



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHIAPAS
FACULTAD DE CONTADURIA Y ADMINISTRACIÓN
CAMPUS I
COORDINACIÓN DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO



TESIS

La gestión de la Responsabilidad Social Universitaria como estrategia de desarrollo integral de la Universidad Autónoma de Chiapas.

Que para obtener el grado de Doctor en Gestión para el Desarrollo

Presenta:

MTRA. SILVIA GUADALUPE BALLINAS SARMIENTO

Director de tesis:

DR. JULIO ISMAEL CAMACHO SOLIS

TUXTLA GUTIÉRREZ, CHIAPAS; SEPTIEMBRE DE 2018.



Universidad Autónoma de Chiapas
Facultad de Contaduría y Administración, C-I
Gestión 2016 - 2020

COORDINACIÓN DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO

Tuxtla Gutiérrez, Chiapas
Septiembre 10 de 2018
Oficio No. D/CIP/TIP/0520/18

**ASUNTO: AUTORIZACIÓN EMPASTADO
DE TESIS.**

MTRA. SILVIA GUADALUPE BALLINAS SARMIENTO
CANDIDATA AL GRADO DE DOCTORA EN
GESTIÓN PARA EL DESARROLLO.
PRESENTE.

Por este medio me permito informarle que se **AUTORIZA** la impresión de su tesis titulada **"LA GESTIÓN DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA COMO ESTRATEGIA DE DESARROLLO INTEGRAL DE LA UNACH."**, toda vez que ha sido liberada según oficio sin número, de fecha agosto 16 de 2018, suscrito por el Dr. Julio Ismael Camacho Solís, Director de la tesis mencionada.

Cabe mencionar que se ha constatado que ha cumplido con los procedimientos administrativos y académicos relacionados con la modalidad de evaluación propuesta, conforme a lo dispuesto en el Reglamento General de Investigación y Posgrado y de Evaluación Profesional para los egresados de la Universidad, así como con el Plan de Estudios correspondiente.

ATENTAMENTE
"POR LA CONCIENCIA DE LA NECESIDAD DE SERVIR"

DR. JULIO CESAR PÉREZ ZAMBRANO
COORDINADOR



C.c.p. Archivo



Hoy más que nunca, comprendo una palabra, pequeña en su extensión pero con gran significado ; es por ello que a mi familia, amigos, maestros y cada uno de quienes estuvieron conmigo en este grandioso recorrido, del cual atesoro grandes aprendizajes, quiero decirles, desde lo más profundo de mi corazón...

¡ GRACIAS !

ÍNDICE

Introducción

CAPÍTULO I. PROBLEMATIZACIÓN	7
1.1. Planteamiento del Problema de Investigación	7
1.2. Preguntas de Investigación	10
1.2.1. Pregunta Central	10
1.2.2. Preguntas Auxiliares	10
1.3. Objetivos de la Investigación	10
1.3.1. Objetivo General	10
1.3.2. Objetivos específicos	11
1.4. Justificación	11
1.5. Delimitaciones de la Investigación	13
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL	14
2.1. Responsabilidad social en las organizaciones	14
2.1.1. Desarrollo Histórico	16
2.1.2. Responsabilidad Social en Latinoamérica	24
2.1.3. Conceptos y características de Responsabilidad Social	28
2.1.4. Dimensiones de la Responsabilidad Social	35
2.1.5 Gestión de la Responsabilidad Social en las organizaciones	44

2.2. La responsabilidad social universitaria	47
2.2.1. La Universidad como organización	53
2.2.2. La dimensión social de la Educación Superior	58
2.2.3. Responsabilidad Social Universitaria y Extensión Universitaria	61
2.2.4. Planeación y Gestión de la Responsabilidad Social Universitaria	66
2.2.4.2 La percepción de la Responsabilidad Social Universitaria	69
CAPITULO III. MARCO TEÓRICO CONTEXTUAL	72
3.1 Antecedentes de la Gestión de la Responsabilidad Social Universitaria en México	72
3.2 Experiencias sobre Gestión de Responsabilidad Social Universitaria en México	74
3.3. Gestión de la Responsabilidad Social Universitaria en la Universidad Autónoma de Chiapas	76
3.3.1. Desarrollo y Evolución de la Universidad Autónoma de Chiapas	76
3.3.2. Filosofía Institucional de la Universidad Autónoma de Chiapas	78
3.3.3. Normatividad sobre Responsabilidad Social Universitaria en la Universidad Autónoma de Chiapas	80
3.4. Estrategias de Responsabilidad Social Universitaria de la Universidad Autónoma de Chiapas	83
3.5. Proyección de la Responsabilidad Social Universitaria de la Universidad Autónoma de Chiapas	87

CAPÍTULO IV. ABORDAJE METODOLÓGICO DEL OBJETO DE ESTUDIO.	88
4.1. Definición del alcance de la investigación	88
4.2. Formulación de la hipótesis de investigación	89
4.2.1. Identificación de las variables	91
4.2.2. Definición conceptual de las variables	91
4.2.3. Definición operacional de las variables	93
4.3. Selección del universo o población de estudio	95
4.4. Selección y diseño de las técnicas de recopilación de información	100
CAPÍTULO V. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS.	103
5.1. Análisis e interpretación de resultados	103
Conclusiones y Propuestas	130
Referencias	134
Anexos	137

Introducción

El presente documento nos permitirá determinar el proceso de gestión de la Responsabilidad Social Universitaria así como su importancia en el proceso de toma de decisiones a nivel del gobierno universitario, ya que es considerada como una de las dimensiones rectoras del Proyecto Académico 2014-2018 de la Universidad Autónoma de Chiapas, con el fin de lograr el desarrollo integral en la comunidad universitaria.

En el primer capítulo, se establece la problematización de la investigación, lo que permite conocer la justificación de la misma así como el objetivo general y los específicos y saber cuál es el alcance del estudio.

En el segundo capítulo, se presenta el marco teórico conceptual haciendo énfasis en los conceptos de Responsabilidad Social y Responsabilidad Social Universitaria, con el fin de brindar al lector un panorama amplio del entorno de la investigación.

En el tercer capítulo, se abordan los antecedentes de la Universidad Autónoma de Chiapas, su estructura orgánica, así como la forma en que ha abordado el tema de la responsabilidad social.

En el cuarto capítulo, se establecen los elementos de investigación, tales como población y muestra, la metodología a seguir y los instrumentos de investigación.

En el capítulo cinco, se presenta el procedimiento de análisis, de acuerdo a los resultados emitidos por los instrumentos de investigación.

En la parte final se establece las conclusiones, las propuestas, las fuentes de información y los anexos.

Debido a la importancia que merece el tema, considero que debe darse un seguimiento a ésta investigación, ya que el resultado sería el poder establecer un modelo de gestión de Responsabilidad Social Universitaria, que integre a todos los grupos de interés, tales como el nivel de gobierno, los docentes, estudiantes y personal administrativo, para realizar acciones encaminadas a lograr las metas y objetivos establecidos en el modelo y no únicamente acciones aisladas como se realizan actualmente.

CAPÍTULO I. PROBLEMATIZACIÓN

1.1. Planteamiento del Problema de Investigación.

La Universidad Autónoma de Chiapas, es una Institución que tiene como una de sus tareas sustantivas la de impartir enseñanza superior para formar profesionistas, investigadores, profesores, universitarios y técnicos que requiere el desarrollo económico y social del Estado, según lo marca el Proyecto académico 2014-2018, en las instituciones de educación Superior (IES) se apropian de la Responsabilidad Social en las funciones sustantivas de docencia e investigación, las cuales debieran de proveer, a través de la extensión y vinculación, alternativas de solución pertinentes y relevantes que respondan a las demandas de la comunidad universitaria y de la sociedad en general.

La responsabilidad social de las empresas (RSE) es uno de los temas actuales de mayor dinamismo e interés en el ámbito del estudio de las organizaciones, no es sólo cuestión de moda, ésta implica la ética y la conducta que demuestra el individuo en el contexto en el que se desarrolla; de acuerdo con Herrera (2012), la Responsabilidad Social se entiende como ir más allá del altruismo, de la filantropía pura y de la filantropía interesada. Sin embargo, a juicio de Muller (2010) a pesar de que es un tema de actualidad, son pocas las personas en las organizaciones que entienden el concepto de Responsabilidad Social y es aún menor el número de quiénes lo aplican.

Las Instituciones Públicas de Educación Superior, asumen un gran compromiso con la sociedad, debido a que no únicamente crean y transfieren conocimientos sino que también deben contribuir con la sociedad a solucionar sus problemas; sin embargo, Vallaeys (2006) considera que las Instituciones de Educación Superior de América Latina y específicamente de México, aún están poco comprometidas, pues sus iniciativas se concentran en proyectos específicos estandarizados, en lugar de tener un enfoque para toda la organización, sus actividades son por lo general esporádicas e imprevistas y se limitan en satisfacer necesidades de corto plazo, lo cual indica un comportamiento falto de compromiso.

La ética de la responsabilidad implica dialogar y actuar políticamente, movilizar acciones cívicas, ejercer el poder para dar respuestas críticas a las demandas de la sociedad, conciliar los intereses y derechos individuales con las grandes aspiraciones sintetizadas en proyectos sociales que aspiran a asegurar el bienestar genérico, la sustentabilidad y el bien común (Martí-Vilar ,2013).

En el caso de México, se han realizado algunos esfuerzos por fomentar la RSU en entidades como la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES), que en su programa del año 2015 propone la realización de foros regionales sobre responsabilidad social con la finalidad de socializar avances en relación a estos temas, en los cuáles la Universidad Autónoma de Chiapas ha participado.

En ese contexto, es de destacar que una de las dimensiones que menciona el Proyecto Académico 2014-2018 (UNACH, 2014) vigente de la Universidad Autónoma de Chiapas, es precisamente la RSU, con la cual se pretende sin lograrlo plenamente de manera institucional, dar cobertura con equidad, calidad educativa y sustentabilidad ambiental, técnica y financiera.

Sin embargo, a pesar de lo que se establece en el Proyecto Académico actual de la UNACH, no existe una orientación de los modelos de gestión y educativo, alineado a las acciones universitarias, al desarrollo regional y nacional, con un esfuerzo compartido con sociedad y gobierno; es decir, no se cuenta con un Modelo de Gestión de Responsabilidad Social Universitaria. Esto se identifica debido a que falta transparentar los resultados de la gestión y administración universitaria, de acuerdo con las normas establecidas en la legislación de acceso a la información, impulsar la rendición de cuentas como base del actuar universitario, impulsar los aspectos relacionados al cuidado y conservación del medio ambiente como estrategias transversales en la formación integral del estudiante y no únicamente con acciones aisladas, evaluar sistemática y periódicamente la pertinencia de la oferta educativa para atender los requerimientos del entorno, elaborar diagnósticos y estudios de factibilidad para determinar la pertinencia de una nueva oferta

educativa de licenciatura y posgrado, en apego a procedimientos estandarizados, reestructurar de manera sistemática y consolidar los programas educativos existentes en modalidad a distancia.

Si bien es cierto, que el tema de responsabilidad social está tomando relevancia dentro de la Institución, aún no existe un claro concepto de lo que ello significa. No hay certeza de una manera consciente, ordenada y sistemática. Se puede decir que no se sabe si el enfoque de responsabilidad social es consecuencia de las acciones o si estas acciones responden a un plan determinado en un modelo de gestión. Se puede incluso afirmar que la Universidad está interesada en trabajar el tema de la responsabilidad social pero no es claro en cómo hacerlo.

Vallaey (2006), expresa que en la última década se ha hablado mucho de Responsabilidad Social como un aspecto ético que toda organización debe tener y promover en su acción cotidiana.

La responsabilidad social se desarrolla al ser la empresa consciente de su entorno y del papel que juega en él. Sin embargo, la responsabilidad social en el ámbito universitario, es más reciente.

La Universidad debe tratar de superar el enfoque de la “proyección social y extensión universitaria”, como acciones bien intencionadas de su función central de formación integral del estudiante, para asumir la verdadera exigencia de la Responsabilidad Social Universitaria, para lo cual se requiere de una reflexión profunda para entender lo que exige la Responsabilidad Social Universitaria, ya que se deberá articular las diversas partes de la Institución en un proyecto de promoción social de principios éticos y de desarrollo social equitativo y sostenible, para la producción y transmisión de conocimientos responsables y la formación de profesionales y ciudadanos responsables (Vallaey,2006).

1.2. Preguntas de Investigación

1.2.1. Pregunta Central

¿Cuál es la situación respecto al proceso de Gestión de la Responsabilidad Social Universitaria que prevalece actualmente en la UNACH, y de qué manera repercute en el desarrollo integral?

1.2.2. Preguntas Auxiliares

¿Cuál es la relevancia de la Responsabilidad Social Universitaria en la sociedad en general?

¿Cuáles son las políticas y líneas de acción establecidas en la dimensión de Responsabilidad Social Universitaria del Proyecto Académico de la Universidad Autónoma de Chiapas, periodo 2014-2018?

¿Cuáles son los Programas Institucionales de Responsabilidad Social Universitaria en la UNACH?

¿De qué manera se aplican las principales líneas estratégicas establecidas en el Proyecto Académico 2014-2018 de la UNACH, en materia de Responsabilidad Social?

¿Cuáles son las acciones dirigidas hacia la gestión de la Responsabilidad Social Universitaria en la UNACH?

1.3. Objetivos de la Investigación

1.3.1. Objetivo General

Determinar el proceso de gestión de la Responsabilidad Social Universitaria como una de las dimensiones rectoras del Proyecto Académico 2014-2018 de la Universidad Autónoma de Chiapas, y su repercusión como una estrategia de desarrollo integral.

1.3.2. Objetivos Específicos

Establecer la importancia de la Responsabilidad Social Universitaria para la sociedad y su relación con la Universidad.

Identificar las políticas y líneas de acción establecidas en la Dimensión: Responsabilidad Social Universitaria, del Proyecto Académico de la Universidad Autónoma de Chiapas: 2014-2018.

Conocer los Programas Institucionales de Responsabilidad Social Universitaria en la UNACH.

Describir la aplicación de las principales líneas estratégicas establecidas en el Proyecto Académico 2014-2018 de la UNACH, en materia de Responsabilidad Social.

Reconocer las acciones dirigidas de la Gestión de la Responsabilidad Social Universitaria en la UNACH para el desarrollo integral.

Proponer un Plan de Acción para implementar la Responsabilidad Social Universitaria en la UNACH.

1.4. Justificación

En lo que ha transcurrido del Siglo XXI, es innegable que el tema de la responsabilidad social ha permeado en buena medida en el tejido empresarial, diversos estudios empíricos han demostrado que el compromiso con la responsabilidad social difiere en función del tipo de organización, sector y tiempo en el que lo estemos valorando (Gray et al, 2001). En este contexto, las teorías que han resultado más exitosas en la explicación del contenido y alcance del compromiso social y medioambiental de una organización empresarial se han basado en un enfoque de orientación sistematizada, principalmente a través de las teorías de la agencia, de la legitimidad, de los grupos de interés, la teoría institucional o la teoría basada en recursos y capacidades. (Reverte, 2009).

Sin embargo, no ocurre lo mismo en el ámbito universitario, dónde la reflexión sobre la responsabilidad social está solamente iniciando, hace poco más de una década. Hasta el día de hoy, las universidades, al igual que otros organismos públicos, han demostrado un menor nivel de desarrollo del concepto de responsabilidad social en sus sistemas de gestión e información que las empresas, a pesar de su clara vocación y orientación social (Moneva y Martín, 2012).

El origen de lo antes dicho se encuentra en que las empresas tienen como finalidad principal la maximización de beneficios, por lo que para no perjudicar su imagen y reputación social, deben gestionar e informar que el logro de ese objetivo principal no genera externalidades negativas a los ciudadanos y demás personas interesadas en la actividad de la empresa. Sin embargo, organizaciones como la universidad, caracterizadas en su mayoría por su titularidad pública y por ser de naturaleza sin fines de lucro, así como el hecho de que su fin principal es de proporcionar servicios a la comunidad de una forma eficiente, no han considerado oportuno informar sobre los impactos de sus actividades, no teniendo en cuenta así la importancia de comunicar dichas acciones externas de cara a su reputación y legitimidad social frente a la comunidad.

El hecho de que las universidades no hayan sido objeto de atención adecuada en la investigación sobre este tema en particular, así como la inexistencia de referencias que recaben los criterios respecto a las perspectivas teóricas utilizadas para configurar la responsabilidad social en el contexto universitario, justifican la elaboración de estudios sobre el tema.

Enfocados en este tema han sido varias organizaciones del ámbito educativo que se han dado a la tarea de realizar acciones con perspectiva de responsabilidad social, una de ellas, es La Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES), quien está convencida de que el país requiere construir una política de educación superior, ciencia y tecnología a largo plazo, por lo que convoca a todos los actores involucrados a establecer los acuerdos necesarios para construir una institucionalidad que se traduzca en políticas públicas

con una concepción renovada de los procesos de generación, transmisión, difusión y aplicación del conocimiento, que comprometa a los tres órdenes de gobierno, a las propias instituciones educativas y a todos los sectores de sociedad, a fin de hacer de la educación, la ciencia y la tecnología palancas de un nuevo modelo de desarrollo basado en el impulso del crecimiento sostenido con Responsabilidad Social (ANUIES, 2012).

Transcurrida más de una década desde la formulación del documento La Educación superior en el siglo XXI (2000) y cinco años a partir del ejercicio del análisis y diagnóstico planteado en la Consolidación y avance (2006), se justifica un momento de reflexión para ponderar las prioridades, especificar propuestas viables en las circunstancias actuales y abrir espacios para la formulación de nuevas estrategias y diseños institucionales.

Es aquí donde radica la importancia del caso particular de la Universidad Autónoma de Chiapas, ya que la Responsabilidad Social Universitaria es una de las dimensiones rectoras del Proyecto Académico 2014-2018, y conocer cuál es el propósito de establecerla así como las acciones llevadas a cabo en este periodo, los alcances y los resultados nos darán una perspectiva del desarrollo integral que pueda tener la Universidad en este sentido y el cual se traduciría en beneficios tanto para la comunidad universitaria como para la sociedad en general.

1.5. Delimitaciones de la Investigación

Para Sabino (1986), la delimitación de la investigación se debe efectuar en cuanto al tiempo y el espacio, para situar el problema en un contexto definido y uniforme.

La delimitación debe establecer los límites de la investigación en términos de espacio y tiempo. Por lo que se entiende lo siguiente:

- Delimitación Espacial: está haciendo referencia al área geográfica en dónde se va desarrollar la investigación.

- Delimitación Temporal: se refiere al periodo o lapso de tiempo seleccionado para realizar la investigación.

En este sentido, en la presente investigación se estable como delimitación espacial a la Universidad Autónoma de Chiapas.

Institución de educación superior, con más de 40 años de fundada; la cual está presente en 20 municipios de 13 regiones socioeconómicas del Estado.

Respecto a la delimitación temporal, se pretende observar el proceso de gestión de la Responsabilidad Social Universitaria en la UNACH, del periodo rectoral 2014-2018, durante el lapso de Enero-Junio 2018.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.1. Responsabilidad social en las organizaciones

El fin de toda organización es proporcionar a la sociedad bienes o servicios que demanda, a través de determinadas actividades donde intervienen los capitales económicos, humanos, tecnológicos, entre otros, todo ello fundado en el respeto a los derechos humanos.

Según lo menciona Navarro(2013),la organización queda legitimada socialmente solo si cumple las premisas de: proporcionar los bienes demandados, desarrollar el capital social de la empresa, obtener un lucro y respetar o promover los derechos humanos. Lo contrario deslegitima a la empresa.

La importancia actual de la Responsabilidad Social responde al cambio que se está produciendo en la visión de la empresa, cuando el beneficio económico no es separable al beneficio social y ecológico.

Las organizaciones actualmente no pueden conformarse únicamente con defender sus intereses corporativos dentro del marco legal vigente, dejando a la

suerte las consecuencias secundarias, los impactos que se generan en el entorno social y ambiental. La ética de la responsabilidad exige preocuparse por un mundo presente y futuro. La Responsabilidad Social es a la vez una exigencia ética y una estrategia racional de desarrollo para las organizaciones.

Porter (2011), expresa que las empresas actuando como empresas, y no como entidades de caridad, son la fuerza más poderosa que posee la humanidad para enfrentar los problemas ambientales y sociales.

Para la competitividad de las empresas es cada vez más importante un enfoque estratégico sobre Responsabilidad Social, este puede aportar beneficios en cuanto a gestión de riesgos, ahorro de costos, acceso al capital, relaciones con los clientes, gestión de los recursos humanos y capacidad de innovación.

Dado que la Responsabilidad Social requiere un compromiso con las partes interesadas internas y externas, permite a las empresas anticipar y aprovechar mejor expectativas sociales y condiciones de funcionamiento que cambian rápidamente. Por tanto, puede impulsar el desarrollo de nuevos mercados y generar oportunidades de crecimiento.

Al asumir su responsabilidad social, las empresas pueden ganarse una confianza duradera de los trabajadores, los consumidores y los ciudadanos que sirva de base para modelos empresariales sostenibles. Una mayor confianza contribuye, a su vez, a crear un entorno en el que las empresas pueden crecer e innovar.

Los problemas económicos y sociales han dañado en cierta medida la confianza de los consumidores en las empresas, han focalizado la opinión pública en el comportamiento social y éticos de éstas. Al renovar el esfuerzo por promover la Responsabilidad Social desea crear condiciones favorables para un crecimiento sostenible, un comportamiento responsable de las empresas y la creación duradera a mediano y largo plazo.

Las organizaciones que buscan un planteamiento formal sobre responsabilidad social, pueden encontrar orientación autorizada en los principios y directrices reconocidos internacionalmente, en particular la Líneas Directrices de la OCDE para las empresas multinacionales, los diez principios de la iniciativa del Pacto Mundial de la Naciones Unidas, la norma de orientación ISO 26000 sobre responsabilidad social, la Declaración tripartita de principios sobre empresas multinacionales y la política de la OIT y los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos. Este conjunto básico de principios y directrices reconocidos internacionalmente representa un marco global evolutivo para la responsabilidad social que ha sido reforzado recientemente.

2.1.1. Desarrollo histórico

El concepto de responsabilidad social no se encuentra claramente establecido, o por lo menos no existe un total acuerdo entre los investigadores y expertos de esta temática, fundamentalmente respecto de cuándo y dónde se origina exactamente este concepto, lo que probablemente se deba a la influencia de diversas corrientes de pensamiento de carácter económico, político, social o filosófico que han marcado el desarrollo y análisis de este término a lo largo de su historia (Freeman,1984;Carrollo,1999; Melé,2007).

Existe un mayor consenso en que la responsabilidad social se origina alrededor del quehacer empresarial, pero la gran diversidad de ámbitos del conocimiento que rodean a este concepto, ha redundado en una importante cantidad de teorías con las cuales se relaciona al mismo tales como la teoría de la agencia, teoría institucional, teoría de los grupos de interés, teoría de la administración o la teoría de la firma, solo por dar algunos ejemplos (Carroll, 1979; Wartick y Cochran, 1985; Garriga y Melé, 2004; Secchi, 2007).

El primer punto del análisis de la responsabilidad social se concentrará en identificar los períodos y etapas a partir de las cuales la responsabilidad social

establece sus orígenes y más importantes avances, especialmente de su época más reciente, debido a que este concepto ha ido evolucionando desde hace varias décadas (Carrollo, 1979; Secchi, 2007), hasta convertirse en uno de los enfoques con mayor repercusión mediática.

El tema de la responsabilidad social, irrumpe en los espacios privados y públicos de las instituciones, sin que los expertos se pongan de acuerdo en su fecha de nacimiento; para algunos como Perdiguero (2003), el término se acuña en la década de los años 60, cuando un movimiento empezó a cuestionar si el objetivo económico era el único de las organizaciones.

Para otros (Pricewaterhouse, 2003) se define a inicios de la década de los años 90 del siglo pasado. En este debate, encontramos los términos de responsabilidad social de la empresa y responsabilidad social corporativa; en ambos casos se confrontan las visiones clásica o puramente económica de que la única responsabilidad social de la administración es aumentar las utilidades al máximo y la socioeconómica que sostiene que la responsabilidad de la administración trasciende la idea de producir utilidades e incluye proteger a la sociedad y mejorar su bienestar (Mababu, 2010).

En la discusión se viene imponiendo esta última visión pues va más acorde a los principios de las políticas públicas que hablan de la sustentabilidad y el humanismo como principios orientadores de las acciones colectivas e individuales.

De acuerdo con Windsor (2001), es posible identificar una era progresiva en los orígenes del concepto de responsabilidad social, que comprende desde los planteamientos de Smith(1776) hasta el final de la Segunda Guerra Mundial, resumiendo en tres las posturas que planteaban las bases de la responsabilidad de las empresas frente a la sociedad en esta etapa:

- 1) La filantropía
- 2) La coacción legal y

3) La conducta moral

De esta manera, uno de los primeros referentes susceptibles de analizar en la literatura más reciente respecto del origen conceptual de la responsabilidad social, es el aporte realizado por Andrew Carnegie en el ámbito de la filantropía empresarial, mediante la publicación de su libro “El evangelio de la Riqueza” en 1889 (Drucker, 1984; Stoner et al, 1996; Windsor, 2001); (Pearce II y Doh, 2005).

En este texto, se destaca el importante rol que deben cumplir las organizaciones respecto del bien común, y los aportes que pueden realizar a la atención de las necesidades o problemáticas sociales mediante donaciones y acciones de carácter caritativo. Así mismo, aún cuando en la actualidad el carácter filantrópico de la responsabilidad social posee un papel secundario en el análisis de este concepto, los planteamientos de fondo de Carnegie se convierten en una de las piedras fundamentales del comportamiento socialmente responsable de las organizaciones, que actualmente debiera verse reflejado en la capacidad de una organización de incorporar dentro de sus objetivos institucionales, los intereses y necesidades de la sociedad más próxima o cercana geográficamente.

Una vez identificada a la filantropía como el primer estadio de la responsabilidad social empresarial, basándose en Rodríguez (2003), se puede observar otra etapa en el desarrollo de la Responsabilidad Social Empresarial, se encontraría en las propuestas planteadas por Clark (1916). Este autor plantea la urgencia de que las empresas se asumieran nuevas responsabilidades económicas y ecológicas, no con un carácter filantrópico o caritativo como lo planteado por Carnegie, ni tampoco enmarcadas únicamente en las leyes o costumbres, sino más bien apelando a una mayor conciencia de las organizaciones respecto del bien común a la hora de ejecutar sus acciones.

A pesar de lo anterior, otros autores como Camacho et al (2005) ubican los inicios del concepto de responsabilidad social a comienzos del siglo XX aproximadamente por el año 1920, donde este concepto se definía como “filantropía empresarial o como acción caritativa con un tono demasiado paternalista”,

destacando que ciertas prácticas como la caridad o la beneficencia no son negativas en sí mismas, coincidiendo en gran medida con los planteamientos de Andrew Carnegie de comienzos de siglo.

A pesar de estos planteamiento, Clark (1916) expresa, que un uso inadecuado o excesivo de estas prácticas benéficas, de alguna manera podrían prestarse para confusión de un comportamiento socialmente responsable basado solamente en este tipo de prácticas, como legitimadoras por otro lado, de un ineficiente cumplimiento de las funciones esenciales de cada organización descritas en su misión institucional, por lo que este tipo de actividades filantrópicas sólo deben ser consideradas como un aspecto marginal dentro del concepto de responsabilidad social, encontrándose más bien ligadas a sus inicios como enfoque.

Para Rodríguez (2003) las propuestas de Clark (1916) tienen un carácter profético, dado que reproducen casi con exactitud el discurso actual de la RSE, lo que también a su juicio es un problema pues sería indicativo del poco avance logrado en el desarrollo del concepto desde 1919 a la fecha. Según Frederick(1994), el concepto de responsabilidad social corporativa hacia mediados de la década de 1920, comienza a tomar forma tal y como se conoce actualmente, cuando los responsables de las empresas iniciaron a reflexionar respecto de la necesidad de que los gerentes actuaran, no sólo como representantes de los intereses de los accionistas, sino que también de otros grupos sociales.

La postura planteada por Frederick (1994) fue desarrollada tres décadas más tarde por Bowen (1953), considerado el padre de la responsabilidad social, así según Murillo (2007) el origen de la responsabilidad social aplicada a las organizaciones se remonta a los años cincuenta del siglo XX, identificando dos maneras distintas de entender el modelo de economía de mercado, como las principales razones que han originado la preocupación por el comportamiento socialmente responsable de las empresas: por un lado Estados Unidos con un sistema económico menos intervencionista pero donde la necesidad de dar unas pautas de conducta ética a las grandes empresas ya se hizo evidente, y por el otro

lado el bloque europeo con un modelo de interrelación entre empresa y sociedad más estrecho pero que también ha sufrido crisis importantes.

Además, de acuerdo con Etcheverry (2005), el término responsabilidad social posee un énfasis más reciente en su aplicación, especialmente coincidente con los problemas generados por las diferentes crisis económicas y medioambientales de los últimos años, ha estado en uso desde los años 60, especialmente en países de la cultura anglosajona, ha sido solamente durante la década pasada en que las reflexiones sobre la relación entre sociedad y la corporación ha ganado importancia extraordinaria dentro del ambiente intelectual dominado por discusiones y crítica sobre las consecuencias sociales relacionadas con la globalización.

De esta manera, tanto los planteamientos de Murillo (2007) como los de Etcheverry (2005), nos muestran las raíces de una dicotomía importante en el desarrollo del concepto de responsabilidad social, relativa a los aportes provenientes tanto de Estados Unidos como de Europa, especialmente la anglosajona.

Sin embargo, en la última década los aportes de investigadores españoles adquieren una presencia importante en la literatura científica sobre esta temática (De la Cuesta & Valor, 2003; Blanco, 2010). Dado estos antecedentes y según diferentes investigadores, es posible afirmar que la época en la que mayoritariamente existe coincidencia, en fijar las bases de la etapa moderna del concepto de responsabilidad social, es en la década de los cincuenta del siglo pasado, a partir de los planteamientos de Bowen (1953) a través de su libro *“Responsabilidades Sociales del Empresario”*.

De esta manera, Bowen (1953) establece en su libro las primeras nociones de la relación entre la empresa y la sociedad en la cual la organización empresarial se encuentra inserta, desde la perspectiva de las decisiones que toman los hombres de negocios, así como los criterios y valores que utilizan para desarrollar dichos procesos, definiendo a la responsabilidad social como las obligaciones de los empresarios para impulsar políticas corporativas para tomar decisiones o para

seguir líneas de acción que son deseables en términos de los objetivos y valores de la sociedad.

En la definición anterior, encontramos a nuestro juicio uno de los aspectos centrales del concepto de responsabilidad social de cualquier organización, no únicamente de una empresa, relativo a la incorporación de los intereses sociales en las metas y resultados que la institución desea alcanzar, que se traducen en los aportes y contribuciones que cada organización puede realizar a la solución de las problemáticas y necesidades de la sociedad más próxima en la cual se encuentra inserta.

Así, la definición de Bowen (1953) se usa para analizar la aplicación de la responsabilidad social en las universidades, con el propósito de diversificar su aplicación hacia otros ámbitos, pero manteniendo presente uno de los aspectos trascendentales de su propuesta: la importancia crucial que tiene el papel que juegan las responsabilidades sociales de los hombres de negocios; quienes dirigen una organización, para que ésta asuma efectivamente un comportamiento socialmente responsable.

De igual manera, Bowen (1953) señala que la doctrina de la responsabilidad social, se refiere a la idea de que su aceptación voluntaria por parte de los empresarios en el largo plazo, puede repercutir en una disminución de los problemas económicos y una mayor posibilidad de alcanzar los objetivos, que en este ámbito son planteados por una sociedad determinada, y en donde las empresas juegan un papel preponderante para su adecuada consecución.

A su vez Marens (2008) señala que la generación de la década de 1950 encabezada por Bowen, posee una fuerte influencia keynesiana en el desarrollo de sus postulados, debido a que les correspondió vivir la crisis económica de 1929 en su época de adultos, lo que les inspiró a desarrollar sus ideas relacionadas con la responsabilidad social de las empresas. Es tal el impacto de los planteamientos de Howard Bowen en la literatura relacionada con esta temática, que Carroll (1999, p.270) se atreve a denominarlo “el padre de la responsabilidad social corporativa”.

Además, el propio Marens (2008) identifica a dos generaciones posteriores que contribuyeron de manera importante al desarrollo de este concepto: la cohorte de 1960 y 1970 encabezada por autores tales como Davis, Epstein, Frederick, Post y Preston; y la generación de la década de los ochenta integrada por autores como Donaldson y Freeman, estos últimos quienes incorporan el concepto de los stakeholders o partes interesadas al análisis de la responsabilidad social.

Asimismo, para Barañano (2009) la nueva fase dentro de la evolución de la responsabilidad social señalada anteriormente, se caracterizaría por el alejamiento de la perspectiva más personalista anterior, así como por la progresiva localización de esta cuestión en el ámbito de la gestión y la cultura empresarial, y por su contextualización en una aproximación más general al compromiso o el deber de la empresa con la sociedad, destacando una importante reorientación de este concepto.

Sin embargo, otros autores plantean que el origen de la responsabilidad social es aún de fecha más antigua, y se encuentra ubicado en los planteamientos del economista Adam Smith en el siglo XVIII, esencialmente en lo que se refiere a la búsqueda de la “aprobación social” por parte de los negocios, con especial énfasis en aspectos tales como la reputación, la simpatía y la gratitud que puedan profesar las personas hacia una organización, aspectos recogidos en la actualidad por lo que se denomina “*Marca*”.

A pesar de lo anterior, Lozano (1999) plantea que retroceder tanto en la búsqueda de los orígenes del concepto de responsabilidad social es inadecuado, por la falta de precisión que otorgaría al análisis, señalando que de ser así, todos los enfoques que proponen tener algún tipo de preocupación activa por los más desfavorecidos de la sociedad debieran considerarse como precursores de este concepto, señalando que debe buscarse la raíz de la responsabilidad social a partir del concepto de filantropía empresarial, desarrollado en la década de los años veinte en el siglo pasado.

En la práctica, estamos de acuerdo con Lozano en que buscar los orígenes de la responsabilidad social en los postulados de Adam Smith nos parece erróneo, dado que si bien Smith plantea ciertos aspectos sociales de las empresas en su teoría, no existen argumentos suficientes como para establecer una relación clara y directa con el concepto de responsabilidad social, por lo menos en la definición más contemporánea del mismo, que se transforma en otro argumento para considerar los planteamientos de Smith como meramente referenciales, debido a que fueron formulados en el siglo XVIII.

Actualmente, de acuerdo con Lee (2008) hacia finales de la década de los noventa, la responsabilidad social comenzó a ser sancionada y promovida por los diferentes integrantes de la sociedad, desde los Gobiernos, las empresas, las Organizaciones No Gubernamentales y los consumidores individuales.

Paralelamente, deben sumarse los significativos esfuerzos de importantes organismos internacionales tales como las Naciones Unidas, Banco Mundial, OCDE, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) o la propia Comisión Europea a través del Libro Verde, quienes en los últimos años han desarrollado diferentes guías y documentos para destacar los aspectos más importantes de este concepto, desde una perspectiva de la “obligatoriedad” del comportamiento socialmente responsable, también denominado “caso de la sociedad” (De la Cuesta ,2003).

Sin embargo, Barañano (2009) señala que en la década de los noventa la responsabilidad social adquiere un auge y relevancia mayor, debido a los efectos que van alcanzando los nuevos riesgos de la globalización y la transnacionalización empresarial, reflejados en diferentes escándalos financieros, sociales o medioambientales, a partir de los cuales los Organismos Internacionales antes mencionados desarrollaron sus aportes a la orientación del comportamiento socialmente responsable de las empresas.

2.1.2. Responsabilidad Social en Latinoamérica

Se ha puesto de moda en la segunda década del presente siglo el tema de responsabilidad social en todo tipo de instituciones, organizaciones de la sociedad civil, universidades, gobiernos nacionales y locales, entre otras. Si bien es muy necesario promover prácticas responsables en todo tipo de instituciones, las diferencias entre estas instituciones y las empresas con fines de lucro son lo suficientemente grandes como para tener que distinguirlas.

Es verdad que tienen algunos puntos en común, como por ejemplo algunas partes interesadas o algunas prácticas y técnicas; pero lo que hace especial a las prácticas responsables en las empresas es la gestión del aparente conflicto y el necesario balance entre los beneficios privados y el bien común, entre la sostenibilidad económica y la sostenibilidad social y ambiental. En la mayoría de estas otras instituciones este conflicto y balance no existen.

En América Latina, la forma de organización predominante es la sociedad anónima y la sociedad de responsabilidad limitada; mucha de la literatura sobre prácticas responsables llega de países más avanzados, como los de Europa y Estados Unidos, que si bien tienen una estructura empresarial semejante, está más denominada por las grandes y mediana empresas y por gerencias profesionales.

En Latinoamérica más del 60% de las empresas son Pymes y proporcionan entre el 40% y 50% del empleo. Si se incluyen las microempresas de subsistencia, las cifras suben al 99% y más del 60% respectivamente. Aún cuando las estadísticas varían de país en país y son difíciles de consolidar, ya que los países usan diferentes definiciones de tamaño. Las grandes empresas llegan apenas al 1%, aunque su contribución al empleo y la producción son elevadas.

Es muy conocida la posición del Nobel de Economía Friedman(1962), quien menciona que el negocio de los negocios es hacer negocios. Esta frase es muy aplicada por los detractores de la responsabilidad social de la empresa para defender su posición de que la razón de ser de la empresa es generar riqueza. *El*

Economista en su informe especial del 2005 sobre Responsabilidad Social de la Empresa, concluía todavía más severamente el negocio de los negocios es hacer negocios. No hacen falta disculpas. Sin embargo, en un artículo más reciente el mismo Friedman (1970) dice: La responsabilidad del ejecutivo es manejar los negocios de acuerdo a sus (de los accionistas) deseos, que generalmente es ganar tanto dinero como sea posible, cumpliendo con las reglas básicas de la sociedad, tanto las establecidas en las leyes como aquellas plasmadas en las costumbres éticas.

En el esfuerzo de desprestigiar la responsabilidad social de la empresa, se suele mencionar citas selectivas. Sin embargo, si se lee bien el artículo, se puede apreciar que lo que estaba en desacuerdo Friedman era con asignarle a la empresa responsabilidades en resolver los problemas de la sociedad y no que la empresa tuviera actividades que hoy llamamos responsabilidad social. Eso si, siempre y cuando no perdiera dinero en ello.

Al examinar la situación de la responsabilidad social de las organizaciones en Latinoamérica es difícil generalizar por diversos motivos. En primer lugar existen grandes diferencias económicas, sociales y culturales entre las diferentes regiones.

México, Centroamérica, el Caribe, la región Andina y el cono Sur comparten muchas cosas pero las separan muchas otras. Del mismo modo ocurre entre los países que las forman y a esto se le une la variedad de los temas que trata la Responsabilidad Social, los distintos enfoques que se pueden tener hacia ellos y la complejidad de los problemas sociales y ambientales a los que se enfrenta Latinoamérica.

Latinoamérica parte de una tradición filantrópica corporativa que ha ido poco a poco evolucionando hacia una responsabilidad social más activa, tanto hacia adentro como hacia afuera de la empresa. Históricamente, gran parte de la acción social del sector privado en Latinoamérica ha estado basada en creencias religiosas y ético-morales de carácter individual. Eso se debe principalmente al gran peso de las empresas familiares donde propiedad y gestión van unidas.

Las actividades de carácter filantrópico se caracterizan por ser prácticas que no están vinculadas a la actividad central de la empresa y no requieren una gran inversión. La empresa no aporta más que recursos financieros que en su mayoría apuntan a favorecer a algunas de las partes interesadas, pero que no son necesariamente las que tienen mayor incidencia en el negocio. Las consecuencias de estas actividades, por lo general, no repercuten más allá de adquirir buena reputación e imagen y siempre y cuando se logren comunicar convenientemente.

Existen asuntos que son comunes a todo el mundo como el medioambiente, derechos humanos, trabajo infantil y forzado y condiciones laborales mínimas. Sin embargo, una vez abordados estos temas, las prioridades de América Latina son diferentes a las de Europa o Estados Unidos. Los asuntos laborales en esta región no están suficientemente tratados por la mayoría de las legislaciones nacionales (comparados con Europa) por lo que se convierten en un tema prioritario.

El alto nivel de desigualdad en el ingreso hace que las prácticas de negocios de inclusión sean también urgentes para llegar hasta los más pobres y vulnerables de forma práctica y efectiva. Hay países en los que ciertos sectores dominan la esfera económica, y lógicamente de la Responsabilidad Social, como es el caso de la minería en Chile y Perú, o donde un conflicto social y la necesidad de afrontarlo con la ayuda del sector privado dominan fuertemente, como sucede en Colombia.

El avance de la RS requiere que se den ciertas condiciones. Estas condiciones son básicamente las mismas que hacen que exista un buen clima de negocios: un marco regulatorio y fiscal óptimo y mercados financieros e instituciones que funcionen, entre otros. Es evidente que aún existen muchas dificultades que hacen que la RS evolucione más lentamente que en otros lugares del mundo, como son una menor capacidad institucional, una gobernabilidad corporativa más débil, un clima de negocios menos favorable y una escala de negocios menor.

Algunos mercados de capitales están relativamente poco desarrollados con lo cual asuntos como el gobierno corporativo no surgen como prioridad. A pesar de ello también existen iniciativas como las de Novo Mercado en BOVESPA (Bolsa de

Valores de Brasil) que requiere cumplir una serie de condiciones de gobernabilidad que también da cabida a algunos temas de sostenibilidad en la gestión. En cuanto al marco regulatorio, en algunos casos existe legislación en temas como la conservación ambiental, prácticas laborales, protección de los derechos del consumidor, gobernabilidad corporativa y ética en los negocios, sin embargo, es difícil forzar su cumplimiento y además, muchas veces su alcance es muy limitado.

Algunos de los países que han realizado reformas legales relacionadas con la gobernabilidad corporativa y el mercado de valores son Brasil, Chile, México y Argentina. Desde el punto de vista de gestión no se han desarrollado completamente herramientas e índices de desempeño en RS que muestren el argumento empresarial en su totalidad. Es indiscutible que se producen beneficios empresariales pero la relación de causalidad completa todavía es difícil de establecer y por tanto de convencer a todos.

La idea errónea de que este tipo de prácticas es un gasto y no una inversión que ofrece retornos en el corto, mediano o largo plazo, ha llevado a muchos empresarios a subestimar la RS. Sin embargo, han empezado a surgir en algunos países de la región, metodologías adaptadas a las realidades nacionales que reflejan mejor la situación empresarial y social local para convencer.

Este es el caso de algunos instrumentos desarrollados por algunas de las instituciones destacadas como los indicadores del Instituto Ethos de Brasil, una versión de los indicadores del Instituto Ethos traducidos al español y adaptados para Centroamérica, el manual de indicadores de RS de la Asociación de Empresarios para el Desarrollo (AED) en Costa Rica, así como modelos de gestión de RSE para Pymes como el desarrollado por la red Foro Empresa en Uruguay. Sin embargo la aplicación práctica es todavía limitada.

2.1.3. Conceptos y características de Responsabilidad Social

El concepto de la Responsabilidad Social Empresarial, según Velez (2011), surge en la década de los cincuenta. El economista Bowen (1953) la define como

las obligaciones de los empresarios para seguir políticas, tomar decisiones o adaptar líneas de acción deseables en términos de objetivos y valores sociales.

Lo primero que se afirma hoy acerca de la Responsabilidad Social Empresarial es que va más allá del altruismo. No quiere ser filantropía pura (la clásica donación caritativa que no tiene relación alguna con la actividad de la empresa), tampoco filantropía interesada (la donación caritativa del producto de la empresa para promocionarlo y abrir nuevos mercados), pues estos no son sostenibles en el tiempo, no guardan relación con la acción misma de la organización y no tienen una visión integral de la sociedad y de la ubicación de la organización en ella.

En los últimos tiempos se están desarrollando numerosas variantes del término Responsabilidad Social Corporativa y Responsabilidad Social Empresarial para ajustarlo más adecuadamente al tipo de organización responsable y así podemos encontrar los siguientes tipos de Responsabilidad Social (RS) aplicada:

1. Responsabilidad Social Organizacional (RSO), término muy amplio que incluye no solamente la tradicional RSC (Corporativa o de empresa) sino también la de otro tipo de organizaciones no lucrativas (ONG, fundaciones, sindicatos, administraciones públicas, organizaciones religiosas).
2. Responsabilidad Social Universitaria.
3. Responsabilidad Social Corporativa Interna (RSCI), referida a la responsabilidad de la empresa con sus trabajadores, siendo la gestión de recursos humanos un pilar esencial.
4. Responsabilidad Social Individual (RSI), término que poco añade al concepto de responsabilidad, pues trata de responder por nuestros propios actos cuando actuamos como consumidor, trabajador, directivo o ciudadano.

Ya es clásico el Libro Verde la Comisión Europea que define la responsabilidad social corporativa como la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medio ambiente en sus operaciones comerciales y sus relaciones con todos sus interlocutores.

La ONG Economistas sin fronteras define la Responsabilidad Social de una forma muy similar aunque más extensa que en el Libro Verde: “el reconocimiento e integración de la gestión de las operaciones de la organización de las preocupaciones sociales, laborales, medio ambientales y de respeto a los derechos humanos, que generen políticas, estrategias y procedimientos que satisfagan dichas preocupaciones y configuren sus relaciones con sus interlocutores”.

Garmendia (2010) expresa que las empresas son instituciones que cristalizan sus objetivos y una estructura visible de departamentos y niveles: es decir, una organización, algo concreto. Entonces, la empresa se encarna o recoge más o menos fielmente al mandato institucional o misión.

Sin embargo, en su comportamiento cotidiano aquella fábrica-organización traicionará el mandato o misión por lo que apela a la integración estratégica de partes que dé sentido social a la organización. Tanto más fuerte sea el proceso integrador más apropiado será hablar de la empresa-organización como empresa-institución; por consecuencia se dice que la Responsabilidad Social, equivale al compromiso institucional del buen gobierno de la organización-empresa respecto a sus grupos de interés porque la empresa es una institución que cristaliza en una organización presumiblemente comprometida con la realización de un mandato institucional.

Acercas de las dificultades para definir con claridad el significado de la Responsabilidad Social, Matten y Moon (2008) resumen en tres las razones por las cuales se generan dichas complejidades a la hora de delimitar este concepto:

- La Responsabilidad Social es un concepto esencialmente impugnado, de apreciación valórica, internamente complejo y que cuenta con normas de aplicación relativamente flexibles o abiertas.

- Es un concepto que se encuentra superpuesto, o es sinónimo de otras concepciones que analizan las relaciones de la empresa con la sociedad.
- Ha sido claramente un fenómeno dinámico.

No obstante lo anterior, Matten y Moon (2008) señalan que la idea central de la responsabilidad social es reflejar los imperativos y consecuencias sociales del éxito empresarial, por lo que este concepto y sus sinónimos buscan articular y comunicar las políticas y prácticas corporativas con bienes sociales amplios, posibilitando que las organizaciones empresariales incorporen a sus objetivos los intereses de la sociedad. También, como señala Baraño (2009), existen cuatro dilemas que afectan las concepciones existentes en la literatura acerca de la responsabilidad social:

- Obligatoriedad o voluntariedad respecto a su aplicación
- Unilateralidad o multilateralidad, es decir la concentración de la mirada de este concepto solo a las empresas o extendida hacia distintos agentes sociales.
- Universalista o relativista, con respecto al ámbito de aplicación de la RS, es decir, por igual en todos los lugares donde opera la empresa, o en su defecto respetando las legislaciones nacionales por encima de los compromisos transnacionales.
- Limitación al cumplimiento de la normativa vigente únicamente o como un plus normativo.

En virtud de la gran confusión y excesiva cantidad de definiciones de la responsabilidad social, resulta relevante comparar brevemente los principales resultados de dos estudios que analizan y clasifican las principales teorías vinculadas a este concepto.

Haciendo referencia al trabajo de Garriga y Melé (2004), así como la investigación de Secchi (2007), debido a que aportan importantes elementos para clarificar el estudio de la responsabilidad social.

Aunque es cierto que existen otras revisiones de teorías de responsabilidad social de importancia realizadas previamente, como la desarrollada por Carroll

(2009), se considera que ambas investigaciones representan un esfuerzo por sistematizar y catalogar una serie de diferentes teorías que se encuentran relacionadas con el concepto de responsabilidad social, estableciendo categorías de análisis y describiendo brevemente las principales teorías clasificadas en cada categoría, sumando a la identificación de los principales autores de referencia. No obstante lo anterior, ambos trabajos se transforman en un buen ejemplo de la dificultad para analizar el concepto de responsabilidad social, dada la gran cantidad de teorías o corrientes de pensamiento con los cuales se vincula dicho concepto.

De acuerdo con la investigación de Garriga y Melé (2004), estos autores desarrollan un “mapa” de las diferentes teorías que se relacionan con el concepto de Responsabilidad Social, clasificándolas en cuatro grupos que contienen diferentes enfoques, a través de los cuales se ha analizado el concepto a lo largo de las últimas décadas.

Estos autores destacan que todas las teorías consideradas en su mapeo contienen cuatro dimensiones comunes: ganancias, interpretación política, demandas sociales y valores éticos, subrayando que las nuevas teorías que intenten analizar la relación de los negocios con la sociedad deben integrar esas dimensiones.

Como se ha mencionado una de las problemáticas a las que se debe hacer frente al analizar el concepto de responsabilidad social en el ámbito empresarial, es la multiplicidad de definiciones e interpretaciones existentes relacionadas con dicho término (Shocker y Sethi, 1973; Sethi, 1975; Carroll, 1979; Lozano, 1999; Marrewijk, 2003; Dahlsrud, 2008; Lozano, 2009; Valor y Hurtado, 2009).

La gran cantidad de elementos o características que componen dichas definiciones, así como los diferentes criterios utilizados para intentar definir lo que significa la responsabilidad social aplicado al ámbito de las organizaciones, en muchas ocasiones en lugar de contribuir a su esclarecimiento aumenta su carácter difuso o confuso, algo que según Carroll (1979) contribuye a su ambigüedad debido a la falta de consenso sobre el real significado de este término, transformándose por tanto en una de las primeras dificultades para analizar este concepto y convertirlo en una línea de investigación.

Basándose en la investigación de Dahlsrud (2008), quien compara 37 definiciones de responsabilidad social corporativa respecto a cinco dimensiones de análisis (stakeholders, social, medioambiental, económica y voluntaria), concluye que la mayoría de las definiciones existentes son congruentes en un alto grado. Sin embargo, el problema que enfrentan dichos enunciados se relaciona con las formas en las cuales este concepto es construido socialmente en contextos específicos, lo que se traduce en que las personas se refieren al concepto de responsabilidad social de manera diferente, para evitar compromisos productivos en su sector respectivo.

Las conclusiones de la investigación de Dahlsrud, plantean otro elemento relevante de considerar al momento de realizar esfuerzos para investigar el concepto de responsabilidad social: la importancia de los discursos de las partes o grupos que son afectado por el quehacer de una organización, y como ellos comprenden y esperan el desarrollo del comportamiento socialmente responsable, por parte de una institución determinada en la cual poseen algún interés en su quehacer.

También Dahlsrud alude implícitamente a un aspecto importante de este concepto: la obligación o voluntariedad en la aceptación de compromisos frente a las necesidades sociales.

A cerca de esto, Frederick (2004) es claro y tajante al definir a la responsabilidad social como “la obligación constante de las corporaciones para trabajar por la mejoría social”, afirmando que este compromiso se aplica en todas las etapas de las operaciones de la organización, pudiendo afectar positiva o negativamente las ganancias de la misma, obligaciones que pueden ser asumidas voluntariamente o impuestas coercitivamente por el Gobierno.

Sin embargo, Carroll (1979) señala que una definición de responsabilidad social que sea capaz de direccionar todas las obligaciones que una empresa posee con la sociedad, debe contener cuatro categorías relacionadas con los resultados organizacionales, que son mutuamente excluyentes entre sí y que pueden presentarse de manera individual o en forma conjunta:

a) Responsabilidades Económicas: antes que nada las empresas son la unidad económica básica de la sociedad, como tal, tiene la responsabilidad de producir los bienes y servicios que la sociedad demanda y venderlos con un beneficio.

b) Responsabilidades legales: en virtud del rol productivo de las empresas, la sociedad les ha impuesto una serie de reglas del juego, expresadas en leyes y reglamentos que deben cumplir desarrollando su responsabilidad económica simultáneamente con su responsabilidad legal.

c) Responsabilidades éticas: Si bien muchas de las conductas y actividades de las empresas respecto de su función productiva quedan establecidas en la ley, la sociedad tiene expectativas de las empresas que están por encima de los requisitos legales.

d) Responsabilidades discrecionales: o de voluntad, se guían por el deseo voluntario de las empresas por participar en roles sociales que no le han sido encomendados legal ni éticamente, por lo que se considera inmoral si la empresa no realiza actividades enmarcadas en esta responsabilidad.

Aunque Carroll (1979) señalaba que no existe diferencia en cuanto a importancia de las categorías de responsabilidad social que propone en su modelo, Pinkston y Carroll (1996) hacen referencia a la existencia de algunas investigaciones que consultan a ejecutivos de empresas acerca de la importancia que otorgan cada una de estas categorías, coincidiendo los resultados generales en todos los estudios que las priorizan en orden descendente: económicas, legales, éticas y discrecionales.

Otra de las complejidades del concepto de responsabilidad social es su carácter homónimo, debido a la existencia de muchos términos relacionados con el comportamiento socialmente responsable de las organizaciones, los que son utilizados como sinónimos y que apuntan al análisis de aspectos propios de la relación entre las sociedad y los negocios, entre los que aparecen la responsabilidad social corporativa, la capacidad de respuesta social de los negocios, el rendimiento social de la empresa, la ética empresarial y de los negocios entre otros (Jones, 1996; Wartick, 2002; Garriga y Melé, 2004; Sison, 2008).

Dicha terminología, finalmente apunta al análisis de la reputación corporativa relativa a aspectos tales como la identidad, la imagen, el prestigio, la buena voluntad entre otros. Los sinónimos de la responsabilidad social ya eran planteados por Bowen (1953), quien señalaba en esta época primaria del desarrollo de este concepto, como sus principales homónimos entre otros términos a la “responsabilidad pública”, “obligaciones sociales” y la “moralidad del negocio”, como parte de la identificación del comportamiento socialmente responsable de los hombres de negocios.

Esta situación, en muchas ocasiones es aprovechada por los críticos de la responsabilidad social para señalar que se trata de un concepto ambiguo, sin nociones claras de cómo incorporarlo a la gestión organizacional y fundamentalmente, asociándolo como una moda de carácter pasajera que no tiene mayor relevancia e impacto en el quehacer corporativo.

Sin embargo, la discusión conceptual acerca de la responsabilidad social y su nomenclatura aun no está finalizada, ya que en ocasiones se acompaña del adjetivo “empresarial”, “corporativo”, u “organizacional”, para señalar el tipo de organización y sector en el que se aplica. Así, resulta conveniente parafrasear a Lozano et al (2007:43), quienes señalan al respecto que “en cierta medida es estéril y que por ello quizá sería mejor avanzar planteando cuestiones más concretas”, para identificar la generación del debate académico que en ocasiones se suscita en la literatura alrededor de estos adjetivos.

Por ello, de acuerdo con Morrós y Vidal (2005) el debate acerca de la nomenclatura relacionada con la responsabilidad social aun se encuentra muy vigente, señalando que “los comportamientos responsables deben ser desarrollados tanto por cada uno de los ciudadanos como por cada una de las organizaciones que actúan independientemente de la fórmula jurídica.

De esta manera, la responsabilidad social corporativa según Olcese (2005) se encuentra relacionada con valores sociales, personales y empresariales que se pueden desglosar en dimensiones tales como el gobierno corporativo; la transparencia informativa y contable; el medio ambiente y la sostenibilidad; la acción social; las relaciones laborales; política de defensa de la competencia; gobierno,

administraciones públicas y partidos políticos; investigación desarrollo e innovación; reputación corporativa; comunicación y medios; mercado de capitales; cultura y sociedad civil.

2.1.4. Dimensiones de la Responsabilidad Social

La responsabilidad Social, con varias décadas de participar en las acciones a favor de las personas, tanto al interior como al exterior de las organizaciones, la primera mediante la gerencia centrada en las personas y la segunda a través de la participación en el desarrollo de la comunidad, se ha convertido en un imperativo para muchas industrias actualmente, incorporando en sus planes estratégicos las necesidades de las partes interesadas, en relación con los requerimientos sociales, medioambientales y de conducta ética, para alcanzar una relación armoniosa organización-sociedad.

La Comisión Europea en 2011, indica que la Responsabilidad Social abarca, como mínimo los derechos humanos, las prácticas de trabajo y de empleo (como la formación, la diversidad, la igualdad de género y la salud y bienestar de los trabajadores), las cuestiones medioambientales (biodiversidad, el cambio climático, el uso eficiente de los recursos, la evaluación del ciclo de vida y la prevención de la contaminación) y la lucha contra el fraude y la corrupción. La participación de las comunidades locales y el desarrollo, la integración de las personas con capacidades diferentes y los intereses de los consumidores, incluida la intimidad, forman parte también de la agenda de Responsabilidad Social.

La problemática de la Responsabilidad Social Empresarial es probablemente uno de los retos en el ámbito del análisis organizacional, al tratar de conciliar intereses por naturaleza diferentes, como son la económica y la moral, agregando ahora los asuntos de la protección al medio ambiente y el desarrollo sustentable, buscando asegurar el bienestar de las generaciones futuras mediante el eficiente desempeño de las actuales organizaciones.

Moguel (2013), propone tres áreas específicas de conocimientos, denominadas Dimensiones de estudio para la Responsabilidad social de las empresas, a saber: Gobierno Corporativo (GC), Desarrollo Sustentable (DS) y Desarrollo Organizacional (DO), conteniendo cada una diferentes elementos.

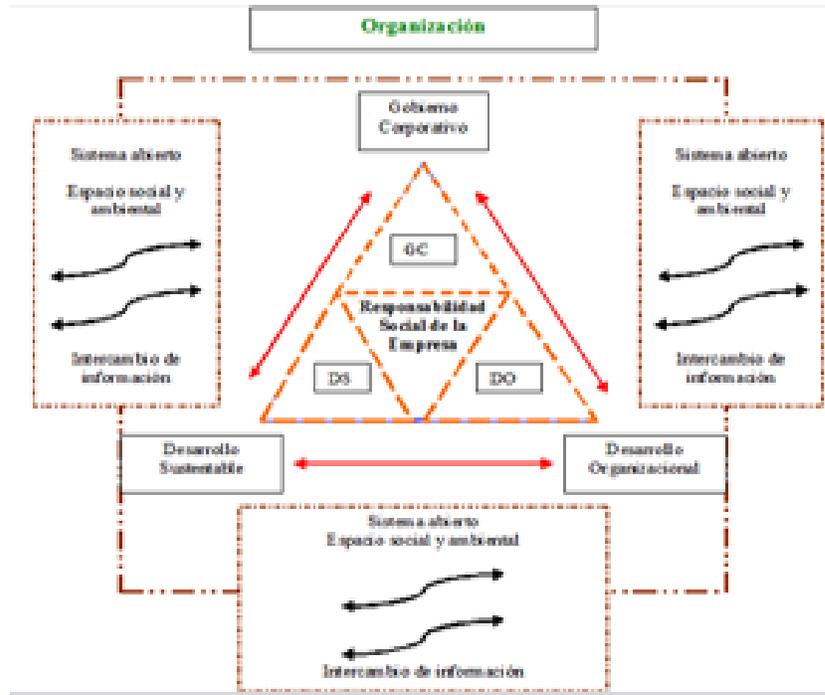


Figura 1. Método de tres dimensiones para el estudio para la RSE. Moguel (2013)

Cada una de las tres dimensiones que constituyen el método de estudio de la Responsabilidad Social Empresarial, comprende a su vez tres subsistemas, los cuales tienen componentes afines en el ámbito de la dimensión y así sucesivamente hasta llegar a los conceptos básicos.

- a) Gobierno Corporativo. Una de las dimensiones de mayor relevancia en la organización cuyo estudio se ha realizado de manera discreta. Incluye la estructura y regulaciones, aspecto financiero y cognitivo, así como ética organizacional.

- b) Desarrollo Sustentable. Seguramente el ámbito de análisis organizacionales con mayores consecuencias en el mediano y largo plazo, que requiere de la toma de conciencia en el uso racional e inteligente de los recursos naturales, así como la vida misma del planeta. Toma en cuenta aspecto como: conceptualización y reglamentaciones, gestión de la calidad y ambiental, y el triple balance de resultados (económico, social y ambiental).
- c) Desarrollo Organizacional. Originalmente aprovechado en el estudio diagnóstico de las organizaciones en los años sesentas con énfasis en el comportamiento individual y grupal, en el actualidad es posible explorar nuevas aplicaciones en el ámbito de la RSE, para lo cual incorpora los siguientes elementos: aportaciones de las ciencias de la conducta, metáforas organizacionales y gerencia centrada en las persona.

La incorporación de la Responsabilidad Social en las prácticas empresariales y los alcances que ésta tiene en el desarrollo de sus actividades, hace que se requiera especificar el enfoque o la participación de las partes involucradas en la relación o interacción empresa-sociedad, por lo que se identifican las dimensiones de acción y los niveles que alcanza esta relación.

Dimensión ética o moral: Esta dimensión alude a la responsabilidad de la empresa por sus acciones y cómo influyen estas en la sociedad, comprometiéndose a responder y asegurar el bienestar social. Se puede observar, que dentro de ésta, la moral es el ámbito que adquiere nuevas dimensiones, en que los cambios que enfrenta la empresa debe abarcar la relación del de qué se es responsable y ante quien se responde, esto a la vez delimitado por el contexto en que se desarrollen las actividades de la empresa, trabajando ahora por desarrollar un proceso de toma de decisiones bajo valores, con plena conciencia de los efectos que pudieran tener para las personas y su entorno dichas decisiones, enfocándose a la visión de alcanzar tanto el desarrollo económico como sustentable para la empresa.

Dentro del ámbito operacional de ésta dimensión es que se desarrollan dos niveles el Contextual y Global, esto, porque las acciones empresariales afectan

tanto a la sociedad completa como a un entorno social limitado cercano a la empresa.

Dimensión de demandas de la sociedad: Esta involucra una percepción más práctica de la Responsabilidad Social, en que la sociedad que comprende el entorno de las empresas pide el cumplimiento de sus demandas y el que ésta asuma la responsabilidad en sus decisiones y acciones. En este sentido se amplía la dimensión de la ética de los aspectos más prácticos, encargándose de responder o satisfacer las necesidades y demandas sociales y no a los problemas del entorno general.

Las empresas tienen como misión fundamental cumplir con la responsabilidad social mediante el compromiso voluntario, la cual contribuye a beneficiar el desarrollo de la sociedad, la preservación del medio ambiente y un comportamiento responsable con las personas y grupos sociales con quienes interactúan, que pueden a su vez ser el todo en su éxito. Así mismo, menciona Fernández (2005), que las empresas tendrán la responsabilidad de proporcionar a sus empleados unas condiciones de trabajo seguras e higiénicas que le garanticen cierto nivel de salud de acuerdo al conocimiento actual existente en la industria y en la legislación, que para tal efecto resulte aplicable.

De esta forma, el lugar de trabajo refleja la aplicación o no del código de conducta dentro de la empresa, representándose como la actuación empresarial conforme a las políticas de responsabilidad social y por consecuencia a las disposiciones legales que la sustentan. En este sentido, los argumentos como la inversión en recursos humanos, la salud, seguridad, y la gestión del cambio en armonía con el medio ambiente tienen que ver fundamentalmente con la gestión de los recursos naturales utilizados en la producción. A su vez, abren una vía para administrar el cambio y conciliar el desarrollo social con el aumento de la competitividad.

Se considera así de gran relevancia la gestión de recursos humanos, uno de los desafíos más importantes a los que se enfrentan las empresas para atraer trabajadores calificados y lograr que permanezcan a su servicio. No obstante, las

disposiciones pertinentes podrían incluir el aprendizaje permanente, las responsabilidades de los trabajadores, mejora de la información en la empresa, un mayor equilibrio entre trabajo, familia y desocupación, social, entre estos el medio ambiente.

Por esto, existe una fuerte conciencia que una gestión exitosa debe considerar la responsabilidad social como fuente de competencia y de generación de valor agregado. De acuerdo a estas consideraciones, las empresas deben considerar un papel fundamental en varios niveles: contribuir a definir mejor las necesidades de formación mediante una asociación estrecha con los empleados que diseñan los programas de educación y formación; promover el paso de los jóvenes de la vida escolar a la vida laboral; esto es, facilitando el acceso a puestos de enseñanza, en particular, mediante la acreditación del aprendizaje permanente de todos los trabajadores con un menor nivel educativo y de calificación; así como los de mayor edad.

Atendiendo a estas consideraciones De la Cuesta y Valor (2003), plantean que en la extensa agenda de un mayor desarrollo humano para todos, el tema de la responsabilidad social ocupa un lugar de gran relevancia, la mayor diversidad de recursos humanos, igualdad de retribución de perspectivas profesionales para las mujeres. A este respecto, Saavedra (2004), infiere que la dimensión interna, se orienta a satisfacer las necesidades de todos los empleados en los distintos niveles jerárquicos y la externa a clientes, proveedores, familia de los trabajadores, vecindad y entorno, con lo que se amplía para proyectarse a las más diversas áreas de preocupaciones de la sociedad, como el medio ambiente, la participación de la sociedad civil, los derechos humanos y la mujer.

Este es en consecuencia, sin duda, una nueva área de desafíos para el empresariado, frente a la cual es posible que muchos puedan sentirse, en cierto modo, desprovistos del conocimiento especializado y del instrumental necesario, diferente al habitualmente usado para el manejo de sus negocios. Dentro de esta perspectiva, De la Cuesta y Valor (2003), establecen que los gobiernos y

organizaciones profesionales están buscando cada vez con mayor intensidad modos complementarios de promover la salud y la seguridad, utilizándolas como condiciones para adquirir productos y servicios de otras empresas, así como para promocionar sus propios productos o servicios.

Estas acciones voluntarias pueden considerarse complementarias de la normativa porque tienen por objeto la prevención. No obstante, a medida que aumentan los esfuerzos por mejorar la salud, seguridad en lugar de trabajo, calidad de los productos y servicios, se multiplican también las presiones para que en el material promocional de la empresa se mida y comunique dicha calidad.

Además, la tendencia de las empresas y las organizaciones a incluir criterios de salud y seguridad en el trabajo en su régimen de contratación ha permitido adoptar regímenes generales de contratación basados en requisitos uniformes que deben ser respetados por los programas de formación de gestión de la salud y la seguridad de los contratistas, los cuales permiten a terceros dar la aprobación inicial del contratista y vigilar la mejora continua del programa.

Aunado a lo anterior, de acuerdo a lo planteado por Esquel (2002), recurre a que la responsabilidad social implica varias cosas. En primer lugar, el desarrollo de una visión integral de futuro en la cual no sólo esté incorporada la comunidad donde se encuentra la empresa sino también el país o la sociedad.

En segundo lugar, emerger de una nueva forma de organización, promoviendo liderazgos internos, y la descentralización de los niveles de autoridad para mejorar la productividad de los trabajadores, en tercer lugar, su proyección interna-externa debe conllevar a movilizar no sólo dinero y equipo, sino que sus aportes se hagan también, en recursos humanos, así como también, profesionales, dando oportunidad a los propios trabajadores para aportar su conocimiento a las diversas actividades desarrolladas en la sociedad.

Por otro lado, Thompson (2002), expresa que actuar con responsabilidad social, es el mejor negocio para la empresa, sus beneficios se reflejan de forma casi

inmediata favoreciendo la productividad y eficiencia hacia el interior de la empresa, a través de acciones responsables hacia empleados y ambiente laboral. Permitir que los colaboradores mantengan un adecuado equilibrio entre tiempo de trabajo, vida, descanso y ante todo el de familia, propiciar espacios de formación y aprendizaje permanente, en el crecimiento personal, mejoramiento de actitudes (autoestima, relaciones humanas, motivación) y otros.

Es importante considerar por otra parte, que al mejorar los conocimientos y capacidades, se establecerán mejores métodos para hacer las cosas, se harán más eficientes y competitivos. Se eliminarán los factores de presión, estrés, malestar haciendo que el trabajo sea más fluido. Una empresa socialmente responsable internamente, tiene que ser justa, transparente, debe rendir cuentas e integrar sus políticas de responsabilidad social hacia las del negocio, lo cual se verá reflejado en su misión, visión y código de ética.

La Dimensión Externa de las empresas, de acuerdo a lo planteado en el Libro Verde de la Comunidad de Naciones Europeas (2001), el ámbito externo de la responsabilidad social constituye una dimensión de acción e inversión para la empresa en pro de mejorar la calidad de vida de los menos favorecidos, protección al medio ambiente, oportunidad de empleo, programas de educación y capacitación, participación en los problemas locales del entorno de la empresa, programas de viviendas, de centros de cuidado infantil, actividades recreativas, entre otras.

Se trata entonces, de hacer de la empresa un ente responsable del conjunto de necesidades que aquejan su entorno y que se relacionan con una responsabilidad político-social. Sin embargo, se señala que la dimensión externa de la responsabilidad social involucra múltiples particularidades de acción por parte de la ética, las cuales van desde la ejecución directa de los recursos que aporta hasta la transferencia de los mismos hacia otras organizaciones; a su vez, pueden ser fundaciones propias o no u otro tipo de colaboración con diversas instituciones especializadas.

De manera general, los aportes de la empresa pueden ser de diversa naturaleza: inversión en dinero, equipos, recursos humanos y tiempo de sus profesionales o trabajadores. Según el Libro Verde de la Comunidad de Naciones Europeas (2001) se plantea que lejos de circunscribirse al perímetro de las empresas, la responsabilidad social se extiende hasta las comunidades locales e incluye, autoridades públicas y organizaciones no gubernamentales defensoras de los intereses de las comunidades locales y el medio ambiente.

Por su parte Guédez (2001), infiere que la primera responsabilidad de una empresa ante la sociedad es cumplir con su misión económica de satisfacer las necesidades y expectativas de sus clientes a través de la producción de bienes y servicios, aunque recordando que la riqueza es de origen, naturaleza y finalidad social. Sin embargo, en el mismo momento asume un conjunto de responsabilidades.

En referencia a lo dicho, cabe mencionar que la empresa tiene la responsabilidad de cooperar en la solución de problemas que le atañen como miembro de la comunidad donde opera, pues no hay manera de abstraerse del espacio y el tiempo donde se insertan.

La realidad obliga a tomar conciencia no sólo del medio ambiente mencionado, sino de problemas con los cuales coexiste: pobreza, inseguridad, salud, educación, cultura entre otros. Por otro lado, la empresa depende de la salud, estabilidad y prosperidad de las comunidades donde operan. La reputación de una empresa en su lugar de ubicación, su imagen como empresario y productor, también como agente de la vida local, influye sin duda en su competitividad y en la comunidad presente.

Asimismo, Machado (2001), menciona que las empresas intenten ofrecer de manera eficaz, ética y ecológica, los productos como servicios que los consumidores necesitan, deseando que establezcan relaciones duraderas con sus clientes, centrandó toda su organización en la comprensión de los que desean; ofreciéndoles una calidad, seguridad, fiabilidad y servicios superiores para así

obtener mayores beneficios. A tal efecto, la puesta en práctica del principio según el cual los productos se diseñan pensando en que pueden ser utilizados por el mayor número de personas posibles, incluidos los consumidores afectados por una discapacidad, es un ejemplo importante de la responsabilidad de las empresas en el ámbito social. Visto desde esta perspectiva, los derechos humanos son un aspecto complejo, los cuales plantean problemas políticos, jurídicos y éticos.

Por lo tanto, la empresa se enfrenta a situaciones complicadas, cuando, el modo de determinar que responsabilidades caen dentro de su competencia, no lo es del gobierno, como lo es asegurarse que sus socios comerciales están respetando los valores fundamentales, cuál es el enfoque a adoptar y cómo trabajar en países donde son frecuentes las violaciones de los derechos humanos. Adicionalmente, Ferrer (2001), expone que el objetivo final de la responsabilidad social, en sus dos dimensiones es la contribución que esta puede hacer al desarrollo social y se puede resumir en la acción hacia el lugar de trabajo, la comunidad y el entorno inmediato, por otra parte, plantea que la acción hacia el lugar de trabajo implica aquellas mejoras a aspectos del medio en el cual se desarrolla la producción que afecta al trabajador y su familia.

Asimismo, se tiene relación con las mejoras en las condiciones de trabajo no contempladas en las obligaciones jurídicas contraídas, como son: oportunidades de vivienda, educación, salud, entre otras, implica la generación por parte de la empresa, condiciones directas e indirectas de desarrollo social, pues ellas también impactan una mayor productividad de la propia empresa.

Cabe considerar que el conjunto de planteamientos expuesto, generan condiciones para el desarrollo social, así como, las dimensiones en las cuales se desarrollan las acciones de responsabilidad social, constituyendo espacios abiertos en la inversión social, entendida como aquellos gastos que hace la empresa en labores de responsabilidad social a través de sus políticas.

2.1.5 Gestión de la Responsabilidad Social en las organizaciones

El hablar de gestión de la responsabilidad social de las organizaciones en la sociedad no solo implica hablar del comportamiento responsable para con la población en general, sino el vínculo entre la organización y la sociedad para su desarrollo local, así como la gestión de la inversión social por parte del Estado.

Para Rogel (2011) hablar de responsabilidad social empresarial en la sociedad “consiste en la corresponsabilidad de la empresa hacia el desarrollo local en materia económica, social y ambiental, que involucre a las comunidades cercanas o grupos vinculados a su actividad productiva (clientes, colaboradores, proveedores), mediante la participación directa, la inversión social de recursos y el voluntariado estratégico de sus colaboradores, con el fin de contribuir en la solución de problemas prioritarios que afectan el entorno en que conviven la empresa y su público de interés”.

Por otro lado, para Mukiur (2010), la responsabilidad social empresarial puede entenderse en términos de obligaciones que una empresa tiene con su comunidad particularmente en relación con las actividades sociales y filantrópicas, medioambientales, entre otras.

Mukiur (2010) sostiene que es como un contrato tácito que tiene la empresa con la comunidad que le permite instalarse y generar valor añadido en forma de productos y servicios; a cambio la empresa crea puestos de trabajo para los ciudadanos y contribuye en la renta de la comunidad mediante el pago de los impuestos, de igual forma, afirma que la comunidad espera a que la empresa cuide el medio ambiente y mejore la calidad de vida de los que ahí viven.

Sin duda, las prácticas de responsabilidad social empresarial incrementan las responsabilidades u obligaciones de la empresa, respetan la ética empresarial para los intereses de los grupos de interés, preservan el medio ambiente, ayudan a mejorar la calidad de vida en general.

Las organizaciones que desean incluir la responsabilidad social, deben integrarla voluntariamente en la gestión, estrategia, políticas y procedimientos de la organización, además considerará las preocupaciones sociales, medioambientales y el respeto hacia los derechos humanos.

Una organización que trabaje bajo la responsabilidad social es transparente, sostenible, está en continua formación, da igualdad de oportunidades, favorece la integración social.

La responsabilidad de impulsar la mejora continua de los productos y servicios ofrecidos es de la organización, además también será responsable de los impactos generados derivados de sus actividades, haciendo uso de políticas y acuerdos que favorezcan a la organización.

La responsabilidad social aporta beneficios para la propia organización, ya que son los propios trabajadores los que disfrutan de las ventajas que supone la incorporación de la RS. Además gracias a la responsabilidad social las relaciones de la organización con el entorno y con los agentes externos se ven favorecidas.

Las organizaciones aportan impactos económicos en la sociedad, ya que al realizar una actividad crean empleos.

Cuando una organización integra la RS, lo que está haciendo es acercarla a los valores éticos: calidad, vida laboral, solidaridad, consideración con el medio ambiente.

Mediante la utilización de herramientas adecuadas, las organizaciones incorporan fácilmente una cultura respetuosa con los requisitos establecidos en las normas de calidad, como la ISO 26000.

La función primordial de una empresa es generar riqueza, pero además las organizaciones ofrecen empleos de calidad. Por lo tanto, las organizaciones tienen como objetivo favorecer la calidad de vida de los ciudadanos.

La responsabilidad social engloba un conjunto de acciones de formalización de sistemas de gestión, comunicación y transparencia informativa, desarrolladas en la dimensión interna y externa de la empresa. En la dimensión interna uno de los principales interlocutores o grupos de interés son los trabajadores (Hoffmeister, Benavides, Jodar, 2005).

Cuidar a los trabajadores de los riesgos laborales es uno de los objetivos estratégicos de la RS; una organización que declare ser socialmente responsable debe evidenciar resultados positivos en la gestión de la seguridad y la salud ocupacional. El grupo de interés de los trabajadores es quizás el que mayor influencia ejerce en los resultados de una organización, se podría afirmar que es el corazón del negocio, considerado como un cliente interno, su nivel de satisfacción redundará en ventajas competitivas para la organización y en la posibilidad de satisfacer las necesidades y expectativas de los otros grupos de interés.

Otra dimensión de gran interés para las organizaciones socialmente responsables es el cuidado del medio ambiente, en el modelo de RS, la responsabilidad ambiental implica que las empresas han de asumir las externalidades que genera su actividad productiva, adoptando un enfoque de carácter preventivo frente a los retos medioambientales, un compromiso en iniciativas que promuevan la responsabilidad ambiental así como el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente que mejoren las ineficiencias del sistema productivo (Durán, 2006).

Cuidar de la salud de los trabajadores y del ambiente es una responsabilidad no solo del empresario sino también del estado, en consecuencia la gestión ambiental y la salud ocupacional cuentan con un sin número de requisitos legales asociados a los peligros y a los aspectos ambientales presentes en las actividades de las organizaciones. Otro elemento común de la gestión ambiental y de la salud ocupacional es la introducción de eco innovaciones que contribuyen a la reducción del deterioro ambiental, incidiendo, en mayor o menor medida, en las distintas dimensiones del desarrollo sostenible, y por otro a la modernización tecnológica de

la economía lo que deriva, a su vez, en mejoras de su seguridad, productividad y la competitividad internacional (Durán, 2006).

La gestión de la responsabilidad social es un enfoque que integra a toda la organización, así que, se espera que vigorice los sistemas de gestión, en especial a los que previenen la contaminación y los riesgos profesionales.

Los sistemas de gestión de la responsabilidad social son una alternativa para integrar los sistemas de la salud ocupacional con el sistema de gestión ambiental. Con la perspectiva de establecer requisitos para el diseño e implementación de un sistema de gestión en responsabilidad social, se han desarrollado normas como la SA 8000:2001, la ABNT NBR 160 01:2004. En el año 2010 se publica la norma ISO 26 000, que es una guía para el diseño de un sistema de gestión en responsabilidad social.

2.2. La responsabilidad social universitaria

Morales (2014), menciona que en América Latina la universidad tiene dos desafíos primordiales, por una parte el papel de las universidades se orienta hacia la producción de conocimiento y saberes, por otra debe consolidar su lugar en la ciudadanía, su vínculo y fortalecimiento hacia la cultura, la política en el más amplio sentido de la misma y su responsabilidad social.

La responsabilidad no sólo es una noción de moda, sino que implica una cuestión ética y comprende la conducta para el mundo en que vive, es decir las acciones son la que nos hacen responsables, para las organizaciones tiene una doble dimensión ya que están dadas hacia el interior por un lado, desde los estudiantes, profesores y administrativos y, por otro, hacia el exterior. Lo que nos hace responsable es la pertenencia a una comunidad, en este caso a la universitaria.

La Responsabilidad Social Universitaria es una estrategia de gestión universitaria, tratando de mantener un enfoque holístico sobre la propia organización universitaria, y concibiendo iniciativas interdisciplinarias (sinergia

entre facultades y dependencias universitarias) e interinstitucionales (asociación de varias funciones de la estructura institucional) (Martínez, 2011).

En teoría, el término de Responsabilidad Social Universitaria determina un conjunto de nuevas formas de relación, de vinculación y de diálogo entre las Instituciones de Educación Superior y la sociedad (Larrán,2015).

De ahí la oportunidad de una definición de la RSU, ya que es importante para comprender su significado, su aplicación y sus efectos en las propias IES y en sus respectivos entornos y así contribuir en una cultura de Responsabilidad Social.

Medina (2009), afirma que la Universidad es responsable de acudir al mismo tiempo a lo que le demanda la estructura social y el saber científico sin abandonar el ideal formativo del hombre. De ahí que se piense en que la institución universitaria también asume la tarea de hacer el examen intelectual de sus propias circunstancias vitales para tener una mejor integración en el contexto social que la rodea, y en pleno ejercicio de su autonomía.

En una sociedad como la mexicana, De la Isla (1998) señala que la Universidad es esencialmente responsable de pensar, de imaginar, de construir utopía, de inventar, debe iluminar donde todo parece oscuro, debe tomar todos los datos de la realidad sin idealismos ni mistificaciones y someterlos a un muy serio análisis para poder, con autoridad y energía, denunciar los errores y vicios que deben evitarse y anunciar con conciencia lúcida los planos de solución.

Por su parte el Observatorio Mexicano de Responsabilidad Social Universitaria (OMERSU) asume la definición de Gargantini, quien refiere que es la habilidad y efectividad de la universidad para responder a las necesidades de transformación de la sociedad donde está inmersa, mediante el ejercicio de sus funciones sustantivas: docencia, investigación, extensión y gestión interna. Estas funciones deben estar animadas por la búsqueda de la promoción de la justicia, la solidaridad y la equidad social, mediante la construcción de respuesta exitosa para atender los retos que implica promover el desarrollo humano sustentable.

Alponte (2015) indica que el concepto de RSU ha servido de punto de convergencia entre el Estado y las IES ante un escenario de tensiones sociales provocadas por la falta de oportunidades educativas y de las crisis económicas y

políticas. La RSU es un asunto de coyuntura, ya que las condiciones institucionales y sistémicas encuentran muchos obstáculos para cumplir con los compromisos adquiridos, los cuales implican realizar cambios profundos en todos los niveles del quehacer institucional.

En la mirada de la ANUIES (2012) muchos de los conceptos cobran significado cuando se reconoce que todas las actividades realizadas en u por la IES entiéndase por aquellas de carácter académico y las de gestión, las deberán hacer bajo nuevos esquemas, ante nuevos desafíos, necesidades y demandas de la sociedad.

La Responsabilidad Social Universitaria tiene diversas acepciones, entre ellas, la facultad que tienen las instituciones de educación superior para difundir y poner en práctica un conjunto de principios y valores que incidan en la resolución de las necesidades de la comunidad, es decir, el compromiso que adopta la institución en el desarrollo de su entorno, lo cual comprende una dimensión ética, fomentando la capacidades de los estudiantes como ciudadanos responsables.

El reto de las IES se orienta a diseñar y aplicar un modelo que responda a las distintas dimensiones de la responsabilidad social, que integre la formación, la investigación, la gestión social del conocimiento en un campus socialmente responsable.

La Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) ha considerado imperativo que el Estado, la sociedad y las IES asuman plenamente su compromiso con el desarrollo sustentable del país. No en vano, de manera conjunta con la Secretaría de Educación Pública, se ha establecido dentro de la Agenda SEP-ANUIES para el desarrollo de la educación superior, el objetivo de incorporar los principios de la responsabilidad social en la educación superior en México, y para cumplirlo se propuso el Proyecto “Modelo de Responsabilidad Social Universitaria”.

Para especificar qué es la responsabilidad social universitaria y distinguirla de la responsabilidad social empresarial, es preciso reconocer que la formación humana y profesional y la construcción de nuevos conocimientos constituyen las principales actividades de la Universidad y que por consiguiente tiene impactos específicos distintos a los generados por las empresas. Estos impactos, pueden ser

reagrupados en cuatro rubros y deben constituir los ejes de acción que guían a las Universidades hacia una gestión socialmente responsable.

Larran y López (2010) afirman que la investigación sobre la responsabilidad social universitaria ha estado mayormente relacionada con ciertos tópicos específicos del quehacer universitario: la evaluación de las percepciones de los estudiantes sobre dicho concepto, análisis de la oferta formativa sobre la responsabilidad social corporativa en las universidades que han adoptado este modelo.

Por otra parte, Ojeda (2013) analiza la percepción de los profesores universitarios sobre el concepto de RSU, en contraste con lo que propone la ISO 26000. En sus estudios, los docentes universitarios entrevistados identificaron como elementos importantes del concepto de responsabilidad social a las dimensiones de medio ambiente, derechos humanos e involucramiento con la comunidad.

Algunas investigaciones han estudiado el aporte de la RSU para promover una mejor relación de la universidad con la comunidad local (Hill, 2004; Mehta, 2011). Otros estudios analizan el impacto de las acciones de RSU en la identidad corporativa de la universidad (Atakan y Eker, 2007).

Según la investigación de Nejati, Shafael, Salamzadeh y Daraer (2011), las principales universidades a nivel mundial están comprometidas con su responsabilidad social para contribuir con el desarrollo más sustentable de la sociedad.

Respecto de los estudios que analizan específicamente la perspectiva directiva sobre la RSU, se destaca el trabajo de Navarro, Pérez y González (2011) que estudia la atribución de importancia a la incorporación de la responsabilidad social en la gestión universitaria en Chile, identificando la relación entre esta variable y dos características personales relevantes en directivos universitarios y académicos: jerarquía de valores y orientación social.

Luego, el trabajo de Larran y Andrades (2013) identifica desde la perspectiva directiva la existencia de frenos y aceleradores para la prácticas de RSU en España. En la investigación se reconoce como un freno importante para el desarrollo de

acciones de RSU, a la falta de formación en valores de los estudiantes. En cuanto a los aceleradores, se identifica a la necesidad de mejorar la reputación y legitimidad social como un aspecto muy relevante. Finalmente, el estudio de Aristimuno y Rodríguez (2014) analiza las dimensiones subyacentes de la RSU en una universidad venezolana, destacando como los factores de mayor importancia considerados por los directivos y docentes: comportamiento organizaciones, selección de stakeholders y planificación hacia el comportamiento social.

Asimismo, la literatura especializada sobre la RSU señala que este comportamiento organizacional estaría relacionado con una serie de otros aspectos destacados, entre los que es posible mencionar la necesidad de fortalecer el compromiso cívico y la ciudadanía activa, las acciones de voluntariado universitarios basadas en un enfoque ético, el desarrollo de un sentido de ciudadanía por parte de los estudiantes y el personal académico para proporcionar servicios sociales a la comunidad local para proporcionar servicios sociales a la comunidad local o para promover el compromiso ecológico y ambiental para el desarrollo sostenible a nivel local y global (De la Cruz y Sasia, 2008).

Por ello, la UNESCO en la Declaración de la Conferencia Mundial de Educación Superior realizada en París en 1998, planteaba el concepto de “Pertinencia de la Educación Superior” como un aspecto importante del comportamiento socialmente responsable de las Universidades, entendiéndola como: la adecuación entre lo que la sociedad espera de las instituciones y lo que estas hacen. Ello requiere normas éticas, imparcialidad política, capacidad crítica y al mismo tiempo, una mejor articulación con los problemas de la sociedad y del mundo del trabajo. (UNESCO, 1998, art. 6, letra a).

Así la UNESCO establece un contexto claro y preciso para orientar a la RSU desde la propia misión y visión universitaria, evidenciando un decidido compromiso con las problemáticas del territorio en el cual las universidades están insertas, con el propósito de alcanzar un desarrollo más sustentable de la sociedad (Mehta, 2011; Nejati et al, 2011).

De igual forma, Gibbons, Limoges, Novtny, Schwartzman, Scott t Trow (1997) proponen el concepto de “modo 2” de producción de conocimiento de las

universidades, transitando desde el modo tradicional de general el conocimiento hacia procesos de generación del saber más conectado con los escenarios transversales de carácter social y económico, por lo que el nuevo modo de producción del conocimiento funciona dentro de un contexto de aplicación en el que los problemas no se hallan encuadrados dentro de una estructura disciplinar, sino que transdisciplinar, antes que mono o multidisciplinar. Se lleva a cabo en formas jerárquicas, organizadas de forma heterogénea, que son esencialmente transitorias.

No está siendo institucionalizado principalmente dentro de las estructuras de la universidad.

La RSU debe intentar fortalecer la relación de la universidad con la sociedad mediante un comportamiento más socialmente responsable. Debería orientarse a tomar un papel activo en la difusión democrática de la cultura, que en constante retroalimentación con su entorno, genere pensamiento crítico entre la comunidad universitaria y el resto de la universidad y que abra sus puertas a todas las personas (Llopis, 2010).

De esta forma, la perspectiva de los directivos universitarios sobre la RSU adquiere un rol fundamental para alcanzar un adecuado fortalecimiento del comportamiento socialmente responsable de las universidades, porque sin su participación y compromiso con dicho modelo será bastante más complejo avanzar en su implementación.

Lo anterior, debido a que la RSU no estará presente en las principales decisiones estratégicas de la universidad, así como en la cultura organizacional y las políticas institucionales, de allí que el grado de comprensión y compromiso con la RSU por parte de los rectores y sus equipos directivos resultara un elemento clave, por consecuencia, los estudios e investigaciones sobre esta situación deben ser promovidas al interior de las universidades.

2.2.1. La Universidad como organización

Claverie (2013), menciona que la estructura de la universidad se define con ciertas características particulares y al mismo tiempo estas la diferencian de la estructura de cualquier otro tipo de organización, éste es el escenario donde se

articulan las tareas y las personas, se desarrollan actividades de intercambio de conocimiento y donde se ejerce poder, autoridad y liderazgo.

La Universidad se distingue por ser compleja en su organización y por tener un acoplamiento débil entre sus componentes (Weick, 1976).

La complejidad de la Universidad, se da por la ambigüedad de sus objetivos, por la gran diferencias en su estructura organizacional horizontal y vertical así como la intangibilidad de su principal recurso, el conocimiento (Clark, 1991).

Se adiciona a todo esto, un cuarto elemento, que complejiza aún más la estructura de las universidades, vinculado a la perspectiva política del análisis y el lo que Baldrige (1977) denominó vulnerabilidad ambiental. Ya que si bien las universidades, desde su creación, se han conformado en organizaciones autónomas para el cumplimiento de los objetivos de conservación y transmisión y creación del conocimiento, su grado de autonomía está con su relación con el medio ambiente, lo cual será un factor determinante para su gestión.

Las universidades por su función social, están en el punto medio de ser independientes o de ser organizaciones dependientes de otras instituciones.

Por otro lado, ante los planteamientos optimistas de asemejar la institución universitaria a una empresa, varios autores han intentado reivindicar, a partir de los años sesentas la naturaleza única de la universidad, distinguiendo su modelo colegiado del modelo burocrático propio de los negocios y oficinas de gobierno (Clark, 1992).

Para Ibarra (2005), cuando se aplica la gestión de los negocios al manejo de la universidad, se la equipara a una empresa, tratando a sus funciones sustantivas como tareas estandarizadas y que el conocimiento sea considerado valioso solo cuando se demuestre su utilidad práctica y en el menos plazo posible. De esta manera, los funcionarios y rectores desdibujarían la complejidad de la universidad hasta reducirla a una simple fábrica de conocimientos, operada mediante tecnologías administrativas que subordinan sus funciones a las exigencias del

mercado y la ganancia. No obstante, hay quienes consideran que la universidad ha contado en todo momento con espíritus dispuestos a defender el conocimiento frente al desenfreno y los embates renovados de la administración (Rhoades, 2000; Porter 2003).

Todas las organizaciones, entre ellas las universidades, son definidas como un conjunto de actores sociales en interacción, reunidos con base al logro de ciertos objetivos claramente delimitados, organizados mediante una estructura formal de normas y autoridad y con recursos o elementos instrumentales para lograrlos (Hall, 1996; Etkin, 2006).

Una organización establece o delimita los criterios básicos de actuación de sus actores, tales como la misión, visión, filosofía, valores y las formas en las que se considera que las cosas deben hacerse para alcanzar las metas. Su definición también integra los elementos subjetivos e intangibles, tales como las creencias y los valores de los sujetos que la conforman. En tal sentido, además de una estructura formal, existe una identidad organizacional, la cual ha sido construida socialmente y es actualizada por el accionar de las personas que trabajan en ella.

En esa identidad convergen los factores de la cultura corporativa, agregándose el conocimiento, el involucramiento y la aceptación por parte de los sujetos para identificarse y ser parte de la organización (Powell y Dimaggio, 2001).

Las universidades se diferencian de otros tipos de organizaciones sociales debido a que sus objetivos organizacionales y la estructura (la división y coordinación del trabajo) se organizan en torno a la producción e intercambio de conocimiento, el cual se convierte en su principal recurso, intangible y cada vez más especializado (Clark, 1991).

Para describir las características que distinguen a las universidades como organizaciones, se clasifican los antecedentes de acuerdo a tres perspectivas analíticas. La primera de ellas, se orienta al estudio y descripción de las universidades como un sistema de relaciones ordenadas a diversos fines. Desde este enfoque estructural, se analizan sus funciones, su organización académico-administrativa, la diferenciación vertical y horizontal de sus estructuras y las diversas formas que adquiere la división del trabajo (Weick, 1976; Clark 1991; Hall, 1996).

La segunda, está conformada por aquellos trabajos que se centran en el análisis de la cultura organizacional. Desde allí indagan acerca del clima de trabajo, las creencias, las representaciones de los administrativos y académicos y cómo se componen las diversas culturas disciplinares (Biglan, 1973^a, 1973b).

Finalmente, una tercera perspectiva es la microsocia, vinculada a los procesos políticos, la cual analiza cómo se organiza la distribución del poder y las formas que adquiere el liderazgo y la participación de los distintos actores que componen a las organizaciones en los procesos de toma de decisiones (Baldrige et al 1997; March y Olsen 1993).

Cada enfoque teórico, si bien gana en precisión, reconoce ciertos límites propios de su encuadra (Lahire, 2006).

La estructura de la universidad se define de con ciertas particularidades que la caracterizan y al mismo tiempo la diferencian de la estructura de cualquier otro tipo de organización.

Como para el resto de las organizaciones, es el escenario en el cual se articulan las tareas y las personas, se desarrollan las actividades e intercambio de conocimiento y donde se ejerce poder, autoridad y liderazgo. No obstante, se distingue por ser particularmente compleja en su organización y por tener un acoplamiento débil entre sus componentes (Weick, 1976).

Esta complejidad está dada por ambigüedad y variedad de los objetivos que una universidad posee como organización, la gran diferenciación horizontal y vertical en su interior y la intangibilidad de su principal recurso, el conocimiento (Clark, 1991).

En cuanto a la variedad de sus objetivos, generalmente se asume que los objetivos de las universidades son aquellos que se expresan explícitamente en sus estatutos y se refieren a las actividades clásicas que han caracterizado el trabajo académico. Ellas son la enseñanza, la investigación y la extensión (Blau, 1973; Farnham, 1999; Albatch, 2004; Schwartzman, 1993). Estos objetivos implican la formación de profesionales para el mercado de trabajo, la formación de científicos y la producción de conocimiento, así como brindar servicios de consultoría,

asistencia técnica y transferencia de conocimientos y tecnológica a la comunidad y al sector productivo (García de Fanelli, 2005).

Respecto a la gran diferenciación horizontal y vertical en su interior, las universidades agrupan especialidades que se presentan como subsistemas que concentran paradigmas de desarrollo disciplinar y producción de conocimiento científico y que por lo mismo, tienden a la fragmentación y diferenciación dentro del sistema que conforma la universidad como un todo. Los académicos son especialistas que no se limitan al trabajo en el sistema conformado por la estructura de cada organización, sino que se insertan en una estructura disciplinar más amplia, de alcance internacional con la cual se identifican y de la cual participan en el intercambio de conocimiento.

Y contrariamente, a nivel de las instituciones, los distintos campos disciplinares adoptan cierta autonomía operativa en el funcionamiento real.

Sumando a esto, tal como se fue dando el desarrollo de la producción de conocimiento científico, podemos encontrar diferencias importantes en cuanto a la forma de dividir y coordinar el trabajo académico dentro de cada subsistema disciplinar.

El centralismo de la disciplina, al mismo tiempo que moldea la profesión académica afecta su organización. Además, la transmisión y producción del conocimiento, por ser un recurso intangible, son actividades difíciles de sistematizar mediante estructuras racionales de medios y fines (Clark, 1991).

Si bien las universidades, desde su creación se han conformado como organizaciones autónomas para el cumplimiento de los objetivos de conservación, transmisión y creación del saber, su grado de autonomía está con su relación con el medio ambiente, lo cual será un factor determinante para su gestión. Las universidades, por su función social, de un lado y por la regulación más o menos directa de quienes participan del financiamiento de sus actividades, del otro, están en el medio un continuo que va desde organizaciones más o menos independientes a organizaciones con mayor dependencia de otras instituciones. Los modelos típicos de estructura formal: el modelo de cátedras y el modelo departamental. Las primeras universidades europeas de la edad media fueron creadas bajo un modelo

centrado en las profesiones y en el estudio de materias de conocimiento que se encontraban en cuatro facultades: leyes, teología, medicina y filosofía.

Esta organización se encontró posteriormente presente en el modelo napoleónico (Dressel y Reichard, 1970). Por otro lado, hacia 1860 en Estados Unidos surgió una nueva forma de organización de las universidades. Allí se formaron los departamentos académicos, los cuales agrupan a los profesionales que se especializaban en los distintos campos de saber que conformaban las grandes disciplinas, con el objetivo de conformar un cuerpo de especialistas y promover entre ellos el intercambio curricular y la actualización y la investigación interdisciplinaria.

Fue la misma producción de conocimiento, cada vez más especializado, la que dio impulso al desarrollo de las ciencias e influyó en que los límites entre las diversas disciplinas provoquen una necesaria y progresiva diferenciación disciplinar, un mayor fraccionamiento del trabajo y la conformación de estructuras organizacionales cada vez más complejas y menos acopladas (Meneses, 1971).

Así frente al panorama de diversificación de las ciencias y de división e integración simultánea de los campos disciplinarios, se fueron consolidando dos formas básicas de estructurar a las universidades.

Las universidades europeas y de América Latina conservaron, en su mayoría, la organización tradicional de facultades integradas cada una por distintas profesiones o carreras, compuestas por cátedras, mientras que las universidades norteamericanas, generaron un modelo de estructura orientada a la especialización de conocimiento e investigación, que se caracterizó por adoptar una forma departamental.

No obstante, en América Latina luego de la Segunda Guerra Mundial comenzó a extenderse la influencia económica, ideológica y política de los Estados Unidos (Follari y Soms, 2006) que llevaron a que algunas universidades de la región implementaran procesos de departamentalización, imitando el esquema norteamericano de organización, atribuyendo al modelo departamental propósitos reparadores de las deficiencias institucionales universitarias.

2.2.1.2. La dimensión social de la Educación Superior

Las instituciones universitarias a comienzos del siglo XXI, operaron con la misma actitud elitista e indiferente que reconocía Charles Péguy, en la universidad de principios del siglo XX.

Péguy (1901), menciona que la enseñanza superior no recibe ningún mandato, obedece a su propio mandato o mejor aún solo obedece al imperativo de la búsqueda del conocimiento verdadero.

Cuando se habla de la dimensión social se introduce la cuestión de la inclusividad en los sistemas educativos. En un estudio de la OCDE se afirma que la equidad tiene dos dimensiones: justicia e inclusión. Por ello se puede tomar dichas dimensiones para observar cómo surgen distintos sistemas educativos en función de las combinaciones resultantes. Los tipos ideales emergentes pueden ser utilizados para estudiar sistemas educativos concretos en el espacio como en el tiempo.

La educación y la formación afrontan nuevos retos en un mundo cada vez más globalizado y desigual. Ambas son, en la actualidad, factores clave para avanzar en la mejora del desarrollo económico y la cohesión social de las sociedades. Esto pone de manifiesto que tanto la educación como la formación son instrumentos de lucha contra la desigualdad, la pobreza y la exclusión social.

La educación es un factor fundamental para el progreso de las sociedades. Al respecto, el Decenio de las Naciones Unidas de la Educación para el Desarrollo Sostenible (2005-2014) se basa «en la visión de un mundo en el que todos tengan la oportunidad de recibir una educación y aprender los valores, comportamientos y modos de vida necesarios para el advenimiento de un futuro sostenible y una transformación positiva de la sociedad» (UNESCO, 2006).

Al referirnos a la educación, es casi obligado considerar la función que desarrolla la Universidad como entidad docente e investigadora. Para Benayas, Calvo y Gutiérrez (2006), las universidades deben trabajar para promover acciones

orientadas a fortalecer la educación y la implicación de los miembros de la comunidad universitaria con el desarrollo sostenible.

Al respecto, en la Conferencia Mundial sobre la Educación Superior, celebrada en París en el año 2009, se estableció que «en su condición de bien público y de imperativo estratégico para todos los niveles de la enseñanza, y por ser fundamento de la investigación, la innovación y la creatividad, la educación superior debe ser responsabilidad de todos los Gobiernos y recibir su apoyo económico» (UNESCO, 2009).

Las primeras universidades fueron fundadas en el siglo XII por la iglesia católica, que estableció las bases para el gran avance humano y cultural de Europa. En el citado siglo, surgieron centros docentes que acogieron a estudiantes de diversas nacionalidades. Las primeras universidades fueron aquellos centros que desarrollaron la capacidad de ofrecer estudios en las diversas disciplinas y de otorgar títulos universalmente reconocidos. La primera fue la Universidad de Bolonia (año 1158), después se crearon en distintos puntos de Europa, tales como, París (1200), Oxford (1214), Palencia (1221), Salamanca (1255), Cambridge (1318), Alcalá de Henares (1499).

A lo largo de su historia, las universidades han desempeñado una importante función como centros de formación superior y de creación y transferencia de conocimiento al conjunto de la sociedad. Sin embargo, las interpretaciones acerca de las universidades y las funciones que desempeñan son constantes. En opinión de Giner de los Ríos (1990): la Universidad tiene por objeto constituir para el joven el ambiente social más elevado posible, donde halle cooperación eficaz, no sólo para su obra en el conocimiento, sino para aquel desarrollo armonioso y simétrico de su espíritu, de sus energías corporales, de su conducta moral, de su vida entera.

En cualquier caso, las universidades son responsables de la formación, de la investigación y de la transferencia de conocimiento y tecnología. Ahora bien, ¿son éstas las únicas responsabilidades de las universidades? Según Dias (2008), las universidades deben tener una conciencia social y contribuir con la sociedad a

solucionar los problemas que afectan a la colectividad, generando nuevas ideas y recursos que se puedan aplicar en beneficio de toda la sociedad. Por tanto, las universidades tienen una responsabilidad con la sociedad.

En las sociedades actuales, las estrategias adoptadas para la recuperación económica y la creación de empleo deben estar basadas en la educación y la formación de calidad de todo el capital humano. Por consiguiente, las sociedades modernas deben comprometerse con la equidad social a través de una educación superior de calidad y sin barreras de ningún tipo, ya que así será posible construir la economía del conocimiento y avanzar en la recuperación económica y en el refuerzo de la cohesión social.

Asimismo, el conocimiento y la enseñanza superior son bienes públicos, por lo que la responsabilidad social debe formar parte del deber ineludible de las universidades con la sociedad, siendo fundamental el compromiso de las mismas con políticas y sistemas de gestión en los ámbitos y dimensiones que se han expuesto. De esta manera será posible mejorar el entorno, fomentar el desarrollo sostenible y aumentar la calidad en el sistema universitario. En definitiva, el compromiso de las universidades con la responsabilidad social, les permite devolver a la sociedad lo que reciben de ella, contribuyendo con ello a un mayor equilibrio social y al desarrollo económico y social de las mismas.

2.2.1.3. Responsabilidad Social Universitaria y Extensión Universitaria

En América Latina es innegable que el concepto de RSU se nutre de ideas creadas con anterioridad por conceptos como Extensión Universitaria, Investigación-Acción, Servicio Comunitario, Aprendizaje-Servicio, y no solo de la Responsabilidad Social Empresarial (Ríos, 2006).

- De la Extensión Universitaria se destaca la pertinencia de transmitir y divulgar a la sociedad las actividades docentes, de investigación y culturales que estas realizan.

- De la Investigación-Acción se toma la necesidad de que esté ligada a la incidencia pública, logrando no solo avances teóricos, sino también sociales.
- Del Servicio Comunitario se expresa la necesidad de realizar actividades temporales vinculadas a prácticas profesionales para la obtención de un título. (Tapia,2010).
- Del Aprendizaje-Servicio se expresa la necesidad de vincular el servicio comunitario al currículo y al aprendizaje, buscando no solo un impacto social, sino también pedagógico (Tapia,2005).
- De la Responsabilidad Social se toma el imperativo ético del contrato social, para forma ciudadanía democrática y profesionales agentes de desarrollo y justicia (Rico, 2005). Las Universidades socialmente responsables son un modelo de prácticas democráticas, civismo y desarrollo sostenible. De esta manera, sus alumnos replicarán este modelo en sus hogares y sus empresas, esto a la vez servirá como un factor multiplicador que tendrá sus efectos en la sociedad en general (Zavala, 2009).

Se entiende actualmente que solo cuando la Extensión Universitaria está incorporada dentro de la visión integral de universidad, es cuando se puede hablar de RSU (Castañeda, Ruíz, Vilorio, Castañeda & Quevedo, 2007).

Esta articulación obedece a la necesidad de superar enfoques asistencialistas (Ríos, 2006). En efecto, la RSU no solo está referida a la labor extensionista por lo que debe articularse también con la docencia e investigación así como con el proceso de gestión, bajo una perspectiva de aprendizaje es servicio (Vallaes, 2006, 2008; Ríos, 2006).

Desde un punto de vista histórico, se podría afirmar que la RSU es la evolución natural mejorada de la extensión universitaria, pues pasa de un enfoque parcial a uno integral (Vallaes, 2008) y considera a todos los actores del escenario social interno y externo en donde la universidad se encuentra (Ribas, 2007).

Las acciones de RSU no deben quedar limitadas por las funciones de extensión o de vinculación que tradicionalmente se dirigen hacia las poblaciones vulnerables. Es preciso buscar, de manera transversal, un impacto en las instituciones hacia

cambios sensibles en todos sus ámbitos, frente a las necesidades identificadas en el entorno.

Asociada a la democratización de las sociedades y a nuevas formas de expresión de la extensión que incorporan la innovación, la inclusión social o la internacionalización, la tradicional concepción de la extensión social sea ido diluyendo.

En el nuevo contexto de la Educación Superior se han desarrollado además nuevas modalidades de la extensión a través de las pasantías estudiantiles y las prácticas pre-profesionales, las cuales están implicando un nuevo rol de los estudiantes en el proceso educativo. La extensión ha ido perdiendo además su visión cultural, para incorporar la asistencia técnica y la capacitación comunitarias y empresariales.

La diferenciación de las universidades, el aumento de la competitividad, nuevas concepciones ideológicas, han introducido un cambio en la tradicional extensión, que ha conformado a la proyección social como el nuevo centro del accionar de las universidades latinoamericanas. La proyección es altamente diferenciada pero en todas sus modalidades expresa una nueva relación de la universidad con su entorno.

La Proyección Social se va construyendo a escala global y en tensión un nuevo contrato social entre las Universidades y sus sociedades. La expansión de saberes, la diversificación de las fuentes financieras, las nuevas formas de crearse el conocimiento, el creciente carácter práctico de los saberes, el permanente regreso a las aulas de la educación continua, la nueva competitividad por la expansión institucional, las nuevas demandas de saberes, la necesidad de construir redes sociales, están construyendo ese nuevo contrato y forma de inserción de las Universidades en sus sociedades, uno de cuyos componentes más significativos es la pasantía pre-profesional y el voluntariado universitario.

La proyección social de la Universidades no es sólo una acción externa, sino que tiene incidencia académica a través de la introducción de cambios en el currículo y en las pedagogías, que son los que a su vez contribuyen y permiten una nueva inserción social de las universidades. Una mayor pertinencia y un currículo basado

en competencias, contribuye a la proyección social al reafirmar saberes prácticos y no exclusivamente teóricos como respuesta a problemas concretos.

La proyección social tiene un rol educativo dado por la retroalimentación y la dimensión de la práctica en el proceso de enseñanza-aprendizaje, lo cual ha promovido la incorporación en el currículo de las Universidades de la práctica de la pasantía universitaria, tanto en forma voluntaria como obligatoria.

Las Universidades latinoamericanas utilizan el término pasantía social que tiene similitudes con nuestras prácticas en alternancia y de colaboración. La pasantía puede ser un trabajo flexibilizado o una práctica profesional encubierta. Deben ser vistos los sistemas de pasantías como trabajos educativos, ya que su origen es académico y no son parte del trabajo asalariado tradicional.

En su aplicación y coordinación, existen en la práctica tensiones permanentes que plantean la necesidad de un desarrollo conceptual y normativo, que facilite la articulación entre el trabajo, el conocimiento y el aprendizaje, en el marco de una nueva relación entre Universidad y Sociedad, que contribuya al desarrollo y consolidación de nuevas formas de acción estudiantil.

Algunas universidades avanzando más en su posicionamiento, hacen referencia a la responsabilidad social de la universidad, concebida como un proceso a través del cual se logra que la comunidad universitaria:

- Se deje afectar por los principales problemas sociales de su país y región.
- Comprenda esta problemática de manera académica e integre esta comprensión en la construcción del saber universitario.
- Desarrolle un perfil ético de un ciudadano comprometido con el desarrollo de su país o región.
- Contribuya a transformar las estructuras sociales, políticas, económicas y culturales del país, en la línea de la promoción de la justicia.

Uno de los aspectos más resaltados al hablar de la RU es el de impacto social. Si bien existe una preocupación desde las Universidades por contribuir en el

desarrollo social, existen diferentes enfoques sobre la forma cómo debe intervenir la universidad en estos problemas. Los datos especifican los siguientes grupos:

1. Promoción de impactos positivos de la Universidad en su entorno más inmediato, para ello la universidad promueve la creación de centros universitarios al servicio de la comunidad, como clínicas, centros comunitarios que brindan atención a la población menos favorecida. Estos centros son identificados como parte de la infraestructura universitaria y pueden ubicarse dentro del campus o fuera de él. En estas instituciones trabajan de forma voluntaria, o como parte de su formación académica, los estudiantes de la universidad y en algunos casos se ve involucrado además el personal docente.

2. Los proyectos se realizan en el entorno inmediato de la Universidad, pero al igual que en el caso anterior están dirigidos a atender problemas o necesidades identificadas en un colectivo. Las actividades se realizan en edificios públicos o de la propia comunidad.

3. Se trata de tener un impacto en colectivos, grupos que están desarrollando algún tipo de actividad y que requieren asistencia técnica para el mejoramiento de sus resultados. Estas actividades están enfocadas principalmente a la capacitación, transmisión de conocimientos y herramientas de trabajo.

4. Si bien las actividades no son dirigidas por la propia universidad, se busca y promueve la participación de los alumnos en actividades voluntaria. La universidad toma contacto con instituciones que trabajan con programas de voluntarios y ofrecen a los estudiantes la posibilidad de participar en estos programas.

Las estrategias de RS, en la década anterior, han logrado superar poco a poco el enfoque filantrópico que limitaba la participación social de la empresa a un conjunto de obras de caridad para poblaciones necesitadas, promovidas gracias al uso de recursos residuales, pero sin relación intrínseca con la actividad productiva cotidiana de la organización. En realidad, la Responsabilidad Social es un modo de gestión integral de la empresa, que podemos caracterizar como Gestión de impactos (humanos, sociales y ambientales), que la actividad de la organización

genera, en un esfuerzo constante por abarcar y satisfacer los intereses de todos los afectados potenciales. Esta gestión de impactos debe ser realizada de manera ética e inteligente, entendiendo inteligente como una gestión que busca el retorno en beneficios para la organización. Al ser socialmente responsable, la organización se desarrolla mejor en un entorno mejor.

2.2.2. Planeación y Gestión de la Responsabilidad Social Universitaria

De acuerdo con la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), América Latina sigue siendo la región más desigual del mundo. Por lo tanto, avanzar hacia una mejor distribución de los ingresos y otros activos sigue siendo una de las tareas pendientes más importantes en el futuro. Esta desigualdad vulnera profundamente a la dignidad humana. La falta de opciones educativas y laborales, así como la falta de acceso a servicios de salud adecuados que sufre la mayor parte de la población latinoamericana, entre otras graves carencias, se traducen en vulnerabilidad y falta de oportunidades de desarrollo, y repercuten directamente en la calidad de vida de las personas (Navarro, 2014).

La universidad, como actor social, tiene una gran ventaja: las comunidades universitarias, además de experiencia y conocimiento, tienen los ideales y la valentía para no creer en imposibles, la esperanza y la generosidad que nos llevan a trabajar y no quedarnos con los brazos cruzados. Tienen la capacidad de transformar la indignación que frustra en indignación que transforma, esa que es capaz de cambiar las situaciones más adversas. La Universidad tiene un papel fundamental y estratégico para que los ideales universales de igualdad, equidad y justicia sean una realidad.

Navarro (2014), indica que para lograr un desarrollo social eficaz y sostenido, es de suma importancia que la labor universitaria se desarrolle sobre la base de una planeación y gestión estratégica de proyectos que partan de un diagnóstico del contexto social y de las necesidades prioritarias de la sociedad sobre la que se trabaja, que se diseñen y ejecuten con la metodología y acompañamientos

académicos adecuados, y que se evalúen con indicadores pertinentes que permitan conocer tanto el impacto que esos proyectos tienen en la formación personal y profesional de quienes participan, como el impacto social e institucional de los mismos.

En el mundo actual de puertas abiertas, se tiende a aceptar que existen unos mínimos comunes universales por los que organizaciones y personas deben trabajar sin excepción, estos son: los derechos humanos, el respeto por el medio ambiente como aporte al desarrollo sostenible y la convivencia (relaciones con la comunidad). En estos temas se ha pronunciado la ONU con las metas del milenio y el Pacto Global, lo que da pautas para la construcción de un mundo mejor para todos.

Cada organización (familia, empresa, corporación, universidad, ONG) debe ser consciente de su impacto en la sociedad y tener capacidad de autocrítica ya que incorporar la RS a la manera de ser, al carácter, identidad o cultura organizacional implica gestionar cambios.

En la gestión de la RS se espera que la relación con la sociedad que acoge a la organización se enmarque primero en la respuesta a las expectativas de dicha sociedad, segundo en la Rendición de cuentas a sus grupos de interés y tercero en la generación de opciones de desarrollo o capacidad instalada, esto es, que se brinden posibilidades de autogestión eliminando la dependencia de las comunidades con las que se relaciona. Igualmente cada organización debe definir, de acuerdo con su objeto social, con sus objetivos y con sus fortalezas en que enfocar sus esfuerzos, considerando el enfoque como el primer paso de la gestión del cambio.

Con el fin de orientar la gestión institucional de tal forma que la RS sea un medio y no el objetivo, se propone la gestión de la RS a partir de las siguientes actividades:

1. Diagnóstico de la realidad actual.
2. Socialización del estado del arte de la RS.

3. Construcción colectiva del concepto de RS.
4. Análisis por el método de escenarios de tres modelos de Gestión de la RSU.
5. Guía UniveRSO: Guía Universidad Responsable Socialmente.

La gestión de la Responsabilidad Social, independiente del modelo de gestión (funcionales o por procesos) debe permear o atravesar cada actividad, cada tarea, cada función, cada proceso y convertirse en un valor que impulse el quehacer de las personas y que su sostenibilidad dependerá de la confianza y la comunicación para el desarrollo, comunicación que incluye tanto la alimentación como la realimentación que se mantenga con la sociedad en la que está inmersa la institución.

Cualquier institución de educación superior podrá emplear este instrumento para enfocar su gestión en la triada: factor económico, desarrollo sostenible y relación con la comunidad, en un marco ético y transparente ya que la RS supone prácticas de diálogo, compromiso y corresponsabilidad.

Cada institución, de cada país y de cada región tiene características, fortalezas, necesidades y limitaciones propias, por tanto se considera como mínimos de entendimiento en el mundo: la declaración de los derechos humanos y las propuestas de la ONU recogidas en el pacto mundial y los objetivos de desarrollo del milenio.

Se considera de máxima importancia la construcción de un lenguaje común de allí que propone construir el glosario que sea necesario y suficiente, por ejemplo: acción social, calidad de vida, capital social, comunicación, comunidad, desarrollo (económico, humano, social, sostenible), ética, exclusión, extensión, filantropía, proceso, proyección social, rendición de cuentas, transparencia.

Toda institución que incorpore en su carácter la responsabilidad social debe ser consciente que ello tendrá efectos significativos en su gestión. Un modelo mínimo debe constar de: una definición de valores y un código de ética; la identificación de los grupos de interés, un análisis del entorno (características, expectativas y

tendencias), la gestión del cambio y la gestión del riesgo, así como una comunicación para el desarrollo y los respectivos indicadores.

Como cualquier organización que aprende, avanzar en la apropiación de la RS conlleva ajustes, nuevas opciones, mejores prácticas, éxitos y fracasos de los cuales debe aprenderse, por tanto, realizar planes de mejoramiento acompañados de los recursos respectivos, son la forma de aportar a la credibilidad y sostenibilidad de la RS. Cada Universidad definirá la orientación, los énfasis, las prioridades, los presupuestos, los cronogramas que apunten al logro de la misión.

2.2.2.1 La percepción de la Responsabilidad Social Universitaria

La medición de la Responsabilidad Social (RS) en la Universidad es un tema complejo. No es una tarea fácil porque no se tiene una claridad común respecto a qué es la Responsabilidad Social aplicada a la Educación Superior. Dicho consenso sí parece que es más evidente en el ámbito organizacional empresarial en el que con el concepto RS se quiere hablar de una buena gestión integral que incorpora lo legal, la organización laboral, las declaraciones corporativas, la publicidad, y el impacto hacia la comunidad de su acción empresarial.

Para ella, medir es un eje primordial que genera diagnóstico y vías de mejora que dan razón y cuenta pública de su identidad y prácticas éticamente correctas ante las demás empresas, organizaciones y sociedad en general.

Instrumentos más conocidos son las normas de certificación y/o orientación para su implementación como la AA1000, SA8000, los Informes de Sustentabilidad de la GRI, del Instituto Ethos y en implementación aún la norma ISO 26000 todavía en un proceso de validación. Esta última norma concibe la Responsabilidad Social como una dimensión constitutiva y por tanto medible y verificable para toda organización de la sociedad civil. La Responsabilidad Social no es un concepto éticamente neutro sino que su marco ético, en un contexto de pluralidad social, religiosa y ética, es la exigencia personal y colectiva al respeto y promoción de

los DDHH en toda su amplitud (individuales, sociales, culturales y económicos) (Jiménez y Villar, 2014).

Jiménez y Villar (2014), mencionan que la medición de la Responsabilidad Social Universitaria es diagnosticar, incorporar mejoras y por último, responsabilizarse ante todos sus miembros y grupos directa o indirectamente involucrados en la acción de la universidad y ante la sociedad en general de los resultados comprometidos hacia la consecución de un estándar satisfactorio de organización socialmente responsable. En síntesis, la medición de la RSU:

1. Ayuda a las universidades a operativizar y alinearse con sus propósitos declarados y los propios de su ser universidad.
2. comprende las áreas de la universidad que le son propias: Docencia, Investigación, Extensión y Gestión;
3. Busca medir a través de la percepción de las personas integrantes y/o impactadas por la Universidad y a través de indicadores cualitativos y cuantitativos de valores, situación y de resultados los impactos de la Universidad que le corresponde como organización en lo laboral, lo ambiental y lo social. Y como academia propiamente tal en lo cognitivo y lo educacional.
4. Quiere generar un itinerario de automejoramiento organizacional en un ciclo permanente de diagnóstico, mejora, cumplimiento y rendición de cuentas.
5. Potencia una mejor y más eficaz integración académica y organizacional de todas sus dimensiones.
6. Es aplicable a cualquier universidad o Institución de Educación Superior
7. Incorpora y Complementa los otros instrumentos de medición de RS citados anteriormente del cual se destacan los Reportes o Balances de Sostenibilidad como parte final declarativa y rendidora de cuentas del proceso.

La responsabilidad social en el contexto educativo nos lleva a analizar los fines de la Universidad, su compromiso con la sociedad en formación de profesionistas capaces de incorporarse a un mercado laboral competitivo con calidad y con valores

que incidan en la mejora de vida, bienestar y con un compromiso firme en la esfera de la responsabilidad social.

Diversos autores como Vallaey (2007), Dias (2008), Martínez (2010) y Ayala (2011) han ido diseñando un amplio catálogo de lo que debemos entender por RSU. De acuerdo con Ayala (2011), la responsabilidad social universitaria exige articular diversas partes de la institución en un proyecto de promoción social equitativa y sostenible, para la producción y transmisión de saberes responsables y la formación de profesionales ciudadanos igualmente responsables.

Para Vallaey (2008), las características más relevantes de la RSU son:

- La universidad debe ser socialmente responsable con su propia organización.
- La universidad debe ser responsable de la formación académica de sus estudiantes bajo los criterios de calidad y sensibilidad social.
- La universidad debe ser socialmente responsable de la producción y difusión del conocimiento.
- La universidad debe ser socialmente responsable de la participación social.

Para Días (2008), es indispensable que la universidad tenga como eje estructurante la tríada calidad, pertinencia y equidad para contribuir al desarrollo sustentable.

Así, el conjunto de contenidos y acciones que se llevan a cabo dentro de las comunidades académicas están directamente vinculadas a la misión y visión que cada institución educativa ostente en referencia a su entorno social. Por otra parte, la universidad goza de un pleno reconocimiento social, lo cual es un elemento positivo que le permite interactuar eficazmente para contribuir al desarrollo y mejora de su comunidad (Domínguez, 2009).

Las universidades están comprometidas con estos principios y el proceso de planeación participativa es un punto de partida esencial para recambiar las prácticas nocivas y generar una sinergia innovadora de trabajo, donde la

conciencia social, la ética universitaria y el compromiso humanista sean sus grandes distintivos.

CAPITULO III. MARCO TEÓRICO CONTEXTUAL

3.1. Antecedentes de la Gestión de la Responsabilidad Social Universitaria en México

La Universidad dentro de su rol académico tiene como tarea prioritaria formar personas con sentido humano y profesional y desde su responsabilidad investigativa contribuir en la construcción de conocimientos nuevos. En consecuencia es como apunta Vallaeys (2008) a partir de las investigaciones de sus profesores y profesoras que la Universidad construye los contenidos académicos que se comparten con los y las estudiantes para su formación.

Con respecto a los impactos que genera la universidad en funcionamiento diario, Vallaeys (2008), los agrupa en las siguientes categorías:

- a. Impactos de funcionamiento organizacional: Como cualquier organización laboral, la Universidad genera impactos en la vida de su personal administrativo, docente y estudiantil (que su política de Bienestar social debe de gestionar) y también contaminación en su medioambiente (desechos, deforestación, polución atmosférica por transporte vehicular). La universidad deja huellas en las personas que viven en ella y tiene también su huella ecológica.
- b. Impactos educativos: La universidad tiene por supuesto un impacto directo sobre la formación de los y las jóvenes y profesionales, su manera de entender e interpretar el mundo, comportarse en él y valorar ciertas cosas en su vida... Influye asimismo sobre la deontología profesional, orienta de modo consciente o no la definición de la ética profesional de cada disciplina y su rol social.
- c. Impactos cognitivos y epistemológicos: La universidad orienta la producción del saber y las tecnologías, influye en la definición de lo que se llama socialmente

Verdad, Ciencia, Racionalidad, Legitimidad, Utilidad, Enseñanza, incentiva o no la fragmentación y separación de los saberes al participar en la delimitación de los ámbitos de cada especialidad. Articula la relación entre tecnociencia y sociedad, posibilitando o no el control social de la ciencia. Genera actitudes como el elitismo científico, la expertocracia o al contrario promueve la democratización de la ciencia. Influye finalmente sobre la definición y selección de los problemas de la agenda científica.

d. Impactos sociales: La universidad tiene un impacto sobre la sociedad y su desarrollo económico, social y político. No sólo tiene un impacto directo sobre el futuro del mundo en cuanto forma a sus profesionales y líderes, sino que ella es también un referente y un actor social, que puede promover el progreso, que puede crear capital social, vincular la educación de los y las estudiantes con la realidad social exterior, hacer accesible el conocimiento a todos y todas. Así el entorno social de la universidad se hace una cierta idea de su papel y su capacidad de ser un interlocutor válido en la solución de sus problemas. (Vallaey, 2008)

En este marco se encuentra desarrollando un Índice de RSU que sintetiza las cuatro dimensiones que requieren las IES para alcanzar una mayor correspondencia con el entorno social en el que se encuentran inmersas: Pertinencia Social, Vinculación, Extensión Universitaria y Difusión de la Cultura. El Índice parte de la determinación, sistematización y priorización de las problemáticas sociales que articulan los programas de estudio, la investigación, la difusión y la vinculación con el entorno; tales problemáticas se integraron en conjuntos que denominamos Asuntos Clave (Márquez, 2014).

Las tendencias nacionales dentro de las últimas dos décadas se enfocaron en buscar mayor eficiencia y eficacia de los procedimientos y reglas administrativas; la calidad y la RS se identifican como sello distintivo de las denominadas compañías de clase mundial; en el caso de la educación, innovar la formación de los estudiantes y favorecer la adecuada correspondencia entre teoría y práctica; la promoción integral de los estudiantes; desarrollar y consolidar los nuevos entornos

pedagógicos en distintas modalidades; formar y actualizar permanentemente al personal académico, así como la vinculación y la extensión educativas, tal como se expone en los lineamientos estratégicos para el desarrollo de la educación superior de la ANUIES en el año 2000. De igual manera, en estos aspectos, avalar la calidad educativa infiere un compromiso de responsabilidad social de la universidad con sus grupos de interés.

3.2. Experiencias sobre Gestión de Responsabilidad Social Universitaria en México

En México, durante el siglo pasado, la Educación Superior (ES) se revitalizó con la presencia de: procesos de democratización en la elección de autoridades universitarias; novedosos esquemas de gobierno; y de autodeterminación de la vida interna (Herrera, 2011).

Todo ello con la convicción de que la razón de ser de la universidad pública era su vocación hacia la solución de los problemas sociales, económicos y políticos del país y que su estrategia tendría que ser la extensión, asumida como la tercera función sustantiva, y en cuyo eje tendría que articularse el trabajo académico con los sectores pobres y marginados.

En el actual momento de transición, avanzamos hacia un modelo de universidad pública que establece nuevas sinergias con gobiernos, poderes legislativos, organizaciones no gubernamentales y empresas nacionales a fin de participar en la transformación de la sociedad mexicana, de su crecimiento económico, su desarrollo humano sostenible. La RSU tiene un contenido específico en función del contexto concreto en que se inserta una institución universitaria y en el marco de problemáticas complejas, pero delimitadas histórica y socialmente.

La orientación que asume la RSU en sus múltiples dimensiones está matizada por el posicionamiento ético-político de las instituciones, y por el conjunto de acciones estratégicas derivadas de éste.

La ética de la responsabilidad implica dialogar y actuar políticamente, movilizar acciones cívicas, ejercer el poder para dar respuestas críticas a las demandas de la sociedad, conciliar los intereses y derechos individuales con las grandes aspiraciones sintetizadas en proyectos sociales que aspiran a asegurar el bienestar genérico, la sustentabilidad y el bien común.

Los dos parámetros de la RSU son relevancia y excelencia, los cuales introducen la reflexión acerca de la necesidad de “promover un conocimiento capaz de abordar los problemas globales y fundamentales para inscribir a los conocimientos parciales y locales” (Morin, 1999, p.11), a partir de la resignificación de lo que somos, de nuestro papel en la construcción de la sociedad del siglo XXI y del camino que debe transitarse para que nuestras instituciones dejen de estar ajenas a un mundo que se transforma aceleradamente.

La relevancia y excelencia caracterizan a instituciones fuertes, competentes desde los puntos de vista académicos y comprometidos éticamente con la problemática de nuestro tiempo y nuestro entorno, orientadas a contribuir desde la investigación, la docencia y la extensión con el logro de los más altos estándares de desarrollo humano.

En este momento la ANUIES y el OMERSU se encuentran trabajando en conjunto en pro de la RSU, convocando a las IES a sumarse al objetivo de lograr que las Universidades Mexicanas sean cada vez más socialmente responsables.

Existe una fuerte presencia de RSU en universidades como la Universidad Michoacana San Nicolás de Hidalgo, Universidad Autónoma de Chihuahua, Universidad Autónoma de Nuevo León, Universidad Autónoma de Yucatán, entre otras.

Sin embargo, hay mucho por hacer para transversalizar la RSU como modo de gestión y no sólo iniciativas solidarias puntuales y dispersas.

3.3. Gestión de la Responsabilidad Social Universitaria en la Universidad Autónoma de Chiapas.

La Universidad Autónoma de Chiapas es una Institución preocupada por el bien de la comunidad, que a lo largo de su historia ha formado profesionistas que coadyuven al desarrollo económico y social de su entorno.

La Universidad intenta un avance en la consecución de la idea de ser una Universidad Socialmente Responsable, acompañada de los tres niveles de gobierno, y por eso se plasma como un compromiso universitario en el "Proyecto Académico 2014-2018".

3.3.1. Desarrollo y Evolución de la Universidad Autónoma de Chiapas

La vida de la enseñanza pública en nuestra entidad federativa se fue transformando de acuerdo con las realidades surgidas en otros lugares, que influyeron en el devenir histórico de Chiapas. Durante el dominio español, se crearon en América escuelas y seminarios para lograr la conversión espiritual de los nativos, y el aprendizaje de los saberes y artes de la época.

La historia educativa de Chiapas evolucionó con la tradición cultural de occidente, expandida en Latinoamérica durante la conquista; de ahí se crearon instituciones que fueron precursoras de los establecimientos de educación superior.

En las primeras instituciones que fueron creadas fundamentalmente para la fe, es donde se inicia la cultura superior.

El 22 de diciembre de 1965, se publicó el decreto No.4 emitido por el Gobernador, Lic. José Castillo Tielmans, por el cual se crea el Patronato Pro-Universidad de Chiapas, como un instituto con personalidad y patrimonio propios, dotado de plena capacidad jurídica para desarrollar sus funciones tanto técnicas como económicas y administrativas. El presidente de este organismo fue el Lic. Andrés Serra Rojas; secretario el poeta Daniel Robles Sasso y tesorero el Dr. Fernando Correa Suárez, así surgía la antesala del alma mater.

El Dr. Manuel Velasco Suárez, en el marco de la celebración del sesquicentenario de la Mexicanidad Chiapaneca, concretizó las ilusiones de muchos jóvenes y en su calidad de Gobernador, el 24 de septiembre de 1974, aprueba la formación de la Junta de Gobierno y promulga la Ley Orgánica de la Universidad Autónoma de Chiapas, disposiciones que fueron publicadas en el periódico oficial del Gobierno del Estado, por lo que el 23 de Octubre de 1974, queda así formalmente constituida la Universidad.

Al fundarse oficialmente la UNACH existían ya algunas instituciones de educación superior en el estado, en las cuales ofrecían y cursaban carreras típicamente universitarias. La Escuela de Derecho, por ejemplo, remonta sus orígenes hasta 1679, cuando el actual estado de Chiapas se encontraba aún integrado política y administrativamente a la Capitanía General de Guatemala. Además, “aunque en 1926 los estatutos de la primera Universidad de Chiapas hayan sido ya promulgados.

La Universidad desaparece o, más bien, se reduce paulatinamente a la Escuela de Derecho con sede en San Cristóbal de Las Casas, cuyas vicisitudes reflejan bastante fielmente los conflictos revolucionarios de principios de siglo, así como las tensiones entre San Cristóbal -la antigua capital colonial- y Tuxtla Gutiérrez- el nuevo centro político-administrativo”. No fue sino hasta el año 1962 cuando la Escuela de Derecho, tal como se le conoce en la actualidad, quedó formalmente establecida.

La universidad está conformada por 9 Campus, los cuales se localizan en 7 regiones económicas de las 9 que conforman al estado de Chiapas, fortaleciendo de esta manera la vinculación: docencia, investigación y extensión. Actualmente cuenta con 13 facultades y escuelas. En las cuales se imparten Licenciaturas; Especialidades: Maestrías y Doctorados. De la planta Docente se cuenta con reclutamientos del Programa para el Desarrollo Profesional Docente (PRODEP) y otros adscritos al Sistema Nacional de Investigación (SNI).

En los últimos años las estadísticas de ingreso indican un crecimiento considerado en su matrícula, misma que año con año continúa incrementándose (López,1998).

3.3.2. Filosofía Institucional de la Universidad Autónoma de Chiapas

Se menciona en el sitio web de la Universidad Autónoma de Chiapas su Misión es la siguiente:

La Universidad Autónoma de Chiapas es una Institución de Educación Superior pública y autónoma, socialmente responsable y con vocación de servicio; que forma de manera integral a profesionales competentes, críticos, éticos, con conciencia ciudadana y ambiental.

La UNACH genera, divulga y aplica el conocimiento científico, tecnológico y humanístico; difunde la cultura y el arte, promueve el deporte y extiende sus servicios, vinculada con la sociedad en entornos locales, nacionales e internacionales; con personal calificado y programas educativos pertinentes y de calidad, para contribuir al desarrollo sustentable, al bienestar social, la cultura de paz, la democracia, la equidad y los derechos humanos.

En el sitio web de la Universidad Autónoma de Chiapas, menciona como su Visión:

La Universidad Autónoma de Chiapas en el 2030 es una institución reconocida internacionalmente por el desempeño profesional y social de sus egresados; sus programas educativos pertinente y acreditados; por los resultados de su actividad científica, humanística y tecnológica; su vinculación mediante acciones de colaboración y cooperación con organizaciones de los sectores públicos, privado y social, con la guía del Modelo Educativo Institucional y de una gestión transparente y efectiva, que impulsa el desarrollo de Chiapas y de México.

La Misión y la Visión deben encauzarse dentro de los principios universales que norman el desarrollo de las instituciones públicas de educación superior, los cuales son:

- La verdad a través del ejercicio de la ética y el rigor científico.
- La legalidad en el respeto a la norma.
- Congruencia con las políticas del sistema estatal y nacional de educación superior.
- La libertad de cátedra y de investigación como base del desarrollo académico.
- La autonomía universitaria, orientada a la determinación de su proyecto académico, organización interna y administración de recursos para alcanzar sus fines educativos y sociales, obteniendo mayor legitimidad y respeto.
- El respeto como valor fundamental en la relación entre órganos de gobierno, autoridades, docentes, trabajadores administrativo y estudiantes.
- La libertad, la paz, la justicia, la democracia, la pluralidad, la tolerancia, la equidad y la solidaridad como valores universales de la convivencia humana.

La Universidad Autónoma de Chiapas, recientemente presentó el Código de Ética de la Universidad, aprobado por el H. Consejo Universitario el mes de Septiembre de 2017.

3.3.3. Normatividad sobre Responsabilidad Social Universitaria en la Universidad Autónoma de Chiapas

La vida de la enseñanza pública en nuestra entidad federativa se fue transformando de acuerdo con las realidades surgidas en otros lugares, que influyeron en el devenir histórico de Chiapas.

La Responsabilidad Social en las Instituciones de Educación Superior se detenta en las funciones sustantivas de docencia e investigación, las cuales deben proveer, a través de la extensión y vinculación, alternativas de solución pertinente y relevante que respondan a las demandas de la comunidad universitaria y de la educación superior a un alto porcentaje de los jóvenes en Chiapas.

Adicionalmente, en la modalidad a distancia la Unach oferta diversos programas educativos a los cuales se puede tener acceso a través de internet, lo cual amplía su cobertura más allá de los límites del estado.

Actualmente la Universidad tiene presencia en 19 de los 122 municipios y en 13 de las 15 regiones socioeconómicas del estado, brindando acceso a la educación superior.

El Proyecto Académico 2014-2018¹ de la Universidad Autónoma de Chiapas, establece como una de sus cuatro dimensiones a la Responsabilidad Social Universitaria.

La cual contempla tres políticas:

1. Cobertura con equidad, calidad educativa y sustentabilidad ambiental, técnica y financiera,
2. Vinculación permanente con la sociedad y
3. Articulación de la capacidad institucional con la investigación y posgrado, de las cuales se desprenden las siguientes líneas de acción estratégicas.

Líneas de acción estratégica de Cobertura con equidad, calidad educativa y sustentabilidad ambiental, técnica y financiera:²

¹ www.unach.mx

² Proyecto Académico 2014-2018

- a) Transparentar los resultados de la gestión y administración universitaria de acuerdo a las normas establecidas en la legislación de acceso a la información.
- b) Impulsar la rendición de cuentas como base del actuar universitario.
- c) Impulsar los aspectos relacionados al cuidado y conservación del medio ambiente como estrategias transversales en la formación integral del estudiante.
- d) Evaluar sistemáticamente y periódicamente la pertinencia de la oferta educativa para atender los requerimientos del entorno.
- e) Elaborar diagnósticos y estudios de factibilidad para determinar la pertinencia de una nueva oferta educativa de licenciatura y posgrado, en apego a procedimientos estandarizados.
- f) Reestructurar y consolidar los programas educativos existentes en modalidad a distancia.

Líneas de acción estratégica de Vinculación permanente con la sociedad:³

- a) Crear el espacio institucional para la concreción del Consejo Consultivo de Vinculación Universitaria (COCOVU) en el que se integren los representantes de los sectores productivo, social, público y privado.
- b) Reglamentar las actividades de extensión y vinculación universitaria, que atiendan y respondan a las necesidades productivas de Chiapas, mediante herramientas e instrumentos que se reflejen en la Líneas de Generación y Aplicación del Conocimiento (LGAC) y desarrollo tecnológico sustentable.
- c) Atender en el perfil profesional de egreso, las competencias genéricas derivadas de las actividades de extensión y vinculación.
- d) Replantear los programas y proyectos de vinculación y extensión, a las necesidades actuales y que se articulen con las otras funciones sustantivas de la universidad.

³ Ibidem

- e) Iniciar un proceso de descentralización de la Dirección General de Extensión Universitaria (DGEU) y sus funciones que actualmente realiza e incorporarlas como actividades permanentes de cada escuela o facultad.
- f) Buscar fuentes alternas de financiamiento para ejecutar mayores y mejores proyectos de vinculación en todas las dependencias de la UNACH para dar respuesta a necesidades de la sociedad y ser un enlace entre las dependencias de los gobiernos estatales y municipales.
- g) Ampliar y consolidar los servicios de divulgación y difusión en beneficio de la sociedad acercándola al conocimiento científico, tecnológico y humanístico.
- h) Propiciar espacios regionales en el estado para conocer y difundir las experiencias, trabajos y proyectos de extensión universitaria.
- i) Promover el desarrollo de actividades de extensión universitaria y mecanismos de integración institucional a través de su vinculación con la docencia y la investigación, tanto con instituciones públicas como particulares.
- j) Aumentar la participación de la Universidad en la conservación, difusión y fomento del conocimiento de los valores de las diversas manifestaciones que caracterizan a la cultura chiapaneca, nacional, latinoamericana e internacional.
- k) Fortalecer la calidad en las actividades artísticas, culturales y deportivas.
- l) Fomentar la identidad universitaria.
- m) Crear el Programa Editorial Universitario.
- n) Crear indicadores de calidad para medir el grado de participación efectiva de los estudiantes de pueblos originarios en los programas educativos, estableciendo proyectos y mecanismos específicos que permitan mayor incorporación, pertinencia y egreso.

Líneas de acción estratégica de la Articulación de la capacidad institucional con la investigación y posgrado:⁴

⁴ Proyecto Académico 2014-2018

- a) Desarrollar la investigación y formación que incremente cualitativamente los niveles de habilitación académica de los profesores universitarios.
- b) Fomentar la participación académica de los profesores en grupos y redes académicas de colaboración, con los apoyos institucionales necesarios.
- c) Integrar y consolidar redes de grupos de investigación intra e interinstitucionales (regionales, nacionales e internacionales) que colaboren disciplinaria, interdisciplinaria y transdisciplinariamente en el desarrollo de la investigación.
- d) Consolidar el Sistema Institucional de Investigación de la Universidad dotándolo de los instrumentos y recursos necesarios y suficientes, que se traduzcan en la generación de conocimiento, transferencia de tecnología, desarrollo de patentes y prototipos.
- e) Fortalecer y consolidar los canales de difusión y divulgación del conocimiento científico, dotándolos de los recursos humanos, físicos y financieros suficientes.

3.4. Estrategias de Responsabilidad Social Universitaria de la Universidad Autónoma de Chiapas

Líneas de acción estratégica, lo determina el Proyecto Académico 2014-2018 de la Universidad Autónoma de Chiapas⁵.

- a) Transparentar los resultados de la gestión y administración universitaria, de acuerdo con las normas establecidas en la legislación de acceso a la información.
- b) Impulsar la rendición de cuentas como base del actuar universitario.
- c) Impulsar los aspectos relacionados al cuidado y conservación del medio ambiente como estrategias transversales en la formación integral del estudiante.

⁵ www.unach.mx

d) Evaluar sistemática y periódicamente la pertinencia de la oferta educativa para atender los requerimientos del entorno.

e) Elaborar diagnósticos y estudios de factibilidad para determinar la pertinencia de una nueva oferta educativa de licenciatura y posgrado, en apego a procedimientos estandarizados.

f) Reestructurar y consolidar los programas educativos existentes en modalidad a distancia.

La Dirección General de Extensión Universitaria de la UNACH, plantea el Programa de Universidad Socialmente Responsable, de la siguiente manera, el cual se puede encontrar publicado en su sitio web.

La Responsabilidad Social Universitaria asume retos y compromisos para combatir la desigualdad; reduce las diferencias y desequilibrios económicos locales; redistribuye el capital intelectual; propicia la participación colaborativa; arraiga los valores y principios éticos de convivencia pacífica y de respeto a los derechos humanos y la integración de género y razas; contribuye a mejorar las prácticas de interrelación del ser humano con el medio ambiente, combate las prácticas de depredación ambiental; genera una conciencia ecológica; proponer políticas públicas responsables; y diseña prácticas educativas de responsabilidad social en sus estudiantes y dentro de la comunidad universitaria.

Cuando se diseña el Programa Universitario de Responsabilidad Social en la Universidad Autónoma de Chiapas se busca sistematizar las acciones en tres conjuntos.⁶

Primero:

Con nuestras actividades contribuimos a que los contenidos académicos integren

⁶ www.extension.unach.mx/acerca-de#universidad-socialmente-responsable

una formación en el estudiante que fomente la dignidad, el respeto de los derechos humanos, la salud mental y emocional del universitario, la perspectiva de género, y la responsabilidad con el medio ambiente.

Segundo:

Que nuestras acciones prioricen la búsqueda del bien común, la equidad social, el desarrollo sostenible el cuidado del medio ambiente y el compromiso con la resolución de las desigualdades sociales y combate a la pobreza.

Tercero:

Que la universidad fomente la participación compartida de investigadores, académicos, alumnos y la sociedad en lo que se denomina clusters sociales o proyectos integrados de responsabilidad social.

La idea es que la Universidad Autónoma de Chiapas se proyecte desde ahora, como una organización que genere impacto en lo económico, lo social y lo medioambiental a través de sus actividades presentes, con la formación de profesionales y un perfil ético de responsabilidad social; que la universidad se abra a la sociedad y que se vincule con esta a través de los beneficios que la academia, la investigación y la transferencia tecnológica pueden propiciar.

El Programa de Universidad Socialmente Responsable es un nuevo paradigma Universitario que surge como un compromiso en tres dimensiones:

- Lo Económica
- Lo Social y
- Lo Medioambiental

Manteniendo cuatro ámbitos básicos de actuación:

- La Docencia
- La Investigación
- La Extensión y,
- La Gestión.

Se busca desarrollar entre nuestros estudiantes y toda la comunidad universitaria una conciencia viva, que a la vez, desde las aulas universitarias pueda resolver los problemas de nuestro Estado.

Nuestra tarea fundamental es orientar, en lo posible, el desarrollo de las funciones sustantivas universitarias al logro de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM), como apoyo y complemento a las políticas públicas estatales.

Esta tarea que hemos asumido en la UNACH tiene dos vertientes: la inclusión y la vinculación

La Inclusión, porque asumimos que la comunidad universitaria puede ser el puente entre seres humanos, sociedad y medio ambiente para que personas puedan desarrollar competencias personales, comunicativas, sociales y laborales, haciendo que en este proceso se preparen para el empleo y la vida independiente.

La vinculación por su parte, es el mecanismo estratégico para integrar y concentrar al sector docente, social, productivo, público y de investigación con los programas académicos que potencialicen las capacidades en la solución de problemas concretos.

La UNACH asume el compromiso de ser una institución de educación superior socialmente responsable, construyendo a la vez una Universidad innovadora y articulada en redes de cooperación, centrada en lo local e inspirada en el pensamiento universal, estrechamente comprometida con el desarrollo de la sociedad chiapaneca.

La Universidad Autónoma de Chiapas avanza en la consecución de la idea de ser una Universidad Socialmente Responsable, acompañada de los tres niveles de gobierno, y por eso somos optimistas de que los compromisos universitarios plasmados en el "Proyecto Académico 2014-2018" serán una realidad en el corto plazo.

3.5. Proyección de la Responsabilidad Social Universitaria de la Universidad Autónoma de Chiapas

La Responsabilidad Social Universitaria asume retos y compromisos para combatir la desigualdad; reduce las diferencias y desequilibrios económicos locales; redistribuye el capital intelectual; propicia la participación colaborativa; arraiga los valores y principios éticos de convivencia pacífica y de respeto a los derechos humanos y la integración de género y razas; contribuye a mejorar las prácticas de interrelación del ser humano con el medio ambiente, combate las prácticas de depredación ambiental; genera una conciencia ecológica; proponer políticas públicas responsables; y diseña prácticas educativas de responsabilidad social en sus estudiantes y dentro de la comunidad universitaria.

La Universidad Autónoma de Chiapas, busca que sus estudiantes y toda la comunidad universitaria adopte una conciencia viva, que a su vez, desde las aulas universitarias puedan resolver los problemas del Estado de Chiapas.

La tarea fundamental es orientar el desarrollo de las funciones sustantivas universitarias al logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) como apoyo y complemento a las políticas públicas estatales.

Es una tarea que ha asumido la UNACH en dos vertientes: la inclusión y la vinculación.

La inclusión porque asume que la comunidad universitaria puede ser el puente entre seres humanos, sociedad y medio ambiente para que personas puedan desarrollar competencias personales, comunicativas, sociales y laborales, haciendo que en este proceso se preparen para el empleo y la vida independiente.

La vinculación por su parte, es el mecanismo estratégico para integrar y concentrar al sector docente, social, productivo, público y de investigación con los programas académicos que potencialicen las capacidades en la solución de problemas concretos.

La Universidad Autónoma de Chiapas asume el compromiso de ser una institución de educación superior socialmente responsable, construyendo una Universidad innovadora y articulada en redes de cooperación, centrada en lo local e inspirada en el pensamiento universal, estrechamente comprometida con el desarrollo de la sociedad chiapaneca.

La UNACH avanza en la consecución de la idea de ser una Universidad Socialmente Responsable, por ello el compromiso plasmado en el Proyecto Académico 2014-2018.

Derivado de la Investigación documental y de campo, a través de diversos instrumentos de investigación se medirá los resultados de la gestión de la Responsabilidad Social Universitaria de la Universidad Autónoma de Chiapas.

CAPÍTULO IV. ABORDAJE METODOLÓGICO DEL OBJETO DE ESTUDIO

4.1. Definición del alcance de la investigación

Al realizar una investigación es necesario indicar el alcance que tendrá, pues de esto dependerán las estrategias de investigación.

Según Hernández, et al (2014) los tipos de investigación por su alcance son: exploratoria, descriptiva, correlacional y explicativa las cuales se definen enseguida.

La investigación de alcance exploratorio es empleada cuando el objetivo es examinar un tema o problema de investigación poco estudiado, del cual se tiene muchas dudas o no se ha abordado antes. Es decir, que sólo existen guías no investigadas e ideas vagamente relacionadas con el problema de estudio o bien, si se desea indagar sobre temas y áreas desde nuevas perspectivas. (Hernández et al, 2014).

La investigación de alcance descriptivo, busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis; los estudios descriptivos miden o recogen información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refiere su objetivo. (Hernández et al, 2014).

Por otra parte la investigación de alcance correlacional consiste en conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o

variables en una muestra o contexto en particular. Algunas ocasiones sólo se analiza la relación entre dos o más variables, sin embargo, con frecuencia se ubican en el estudio vínculos entre tres o más variables. (Hernández et al, 2014).

Finalmente, la investigación de alcance explicativo que va más allá de la descripción de los conceptos o fenómenos o de establecer las relaciones entre los mismos; es decir, y está dirigida a responder las causas de los eventos, sucesos o fenómenos físicos y sociales (Hernández et al, 2014).

La presente investigación recae en la investigación exploratoria y explicativa, la primera porque permitirá explorar la premisa de la Gestión de la Responsabilidad Social Universitaria en la Universidad Autónoma de Chiapas, sus alcances y los retos a los que aún hay que enfrentarse para el desarrollo integral de la Institución.

Como se menciona anteriormente, la investigación explicativa responde la causa de los problemas, razón por la cual se pretende con esta investigación encontrar las respuestas que lleven a lograr el desarrollo integral en la Universidad Autónoma de Chiapas, a través de la gestión de la Responsabilidad Social Universitaria.

4.2. Formulación de la hipótesis de la investigación

Tal como lo mencionan Hernández, et al (2014) las hipótesis son una guía de una investigación o estudio. La hipótesis indica lo que tratamos de probar, son explicaciones tentativas del fenómeno investigado, deben de formularse en forma de proposiciones.

Existen diversos tipos de hipótesis, éstas pueden ser: nulas, alternativas, estadísticas y de investigación, también conocidas como hipótesis de trabajo.

Hernández, et al (2014), indican que las hipótesis nulas son la contrapartida de las hipótesis de investigación, sirven para refutar o negar lo que afirma la hipótesis de investigación.

Las hipótesis alternativas son posibilidades diferentes o alternas de las hipótesis de investigación o nula. (Hernández et al, 2014).

Por otra parte, las hipótesis estadísticas son la transformación de las hipótesis de investigación, nulas y alternativas en símbolos estadísticos. (Hernández et al, 2014).

Hernández et al (2014), indican que las hipótesis de investigación son proposiciones alternativas sobre las posibles relaciones entre dos o más variables. Estas a su vez, pueden ser: descriptivas, correlacionales, de diferencia de grupo y causales.

Las hipótesis descriptivas se utilizan a veces en estudios descriptivos, para intentar predecir un dato o valor en una o más variables que se van a medir u observar. (Hernández, et al, 2014).

Para especificar las relaciones entre dos o más variables se establecen hipótesis correlacionales; éstas no sólo pueden establecer que dos o más variables se encuentran vinculadas, sino también cómo están asociadas. Alcanzan el nivel predictivo y parcialmente explicativo. (Hernández, et al, 2014).

Las hipótesis de la diferencia de grupos se formulan en investigaciones cuya finalidad es comparar grupos, según lo indican Hernández, et al (2014).

Las hipótesis que establecen relaciones de causalidad no solamente afirma la o las relaciones entre dos o más variables y la manera en que se manifiestan, sino que además propone un sentido de entendimiento de las relaciones. Esto depende del número de variables que se incluyan, todas estas hipótesis establecen relaciones de causa-efecto. (Hernández et al, 2014).

Las hipótesis causales pueden ser bivariadas y multivariadas.

Las causales bivariadas son las que plantean una relación entre una variable independiente y una dependiente en su caso, las causales multivariadas plantean una relación entre diversas variables independientes y una dependiente, una dependiente y varias dependientes o diversas variables independientes y varias dependientes (Hernández et al, 2014).

En el presente estudio se propone la siguiente hipótesis de investigación causal bivariada:

“ La Gestión de la Responsabilidad Social Universitaria puede facilitar la adecuada toma de decisiones directivas que impacten en la formación académica, la producción y difusión del conocimiento, así como en la participación social e institucional, lo que debe promover el desarrollo integral de la comunidad de la Universidad Autónoma de Chiapas, a través de la cobertura con equidad, calidad educativa y sustentabilidad ambiental, técnica y financiera, extensión y vinculación permanente con la sociedad”

4.2.1. Identificación de las variables

Hernández, et al (2014), explican que es indispensable definir los términos o variables incluidos en la hipótesis, esto para que cualquier persona que consulte la investigación le dé el mismo significado, ya que es común que un mismo concepto se emplee de manera distinta, para asegurar de que las variables pueden ser medidas, observadas, evaluadas o inferidas, es decir, que de ellas se puedan obtener datos en la realidad, para confrontar nuestra investigación con otras similares y para evaluar más adecuadamente los resultados de la investigación porque las variables y no solo las hipótesis, se contextualizan.

4.2.2. Definición conceptual de las variables

La definición conceptual trata a la variable con otros términos.

Las variables de la hipótesis propuesta para este estudio son:

Variable	Definición Conceptual
Responsabilidad Social Universitaria	Es la relación que existe entre el quehacer universitario con las necesidades y problemáticas locales de su entorno, a fin de lograr una coherencia institucional, lo que

	significa la coincidencia entre la acción y el discurso así como la consistencia entre todas las áreas de la universidad.
Desarrollo integral de la comunidad universitaria	Conjunto de habilidades disciplinarias, profesionales y básicas de quienes integran la comunidad de la Universidad Autónoma de Chiapas.
Toma de decisiones directivas	Decisiones de los directores que son menos estructuradas ya que no se presentan situaciones repetitivas, por lo tanto no pueden aplicarse recetas únicas de solución; de tal manera que deben establecerse criterios de evaluación y puntos de vistas para cada una.
Formación Académica	Experiencia y construcción de disciplinas, saberes y ciencias.
Participación social	Colaboración de actores sociales como los padres de familia y representantes de sus asociaciones, maestros y representantes de su organización sindical, directivos escolares, ex alumnos, así como los demás miembros de la comunidad interesados en trabajar con el fin común del mejoramiento del entorno social.
Equidad	Tratar a los integrantes de la comunidad universitaria de manera respetuosa, amena y sin discriminación de ningún tipo
Calidad educativa	Criterios positivamente valorados por la sociedad respecto del proceso de formación

	que llevan a cabo las personas en su entorno.
Sustentabilidad	Capacidad que tiene una sociedad para hacer un uso consciente y responsable de sus recursos, sin agotarlos o exceder su capacidad de renovación, y sin comprometer el acceso a estos por parte de las generaciones futuras.

4.2.3. Definición operacional de las variables

Hernández, et al (2014) refiere, que la definición operacional de las variables constituye el conjunto de procedimientos que describen las actividades que un observador debe realizar para recibir las impresiones sensoriales, las cuales indican la existencia de un concepto teórico en mayor o menor grado, es decir, especifica qué actividades u operaciones deben realizarse para medir una variable e interpretar los datos obtenidos.

Variable	Definición Operacional
Responsabilidad Social Universitaria	Revisión de las acciones que se han realizado en la UNACH en materia de RSU
Desarrollo integral de la comunidad universitaria	Cuestionario donde se identifique las competencias con las que cuentan los integrantes de la Universidad Autónoma de Chiapas.

Toma de decisiones directivas	Cuestionario donde se identifique algunos procesos de toma de decisiones que realizan los directivos de la Universidad Autónoma de Chiapas.
Formación Académica	Cuestionario donde se identifique como se realiza la formación académica en la Universidad Autónoma de Chiapas.
Participación social	Cuestionario donde se identifique algunas acciones de participación de la Universidad Autónoma de Chiapas con la sociedad.
Equidad	Cuestionario donde se identifiquen las acciones que realiza la Universidad Autónoma de Chiapas, para fomentar la equidad.
Calidad educativa	Cuestionario donde se identifique algunos procesos para lograr la calidad académica de la Universidad Autónoma de Chiapas.
Sustentabilidad	Cuestionario donde se identifique algunas acciones para lograr la sustentabilidad ambiental, financiera y técnica en la Universidad Autónoma de Chiapas.

4.3. Selección del universo o población de estudio.

Después de haber planteado el problema de investigación, definir su alcance y de formular la hipótesis se precisa desarrollar el diseño de la investigación, lo que

permitirá responder a las preguntas de investigación y cumplir con los objetivos establecidos.

Hernández, et al (2014), mencionan que el diseño de la investigación es el plan o estrategia a desarrollar con el fin de obtener la información que se requiere en una investigación y responder al planteamiento.

Se puede encontrar diferentes clasificaciones de los diseños de investigación, como son los experimentales y los no experimentales.

En el presente estudio se abordará un diseño no experimental, que se define como la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables, significa que son estudios en los que no se tiene la intención de modificar las variables independientes para ver su efecto sobre las otras variables. (Hernández, et al, 2014).

Diversos autores tienen diversos criterios para catalogar la investigación no experimental, Hernández, et al (2014), considera la clasificación por su dimensión temporal o el número de momentos o puntos en el tiempo en los cuales se recolectan datos.

Cuando el diseño es el transversal o transeccional la investigación se centra en analizar cuál es el nivel o modalidad de una o diversas variables en un momento dado, en evaluar una situación, comunidad, evento, fenómeno o contexto en un punto del tiempo, en determinar o ubicar cuál es la relación entre un conjunto de variables en un momento.

En las ocasiones en que el diseño es longitudinal, el estudio se centra en la evolución de una o más variables o las relaciones entre ellas, en analizar los cambios al paso del tiempo en un evento, comunidad, proceso, fenómeno o contexto.

Los diseños transeccionales pueden ser de tres tipos: exploratorios, descriptivos y correlacionales-causales.

Hernández et al (2014), menciona que los diseños transeccionales exploratorios tienen el propósito de comenzar a conocer una variable o un conjunto de variables, una comunidad, un contexto, un evento, una situación. Se trata de una exploración inicial en un momento específico.

El caso de los diseños transeccionales descriptivos tienen el objetivo de indagar la incidencia de las modalidades o niveles de una o más variables en una población. Consiste en ubicar en una o diversas variables a un grupo de personas u otros seres vivos, objetos, situaciones, contextos, fenómenos, comunidades, etc., y proporcionar su descripción.

Los diseños transeccionales correlacionales-causales describen entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado, a veces, únicamente en términos correlacionales, otras en función de la relación causa-efecto. Estos pueden limitarse a establecer relaciones entre variables sin precisar sentido de causalidad o pretender analizar relaciones causales. Cuando se limitan a relaciones no causales, se fundamentan en planteamientos e hipótesis correlacionales; del mismo modo cuando buscan evaluar vinculaciones causales, se basan en planteamiento e hipótesis causales.

Como se mencionó anteriormente el presente estudio es no experimental y su diseño es transeccional correlacional-causal, debido a que no se manipulará ninguna de las variables y se buscará establecer la relación causa-efecto de las mismas en un tiempo determinado.

Antes de establecer la población o universo de la investigación, se considera de suma importancia determinar el enfoque del estudio.

Existen dos enfoques principales de la investigación: el cuantitativo y el cualitativo. Ambos emplean enfoques cuidadosos, metódicos y empíricos en su esfuerzo para generar el conocimiento.

Hernández, et al (2014) dice que el enfoque cuantitativo es secuencial y probatorio, utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición

numérica y el análisis estadístico, con el fin de establecer pautas de comportamiento y probar teorías.

El enfoque cualitativo también se guía por áreas o temas significativos de investigación, sin embargo, en lugar de que la claridad sobre las preguntas de investigación e hipótesis proceda a la recolección y el análisis de datos, éstos estudios pueden desarrollar preguntas e hipótesis antes, durante o después de la recolección y análisis de datos.

Se menciona también la combinación de los dos enfoques y a este se le llama Mixto.

Por lo anteriormente dicho, el enfoque de la presente investigación es mixto, porque se procederá a la recolección y análisis de datos con base en la medición numérica y se aplicarán instrumentos propios del enfoque cualitativo para obtener información que respondan a las preguntas de investigación.

Para iniciar el proceso de recolección de datos, es preciso definir primeramente la unidad de muestreo o análisis, que se trata de individuos, organizaciones, periodos, comunidades, situaciones, piezas producidas o eventos, después se delimita la población. (Hernández et al, 2014).

En el enfoque cuantitativo, según Hernández et al (2014), la muestra es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectarán datos y que tiene que definirse y delimitarse de antemano con precisión, además de ser representativo de la población.

Una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones según lo indica Lepkowski (2008b), citado en Hernández et al (2014).

En el enfoque cualitativo, la muestra es el grupo de personas, eventos, sucesos o comunidades sobre el cual se habrán de recolectar los datos, sin que necesariamente sea estadísticamente representativo del universo o población que se estudia. (Hernández et al, 2014).

Las muestras pueden ser probabilísticas y no probabilísticas.

La muestra probabilística es el subgrupo de la población en el que todos los elementos tienen la misma posibilidad de ser elegidos y la muestra no probabilística es el subgrupo de la población en la que la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de las características de la investigación. (Hernández et al, 2014).

La investigación considerando el alcance y el diseño establece como unidad de muestreo el nivel directivo de la Universidad Autónoma de Chiapas, siendo por el número de personas que integran la población a la cual serán aplicados los instrumentos de recolección de datos con un enfoque de investigación mixto, es decir se aplicarán entrevistas y cuestionarios, de la siguiente manera:

Población a quien se le aplicará entrevista:

No.	Puesto
1	Rector
2	Secretario Académico
3	Director General de Investigación y Posgrado
4	Director General de Extensión Universitaria
5	Secretario Auxiliar de Relaciones Interinstitucionales

Población a quien se le aplicará cuestionario:

1	Coordinador del Centro de Educación Continua y a distancia
2	Defensor de los derechos universitarios
3	Director de gestión institucional
4	Responsable de la unidad de acceso a la información
5	Director de personal
6	Director de formación e investigación educativa

7	Director de desarrollo académico
8	Director de Servicios Escolares
9	Director de planeación y programación
10	Director de posgrado
11	Director de investigación
12	Director de vinculación y servicio social
13	Coordinador de movilidad e intercambio académico
14	Coordinador de proyectos de cooperación
15	Coordinador de relaciones interinstitucionales
16	Director de la Fac. de Cont. y Admón. C-I
17	Director de la Fac. de Ciencias de la Admón. C-IV
18	Director de la Facultad de Contaduría Pública C-IV
19	Director de la Facultad de Ciencias Admvas. C-VIII Comitán
20	Director de la Escuela de Contaduría y Admón. C-VII Pichucalco
21	Director de la Escuela de Ciencias Admvas. C-IX Arriaga
22	Director de la Escuela de C. Admvas. Istmo-costa. C-IX Tonalá
23	Director de la Facultad de Ciencias Sociales. C-III
24	Director de la Facultad de Derecho. C-III
25	Director de la Facultad de Humanidades C-VI
26	Director de la Escuela de Humanidades C-IV Tapachula
27	Director de la Escuela de Humanidades C-IX Pijijiapan
28	Director de la escuela de Gestión y Autodesarrollo Indígena
29	Coordinador General del Centro Universidad-Empresa
30	Coordinador General del Centro de Investigaciones Turísticas Aplicadas
31	Director de la Facultad de arquitectura C-I
32	Director de la Facultad de Lenguas Tuxtla
33	Director de la Escuela de Lenguas San Cristóbal
34	Director de la escuela de Lenguas Tapachula
35	Director de la Facultad de Medicina Humana C-II

36	Director de la Fac. de Ciencias Químicas C-IV
37	Director de la Esc. de Ciencias Químicas sede Ocozocoautla
38	Director de la Esc. de Medicina Humana C-IV Tapachula
39	Director de la Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia C-II
40	Director de la Facultad de Ciencias Agrícolas C-IV
41	Director de la Fac. de Ciencias Agronómica C-V
42	Director de la Escuela de Estudios agropecuarios Mezcalapa
43	Director de la Esc. Maya de Estudios Agropecuarios
44	Coordinador Gral del Centro de Estudios Etnoagropecuarios C-II S.C.C.
45	Director de la Fac. de Ingeniería, Campus I
46	Director del Instituto Estudios Indígenas
47	Director del Instituto de Investigaciones Jurídicas
48	Coord. Gral. del Centro de estudios para el desarrollo municipal y políticas públicas. (CEDES)
49	Coord. Gral. del Centro de Estudios para la construcción de la ciudadanía y la seguridad. (CECOCISE)
50	Director de Gestión de la calidad

4.4. Selección y diseño de las técnicas de recopilación de información.

Como parte esencial del estudio de esta investigación, el cuestionario y la entrevista son los instrumentos seleccionados para la recopilación de la información.

El instrumento más utilizado para recolectar datos es el cuestionario. Un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir. Debe ser congruente con el planteamiento del problema e hipótesis (Hernández, et al, 2014).

Básicamente se consideran dos tipos de preguntas: cerradas o abiertas. Las preguntas cerradas contienen categorías u opciones de respuesta que han sido previamente delimitadas. Es decir, se presentan las posibilidades de respuesta a

los participantes, quienes deben acotarse a éstas. Pueden ser dicotómicas (dos posibilidades de respuesta) o incluir varias opciones de respuesta.

Las preguntas abiertas son aquellas que no delimitan de antemano las alternativas de respuesta, por lo cual el número de categorías de respuestas es muy elevado; en teoría, es infinito, y puede variar de población en población.

El tipo de preguntas a utilizar depende de los problemas y necesidades de la investigación. Cada tipo de pregunta tiene sus ventajas y desventajas, lo importante es que el encuestador esté consciente de ellas a la hora de decidir qué tipo de preguntas va a utilizar. Finalmente, en el cuestionario se pueden incluir tanto preguntas cerradas y abiertas como únicamente de un tipo.

Pasos para elaborar un cuestionario:

- Definir tanto el propósito de la investigación como lo que se quiere obtener del cuestionario.
- Definir el contenido de las preguntas.
- Definir el tipo de preguntas a elegir como el número y la organización de las mismas.
- Redactar las preguntas y respuestas. En caso de elegir preguntas cerradas, redactar las instrucciones.

Ahora bien, la entrevista es más íntima, flexible y abierta, ésta se define como una reunión para conversar e intercambiar información entre una persona (el entrevistador) y otra (el entrevistado) u otras (entrevistados).

En la entrevista, a través de las preguntas y respuestas se logra una comunicación y la construcción conjunta de significados respecto a un tema (Janesick, 1998).

Las entrevistas se dividen en estructuradas y semiestructuradas o no estructuradas o abiertas. En las primeras, el entrevistador realiza una labor siguiendo una guía de preguntas específicas y se sujeta exclusivamente a ésta.

Las entrevistas semiestructuradas se basan en una guía de asuntos o preguntas y el entrevistador tiene la libertad de introducir preguntas adicionales para precisar conceptos u obtener mayor información. (Hernández, et al, 2014).

Las entrevistas como herramientas para recolectar datos, se emplean cuando el problema de estudio no se puede observar o es muy difícil hacerlo por ética o complejidad.

Para diseñar la entrevista es necesario tomar en cuenta aspectos prácticos, éticos y teóricos. Los prácticos tienen que ver con buscar que la entrevista capte y mantenga la atención del participante. Los éticos en el sentido de que el investigador debe reflexionar sobre las posibles consecuencias que tendría que el participante hable de ciertos temas; y los teóricos en cuanto a que la guía de la entrevista tiene la finalidad de obtener la información necesaria para responderle al planteamiento (Hernández, et al, 2014).

Con base en lo descrito anteriormente, se presenta en los anexos la modalidad de cuestionario y entrevista semi-estructuras para la presente investigación.

CAPÍTULO V. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS.

5.1. Análisis e interpretación de resultados

En el análisis siguiente se presentan las preguntas del cuestionario, con su correspondiente gráfico.

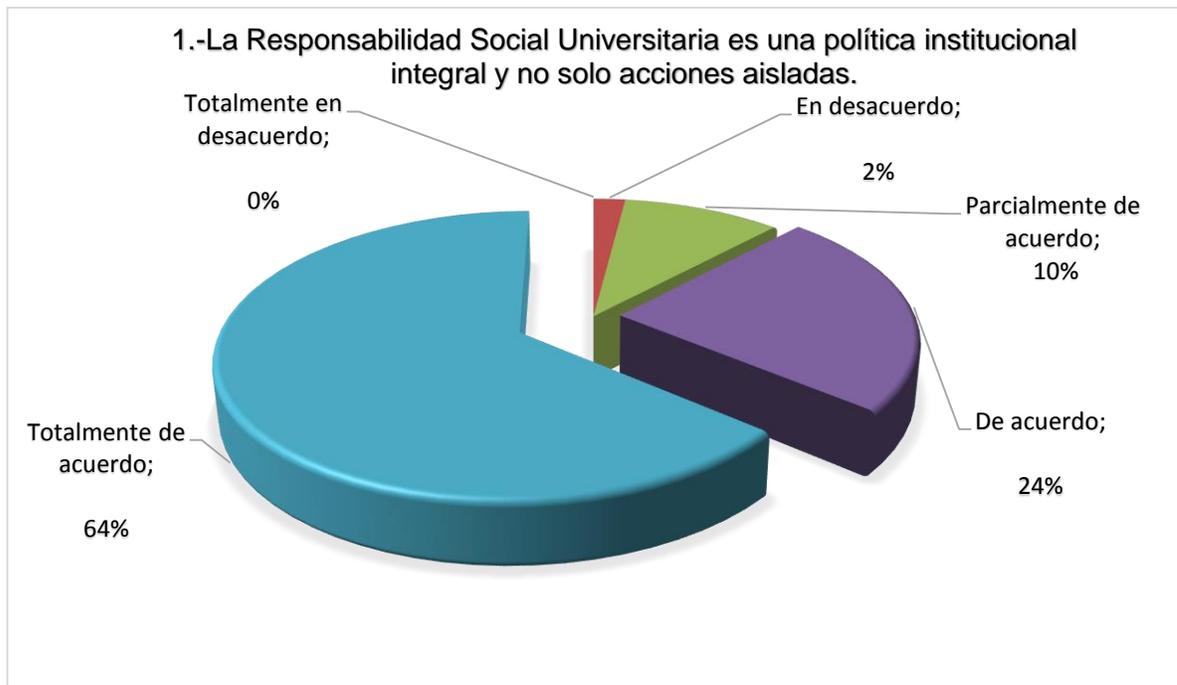
Género:

Masculino

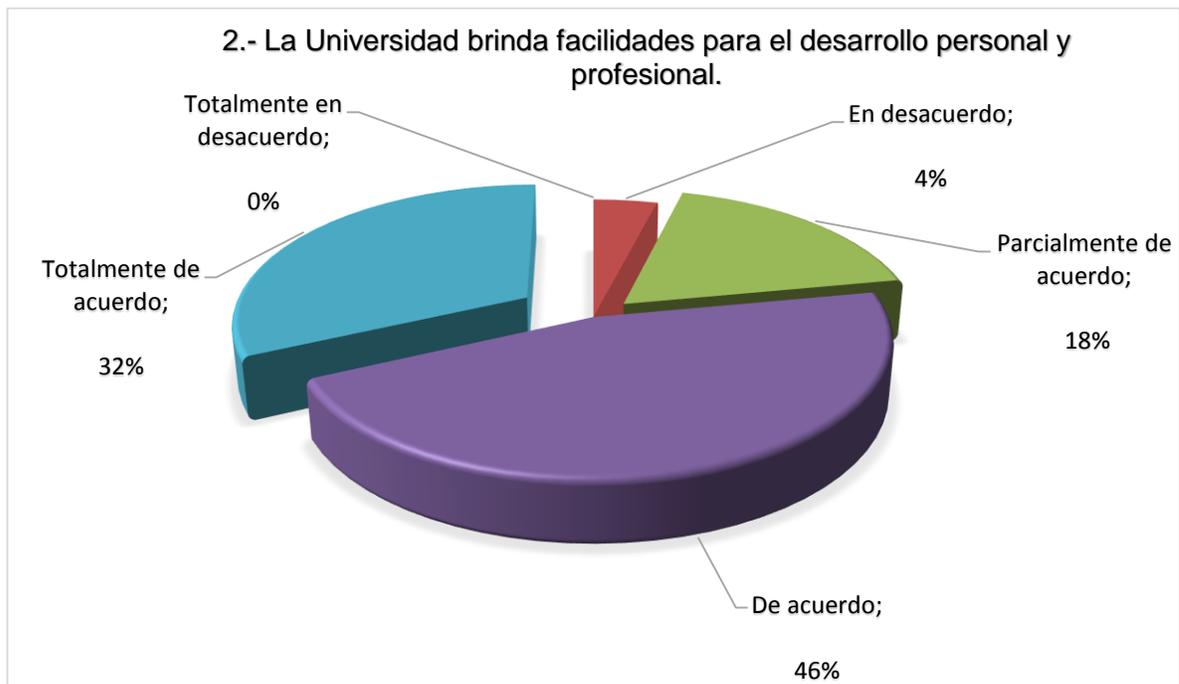
29



Del 100% de encuestados el 42% corresponde al sexo femenino, y el 58% al género masculino, lo que nos refleja que existe un porcentaje mayor de varones que ocupan puestos directivos en la universidad.



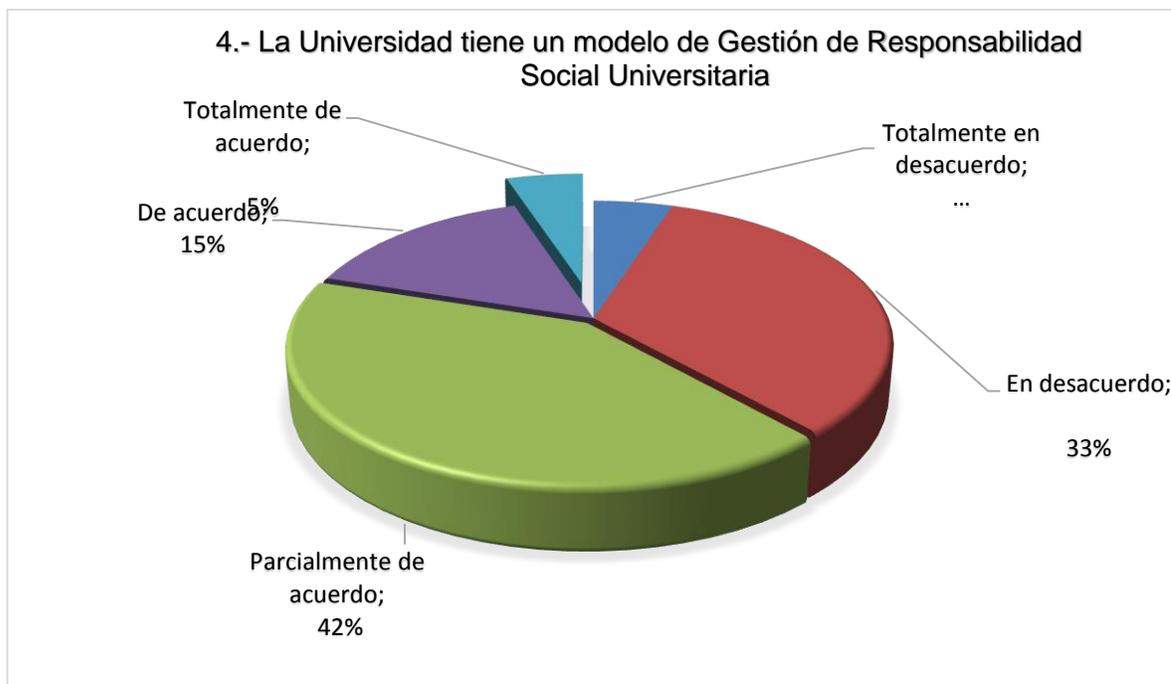
El 64% de los encuestados indica estar totalmente de acuerdo en las responsabilidades sociales universitarias es una política institucional integral, lo que significa que en su mayoría los directivos comprenden el concepto de RSU.



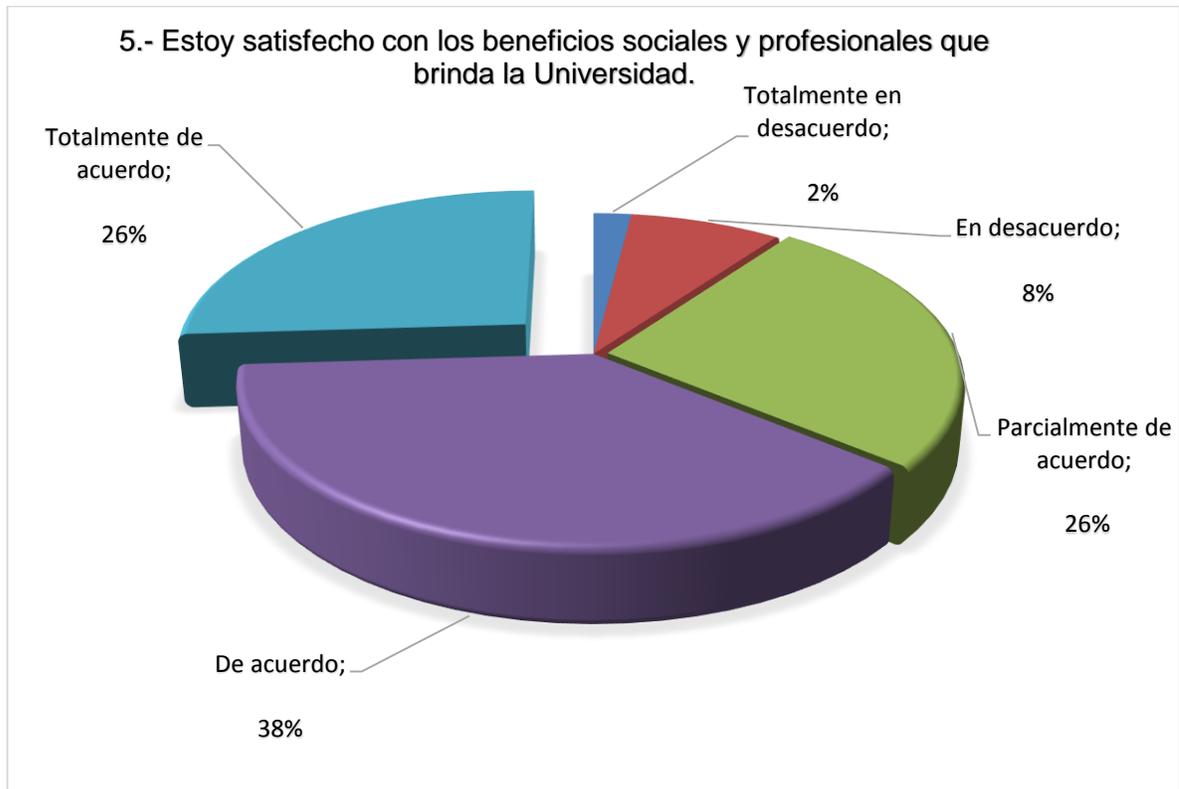
Del 100% de los encuestados el 46% expresa estar de acuerdo en que se brindan las facilidades para el desarrollo personal y profesional, y un 4% indica estar en desacuerdo, lo que indica que habrá que buscar las causas que dan origen a esta respuesta.



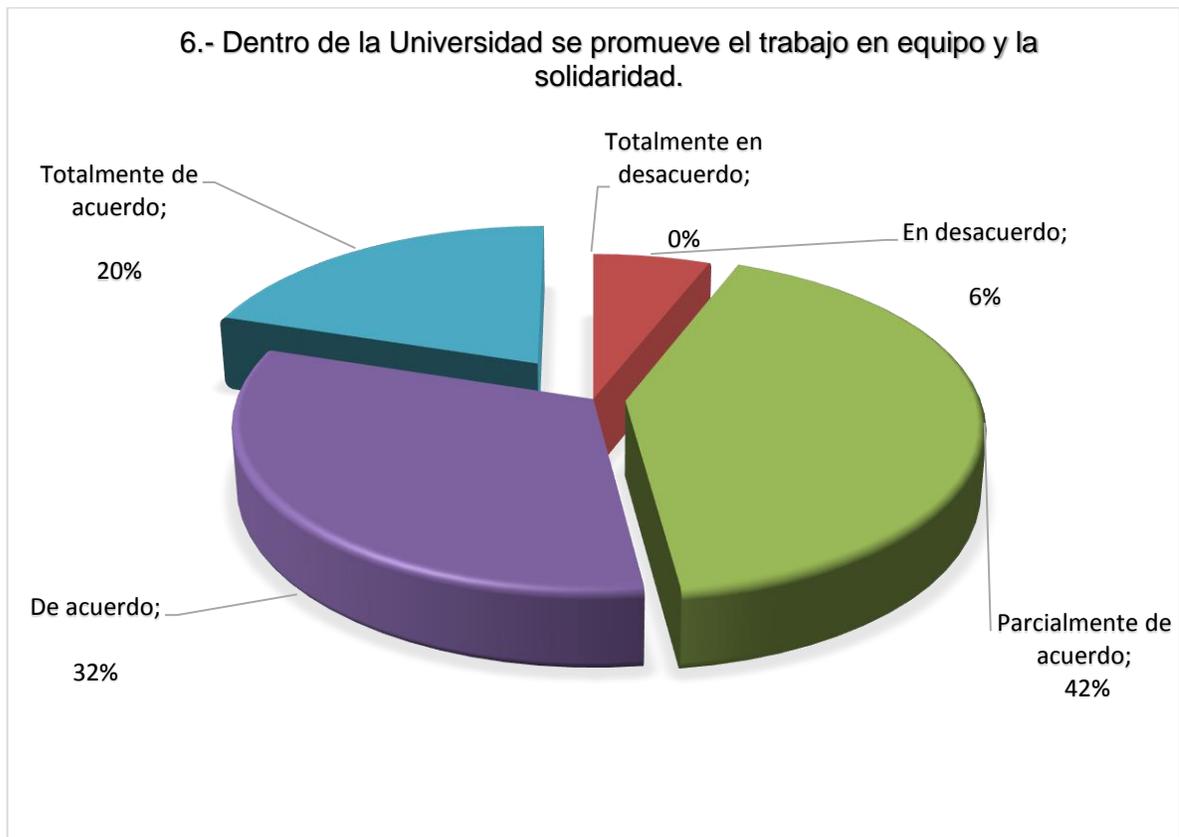
El 50% de los encuestados indica estar de acuerdo a que existe un buen clima laboral entre el personal, la otra parte de la población encuestada va desde un 28% que está parcialmente de acuerdo hasta un 2% que está totalmente en desacuerdo.



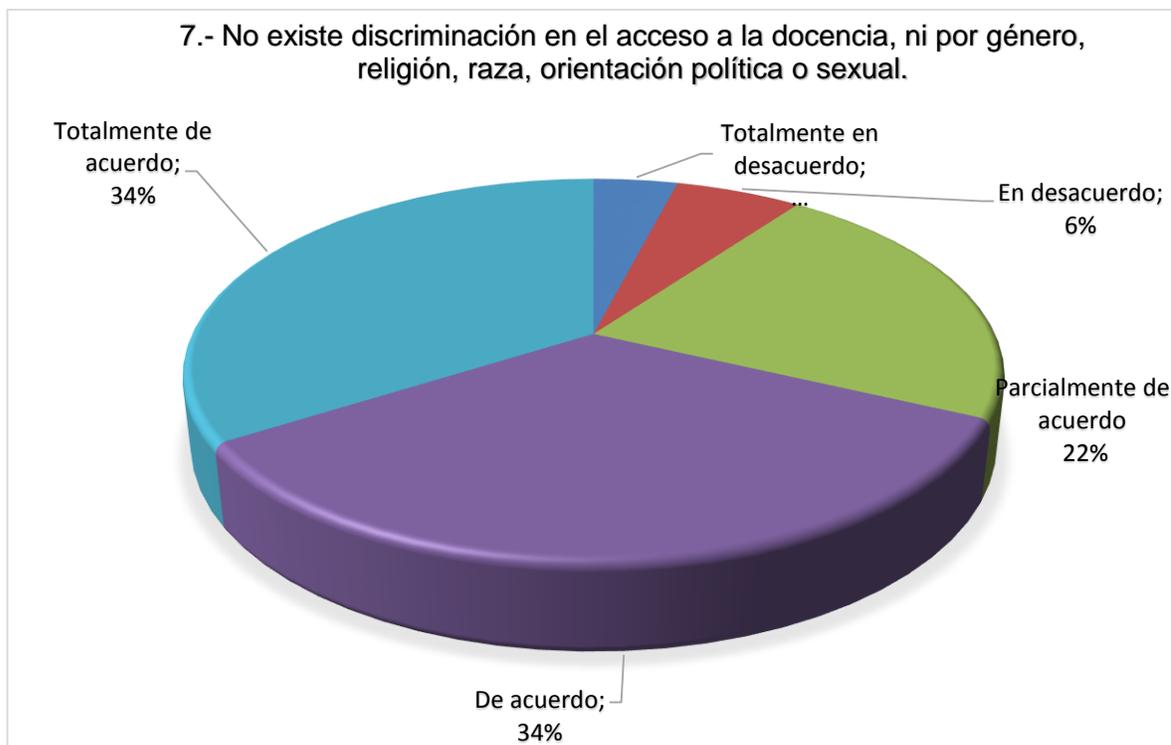
De los encuestados, el 42% indica estar parcialmente de acuerdo lo que refleja que no hay claridad de si existe o no un Modelo de Gestión de Responsabilidad Social Universitaria en la UNACH.



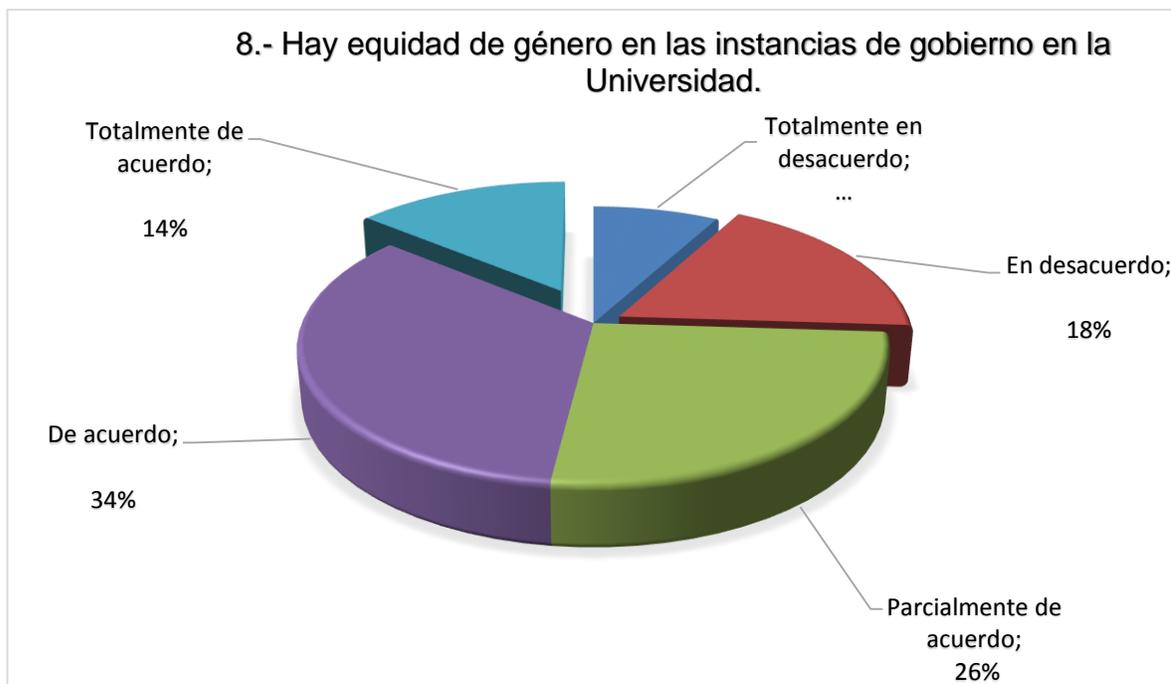
En cuanto a satisfacción de los encuestados con los beneficios sociales y profesionales que les proporciona la universidad, el 38% expresó estar de acuerdo con ellos, existe un 8% y un 2% que indica estar en desacuerdo y totalmente en desacuerdo respectivamente.



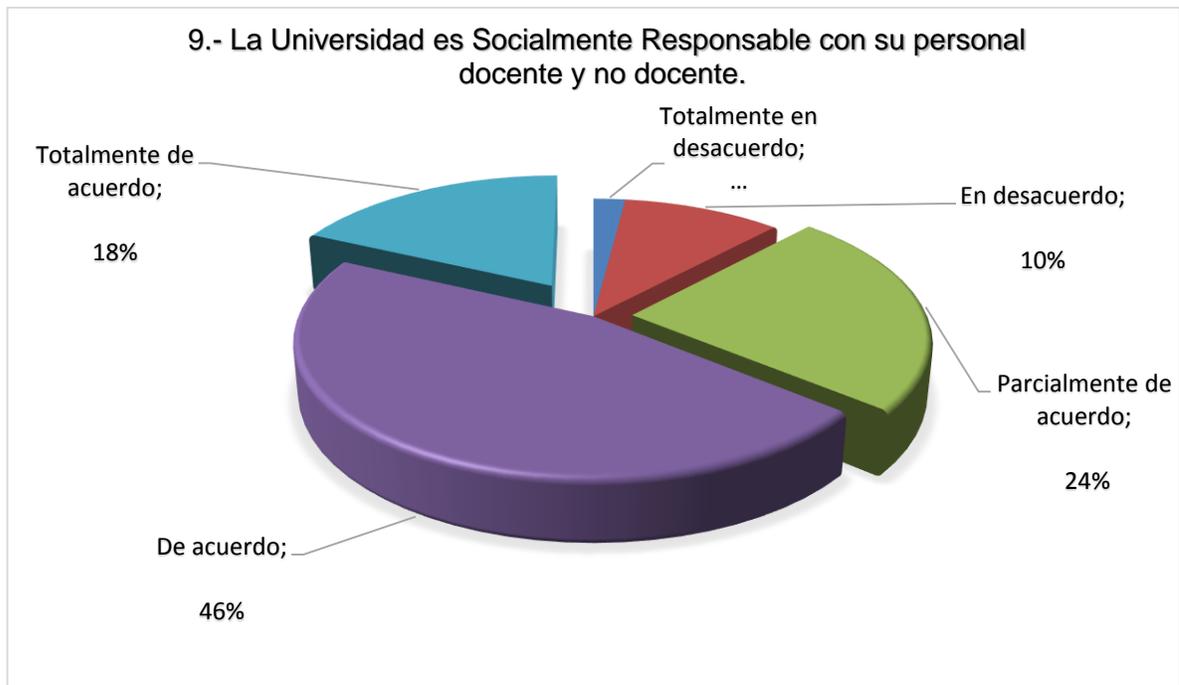
Existe dentro de la población encuestada un 42% que están parcialmente de acuerdo en que en la universidad se promueve el trabajo en equipo y la solidaridad, lo que se interpreta como que existe poco trabajo colaborativo.



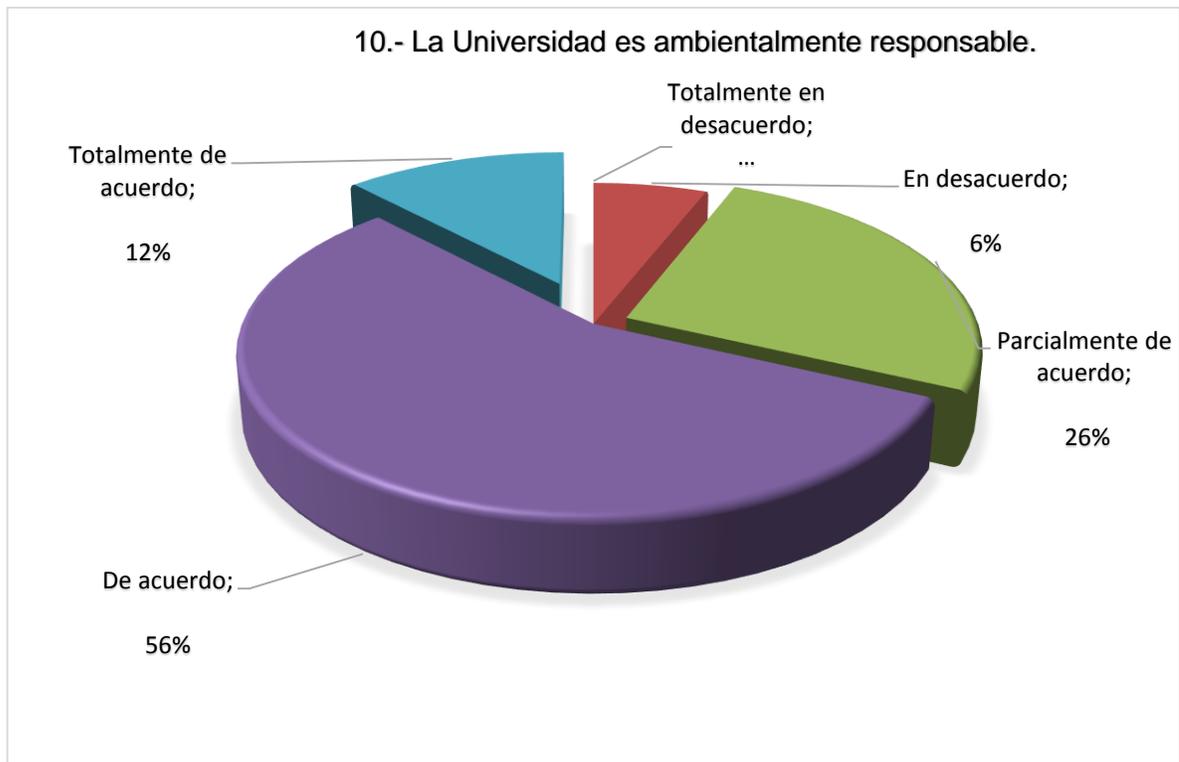
En este resultado hay igualdad en un 34% de la población encuestada en estar totalmente de acuerdo y de acuerdo con que no existe discriminación por género, religión, raza, orientación política o sexual, lo que indica que hay respeto entre los integrantes de la comunidad académica de la universidad.



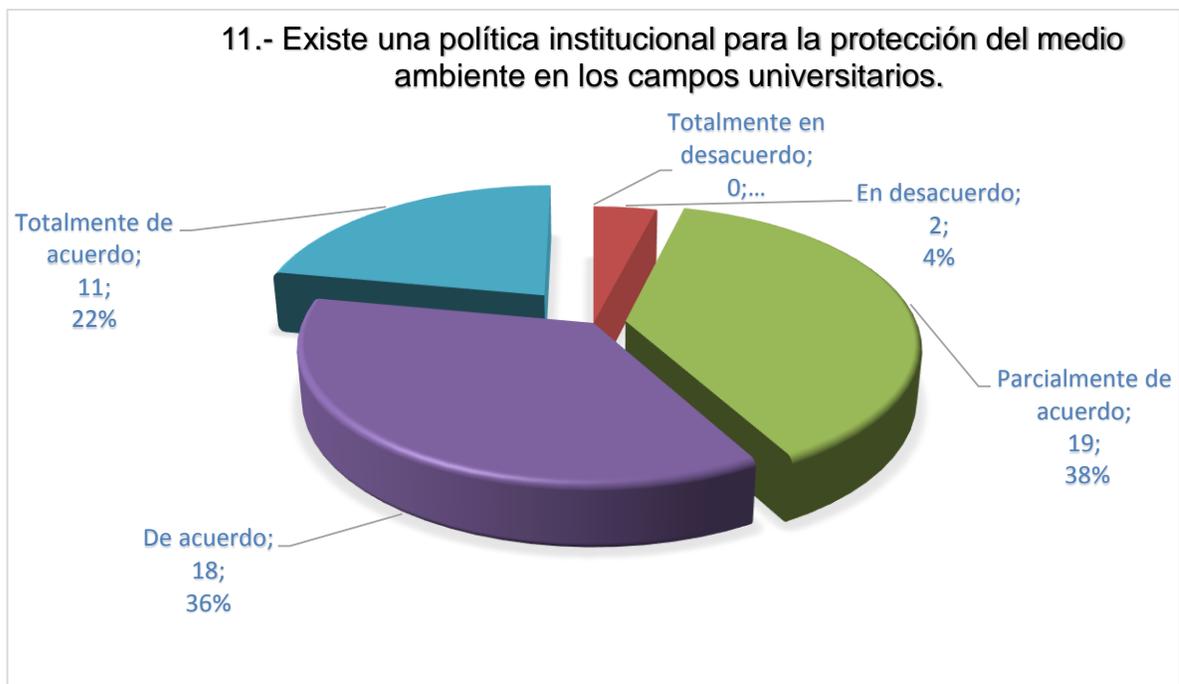
Un 34% indica estar de acuerdo en que existe equidad de género en las instancias de gobierno en la universidad, sin embargo, es un porcentaje mayor el género masculino encuestado y que ocupa niveles directivos.



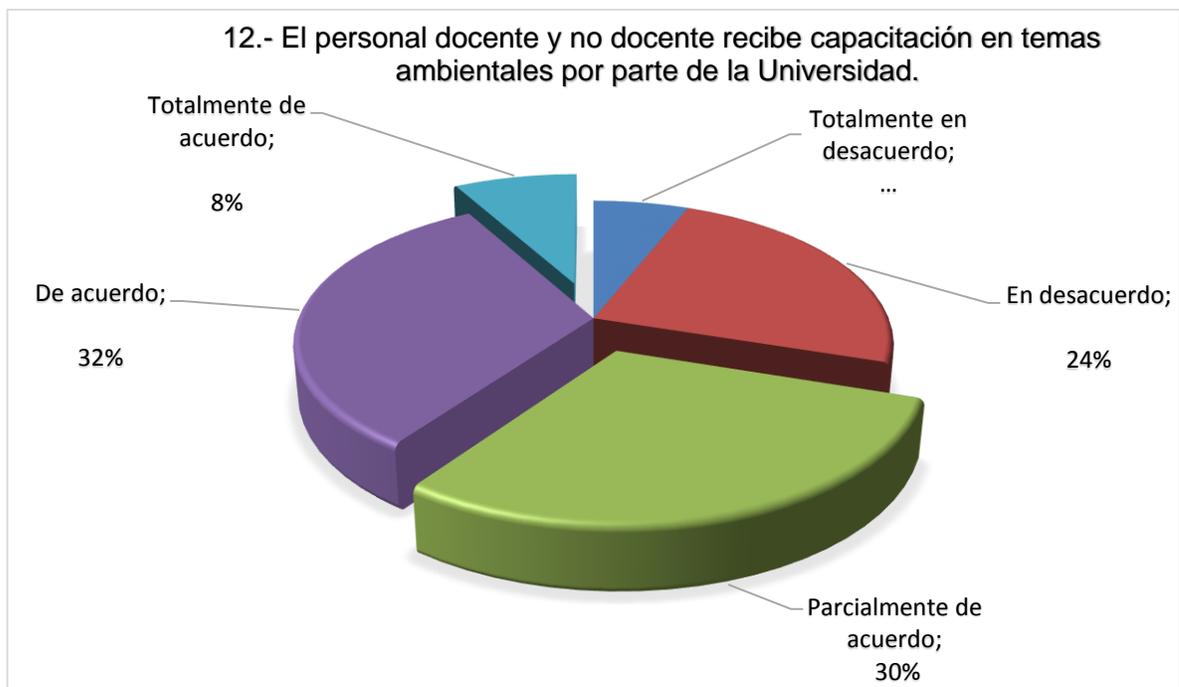
El 46% del personal directivo de la universidad, considera que es Socialmente Responsable con su personal, es decir, que otorga todas las condiciones necesarias para que personal docente y no docente realice sus actividades de manera efectiva.



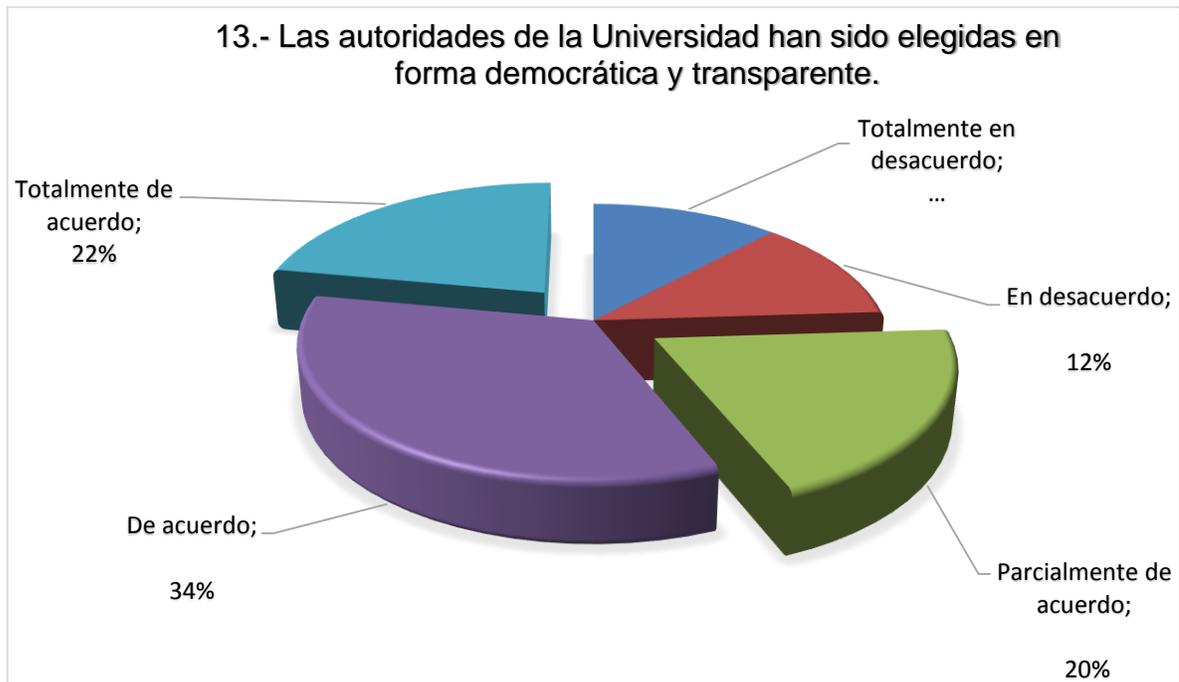
El 56% de los encuestados indica que la Universidad es ambientalmente responsable y reconoce que existen acciones para el cuidado del medio ambiente, en los diferentes campus universitarios.



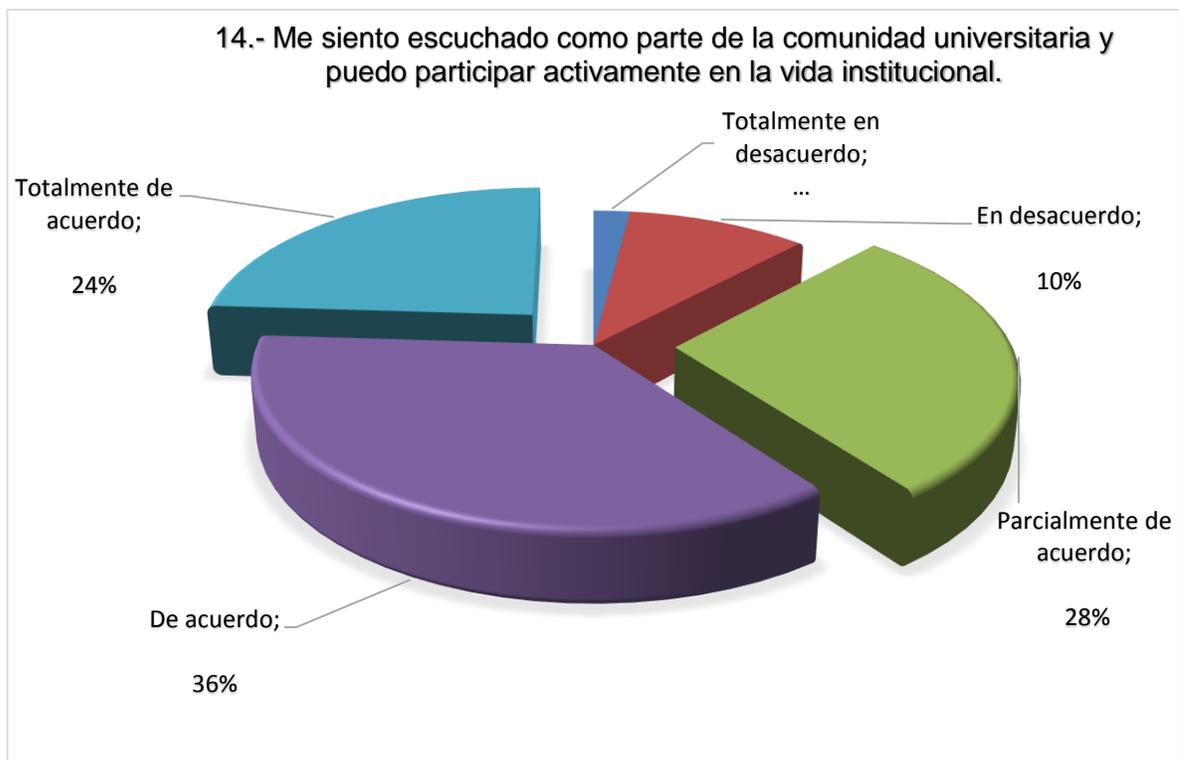
El 38% expresa que está parcialmente de acuerdo con que existe una política institucional para la protección del medio ambiente en los campos universitarios, por lo que solo son acciones aisladas las que se realizan en este ámbito.



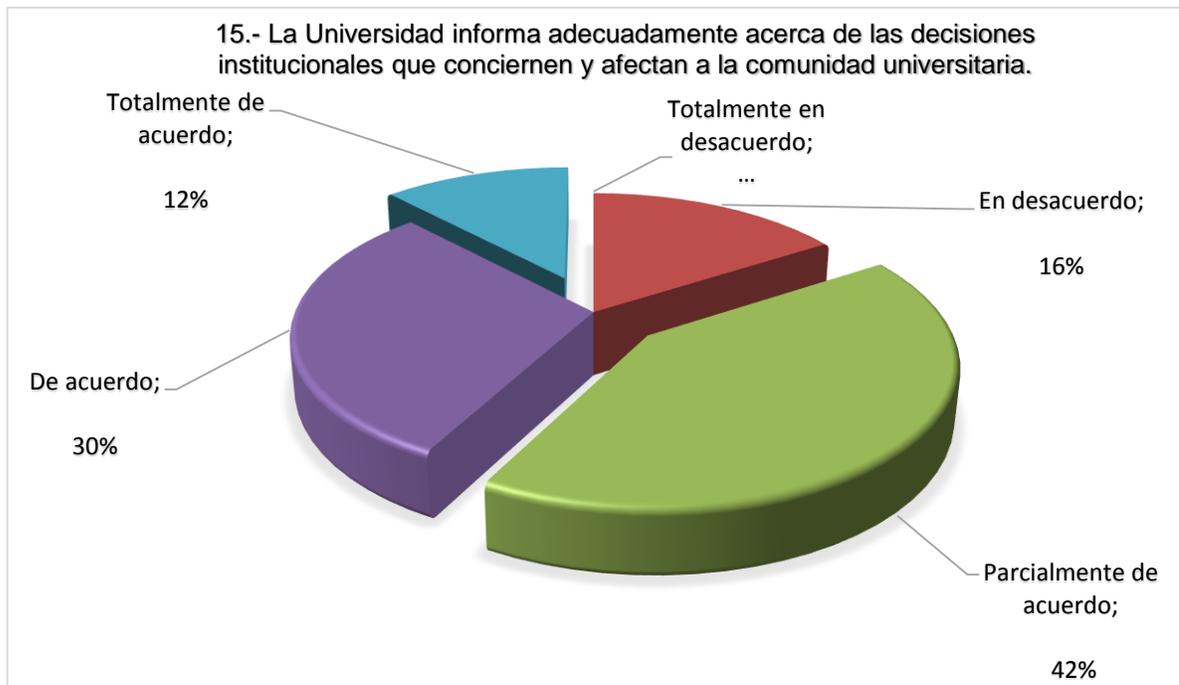
Del total de encuestados el 30% está parcialmente de acuerdo en que el personal docente y no docente recibe capacitación en temas ambientales, por lo que sí existen acciones para el cuidado del medio ambiente, pero no se proporcionan los conocimientos para que se lleven a cabo adecuadamente.



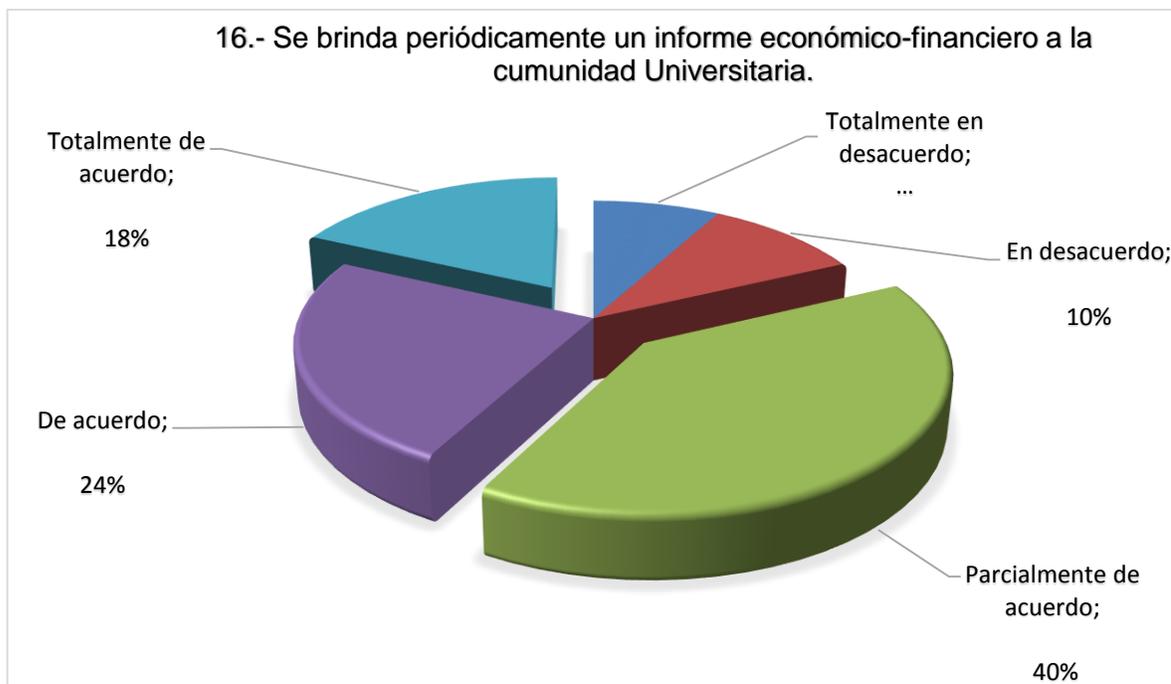
Un 34% indica estar de acuerdo en la forma democrática y transparente en la elección de las autoridades universitarias, sin embargo existe un 12% que indica estar totalmente en desacuerdo, por lo que se puede interpretar como una alerta de atención e indagar porque se tiene esa percepción entre algunos miembros del personal directivo universitario.



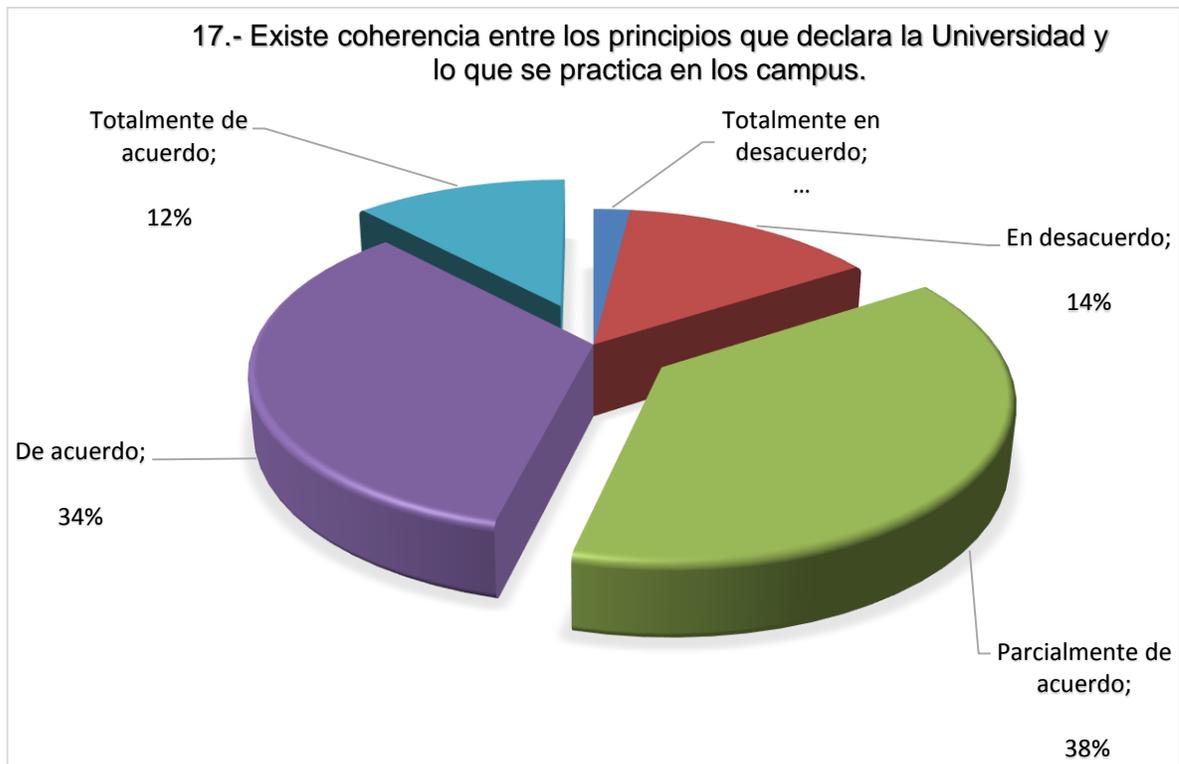
Un 36% expresa que puede participar activamente en la vida institucional de la universidad y dice sentirse escuchado, lo que indica apertura por parte de las autoridades universitarias para atender al personal docente y no docente.



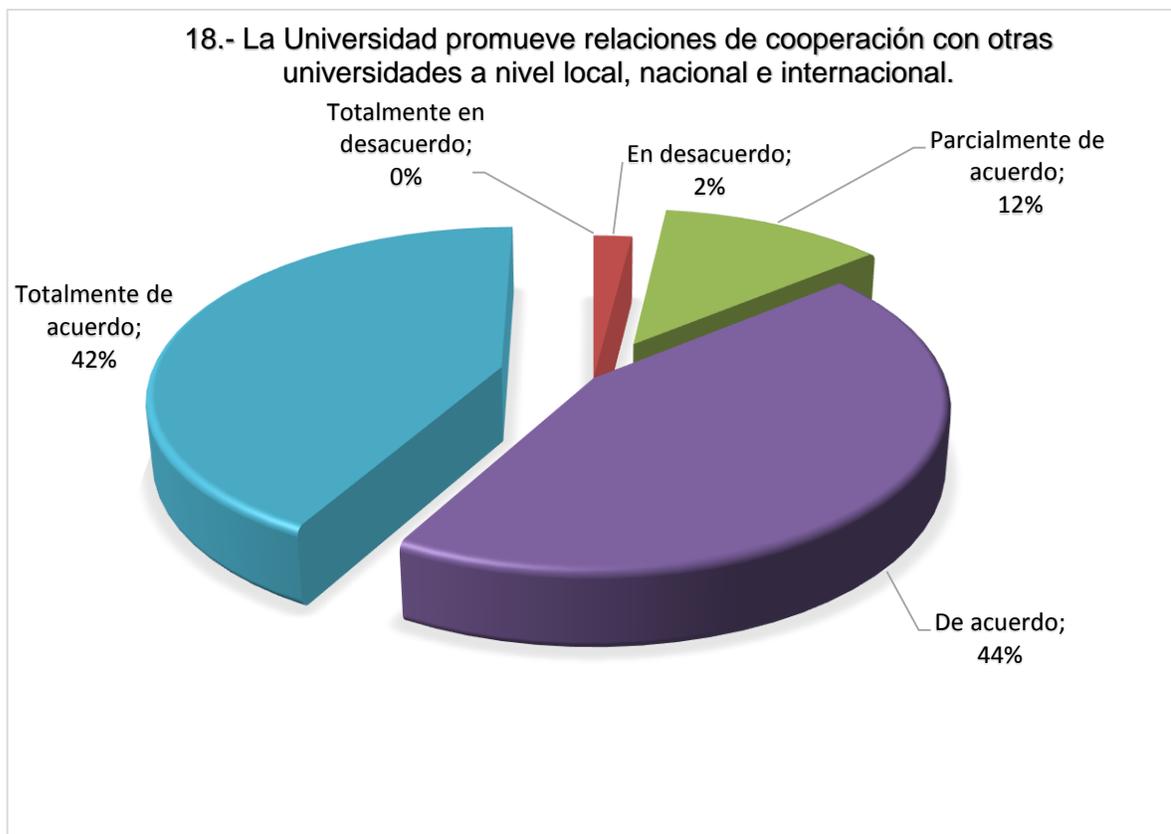
El nivel directivo en un 42% indica estar parcialmente de acuerdo en que la universidad informa adecuadamente de las decisiones institucionales, lo que indica que el proceso decisorio concierne únicamente al nivel de gobierno de la universidad.



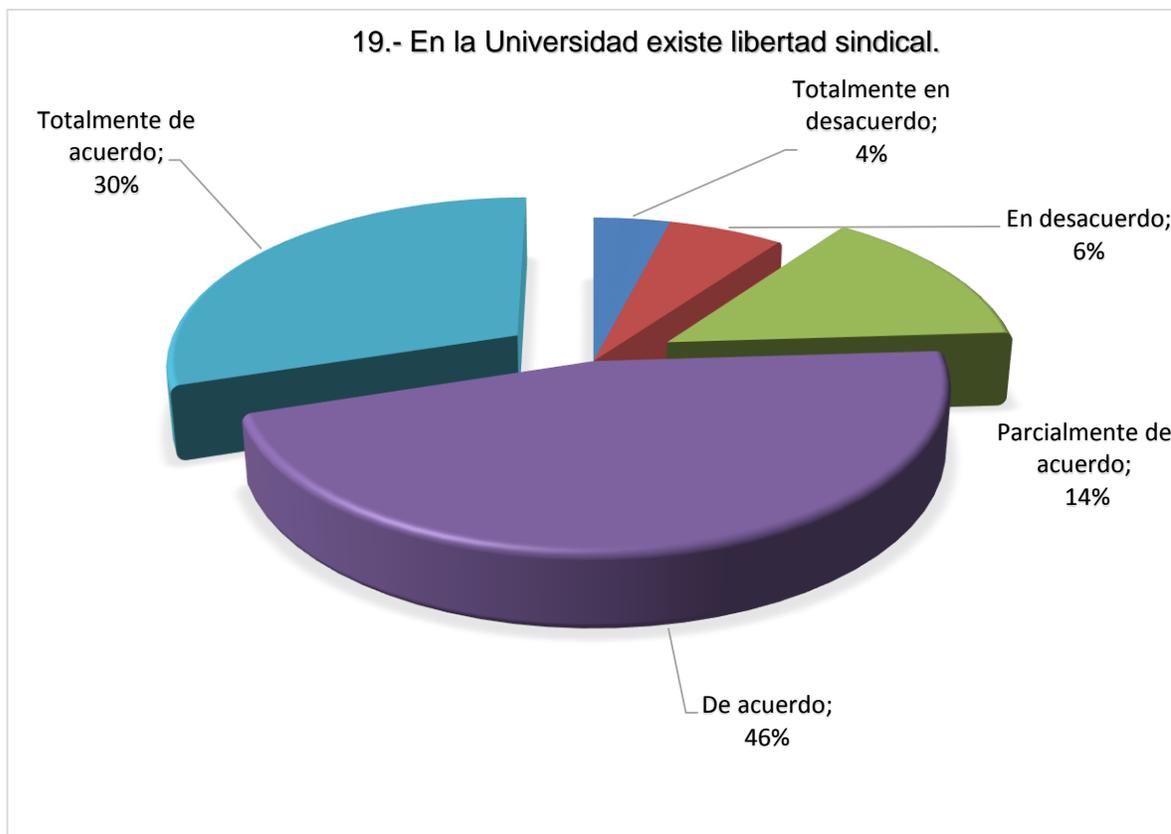
Un 40% de los encuestados señala estar parcialmente de acuerdo en la rendición de un informe económico-financiero a la comunidad universitaria, lo que indica que no se está cumpliendo cabalmente con unas de las líneas estratégicas de acción, plasmadas en el Proyecto académico vigente.



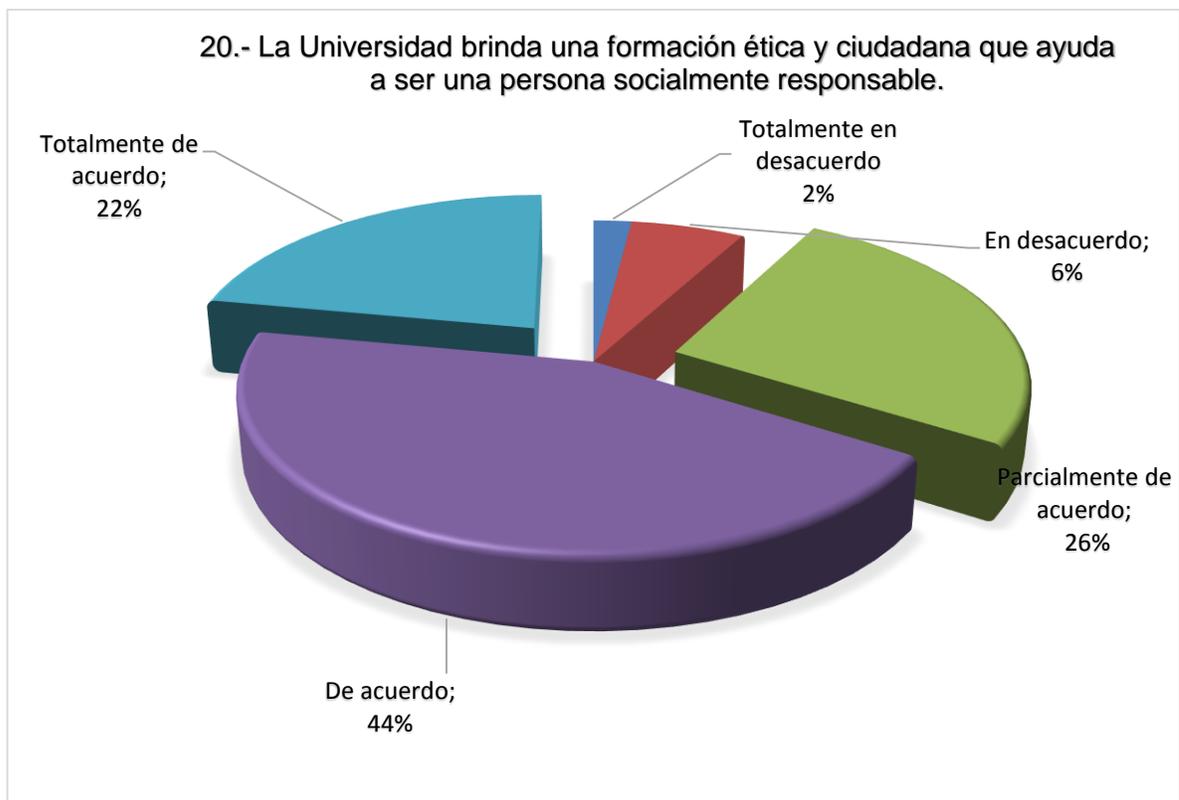
Del 100% de los encuestados pertenecientes al nivel directivo de la universidad, indica en un 38% estar parcialmente de acuerdo en la coherencia que existe entre los principios que declara la universidad y lo que en la práctica sucede en cada campus, lo que indica la falta de coherencia entre el discurso y los sucesos cotidianos universitarios.



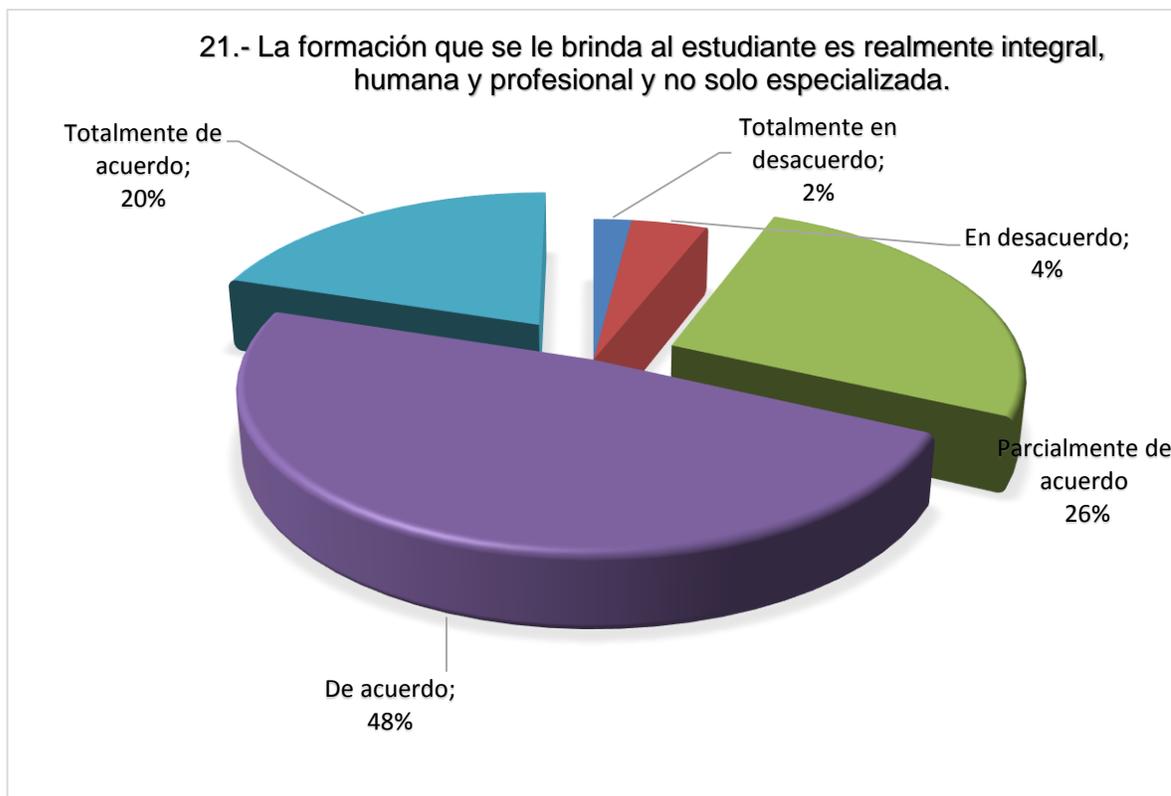
La universidad promueve la cooperación con otras instituciones de educación superior a nivel local, nacional e internacional, según lo indica el 44% de los encuestados que están de acuerdo con lo mencionado.



Del total de los encuestados, el 46% expresa estar de acuerdo en que existe total libertad sindical dentro de la universidad, lo que indica que el personal docente y no docente puede asociarse sin temores a represalias por parte de las autoridades universitarias.

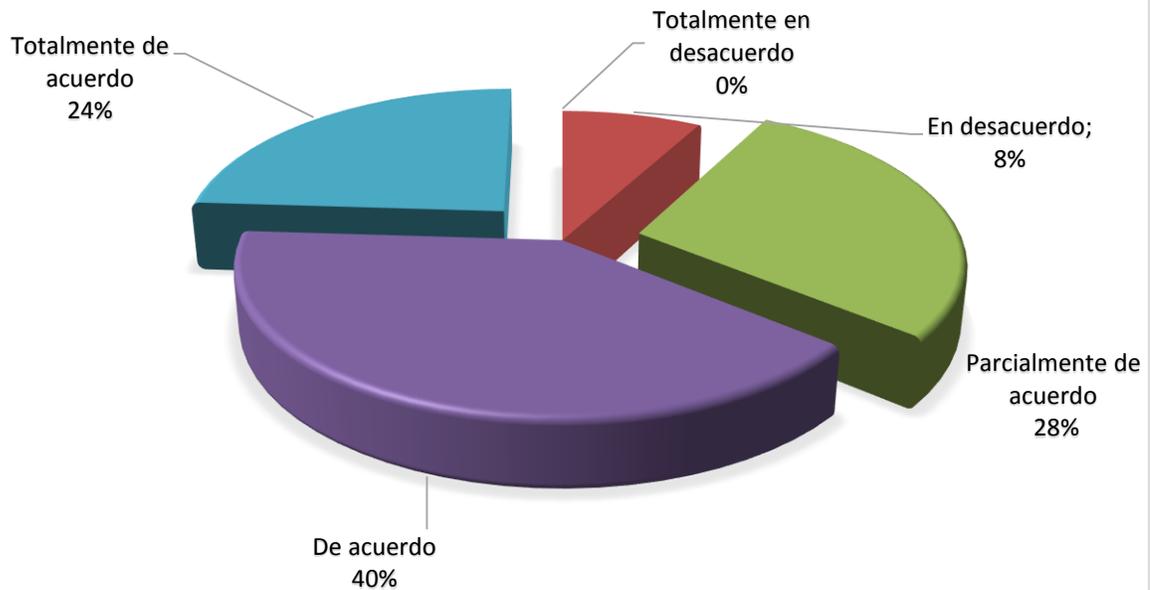


Relacionado con lo que plantea el modelo educativo universitario, respecto a la formación integral de los estudiantes, el 44% de los encuestados indica estar de acuerdo en que la Universidad si brinda formación ética y ciudadana a fin de formar una persona socialmente responsable.



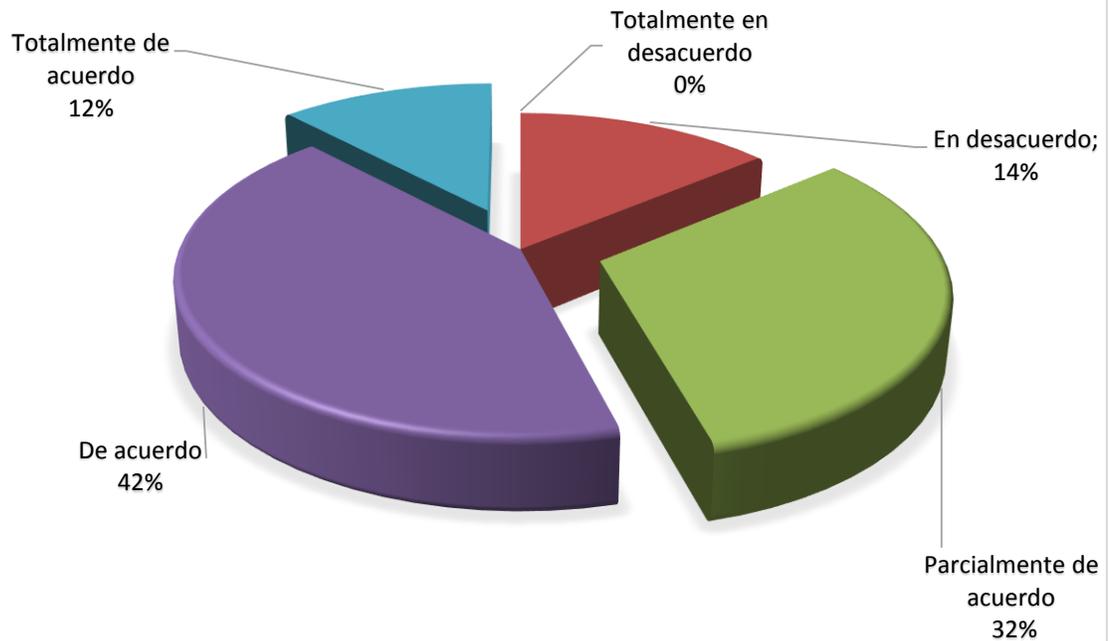
El nivel directivo encuestado, refleja en un 48% estar de acuerdo en que la formación que se le brinda al estudiante es realmente integral, lo que indica que se está realizando lo establecido por el Modelo educativo de la universidad y el proyecto académico vigente.

22.- Los cursos brindan a los estudiantes la oportunidad de hacer investigación aplicada a la solución de problemas sociales y ambientales.



Un 40% refleja estar de acuerdo en que los estudiantes tienen la oportunidad de hacer investigación aplicada a la solución de problemas sociales y ambientales, lo que indica que se están promoviendo prácticas enfocadas a que el estudiante entre en contacto directo con la realidad de su contexto social y aplique lo aprendido en las aulas.

23.- Se realizan trabajos colegiados para examinar los aspectos de responsabilidad social ligados a los Programas que se imparten en mi Unidad Académica.



Del 100% de los encuestados, el 42% afirma estar de acuerdo con que se realizan trabajos colegiados para examinar aspectos de responsabilidad social relacionados a los programas educativos que se imparten en las diferentes unidades académicas, lo que indica que se están realizando los esfuerzos necesarios para atender las problemáticas sociales y proporcionarle a los estudiantes las herramientas necesarias para el ámbito laboral.



Claramente el 54% del 100% de los encuestados expresa estar de acuerdo en que la universidad tiene líneas de investigación orientadas al desarrollo social y la sostenibilidad ambiental, lo que indica que se busca proporcionarle al estudiante un desarrollo integral.



El 42% indica estar parcialmente de acuerdo con que la universidad proporciona capacitación transdisciplinaria, lo que se refleja en la orientación que tienen los cursos formación docente, que habitualmente son de carácter pedagógico y disciplinario, para las distintas áreas del conocimiento que se atienden en los diversos campus universitarios.

Las entrevistas arrojaron la siguiente información:

El resultado de las entrevistas realizadas a los funcionarios del nivel de gobierno de la Universidad Autónoma de Chiapas arrojan las siguientes observaciones, Coinciden en entender el concepto de Responsabilidad Social Universitaria, y que continuamente se están promoviendo acciones encaminadas a lo establecido en el Proyecto Académico 2014-2018, sin embargo no se cuenta con un modelo que permita incluir y comprometer a todos los grupos de interés.

De igual manera, expresan que es un tema que se maneja en el nivel directivo de la universidad, este no ha permeado con el impacto que se quiere entre la comunidad estudiantil y docente; aunque existen planes de estudios que contemplan los temas de cuidado al medio ambiente así como la formación integral de los estudiantes, aun no se logra el interés necesarios para que toda la comunidad universitaria realice las acciones comprometidos con la responsabilidad social.

Conclusiones y propuestas.

En coincidencia con Vallaes cuando establece que la Responsabilidad Social Universitaria exige articular las diversas partes de la institución en un proyecto de promoción social para la producción de saberes responsables y la formación de profesionales ciudadanos responsables, los directivos de la Universidad Autónoma de Chiapas reconocen la necesidad de ser responsables socialmente, a fin de brindar una formación académica de calidad y con sensibilidad social, de tal manera que el profesionista egresado promueva el desarrollo social y económico a nivel local, regional, nacional e internacional.

De acuerdo a la percepción de los directivos encuestado y entrevistados, se requieren de diversos tipos de acciones que involucren a la comunidad universitaria con su entorno social, se deben establecer estrategias para el mejoramiento de la organizaciones y realizar trabajos conjuntos del sector productivo, empresarial y la universidad.

De igual manera, se considera importante la presencia de los medios de comunicación internos para tener una mayor capacidad de difusión de información objetiva respecto al tema de responsabilidad social, para que toda la comunidad lo comprenda.

No se puede dejar de lado que cuando se aborda el tema de responsabilidad social universitaria se considera una universidad vinculada con su identidad, su misión y su hacer, intentando ser congruente con sus procesos educativos, investigativos, sociales y de gestión.

Aún hay mucho por hacer, sin embargo el espíritu universitario y el deseo de contribuir al desarrollo de la sociedad debe ser el impulso para alcanzar el verdadero sentido de ser una universidad socialmente responsable, ya que impulsar la responsabilidad social, implica trabajar con ahínco e inteligencia para caminar de la mano con la sociedad construyendo una cultura educativa en la conciencia

colectiva, estableciendo sin temor a equivocarse que los conceptos de calidad académica, responsabilidad y desarrollo integral están ligados entre sí.

La comunidad universitaria tiene la oportunidad de transformar la realidad para dar respuesta a las demandas sociales con la confianza colectiva que se tiene hacia ella y lograr mejores niveles de vida.

De lo anterior se desprenden la siguiente:

Propuesta

Considerando los resultados de los instrumentos aplicados al nivel de gobierno y directivos, de la Universidad Autónoma de Chiapas, y con el fin de superar los retos identificados, se propone el siguiente Plan de Acción:

PLAN DE ACCIÓN PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA EN LA UNACH COMO UN MODELO PARA SU GESTIÓN.

Objetivo
Conjuntar de manera estratégica las acciones de Responsabilidad Social Universitaria que impacten significativamente en el desarrollo integral de la comunidad universitaria y por ende en el contexto social, económico y ambiental.

Proceso	Meta	Acciones	Cumplimiento (mes-año)
1.Compromiso	Articular la RSU con el proyecto institucional, la misión y los valores de la Universidad.	1.1.Convencer a los actores	Ciclo Enero-Junio 2019
	Exigiendo un gran compromiso al nivel de gobierno y directivos así como la implicación de toda la comunidad universitaria.	1.2.Comprometer a la institución	
		1.3. Organizar un equipo de trabajo.	
2.- Autodiagnóstico participativo	Presentar instrumentos necesarios para el diagnóstico de los ámbitos de la gestión de la organización, de la formación educativa, del conocimiento y la investigación y de la participación social.	2.1. Percepciones de los actores internos de la universidad	Ciclo Agosto-Diciembre 2019
		2.2. Resultados de desempeño de la Universidad	Ciclo Agosto-Diciembre 2019

		2.3. Expectativas de los grupos de interés externos	Ciclo Agosto-Diciembre 2019
3. Cumplimiento	Contrastar los resultados del diagnóstico con la misión de la universidad, planificar las áreas de mejora y realizar los proyectos de responsabilidad social, con la participación de los miembros de la comunidad universitaria y los actores externos participantes.	3.1. Seleccionar áreas de mejora	Ciclo Agosto-Diciembre 2019
		3.2 Ejecutar los proyectos	A partir de Agosto-Diciembre 2019
4. Rendición de cuentas	Ofrecer ideas para evaluar y comunicar de forma transparente los resultados de los proyectos de mejora institucional, afinar las estrategias y reiniciar el ciclo concentrándose en los aspectos que hayan presentado anteriormente las mayores dificultades.	4.1. Reportar a los grupos de interés	Ciclo Enero-Junio 2020
		4.2. Comenzar de nuevo	Ciclo Enero-Junio 2010

Referencias

Asociación Nacional de Instituciones de Educación Superior. (2012). Inclusión con Responsabilidad Social. México: ANUIES.

Cecoe-Cepyme. (2011). Responsabilidad Social Corporativa. Cantabria, España.

Cuevas Moreno (2011). Las dimensiones de la responsabilidad social de las empresas: una guía para su estudio. Revista facultad de ciencias económicas: investigación y reflexión , 7-26.

Guerra González (2008). La Universidad: de la realidad a perspectivas incluyentes de la diversidad en Piña Libien Hiran R. y Enrique Uribe Arzate (2008), Estudios en homenaje al Dr. Juan Josafat Pichardo Cruz. La dimensión deonto-teológica de la universidad pública mexicana del Siglo XXI. México: UAEM.

Herrera Márquez (2011). La Experiencia Mexicana en Responsabilidad Social Universitaria. Boletín LESALC de Educación Superior .

López Cuevas (1998). Crónica de la Universidad Autónoma de Chiapas. Tuxtla Gutiérrez, Chiapas: UNACH.

Moguel Liévano (2013). La Responsabilidad Social de las Empresas: el caso de las organizaciones extranjeras del sector comercio en el estado de Chiapas. Tuxtla Gutiérrez, Chiapas: PROMEP/UNACH.

Moguel Liévano (2013). La responsabilidad social de las empresas: modelo de tres dimensiones para su estudio. Un enfoque organizacional. Tuxtla Gutiérrez, Chiapas: UNACH.

Moguel Liévano, M. d. (2012). La Responsabilidad Social en las empresas: Modelo de tres dimensiones para su estudio. Un enfoque Organizacional. Tuxtla Gutiérrez, Chiapas, México: Centro Comercializador de Impresos del Sur.

Montaño Hirose (2016). La responsabilidad social de las organizaciones en México: perspectivas críticas, experiencias y debates. Ciudad de México: Gedisa.

Mukiur, R. (2010). Actitudes de los empresarios y directivos hacia la Responsabilidad Social Corporativa. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* , 101-114.

Navarro, Ivett (2011). La Planeación Estratégica y Gestión Estratégica de la Responsabilidad Social, un reto para las universidades latinoamericanas. *Boletín LESALC de Educación Superior*.

Olvera García, Olver García (2014). *Responsabilidad Social Universitaria. El reto de la Construcción Ciudadana*. México, D.F.: Porrúa.

Parent Jacquemin, J. M. (2008). *La Universidad Pública: reflexiones entorno a su ser y deber ser* en Piña Libien Hiram y Enrique Uribe Arzate (2008). *Estudios en homenaje al Dr. Juan Josafat Pichardo Cruz. La dimensión deonto-teleológica de la universidad pública mexicana del siglo XXI*. México: UAEM.

Pedroza Flores, Loreto (2011). *Responsabilidad Social de la Universidad*. Estado de México: Universidad Autónoma del Estado de México.

Sampieri, R. H. (2014). *Metodología de la Investigación*. México, D.F.: McGraw Hill.

Schvarsetin, I. (2003). *La inteligencia social de las organizaciones*. Argentina: Paidós.

Torres, Trápaga (2010). *Conceptos de responsabilidad social. Responsabilidad social de la universidad, retos y perspectivas*. Argentina: Paidós.

UNESCO. (2008). *Declaración de la conferencia regional de la educación superior en américa latina y el caribe: educación superior, ciencia y tecnología para el desarrollo sostenible*.

Universidad Autónoma de Chiapas. (2010). *Proyecto Académico 2010-2014*. Tuxtla Gutiérrez, Chiapas: UNACH.

Universidad Autónoma de Chiapas. (2014). *Proyecto Académico 2014-2018*. Tuxtla Gutiérrez, Chiapas: UNACH. Recuperado de: <http://www.unach.mx>

Vallaey, F. (2006). Programa de apoyo a iniciativas de Responsabilidad Social Universitaria, Ética y Desarrollo. Banco Interamericano de Desarrollo.

Vázquez, S. (2011). Mitos y Objetivos de la Responsabilidad Social Universitaria. Boletín LESALC de Educación Superior .

Villar, M. J. (2011). Cómo medir la percepción de la Responsabilidad Social Empresarial en los diversos Estamentos de la Universidad. Boletín LESALC de Educación Superior .

Anexo 1



INSTRUMENTO No. 1
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHIAPAS
FACULTAD DE CONTADURIA Y ADMINISTRACIÓN
CAMPUS I
COORDINACIÓN DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO
DOCTORADO EN GESTIÓN PARA EL DESARROLLO



Objetivo: Conocer la opinión del nivel directivo sobre la Gestión de la Responsabilidad Social Universitaria para el desarrollo integral de la UNACH.

Instrucciones: Responda correctamente y marque en cada ítem el recuadro que corresponda a su respuesta.

a) Género: Masculino _____ Femenino _____

b) Antigüedad en el puesto: _____

1) Totalmente en desacuerdo, 2) En desacuerdo, 3) Parcialmente de acuerdo

4) De acuerdo, 5) Totalmente de acuerdo

No.	ÍTEM	1	2	3	4	5
1	La Responsabilidad Social Universitaria es una política institucional integral y no solo acciones aisladas.	()	()	()	()	()
2	La universidad brinda facilidades para el desarrollo personal y profesional.	()	()	()	()	()
3	Existe un buen clima laboral entre el personal.	()	()	()	()	()
4	La Universidad tiene un modelo de Gestión de Responsabilidad Social Universitaria	()	()	()	()	()
5	Estoy satisfecho con los beneficios sociales y profesionales que brinda la universidad.	()	()	()	()	()
6	Dentro de la universidad se promueve el trabajo en equipo y la solidaridad.	()	()	()	()	()
7	No existe discriminación en el acceso a la docencia, ni por género, religión, raza, orientación política o sexual.	()	()	()	()	()
8	Hay equidad de género en las instancias de gobierno en la Universidad.	()	()	()	()	()
9	La Universidad es Socialmente Responsable con su personal docente y no docente.	()	()	()	()	()
10	La Universidad es ambientalmente responsable.	()	()	()	()	()
11	Existe una política institucional para la protección del medio ambiente en los campus universitarios.	()	()	()	()	()
12	El personal docente y no docente recibe capacitación en temas ambientales por parte de la Universidad.	()	()	()	()	()
13	Las autoridades de la universidad han sido elegidas en forma democrática y transparente.	()	()	()	()	()
14	Me siento escuchado como parte de la comunidad universitaria y puedo participar activamente en la vida institucional.	()	()	()	()	()

15	La Universidad informa adecuadamente acerca de las decisiones institucionales que conciernen y afectan a la comunidad universitaria.	()	()	()	()	()
16	Se brinda periódicamente un informe económico-financiero a la comunidad universitaria.	()	()	()	()	()
17	Existe coherencia entre los principios que declara la universidad y lo que se practica en los campus.	()	()	()	()	()
18	La Universidad promueve relaciones de cooperación con otras universidades a nivel local, nacional e internacional.	()	()	()	()	()
19	En la Universidad existe libertad sindical.	()	()	()	()	()
20	La Universidad brinda una formación ética y ciudadana que ayuda a ser una persona socialmente responsable.	()	()	()	()	()
21	La formación que se le brinda al estudiante es realmente integral, humana y profesional y no solo especializada.	()	()	()	()	()
22	Los cursos brindan a los estudiantes la oportunidad de hacer investigación aplicada a la solución de problemas sociales y ambientales.	()	()	()	()	()
23	Se realizan trabajos colegiados para examinar los aspectos de responsabilidad social ligados a los Programas que se imparten en mi Unidad Académica.	()	()	()	()	()
24	La universidad cuenta con líneas de investigación orientadas al desarrollo social y la sostenibilidad ambiental.	()	()	()	()	()
25	En la universidad existen dispositivos de capacitación transdisciplinaria para docentes e investigadores.	()	()	()	()	()

¡Por su colaboración, muchas gracias!

Anexo 2



INSTRUMENTO No. 2
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHIAPAS
FACULTAD DE CONTADURIA Y ADMINISTRACIÓN C-I
COORDINACIÓN DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO
DOCTORADO EN GESTIÓN PARA EL DESARROLLO

Objetivo: Conocer la apreciación de los funcionarios de primer nivel sobre la Gestión de la Responsabilidad Social Universitaria para el desarrollo integral de la UNACH.

Nombre: _____

Puesto: _____

Tiempo desempeñando el puesto: _____

Otros encargos desempeñados en la UNACH: _____

1. ¿Para usted, qué es la Responsabilidad Social Universitaria (RSU)?
2. ¿Cuál es el impacto de la RSU para la comunidad universitaria?
3. ¿Qué tanto considera usted que la comunidad Universitaria conoce el enfoque y las políticas de Responsabilidad Social de la Universidad?
4. ¿Qué tipo de campañas internas de difusión se realizan para dar a conocer el enfoque de Responsabilidad Social Universitaria?
5. ¿Cómo se da a conocer el código de ética institucional y cuáles son las acciones que garantizan su aplicación?
6. ¿Cuál es la importancia de que la RSU sea una de las cuatro dimensiones del Proyecto Académico 2014-2018?
7. ¿De qué manera se contempla la RSU en la misión y visión institucionales?
8. ¿Cuáles son las prácticas de RSU que realiza la Unach?
9. ¿Cómo se realiza el proceso de elección de las autoridades Universitarias?
10. ¿Cuáles son las normas oficiales de responsabilidad social que ha determinado la gestión universitaria?
11. ¿Cómo se incorporan los temas de Responsabilidad Social a los planes y programas de estudio?
12. ¿Qué tan frecuente se revisan los planes y programas de estudio con los actores internos y externos que participan en el proceso de aprendizaje?
13. ¿Cuáles son los vínculos que establece la Universidad con su entorno?
14. ¿Cuáles son los instrumentos que se han empleado para evaluar la RSU en la UNACH?
15. ¿Qué mejoras puede aportar para la Gestión de la Responsabilidad Social Universitaria en la UNACH?

Anexo 3

“CÓDIGO DE ÉTICA DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHIAPAS”

CAPÍTULO I

DEL OBJETIVO Y ALCANCE. OBJETIVO.

Los principios y valores contenidos en el presente Código constituyen las bases esenciales del comportamiento que deben guardar institucionalmente todos los miembros de la comunidad universitaria, con el propósito de velar e impulsar una cultura de principios éticos y valores que guíen las actividades cotidianas, en la búsqueda de la excelencia académica y administrativa de la Universidad Autónoma de Chiapas, en beneficio de la sociedad chiapaneca.

ALCANCE.

Estos principios y valores están dirigidos a autoridades de gobierno universitario, funcionarios y funcionarias, académicos y académicas, investigadores e investigadoras, personal administrativo y alumnos y alumnas, así como a toda persona que, derivado de la suscripción de un contrato de prestación de servicios o de arrendamiento de espacios físicos, realice algún tipo de actividad, sea ésta temporal o indefinida, en la universidad.

CAPÍTULO II

PRINCIPIOS UNIVERSITARIOS.

Los principios universitarios son el punto de partida que habrán de regir el pensamiento y la conducta de los miembros de la comunidad universitaria de esta Casa de Estudios; para este fin, la universidad asume los principios previstos en la Declaratoria de Principios y Valores de la Universidad Autónoma de Chiapas, que norman el desarrollo de las instituciones públicas de educación superior, además de los que están plasmados en su Plan de Desarrollo Institucional vigente:

1. La verdad, a través del ejercicio de la ética y el rigor científico.
2. La legalidad, en el respeto a las normas.

3. La congruencia, con las políticas del sistema estatal y nacional de educación superior.

4. La libertad de cátedra y de investigación, como base del desarrollo académico.

5. La autonomía universitaria, orientada a la determinación de su proyecto académico, organización interna y administración de sus recursos, para alcanzar sus fines educativos y sociales, obteniendo mayor legitimidad y respeto.

6. El respeto, como valor fundamental en la relación entre órganos de gobierno, autoridades, funcionarios, docentes, investigadores, trabajadores administrativos y alumnos.

7. La libertad, la paz, la justicia, la democracia, la pluralidad, la tolerancia, la equidad, la solidaridad y el respeto a los derechos humanos, como valores universales de la convivencia humana.

En consecuencia, estos principios servirán de base para orientar las acciones de trabajo y el comportamiento de los integrantes de la comunidad universitaria, con la finalidad de preservar la integridad y la confiabilidad de las mismas.

CAPÍTULO III VALORES INSTITUCIONALES.

Los valores son ideas o conceptos que explicitan los contenidos de los principios fundamentales universitarios, promueven formas de conducta y generan una conciencia reflexiva para actuar con moralidad y con responsabilidad.

1. DE LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA. Los valores fundamentales que todo integrante de la comunidad universitaria debe poseer, promover y ajustar en su quehacer cotidiano, dentro y fuera de la institución educativa, son:

a) VERDAD. Es mostrar congruencia y actitud entre lo que se dice y lo que se cree, es aquello que es firme, real y digno de confianza. Por ello, en su accionar y actuar, los integrantes de la comunidad universitaria deberán apegarse siempre a la verdad, la cual la deberán reflejar y aplicar en las ideas, actitudes, palabras y hechos que realicen.

b) INTEGRIDAD. Es la cualidad moral que tiene una persona de ser recta y honesta. Por consiguiente, los unachenses deben poseer esta cualidad que impulsa al individuo a actuar con cabal rectitud y ser disciplinado consigo mismo, en el cumplimiento de sus deberes y obligaciones. La imagen que la sociedad se forma de los integrantes de la comunidad universitaria es también la de la institución; por eso, deben actuar con rectitud y en forma propositiva, porque la percepción de ésta dependerá del ejemplo que sus autoridades, funcionarios, académicos, investigadores, alumnos y personal administrativo proyecten.

c) RESPONSABILIDAD. Consiste en cumplir satisfactoriamente con nuestras obligaciones, así como responder y dar cuenta de nuestros actos. En ese tenor, cada integrante de la comunidad universitaria debe asumir con sentido de responsabilidad la actividad que le corresponde efectuar, en función a las obligaciones que el marco normativo institucional señala, así como responder de los actos y de las consecuencias que deriven de sus acciones.

d) HONESTIDAD. Es actuar con probidad, integridad moral y con apego a la verdad. Por ello, todo integrante de la comunidad universitaria deberá evitar actos de corrupción, engaño o ilicitud al realizar sus actividades universitarias.

e) LEALTAD. Se concibe como la fidelidad a la institución a la que se pertenece y a nuestras convicciones, expresada a través de una actitud positiva y de orgullo de formar parte de ella. En ese contexto, los integrantes de la comunidad universitaria deberán identificarse con su institución, confiar y creer en ella, puesto que, con su esfuerzo, contribuyen a lograr su misión y visión.

f) LEGALIDAD. Es la obligación que tiene todo unachense de ajustarse en su accionar cotidiano a lo que dispone la Legislación universitaria, así como el deber de apegarse y respetar el estado de Derecho como ciudadano mexicano. Por esa razón, la universidad fomenta, no solo a su interior sino también en la sociedad en general, la cultura de la legalidad, porque reconoce que es la ruta adecuada para lograr una convivencia social pacífica y encontrar solución a muchos de los problemas más sensibles que aquejan a nuestro país.

g) DISCIPLINA. Es la sujeción a las reglas que nos rigen y la observancia de las leyes y reglamentos. Por lo tanto, los integrantes de la comunidad universitaria deben actuar ordenada y perseverantemente para cumplir con las obligaciones, metas y políticas establecidas en el marco normativo de nuestra universidad.

h) PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE. Es defender y proteger el medio ambiente en el que habitamos. Por consiguiente, dentro del marco del desarrollo humano sustentable, los unachenses debemos asumir una cultura ambientalista que promueva no sólo el respeto y el cuidado de los ecosistemas, dentro y fuera de las instalaciones universitarias, sino también innovar programas de ciencia y tecnología que contribuyan a fortalecer la conservación y la preservación del medio ambiente y de los recursos naturales. En función de lo anterior, las diferentes instancias de la Universidad deberán utilizar únicamente materiales biodegradables y no contaminantes.

i) CONFLICTO DE INTERESES. Se presenta cuando el integrante de la comunidad universitaria utiliza su posición para obtener un provecho personal, en vez del beneficio institucional que debe prevalecer, perjudicando o poniendo en riesgo el bienestar y el prestigio de la UNACH. Por ello, los integrantes de esta universidad deben abstenerse de intervenir en atender, tramitar o resolver asuntos que puedan involucrar un beneficio personal o familiar o de terceras personas, por lo que, en cualquier situación laboral o escolar, hay que anteponer siempre el interés institucional sobre cualquier otro tipo de interés, para ser congruentes no sólo con éste sino también con otros valores contenidos en el presente código.

j) EXCELENCIA. Consiste en sobresalir y elevarse a altos estándares para alcanzar metas y objetivos individuales o colectivos. Por lo cual, los integrantes de la comunidad universitaria deberán buscar permanentemente el nivel máximo de calidad personal, profesional e institucional, superándose día a día en la actividad universitaria que le corresponde ejercer para lograr el mejoramiento y crecimiento de nuestra universidad.

K) PARTICIPACIÓN RESPONSABLE. Es la acción de tomar parte e intervenir para alcanzar algo en común. En consecuencia, los integrantes de la institución son parte activa de su desarrollo, por lo que se debe promover que esta intervención se dé con sentido de responsabilidad social.

l) PERSEVERANCIA. Es la acción de ser tenaz e insistente para alcanzar objetivos. Por lo tanto, todo unachense debe tener la cualidad de persistir, con firmeza y constancia, en las acciones que lo lleven al logro de metas personales, profesionales e institucionales.

m) AUTONOMÍA UNIVERSITARIA. Es la independencia política y administrativa que posee la universidad, así como la libertad que tiene de autogobernarse y elegir sus propias autoridades sin injerencia externa, estableciendo libremente sus propios estatutos y programas de estudio, así como la libertad de cátedra e investigación.

Quedará a cargo de nuestros órganos de gobierno y del resto de los integrantes de la comunidad universitaria, velar celosamente por el respeto absoluto de la autonomía universitaria de nuestra institución.

n) RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS. Es prestar atención y cortesía a nuestros semejantes. Por tal motivo, los unachenses deberán brindarse entre sí y a todas las personas un trato amable, cordial y decoroso que reconozca la dignidad humana; asimismo, mostrar sensibilidad hacia los demás, tolerando ideas, creencias, tradiciones y costumbres.

o) LIBERTAD. Es la capacidad de elegir responsablemente entre el bien y el mal. En nuestra universidad se favorecerá el libre ejercicio del albedrío individual y grupal en cualquiera de sus manifestaciones, con la única limitación que se realice con apego y respeto a la legislación universitaria. Asimismo, dentro del marco normativo de las instituciones de educación superior, se expresa que la libertad institucional es la formación de mentes libres, abiertas a los cambios y a las transformaciones que la sociedad requiere para su desarrollo humano e integral, por lo cual nuestra

universidad acoge esta acepción de libertad para que se aplique en el quehacer universitario.

p) PAZ. Es la ausencia de conflictos. Los integrantes de la comunidad universitaria tienen el deber de mantener una sana convivencia y evitar todo tipo de contrariedades a través de una buena comunicación y de trabajo, en un ambiente de armonía basado en el respeto, tolerancia y el diálogo, para superar dificultades y buscar el justo medio en las diferencias.

q) JUSTICIA. Consiste en actuar de manera imparcial, acorde al derecho y a la razón, reconociendo las prerrogativas de los demás en su debida proporción. En nuestra institución este valor comprenderá tomar decisiones con un criterio de objetividad e imparcialidad, anteponiendo el bien común al personal. Por lo anterior, nuestra institución está obligada a luchar activamente en beneficio de la justicia social.

r) DEMOCRACIA. Es la forma de organización que promueve la participación de la comunidad para la toma de decisiones que afectan a la propia colectividad, generando una convivencia participativa y plural. Por ello, en nuestra institución las máximas autoridades son órganos colegiados que están constituidos por representantes de la comunidad universitaria y que sus acuerdos se toman de manera consensada, previo proceso de discusión, análisis, deliberación y votación.

Asimismo, los integrantes de la comunidad universitaria deberán fomentar el ejercicio de la democracia en todo los ámbitos institucionales; en la academia, se deberá promover la formación de ciudadanos demócratas y participativos.

s) PLURALIDAD. Es la diferencia de ideas y posturas respecto de algún tema. Un sello que distingue a nuestra institución, es que en ella existe diversidad de ideas y corrientes ideológicas, en la que convergen y se tolera la existencia de diferentes posiciones o pensamientos. Este pluralismo respeta y promueve la equidad de género, la heterogeneidad social, cultural, ideológica, religiosa, histórica y étnica, así como privilegia el diálogo y el debate.

t) TOLERANCIA. Es la capacidad de aceptar las diferencias que se tienen con los demás en cuanto a opiniones, creencias, origen étnico, orientación sexual, preferencias, estilos de vida, modo de hablar o expresarse, y manera de actuar. Por tal motivo, la convivencia en nuestra universidad debe basarse en el reconocimiento y aceptación de esa diversidad existente, por lo que es necesario respetar a toda persona tal como es y aceptar su derecho de ser diferente.

u) EQUIDAD. Es la cualidad de atribuir a cada quien lo que con justicia tiene derecho, es tratar a todos de manera igual, teniendo en cuenta sus diferencias. Por consiguiente, en nuestra universidad se debe conceder igualdad de trato y de oportunidades a todos sus integrantes sin distinción de género, edad, raza, origen étnico, religión, estrato social, preferencias política o sexual u otras diferencias. Dentro del marco de igualdad social que debe imperar en nuestra institución, destaca de manera especial la equidad de género, la cual consiste en ofrecer igualdad de derechos y oportunidades a hombres y mujeres que laboran, integran los órganos colegiados, o estudian en la Universidad, así como crear conciencia para otorgarles el mismo trato.

v) SOLIDARIDAD INSTITUCIONAL. Este principio exige a todo unachense cultivar una genuina vocación de servicio a la universidad, sobre la base de un trabajo en equipo en el que predomine la unidad y la ayuda mutua, para alcanzar juntos los objetivos institucionales. La solidaridad se basa, consecuentemente, en dar todo nuestro mejor esfuerzo a la institución, fortalecer su identidad y los lazos de unión entre sus integrantes, y ejercer acciones de colaboración recíprocas con la sociedad. Asimismo, la universidad tiene la obligación de formar profesionales solidarios con su entorno y con la sociedad en general.

w) RESPONSABILIDAD SOCIAL. Son todas aquellas acciones que la universidad realiza para impactar en el entorno social, mediante la investigación, vinculación y extensión de la cultura y difusión del conocimiento. De acuerdo con su responsabilidad social, la universidad favorece valores y principios éticos, económicos, sociales y ambientales acordes con su desarrollo sostenible.

2. DEL PERSONAL ACADÉMICO. El personal académico, integrado por docentes, investigadores y extensionistas, además de poseer, practicar, promover y ajustarse a los valores descritos del inciso a) al v) del numeral 1 del presente capítulo, también deberán profesar los siguientes valores:

a) INTEGRIDAD ACADÉMICA. Significa que quien imparte clases debe asumir el compromiso de transmitir a los alumnos una educación de calidad, promoviéndoles el apego a los principios y valores éticos, a través de la enseñanza y el buen ejemplo. Esto implica que el docente deberá proceder con autenticidad, evitando el plagio, y adoptar criterios responsables en su quehacer académico, así como tratar con respeto y justa consideración a los alumnos y demás integrantes de la comunidad universitaria, debiendo abstenerse de conductas como el acoso sexual, el racismo, la discriminación, o cualquier otra.

b) COMPETENCIA Y ACTUALIZACIÓN. El académico tiene la obligación de mantenerse actualizado en la materia y en los temas que imparte, a fin de transmitir a los alumnos los conocimientos más avanzados para asegurar que éstos reciban debidamente los conocimientos científicos, técnicos y éticos. Por otro parte, el académico debe estar comprometido con las políticas institucionales de acreditación imperantes, con la finalidad de consolidar programas de estudios profesionalmente competentes.

c) LIBERTAD DE CÁTEDRA E INVESTIGACIÓN. Es el derecho de ejercer la docencia con absoluta libertad de enseñar, debatir e investigar sin verse limitado por doctrinas impuestas. Por ello, en el desarrollo de su actividad docente, el académico tiene el derecho de expresar libremente sus ideas y convicciones científicas, técnicas, culturales y artísticas; esta libertad se extiende a la investigación y publicación de resultados, misma que deberá tener un alto impacto en la sociedad chiapaneca, especialmente en soluciones que combatan el deterioro ambiental en la Entidad.

d) OBJETIVIDAD E IMPARCIALIDAD. El académico tendrá la obligación de actuar siempre con equidad y justicia. Por ello, deberá evaluar y tratar a los alumnos con

total imparcialidad, desprovisto de favoritismos, y abstenerse de influir negativamente en el desarrollo académico o evaluación de algún alumno, así como de no promover intereses personales que puedan tener como resultado una interferencia en el ejercicio objetivo de sus deberes docentes, o en una ventaja o beneficio personal aprovechando su posición de académico.

e) TOLERANCIA IDEOLÓGICA. El quehacer académico se fundamenta en el derecho a la libertad de opinión y de expresión. En ese tenor, a ningún docente de nuestra universidad se le podrá limitar sus enseñanzas a causa de sus ideas, siempre y cuando se manifiesten de manera respetuosa, y sin discriminación de ninguna índole.

f) LEALTAD A LA INSTITUCIÓN. El académico tiene el deber de ser leal y respetar a la institución, así como de contribuir a enaltecer su reputación e imagen, evitando cometer cualquier conducta que pueda traer descrédito a la misma. La lealtad institucional también implica la obligación ética que tiene el docente de abstenerse de hacer comentarios que perjudiquen el prestigio de la Universidad.

3. DE LOS ALUMNOS Y LAS ALUMNAS.

Para los fines de ese Código, son alumnos las personas que estén debidamente inscritas en la Universidad, de conformidad con lo previsto en los Artículos 50 de la Ley Orgánica y 128 del Estatuto General. Además, el presente ordenamiento será de observancia obligatoria para quienes se inscriban en cursos preuniversitarios, de idiomas en los Departamentos de Lenguas y auto acceso, de movilidad estudiantil y de cualquier otra modalidad de enseñanza que se imparta en esta institución educativa.

a) HONESTIDAD E INTEGRIDAD ACADÉMICA. El alumno deberá hablar siempre con verdad y obrar con rectitud, ser honesto consigo mismo y con sus docentes al realizar las tareas, prácticas, exámenes y cualquier otra actividad escolar que se le encomiende. Asimismo, actuará con disciplina y buena fe, asistiendo puntualmente a sus clases, atendiendo las enseñanzas impartidas por sus académicos,

preparándose, actualizando sus conocimientos y esmerándose en acreditar todas las materias, sin recurrir a prácticas engañosas, fraudulentas u otros actos contrarios a los principios contenidos en este código.

b) **RESPONSABILIDAD EN SU FORMACIÓN.** Todo alumno tiene el deber de formarse para ejercer una profesión con el deseo de servir a la sociedad; por consiguiente, tendrá prioritariamente la obligación y la responsabilidad de adquirir, mediante el estudio y la investigación, los conocimientos científicos, técnicos y éticos que lo capaciten y adiestren para ese fin.

c) **RESPECTO PARA SÍ MISMO Y PARA LOS DEMÁS.** El alumno tendrá el deber de respetar su dignidad e integridad, así como la de cada persona que lo rodea en la institución: académicos, compañeros de estudios, directivos y personal administrativo. Respetará la ideología, opiniones y expresiones de los demás; asimismo, rechazará cualquier tipo de discriminación y conducta, tales como el acoso sexual, el racismo, el bullying y cualquier manifestación de intolerancia.

d) **LEALTAD A LA INSTITUCIÓN.** Al formar parte integral de la universidad y permanecer en ella, el alumno acepta la obligación de identificarse con la institución y reconocer como norma de conducta sus principios y valores: Por ello, deberá actuar de manera leal y acorde al buen prestigio que la UNACH tiene en la sociedad, evitando cualquier comportamiento que pudiera desacreditar a la misma.

4. DE LAS AUTORIDADES DE GOBIERNO, FUNCIONARIOS Y PERSONAL ADMINISTRATIVO. Para fines del presente código, son autoridades de gobierno, funcionarios y personal administrativo, todos aquellos trabajadores universitarios que no estando dentro de la clasificación del personal académico, realizan actividades adjetivas en la administración de la universidad, con diferencia de estatus jerárquico y niveles de responsabilidad. Además de corresponderles a éstos la observancia y el acatamiento de los valores institucionales descritos en los incisos del a) al v), del numeral 1, del presente capítulo, también deberán ajustarse a los siguientes valores en su actuar cotidiano dentro y fuera de nuestra universidad:

a) **COMPROMISO INSTITUCIONAL.** Las autoridades de gobierno, funcionarios y personal administrativo deben asumir con responsabilidad sus obligaciones, actuar con espíritu y vocación de servicio, y facilitar el desarrollo de procesos que permitan la satisfacción de las necesidades de la comunidad universitaria, así como manifestar una actitud de colaboración para el logro de los fines institucionales. Además de lo anterior, las autoridades de gobierno tienen la obligación de establecer y fomentar una cultura de protección al medio ambiente.

b) **COMPETITIVIDAD Y ACTUALIZACIÓN.** Es la búsqueda de ser apto y eficiente. Por ello, las autoridades de gobierno, los funcionarios y el personal administrativo deben tener la capacidad, las habilidades y la experiencia necesarias para desempeñar, con profesionalismo y eficiencia, su actividad laboral en beneficio de la universidad; asimismo, poseer espíritu de superación y mejora continua, mediante el trabajo en equipo, la innovación, el desarrollo tecnológico y la capacitación constante.

c) **LIBERTAD E IGUALDAD DE DERECHOS.** Las autoridades de gobierno, los funcionarios y el personal administrativo deberán promover, en el ámbito de sus competencias y responsabilidades, el respeto a los derechos humanos de los integrantes de nuestra institución.

d) **ACTITUD DE DIÁLOGO.** Esta cualidad consiste en mantener una comunicación abierta, clara y oportuna con los integrantes de la comunidad universitaria y con los interesados que manifiesten asuntos que les afecten directa o indirectamente, sabiendo escucharlos con interés, apertura, tolerancia y objetividad, para llegar a puntos de acuerdo. Dicha actitud la deben asumir autoridades de gobierno, funcionarios y personal administrativo para lograr una convivencia pacífica y armoniosa en nuestra institución, dado que a éstos les recae la responsabilidad de que exista permanentemente un buen clima organizacional y que impere la paz y tranquilidad en la universidad, para poder alcanzar mejor desarrollo y crecimiento.

e) **TRANSPARENCIA Y RENDICIÓN DE CUENTAS.** La universidad debe generar una cultura de transparencia, credibilidad y confianza, no sólo por asumir una actitud

moral y de buena voluntad, sino porque así lo exige la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental y otros ordenamientos legales imperantes en la materia. Por consiguiente, las autoridades de gobierno y los funcionarios universitarios deberán cumplir y hacer cumplir estas disposiciones, a fin de combatir el engaño y el ocultamiento de información, a través de un sistema de rendición de cuentas veraz, objetivo y oportuno. Por otra parte, la universidad reconoce la obligación de ajustarse a las disposiciones federales y estatales que la regulan como órgano descentralizado del Estado y como institución de educación superior autónoma.

f) MANEJO RESPONSABLE DE LA INFORMACIÓN. La documentación financiera, contable, académica y administrativa constituyen elementos muy importantes de la administración de la universidad. Por ello, quienes intervienen en su formulación y operación deben asegurarse de su integridad y exactitud, y quienes poseen acceso a la información confidencial tienen la responsabilidad de asegurarla y resguardarla debidamente y no darle mal uso, ni utilizarla en beneficio personal o de terceras personas.