

Enfoques y Perspectivas de la Responsabilidad Social Organizacional

Proceedings

MORENO-ELIZALDE, María Leticia

ARRIETA-DÍAZ, Delia

Coordinadoras

Enfoques y Perspectivas de la Responsabilidad Social Organizacional

Volumen IV

Para futuros volúmenes:
<http://www.ecorfan.org/proceedings/>

ECORFAN Enfoques y Perspectivas de la Responsabilidad Social Organizacional

El Proceedings ofrecerá los volúmenes de contribuciones seleccionadas de investigadores que contribuyan a la actividad de difusión científica de la Universidad Juárez del Estado de Durango para su área de investigación en la función de la Universidad ante los retos de la Sociedad del Conocimiento. Además de tener una evaluación total, en las manos de los directores de la Universidad Juárez del Estado de Durango se colabora con calidad y puntualidad en sus capítulos, cada contribución individual fue arbitrada a estándares internacionales (RENIECYT-LATINDEX-DIALNET-ResearchGate-DULCINEA-CLASE-Sudoc-HISPANA - SHERPA - UNIVERSIA-REBID-Erevistas-ScholarGoogle-DOI-Mendeley), el Proceedings propone así a la comunidad académica, los informes recientes sobre los nuevos progresos en las áreas más interesantes y prometedoras de investigación en la función de la Universidad ante los retos de la Sociedad del Conocimiento.

Moreno-Elizalde, María Leticia • Arrieta-Díaz, Delia

Coordinadoras

Enfoques y Perspectivas de la
Responsabilidad Social Organizacional
Proceedings T-IV

Universidad Juárez del Estado de Durango - México. Febrero, 2018.

ECORFAN®

Editora en Jefe

RAMOS-ESCAMILLA, María. PhD

Coordinadora

MORENO-ELIZALDE, María Leticia. PhD

ARRIETA-DÍAZ, Delia. PhD

Diseñador de Edición

QUIMI-POZO, Victoria. BsC

Producción Tipográfico

REYES-VILLAO, Angélica. BsC

Producción WEB

ESCAMILLA-BOUCHAN, Imelda. PhD

Producción Digital

LUNA-SOTO, Vladimir. PhD

ISBN: 978-607-8534-58-6

Sello Editorial ECORFAN: 607-8534

Número de Control PCAOE: 2018-02

Clasificación PCAOE (2018): 250218-104

©ECORFAN-Spain.

Ninguna parte de este escrito amparado por la Ley Federal de Derechos de Autor, podrá ser reproducida, transmitida o utilizada en cualquier forma o medio, ya sea gráfico, electrónico o mecánico, incluyendo, pero sin limitarse a lo siguiente: Citas en artículos y comentarios bibliográficos, de compilación de datos periodísticos radiofónicos o electrónicos. Para los efectos de los artículos 13, 162, 163 fracción I, 164 fracción I, 168, 169, 209 fracción III y demás relativos de la Ley Federal de Derechos de Autor. Violaciones: Ser obligado al procesamiento bajo ley de copyright mexicana. El uso de nombres descriptivos generales, de nombres registrados, de marcas registradas, en esta publicación no implican, uniformemente en ausencia de una declaración específica, que tales nombres son exentos del protector relevante en leyes y regulaciones de México - Spain y por lo tanto libre para el uso general de la comunidad científica internacional. PCAOE es parte de los medios de ECORFAN-Spain, E:94-443.F:008-(www.ecorfan.org)

Introducción

El concepto de Responsabilidad Social se ha desarrollado principalmente en los quehaceres de las empresas, donde se ha encontrado la necesidad de construir comportamientos socialmente responsables en organizaciones de servicios públicos (Gaete, 2008), organizaciones no lucrativas (Marcuello Servós, 2008), y las Instituciones de Educación Superior. (De la Cruz & Sasía, 2008; Gaete, 2008; Quezada, 2011).

Ahora bien, en los inicios del siglo XXI, la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) parece ser un proceso irreversible. Así lo demuestran hechos como: el lanzamiento del Global Compact o Pacto Mundial en 2001, la publicación del Libro Verde de la Comunidad Económica Europea en 2002, los Reportes de sostenibilidad con carácter obligatorio en Francia en 2004, y la norma ISO 26000 sobre responsabilidad social empresarial, entre otros. Además, el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) (2007), presenta que la RSE es un enfoque que se basa en un conjunto integral de políticas, prácticas y programas centrados en el respeto por la ética, las personas, las comunidades y el medio ambiente. Esta estrategia aplicada a la toma de decisiones y las operaciones de las empresas aumenta el valor agregado y de esa manera mejora su competitividad.

De igual forma, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) ha emitido las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, elaboradas en 1976, revisadas en 2000 y actualizadas en 2008, que contienen recomendaciones sobre aspectos sociales y ambientales aprobadas por los países miembros y algunos asociados. En dichas directrices se establece que las empresas deben contribuir al progreso económico, social y medioambiental con vistas a lograr un desarrollo sostenible.

Por otra parte, Vallaey (2007) establece dos propósitos, y cuatro ámbitos que diferencian la responsabilidad social universitaria de la responsabilidad social empresarial. El autor establece que los dos principales propósitos de la universidad son ante todo (1) la formación humana y profesional (propósito académico) y (2) la construcción de nuevos conocimientos (propósito de investigación), sabiendo que estos dos fines se relacionan estrechamente.

La Universidad, según E. Morín et al (2003) desde una visión holística, debe tratar de articular las diversas partes que la conforman en un proyecto de promoción social de principios éticos y de desarrollo social equitativo y sostenible; para la producción y transmisión de conocimiento responsable y la formación de profesores ciudadanos igualmente responsables.

El término de Responsabilidad Social Universitaria (RSU), como concepto en construcción, que cuenta con buenas prácticas entre organizaciones y empresas, comprende a la universidad en la reflexión integral de su misión de formación, investigación y participación en el desarrollo económico, social y ambiental de la sociedad. Según Vallaey (2013) “La Responsabilidad Social Universitaria supera el enfoque de la proyección social y extensión universitaria y apuesta por una reflexión integral de la Universidad como institución académica que influye en el entorno social universitario”.

Como una contribución a los estudios de gestión de responsabilidad social, se planteó este libro denominado, *Gestión de la Responsabilidad Social de las Organizaciones*, en el cual se analizan los temas desde distintas perspectivas y se realizan contribuciones desde la investigación, experiencias y reflexiones de los profesionales de la administración.

Este libro es una aportación que puede ayudar a la reflexión, al análisis crítico y al planteamiento de nuevas propuestas de investigación para el mejoramiento de la Gestión de la Responsabilidad Social de las Organizaciones.

Felicito ampliamente a los autores por sus aportaciones con los enfoques de investigadores y consultores y por compartir los resultados de sus investigaciones, conocimiento y experiencias en la administración.

*Moreno-Elizalde, María Leticia
Coordinadora*

Presentación

El tema sobre los impactos que tiene la globalización pareciera inacabable, ya que en el discurso cotidiano de la política, la economía, la educación, entre otros, se encuentra presente; a través del proceso de globalización, uno de los supuestos esenciales es que cada vez más países están dependiendo de condiciones integradas donde la comunicación, educación, el sistema financiero internacional y de comercio, requieren de una participación organizada e internacionalizada. Por lo que se ha generado un escenario de mayor intercomunicación entre los centros de poder mundial. Esto permite un mayor grado de integración dentro y entre las sociedades, lo cual juega un papel de primer orden en los cambios económicos y sociales que están teniendo lugar.

Sin embargo, cuando se da una lectura a los cambios que ha generado esta era también contribuye a tener una mirada más analítica sobre lo que se ha realizado a partir de que este término, globalización, y sus líneas de acción se implicó en las vidas cotidianas de las instituciones que rigen cualquier país; y entonces observar detenidamente si ha sido en positivo o no. Cuando hablamos de una sociedad de transiciones, inmediatamente se representa en la mente de cada persona todo lo que se ha desarrollado en nuestro entorno, cambios en el medio ambiente, economías vulnerables, guerras, movimientos políticos para el empoderamiento, solo por mencionar algunas situaciones. Por ello se hace necesario detenerse un poco y analizar lo que en él ahora está aconteciendo.

Este libro, compuesto por 16 capítulos, en donde cada uno de ellos invitan a la reflexión, al diagnóstico, a la explicación de situaciones y, a la configuración de realidades, pero que da muestra del interés que ha surgido en la vorágine suscitada en la que empresas, instituciones, organismos públicos, etc; han conformado una nueva historia.

No se puede hablar de globalización sin enmarcar la idea central del contenido e intención del presente documento, una intención que hace referencia a la importancia de un concepto cuyo significado tiene una historia y valor, y que sin embargo pareciera que es un discurso nuevo, me refiero, a la responsabilidad social.

No quisiera abordar una remembranza del término, o bien centrarlo en definiciones, es enlazar la responsabilidad social en el discurso que en la actualidad requiere tener, su necesidad es innegable, ya que ella es la que ha dado las pautas para explicar los nuevos comportamientos que han aparecido en la reciente década en el mundo de las organizaciones. Aún de que los aspectos de relaciones laborales positivas, o buenas relaciones con la comunidad y filantropía no son nada nuevo en la evolución de las organizaciones, es una realidad que sí lo son: la responsabilidad con la cadena de negocios, el enfoque medioambiental global, la ética en los negocios como tema de gestión, la bolsa de valores éticos, el marketing responsable, el comercio justo y el consumidor consciente, la estandarización de los sistemas de gestión de calidad a nivel mundial, el reporte de sostenibilidad, la consideración de los impactos globales, la cultura del diálogo, la formación de profesionales con un sentido de solidaridad y transformación social, la investigación como elemento central de construcción de conocimiento para una responsabilidad social, etc. es decir todos los temas privilegiados de la Responsabilidad Social concebida como enfoque de gestión.

No podemos dejar de lado las organizaciones y las instituciones educativas, ya que finalmente estas últimas son organizaciones de gestión, donde se forman sujetos con valores éticos, consientes, solidarios y de mejora constante para la sostenibilidad de un mundo de grandes potencialidades.

En este espacio, y por mi formación y experiencia dentro de las instituciones educativas, me permito ubicarme para extender mi punto de vista en base a cada uno de los artículos que integran este libro, externar que hoy día la Responsabilidad Social en las Universidades (RSU); o bien para generalizarlo aún más, en las Instituciones de Educación superior (IES), han tomado una característica prioritaria, y es el hecho de puntualizar su responsabilidad en una gestión administrativa de colaboración para fortalecer los diferentes ámbitos que componen una sociedad, y que lo primordial es egresar sujetos que puedan vincularse a las necesidades contextuales, con herramientas potenciales para desempeñarse en los entornos laborales con un compromiso de trascendencia. En donde la gestión administrativa, ambiental y la formación socialmente responsable de los estudiantes, garanticen las buenas prácticas de una organización educativa, por ello las buenas prácticas son la expresión de un compromiso con la sociedad y con el entorno en donde las instituciones sean una inyección social.

Por ello las denominadas buenas prácticas en el entorno de la globalización requieren de ubicarse dentro de un modelo que se responsabilice de la equidad, los derechos humanos, de la salud etc; que permita en el ciudadano actual una visión diferente. Es pues, interesante como el abordar el discurso de la responsabilidad social, lleva a una reflexión de lo que acontece a nivel mundial, y que dentro de cada espacio se requiere tomar conciencia para ampliar el espectro de una sociedad en movimiento.

Gutiérrez-Rico, Dolores

Durante el año 2015 sucedieron tres acontecimientos a nivel global de gran trascendencia para el futuro de la humanidad: la aprobación por parte de las Naciones Unidas de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), la firma del Acuerdo del Clima en París y la presentación de la Encíclica del Papa Francisco “Laudato Si”. Estos tres documentos muestran el ineludible y firme compromiso de las naciones en el camino de la sostenibilidad en materia ambiental, social y económica con vistas al 2030 y a fines de siglo. Para llegar a la formulación de esos nuevos 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible y sus 169 metas a cumplir hacia el 2030, las Naciones Unidas llevaron adelante, previamente, la mayor consulta ciudadana de la historia, donde se invitó a la población a opinar sobre cuáles deberían ser las nuevas metas de los Objetivos del Milenio.

Participaron más de un millón de personas y los resultados fueron expuestos por el Secretario General de la ONU, Ban Ki-moon, dos años antes de la aprobación de los ODS. La prioridad que encabezó la consulta fue “Una buena educación”, y la siguieron, en orden de menciones, “Mejor sistema de salud”, “Un gobierno honesto y responsable”, “Mejores oportunidades de trabajo”, “Acceso a agua potable y sanitarios” y “Alimentos accesibles y nutritivos”. Como se ve, la gente tiene muy claras sus necesidades y cuáles son los desafíos del mundo que viene. Educación y Salud son las prioridades máximas y también comprende que para alcanzarlas es fundamental que haya un buen gobierno.

Todos estos temas, de una u otra manera, han sido abordados en las diferentes investigaciones que componen esta importante obra colectiva del Colegio Nacional de Licenciados en Administración de México, y están directamente vinculados a la promoción del Desarrollo Sostenible donde, no sólo los Estados tienen una gran responsabilidad en el diseño y la implementación de políticas públicas, sino que además los propios consultados vuelven a ubicar como una cuestión primordial la responsabilidad social de las empresas y una gestión enmarcada en valores éticos que colabore con los gobiernos. La riqueza de esta obra, que tengo el honor de prologar, radica además en que el desarrollo de importantes y trascendentes temas, como son la Responsabilidad Social de los profesionales y las Instituciones de Educación Superior, del Sector Público, de las PyMes o de las grandes empresas, están sustentados a partir de casos reales y experiencias concretas de organizaciones mexicanas.

De esta forma, el libro constituye también un valioso aporte a la construcción de un modelo latinoamericano de Responsabilidad Social y Desarrollo Sostenible, con nuestra idiosincrasia, nuestros valores y nuestros propios desafíos.

En 2011 el Banco Interamericano de Desarrollo sostuvo que *en economías emergentes el sector privado tiene en sus manos capacidades y herramientas que debe utilizar para generar riqueza y a la vez contribuir al desarrollo equitativo. Y que un sector privado responsable es la mejor garantía de progreso para la región.* Hoy todavía Latinoamérica enfrenta importantes desafíos en materia de Responsabilidad Social, producto de una gobernabilidad corporativa más débil, una menor capacidad institucional, un clima de negocios menos favorable y una escala de volumen menor.

Pero la región cuenta también con enormes potencialidades, por ejemplo en materia ambiental, donde solo se produce el 10% del total de las emisiones de Gases de Efecto Invernadero del mundo y puede hacerse un rápido aporte a la reducción del cambio climático, llegando a cero carbono hacia el 2050. Y también en el compromiso de las empresas con los diez principios del Pacto Global de Naciones Unidas, donde las Redes Locales de Argentina, Colombia y México figuran entre las diez mejores del mundo.

Así, *Gestión de la Responsabilidad Social de las Organizaciones* no solo constituye un gran aporte a la profesión y a la educación en México, sino que además es una importante contribución para el desarrollo de un modelo empresarial sustentable, con impronta latinoamericana.

D’Angelo, Julián Leonardo

Este volumen contiene 8 capítulos arbitrados que se ocupan de estos asuntos en Ciencias Administrativas y Organización Empresarial.

Como primer capítulo *Solís-Hernández, Olivia, Valencia-Perez, Héctor Fernando y Ortiz-Ayala, Ricardo* presentan La Responsabilidad Social Empresarial en la formación de los Administradores. Caso Zona III de ANFECA; formulan ¿Cuál es el papel que juega una Institución de Educación Superior (IES) en la integración de la Responsabilidad Social (RS) en la formación de los administradores de las universidades que conforman la zona tres de ANFECA? Es la pregunta que guía la investigación, la cual es abordada desde las aportaciones de Svarstein (2006), quien considera que las organizaciones deben desarrollar las competencias requeridas para el efectivo ejercicio de la responsabilidad social. El estudio de caso que se presenta abarca a las IES que integran la zona tres de ANFECA, se realiza una revisión de los programas que aparecen en las páginas oficiales de cada una de las universidades estudiadas. Las instancias directivas y las evaluadoras parecen estar cumpliendo solo de manera enunciativa su declaración de objetivos respecto a la responsabilidad social, en la práctica el abordaje del tema parece ausente.

Como segundo capítulo *Ramos-García, Jesús Manuel & Magallón-Diez, María Teresa* presentan Análisis Financiero y Responsabilidad Social en las Organizaciones. Hacia un Análisis Integral -Económico, Humano y Social-; contribuyen a conocer y evaluar la situación económica-financiera actual y futura de una organización para poder tomar decisiones correctas y encaminadas al logro de los objetivos por los cuáles fueron constituidas. Se señala la necesidad del presente trabajo de conjuntar la perspectiva cualitativa y cuantitativa para lograr un análisis integral con compromiso social y humano, es decir, con responsabilidad social, y tomar decisiones óptimas que involucren componentes económicos, sociales y humanos, para hacer frente a las problemáticas internas y externas de la organización. Implicando un análisis financiero en conjunto con uno social y humano de la organización, comprendido en lo organizacional o administrativo, de donde resulten indicadores de gestión que permitan detectar las actividades y áreas en donde actuar de forma estratégica con fines sociales y humanos para mejorar la situación de la organización.

Como tercer capítulo *Ortiz-Martínez, María Guadalupe, Díaz-Reyes, Sofía Irene y Ramírez-Farías, Alberto Alonso* presentan Pertinencia Social de los Licenciados en Educación Física y Deporte a través del Mercado Laboral; determinan las competencias profesionales requeridas en el campo laboral de los egresados de la Escuela de Educación Física y Deporte de la UJED con la finalidad de atenderlas a través del plan de estudios. De acuerdo con los resultados obtenidos, los empleadores manifiestan muy buen desempeño de los LEFYD, consideran que deben profundizar sus conocimientos en la comprensión de los factores comportamentales y sociales, los efectos de la práctica del ejercicio físico sobre la estructura y función del cuerpo humano, los factores psicológicos y sociales, las estructuras de las habilidades y patrones de la motricidad, el diseño, así como el desarrollo y evaluación de los procesos de enseñanza aprendizaje.

Como cuarto capítulo *Sotelo-Asef, Jesús Guillermo, Arrieta-Díaz, Delis, Alvarado-González, Julia Alejandra y Aviña-Rentería, Ramón Valentín* presentan Diseño de un Instrumento para Medir la Responsabilidad Social en las Organizaciones con Base a la ISO 26000, desarrollan un instrumento que permita medir la percepción de los trabajadores de una organización sobre la Responsabilidad Social de la misma con base en la Norma ISO 26000. Para llevar a cabo el diseño del instrumento se realizó una revisión de literatura así como los puntos más relevantes de la norma antes mencionada, se operacionalizó conforme a esta la variable y se determinaron 28 ítems, se realizó una prueba piloto y se procesaron los datos en el SPSS versión 21 y después de analizar la información se obtuvo un coeficiente de confiabilidad alfa de cronbach con valor de .946, que permite concluir que es un instrumento confiable y que puede ser aplicado a cualquier organización para diagnosticar como sus trabajadores perciben el concepto de Responsabilidad Social en su institución, por último se presentan los resultados de acuerdo a cada una de las dimensiones que fueron consideradas para el instrumento.

Como quinto capítulo *Valdés-Arias, María Guadalupe* presenta Enfoque de Desarrollo Organizacional: Desarrollo del Capital Humano, indican los resultados del estudio que a nivel global, las tendencias percibidas con mayor urgencia e importancia son Liderazgo, Retención y Compromiso, Evolucionar las habilidades de RH, Capacidad de la Fuerza Laboral y Atracción de Talento. En este documento se analiza de manera breve los conceptos fundamentales que considera el emprendedor, todo ello para recordar la importancia de empezar una idea de negocios y como debe ir dirigida.

Se comentan cuáles son los tipos de emprendedores que existen y que función tiene cada modelo de negocios. Se explican algunas aptitudes que debe cumplir el emprendedor y que debe seguir desde el inicio de su idea, hasta llegar a un momento en donde el proyecto es sostenible.

Como sexto capítulo *Moreno-Elizalde, María Leticia. & Gutiérrez-Rico, Dolores* presentan La Responsabilidad Social Universitaria en una Escuela de Negocios, presentan este estudio como la primera fase del proyecto general de la investigación de tesis doctoral. Los datos obtenidos fueron procesados con técnicas estadísticas descriptivas. Los resultados muestran, desde una perspectiva cuantitativa, las percepciones de los estudiantes en los ámbitos organizacional y educativo. Se establece que la responsabilidad social es un área todavía en construcción. El crecimiento, los avances en la oferta y en la demanda de las instituciones de educación superior durante las últimas décadas han generado consecuencias de incertidumbre, pues las universidades experimentan dificultades para cumplir adecuadamente con sus funciones estratégicas y para actuar como motores del desarrollo científico, tecnológico, económico, político, ético y cultural. Por lo que este estudio tiene como objetivo analizar la percepción de los estudiantes con respecto a tres dimensiones de la responsabilidad social: Campus responsable y Formación profesional y ciudadana, propuestos por Vallaey, De la Cruz, y Sasia (2009).

Como séptimo capítulo *Ortega-Martínez, Rosa Martha, Salcido-Martínez, Claudia Nora y Montejano-Blancarte, Fernanda* presentan Emprendimiento Social: Una Perspectiva desde las Instituciones de Educación Superior en México, informan que las Instituciones de Educación Superior, preocupadas por la empleabilidad de sus egresados, han fomentado, sin distinción de su oferta educativa, la adquisición de habilidades emprendedoras. Algunas con más éxito que otras, desarrollan modelos de emprendimiento en las que se pueden distinguir orientaciones hacia negocios tradicionales, de media o alta tecnología. El propósito de esta investigación es reconocer que características en común describen a las Instituciones que orientan su estrategia de emprendimiento hacia lo social. Se utilizaron datos publicados por la Coordinación Nacional Universidad Empresa de la Asociación Nacional de Facultades y Escuelas de Contaduría y Administración durante las Ferias Nacionales de Emprendimiento 2016 y 2015.

Como octavo capítulo *Orduño-Sánchez, Lizbeth Soledad & Hamasaki-Gálvez, Ruth Norma* presentan de las Instituciones Educativas de Nivel Superior y su Potencialidad para Ser Socialmente Responsables, afirman que la Sustentabilidad y la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) o Corporativa (RSC), no son términos ajenos a las organizaciones; se han convertido en un desafío para las futuras generaciones de la población en el mundo. Estas nuevas generaciones son formadas en instituciones educativas, en especial por las Instituciones de Educación Superior (IES) o Universidades a quienes se les ha encargado formar a los futuros profesionistas y que se espera adquieran las capacidades necesarias para tomar decisiones socialmente responsables dentro de las organizaciones en donde laboren. Ante estas premisas, hacen falta evidencias que ofrezcan información sobre las condiciones en las que las Universidades realizan su gestión y su enfoque al cumplimiento de su responsabilidad ante la sociedad, así como detectar su potencialidad para cumplir con los criterios de la Responsabilidad Social Universitaria.

Quisiéramos agradecer a los revisores anónimos por sus informes y muchos otros que contribuyeron enormemente para la publicación en éstos procedimientos repasando los manuscritos que fueron sometidos. Finalmente, deseamos expresar nuestra gratitud a la Universidad Juárez del Estado de Durango en el proceso de preparar esta edición del volumen.

Contenido	Pág.
La Responsabilidad Social Empresarial en la formación de los Administradores. Caso Zona III de ANFECA SOLÍS-HERNÁNDEZ, O., VALENCIA-PÉREZ, F. y ORTIZ-AYALA, R	1-10
Análisis Financiero y Responsabilidad Social en las Organizaciones. Hacia un análisis integral -económico, humano y social RAMOS-GARCÍA, J.M. & MAGALLÓN-DIEZ, M.T.	11-23
Pertinencia Social de los Licenciados en Educación Física y Deporte a través del Mercado Laboral ORTÍZ-MARTÍNEZ, M. G., DÍAZ-REYES, S. I. y RAMÍREZ-FARÍAS, A. A.	24-32
Diseño de un Instrumento para Medir la Responsabilidad Social en las Organizaciones con Base a la ISO 26000 SOTELO-ASEF, J. G., ARRIETA-DÍAZ, D., ALVARADO-GONZÁLEZ, J. A. y AVIÑA-RENTERÍA, R. V.	33-44
Enfoque de Desarrollo Organizacional: Desarrollo del Capital Humano VALDÉS-ARIAS, M. G.	45-55
La Responsabilidad Social Universitaria en una Escuela de Negocios MORENO-ELIZALDE, M. L. & GUTIÉRREZ-RICO, D.	56-66
Emprendimiento Social: Una perspectiva desde las Instituciones de Educación Superior en México ORTEGA-MARTÍNEZ, R. M., SALCIDO-MARTÍNEZ, C. N. y MONTEJANO-BLANCARTE, M. F.	67-75
Diagnóstico sobre la Gestión de las Instituciones Educativas de Nivel Superior y su Potencialidad para ser Socialmente Responsables ORDUÑO-SÁNCHEZ, L. S. & HAMASAKI-GÁLVEZ, R. N.	76-91
Apéndice A. Consejo Editor Universidad Juárez del Estado de Durango	92
Apéndice B. Consejo Editor ECORFAN	93-94
Apéndice C. Comité Arbitral ECORFAN	95

La Responsabilidad Social Empresarial en la formación de los Administradores. Caso Zona III de ANFECA

Corporate Social Responsibility in the Training of Administrators. Case Zone III of ANFECA

SOLÍS-HERNÁNDEZ, O.¹, VALENCIA-PÉREZ, F.² y ORTIZ-AYALA, R.³

Universidad Autónoma de Querétaro, Facultad de Contaduría y Administración, Cerro de las Campanas s/n Fracc. Las Campanas, C.P. 76116 Querétaro, Qro.

ID 1° Autor: Olivia Solís-Hernández/ **ORC ID:** 0000-0002-6968-6173, **Researcher ID Thomson:** D9686-2018, **SNI-CONACYT:**53264

ID 1° Coautor: Héctor Fernando Valencia-Pérez/ **ORC ID:** 0000-0002-8401-5300, **Researcher ID Thomson:** D-9656-2018

ID 2° Coautor: Ricardo Ortiz-Ayala/ **ORC ID:** 0000-0002-3419-0928, **Researcher ID Thomson:** D-9299-2018, **ArXiv:** ricardoortizayala

O. Solís, F. Valencia y R. Ortiz.

osolish2@hotmail.com

M. Moreno & D. Arrieta (eds.). Enfoques y Perspectivas de la Responsabilidad Social Organizacional. Proceedings-©ECORFAN-Spain, 2018.

1 Resumen

¿Cuál es el papel que juega una Institución de Educación Superior (IES) en la integración de la Responsabilidad Social (RSE) en la formación de los administradores de las universidades que conforman la zona tres de ANFECA? Es la pregunta que guía la investigación, la cual es abordada desde las aportaciones de Svarstein (2006), quien considera que las organizaciones deben desarrollar las competencias requeridas para el efectivo ejercicio de la responsabilidad social. El rol de la IES en la formación de los nuevos administradores es fundamental para la configuración de las organizaciones y de la sociedad. El estudio de caso que se presenta abarca a las IES que integran la zona tres de ANFECA, se realiza una revisión de los programas que aparecen en las páginas oficiales de cada una de las universidades estudiadas. Las instancias directivas y las evaluadoras parecen estar cumpliendo solo de manera enunciativa su declaración de objetivos respecto a la responsabilidad social, en la práctica el abordaje del tema parece ausente.

RSE, IES, ANFECA, Ética

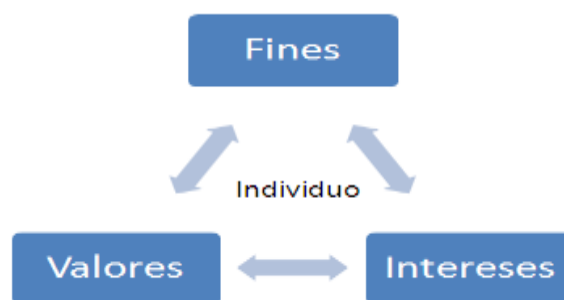
1.1 Introducción

En los últimos años, la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) o Responsabilidad Social Corporativa (RSC) se ha convertido en uno de los temas más importantes dentro del campo de las Ciencias Sociales en general y de la Administración en particular. Ello se debe, fundamentalmente, a dos movimientos que han encontrado un punto de confluencia en un momento crítico de nuestra historia: por un lado, la reflexión ética sobre el quehacer cotidiano de la humanidad como productor y consumidor, sea de manera individual o colectiva y, por el otro, el deterioro de las economías a partir del agotamiento de los recursos naturales, la explotación y en algunos casos sobre explotación del factor humano. Estos hechos, que en algunos casos han producido escándalos como los relacionados con esclavitud infantil, fraudes, corrupción y hasta incluso atentados contra los derechos humanos, han llevado a la necesidad de plantear nuevas formas de actuación social en las que participen los individuos y las organizaciones, buscando no sólo la sobrevivencia o el éxito de las empresas, sino, sobre todo, la voluntad de justicia y felicidad para la humanidad (Raufflet, 2012: 24)

La RSE o RSC es entendida como “una serie de compromisos y comportamientos que las empresas, en principio, adoptan voluntariamente, además de las obligaciones jurídicas que le son propias y que se encuentran reflejadas en las leyes de sociedades o códigos mercantiles” (Marín, 2012; 275). Estos compromisos son con la empresa, es decir, con los accionistas, los trabajadores, los clientes, la sociedad y el medio ambiente, pues la acción de una organización no se da en abstracto, sino que afecta, de forma positiva o negativa, a todos aquellos con quienes interactúa. Así, se asume que las organizaciones deben procurar un marco de acción centrado en una serie de valores y principios que tiendan a buscar no sólo la maximización de las utilidades para los accionistas, sino de los beneficios para todos.

La RSE o RSC es, ante todo, producto de una reflexión ética del actuar humano, sea de forma individual (haciendo referencia a la ciudadanía, bajo sus distintas denominaciones), o sea de forma colectiva (implicando desde la familia hasta el Estado, pasando por las empresas y organizaciones). Corresponde a la Ética porque esta disciplina, parte fundamental de la Filosofía práctica y de la Política, se basa, más que en elaborar códigos (que la convierten en parte de la religión o del derecho), en proponer reflexiones que guíen la toma de decisiones y la consiguiente actuación de las personas.

La reflexión ética procura llevar a la vida cotidiana una nueva forma de entender la responsabilidad social respecto de cuatro dimensiones fundamentales: la economía, la política, el medio ambiente y lo social. Ya Aristóteles había señalado que el hombre es un ser político, es decir, es un individuo que nace, crece, actúa, se reproduce y muere en el seno de la sociedad que le forma. La manera en que este individuo se conduzca durante su existencia será el resultado de su proceso formativo, de los valores que rijan su existencia, de los intereses que persiga y los fines hacia los que se encamine. Así pues, la formación de las personas viene a ocupar un lugar muy importante en la búsqueda de la RSE o RSC.

Figura 1.1 La RS desde el individuo

Fuente: Elaboración propia

Platón se preguntó en alguna ocasión si la virtud podía ser enseñada y luego, se contestó que sí. Enseñar a un hombre o mujer a ser virtuoso es un trabajo que persiguen las instituciones sociales (familia, iglesias y Estado). Se parte del supuesto de que los individuos virtuosos contribuirán al engrandecimiento de la patria, mientras que los no virtuosos, le dañan con su actuación. Por esto mismo, la educación, históricamente, ha sido considerada como la herramienta fundamental para el logro de los fines que socialmente se han ido construyendo y que se nos presentan como más deseables para alcanzar el fin último del Estado: el bien común.

Ya Blackburn (2006) ha mostrado como la Ética no es sólo un conjunto de principios abstractos que se quedan en el plano de la normatividad. Por el contrario, dice, es una reflexión que se enlaza con la Economía, la Política y el Derecho pues comparte con ellos un elemento común: la necesidad de decidir para actuar. Así pues, en el centro de la RSE o RSC está la actuación de las personas, sean estas físicas o morales.

Lozano (2012) ha señalado también como, aparejados a la reflexión ética, viene la cuestión de la responsabilidad. Ser responsables, dice, es estar dispuestos a responder ante alguien por nuestros actos. Desde su perspectiva, la responsabilidad implica la capacidad y la voluntad de asumir la responsabilidad. Así pues, la Responsabilidad Social trasciende el “deber ser”, que se vive como una imposición, mientras que la responsabilidad se asume. De esta diferencia es que deriva el debate entre hacer obligatoria para las organizaciones la Responsabilidad Social o dejarla a su arbitrio. Hasta este momento, la RSE es libre, sin embargo, la tendencia es a imponerla.

1.2 Descripción del problema

Durante años, la Ética formó parte de los programas de estudio del nivel medio superior, sin embargo, con los cambios de visión sobre la educación y los fines de esta, se creyó que no era necesaria su inclusión, por lo que desapareció de muchos programas, permaneciendo en algunos casos sólo en las escuelas confesionales, vinculando por lo mismo el actuar ético con la creencia religiosa.

Sin embargo, en los últimos años, la realidad se ha encargado de mostrarnos que la enseñanza de la Ética debe ser un pilar fundamental en la formación de profesionistas. No se trata ya sólo de enseñar un Código de Ética que corresponda a una determinada profesión, sino de enseñar un modo de pensamiento¹ ético, capaz de guiar a las personas en su toma de decisiones. Al respecto dice Schvarstein que “Es preciso que las organizaciones ejerzan la responsabilidad social que se les reclama y que algunas de ellas declaman, y que desarrollen las competencias requeridas para el efectivo ejercicio de esta responsabilidad” (2006; 45).

Con lo anterior, mostramos la necesidad de incidir en la formación de las personas, pero además, como instituciones, tenemos también la responsabilidad de dotar a los individuos de las herramientas que les permitan tener elementos para una decisión responsable.

¹ Para profundizar en la idea de los “modos de pensamiento” puede consultarse a Pierre Bourdieu, (1989), “Principios para una reflexión sobre los contenidos de enseñanza” en *Revista de Educación Superior* 72 ANUIES.

1.3 Objetivo

En este trabajo, nos proponemos mostrar el papel que juega la RSE o RSC en la formación de los Administradores, ello con la intención de reflexionar sobre la importancia que dan las IES a la Ética en general y a la RSE o RSC en particular, no sólo como una tendencia de moda, sino como parte de una visión acerca de cómo debiera ser una persona, profesionalista y tomadora de decisiones. Tal importancia pretendemos verla a través de dos aspectos: el señalamiento expreso de su visión en sus objetivos como carrera y la presencia o ausencia de materias curriculares relacionadas con la RSE o RSC. El análisis se hará en el grupo de IES pertenecientes a la Zona III de ANFECA, que es el grupo al cual pertenece nuestra universidad.

El trabajo está estructurado en tres partes. En la primera, presentamos brevemente los antecedentes históricos de la RSE o RSC, los cuales nos permitirán ubicar la emergencia temática en el tiempo, así como su evolución; luego, en la segunda parte, describimos la forma en que está organizado ANFECA, sus objetivos e integrantes para, en la tercera parte, hacer el análisis de los resultados obtenidos. Finalmente, presentamos algunas reflexiones a modo de conclusión.

1.4 Revisión Literaria

Antecedentes históricos de la RSE

Cuando a principios de la década de los cincuenta se empezó a hablar de la RSE o RSC, el debate no se hizo esperar. Las primeras reflexiones giraban en torno al grado de RSE o RSC que debían tener las organizaciones. La propuesta de Davis (citado en Portales y García de la Torre, 2012) era que dependiendo del tamaño de la organización y de su influencia debía ser su responsabilidad. Una segunda propuesta fue que no era responsabilidad de las empresas u organizaciones realizar labores de filantropía o asistencialismo pues ello correspondía al Estado (Friedman, citado en Portales y García de la Torre, 2012).

Para la década de los setentas, se coincidía en la necesidad de que tanto los individuos como las organizaciones actuaran de forma diferente frente a una serie de problemas que comenzaban a aparecer y que mostraban que eran muy importantes, sin embargo, se divergía en la idea de dejar que las personas (físicas o morales) actuaran de manera libre y voluntaria frente a estos problemas o lo hicieran bajo marcos normativos.

A favor de uno u otro había argumentos, sin embargo, terminó por establecerse la idea de que era necesario crear marcos legales que garantizaran el cumplimiento de normas mínimas de acción pues, si se dejaba al libre arbitrio, habría pocas probabilidades de éxito (Marín, 2012). Finalmente, la RSE o RSC comenzó a posicionarse, pasando de una primera etapa de definiciones y legitimación, a una segunda etapa relacionada con la implementación, destacándose la necesidad de establecer políticas públicas para regular la acción de las organizaciones y distinguir las dimensiones en que se actuaría, lo que permitiría más tarde pasar a la etapa evaluativa.

Johnson (citado en Portales y García de la Torre, 2012) distinguió cuatro esferas de acción de la RSE o RSC:

- a. Conocimiento del entorno en el que se desarrollan las actividades
- b. Puesta en marcha de programas sociales para generar mayores ganancias
- c. Obtener la máxima ganancia para la empresa y
- d. Considerar el peso específico de los grupos de interés y la generación de riqueza.

Como vemos, si bien en estas propuestas se hace un esfuerzo por identificar líneas de acción, hay que señalar que, en muchas ocasiones, las acciones de las organizaciones no están guiadas por la búsqueda del bien común o el cuidado del medio ambiente, sino la obtención de riqueza. Esta posición, defendida por muchos que consideran que el fin esencial de toda organización es obtener ganancia, pronto empezó a ser cuestionada pues la RSE o RSC debía verse como parte de un compromiso con la sociedad en la que la empresa se insertaba, compromiso que debía ir más allá de cumplir con la ley para dar paso a una forma diferente de pensar el entorno, la sociedad y la organización misma.

A mediados de la década de los setenta, Sethi (citado en Portales y García de la Torre, 2012), propuso tres etapas para la implementación de la RSE o RSC:

1. Una etapa obligatoria impuesta por el marco legal vigente,
2. Una etapa política, dada por las presiones que la sociedad ejerce sobre la organización y
3. Una etapa socialmente responsable dada por la capacidad de la organización de anticiparse y prevenir los impactos que produce la empresa en su accionar diario.

Carroll por su parte, creó un modelo de RSE que incluyó cuatro categorías interrelacionadas: económica (generar riqueza), legal (cumplir con la norma), ética (desempeño basado en principios y valores) y discrecional (capacidad de decidir en función de la situación).

Dada la proliferación de modelos relacionados con la RSE o RSC, en 1979 se creó un índice para medirlo. Tal índice contemplaba seis temas: ambiental, igualdad de oportunidades, personal, integración a la comunidad, productos y otros. A esta propuesta se añadió luego en 1984 la de Peter Drucker, quien propuso que la RSE o RSC debía verse como una oportunidad de negocio. En el mismo año, Cochran y Wood (citado en Portales y de la Torre, 2012), propusieron que la RSE debe ser implementada a través de principios que normen la actuación de la empresa, y de políticas y procesos que busquen responder a problemas sociales, lo que repercutió al comenzar las empresas a crear códigos de ética que más tarde se hicieron explícitos en los principios y valores que orientan la actuación de una organización.

A partir de la década de los noventa, la línea de investigación en torno a la RSE o RSC giró en torno a los llamados grupos de interés. Un grupo de interés se define como: “cualquier grupo o individuo que puede afectar o ser afectado por el logro de los objetivos de la empresa” (Freeman, citado en González, 2012; 93). Se añade además la idea de que la RSE o RSC debe ser gestionada y por tanto debe formar parte de la planeación estratégica de una organización.

La propuesta de Drucker de que la RSE debía verse como un área de oportunidad para hacer negocios fue duramente cuestionada pues se afirmaba que esta visión era contraria al espíritu de la RSE o RSC pues lo que esta persigue es crear una conciencia del valor de las personas y el medio ambiente, así como de la necesidad de pensar a la organización de forma distinta, no sólo como un consumidor de recursos para transformarlos en mercancía, sino como un organismo responsable que consume de forma racional y crítica, que piensa a sus trabajadores no como recursos, sino como personas con necesidades, intereses y condiciones muy particulares y que debe devolver a la sociedad y la naturaleza lo que éstas le están dando. Así pues, la RSE o RSC se piensa como “dialógica”, es decir, en cambio constante pero a su vez en diálogo constante entre sus partes para satisfacer a todos de la mejor manera, procurando satisfacer necesidades no sólo económicas o jurídicas, sino, sobre todo, morales.

Las visiones sobre la RSE o RSC derivaron en dos posiciones encontradas: por un lado, ver la RSE como un acto de filantropía, centrada en mejorar la imagen de la empresa frente a la sociedad y obtener más y mejores mercados a través de esta imagen benefactora y dos: ver la RSE o RSC desde una perspectiva integral, respondiendo a la propuesta de los grupos de interés en la cual la organización se convierte en mediador y no en fin en sí misma.

Con esta última mirada es que, al finalizar la década de los noventa y de cara a los retos que presenta el nuevo milenio, la Organización de las Naciones Unidas (ONU) propuso incluir a las organizaciones como actores importantes en el diseño, implementación y búsqueda de mejores condiciones para la humanidad. Así, en los llamados Objetivos del Milenio, la Responsabilidad Social Empresarial o Corporativa juega un papel clave al incidir en el diseño de políticas que ayuden a mejorar los indicadores en cuatro áreas básicas: aspectos laborales, derechos humanos, medidas anti corrupción y prácticas de medio ambiente (Portales y de la Torre, 2012; 10).

En la actualidad, la propuesta de la norma ISO 26 000 considera siete dimensiones interrelacionadas unas con otras, en las cuales se contemplan elementos como los grupos de interés, lo macro y lo micro, el crecimiento económico y la responsabilidad con el ambiente y la sociedad. Ello queda evidenciado en la siguiente figura:

Figura 1.2 Dimensiones de la RS propuestas por la norma ISO 26000



Fuente: http://www.iso.org/iso/iso_26000_project_overview-es.pdf

Como vemos, la RSE juega un papel muy importante en las organizaciones y, junto con otros actores, debe ser evaluada para garantizar el cumplimiento de los objetivos propuestos por la ONU. La evaluación, que aún se plantea como voluntaria (a través de la ISO 26 000)², tenderá, en los próximos años, a hacerse obligatoria, lo que obliga a que todos, como personas y como actores dentro de una organización, estemos informados de qué es la RSE o RSC, pero sobre todo, a que reflexionemos sobre su importancia y el papel que juega como parte de la formación del administrador.

ANFECA: El área de estudio

La ANFECA es la Asociación Nacional de Facultades y Escuelas de Contaduría y Administración. La Asociación surgió en 1959 como respuesta a la necesidad de promover la mejora tanto de los profesores como de los programas y, por ende, de los egresados, de las áreas de la contaduría, administración, informática y relaciones internacionales, procurando en cada momento que estos programas fueran pertinentes y respondieran a las necesidades de sus regiones.³ Para su mejor funcionamiento, la Asociación ha dividido en siete regiones a sus agremiados. Para este estudio, nos centraremos en la región III que está integrada por las universidades de Aguascalientes, Durango, Zacatecas, San Luis Potosí y Querétaro así como el Tecnológico de Querétaro y el Tecnológico de Durango.

Según la página oficial de ANFECA, su misión es el ser una institución de orientación y servicio académico en las carreras de negocios, que contribuyan a vincular a las instituciones de educación superior, orientando su trabajo académico a la superación de las profesiones y las disciplinas, tanto en el nivel nacional como en el internacional, dentro de un marco ético en beneficio de la educación superior y sus funciones sustantivas: la docencia, la investigación y la difusión. (ANFECA, 2013).

Como Visión propone “Coadyuvar al fortalecimiento académico de las instituciones afiliadas, así como, lograr que los egresados de las mismas, respondan responsable y eficientemente a las necesidades del entorno social”.

Como vemos, tanto en la Misión como en la Visión aparecen, por lo menos de forma enunciativa, dos palabras clave relacionadas con nuestro trabajo: ética y responsabilidad, ubicadas ambas dentro de un marco social que pretende responder a ciertas necesidades no explicitadas ni en la Misión ni en la Visión, pero sí enunciadas en el primero de sus objetivos:

² La ISO 26 000 es una de las normas más recientes propuesta por la Organización Internacional de Normalización en materia de Responsabilidad Social. Como todas las normas propuestas por esta organización, propone una serie de criterios para estandarizar las mejores prácticas y proponer guías de acción en una determinada área. Hasta este momento, esta norma es voluntaria, sin embargo, dada la necesidad de asegurar la Responsabilidad Social en las organizaciones como parte del valor agregado de la misma, tiende a hacerse de observancia obligatoria. Para conocer los rubros que evalúa la norma puede consultarse: http://www.iso.org/iso/iso_26000_project_overview-es.pdf

³ Al respecto se puede consultar: <http://www.anfeqa.unam.mx/doctos/quienes/historia.php>, revisado el 2 de mayo de 2015.

- a) Agrupar a las unidades educativas que reúnan los requisitos establecidos en los estatutos de la ANFECA y adoptar para ellos las medidas que contribuyan a elevar el nivel académico en la preparación de sus alumnos, mediante el establecimiento de planes educativos, cuyos objetivos sean *satisfacer las necesidades del ámbito socioeconómico* donde los planteles ejercen sus acciones educativas;
- b) Fomentar la actualización y formación del personal académico, la implantación del profesorado de carrera, la aplicación de la metodología más moderna y adecuada en el proceso de enseñanza aprendizaje; y
- c) Promover intercambios de carácter académico, docente, escolar y de ayuda técnica entre sus afiliados, apoyando las propuestas que en lo particular se lleven a cabo sobre reformas académicas, administrativas y legislativas que pugnen por la realización de sus objetivos básicos.⁴

Siguiendo sus objetivos, la ANFECA funciona como un organismo certificador, tanto de programas como de profesores de las escuelas y facultades afiliadas a la asociación. Tales certificaciones tienen una vigencia de dos años, al término de los cuales deben volver a presentar las evidencias de su calidad y pertinencia para obtener de nueva cuenta el certificado. Dada la constante revisión de este organismo de los programas y planes de estudio de sus afiliadas, consideramos que tomarla como base para el análisis de la formación de los administradores puede darnos un indicio de hacia dónde se está moviendo la disciplina y el papel que juega la RSE o RSC en esta formación.

En este sentido, Gilli (2011) presenta un análisis sobre la Ética en la formación de los administradores realizado en Argentina. El autor encuentra que sólo en el 25% de los casos estudiados (que corresponden a 32 universidades en estudio), se hacen referencias a la ética, en algunos casos de forma explícita y en otros sólo como una actitud esperada en el comportamiento.

Sólo en tres casos se encontró como parte de los perfiles la función de evaluar el impacto social y ambiental y sólo en dos la preocupación por la calidad de vida organizacional. Encontró también que sólo en seis casos existen materias específicas relacionadas con la ética, pero sólo en la mitad son obligatorias y en los otros casos aparecen como optativas o extracurriculares. Las denominaciones de las materias, así como su ubicación dentro del mapa curricular también varían. Veamos ahora el caso de la zona III de ANFECA.

1.5 Metodología

La RSE o RSC en la formación de los Administradores de la Zona III de ANFECA

Para esta parte del análisis hicimos una revisión de los programas que aparecen en las páginas oficiales de cada una de las universidades estudiadas. Esta revisión consideró tres elementos: primero: los objetivos generales del programa (en el caso de hacerlos explícitos), segundo, los nombres de las materias y tercero: los contenidos.

Los nombres, consideramos, nos pueden orientar respecto de las temáticas de estudio y los contenidos respecto de los enfoques. El análisis no pudimos hacerlo más profundo porque ello habría implicado revisar, por ejemplo, los perfiles docentes, los cuales nos darían luz respecto de la mirada desde la cual se abordan los programas.

1.6 Resultados

El resultado de este análisis lo presentamos a continuación divididos conforme a los tres aspectos antes mencionados:

⁴ <http://www.anfece.unam.mx/inicio.php>, consultado el 6 de abril de 2015.

a. Respeto de los objetivos del programa

La Universidad Autónoma de Aguascalientes (UAA) señala que su objetivo es “Formar Licenciados en Administración de Empresas con capacidad para desarrollar soluciones estratégicas adecuadas a problemas administrativos, organizacionales, de recursos humanos, financieros, de mercadotecnia y de operaciones en los ámbitos de la administración organizacional y de gestión de nuevos proyectos empresariales *con actitud ética, responsable, humanista y comprometida con el desarrollo sustentable*.”⁵

Por su parte, el Tecnológico de Querétaro señala como objetivo “Formar integralmente profesionales que contribuyan a la gestión de empresas e innovación de procesos; así como al diseño, implementación y desarrollo de sistemas estratégicos de negocios, *optimizando recursos en un entorno global, con ética y responsabilidad social*.”⁶ Por su parte, la Universidad Autónoma de San Luis Potosí señala que su objetivo es “... la formación de profesionistas competentes que se distingan por una sólida formación básica y general, con conocimientos avanzados en Administración que les faciliten un aprendizaje autónomo y continuo, y un mayor desarrollo de sus habilidades y destrezas, (...). El programa hace énfasis en elementos y aspectos que se trabajan de manera transversal (...). La transversalidad de estos y otros aspectos tienen como propósito *desarrollar (...) un sentido de responsabilidad social* que facilita la participación de los estudiantes en procesos de transformación en diferentes contextos organizacionales y de empresa. Esto permite igualmente fomentar los valores institucionales de tolerancia, pluralidad y honestidad.”⁷

La Universidad Juárez del Estado de Durango (UJED) propone como objetivo “Evaluar el desarrollo y perspectivas de la administración en el contexto de la globalización e internacionalización de las organizaciones, del mismo modo promover el desarrollo empresarial público y privado”.⁸ Finalmente, el Tecnológico de Durango señala que su objetivo es “Formar profesionales de la administración capaces de actuar como agentes de cambio, a través del diseño, innovación y dirección en organizaciones, sensibles a las demandas sociales y oportunidades del entorno, con capacidad de intervención en ámbitos globales y con un firme propósito de *observar las normas y los valores universales*”.⁹

En el caso de la Universidad Autónoma de Querétaro, el objetivo explícito es “Desarrollar profesionales que se desempeñen en las organizaciones (públicas, privadas o sociales) que, aplicando el proceso administrativo -planeación, organización, dirección y control-, sean capaces de diseñar, implementar y evaluar planes estratégicos buscando siempre la optimización de la rentabilidad y del buen funcionamiento, conciliando los factores humanos, financieros, tecnológicos, de mercado y de conocimiento para la toma de decisiones siempre *con ética, valores universales, equidad de género y respeto a la naturaleza* en busca de beneficios para la organización.

Para el caso de la Universidad de Zacatecas no obtuvimos información.

Como vemos, en este rubro, salvo una excepción (UJED), todas las demás instituciones señalan de forma explícita una vinculación con la Ética (valores universales) y la responsabilidad social (equidad de género, respeto a la naturaleza, humanismo y sustentabilidad).

Ahora bien, en los objetivos puede quedar explicitado, sin embargo, habrá que ver cómo aterriza estos objetivos en los planes de estudios y en cada una de las materias que cursa el Administrador a lo largo de su formación.

b. Las materias en la curricula del Licenciado en Administración

Todas las carreras analizadas presentan un plan de estudios en nueve semestres. En algunos casos, se proponen materias optativas, sin embargo, en algunos casos no se especifican cuáles son esas materias y en los que sí se hace, no encontramos relación con el objeto de estudio.

⁵ www.uaa.mx, consultado el 5 de abril de 2015. Las cursivas son nuestras.

⁶ <http://www.itq.edu.mx/academica/carreras/gestionemp.html>, consultado el 5 de abril de 2015. Las cursivas son nuestras.

⁷ <http://www.uaslp.mx/Spanish/Estudios/Paginas/default.aspx>, consultado el 5 de abril de 2015. Las cursivas son nuestras.

⁸ http://www.ujed.mx/portal/Publico/LicAdministracionEsc_InfoGral.aspx, consultado el 5 de abril de 2015.

⁹ <http://www.itdurango.edu.mx/index.php/lic-administracion-informacion-general>, consultado el 5 de abril de 2015. Las cursivas son nuestras.

A lo largo de los nueve semestres que cursa el estudiante en la UAA, sólo existe una materia denominada *Ética profesional*, ubicada en el cuarto semestre. En los títulos de las materias no vuelve a hablarse de la Responsabilidad Social. Dado que no tuvimos acceso a los contenidos de cada materia nos es imposible saber si el tema se toca de forma transversal. Por lo que respecta a la Universidad Autónoma de Querétaro, en el cuarto semestre tiene una materia llamada *Ética y responsabilidad social*. Esta materia se complementa con la de *Desarrollo Sustentable*, la cual se cursa en el octavo semestre.

El Tecnológico de Querétaro, en el segundo semestre cursa un *Taller de Ética* y, por lo menos en los nombres de las materias, no hay ninguna otra que se relacione con la RS pues su énfasis se ve claramente en las áreas matemáticas e ingenieriles, con poco espacio para las humanidades y la reflexión en torno a estos temas. La Universidad Autónoma de San Luis Potosí no tiene ninguna materia relacionada con el tema. De la Universidad Autónoma de Zacatecas no obtuvimos información de su página de internet. Por su parte, la Universidad Juárez del Estado de Durango tiene un *Seminario de Ética* en el noveno semestre.

Finalmente, el Tecnológico de Durango tiene un *Taller de Ética* en el primer semestre. Lo anterior podemos verlo de manera simplificada en la siguiente tabla.

Tabla 1.1 Denominaciones y ubicación de las materias relacionadas con la RSE

IES	Nombre de la materia	Semestre	Estatus
UAA	Ética profesional	4	Obligatoria
UAQ	Ética y Responsabilidad social Desarrollo Sustentable	4	Obligatoria
		8	Obligatoria
TQ	Taller de Ética	2	Obligatoria
TD	Taller de Ética	1	Obligatoria
UASLP	Ninguna		
UAZ	s/d		
UJED	Seminario de Ética	1	Obligatoria

Fuente: Elaboración propia a partir de información de sus páginas oficiales

1.7 Conclusiones

Como vemos, aunque las IES analizadas proponen un sus objetivos de forma explícita formar profesionales con un enfoque en la Responsabilidad Social, en las materias que integran la curricula están prácticamente ausentes pues sólo son seminarios o talleres, o se presentan de forma aislada y no se ve que haya continuidad en los diversos niveles que cursan o que se aborden los contenidos de la Responsabilidad Social de forma transversal. Sólo en el caso de la UAQ aparece una materia de forma explícita y tiene una cierta vinculación con otra dimensión del tema que es, en este caso, la sustentabilidad.

A diferencia de lo encontrado en el caso Argentino, las materias cursadas en esta zona son todas obligatorias, aunque varía el semestre en el que se aborda, ubicándose, en su mayoría, en los primeros cuatro semestres de la formación.

Ante estos resultados, resulta imperioso llevar la reflexión al claustro de profesores de las carreras de administración, así como a las instancias correspondientes, tanto directivas como evaluadoras pues lo que se está proponiendo en los objetivos generales puede no estarse cumpliendo en la realidad. Pareciera así que las IES sólo están cumpliendo de forma enunciativa con un imperativo social, sin embargo, en la práctica, el abordaje del tema está ausente.

Resulta también pertinente, para otros estudios, ahondar en los contenidos específicos de las materias, así como en las bibliografías utilizadas y cruzar esta información con los perfiles de los profesores pues ello podría darnos algunos indicios de hacia dónde se mueve la disciplina y los enfoques utilizados para el abordaje de temáticas tan importantes como la RSE o RSC.

Pareciera entonces que las IES de la zona analizada no están cumpliendo con una parte fundamental de la formación de los nuevos administradores para los nuevos tiempos pues están dejando de lado una línea disciplinar que resulta fundamental para la toma de decisiones en busca de una nueva forma de concebir a las organizaciones y a la sociedad.

1.8 Referencias

Alonso, J. A. (Coord.), (2012). La empresa en tiempos de cambio: la RSC y los negocios inclusivos. España: Fundación Carolina, Siglo XXI España.

Blackburn, P. (2006), La Ética. Fundamentos y problemas contemporáneos, México: Fondo de Cultura Económica.

Bourdieu, P. (1989). “Principios para una reflexión sobre los contenidos de enseñanza” en Revista de Educación Superior 72 ANUIES.

Gilli, J. J. (2011). Ética y empresa. Valores y responsabilidad social en la gestión. Argentina: Granica.

González, E. “Perspectiva de los grupos de interés en la RSC” en Raufflet, E., et. al, (2012). Responsabilidad Social Empresarial: México: Pearson.

Lozano, J. F. “Ética y filosofía de la Responsabilidad Social Empresarial” en Raufflet, E., et. al, (2012). Responsabilidad Social Empresarial. México: Pearson.

Marín, M. “Responsabilidad Social Corporativa y Realpolitik” en Alonso, J. A. (Coord.), (2012). La empresa en tiempos de cambio: la RSC y los negocios inclusivos. España: Fundación Carolina, Siglo XXI España.

Portales, L. y García de la Torre, C. “Evolución de la Responsabilidad Social Empresarial: nacimiento, definición y difusión en América Latina” en Raufflet, E., et. al, (2012). Responsabilidad Social. Empresarial. México: Pearson.

Raufflet, E., et. al, (2012). Responsabilidad Social Empresarial. México: Pearson.

Schvarstein, L. (2006). La inteligencia social de las Organizaciones. Desarrollando las competencias necesarias para el ejercicio efectivo de la RS. Buenos Aires: Paidós.

Internet

Instituto Tecnológico de Durango, <http://www.itdurango.edu.mx/index.php/lic-administracion-informacion-general>

Instituto Tecnológico de Querétaro, <http://www.itq.edu.mx/academica/carreras/gestionemp.html>

Universidad Autónoma de San Luis Potosí.
<http://www.uaslp.mx/Spanish/Estudios/Paginas/default.aspx>

Universidad Juárez del Estado de Durango,
http://www.ujed.mx/portal/Publico/LicAdministracionEsc_InfoGral.aspx

Universidad Autónoma de Aguascalientes, www.uaa.mx

ANFECA, <http://www.anfeca.unam.mx/inicio.php>

<http://www.anfeca.unam.mx/doctos/quienes/historia.php>

ISO 26 000 http://www.iso.org/iso/iso_26000_project_overview-es.pdf

Análisis Financiero y Responsabilidad Social en las Organizaciones. Hacia un análisis integral -económico, humano y social-

Financial Analysis and Social Responsibility in Organizations. Towards a comprehensive analysis -economic, human and social-

RAMOS-GARCÍA, J.M.¹ & MAGALLÓN-DIEZ, M.T.²

Universidad Autónoma Metropolitana, unidad Iztapalapa Departamento de Administración de la UAM-Azcapotzalco.

2 Resumen

Conocer y evaluar la situación económica-financiera actual y futura de una organización para poder tomar decisiones correctas y encaminadas al logro de los objetivos por los cuáles fueron constituidas, no ha sido tarea fácil para directivos, analistas e investigadores que lo realizan desde sus propias disciplinas desde hace más de un siglo. Actualmente la separación de enfoques cuantitativos y cualitativos en el análisis financiero, ha sido factor para que se apliquen métodos, modelos, técnicas y análisis diferentes, que evalúan únicamente los aspectos económicos, y por consiguiente se planteen soluciones parciales y económicas, sin compromiso social y humano, que no permiten ni logran cubrir y comprender la totalidad y complejidad inmersa en las organizaciones, ante contextos de conflicto, económicos, sociales, culturales, ambientales, políticos y financieros cambiantes, tanto internos como externos. De ahí la necesidad resentida del presente trabajo de conjuntar la perspectiva cualitativa y cuantitativa para lograr un análisis integral con compromiso social y humano, es decir, con responsabilidad social, y tomar decisiones óptimas que involucren componentes económicos, sociales y humanos, para hacer frente a las problemáticas internas y externas de la organización. Implicando un análisis financiero en conjunto con uno social y humano de la organización, comprendido en lo organizacional o administrativo, de donde resulten indicadores de gestión que nos permitan detectar las actividades y áreas en donde actuar de forma estratégica con fines sociales y humanos sin olvidar lo económico, una administración solidaria, para mejorar la situación de la organización sea una forma de vida organizacional e individual cotidiana y consciente, abordándose como una perspectiva más no la solución definitiva.

Análisis integral de las organizaciones, Indicadores de Gestión, Toma de decisiones y, fines sociales y humanos.

2.1 Introducción

En la tarea de conocer y evaluar la situación económica-financiera actual y futura de una organización para poder tomar decisiones correctas y encaminadas al logro de los objetivos por los cuáles fueron constituidas y evitar su fracaso, no ha sido tarea fácil para directivos, analistas e investigadores que lo realizan desde sus propias disciplinas desde hace más de un siglo. En la actualidad, en el análisis financiero, existe la separación de enfoques cuantitativos y cualitativos, lo cual implica que se tengan diferentes modelos, metodologías, técnicas y análisis diferentes que evalúan únicamente los aspectos económicos y el corto plazo, y por consiguiente se planteen soluciones y acciones parciales y con intereses económicos, sin considerar fines sociales y humanos, que no permiten ni logran cubrir y comprender la totalidad y complejidad inmersa en las organizaciones, ante contextos de conflicto, económicos, sociales, culturales, ambientales, políticos y financieros cambiantes, tanto internos como externos. De ahí la necesidad resentida del presente trabajo de conjuntar la perspectiva cualitativa y cuantitativa para lograr un análisis integral, económico, social y humano de las organizaciones, es decir, con responsabilidad social, y tomar decisiones óptimas que involucren componentes económicos, sociales y humanos, no como estrategia, sino como una forma de vida, consciente y con sentido, organizacional e individual, para hacer frente a las problemáticas y problemas de la organización, comprendido en lo organizacional o administrativo, de donde resulten indicadores de gestión que nos permitan detectar las actividades y áreas en donde actuar de forma estratégica y con fines social y humano, una administración solidaria, para mejorar la situación de la organización sea una forma de vida organizacional e individual cotidiana y consciente, abordándose como una perspectiva más no la solución definitiva.

Para lograr el objetivo anterior, el presente trabajo aborda tres apartados, el primero de ellos referente al análisis financiero, ilustrando su origen, objetivos, alcances y limitaciones de los modelos representativos; el segundo apartado retoma la importancia de un análisis integral de las organizaciones con responsabilidad social, ante la complejidad del análisis financiero y complementario al mismo, para con ello poder emprender la actuación estratégica con fines económicos, sociales y humanos a través de los indicadores de gestión que resulten en conjunto, y el último comprende las reflexiones finales del trabajo en el marco de la responsabilidad social en el análisis financiero.

2.2 Desarrollo

El análisis financiero: origen, objetivo, alcances y limitaciones de los modelos. De acuerdo al significado de la palabra “análisis”, se tiene que es distinción y separación de las partes de un todo hasta llegar a conocer sus principios o elementos. Y desde el enfoque de la metodología de la investigación “el análisis significa categorización, ordenamiento, manipulación y resumen de datos, para responder a las preguntas de investigación y su propósito es reducir los datos a una forma entendible e interpretable para que las relaciones de los problemas puedan ser estudiadas y probadas” (Kerlinger y Lee, 2002:172). De ahí que tengamos análisis de objetos, organismos o sucesos, en diferentes disciplinas.

Por lo anterior, e independientemente que el término “análisis financiero” haya sido elegido por Pablos y Fernández (1999)¹⁰, el estudio del análisis financiero tiene sus orígenes en el ámbito empresarial –organizaciones modernas-, ante la preocupación y finalidad de predecir o evitar las quiebras de las empresas. En particular los estudios empíricos se centraban en determinar el *nivel de solvencia* a través de la utilización de ratios –razones financieras-, métodos estadísticos y análisis financieros sobre los componentes de *la solvencia, la liquidez, y la rentabilidad*, entre otros factores. Dichos estudios fueron comprendidos a partir de 1932 con los trabajos de *Fitzpatrick* dando origen a la denominada *etapa descriptiva*, en donde el objetivo central fue intentar detectar las quiebras empresariales a través del uso de los ratios (Ibarra, 2009).

Sin embargo, ante las limitaciones y cuestionamientos del uso de ratios al comprender sólo una etapa descriptiva, y en general ante la quiebra masiva de empresas a finales de los sesenta y en la década de los setenta, llevó a países más adelantados en los campos de las finanzas, la estadística, la contabilidad y la informática a emprender numerosos estudios dedicados a la predicción de quiebras y al desarrollo de la teoría de la solvencia, siendo los principales precursores los norteamericanos Beaver (1966) y Altman (1968), quienes iniciaron la *etapa predictiva* del fracaso empresarial con el desarrollo de sus modelos univariados y multivariados. Estudios que a la fecha han continuado produciendo innumerables trabajos para perfeccionar los modelos predictivos (ver Ibarra, 2009), y con ayuda de métodos estadísticos más eficientes se ha intentado obtener más capacidad y exactitud en los indicadores predictivos.

Análisis financiero tradicional o primario basado en ratios

En este sentido, para el análisis financiero se ubican dos modelos de análisis financiero. Uno de ellos es el *análisis financiero tradicional o primario* basado únicamente en razones financieras o ratios, en donde se tiene la interpretación de los estados financieros, se facilita la toma de decisiones concretas sobre inversión, financiamiento, política de dividendos, la medición de rentabilidad, la creación de valor, la solvencia y la liquidez, y con ello plantear acciones para evitar el fracaso empresarial. Limitándose a describir la situación histórica y actual en la que se encuentra la empresa, de ahí que se le comprenda como etapa descriptiva y muestre una limitada capacidad para cuantificar o predecir de forma eficiente el éxito o fracaso financiero.

Por lo tanto, y en atención a la metodología de los ratios financieros que utiliza las razones geométricas o por cociente, y uno de sus fundamentos teóricos consiste en elegir relaciones racionales (Lauzel y Cibert, 1989) entre magnitudes significativas, al no ser elementos dispares y dispersos de información no se les deben considerar significativos por sí solos, todos deben ser comparados con un patrón (Westwick, 1987). Según Westwick (1990) cada ratio se puede interpretar comparándolo con: 1) ratios anteriores de la misma empresa, 2) ratios “estándar” establecidos por el contexto competitivo y 3) ratios de las mejores y las peores compañías del mismo sector.

¹⁰ Quienes consideran que “la acepción del concepto información financiera, más acorde con los últimos pronunciamientos doctrinales y profesionales, abarca todo tipo de información (financiera strictu sensu, económica y de gestión) necesaria para demostrar la responsabilidad financiera. De ahí que se utilice el término análisis financiero y no análisis económico-financiero”. Evidentemente, estas expresiones incluirían el estudio conjunto de los distintos factores patrimoniales, económicos y financieros que afectan a cada organización.

Derivado de las descripciones, los ratios se utilizan para servir como una base de datos más sintética que los estados financieros, no sin antes referir que a partir de hace seis décadas también se han orientado como una herramienta proyectiva (véase Beaver, 1966 y Altman, 1968), siendo materia prima de ciertas técnicas estadísticas que sirven para la toma de decisiones en los modelos de análisis financiero multivariable.

Empero, dada la gran cantidad de información financiera interna de la empresa, el método de los ratios tiene insuficiencias y debilidades por la fácil manipulación de sus componentes (numerador/denominador). Además ante la popularidad de esta técnica a partir de 1930, la integración y ensayo de cientos de ratios, los objetivos de los mismos no son nada claros al carecer de un sólido fundamento teórico y empírico, presentando dos defectos fundamentales según Lizarraga (1996:70), su creación e interpretación, carecen de sentido económico y motiva diferentes tipos de interpretación generando más desacuerdos y equívocos, conduciendo a un exagerado optimismo de su utilidad, y plantear análisis absurdos y sin sentido. Dentro de los estudios de sus limitaciones se encuentran Bukovinsky (1993) argumentando la falta de una teoría sólida para guiarse, a Horrigan (1965) y Jhonson (1970) refiriendo problemas de multiconialidad o colinealidad –redundancia-; y para Lev y Sunder (1979) la posible sencillez de la técnica, al ser tan popular su aplicación en el medio empresarial y académico, más por tradición que por fundamentos teóricos o resultados reales. Independiente a ello, sigue siendo una primera técnica que bien delimitada es muy efectiva para reducir la información financiera, siempre y cuando se eviten los excesos en cuanto a su confiabilidad excesiva.

En relación a lo anterior los ratios han sido importantes en las finanzas, de ahí que la teoría de la solvencia tomo como fundamento la metodología de estos coeficientes contables. Pero derivado de las debilidades en su interpretación simple, la teoría de la solvencia pasó a enriquecerse con los métodos estadísticos multivariados, que junto al desarrollo del software estadístico proporcionaron instrumentos más potentes y confiables. Así, los estudios sobre ratios aplicados a las finanzas fueron incrementando su complejidad desde los trabajos pioneros de Beaver (1966, 1968). Por lo tanto, *el análisis multivariable parte de la idea de que el análisis financiero es un tema complejo* y la investigación aplicada a fenómenos complejos requiere de un análisis dirigido a una considerable cantidad de variables ($n > 2$).

Tales *técnicas multivariadas* se aplican a esa diversidad de variables mediante el tratamiento multidimensional de los datos, en tal sentido al análisis multivariable es un conjunto de estadísticas que analizan simultáneamente más de dos ratios en una muestra de observaciones (kendall, 1975). Para Cuadras (1981:3) esta técnica estudia, interpreta y elabora el material estadístico con la base de un conjunto de $n > 2$ variables, las cuales pueden ser de tipo cuantitativo o cualitativo o una combinación de ambas. Situación por la cual alrededor de la época de los setenta, expertos iniciaron a desarrollar sus análisis financieros con ratios y modelos multivariados. Pero sin duda fue Edward Altman al aplicar el método Multiple Discriminant Análisis, obteniendo *significativa capacidad de predicción previa a la quiebra financiera*. Así Altman crea un modelo para medir la solvencia a través de un indicador conocido como “Z-Score” (1977), adaptándolo posteriormente a economías emergentes con el fin de proponer un nuevo indicador global predictivo exclusivo para este tipo de mercados, denominándolo “Emerging Markert Scoring Model” (EMS Model).

Otros estudios también utilizaron bases de datos conformadas por ratios y se distinguieron por utilizar diferentes técnicas multivariadas discriminantes tales como: el análisis discriminante lineal, el cuadrático o el análisis de regresión. En paralelo surgieron estudios a utilizar más que métodos discriminantes, métodos reductivos para seleccionar de forma más científica aquellos ratios que podrían medir y representar los principales factores estratégicos de la empresa (rentabilidad, liquidez, solvencia, productividad entre otros). Dentro de las técnicas figuran: el análisis de componentes principales, el análisis factorial y el análisis cluster. Sin embargo, la selección de factores es variada, de acuerdo a cada investigador, ver por ejemplo Lev (1974), Rees (1991), Weston y Brigham (1965), Lo (1986), Zavgren (1985) y Curtis (1978) entre otros. A través de la revisión de cada uno de ellos y en retrospectiva histórica, los factores más utilizados en los principales trabajos y que tienen actualmente un sólido fundamento teórico son los siguientes siete: rentabilidad, productividad, eficiencia, liquidez, cash flow, solvencia y endeudamiento.

De todo lo anterior, la literatura especializada indica también que es importante analizar el análisis financiero predictivo no solo desde la óptica estadística, sino partiendo desde la *concepción del modelo como sistema de información contable complejo y multidisciplinario*, y cuyo objetivo es presentar estados o información financiera condensada en ratios que posteriormente serán transformados, a través del análisis estadístico, a indicadores de exactitud, error e ignorancia, para clasificar o discriminar entre empresas sanas, fracasadas y en proceso de quiebras.

Como hemos visto, los primeros estudios se concentraron a partir de la posición de la empresa basada en los sistemas de devengo o causación y en las mediciones de rentabilidad. Posteriormente el avance en la evolución del estado de cambios en la posición financiera incrementó la complejidad del análisis, pero a la par también incrementó la objetividad y la utilización más correcta de los conceptos y medidas de cash flow (Ibarra, 2009: 20). En el mismo sentido, Gamboa y Ketz (1983) apuntaron que: si cambiaban las condiciones económicas (inflación, crecimientos, tasas de interés, etc.) o las diferentes convenciones contables, entonces los resultados del análisis multivariable también cambiarían.

Para ello, y para garantizar un análisis objetivo, Baidya y Ribeiro han concluido que los modelos basados en ratios como el de Altman presentan problemas fundamentales en cuanto a la calidad y disponibilidad para obtener bases de datos fiables. Por otra parte, Kim Won Dong y Eom Young Ho (1995) añaden que cualquier análisis financiero y basado en ratios requiere una base de datos con calidad. En el mismo sentido Robert Edminster considera que algunos ratios son mejores predictores que otros, aunque aclaró que en ciertos casos no siempre los mismos ratios son los mejores predictores para todas las empresas (Ibarra, 2009:30).

Las conclusiones que se tienen a partir de lo hasta aquí abordado, radica en que la tendencia de los ratios en forma univariable no siempre indica si una empresa se dirige al fracaso o éxito financiero.

Esto se basa en el hecho de que puede existir una manipulación en los estados financieros, y en específico en aquellas partidas que son parte de los componentes de los ratios más representativos para medir el éxito financiero. A este hecho se debe añadir la calidad de la auditoría y la disponibilidad de los directivos para asumir mejores criterios de contabilización. Así lo demuestran los extensos estudios que se han desarrollado durante más de siete décadas y la práctica contable diaria que observamos. Beaver (1996) demostró en sus investigaciones que los ratios no presentan la misma capacidad de evaluación o predicción a través del tiempo, ni predicen con igual exactitud el fracaso o el éxito financiero. Por lo tanto, es necesario para el análisis financiero multivariable basado en ratios que la contabilidad sea de utilidad y confiable.

Análisis financiero multivariable

Con base a las limitaciones anteriores, y después de reconocer que *el hecho de determinar o predecir el éxito o fracaso de una empresa constituye un tema complejo*, se ha planteado la necesidad de utilizar otras técnicas –que complementen o sustituyan– de análisis financiero más globales y de mayor alcance basadas en la estadística, como es el caso de los Modelos Univariados, Bivariados y Multivariados que han generado el concepto de análisis financiero multivariable, segundo método de análisis financiero de forma histórica. Las investigaciones bajo estos modelos se han orientado principalmente hacia casos de solvencia, rentabilidad o la predicción de quiebras (Gabas, 1990), en donde se tiene la interacción de varios factores simultáneamente y combinados entre sí. Donde el principal problema radica en determinar el peso específico o la contribución marginal que tienen cada uno de esos factores dentro de un análisis financiero integral con fines predictivos (preventivos o correctivos) (Ibarra, 2009:43).

El análisis multivariable parte de la idea de que el análisis financiero eficiente para valuaciones de crecimiento y rentabilidad, la determinación óptima de los niveles de liquidez y solvencia de una empresa o la posible predicción de una quiebra, requieren de un análisis financiero complejo, y la investigación aplicada a fenómenos complejos requiere de un análisis dirigido a una considerable cantidad de variables ($n > 2$). A partir de estos hechos se ha aceptado que las técnicas multivariadas tienen capacidad para integrar simultáneamente una gran diversidad de variables mediante el tratamiento multidimensional de los datos y pueden utilizarse como una herramienta eficaz dentro del contexto de los negocios.

Con el desarrollo de las teorías del valor, la solvencia y de los conceptos financieros que han unificado más los criterios sobre el éxito financiero entre las empresas privadas principalmente, y tomando como fundamento el análisis a través de ratios, el análisis financiero ha pasado a enriquecerse junto con el desarrollo del software estadístico (SPSS, SAS, BMPD, LISREL, SPAD; MINITAB, etc.), pues proporcionan al investigador instrumentos más potentes y eficaces para llegar a evaluaciones y predicciones más confiables (Ibarra, 2009:43). El análisis financiero multivariable, ha sido desarrollado de forma histórica en cinco etapas: a) la etapa descriptiva a través del método de ratios, b) el inicio de la etapa predictiva no modelos univariados con los trabajos de Beaver (1966, 1968), c) el inicio de la etapa predictiva con modelos multivariados como regresiones múltiples, análisis discriminante, análisis Logit y análisis Probit, d) los modelos multivariados que se desarrollaron con base en los flujos de efectivo, y e) los modelos multivariados basado en el análisis factorial y de componentes principales para seleccionar variables independientes. Donde el objeto de estudio del análisis financiero es la predicción, por lo tanto se analiza la capacidad predictiva (Gabas, 1990:27).

Una de las aplicaciones principales del análisis multivariable dentro del campo del análisis financiero consiste en resumir, sintetizar, correlacionar o discriminar grandes conjuntos de datos y variables en función de ciertos objetivos para obtener información válida que logre una mejor comprensión del fenómeno objeto de estudio (Bizquerra, 1989). Siendo los estudios de Beaver los antecedentes del análisis financiero multivariable, ya que logró separar y analizar los componentes de los ratios mediante el uso de métodos estadísticos univariados y determinó la media de los valores de dichos componentes, tanto de empresas en quiebra como de empresas sanas. Este análisis sobre las medias le llevó a la conclusión de que la combinación de datos dentro de la forma de ratio puede “oscurecer” a la información contenida en los componentes individuales. Beaver sugirió que los ratios tienen que aplicarse con discreción porque no todos tienen el mismo grado de capacidad explicativa y predictiva. Estos estudios dieron paso a la idea de los modelos multivariados llevados a cabo por primera vez por Altman (1968). Lo que sí es definitivo es que a partir de los estudios univariados de Beaver se demostraron las múltiples limitaciones que presentaba el análisis financiero tradicional basado únicamente en ratios.

Las ideas del análisis financiero basado en métodos multivariados se comenzaron a divulgar de forma más amplia a finales de los ochenta en diversas partes del mundo industrializado (Pinches y Mingo, 1973; Libby, 1975; Pinches, Mingo y Caruthers, 1973, 1975; Largay y Stickney: 1980; Chen y Shimerda: 1981; Gombola y Ketz: 1983; Gahlon y Vigeland: 1988; Dambolena y Shulman: 1988; entre otros).

Las metodologías utilizadas en las investigaciones que versan sobre nuevas formas de llevar a cabo el análisis financiero, en particular cuáles se dirigen a la quiebra y cuáles no, de las empresas fueron incrementando su complejidad desde los trabajos pioneros de Beaver (1966,1968). Siendo Altman, considerado por gran número de expertos como el investigador que más ha contribuido al desarrollo de la relativamente nueva teoría de la solvencia, sobre todo con su modelo original Z-Score (1977). Con las variaciones de aplicación de su modelo aplicado a economías emergentes que denominó “Emerging Market Scoring Model” (EMS Model), reconoció que la realidad indicaba que en los países emergentes existía una serie de riesgos adicionales cuantitativos que el análisis tradicional no consideraba. Tal era el caso del riesgo de la moneda y el riesgo industrial que impedía frecuentemente construir un modelo de análisis financiero específico para la muestra de empresas ubicadas en las economías emergentes (Ibarra, 2009:51).

Si bien los modelos de análisis financiero multivariable son más globales y de mayor alcance, aún presentan múltiples desacuerdos en cada uno de los elementos que los conforman¹¹ e incluso en la interpretación de la información para llegar a conclusiones eficientes. De ahí, que para el análisis financiero principal o final, ya más complejo, se combinan varios de los modelos multivariados con el fin de contar con herramientas de más alcance que sirvan en la medición y predicción del fracaso o éxito de la empresa mediante la obtención de los indicadores empíricos globales o de síntesis requeridos.

¹¹ Tales elementos son: la obtención y estructuración de las bases de datos, la selección de las variables independientes y la variable dependiente, la determinación de las unidades temporales y de análisis, el tipo de método estadístico multivariable de interdependencia y dependencia más adecuado para obtener evidencia empírica (Ibarra, 2009:6).

Empero, a todo lo anterior los modelos de análisis financiero multivariantes presentan ciertas limitaciones: de acuerdo a Baidya y Ribeiro el modelo de Altman presentaba dos problemas fundamentales en cuanto a la calidad y disponibilidad para obtener bases de datos fiables; a la fecha muchas investigaciones continúan sin aplicar nuevas variantes en los modelos de análisis financiero multivariante y en la fase de diseño del trabajo empírico se interesan más en la aplicación de las técnicas estadísticas.

Así, para el trabajo del analista financiero siempre es más importante la exactitud del modelo de evaluación con respecto a la constatación de una hipótesis o la validación rigurosa de una teoría que solo busca demostrar una compleja habilidad en el empleo de técnicas informáticas y estadísticas que se apartan de ambientes reales. En el mismo sentido Lizarraga (1993) considera que la sofisticación metodológica, aunque imprescindible en el avance de la técnica, transforma en ocasiones a los investigadores en sólo “especuladores estadísticos”, que fundamentados en buenos resultados tras largos procesos de constatación de variables, no tienen en cambio una base teórica y carecen de interpretaciones económicas convincentes (Ibarra, 2009:52). Afirmación que también Lev (1978) comparte, al argumentar que algunos modelos son inadecuados y cuando se emplean, presentan generalmente el síntoma de la falta de una teoría base; con base a ello se recomienda que en la interpretación y validación de los resultados exista una interpretación económica y financiera para dar sentido lógico a las causas del éxito o fracaso empresarial, y no sólo interpretaciones en términos estadísticos.

Ante ello, para desarrollar adecuadamente un modelo de análisis financiero multivariante es necesario que la contabilidad presente en todo momento, utilidad y confiabilidad, ésta última en el sentido de la naturaleza propia de la técnica contable que es provisional y no es real o exacta, debido a la manipulación o contabilidad maquillada. Por otro lado, la estructura contable de medición es de partida defectuosa y se distorsiona aún más por la inflación, la devaluación de la moneda y la variación en las tasas de interés. Así, otro fenómeno de la vulnerabilidad del sistema de información empresarial es la falta de armonización contable, pues la tendencia de la técnica varía entre los diferentes países y usuarios.

Algunas otras limitaciones hacen referencia a que las causas que explican el bajo contenido informativo de la información financiera se deben a que, el resultado contable anual mide la capacidad de creación del valor de las empresas en un plazo muy corto y con varios errores (Ohlson, 1992). Y otras se concentran en que se deben contar con buenas bases de datos (Young, 1995; Hammer, 1983; y Hair, 2000), en tal lógica, un análisis eficiente de las bases de datos llevará siempre a una mejor evaluación o predicción. En general, los modelos de análisis financiero multivariantes presentan dos fases para su desarrollo que son complejas y de igual importancia. La primera de ellas requiere una estrecha relación conceptual-empírica, además de comprender el estudio y estructuración detallada de la base de datos para evitar el efecto de maquillaje contable, mantener la utilidad y confiabilidad del sistema contable a través de los años para su comparabilidad, y llegar al máximo grado de armonización conceptual entre los diferentes estados financieros utilizados. La segunda fase del modelo, consiste en determinar la variable dependiente de forma categórica o numérica, e incorporar en una función lineal los ratios seleccionados como variables independientes, asignándoles una ponderación individual a cada uno de ellos con el fin de aplicar un método multivariante clasificatorio para obtener porcentajes de exactitud y errores predictivos “ex ante” o “ex post”.

En tal sentido, la combinación adecuada y constante de nuevos estudios con base en flujos de efectivo, valores bursátiles, valores de mercado y valores contables con base en el devengo, puede llevarnos a una mayor exactitud de diagnóstico como predictiva. Dentro de las limitaciones de cada modelo es preciso reconocer que cada uno se desarrolló y fue funcional en su época bajo ambientes tecnológicos y de normatividad contable de sus décadas, de ahí radica en que en la actualidad las problemáticas financieras son diferentes y complejas, situación que obliga a analizar bajo nuevos enfoques, y es aquí la importancia de la propuesta del presente trabajo en un *análisis integral, que involucre el análisis financiero e indicadores de gestión*, además donde exista no únicamente la perspectiva cuantitativa y fines económicos sino también reconocer y considerar la parte cualitativa, aspectos humanos y sociales, tanto internos y externos a la organización, como se desarrolla en el siguiente apartado.

Un Análisis Integral con Responsabilidad Social –económico, humano y social- de las Organizaciones: Hacia la conjunción cuantitativa y cualitativa de indicadores de gestión, una perspectiva interdisciplinaria. Después del estudio del análisis financiero, y revisión de los diversos modelos que lo comprenden, así como de las limitaciones y precisiones que se deben considerar en cada uno de ellos para resultar útiles, como tomar en cuenta que el campo de estudio en el análisis financiero es el estudio de la tendencia o predicción a la quiebra o éxito de las empresas. Podemos ubicar que dicho fracaso o éxito no responde o es causado únicamente por razones económicas y/o financieras, sino también existen otras razones suficientes como aspectos humanos, sociales, jurídicos, legales, económicos, conceptuales, técnicos u operativos que exponen al fracaso o impulsan al buen logro de los objetivos de la organización, ello al precisar el carácter complejo, cambiante y pragmático que caracteriza a la organización, tanto en su interior como exterior. Complejidad avalada porque no se sigue un sistema lineal, existen muchos factores interdependientes y adaptativos que generan emergencias, son ambientes dinámicos.

En este marco, es factible un análisis integral de la empresa, donde no se sustituya a uno u otro método o modelo de análisis, ni mucho menos el análisis financiero, sino de lo contrario sean complementarios para lograr la mayor inteligibilidad de la empresa y tener mayores elementos para la toma de decisiones, es decir, hasta cierto punto más racional¹² –al considerar a más elementos y factores- para evitar el fracaso o impulsar su buen funcionamiento, o bien indagar que existen otros factores o elementos no cuantificables que tienen repercusiones de forma directa o indirecta en las cifras económicas. Situación que amerita un análisis de la situación humana y social de la organización, es decir, de responsabilidad social. Y no sólo para situaciones descriptivas sino para toma de decisiones que beneficien dichos aspectos y no sólo los económicos.

Por lo tanto, en el análisis integral de la organización debe comprender lo económico, social y humano, en donde se debe considerar o evaluar su historia, su situación actual en diferentes ámbitos de acción –personal laborando, comunidad y actores con quienes interactúa, económico, financiero, legal, técnico, operativo, tecnológico, tanto de forma interna como externa-, y las perspectivas de futuro con el fin de tomar decisiones adecuadas en relación con las características particulares a la organización y para su beneficio económico-humano-social.

El análisis integral no solo interesa a directivos, sino también a cualquier persona que tenga relaciones con la empresa (trabajadores, clientes, bancos, accionistas, acreedores, proveedores, competidores entre otros). Por lo tanto se debe apostar a una nueva cultura de hacer, analizar y pensar empresas, donde lo económico-social-humano deben ser aspectos y sentidos conscientes de la forma de vida de estas organizaciones, cosmovisión que debe ser aceptada y practicada por accionistas y directivos principalmente, para analizar situaciones a largo plazo, no por compromiso ni por cumplir leyes o reglamentos, sino una forma de vida, donde la finalidad sea el beneficio de la sociedad, del hombre, y su comprensión del mismo como especie, es decir, una auténtica responsabilidad social de las organizaciones, con sentido humano como especie, y social, hacia la sociedad, y que sin lugar a dudas requiere de lo funcional y económico para su funcionamiento, pero sin ser este último su único fin, sino su medio. Donde lo humano se concentre en un trato humano¹³, justo, solidario, inclusivo, ético, democrático tanto con el personal o trabajadores que la conforman como con quienes interactúa; y lo social¹⁴ hacia el compromiso con la sociedad, los otros, con la naturaleza, cultura, instituciones, diversidad entre otros.

Siendo para nosotros la Responsabilidad Social en las organizaciones, la forma de vida consciente, cotidiana y a futuro en toda la organización con promoción humana y social, donde no sea el medio –el corto plazo, sino el fin. Reflejando así lo establecido por las diversas definiciones y discursos teóricos de la Responsabilidad Social, a nivel interno y externo de las organizaciones, como lo establece el Pacto Mundial, el Libro Verde, el Consejo Mundial para el Desarrollo Sostenible, donde se observa una serie de acciones voluntarias de las organizaciones, más allá de las reglamentarias, por las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones cotidianas y en sus relaciones con sus interlocutores y personas o grupos de interés que interactúan con ellas (ver Benbeniste, 2002).

¹² Ello no excluye la aceptación del principio de racionalidad limitada al cual hace referencia Simon.

¹³ Ver Chanlat (1994, 1998) y Chanlat y Bédard (2000).

¹⁴ Lo social es más amplio a lo únicamente ambiental como lo refiere Elkington (1994) en su propuesta del triple balance.

Por lo tanto, conocer mejor y de forma completa a la organización, en sus componentes económico-humano-social, nos permitirá racionalizar la asignación y obtención de los recursos económicos como medios para su funcionamiento, sin perder sus fines, apoyando con ello el logro de los objetivos primordiales de la organización, desde la óptica de obtener recursos económicos o proporcionar productos o servicios de mejor calidad, es decir, son el medio y no el fin en sí mismo. Al ser el medio, nos permitirá analizar y comprender los factores que pueden repercutir hacia el fracaso o éxito de la organización, es decir, disminuir la incertidumbre en la toma de decisiones y pensar de forma estratégica con fines económicos, humanos y sociales, detectando verdaderos indicadores de gestión.

Por lo tanto, a la par de realizar el análisis financiero e incluso en una primera versión para su mejor comprensión, se debe tener un análisis de los aspectos cualitativos, de medir o describir los aspectos humanos y sociales¹⁵, de quienes conforman la organización, sus características, qué hace la organización y cómo lo hace, es decir, un análisis administrativo u organizacional acertado de la situación en que se encuentra, y poder poner en marcha acciones que corrijan los puntos débiles que puedan amenazar su futuro, como aprovechar los puntos fuertes para el logro de los objetivos, valorado tanto aspectos cualitativos como cuantitativos y fortalecer la actuación estratégica.

En lo que respecta a la complementariedad del análisis financiero, y lograr con ello una mejor interpretación sobre los indicadores de gestión y extraer conclusiones eficientes derivado de tales indicadores, ratios o modelos, para posteriormente emprender acciones correctivas se debe considerar un análisis previo (Amat, 2009) consistente en:

-Situación y perspectivas del entorno político, económico-financiero y social, que influyen directamente en la empresa (exterior). La cual comprende analizar temas como los siguientes: estabilidad política, actitud gubernamental hacia las empresas, producto interno bruto (PIB), tasa de desempleo, tipos de interés, índice de precios al consumo (IPC), tipos de cambio de las divisas, nivel de actividad y riesgo crediticio.

Independiente a ello, y en particular para el análisis de las empresas en quiebra, más allá de ser un factor lo económico, en donde predomina lo cuantitativo, también existen factores cualitativos (estratégicos y operativos) que aumentan la probabilidad de fracaso o éxito empresarial¹⁶. Estos últimos factores de acuerdo a Amat (2009:16) se pueden dividir entre los que están relacionados con:

- a) ¿QUIÉN?: el empresario, el equipo directivo y las personas que forman parte de la empresa, tanto personal, clientes, proveedores, comunidad, entre otros.
- b) ¿QUÉ hace la empresa?: aspectos estratégicos
- c) ¿CÓMO lo hace la empresa?: aspectos operativos

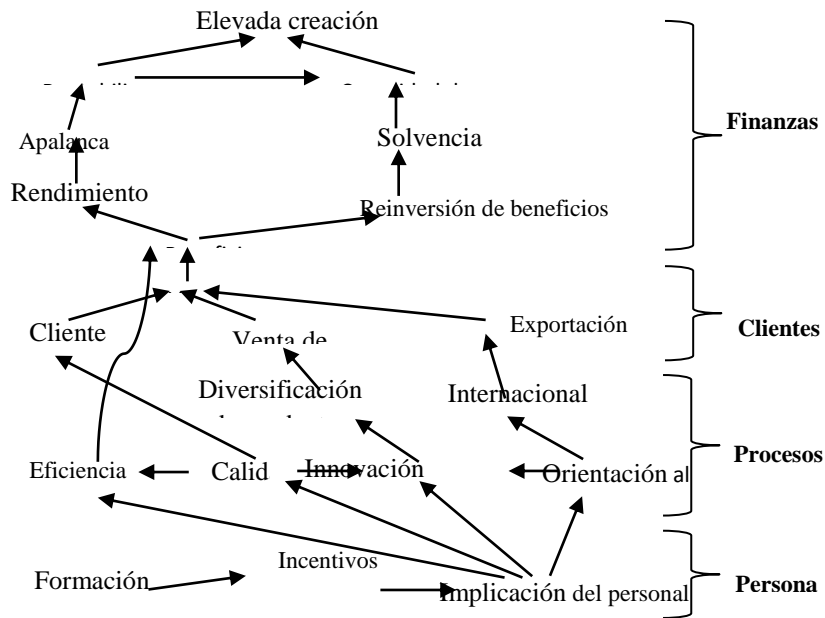
Factores-clave que pueden integrarse en un esquema como el de la figura 1, denominado mapa estratégico, que es un concepto que se utiliza cuando se diseña el cuadro de mando integral de una empresa. En dicha figura se ponen de manifiesto una serie de relaciones causa-efecto entre los diversos factores-clave de éxito relacionados con las personas y con el CÓMO (procesos, clientes y finanzas).

Siendo sustancial, y donde recae y es base de toda organización el personal, por lo que el no considerarlos repercute de forma trascendental para su funcionamiento como para el logro de sus objetivos y fines.

¹⁵ Como aspectos humanos, analizar el número de empleos, niveles de rotación, satisfacción de los trabajadores, beneficios sociales de seguridad, entre otros. Y como social, la forma y apoyos a la sociedad, a quienes, cómo, qué sectores, sólo por mencionar algunos.

¹⁶ Como lo señalamos en párrafos anteriores la situación humana, en tanto ambiente laboral, número de empleos, ambiente y situación actual del personal y demás grupos de interés con quienes se relaciona para sus actividades.

Figura 2.1 Mapa estratégico, cuadro integral de mando de la empresa

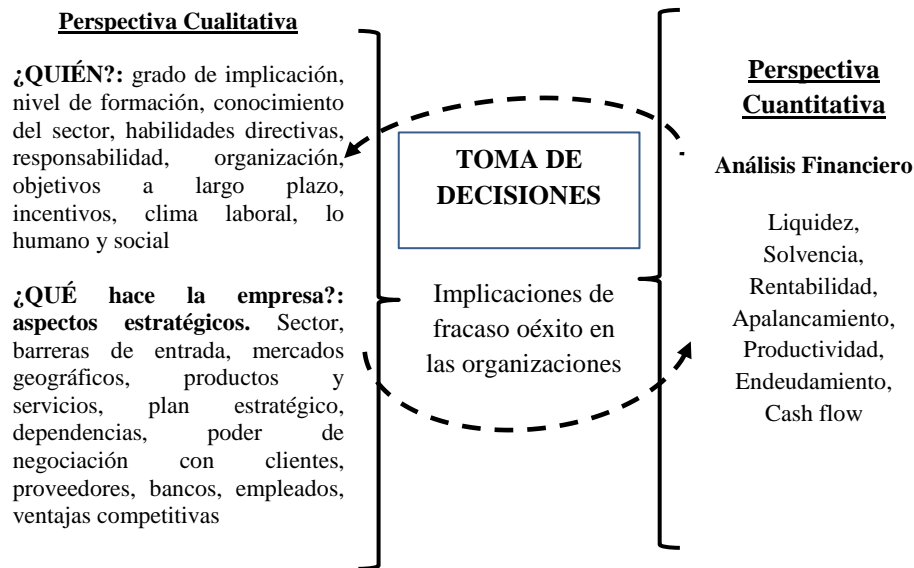


Fuente: Amat (2009:20).

De la revisión del esquema o figura 1, podemos observar una relación de interdependencia de los factores o acciones que se realizan en la empresa u organización y que son fuente de explicación de la situación financiera en la que se encuentra la misma. De ahí que no puede existir un análisis cuantitativo sin antes comprender los aspectos cualitativos, humanos y sociales, en los cuales se desenvuelve la organización y que explican en gran medida los resultados y posición financiera.

En tal sentido, la pertinencia del siguiente esquema ilustrado en la figura 2 en donde se plantea que el éxito o fracaso, como su predicción este fuertemente arraigado y explicado en relación a cada una de las acciones que se realizan en la organización y que no necesariamente se plantean en términos exclusivamente económicos. En otras palabras, la situación financiera de la empresa no se explica con los movimientos económicos en sí, si no con todas las actividades que realiza y/o deja de hacer en su interior como las implicaciones con su exterior en términos financieros, es decir, sus acciones con una auténtica Responsabilidad Social.

Figura 2.2 Un Análisis Integral con Responsabilidad Social –económico, social y humano- de las Organizaciones



Fuente: Elaboración propia, con información de Amat (2009).

Al integrar la perspectiva cualitativa, es decir la Responsabilidad Social, en el análisis integral, esta permitirá realizar un análisis de carne y hueso de la organización, y no explicaciones huecas de la situación financiera en la que se encuentra, además de facilitar la gestión racional de las acciones o asignación de recursos o áreas en donde se tiene que trabajar para poder mejorar los indicadores en donde el análisis financiero registra problemas.

En tal lógica, la explicación de los indicadores financieros permitirá actuar o emprender acciones en las áreas de la organización donde se tienen problemáticas particulares y que de forma previa se les conoce, operacionalizando los indicadores de gestión de forma estratégica con sentido económico, humano y social. En tal situación al comprender el análisis financiero por medio de diversos indicadores de gestión, facilita la toma de decisiones de las diferentes situaciones que se presentan en el interior y exterior de la organización, así como ejercer un control efectivo sobre el cumplimiento de las obligaciones legales y administrativas de los recursos.

La conjunción de un análisis integral, de acuerdo a Urías (1991:179), implica que el analista recorra el camino inverso al contable, quien interpreta los hechos, los traduce al lenguaje contable, los registra y los recopila, al enfrentarse a unos datos y ha de interpretar cuáles fueron los hechos que dieron a los mismos enjuiciándolos. De este modo, el analista debe ser capaz de extraer conclusiones sobre la actuación y la situación de la entidad a partir del examen metódico de la información, sin limitarse a la mera interpretación, traducción o lectura de los datos que se le presentan. Posteriormente, y basándose en estimaciones acerca de la evolución de la realidad analizada, los resultados obtenidos habrán de servir para proponer medidas encaminadas a mejorar dicha realidad, es decir, gestionar acciones y decisiones claves, controlar, analizar y divulgar.

2.3 Conclusiones

Para llevar a cabo un análisis integral con responsabilidad social, es preciso el examen de un elevado número de datos, algunos de los cuales no se encuentran incluidos en los documentos contables elaborados por la entidad, cómo es el caso de los referentes a lo humano y social. En tal sentido, el análisis de los aspectos cualitativos propuesto se puede realizar de forma inicial para conseguir una primera visión de la situación y perspectiva de la organización. Visión que se ha de completar, más no sustituir, con el análisis cuantitativo, en particular en el análisis financiero.

Por tanto, el estudio de la condición financiera implica la elaboración de múltiples tipos de indicadores, los cuales son clasificados habitualmente de acuerdo con el origen de los datos utilizados para su construcción. Son muchos los aspectos que pueden ser analizados a partir de la elaboración de indicadores financieros y de gestión. La cuestión que se debe revisar y plantear es si realmente su empleo en la práctica corrobora las expectativas creadas desde el ámbito teórico.

Es necesario generar modelos de análisis financieros basados en relación a la situación contextual humana y social –ambiente interno y externo- de la organización. Si bien los estados financieros deben tener una utilidad práctica, y todo análisis realizado de forma indistinta con cierto modelo, se deben tener en cuenta las limitaciones respectivas, considerando además la brecha que existe entre un estudio empírico y la realidad empresarial-organizacional en donde muchas mediciones y cuestiones prácticas se resuelven de forma pragmática y no se pueden sistematizar.

Finalmente es importante señalar que la propuesta de un análisis financiero integral, radica en conjuntar a partir de los indicadores preponderantemente cuantitativos y análisis financieros, considerar aspectos o características cualitativas que sin ser cuantificables, y por tanto, no reveladas en los reportes financieros, tienen un impacto sustancial en las cifras económicas, tales son las actividades operativas y estratégicas que se realizan en la organización y que permiten ponderar su complejidad. Asimismo, la responsabilidad social debe ser una forma de vida consciente y con sentido a futuro, donde se procure la promoción humana y social frente a la económica, sin olvidar la última como el medio y transversal a la vida cotidiana de la organización.

2.4 Referencias

Alonso-Almeida, M. M., Rodríguez, M. P., Klender, A., Cortez, A., y Abreu, J. L. (2012). “La responsabilidad social corporativa y el desempeño financiero: un análisis en empresas mexicanas que cotizan en la bolsa”, en *Contaduría y Administración*, vol. 57, núm. 1, pp. 53-77.

Altman, E. I. (1968). "Financial Ratios, Discriminant Analysis and the Prediction of Corporate Bankruptcy"; *The Journal of Finance*; September; pp. 589-609.

Amat, O. (2009). “Análisis integral de empresas. Claves para un chequeo completo: desde el análisis cualitativo al análisis de balances”. Primera edición, Alfaomega, México.

Beaver, W. (1966). "Financial Ratios as Predictors of Failure"; *Empirical Research in Accounting: Selected Studies, Supplement to Journal of Accounting Research*, pp 71-111.

Bizquerra R. A. (1989). "Introducción Conceptual al Análisis Multivariable"; Tomo I y II, Edit. PPU, Barcelona.

Benbeniste, S. (2002). “El alcance del concepto de responsabilidad social corporative de acuerdo a las organizaciones internacionales promotoras del tema”, ESADE, España.

Canadian Institute of Chartered Accountants (1997). *Indicators of Government Financial Condition, Research Report*. Toronto: CICA.

Cárcaba, A., (2001), “El uso de indicadores financieros en el análisis de la información contable pública. Una aplicación a los ayuntamientos Asturianos”, *Revista Austuriana de Economía*, No. 21, pp. 177-207.

Cuadras, C.M. (1991). *Metodos de Análisis Multivariable*. Barcelona: Edit Euniber.

Chanlat, J. (1994). “Hacia una antropología de la organización”, en *Gestión y Política Pública*, vol. III, núm. 2, segundo semestre, México, pp. 317-364.

Chanlat, A., y Bédard, R. (2000). “La gestion, une affaire de parole” en Chanlat, J., *L’individu dans l’organisation. Les dimensions oubliées*. Montreal: les presses de l’Université Laval y Editions Eska, pp. 79-99.

Foster, G. (1978). *Financial Statement Analysis*. Englewood Cliffs, New Jersey: Segunda edición, Prentice Hall,

Gabás, F., y Apellániz Gómez Paloma (1994): “Capacidad Predictiva de los Componentes del Beneficio: Flujos de Tesorería y Ajustes Corto-Largo Plazo”; *Revista Española de Financiación y Contabilidad*; No. 78; enero-marzo; pp. 107-142.

Gahlon y Vigeland (1998), “Sciences sociales et management. Plaidoyer pour une anthropologie générale, les presses de l’Université Laval y Editions Eska, Montréal.

Groves, S. M.; Godsey, W. M. y Shulman, M.A., (1981), “Financial indicators for local government, Public Budgeting and Finance”, verano, pp. 9-21.

González, J. M., y Lozano, J. C. (1995). *Práctica de Contabilidad, Un enfoque moderno en los Negocios*. Graphis.

Horrigan, J. (1965). “Some Empirical Bases of Financial Ratio Analysis”; *The Accounting Review*; July; pp. 558-568.

Ibarra, A. (2009). “Desarrollo del Análisis Factorial Multivariable Aplicado al Análisis Financiero Actual, Fundación Universitaria Tecnológico de Comfenalco”, Colombia.

- Johnson, C. G. (1970). "Ratio Analysis and the Prediction of Firm Failure"; *Journal of Finance*; pp. 1166-1168.
- Kennedy, R. (1999), "Estados Financieros, Forma Análisis e Interpretación", Limusa 7 reimpresión, México.
- Kendall, M. (1987). *Multivariate Analysis*. Londres: Edit. Griffin. Londres.
- Kerlinger, F. N., & Lee, H. B. (2002). *Investigación del comportamiento* (4a ed.). México: (4a ed.). McGraw Hill.
- Lauzel, P. y Libert, A. *De los Ratios al Cuadro de Mando*. España: Edit. Ariel.
- Lev, B. and Sunder, S. (1979). "Methodological Issues in the Use of Financial Ratios"; *Journal of Accounting and Economics*; pp. 187-210.
- Lev, B. N. (1978). *Análisis de Estados Financieros. Un nuevo enfoque*. Madrid: ESIC.
- Lo, W. A. (1986). "Logit vs. Discriminant Analysis: A Specification Test and Application to Corporate Bankruptcies"; *Journal of Econometrics*; pp. 151-178.
- Ohlson, J. A. (1980): "Financial Ratios and the Probabilistic Prediction of Bankruptcy"; *Journal of Accounting Research*; Spring; pp. 109-131.
- Pablos R. J., y Fernández F. J. (1999). *Análisis de la información económico-financiera de las entidades locales*. Madrid: Instituto de Estudios Fiscales.
- Petersen, J. E. (1977). "Simplification and standardization of state and local government fiscal indicators", *National Tax Journal*, No. 30, (3), pp. 299-311.
- Urías V. J. (1991). *Análisis de Estados Financieros*. Madrid: McGraw Hill.
- Westwick, C.A. (1987). *Manual para la Aplicación de los Ratios de Gestión*. España: Edit Deusto, España.
- Weston, J. F., & Copeland, T. E. (1995). *Finanzas en administración* (9a ed., Vol. 1). México: McGraw Hill.

Pertinencia Social de los Licenciados en Educación Física y deporte a través del Mercado Laboral

Social Relevance of Undergraduates in Physical Education and Sports through the Labor Market

ORTÍZ-MARTÍNEZ, M. G.¹, DÍAZ-REYES, S. I.² y RAMÍREZ-FARÍAS, A. A.³

Universidad Juárez del Estado de Durango, Facultad de Educación Física y Deporte, Constitución 404 Sur, Col. Centro C.P. 34000 Durango, Dgo. México.,

ID 1° Autor: María Guadalupe Ortiz-Martínez/ **ORC ID:** 0000-0001-6474-201X, **Researcher ID Thomson:** E-1951-2018

ID 2° Coautor: Alberto Alonso Ramírez-Frías/ **ORC ID:** 0000-0001-8705-3647, **Researcher ID Thomson:** E-1952-2018, **arXiv ID:** aalbertormz

M. Ortiz, S. Díaz y A. Ramírez

gpe_24@hotmail.com

M. Moreno & D. Arrieta (eds.). Enfoques y Perspectivas de la Responsabilidad Social Organizacional. Proceedings-©ECORFAN-Spain, 2018.

3 Resumen

El propósito de este estudio es identificar las competencias profesionales requeridos en el campo laboral de los egresados de la Escuela de Educación Física y Deporte de la UJED, con la finalidad de atenderlas a través del plan de estudios; se trata de un análisis de tipo observacional, transversal, prospectivo, descriptivo. Se aplicó la encuesta a empleadores elaborada por la UJED, en atención a la propuesta de la ANUIES, contempla: datos generales, situación laboral, desempeño y formación profesional, grado de exigencia que requiere la empresa / dependencia, comentarios u observaciones. Se consideraron los sectores educativos, salud; así como instituciones, asociaciones y clubs deportivos. De acuerdo con los resultados obtenidos, los empleadores manifiestan muy buen desempeño de los LEFD, consideran que deben profundizar sus conocimientos en la comprensión de los factores comportamentales y sociales, los efectos de la práctica del ejercicio físico sobre la estructura y función del cuerpo humano, los factores psicológicos y sociales, las estructuras de las habilidades y patrones de la motricidad, el diseño, así como el desarrollo y evaluación de los procesos de enseñanza aprendizaje. Llama la atención que a pesar de la escasa participación de profesionistas de la Cultura física y deportiva en el Sector Salud, los empleadores reconocen la importancia de estos en servicios de salud, identificándolos como parte primordial de intervención en la prevención de enfermedades y en la rehabilitación, así como la atención a los diferentes grupos de población. Esta información ha permitido complementar la reestructuración del plan de estudios de la LEFD.

Globalización, mercado laboral, egresados, currículo

3.1 Introducción

En un contexto internacional, resultan evidentes los cambios que se están produciendo a un ritmo vertiginoso que transforman el mundo del trabajo, una situación preocupante para la Organización Internacional del Trabajo (OIT). 2015, razón por la cual propone la iniciativa *El futuro del trabajo*, esta iniciativa surge como respuesta a las dificultades que se plantea la OIT, aborda las dificultades que se presentan en dichas transformaciones que tienen que ver con el tema de justicia social, aumento de la desigualdad, los avances en la capacidad de producción de la economía global, con la consecuente generación de desempleo y subempleo masivo, así como un fenómeno de exclusión de grandes magnitudes, pero a la vez genera gran prosperidad y avances sociales, mismas que originan una coexistencia tensa entre las sociedades y dentro de ellas. Esta es la gran preocupación que en el contexto internacional atañe a la OIT, quienes se proponer generar para el 2019 un informe producto de diversas reuniones con la participación de todos los países de mundo a fin de generar un informe que se presentaría en el 2019, se parte de la premisa de que será un documento clave que detonará la discusión en sesiones interactivas de temas específicos.

Como lo menciona la OIT, la globalización ha generado un proceso continuo de internacionalización del sistema mundial de producción en el que el predominio de las cadenas mundiales de suministro, resulta imposible identificar un origen nacional único de los productos acabados que suelen estar fabricados en el mundo, fenómeno que ha abierto nuevas expectativas de desarrollo económico y posibilidades de empleo que atiendan la situación de pobreza y al mismo tiempo genera una dinámica de competencia mundial que afecta las condiciones de trabajo de los individuos.

Al respecto, la OCDE. 2008, destaca que la educación superior cobra cada vez mayor importancia en las naciones, es un factor de impulso para la competitividad económica en una economía mundial, centrada cada vez más en el conocimiento, bajo este escenario, la educación superior es más importante, por lo que se requiere que los países incrementen sus conocimientos laborales que les permita mantener una base de investigación competitiva globalmente e incrementar la divulgación del conocimiento en beneficio de la sociedad.

Como una consecuencia de lo anterior, la educación superior dejó de impartirse solamente en las universidades, en las que se consideraba en gran parte, la enseñanza y aprendizaje con la exigencia de aptitudes intelectuales y conceptuales con un alto nivel en ciencias, humanidades y ciencias sociales. Actualmente, la educación universitaria se ha diversificado mediante nuevos tipos de instituciones como politécnicas, tecnológicas, colegios universitarios e institutos tecnológicos.

Cabe destacar las reformas que se han llevado a cabo en los sistemas de educación superior, principalmente en fomentar que las instituciones sean más receptivas a las necesidades de la sociedad y de la economía, situación que obliga a las instituciones y a los gobiernos a una nueva valoración de los propósitos de la educación superior, así como a establecer nuevas estrategias para el futuro. Destaca sobremedida la flexibilidad de las instituciones combinada con una rendición de cuentas ante la sociedad definida con mayor claridad, en espera de que las universidades contribuyan a la equidad, al aseguramiento de la calidad y a operar eficientemente.

Las principales tendencias en la educación universitaria en el contexto internacional marcadas por la OCDE son: ampliación de los sistemas de educación universitaria, diversificación del servicio, nuevas medidas de financiamiento, creciente importancia a los resultados y a la rendición de cuentas, nuevas formas de gobernabilidad institucional; interconexión, movilidad y colaboración mundiales.

Con respecto a la interconexión, movilidad y colaboración mundiales, que es el tema que nos ocupa, hace referencia a que la educación universitaria se está internacionalizando cada vez más, generando una gran interconexión entre instituciones, autoridades en la materia, estudiantes y el sector productivo.

Dentro de las principales indicaciones normativas en el contexto internacional que deben atender las universidades, se encuentra:

Afianzar los vínculos con el mercado laboral, que contempla:

1. Coordinar las políticas de educación y del mercado laboral
2. Mejorar los datos y el análisis sobre los resultados del mercado laboral para los egresados
3. Afianzar los servicios de carrera en los niveles de secundaria y de educación universitaria
4. Mejorar el servicio con una orientación al mercado laboral
5. Incluir las perspectivas del mercado laboral y a los participantes en el desarrollo normativo y el la gobernabilidad institucional.

Para la OCDE, es imperante que las capacidades de la educación universitaria contribuyan a garantizar el objetivo principal externo mediante la creación de fuertes vínculos con los empleadores, las regiones y los mercados laborales, así como fortalecer los enlaces eficaces entre la industria y las universidades para la investigación y la innovación.

3.2 Descripción del Problema

La Escuela de Educación Física y Deporte es una unidad académica joven en la UJED, a 19 años de haberse creado han egresado 31 generaciones, al semestre B del 2015 son 1335 los egresados de la Licenciatura en Educación Física y Deporte, prevalece un gran interés en posicionarse en un contexto de calidad académica, actualmente se encuentra en un proceso de reestructuración del plan de estudios, con la intención de atender la pertinencia social de su oferta educativa a través del mercado laboral de los egresados, se realiza el estudio que nos ocupa.

Cabe destacar que desde la creación de la EEFyD, (1996), el plan de estudios no ha tenido cambio alguno; aun cuando en su momento se diseñó en atención a la demanda laboral, es evidente que la situación en el ámbito de la cultura física ha tenido cambios sustanciales sobre todo a partir de la evolución e incremento de las tecnologías, así como las áreas de oportunidad que se presentan en esta carrera y que en el momento de su creación aún no se manifestaban. Este estudio permitió atender las necesidades del mercado laboral a través de la reestructuración del plan de estudios.

3.3 Objetivo General

Conocer la opinión de los empleadores de los Licenciados en Educación Física en los diferentes espacios en que se desarrollan e identificar las competencias que requieren de los egresados de la EEFyD.

3.4 Revisión Literaria

Un detonante a nivel mundial de desempleo pone a los jóvenes en situación de protesta realizadas en más de 82 países y 1000 ciudades, acontecimientos que se han manifestado desde la primavera árabe (2011). Una realidad en el mundo del trabajo es que cuatro de cada diez desempleados son jóvenes, por lo que se corre el riesgo de que se produzca una generación perdida en la actualidad y pérdida de confianza en la capacidad de los sistemas económicos propios de cada región, tal y como lo señala la OIT (2012), el mundo necesitará crear 600 millones de puestos de trabajo en los próximos diez años para absorber a los 400 millones de trabajadores que se incorporan todos los años al mercado de trabajo, aparte de los 200 millones de desempleados que hay en el 2012, de los cuales 75 millones son jóvenes.

En continuación con lo anterior, exige un compromiso en invertir en los jóvenes, procurando protegerlos y poner atención a los programas en apoyo a su educación, su empleo y la transición de la educación al trabajo, de una manera lógica, de ahí pues la importancia del conocimiento del campo laboral de los egresados del nivel superior, en este sentido, el concepto competencias tiene ese objetivo saber hacer, preparar a los jóvenes para el trabajo, en atención a las políticas internacionales emitidas por la OCDE mediante la declaración de Bolonia y el Plan Tuning, en México, se hace evidente la tendencia a incluir este enfoque en competencias en el sistema educativo, tal es el caso de las reformas oficiales mexicanas al currículum de secundaria (RES), la reforma Integral de Educación Media Superior (RIEMS) y naturalmente en la Educación Superior, situación que plantea grandes desafíos a maestros, alumnos y directivos del sistema educativo mexicano. En el mismo orden de ideas, Argudín (2010), define las competencias como saberes de ejecución laboral, medibles o evaluadas por los resultados que producen, de aquí la fundamentación básica que nos ocupa en este trabajo, al respecto, la autora menciona el hecho de transformar las competencias laborales en competencias educativas y generar una sinergia entre el ámbito laboral y el educativo.

Bajo este enfoque, las competencias en una nueva orientación educativa están basadas en las aptitudes laborales con antecedente en la sociedad de la información, con herramientas de desarrollo humano que impactan en la sociedad y la economía tanto cualitativa como cuantitativamente; se hace énfasis en el vínculo información – proceso educativo – mercado laboral. Con respecto a las competencias laborales y su derivación en competencias educativas, Argudín menciona que en el mundo, los países pioneros en este campo son anglosajones y europeos desde los años ochenta, a partir de análisis empresariales dentro de la economía de cada país. En relación a las competencias laborales y su articulación con las competencias académicas, se hacen necesarios algunos cambios en el currículum educativo, mediante una transición con estrategias planeadas que den respuesta a las necesidades del sector productivo y procurar que permanezcan solamente las disciplinas fundamentales que ayuden a la formación desde la academia de profesionistas a la medida del mercado laboral.

Destaca en este escenario, los fines y propósitos de la educación, en respuesta al qué y para qué de la educación, así como los procesos y capacidades precisos para concretar estos fines y propósitos, es así como la universidad tiene una responsabilidad social para la cual fue creada, en un escenario de pertinencia y calidad, sin perder de vista los objetivos y la misión que la universidad debe cumplir. Por lo que se requiere que los planes y programas de estudio sean apropiados, por lo que resulta prioritario conciliar la oferta educativa con las necesidades sociales y los requerimientos del sector productivo.

En este sentido, el Plan Nacional de Desarrollo reconoce que la vinculación de la educación con el mercado laboral debe atender esta realidad como una de sus estrategias más apremiantes (PDN, 2013). Tomando en cuenta la importancia de la vinculación con el mercado laboral y la revolución que a lo largo del s.XX ha experimentado la práctica de la actividad física (AF) y deportiva en las sociedades industrializadas ha conducido a la necesidad de formar personal calificado para satisfacer las diferentes demandas, y definir áreas de especialización concretas, que engloben en su totalidad los ámbitos de actuación posibles de los profesionales de la actividad física y deportiva.

Diversificación y variedad del empleo en la actividad física marcan los nuevos pasos de la actividad física y deportiva. Y así aparecen nuevas ofertas desde la empresa pública y privada, en el campo de la gestión, recreación, salud, mundo del espectáculo y alto rendimiento. (Martínez, 1992; Camerino et al., 1995). A esta diversificación se une la necesidad de profundizar en la calidad del mercado de la actividad física y el deporte, de forma que se garantice la mejora del mismo.

Campos (2000), destaca que el proporcionar esta calidad es muy importante para el propio mercado, la sociedad y los seres humanos que la integran. Diversos estudios se han realizado en torno al campo laboral de los profesionales en la cultura física y deporte, pero el mayor referente lo hace la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) en el 2015 donde se menciona que en el Deporte y las prácticas físico-deportivas, la educación Física y enseñanza de la actividad física y el deporte, Ciencias Sociales y Comportamentales aplicadas a la práctica de la actividad física y el deporte, Fisiología del Ejercicio, orientada hacia la salud y hacia el rendimiento deportivo, Ciencias Morfológicas, Biomecánica y Ergonomía aplicadas a la actividad física y el deporte, Organización y gestión de la actividad física y el deporte son las áreas disciplinares específicas (ANECA, 2005).

3.5 Metodología

Tipo de investigación. El diseño utilizado para esta investigación es de tipo observacional, transversal, prospectivo, descriptivo

Variables de estudio son: el campo laboral de los profesionales de la cultura física y deportiva; actividades que desempeñan los profesionales la cultura física y deporte. Se aplica el instrumento Encuesta a Empleadores, elaborado por la Dirección de Planeación y Desarrollo Académico de la UJED en el 2010, que contiene las siguientes áreas de estudio: datos generales, situación laboral, desempeño y formación profesional de los egresados, grado de exigencia que requiere la empresa / dependencia y comentarios u observaciones.

Previamente se elaboró un padrón de las empresas en las que laboran los egresados de la Lic. en Educación Física y Deporte de la UJED, a quienes se aplica la encuesta con la finalidad de conocer las actividades que realizan y las competencias requeridas; este proceso dura alrededor de cuatro semanas. Caracterización de la población y muestra. La muestra estuvo conformada por 47 empleadores, mismos que comprenden los sectores educativo, salud, instituciones, asociaciones y clubes deportivos.

Operacionalización del equipo e instrumentos. Se emplearon el instrumento; Estudio de Egresados, elaborado por la Dirección de Planeación y Desarrollo Académico de la UJED en el 2010, que se constituye por las siguientes áreas de estudio:

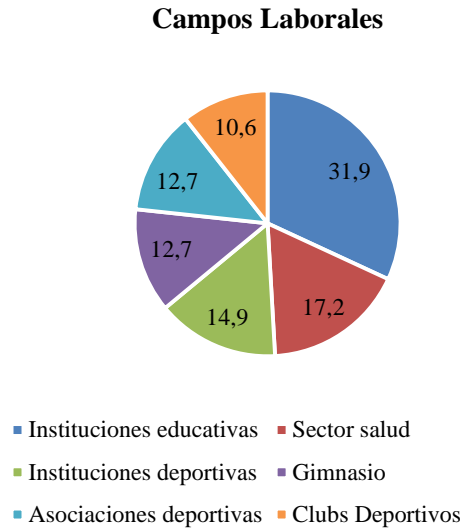
- I. Datos generales
- II. Situación laboral de los egresados
- III. Desempeño y formación profesional de los egresados
- IV. Grado de exigencia que requiere la empresa / dependencia
- V. Comentarios u observaciones.

Técnicas de análisis y procedimiento de recolección de información. Los resultados se expresan como medidas de tendencia central y dispersión (de acuerdo a la distribución de la muestra). La información se analizó en el paquete estadístico SPSS 15.0.

3.6 Resultados

Considerando las características particulares de la Lic. de Educación Física y Deporte, la Coordinación de Seguimientos de Egresados de la EEFyD en el 2014, llevó a cabo una serie de entrevistas a empleadores afines al programa educativo, la muestra estuvo conformada por 47 empleadores que se dividen de la siguiente manera: “Instituciones Educativas” (31.9%) de nivel básico, de los subsistemas federal y estatal de carácter público y privado; en el sector “Salud” (17.2%), se aplicaron las encuestas en Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), Hospital de Especialidades 450, Clínica de Diabetes, Clínicas Particulares; dentro de las “Instituciones” (14.9%) incluyendo al Instituto Estatal del Deporte (IED); en el área de Gimnasios (12.7%), se entrevistaron a empresas del sector privado, se consideraron las que presentan mayor demanda en el municipio de Durango Body Sport, Element Sport Gym, Super fitness Damas y Memos Gym; con respecto a las Asociaciones (12.7%), se involucraron grupos dedicados a un deporte en particular, destacan la Asociación de ciclismo Vagabundos de la Montaña; los Clubs Deportivos (10.6%) de los cuales fueron encuestados los Clubs Campestre de Durango S.A. de C.V, Guadiana de Durango y Olimpia (Figura 1)

Gráfico 3.1 Campos laborales considerados



De acuerdo con los resultados de las encuestas aplicadas a empleadores, se tiene que en las instituciones educativas el 86.7% indican que sí laboran o han laborado Licenciados en Educación Física y Deporte en el área de trabajo, es evidente que en todos los centros educativos hay egresados de la EEFyD (93%), este es un indicador de la presencia que los egresados tienen en la sociedad, particularmente en este sector, a diferencia del Sector Salud en el cual, el 33.3% de los encuestados manifiesta que laboran o han laborado de 1 a 3 Licenciados en Educación Física y Deporte y ninguno es egresado de la EEFyD, sin embargo la importancia que le dan a los egresados de dicha institución en la prestación de servicios de salud, un 80% la consideran muy importante, aunado a lo anterior se percibe que dentro de este sector, identifican al profesionalista en Educación Física y Deporte como parte importante en la prevención de enfermedades y en la rehabilitación; con lo que respecta a la información obtenida de Clubs Deportivos el 100% son profesionales en la actividad física, pero solo el 20% son egresados de la EEFyD; de igual manera en las Instituciones Deportivas el 100% de los que laboran en el ámbito de la actividad física tienen el perfil, de ellos el 83% son egresados de la EEFyD; dentro de las Asociaciones Deportivas el 83% de los profesionales que se desempeñan en este campo laboral, el 67% son egresados de dicha institución; los empleadores encuestados de Gimnasios se mencionó que 66.7% son profesionales de la actividad física, pero tan solo el 33.3% son egresados de la EEFyD son egresados de la misma institución (Figura 2 y figura 3).

Gráfico 3.2. Porcentaje de licenciados que laboran o han laborado en los campos profesionales afines.

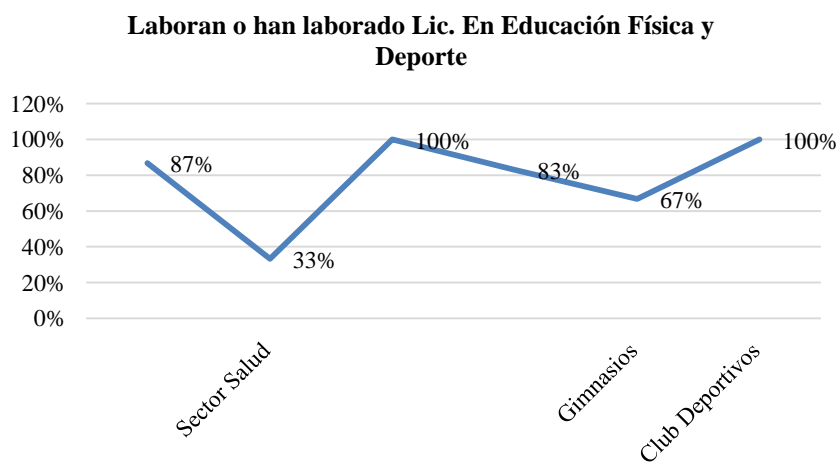
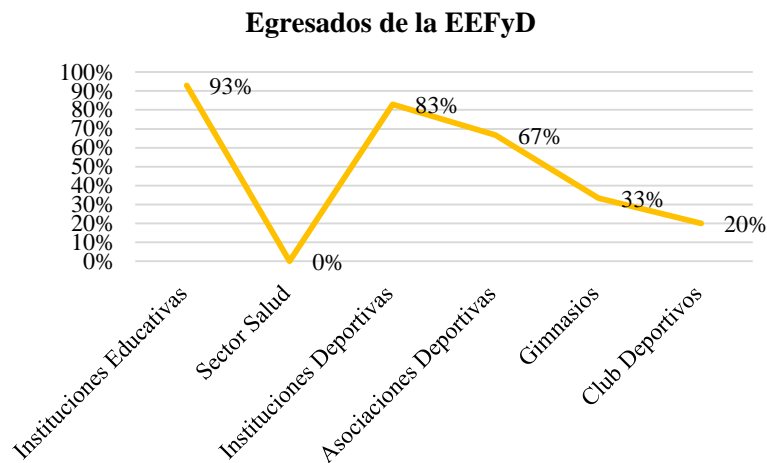


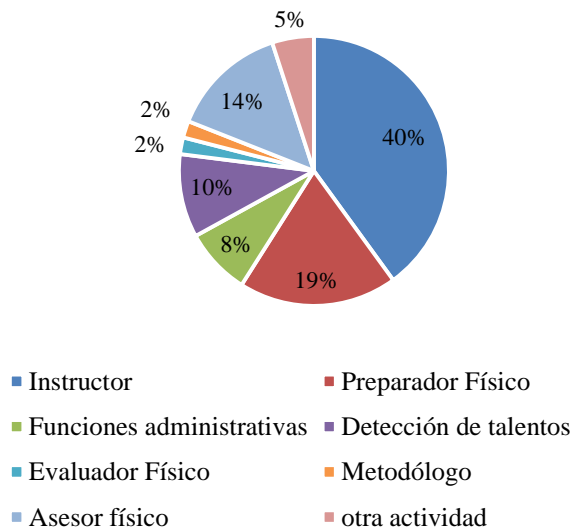
Gráfico 3.3 Porcentaje de egresados de la Escuela de Educación Física y Deporte que están insertados en los campos profesionales afines



Con respecto a las funciones que realizan los egresados dentro de los centros de trabajo es importante destacar que se desempeñan como “Instructores” y “Preparadores Físicos” principalmente (Figura 4).

Gráfico 3.4. Principales actividades que realizan los profesionales en educación física y deporte en los distintos campos laborales encuestados.

Principales actividades de los Lic. en Educación Física y Deporte



Para los empleadores afines al programa educativo la “Revisión de curriculum vitae” es el punto más importante para la contratación de los profesionales en Educación Física y Deporte, seguida del “Examen de Oposición” y como último aspecto a considerar es la “Entrevista” y el “Periodo a prueba”, a excepción de los Gimnasios, ya que para este sector el aspecto que tiene mayor importancia es el “Periodo a prueba, enseguida la “Recomendación” y por último la “Revisión de curriculum vitae”.

Los empleadores consideran importante la contratación de profesionales del deporte en su campo laboral, califican como muy bueno el desempeño de los egresados de la EEFyD, teniendo congruencia con los resultados obtenidos en el Reporte General de Empleadores que llevo a cabo la Dirección de Vinculación y Desarrollo Empresarial de la UJED en el 2014.

En los resultados de estas encuestas se identifican claramente los conocimientos básicos, específicos e instrumentales, que los empleadores consideran deben poseer los egresados tales como: conocer y comprender los factores comportamentales y sociales, los efectos de la práctica del ejercicio física sobre la estructura y función del cuerpo humano, los factores psicológicos y sociales, las estructuras de las habilidades y patrones de la motricidad, los fundamentos del deporte; el diseño, desarrollo y evaluación de los procesos de enseñanza aprendizaje, promover y evaluar la formación de hábitos perdurables y autónomos de la práctica de la actividad física y deporte, planificar desarrollar el proceso de entrenamiento en sus diferentes niveles, aplicar los principios fisiológicos, biomecánicas, comportamentales y sociales, evaluar la condición física y prescribir ejercicios físicos orientados a la salud, identificar los riesgos que se derivan para la salud como consecuencia de la actividad física inadecuada.

En continuación con lo anterior se considera muy importante el planificar, desarrollar y evaluar la realización de programas de actividades físico-deportivas y recreativas, elaborar programas para la dirección de organizaciones, entidades e instalaciones deportivas; seleccionar y saber utilizar el material y equipamiento adecuado para cada tipo de actividad, saber aplicar las tecnologías necesarias; habilidades de liderazgo, relación interpersonal y trabajo en equipo; desarrollar competencias para a la adaptación a nuevas situaciones y resolución de problemas para el aprendizaje autónomo; desarrollar hábitos de excelencia y calidad en el ejercicio profesional; conocer y actuar dentro de los principios éticos.

3.7 Conclusiones

Se observó que los egresados de la EEFyD en su mayoría se desempeñan como docentes, instructores y preparadores físicos en el área de la educación, instituciones deportivas y clubs deportivos, teniendo relación con los conocimientos y habilidades obtenidas a lo largo de su preparación académica, ya que actualmente el programa de estudios de la Escuela de Educación Física y Deporte cuenta con una alta carga horaria y asignación de materias en los ejes de conocimiento Técnico Deportivo con 1504 hrs, en Educación Física 752 hrs y Psicopedagógico 704 hrs, sumando un total de 2960 hrs (EEFyD, Plan de Estudios, 1999), dejando a un lado las tendencias actuales de los profesionistas de la Cultura Física y Deportiva en las que se menciona las áreas de oportunidad para desempeñarse en el campo laboral como la actividad física para la salud, el manejo del ocio a través de la recreación y la administración y gestión deportiva (ANECA, 2005).

A pesar de la escasa participación de profesionistas de la Cultura física y deportiva en el Sector Salud, los empleadores reconocen la importancia de estos en servicios de salud, identificando como parte primordial la intervención en la prevención de enfermedades y en la rehabilitación, así como la atención a los diferentes grupos de población, como se menciona en el manual de recomendaciones mundiales sobre actividad física para la salud echas por la OMS en el 2010 que su principal objetivo es prevenir las enfermedades no transmisibles mediante la práctica de actividad física en el conjunto de la población, y sus principales destinatarios son los responsables de políticas de ámbito nacional. (OMS, 2010).

Una de las áreas en las que no se encuentra antecedentes de la práctica laboral de profesionistas de la cultura física, es en el manejo del ocio a través de la recreación, a pesar de que Durango cuenta con una gran diversificación de territorio el cual está constituido por sierras, desierto, selva tropical, pastizales y matorrales, además de tener 22 ríos, 14 presas y 1 laguna en las cuales se pueden desarrollar un gran número de actividades al aire libre como eco-recreación (INEGI, 2014).

Considerando la elevada frecuencia de daños a la salud que está asociada a la alta exposición a riesgos y exigencias que imponen las formas de organización y división del trabajo a las obreras en tipo de industrias (Ledesma, B.M., Pulido, M. & Villegas J., 2009), se genera una área de oportunidad para los profesionistas de la cultura física en nuestro estado, teniendo como antecedente que en el 2014 Durango registro importantes variaciones con una alza de 20.9% de personal ocupado según condición de contratación en los establecimientos con el Programa de la Industria Manufacturera, Maquiladora y de Servicios de Exportación (IMMEX) (INEGI, 2015)

3.8 Referencias

- ANECA. (2005). Libro Blanco . En F. e. Villar, Libro Blanco (págs. 25-28). España .
- EEFyD, Plan de Estudios. (1999). Plan de estudios de Licenciatura de Educación Física y Deporte. Proyecto de plan de estudios. Durango, Dgo, Mexico: Universidad Juárez del Estado de Durango.
- Gore, A. Global Agenda Councils. (10 de Noviembre de 2014-2016). Consejo para la Agenda Global. Obtenido de Consejo para la Agenda Global: <https://agenda.weforum.org/espanol/2014/11/10/las-10-principales-tendencias-mundiales-para-el-2015/>
- INEGI. (2014). Perspectiva estadística en Durango . Durango, Mex. .
- INEGI. (2015). INDICADORES DE ESTABLECIMIENTOS CON PROGRAMA IMMEX CIFRAS DURANTE NOVIEMBRE DE 2014 . Durango, Méx. .
- Ledesma, B.M., Pulido, M. & Villegas, J. (2009). Condiciones de trabajo, Estrés y Daños a la salud en trabajadoras de la maquila en Honduras. Salud trab. (Maracay), 17(1), 23-31.
- OMS. (2010). Recomendaciones mundiales sobre actividad física para la salud. ISBN: 9789241599979.
- PDN. (20 de mayo de 2013). Plan de Desarrollo Nacional 2013-2018. Obtenido de Plan de Desarrollo Nacional 2013-2018: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5299465&fecha=20/05/2013
- Argudín, Y. (2010). Educación basada en competencias. Editorial Trillas. 2010. Segunda Edición.
- Organización Internacional del Trabajo. 2015. Conferencia Internacional del Trabajo 104 a reunión. Iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo. 2015. Memoria del Director General.
- OCDE. 2008. Tertiary Education for the Knowledge Society. OECD
- Organización Internacional del Trabajo. 2012. Ofrecer a los jóvenes un comienzo mejor. Revista de la OIT Num. 74 2. Editorial GRAFOFFSET, S.L.

Diseño de un Instrumento para Medir la Responsabilidad Social en las Organizaciones con Base a la ISO 26000

Design of an Instrument to measure Social Responsibility in Organizations based on ISO 26000

SOTELO-ASEF, J. G.¹, ARRIETA-DÍAZ, D.² ALVARADO-GONZÁLEZ, J. A.³ y AVIÑA-RENTERÍA, R. V.⁴

Universidad Juárez del Estado de Durango, Facultad de Economía, Contaduría y Administración, Fanny Anitúa y Priv. Loza S/N, Col. Los Ángeles C.P. 34,200 Durango, Dgo. México.

ID 1º Autor: Jesús Guillermo Sotelo-Asef/ **ORC ID:** 0002-0560-866X, **Researcher ID Thomson:** D-8240-2018

ID 1º Coautor: Delia Arrieta-Díaz/ **ORC ID:** 0000-0001-7239-3761, **Researcher ID Thomson:** D-9265-2018, **CVU CONACYT-ID:** 318299

J. Sotelo, D. Arrieta, J. Alvarado y R. Aviña

Chuy_sotelo@hotmail.com

M. Moreno & D. Arrieta (eds.). Enfoques y Perspectivas de la Responsabilidad Social Organizacional. Proceedings-©ECORFAN-Spain, 2018.

4 Resumen

El presente tiene como objetivo principal desarrollar un instrumento que permita medir la percepción de los trabajadores de una organización sobre la Responsabilidad Social de la misma con base en la Norma ISO 26000 llevar a cabo el diseño del instrumento se realizó una revisión de literatura así como los puntos más relevantes de la norma antes mencionada, se operacionalizó conforme a esta la variable y se determinaron 28 ítems, se realizó una prueba piloto y se procesaron los datos en el SPSS versión 21 y después de analizar la información se obtuvo un coeficiente de confiabilidad alfa de cronbach con valor de .946, mismo que nos permite concluir que es un instrumento confiable y que puede ser aplicado a cualquier organización para diagnosticar como sus trabajadores perciben el concepto de Responsabilidad Social en su institución, por último se presentan los resultados de acuerdo a cada una de las dimensiones que fueron consideradas para el instrumento.

Responsabilidad Social, Instrumento, Dimensiones, ISO 26000

4.1 Introducción

La Responsabilidad Social dentro de las organizaciones de cualquier índole es un factor importante en la actualidad ya que es un concepto que permite adaptar a la sociedad las buenas prácticas de los valores y aspectos éticos que permitan generar una cultura que impacte en el desarrollo del contexto en el que estamos inmersos debido a las situaciones de malas prácticas que se presentan en el día a día dentro de nuestro país. El objetivo de la presente es desarrollar un instrumento basado en la norma ISO 26000 donde partiendo de los puntos que se presentan en la misma permitan obtener un análisis descriptivo de la percepción que tienen los miembros de la organización sobre la Responsabilidad Social dentro del contexto en el que desarrollan sus actividades laborales.

El presente es un estudio descriptivo de los resultados obtenidos de la prueba piloto realizada para la validación de dicho instrumento de medición, donde a su vez es de corte transversal debido a que se describen los resultados obtenidos sobre un grupo de alumnos que fueron entrevistados en una sola ocasión, se realizó el análisis de datos para detectar la confiabilidad del instrumento donde esta resultó obtener un alfa de cronbach de .946

Como resultados se obtiene que el instrumento diseñado considera las dimensiones de Gobernanza de la Organización, los Derechos Humanos, Prácticas Laborales, Medio Ambiente, Prácticas Justas de Operación, Asuntos de Consumidores y la Participación Activa y Desarrollo de Comunidades. Como conclusiones generales del estudio se puede expresar que la Responsabilidad Social dentro de la institución objeto de estudio donde se realizó la prueba piloto los actores entrevistados perciben de manera positiva la variable estudiada en general y en cada una de sus dimensiones.

Se estructura el presente capítulo de la siguiente manera en primer término se expone el planteamiento del problema donde se presenta la importancia del tema, los objetivos y preguntas de investigación así como la justificación del estudio, en la segunda parte se presenta la revisión de literatura donde se aborda el concepto de responsabilidad social desde sus antecedentes hasta la responsabilidad social como factor de calidad de acuerdo a la ISO 26000, en el siguiente apartado se presenta la metodología utilizada para la elaboración del presente así como la operacionalización de las variables estudiadas y el instrumento diseñado, en lo que corresponde a la sección de resultados se exponen de manera descriptiva los resultados arrojados de acuerdo a las entrevistas realizadas, por último se presentan las conclusiones sobre el estudio de manera general.

4.2 Descripción del problema

Importancia del tema

La conveniencia de esta investigación radica en ayudar y aportar información a las organizaciones, para que por medio de un instrumento que permita determinar la Responsabilidad Social dentro de las mismas, partiendo de la norma ISO 26000 norma que aunque no es certificable es importante considerar los aspectos más relevantes que deben de considerar las organizaciones para el desarrollo de las mismas desde esta perspectiva.

La investigación busca una trascendencia en el desempeño de una organización en relación con la sociedad en la que opera y su impacto en el medio ambiente. Esta Investigación contribuye al desarrollo sostenible de las organizaciones, de modo en que examinar la responsabilidad social dentro de una organización sea considerable en la calidad del entorno que la rodea, en función de una organización preocupada por la responsabilidad social para el desarrollo del medio ambiente.

La Responsabilidad Social coopera a la resolución de problemas sociales que afectan en múltiples dimensiones derivadas de la norma ISO 26000 como son la Gobernanza de la Organización, los Derechos Humanos, Prácticas Laborales, Medio Ambiente, Prácticas Justas de Operación, Asuntos de Consumidores y la Participación Activa y Desarrollo de Comunidades, generando nuevos conocimientos para las organizaciones para la manipulación de su entorno, aplicando resultados a prácticas dañinas para la sociedad, actividades que no establecen lazos con las comunidades o problemáticas antiguas que afectan al medio ambiente y la falta de transparencia en instituciones. La información que aporta esta investigación revisa, desarrolla y apoya teorías donde la Responsabilidad Social funciona como punto central para la toma de decisiones dentro de las organizaciones, a través de la ISO 26000 la cual establece las bases generales. La investigación desarrolla un instrumento en el cual se puede medir la Responsabilidad Social y permita un acercamiento a la percepción que los integrantes opinan sobre dicha variable.

4.3 Objetivos

Objetivo General

Diseñar un instrumento que permita medir la responsabilidad social con base en la norma ISO 26000.

Objetivo específico

Oe. Analizar la percepción de los alumnos de la UNIPOLI del municipio de Durango sobre la percepción que tienen sobre la Responsabilidad Social en su institución.

Pregunta

P.1 ¿Cómo perciben los alumnos de la UNIPOLI del municipio de Durango la Responsabilidad Social dentro de su institución?

La presente investigación se realiza con el fin de diseñar un instrumento que permita medir la Responsabilidad Social dentro de las organizaciones con base en la norma ISO 26000 ya que en la actualidad es un concepto que las organizaciones deben de considerar dentro de las mismas, y aunque la norma no es certificable les sirve a las organizaciones para obtener un diagnóstico adecuado que permita tomar decisiones para implementar acciones que mejoren dicha variable dentro de su institución.

4.4 Revisión de Literatura

Antecedentes de la responsabilidad social

Responsabilidad, tiene su origen en el castellano y según la Real Academia Española “es la capacidad existente en todo sujeto activo de derecho para reconocer y aceptar las consecuencias de un hecho realizado libremente” (Sacco, 2009).

Debido a lo anterior se resalta el involucramiento sobre los actos que realizamos identificando las consecuencias positivas dentro de los aspectos sociales ya sea como personas o dentro de las mismas organizaciones en las que nos encontramos inmersos ya sean públicas, privadas etc.

La discusión acerca de la responsabilidad social de las empresas ha estado asociada al desarrollo de la empresa a partir de la revolución industrial, pero es a partir de 1960 cuando la cuestión se plantea en los términos actuales. Los antecedentes más antiguos centran la discusión sobre la relación entre la ética privada y la pública es decir, en qué medida el propietario o el gerente está sujeto a una ética individual, pero cuando actúa en el ámbito de su empresa se ve obligado a dejar de lado esos valores en función de las reglas que rigen los negocios (Gilli, 2006).

La característica principal de la responsabilidad social es la voluntad de las organizaciones de incorporar consideraciones sociales y ambientales en su toma de decisiones y de rendir cuentas por los impactos de sus decisiones y actividades en la sociedad y medio ambiente. Esto implica un comportamiento transparente y ético (ISO, 2010). *De aquí que la responsabilidad social dentro de las organizaciones es un elemento importante a considerar y algo complejo ya que se involucra la parte de los valores de la sociedad y las diferentes culturas en las que esta se desenvuelve.*

Otra cuestión importante era la responsabilidad del empresario frente a su personal. A comienzos del siglo pasado, Henry Ford percibió la necesidad de elevar el nivel de vida de sus empleados: decía que pagaba mejores sueldos que sus competidores para que sus operarios pudieran comprar los autos que ellos mismos fabricaban; en otras palabras desempeñó un rol activo para crear un entorno favorable para los negocios.

En realidad el enfoque tradicional no se ocupaba de la responsabilidad social de la empresa, sino de la responsabilidad social de los empresarios como consecuencia de su poder y su riqueza. Recién después de finalizada la segunda guerra mundial se asignó mayor relevancia a la contribución social de la empresa, pero sin modificar el eje de la cuestión: se esperaba que la empresa – y especialmente la gran empresa – contribuyese a obras de interés comunitario (Gilli, 2006). Por lo anteriormente citado es importante resaltar el cambio del concepto de responsabilidad social en las organizaciones ya que el enfoque deja de relacionarse con el empresario y se amplía su contexto hacia todas las partes involucradas en la organización.

Este nuevo concepto de la responsabilidad social ya no se pregunta cuáles son las limitaciones de la empresa, o qué debe hacer esta por el personal sometido a su autoridad inmediata. Exige que la empresa asuma la responsabilidad por los problemas sociales... y que se convierta en guardián de la conciencia de la sociedad y en factor esencial de solución de sus problemas (Drucker, 2000).

Responsabilidad Social

Hoy no se puede ser socialmente responsable si no aspiramos a un desarrollo sostenible; es decir, si nuestra cultura, nuestras conductas diarias y nuestras lógicas económicas, ambientales y sociales no se encuentran coherentemente alineadas. Nos enfrentamos al desafío de plasmar desde nuestras empresas y organizaciones una ética de responsabilidad social (Caravedo, 2011).

Responsabilidad Social en las Organizaciones

La medida de éxito de la introducción de la responsabilidad social en una empresa es, precisamente, que la empresa cambie su forma de actuar, de tomar decisiones y por definición, su aporte y relación con el mercado y la sociedad en la que se desenvuelve (Correa, 2010).

Un negocio tradicional considera la Responsabilidad Social Empresarial un gasto. Uno responsable la considera un medio para alcanzar sus fines y **contribuir a una sociedad más armónica**" (Pérez, 2015).

El problema de la responsabilidad social empresarial es integral y complejo, porque tiene impacto en todas las acciones que las empresas hacen, en todas las dimensiones de la sociedad en las cuales actúan y en las que trabajan. Es un problema que empieza en la calidad y la eficiencia que presentan los bienes y servicios que las empresas proveen a la comunidad (Rey, 2010).

Responsabilidad Social en las Instituciones Educativas

Las universidades repercuten claramente en los sectores educativos, de investigación y del conocimiento, por lo que tienen el gran compromiso de formar profesionales conscientes de las problemáticas tanto sociales como ambientales que hay que combatir a nivel regional, nacional y mundial (Vallaey, 2015). "Lo importante de la responsabilidad social que debemos asumir son los impactos, más allá del impacto individual está el impacto colectivo, en la suma de las acciones de todos se genera el cambio; aquí hablamos del impacto organizacional de gestión ética y de calidad" (Chávez, 2015).

Entendemos la responsabilidad social en la educación como una forma de hacer educación, el modo de ser una institución educativa, la ética que la constituye, más allá de su discurso (Gómez, 2011).

En el contexto universitario la responsabilidad social también ha atravesado las discusiones de académicos, directivos, estudiantes y sociedad en general. A pesar de no existir un consenso general acerca de lo que es, lo que implica y las exigencias que le competen a la Universidad, si se han desarrollado ciertas posturas que posibilitan transitar en ella (Botero, 2012). La Responsabilidad Social Universitaria es posible mirarla a través de diversos planteamientos: desde las cotidianidades que configuran una cultura particular coherente con la “misionalidad” y desde los impactos que se generan en los sujetos, correspondientes a la comunidad educativa (Botero, 2012).

Responsabilidad Social como Factor de Calidad

Durante la última década la responsabilidad social de la empresa se ha convertido en un tema cada vez más central en las agendas corporativas.

Muchas empresas han avanzado en el tema, yendo más allá del cumplimiento de la ley o de la acción filantrópica para considerar temas más centrales del negocio, como el manejo de riesgo, la innovación, y la creación de valor (Correa, 2004).

Las organizaciones empresariales contemporáneas buscan mejorar su desempeño competitivo y su valor corporativo, mediante el perfeccionamiento de la función de calidad y mayores esfuerzos en responsabilidad social empresarial (RSE), como ejes articuladores para promover el bienestar de la sociedad. En la práctica, mejorar la calidad e incrementar la RSE en la empresa no es una tarea fácil; para ello, es necesario un personal bien capacitado, orientado hacia la satisfacción de los usuarios y altamente comprometido con los valores corporativos (Amparo, 2013).

Frente al tema de la responsabilidad social existen diferentes posturas: defensores, quienes consideran que las organizaciones son responsables de lo que ocurre en su entorno y como tal deben ser generadoras de bienestar y desarrollo en todos aquellos sectores con los cuales interactúa y que, finalmente, son los que le permiten crecer, desarrollarse y mantenerse en el tiempo. Otros, por su parte, consideran que las organizaciones no tienen otra responsabilidad diferente a ser generadoras de utilidades; asumir otras responsabilidades es desatender el objetivo para el cual fueron creadas (Mery, 2006).

Desde este ámbito de estudio es necesario recalcar que en los últimos años se han dado a conocer proyectos de alcance social desde la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y desde la Organización Internacional del Trabajo (OIT) lo que ha permitido que la Responsabilidad Social se convierta en un punto de referencia sustantivo para el debate acerca del crecimiento y desarrollo de los países. La responsabilidad social empresarial es una tendencia de acción social, que a escala mundial estimula la participación solidaria de la empresa privada en el desarrollo sustentable y humano de las comunidades donde presta sus servicios y desarrollan sus actividades (Magda, 2009).

La docencia en el marco de la responsabilidad social universitaria

La docencia universitaria permite la posibilidad de pensar la educación no como entrenamiento de recursos humanos, sino como la actividad dirigida a brindarle a cada estudiante las herramientas e instrumentos para que pueda desarrollar plenamente sus potencialidades como persona y profesional, por lo que es importante revisar algunos elementos relacionados con la naturaleza de la docencia universitaria.

En relación a lo expresado, es necesario considerar la docencia como una actividad rigurosa, coherente y predictiva en cuanto esté fundamentada conscientemente en el hecho educativo, donde las ciencias de la educación tienen su objeto y la didáctica como ciencia práctica y productiva, coadyuvan al trabajo del profesor universitario, el cual debe estar orientado a vincular la enseñanza con el contexto, transferencia de conocimientos, conocimiento de los propósitos institucionales para establecer relaciones teóricas y prácticas en la formación del estudiante (Vera, Gómez, Acosta, & Perozo, 2012).

En este contexto adquiere gran relevancia potenciar y armonizar los esfuerzos de la comunidad y de las dependencias universitarias; conocer y dialogar sobre el trabajo y las acciones que se desarrollan en torno al tema; constituir una red de investigadores que articule su quehacer; identificar los enfoques y las premisas que fundamentan esos trabajos y acciones universitarias en torno a la sustentabilidad y, por supuesto, propiciar la discusión en torno a los valores y los principios éticos con los cuales la Universidad pretende contribuir a la sustentabilidad en el país (Ysunza & Molina, 2010).

La sociedad civil necesita el apoyo de la universidad, sin embargo, primeramente hay que fortalecer a las universidades, y es a través de la investigación. Si bien hacer investigación pura constituye la presencia de presupuestos muy altos para las universidades, la investigación aplicada es la opción, para posteriormente transmitir este conocimiento a las aulas (Sacco, 2009).

El conjunto de acontecimientos que conforman el escenario mundial afecta las instituciones universitarias, en este sentido la Responsabilidad Social Universitaria trata de dar respuesta a las necesidades en materia de ciencia, tecnología e innovación (Sacco, 2009).

El reconocimiento de la responsabilidad social y el involucramiento con las partes interesadas, las materias fundamentales y los asuntos que constituyen la responsabilidad social y sobre la manera de integrar un comportamiento socialmente responsable en la organización (ISO, 2010).

4.5 Metodología

La presente investigación es de carácter descriptivo, cuantitativo y a su vez de corte transversal ya que describe resultados de acuerdo a la percepción de los entrevistados. La investigación cuantitativa de acuerdo a Niño (2011), en general, busca medir variables con referencia a magnitudes. Tradicionalmente se ha venido aplicando con éxito en investigaciones de tipo experimental, descriptivo, explicativo y exploratorio, aunque no exclusivamente.

Instrumento

El instrumento quedó diseñado de la siguiente manera la dimensión de Gobernanza de la Organización se conforma de 5 reactivos, la dimensión de Derechos Humanos de 3 reactivos, las Prácticas Laborales por 4 reactivos, la dimensión que corresponde al Medio Ambiente cuenta con 4 reactivos, a la dimensión Prácticas Justas de Operación 4 reactivos, por otra parte a la dimensión Asuntos de Consumidores le corresponden 5 reactivos y por último a la dimensión Participación Activa y Desarrollo de la Comunidad 4 reactivos; cabe mencionar que a las preguntas del instrumento se le asignaron los valores de acuerdo a la escala de Likert como se muestran enseguida Muy de acuerdo=5, De acuerdo=4, Indiferente=3, En desacuerdo= 2 y Muy en desacuerdo=1.

Confiabilidad del instrumento

De acuerdo a Hernández (2014), el coeficiente alfa de Cronbach describe, que en cuanto más se acerque el índice al extremo 1, mejor es la fiabilidad, considerando una fiabilidad respetable a partir de 0.80, partiendo de lo anterior se realizó el análisis de fiabilidad donde el resultado obtenido se muestra en la siguiente tabla.

Tabla 1 Estadísticos de fiabilidad

Alfa de cronbach	No de Elementos
.946	28

Fuente: Elaboración propia.

Prueba piloto

Se realizó una prueba piloto en la institución objeto de estudio donde se utilizó la técnica de aplicación de cuestionario entrevistando a 49 miembros de la misma, donde de acuerdo a lo mencionado por Hernández (2014) para validar el punto anteriormente mencionado es necesario realizar una pequeña prueba para verificar la confiabilidad del instrumento.

Técnica y análisis de datos

La técnica utilizada para el análisis de la información se llevó a cabo en el programa estadístico SPSS 19, donde se capturaron los datos obtenidos de las encuestas realizadas y se procedió al análisis de los resultados mismos que se muestran en el siguiente apartado.

Tabla 2 Técnica y análisis de datos

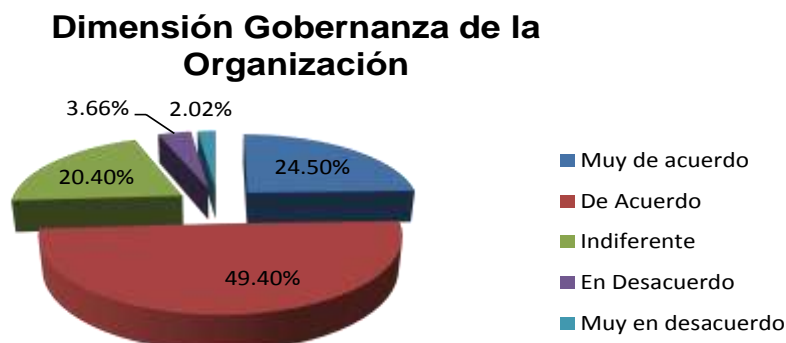
Responsabilidad Social			
Dimensiones	Puntos de la norma	Definición	ÍTEM
Gobernanza de la Organización	6.2	Es sistema por el cual una organización toma e implementa decisiones para lograr sus objetivos.	En esta institución desarrollan actividades para incrementar la Responsabilidad Social Se fortalecen las necesidades y oportunidades para la Responsabilidad Social de la organización Se hace una utilidad adecuada de los recursos En la Institución se generan puentes de comunicación y se valoriza los resultados en relación a la responsabilidad social La organización cuenta con principios de transparencia
Derechos Humanos	6.3	Son los derechos básicos que le corresponde a cualquier ser humano por el hecho de serlo.	La institución cuenta con políticas de derechos humanos Esta institución cuenta con las herramientas necesarias para la aplicación de los derechos humanos La organización cuenta con actividades para revertir los impactos negativos y las malas decisiones
Prácticas Laborales	6.4	De una organización, comprenden todas las políticas y prácticas relacionadas con el trabajo que se realiza dentro, por o en nombre de la organización, incluyendo el trabajo subcontratado.	Se cuenta con una equidad de género dentro de la institución La institución respeta la ley en tomo al empleado Esta institución protege la privacidad de sus empleados Esta organización realiza actividades para el desarrollo de las prácticas laborales
El Medio Ambiente	6.5	Es una condición previa para la supervivencia y la prosperidad de los seres humanos.	La institución cuenta con actividades de identificación de impactos en el Medio Ambiente La institución cuenta con actividades de prevención de impactos en el medio ambiente La Institución realiza actividades de información de cantidades de material toxico usadas en el medio amiente La institución cuenta con actividades para solucionar los impactos en el medio ambiente
Prácticas Justas de Operación	6.6	Se refiere a la conducta ética de una organización en sus transacciones con otras organizaciones.	Esta institución realiza actividades de formación para sus representantes en responsabilidad social La institución realiza prácticas para determinar falta de información de responsabilidad social La institución cuenta con políticas de responsabilidad social
Asuntos de Consumidores	6.7	Hace referencia a aquellos individuos o grupos que hacen uso del resultado de las decisiones y actividades de las organizaciones, sin que implique necesariamente, que tengan que pagar dinero por los productos y servicios.	Esta institución se informa completamente de sus consumidores Esta institución investiga a sus consumidores para fortalecer la responsabilidad social Esta institución y sus consumidores comparten información de forma transparente Esta institución y sus consumidores realizan contratos beneficiosos para ambos Esta institución y sus consumidores informan claramente sus publicaciones, productos y precios a sus clientes
Participación Activa y Desarrollo de la Comunidad	6.8	Ya sea de manera individual o a través de asociaciones busca aumentar el bien público, ayudar a fortalecer la sociedad civil.	Esta organización realiza actividades de cercanía a la comunidad Esta organización participa en asociaciones locales Esta institución alerta y protege a los ciudadanos Esta institución ayuda en programas de desarrollo de la comunidad

Fuente Elaboración propia

4.6 Resultados

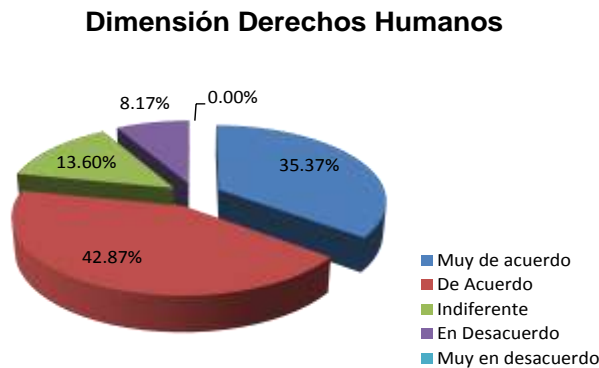
En seguida se muestran los resultados obtenidos sobre los objetivos establecidos en la presente investigación.

Gráfico 4.1 Resultados de la dimensión Gobernanza de la Organización



Sobre los resultados obtenidos de la dimensión Gobernanza de la Organización se puede observar que la mayoría de los entrevistados están muy de acuerdo o de acuerdo con las actividades que se desarrollan para incrementar la Responsabilidad Social tomando en cuenta las necesidades y oportunidades utilizando de manera adecuada los recursos de la organización, comunicando de manera transparente lo relacionado con la dimensión ya que el 49.40% contestaron de acuerdo y el 24.50% muy de acuerdo dando un total de 73.90% aunque cabe mencionar que existe un 20% que muestra tener indiferencia en los aspectos mencionados anteriormente.

Gráfico 4.2 Resultados de la dimensión Derechos Humanos



En la dimensión de Recursos Humanos los resultados como se expresa en la gráfica 2 muestran que el 42.87% y el 35.37% están de acuerdo y muy de acuerdo según el orden con lo que corresponde a las políticas que tiene la organización en relación con los derechos humanos y su aplicación dentro de la esta, del mismo modo consideran que dentro de la organización se revierten todas las acciones negativas en la organización. En la dimensión prácticas laborales como se muestra en la siguiente gráfica las encuestas arrojan los resultados como se describen enseguida el 45.43% están de acuerdo y el 31.13.5% muy de acuerdo con las practicas que realiza la organización donde existe equidad de género así como respeto a la ley de los trabajadores y la protección de la privacidad de ellos y de la misma manera se realizan actividades para el desarrollo de las buenas prácticas laborales.

Gráfico 4.3 Resultados de la dimensión Prácticas Laborales

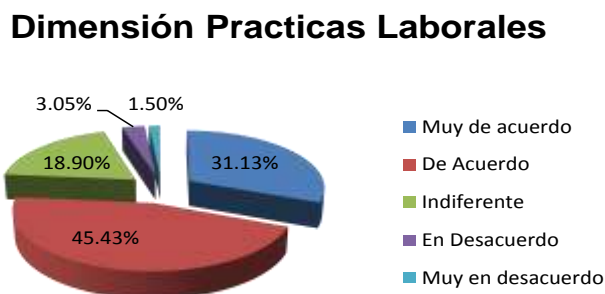
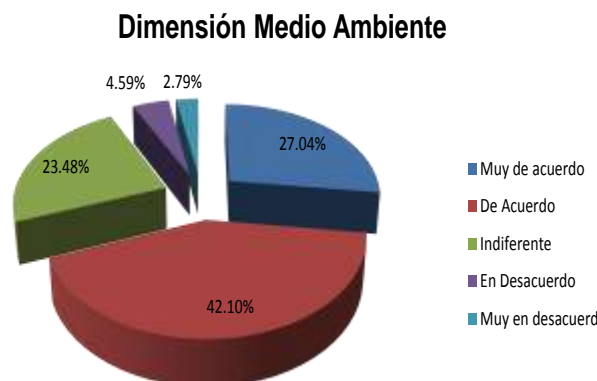


Gráfico 4.4 Resultados de la dimensión Medio Ambiente



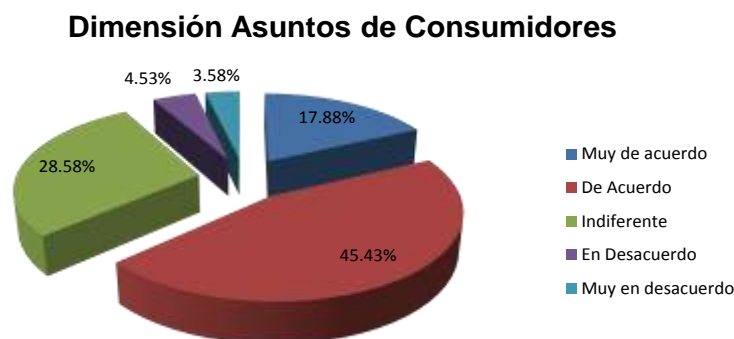
Dentro de la dimensión medio ambiente se puede observar que el 42.10% están de acuerdo y el 27.04% muy de acuerdo con que la organización conoce los impactos ambientales y realiza las actividades correspondientes para prevenir afectaciones ambientales dentro de la misma, al igual que se informa de manera adecuada sobre las cantidades de material tóxico y se toman las decisiones pertinentes para solucionar los problemas que se presentan en relación con el medio ambiente.

Gráfico 4.5 Resultados de la dimensión Prácticas Justas de Operación



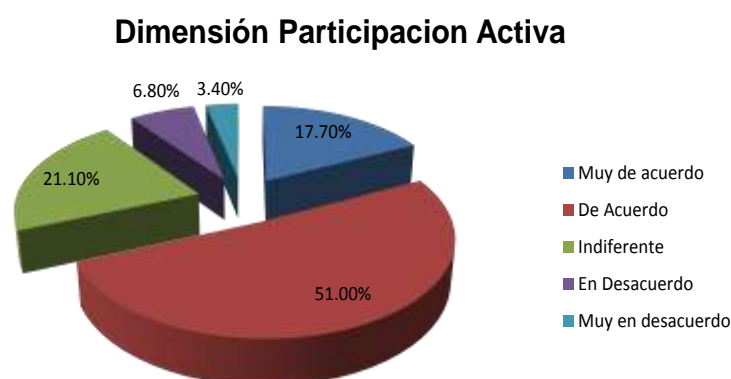
Por otra parte los resultados correspondientes a la dimensión Prácticas Justas de Operación se puede observar que el 46.19% y el 19.65% están de acuerdo y muy de acuerdo respectivamente con que la organización realiza actividades de formación para sus representantes en responsabilidad social, así como prácticas relacionadas con la identificación de la falta de información sobre esta y que se cuentan con políticas sobre el concepto de Responsabilidad Social.

Gráfico 4.6 Resultados de la dimensión Asuntos de Consumidores



En cuanto a la dimensión Asuntos de Consumidores se observa que un 45.43% y un 17.88% están de acuerdo y muy de acuerdo con la información que se le brinda al consumidor (usuario), por otra parte se realiza la investigación necesaria sobre aspectos de Responsabilidad Social y se mantienen un contacto directo con los mismos donde se les informa de manera transparente de qué manera está trabajando en este sentido la organización.

Gráfico 4.7 Resultados de la dimensión Participación Activa



En lo que corresponde a la Participación Activa el 51% están de acuerdo y el 17.70% muy de acuerdo con lo que corresponde a las actividades de cercanía con la comunidad, así como la participación en asociaciones locales donde se realizan actividades para fortalecer la Responsabilidad Social y se participa en programas de desarrollo dentro de la comunidad.

4.7 Conclusiones

En este apartado se presentan las conclusiones derivadas del presente trabajo en función a los objetivos y las preguntas de investigación en donde a lo que corresponde al objetivo general de se puede concluir que el instrumento que se elaboró para medir la variable de Responsabilidad Social en las Organizaciones con base en la Norma ISO 26000 es un instrumento confiable para medir la variable antes mencionada ya que después de la aplicación de la prueba piloto y el análisis de la información se obtuvo un coeficiente de confiabilidad de alfa de cronbach con valor de .946 que es aceptable dentro de los parámetros establecidos metodológicamente y derivado de que se elaboró tomando en cuenta los aspectos que la Norma Internacional puede ser aplicado en cualquier tipo de organización con el fin de elaborar un diagnóstico sobre la percepción de los integrantes de la misma sobre la variable objeto de estudio e identificar las áreas de oportunidad en las cuales se puedan proponer acciones de mejora y contribuir en este sentido a promover una cultura de responsabilidad ante la sociedad.

En cuanto a los objetivos específicos se puede deducir que en general la mayoría de los miembros entrevistados en dicha organización consideran que la misma si tiene un alto grado de Responsabilidad Social en cada uno de los aspectos evaluados de aquí la importancia para el desarrollo de los integrantes de la misma, aunque por otra parte es verídico analizando los resultados que el 7% consideran no estar de acuerdo con las practicas que realiza la organización dentro de lo que corresponde a la variable estudiada y cerca de un 23% consideran que les es indiferente, por lo anteriormente mencionado nos podemos dar cuenta que cerca del 28% está en desacuerdo o les es indiferente lo que corresponde a la Responsabilidad Social resultado que muestra una oportunidad para mejorar las practicas ya sea dentro de la organización o por medio de la generación de información que permita hacer ver a los integrantes de la organización las actividades que se realizan sobre la variable estudiada y de igual forma comunicar dichas actividades para que sean del conocimiento de los mismos.

4.8 Referencias

- Amparo, Z. G. (2013). Calidad y Responsabilidad Social Empresarial: un modelo de causalidad. *Redalyc*, 31.
- Botero, A., Andres, C., Ramirez, G., Consuelo, C., Herrera, D., Bolivar, G., y otros. (2012). Impactos de responsabilidad social-Fundacion Universitaria Monserrate. *Revista Venezolana De Gerencia (RVG)*.
- Caravedo, B. (2011). Responsabilidad Social en la Empresa Latinoamericana. New York: Fondo Multilateral de Inversiones (FOMIN).
- Chávez, E. A. (2015). Universidad Autonoma de Nuevo León/Noticias. Obtenido de Universidad Autonoma de Nuevo León/Noticias: <http://www.uanl.mx/noticias/internacional/comparten-universidades-experiencias-de-responsabilidad-social.html>
- Correa, M. E. (2004). Responsabilidad social Corporativa en América Latina: una División Empresarial. Santiago de Chile: División de Desarrollo Sostenible y Asentamientos Humanos .
- Correa, M. E. (2010). Cambio y oportunidad:la responsabilidad social corporativa como fuente de competitividad en pequeñas y medianas empresas en América Latina y el Caribe. Washington, D.C.: Publicación de las Naciones Unidas.
- Drucker, P. (2000). La Gerencia. Editorial Ateneo.
- Gilli, J. J. (2006). Responsabilidad Social. Misiones, Argentina: Redalyc.

- Gómez F. T. (2011). *Responsabilidad Social en la Educación*. Ciudad de Mexico: DIDAC.
- Hernandez S., R. (2014). *Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill.
- ISO, N. I. (2010). *Guía de responsabilidad social. Norma Internacional ISO 26000*.
- Magda, C. (2009). *Responsabilidad Social: Factor clave de la gestión de los recursos humanos*. Redalyc, 10.
- Mery, G. F. (2006). *La responsabilidad social de las organizaciones: ¿Factor de ventaja competitiva? Las acciones*. Redalyc, 108.
- Niño R. V. (2011). *Metodología de la investigación*. Bogota Colombia : Ediciones de la U.
- Pérez, G. (2015). *7 claves para incorporar la RSE a tu marca*. Entrepreneur, 20.
- Rey L. F. (2010). *Responsabilidad Social Empresarial: Entre el Pragmatismo y las Buenas Intenciones*. Santiago de Chile: Colección de Libros de la Empresa EXECUTIVE Business School.
- Sacco, F. (Julio-Diciembre de 2009). *Responsabilidad, Responsabilidad social y Responsabilidad social universitaria, Perspectivas de tres conceptos*. Vision Gerencial, 383-397.
- Secretaria Central ISO. (2010). *Norma internacional ISO 26000*. Ginebra, Suiza: Secretaria Central ISO.
- Vallaes., D. F. (12 de 25 de 2015). *Universidades Modelos de Responsabilidad Social*. El Herald, págs. 3-3.
- Vera G. L. J., Gómez Silva, M. L., Acosta B., Y. C., & Perozo Piñero, L. (2012). *La docencia en el marco de la responsabilidad social universitaria*. 261-272.
- Ysunza Breña, M., & Molina, J. (2010). *Principios éticos y responsabilidad social en la universidad*. Principios éticos y responsabilidad social en la universidad, 13-21.

Anexos

Instrumento de medición Responsabilidad Social con base en la ISO 26000

RESPONSABILIDAD SOCIAL						
PRESENTACIÓN: Nos interesa conocer su opinión respecto Responsabilidad Social Dentro de esta organización, por favor marque según sea su percepción. Gracias por su colaboración						
Valores de las respuestas 5=Muy de Acuerdo 4=De acuerdo 3=Indiferente 2=En desacuerdo 1=Muy en desacuerdo						
No	Ítem	5	4	3	2	1
1	Esta institución desarrolla actividades para incrementar la Responsabilidad Social.					
2	Se fortalecen las necesidades y oportunidades para la Responsabilidad Social de la organización					
3	Se hace una utilidad adecuada de los recursos					
4	En la Institución se generan puentes de comunicación y se valoriza los resultados en relación a la responsabilidad social					
5	La organización cuenta con principios de transparencia					
6	La institución cuenta con políticas de derechos humanos					
8	Esta institución cuenta con las herramientas necesarias para la aplicación de los derechos humanos					
9	La organización cuenta con actividades para revertir los impactos negativos y las malas decisiones					
10	Se cuenta con una equidad de género dentro de la institución					
11	La institución respeta la ley en torno al empleado					
12	Esta institución protege la privacidad de sus empleados					
13	Esta organización realiza actividades para el desarrollo de las prácticas laborales					
14	La institución cuenta con actividades de identificación de impactos en el Medio Ambiente					
15	La institución cuenta con actividades de prevención de impactos en el medio ambiente.					
16	La Institución realiza actividades de información de cantidades de material toxico usadas en el medio ambiente					
17	La institución cuenta con actividades para solucionar los impactos en el medio ambiente					
18	Esta institución realiza actividades de formación para sus representantes en responsabilidad social					
19	La institución realiza prácticas para determinar falta de información de responsabilidad social					
20	La institución cuenta con políticas de responsabilidad social					
21	Esta institución se informa completamente de sus consumidores					
22	Esta institución investiga a sus consumidores para fortalecer la responsabilidad social					
23	Esta institución y sus consumidores comparten información de forma transparente					
24	Esta institución y sus consumidores realizan contratos beneficiosos para ambos					
25	Esta institución y sus consumidores informan claramente sus publicaciones, productos y precios a sus clientes					
26	Esta organización realiza actividades de cercanía a la comunidad					
27	Esta organización participa en asociaciones locales					
28	Esta institución alerta y protege a los ciudadanos					
29	Esta institución ayuda en programas de desarrollo de la comunidad					

Considera hacer algún comentario adicional en cuanto a la Responsabilidad Social en la organización.

Enfoque de Desarrollo Organizacional: Desarrollo del Capital Humano

Organizational Development Approach: Human Capital Development

VALDÉS-ARIAS, M. G.¹

Universidad Autónoma del Estado de México, Av. Instituto Literario No. 100 Oriente, Col. Centro Toluca, Estado de México, México

M. Valdés Arias

guadalupe.valdes@uicui.edu.mx

M. Moreno & D. Arrieta (eds.). Enfoques y Perspectivas de la Responsabilidad Social Organizacional. Proceedings-©ECORFAN-Spain, 2018.

5 Resumen

Transformación del aprendizaje corporativo: Prepararse para la revolución Más allá de retener: Construir pasión y propósito Analíticos de Talento a la práctica: De las promesas a la realidad entregando información de valor. Reinventar la gestión del desempeño: Reemplazar “mediciones forzadas” por retroalimentación y desarrollo De la diversidad a la inclusión: Pasar del cumplimiento, a la diversidad como estrategia de negocio Avanzar hacia la nube: Integrar tecnologías de Talento, RH y negocio. Los resultados del estudio indican que a nivel global, las tendencias percibidas con mayor urgencia e importancia son Liderazgo, Retención y Compromiso, Evolucionar las habilidades de RH, Capacidad de la Fuerza Laboral y Atracción de Talento. En México, se comparte la preocupación por las tres primeras, sin embargo, cobran mayor relevancia Aprendizaje y Desarrollo y la Gestión del Desempeño. En México, todavía tenemos camino por recorrer en temas tácticos como el desarrollo y la gestión del desempeño. La coyuntura generada por las transformaciones de las principales industrias del país, enmarcará un nuevo escenario para que las compañías atiendan los retos de Capital Humano de su agenda de negocio. Los sistemas de negocios que actualmente se utilizan es por medio de herramientas que se han desarrollado con ayuda de la tecnología y recursos que con el paso del tiempo han ido evolucionando. En este documento se analizara de manera breve los conceptos fundamentales que considera el emprendedor, todo ello para recordar la importancia de empezar una idea de negocios y como debe ir dirigida. Una idea puede ser un nuevo producto o servicio que se pueda aplicar en una ubicación factible para el proyecto. Los emprendedores tienen la capacidad de construir negocios empezando sin muchos recursos y multiplicándolos de forma masiva y en la siguiente información se detallaran algunos pasos para poder iniciar un proyecto. Se comentarán cuáles son los tipos de emprendedores que existen y que función tiene cada modelo de negocios, es importante indicar que una idea debe ser bien destinada a una forma de negocios que vaya acorde a los objetivos deseados. Se explicarán algunas aptitudes que debe cumplir el emprendedor y que debe seguir desde el inicio de su idea siguiendo con un proceso de perseverarían hasta llegar a un momento en donde el proyecto es sostenible.

Modelo de negocios, emprendedores, aptitudes, sostenible.

5.1 Introducción

Cuando la gente honrada trabaja en estructuras y sistemas que no están alineados con los valores que propugna la organización, simplemente no habrá confianza y productividad a través de la tradición y de expectativa cultural, estos sistemas y procesos arraigan de tal forma la organización y pueden ser más difíciles de cambiar que un comportamiento individual; uno de los grandes descubrimientos de Edwards Beming fue que aproximadamente un 90% de todos los problemas organizacionales son sistémicos. Los sistemas y las estructuras son casos, son programas y en mucho no se tiene libertad para seguir así. El liderazgo todavía pertenece a las personas, la confiabilidad organizacional requiere tanto el carácter organizacional como la competencia organizacional, el alineamiento es la confiabilidad institucionalizada, esto quiere decir que los mismos principios que la gente incluye en un sistema de valores son la base para diseñar las estructuras, los sistemas y los procesos. Una nueva cultura organizacional hace que la estructura está supeditada al nuevo propósito, el alineamiento, está supeditado a la exploración, de encontrar caminos, la disciplina se manifiesta tanto en el ámbito personal como en el organizacional, en el contexto de una organización, es así que la disciplina se llame alineamiento porque se están creando o alineando las propias estructuras, sistemas, procesos y cultura organizacional para realizar una mejor visión común.

He aquí, palabras más, palabras menos, la respuesta que construimos entre los dos, con algunas adiciones de mi reciente cosecha; la promesa de valor, esto es, lo que la práctica de Capital Humano le agrega a la tradicional administración de talento humano, es:

Capital Humano con responsabilidad social es un lenguaje pragmático que ofrece una nueva dimensión a los conceptos de aptitudes, habilidades, conocimientos, capacidades, etc. Nuevas palabras crean un nuevo horizonte y nutren nuestras ideas frente a la gestión de recursos humanos.

Capital Humano es un lente nuevo que subraya el aporte y el valor económico y financiero del talento humano dentro de la empresa. Es como resaltar una frase cuando se está volviendo a leer un libro: no es una idea nueva, pero definitivamente sí la encontramos valiosa.

Capital es un motivo individual o colectivo que mueve a las personas a hacerse más responsables de su aporte a los resultados empresariales o más valiosos en el competitivo mercado del empleo y el auto emprendimiento. Reinventar la gestión del desempeño: Reemplazar “mediciones forzadas” por retroalimentación y desarrollo de la diversidad a la inclusión: Pasar del cumplimiento, a la diversidad como estrategia de negocio Avanzar hacia la nube: Integrar tecnologías de Talento, y negocio.

Los resultados del estudio indican que a nivel global, las tendencias percibidas con mayor urgencia e importancia son Cultura Organizacional, Responsabilidad Social, Liderazgo, Retención y Compromiso, Emprendurismo, Evolucionar las habilidades, Capacidad de la Fuerza Laboral y Atracción de Talento. En México, se comparte la preocupación por las tres primeras, sin embargo, cobran mayor relevancia Aprendizaje y Desarrollo y la Gestión del Desempeño.

Todavía tenemos camino por recorrer en temas tácticos como el desarrollo y la gestión del desempeño. La coyuntura generada por las transformaciones de las principales industrias del país, enmarcará un nuevo escenario para que las compañías atiendan los retos de Capital Humano con Responsabilidad Social, de su agenda de negocio.

El presente trabajo de investigación denominado “Enfoque de Desarrollo Organizacional: Desarrollo del Capital Humano”, la elección de este tema surge por la necesidad que se tiene de resolver los problemas en las organizaciones, donde *el problema no es que las empresas no valoren a su personal; es que no saben cómo hacerlo*; no han encontrado una forma viable de medir su valor ni de valorizarlo con una mejor gestión y sistémica de alineamiento donde entonces un contexto empresarial invierta e involucre este enfoque.

5.2 Descripción del Problema

El problema más difícil es la mentalidad. En planos directivos se ven difícil valorar el capital humano de sus organizaciones cuando ellos mismos son una parte importante de ese capital; están ligados a el a través del funcionamiento de la empresa, sobre el que tienen responsabilidad directa.

Esto hace muy difícil adoptar una postura objetiva respecto al capital humano de la empresa como un todo o hacia los procedimientos utilizados para conseguirlo, gestionarlo o desarrollarlo. Capital intelectual con responsabilidad social en las organizaciones, que se relacione con el talento en las competencias del factor humano.

Dinámica de los negocios (cantidad de empresas que nacen y se expanden, cantidad de empresas que se reducen y mueren).

Capacidades emprendedoras (actitud emprendedora, aptitud emprendedora y ambición emprendedora).

Además del problema de mentalidad existe un problema de motivación. El cambio es difícil para cualquiera hasta para los directivos responsables de introducirlo. ¿Por qué van a tener que remodelar las empresas sus prácticas de capital humano si hasta ahora han venido haciendo lo mismo? Algunos directivos no cambiarán hasta que se vean obligados hacerlo ésta es la mala noticia y la buena es que ya ha llegado la hora para transformar ese desarrollo organizacional con el enfoque y el ímpetu.

Objetivos

Objetivos organizacionales con responsabilidad Social: Desarrollo de Capital Humano; Cultura Organizacional; Emprendurismo; Liderazgo Colaborativo; Utilidad; Productividad; Calidad; Reducción de costos; Participación en el Mercado; Satisfacción del cliente, entre otros. Objetivos Individuales: Salario; Beneficios sociales; Seguridad y estabilidad en el empleo; Condiciones adecuadas de trabajo; Crecimiento profesional.

Al tener como fin común los objetivos mencionados anteriormente se puede obtener un mayor nivel de productividad, crecimiento económico entre otros beneficios, a través de las personas se convierten en el elemento básico del éxito de la empresa por medio del trabajo aunque las personas y las empresas se necesitan mutuamente, porque las organizaciones necesitan de las personas para funcionar y alcanzar el éxito y las personas para realizar sus objetivos personales e individuales, así como la búsqueda de su éxito, aquí radica la importancia de saber desarrollarlo, planificarlo para equilibrar objetivos individuales y organizacionales para alcanzar las metas que permitan que ambos ganen.

5.3 Desarrollo

La creciente importancia sobre los procesos de generación de empresas ha tenido un papel fundamental en las sociedades, la relevancia se relaciona con las oportunidades de crecimiento laboral y profesional que poco a poco va ocupando espacio en el área del emprendedor. Cada vez más se relaciona con diferentes ámbitos ya sea en las asociaciones empresariales o en las no gubernamentales (ONG's), incluyendo en las nuevas empresas que interactúan de forma innovadora.

Las alternativas de desarrollar modelos emprendedores es que se adopta la tecnología como una herramienta de oportunidad para la interacción con los nuevos servicios, productos y se cumple como una nueva forma comercializar eficientemente.

El trabajo con las organizaciones educativas, empresariales y gubernamentales, ha desarrollado un potencial en los recursos humanos para generar herramientas de gestión más eficientes para elaborar idea y proyectos.

El presente trabajo pretende brindar un entendimiento de diferentes ideas para los emprendedores ya que se desean aportar claves para poder emprender un negocio e incubar proyectos que sean socialmente responsables.

El Emprendedor

Algunos lo podemos considerar que un emprendedor es el constructor que lo perfila hacer y trabajar con organizaciones humanas para desarrollar y trascender a la idea en una oportunidad de negocios. (Lebendiker, 2013)

Los emprendedores desean construir y aprovechar una o varias ideas a base de oportunidades. Esto puede dar origen a un proyecto que tenga la factibilidad de resolver problemas y tareas en la economía, medio ambiente y en la sociedad.

Cuando un emprendedor decide tomar una decisión para construir un proyecto, tiene por delante el desafío de sostener el compromiso con la sostenibilidad de la idea, ya que es un proceso de perseverancia y de dificultad los primeros años. El profundo deseo personal de colaborar para una toma de decisión innovadora, es lo que distingue al emprendedor del empresario, es por ello que el emprendedor tiene una tarea de difícil porque se enfrenta a nuevos sistemas que aun no están establecidos.

Existen personas que tienen que ingeniar su propia silla pero hay otras personas que deciden comprar su silla, esta es una de las reflexiones que como emprendedores se tiene que considerar ya que las experiencias varían dependiendo a las condiciones de vida del emprendedor.

Según Jean Baptista Say, uno de los pioneros en la ciencia económica, decía que el ser emprendedor era aquella persona capaz de dirigir una empresa actuando como intermediario entre el capital y el trabajo pero incorporando la idea del riesgo. Más allá del riesgo o la incertidumbre, el emprendedor es considerado el constructor, el hacedor con la capacidad de innovar.

Joseph Shumpeter teorizo acerca de los aportes que los grandes innovadores y emprendedores realizaban al crecimiento del capitalismo, en los años de 1930 se consideraba al emprendedor como la suerte de ser inventor y capaz de conseguir los recursos necesarios para poner de pie una industria que impulsara el desarrollo económico de la sociedad capitalista.

En los años de 1970 se formo una nueva generación de emprendedores surgidos del calor de la industria de los sistemas de información y de las computadoras, generando una vigorización en la tecnología y en la nueva economía. Personas como Bill Gates o Steve Jobs comenzaron a construir imperios desde sus casas y en poco tiempo fueron firmas que formarían corporaciones generando un gran proyecto en las redes de mercado.

Una empresa altamente rentable genera las condiciones para que las universidades, el capital y los proyectos vayan tomando un sistema virtuoso de apoyo en las iniciativas empresariales basadas en oportunidades de la nueva industria.

En México, en los años 90's, el boom de los emprendimientos se hizo sentir a partir de algunas iniciativas exitosas como Mercado Libre que abarco la creativa forma de comercializar productos y servicios por medio del Internet. El diseño, la moda y las nuevas formas de consumo han desarrollado este sistema económica dependiente a la tecnología.

Contextos

Existen modelos que explican la relación entre el contexto y las capacidades de un emprendedor. El primer modelo fue desarrollado por la Organización Internacional conocida como Global Entrepreneur Monitor también conocida como modelo "GEM". Según el Modelo GEM, para que se desarrolle una buena actividad emprendedora es necesario tener los siguientes elementos:

Condiciones generales del país (gobierno, infraestructura, mercado financiero e instituciones)

Condiciones específicas para el desarrollo de los emprendedores (acceso al capital, apertura del mercado interno, acceso a la infraestructura, programas de gobierno, educación, entrenamiento, transferencia de tecnología, normas culturales y sociales, infraestructura legal y comercial)

Crecimiento Económico Nacional (consideraciones en que líneas generales hay nuevos emprendimientos cuando lo hace la economía del país)

de los negocios (cantidad de empresas que nacen y se expanden, cantidad de empresas que se achican y mueren)

Oportunidades de negocios (existencia objetiva y percepción)

Capacidades emprendedoras (actitud emprendedora, aptitud emprendedora y ambición emprendedora)

El segundo modelo desarrollado por el investigador argentino Hugo Kantis, hace hincapié en el rol de las redes personales y el capital social como uno de los factores a destacar dentro de las competencias que suelen tener los emprendedores con mayor capacidad de crecimiento (Figura 1).

Figura 5.1 Modelo de Hugo Kantis



Fuente: Kantis, H. (2009). Aportes para el diseño de políticas integrales de desarrollo emprendedor en América Latina.

Un emprendedor no es necesariamente una persona que tiene una buena idea, en esta categoría se consideran artistas o inventores. A diferencia de ellos, los emprendedores son capaces de construir la idea e implementarla como una organización de manera concreta. (Ries, 2013)

Según Ries (2013), dice que ya no se trata de construir un producto o un servicio que cambie al mundo sino que se trata de diseñar el negocio capaz de introducir el producto o servicio en el mercado para lograr que sobreviva y crezca.

Los emprendedores deben desarrollar grandes capacidades de comunicación y persuasión para agenciarse de una buena red de apoyo de especialistas y gerentes de compañía. Mientras los emprendedores de empresas toman riesgos empresariales (juegan su propio capital inicial) y operativo (ponen en juego sus propias decisiones gerenciales frente a sus socios y empleados), a diferencia el emprendedor corporativo no arriesga su capital económico, sino su carrera profesional.

También existen los emprendedores sociales que son personas que desarrollan sus proyectos en organizaciones sin fines de lucro, donde procuran lograr un fuerte impacto social en la implementación de programas que tiene como objetivo disminuir las desigualdades y mejorar el mundo. En algunas ocasiones se considera que la mayoría de los emprendedores pueden arriesgar su capital inicial en vez de ganar un sueldo seguro, es por eso la incertidumbre de lanzarse a una idea de negocios y de emprendimiento. Para ello toma en cuenta lo que es el “costo de oportunidad” que es lo que estamos dispuestos a pagar para aprovechar lo que consideramos otra actividad para poder tener beneficios en un futuro.

Igualdad de Emprendimientos

Un emprendimiento es de alguna forma la extensión de los emprendedores, existen algunas diferencias por ejemplo en aquellos emprendedores que deciden fundar una empresa por si mismos o aquellos que prefieren comprar la franquicia de un negocio existente.

Un modelo de franquicia cuando se encuentra bien estructurado, tiene como ventaja que el producto o servicio ha sido probado y funciona en determinado mercado y locación. Pero hay que tener cuidado en donde se establece ya que influyen las variables culturales y geográficas.

Una franquicia tiene como ventaja adicional, la transferencia de tecnologías de gestión del franquiciante al franquiciado (quien explotara el negocio establecido) a través de un manual que ya tiene una metodología establecida para capacitar y posicionarse rápidamente en el mercado. Suele pasar que se pueden ahorrar ciertos recursos como tiempo, dinero y sobre todo la incertidumbre riesgosa de un proyecto en los primeros años.

Oportunidades y Necesidades

En la mayoría de los casos quienes emprenden un negocio lo hacen en un momento cuando se les presenta algún tipo de crisis. Esto sucede porque durante las crisis el riesgo se percibe menor y se abren ventanas de nuevas oportunidades. Basando en esto, los “emprendedores por oportunidad” son aquellos que emprenden porque han detectado un área de vacancia en el mercado que ellos creen poder cubrir y capitalizar.

Los emprendedores por necesidad requieren de un importante apoyo por parte del Estado, ya que además de herramientas técnicas y recursos, estos también necesitan de cierta fuerza social para poder ingresar a los mercados de consumo. En cambio los emprendedores por oportunidad detectan un área de vacancia en el mercado y podrían cubrir y capitalizar, este proceso se da a partir de la observación que les permite un trabajo en relación de aptitudes propias.

La mayoría de los emprendedores por oportunidad suelen ser individuos con cierta formación educativa (secundaria, preparatoria o universidad) y con algún tipo de red de contactos provenientes de los estudios que los motivan a desarrollar un proyecto por etapas.

Algunos ejemplos de los emprendedores más importantes del mundo son:

Bill Gates de la empresa Microsoft; Steve Jobs de la empresa Apple; Howard Shultz de la empresa Starbucks; Larry Page de la empresa Google; Marcos Galperín de la empresa Mercado Libre. A este tipo de negocios se les conocer como “Gacelas” (por la rapidez con que se mueven y crecen) o de alto impacto social. Son emprendimientos que generan un gran número de empleos, generalmente calificados y son bien tomados como referencia empresarial.

El perfil de los emprendedores

El fundador de una empresa es generalmente un individuo que cuenta con un saber que se traduce en el conocimiento de un producto, un servicio o una tecnología como los siguientes ejemplos:

+ Emprendedores de base científica-tecnológica: este tipo de emprendedores cuenta con una formación académica, generalmente en disciplinas científicas o en ingenierías y vivir en la investigación. Está relacionado con los emprendedores que fundan proyectos en biotecnología, nanotecnología, agricultura, software, etc.

+ Emprendedores del mundo digital: Son desarrolladores de proyectos orientados a Internet, aplicaciones para celulares, videojuegos, etc. Es un segmento con mayor atractivo debido a la gran expectativa de crecimiento que genera.

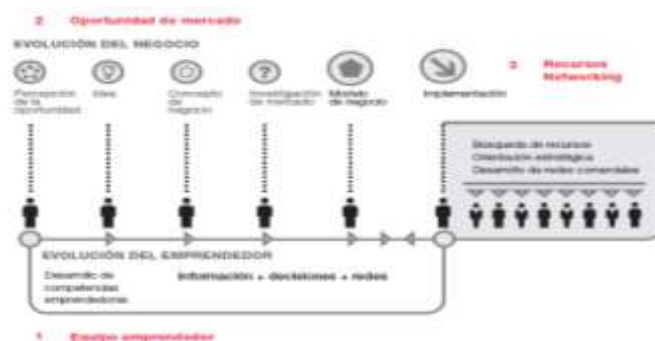
+ Emprendedores creativos: Generan proyectos en diseño, moda, cine y arte. El foco en el producto y su diferencia son los aspectos que lo caracterizan como un complemento estético pero no necesario, por lo que estos modelos de emprendimiento pueden tener menor crecimiento que los anteriores modelos.

+ Emprendedores de consultoría: Son emprendedores que cuentan con una formación académica en disciplinas como: derecho, contabilidad, ingeniería industrial y del medio ambiente. Esto con la finalidad de asesorar a empresas u otros emprendedores, para ello se necesita la implantación de una marca y una interesante cartera de clientes.

+ Emprendedores sociales: Combinación de modelos de emprendimiento con o sin fines de lucro que deben de estar muy bien apalancados económicamente para poder gestionarlo de manera profesional.

Primeramente antes de comenzar a emprender es necesario pensar en: ¿Qué es lo que necesitamos para comenzar con nuestro emprendimiento?; ¿Alcanza con los recursos con los que cuento o se requiere de un socio?; ¿Es el dinero lo más importante para arrancar?; ¿Cuáles van a ser las dificultades con las que me voy a encontrar el primer año y como lo voy a superar?. Estas son una de las preguntas que suelen aparecer en la cabeza de quien encara un nuevo negocio. Las oportunidades son ventanas o espacios vacantes que detectamos en el mercado para idear propuestas diferenciadas. Se pueden descubrir posibilidades de colocar un producto o servicio previamente ideado por nosotros como una propuesta totalmente original que estimule un deseo oculto o inexistente en usuarios y consumidores. (Figura 2).

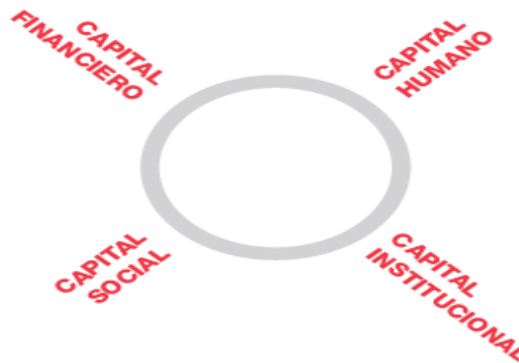
Figura 5.2 Línea de tiempo en la evolución del proyecto



Fuente: Lebediker, A. (2013). Diseño e Innovación para Pymes y Emprendedores.

Existen otro tipo de emprendedores que inician con la percepción de la oportunidad de mercado y a partir de ahí van ideando el producto. Lo que sí es importante es que el producto como la oportunidad y mercado no estén dissociados sino que todo este unido. Cuando se habla de recursos lo primero que pensamos es en dinero, sin embargo el capital necesario para comenzar un proyecto no solo es el dinero y a veces no es el recurso más importante. Es por ello que existen 4 recursos fundamentales que nos van a ayudar a iniciar un modelo de emprendimiento en la etapa de su vida, se puede esquematizar de la siguiente manera llamados “los 4 tipos de capital” (Figura 3)

Figura 5.3 Los 4 capitales del emprendedor



Fuente: Lebediker, A. (2013). Diseño e Innovación para Pymes y Emprendedores.

Capital Institucional

Permite a los emprendedores hacerse de forma más o menos rápida de una fuente de recursos intangibles que aportan conocimientos y redes. Las instituciones se han ido especializando cada vez más en un determinado perfil de emprendimientos como en lo público, privado y académico (con o sin fines de lucro). Tomar contacto con la red de instituciones a emprendedores o con las que tienen las fuentes de conocimiento para aportar al proyecto, es una forma económica de compartir clientes y alianzas de trabajo.

Capital Institucional

Permite a los emprendedores hacerse de forma más o menos rápida de una fuente de recursos intangibles que aportan conocimientos y redes. Las instituciones se han ido especializando cada vez más en un determinado perfil de emprendimientos como en lo público, privado y académico (con o sin fines de lucro). Tomar contacto con la red de instituciones a emprendedores o con las que tienen las fuentes de conocimiento para aportar al proyecto, es una forma económica de compartir clientes y alianzas de trabajo.

Capital Humano

El equipo de personas que constituyen nuestro emprendimiento es uno de los recursos más importante y un factor competitivo crucial. La búsqueda de recursos humanos calificados y comprometidos con nuestro proyecto es una tarea demandante ya que como se puede asegurar a una persona introducirse a un proyecto de futuro incierto. Es importante agregar personas que estén comprometidas y sean de confianza entera para poder desarrollar las tareas del proyecto.

Capital Financiero

Existen estadísticas que indican que la principal fuente de financiamiento inicial para un nuevo emprendimiento proviene de familiares y amigos. La búsqueda de financiamiento es una tarea permanente que se debe realizar desde el capital inicial para el desarrollo del prototipo hasta ya que el emprendimiento este en marcha, con el objetivo de adquirir un equipo, alquilar un local y sumar capital de trabajo para lanzar el proyecto.

Dos formas básicas de financiarse: a través de deuda o por cesión de acciones. Ambas tienen sus ventajas y desventajas. En ambos el dinero tiene un costo; en el primer caso se trata de intereses del préstamo y en el segundo de la utilidad de la inversión.

En el primer caso no estamos sumando un socio sino un acreedor que en nada se compromete con el proyecto y en el segundo se incorpora un socio que se involucrará para bien o para mal del proyecto en las decisiones que en conjunto se tomen. Existe otra nueva modalidad de fondeo que es relativamente nueva que se conoce como Crow funding; se trata de sitios que se encuentran en internet como Kickstarter, Ideame, Banana Cash, etc. En estas formas el emprendedor presenta a través de un video que se sube a la web el proyecto, la necesidad de financiamiento y el tiempo en que necesita contar con el dinero y la comunidad de usuario del sitio aporta una parte a cambio de algún premio.

Para evitar algunos de los frecuentes problemas financieros existen algunas reglas básicas:

- Tener inicialmente bajos costos fijos especialmente los concernientes a oficinas.
- Comprar a plazo y vender en efectivo.
- Cuidar el efectivo en todo momento.
- Comprar a largo plazo el equipamiento.

La intención en primera instancia es poder dar cuenta de que el trabajo de búsqueda de financiamiento es parte de la agenda estratégica y operativa del día a día del emprendedor.

Capital Social

Se refiere al grado de solidaridad o cooperación con que cuenta un determinado grupo humano y al uso de las oportunidades que cada uno de los individuos forman parte del proyecto. Existen 3 fuentes principales que contribuyen a incrementar el capital social de un grupo: la confianza mutua, las normas efectivas y las redes. La creación de redes es una actividad que se realiza a lo largo de toda nuestra vida, No obstante cuando se comienza a desarrollar nuestra actividad profesional es bueno sistematizarla. Para ello es bueno considerar la calidad de contactos y el nivel de confianza que se tenga hacia ellos. La familia de la que provenimos, las amistades realizadas a lo largo de nuestra formación educativa y recreativa y los vínculos que se generaron en los trabajos constituyen las redes primarias de nuestro proyecto.

Las competencias de emprendedores

Los recursos con los que el emprendedor cuenta al momento de iniciar el proyecto y la capacidad para poderlo hacer crecer, debe tener ventajas competitivas con respecto a otras empresas con objetivos similares.

Algunas ideas para conseguir los logros de un emprendimiento son:

- La búsqueda de oportunidades: Es una cualidad que distingue a un emprendedor de quien no lo es.
- La perseverancia: Se tiene que considerar el fracaso como parte del proceso y no como una excepción. Se deben asimilar los rumbos del proyecto y reflexionar en que está mal y que se puede corregir.
- Demanda de calidad: Es un objetivo que debe estar planteado desde el comienzo, aunque sabemos que los logros no serán rápidos.
- Toma de riesgos de forma calculada: emprender un negocio significa tomar riesgos es por ello que se debe considerar el impacto de las decisiones y estar preparado para cualquier consecuencia.
- Tolerancia a la incertidumbre: Este es uno de los puntos más importantes ya que persona que no tolere la incertidumbre no es considerado un emprendedor, así que si una persona siente miedo y no le gusta la presión de la incertidumbre será mejor que consiga un empleo ya que el camino del emprendedor no está lleno de garantías.

Competencias vinculadas a los compromisos

- Fijación de objetivos: será importante contar con una hoja de ruta del proyecto (hacia donde queremos ir y tener la capacidad de saber transmitírselo a los demás)
- Cumplimientos de los compromisos: Permite establecer líneas de tiempo en nuestra acción para que los logros o los fracasos puedan medirse de alguna manera. Si se suman socios, inversionistas, aportadores; los compromisos serán cada vez más concretos y exigibles.

- **Búsqueda de recursos:** Es una tarea permanente en el que se debe seguir buscando por siempre.
- **Planificación y Seguimiento:** La determinación de algunas metas principales puede apoyar al proyecto para ir preparando los recursos que se necesitan y que tanto puede crecer si se le da un seguimiento concreto.

Competencias vinculadas al liderazgo

- **Construcción de redes:** Es una tarea cotidiana que se debe planear para el crecimiento sostenible que constituye un capital propio.
- **Capacidad de persuasión:** Requiere tomar decisiones de manera permanente ya que no todos los miembros de un equipo piensan lo mismo. Se requiere de mucha capacidad de persuasión para lograr el proceso de toma de decisiones, lejos de generar heridas y resentimientos, sea un elemento de cohesión y unidad.
- **Capacidad de trabajo en equipo:** Es fundamental contar con un líder del emprendimiento con capacidad para trabajar con los diferentes equipos de recursos que se desempeñan en el proyecto, comprometiendo a todos en una misma visión.
- **Capacidad de solucionar problemas:** El emprendedor busca en los problemas generar oportunidades y en las soluciones un activo a capitalizar para el proyecto.
- **Capacidad de negociación:** Es la forma de tratar con los proveedores, los clientes, los empleados, los socios, los inversores y otros actores que jueguen dentro del proyecto. Es importante generar buenas alianzas para la implantación del emprendimiento.
- **Iniciativa:** Permite generar oportunidades y esperanza para poder solucionar una tarea y sobre todo para llevar a cabo una idea para llegar a su implementación.
- **Autoconfianza:** Poder vencer las barreras comunes para innovar en un nuevo servicio o producto que sea eficiente y ante todo poder superar los obstáculos de los negocios.

La detección de una oportunidad de mercado, la búsqueda de recursos y la adopción de competencias para llevar adelante el emprendimiento son una buena parte de la demanda que los emprendedores deberán alimentar y conciliar para que los sueños dejen serlo y se conviertan en negocio en crecimiento. (Lebendiker, 2013).

5.4 Conclusiones

No importa que lo repitamos: el valor de las empresas se puede ver afectado ni el valor del capital humano se gestiona incorrectamente, esto es, cuando las fases de la gestión no está en línea con las áreas de este proceso.

El valor de la administración de capital humano con responsabilidad social puede ser más tangible, cuando el personal deja de ser un agente pasivo a quien se administra y es demasiado controlado (recurso humano) y se convierten en agentes activos e inteligentes que ayudan a administrar a los demás recursos de la organización. Esto se puede lograr cuando el personal se siente identificado con la empresa, cuando sus objetivos individuales y de organización coinciden.

Actualmente las organizaciones se enfrentan a constantes cambios externos e internos, para los cuales deben estar preparados, razón por la que procuran buscar algo que las diferencie de otras, logrando permanecer e incluso resaltar en el mercado, sin embargo algunas industrias vieron afectado su crecimiento, porque no pudieron mantener una fuerza de trabajo eficiente y entusiasta; les faltó el capital intelectual, que se relaciona con el talento y las competencias del factor humano debido al alto nivel de competitividad existente, además de que no todos ven funcional el invertir en el personal, creen que aún el capital financiero es indispensable para el éxito de su empresa pero no es así, porque los conocimientos, lealtad, valores, y experiencia se han vuelto la clave de éxito principal.

Gracias al constante cambio y nuevos enfoques ha surgido una nueva forma de considerar al talento humano que es como una estrategia o ventaja competitiva. Pero primero es necesario preguntarse ¿Qué es y cuál es la ventaja competitiva en la actualidad?; cuya respuesta es difícil de responder, ya que las organizaciones se encuentran en un cambio constante para poder sobrevivir y ganar, esto se logra cuando la organización logra ser mejor que los competidores al elaborar cosas valiosas para los clientes y que los distingue de los demás.

El emprendurismo ha tomado un papel de relevancia en nuestro país, ya que las nuevas generaciones sueñan y desean contribuir con grandes proyectos de negocios, es por ello que debemos insistir en la preparación formal antes de asumir un riesgo.

La imaginación puede abrirnos puertas e ideas de negocios que pueden ser extraordinarios y que el dinero no suele ser el recurso más importante para iniciar un proyecto, al contrario se debe abrir la oportunidad de perseverar para que cualquier proyecto tenga virtudes deseadas.

5.5 Referencias

Chiavenato, I. (2007). Administración de Recursos Humanos. México: Mc GrawHill

Global Entrepreneurship Monitor, recuperado de: www.gemconsortium.org

Kantis, H. (2009). Aportes para el diseño de políticas integrales de desarrollo emprendedor en América Latina.

Kantis, H y Drucaroff, S. (2011). Corriendo fronteras para crear y potenciar empresas. Ed. Granica.

Lebendiker, A. (2013). Diseño e Innovación para Pymes y Emprendedores. Clarin Pymes.

Longenecker, J. G. (2010). Administración de pequeñas empresas; lanzamiento y crecimiento de iniciativas emprendedoras. Cengage Learning.

Raufflet, E., et. al, (2012). Responsabilidad Social Empresarial. México: Pearson.

Ries, E. (2011). The lean startup. Crown Bussines.

Robbins, S. P. Comportamiento Organizacional. Conceptos, Controversias y Aplicaciones. Prentice hall.

La Responsabilidad Social Universitaria en una Escuela de Negocios

University Social Responsibility in a Business School

MORENO-ELIZALDE, M. L.¹ & GUTIÉRREZ-RICO, D.²

Universidad Juárez del Estado de Durango, Facultad de Economía, Contaduría y Administración, Fanny Anitúa y Priv. Loza S/N, Col. Los Ángeles C.P. 34,200 Durango, Dgo. México.

ID 1° Autor: María Leticia Moreno-Elizade/ **ORC ID:** 0000-0002 7712-9502, **Researcher ID Thomson:** D-9204-2018, **arXiv ID:** Leticia_1955, **CVU CONACYT-ID:** 814185

ID 1° Coautor: Dolores Gutiérrez-Rico/ **ORC ID:** 0000000232744501, **CVU CONACYT-ID:** 53500

M. Moreno & D. Gutiérrez

letymoreno@ujed.mx

M. Moreno & D. Arrieta (eds.). Enfoques y Perspectivas de la Responsabilidad Social Organizacional. Proceedings-©ECORFAN-Spain, 2018.

6 Resumen

La responsabilidad social es un área todavía en construcción, pero ya figura notablemente entre organizaciones y empresas. Poco a poco esta tendencia ha llegado a las universidades, que empiezan a rendir cuentas de los impactos de su misión de formación, investigación y participación en la sociedad. El crecimiento, los avances en la oferta y en la demanda de las instituciones de educación superior durante las últimas décadas han generado consecuencias de incertidumbre, pues las universidades experimentan dificultades para cumplir adecuadamente con sus funciones estratégicas y para actuar como motores del desarrollo científico, tecnológico, económico, político, ético y cultural. Por lo que este estudio tiene como objetivo analizar la percepción de los estudiantes con respecto a tres dimensiones de la responsabilidad social: Campus responsable y Formación profesional y ciudadana, propuestos por Vallaey, De la Cruz, y Sasia (2009). Este estudio es la primera fase del proyecto general de la investigación. Se presenta la literatura, metodología y tipo de investigación. Los datos obtenidos fueron procesados con técnicas estadísticas descriptivas. Los resultados muestran, desde una perspectiva cuantitativa, las percepciones de los estudiantes en los ámbitos organizacional y educativo.

Universidades, impactos, percepción, dimensiones.

6.1 Introducción

La Responsabilidad Social Universitaria (RSU) es un nuevo paradigma que pretende revivir el compromiso social de la universidad, el cual se ha perdido en las últimas décadas y generar soluciones innovadoras a los retos que enfrenta la nueva sociedad del conocimiento (Kuhn, 2004; Drucker, 1999). La globalización económica y el modelo económico capitalista generan demandas de personal preparado para incorporarse a las actividades productivas, lo que lleva a las universidades de América Latina a olvidarse de su función humanista que les había dado origen, lo que nos lleva a reflexionar en una filosofía basada en el bien común. Por lo que la RSU, debe asumir el desafío de enfrentarse a las demandas de la sociedad de la información y del conocimiento (Drucker, 1999); así como debe hacer frente al mundo que nos rodea: complejo y veloz; ambiguo, incierto y caótico (Trottini, Ferrandi, Contesti y Clavijo, 2012).

Las universidades realizan un servicio público de educación superior mediante dos vías principalmente: la académica (la formación humana y profesional) y la investigadora (la construcción y difusión de nuevos conocimientos). A los que se unen otros dos ejes que provienen del mero funcionamiento organizacional y de sus impactos sociales: La gestión socialmente responsable de la organización misma (del clima laboral, la gestión de recursos humanos, los procesos democráticos internos y el cuidado del medio ambiente) y la gestión socialmente responsable de la participación social en el Desarrollo Humano Sostenible de la comunidad.

En la organización universitaria la responsabilidad social es una misión inherente a su propia naturaleza, porque la tarea educativa es esencialmente social y en muchos aspectos ha sido su sentido y significado en la sociedad; sin embargo hoy en día se le exige a la universidad acentuar su liderazgo social saliéndose de sus fronteras para impactar el entorno en todos sus ámbitos. La universidad ha acumulado múltiples esfuerzos en ese sentido y actualmente tiene el desafío de corresponsabilizarse aún más por construir su pertinencia en todos los sentidos (Casilla & Camacho, 2012).

Por ello, el objetivo de este trabajo es realizar un estudio descriptivo desde la percepción de los estudiantes, docentes y administrativos con respecto a dos dimensiones de la responsabilidad social: Campus responsable y Formación profesional y ciudadana, propuestos por Vallaey, De la Cruz, y Sasia (2009). En este marco, el trabajo se estructura de la siguiente forma: se presenta la introducción, el problema y el objetivo planteado; una revisión teórica mediante la descripción de las diferentes perspectivas de la RSU; seguida de la explicación de la metodología; y los resultados obtenidos en el diagnóstico con un análisis de los mismos, y las conclusiones.

Antecedentes

En la Conferencia Mundial sobre la Educación Superior realizada en 2009, la UNESCO, atendiendo a las demandas y las propuestas de las universidades, comunidades académicas y gobiernos para establecer los principios que redefinen la misión y el quehacer de las Instituciones de Educación Superior (IES) en los nuevos escenarios, consideró la responsabilidad social como uno de los pilares de la nueva agenda mundial de la educación superior para potenciar su contribución en la erradicación de la pobreza y el desarrollo sustentable (Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior ANUIES, 2012).

Asimismo, la Asamblea General de las Naciones Unidas (2002) (ONU), en su Resolución 57/254, proclamó el periodo 2005-2014 como el Decenio de la Educación para el Desarrollo Sostenible. De esta forma, designó a la UNESCO organismo rector y coordinador de la promoción del Decenio; éste tiene por objeto integrar los principios, valores y prácticas del desarrollo sostenible en todos los aspectos de la educación y el aprendizaje, con miras a abordar los problemas sociales, económicos, culturales y medioambientales del siglo XXI. Esto ha llevado a plantearse la necesidad de reenfoque el rol social universitario como mecanismo inductor de mejora continua.

En el ámbito europeo se puede destacar la estrategia para el desarrollo sostenible del año 2001, así como en su revisión en 2006. La Unión Europea acuerda que es necesario combinar las políticas para el desarrollo sostenible desde el punto de vista medioambiental, económico y social, con el fin de mejorar de forma continua el bienestar y las condiciones de vida de las generaciones presentes y futuras. Además, reafirman que la educación es un pilar fundamental para llegar a la sociedad del conocimiento y que es esta misma, quien debe impulsar el desarrollo sostenible. Por otra parte, debe fomentarse la innovación científica y técnica, en particular mediante los programas marco de investigación y desarrollo, con la colaboración de las universidades, institutos de investigación, empresas y gobierno. La educación puede contribuir a aumentar la cohesión y el bienestar social, mediante inversiones en capital social y garantizando la igualdad de oportunidades y la participación de los ciudadanos, especialmente de los grupos desfavorecidos, a fin de lograr un mayor grado de sensibilización y comprensión de la complejidad y las muchas interdependencias del mundo actual (Europa UE, 2005).

En América Latina ya hay importantes proyectos en torno a la responsabilidad social universitaria (RSU), como es el caso del sistema educativo chileno, en donde la RSU se desarrolla a través del proyecto “Universidad: construye país” (2004), con el propósito de propagar el concepto y la práctica de la RSU. Existen nuevas tendencias en la búsqueda de una universidad responsable, entre las que se encuentra François Vallaey, asesor del Observatorio Regional de Responsabilidad Social para América Latina y el Caribe (ORSALC-IESALC-UNESCO); y otros, que conciben a la RSU como un conjunto de principios y valores generales y específicos, que giran alrededor de cuatro procesos claves: gestión, docencia, investigación y extensión (Martínez & Hernández-Oliva, 2013).

Por otra parte, en el contexto mexicano, se está desarrollando el Pacto Mundial de las Naciones Unidas como una iniciativa voluntaria de civismo sobre la sostenibilidad que tiene como objetivo que sus principios de sostenibilidad formen parte de la estrategia y negocios de las organizaciones y facilitar la colaboración y cooperación entre los principales grupos de participantes en esta iniciativa. Su misión es : Promover y difundir los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas – distribuidos en cuatro ejes: Derechos Humanos, Condiciones Laborales, Medio Ambiente y Anticorrupción– facilitando a las diversas organizaciones, el respaldo y las herramientas necesarios para fortalecer su responsabilidad social en México. La Red en México agrupa a gobiernos, empresas, organizaciones laborales y de la sociedad civil y cuenta con 433 participantes, ocupando el quinto lugar según las redes conformadas en el mundo para la Responsabilidad Social. Sin embargo, el porcentaje de las instituciones educativas interesadas en participar en la Red del Pacto Mundial México, es tan sólo del 8% (Sagahón Velasco, 2013).

6.2 Descripción del Problema

Hoy en día se le exige a la universidad acentuar su liderazgo social saliéndose de sus fronteras para impactar el entorno en todos sus ámbitos. En este sentido, Vallaes (2007), subraya que las universidades no pueden quedarse alejadas de la reflexión sobre responsabilidad social, no sólo porque ellas también son organizaciones, sino, porque, además, les toca formar a los futuros profesionales que laborarán en las empresas, a los futuros ciudadanos que tendrán que promover democráticamente los derechos humanos, y a los futuros funcionarios que tendrán a su cargo el bien común en nuestro mundo globalizado.

De lo anterior, la Facultad de Economía, Contaduría y Administración (FECA), como Unidad Académica de la Universidad Juárez del Estado de Durango (UJED), esta obligada a convertirse en promotora del desarrollo económico y social con acciones pertinentes y eficaces orientadas a revertir el futuro, intercediendo por un desarrollo del conocimiento al servicio del ser humano y, en general, al logro de una formación integral universitaria y al desarrollo sostenible a través de lo que viene a denominarse responsabilidad social universitaria (RSU). En relación a esto, surge la siguiente pregunta de investigación.

Pregunta de Investigación

¿Qué diferencias significativas existen entre los estudiantes, docentes y administrativos de la FECA UJED con respecto a dos dimensiones de la responsabilidad social: Campus responsable y Formación profesional y ciudadana?

Aldeanueva & Benavides (2007) señalan que las universidades son consideradas como un bien público y con una naturaleza inminentemente social. Así que su compromiso con el entorno, no solo se reduce a cumplir con una autogestión clara y transparente; con una formación de profesionales-ciudadanos responsables; con la aplicación y generación de conocimiento enfocado a la solución de problemas sociales; o con ofrecer actividades que divulguen el conocimiento; o que difundan la cultura; sino que también, las universidades son responsables de influir en la sociedad, para que se transforme el entorno y se orienten esfuerzos hacia los ámbitos de vulnerabilidad social y económica.

Es por esto que las aportaciones más importantes que se harán a través de la presente investigación son:

- Proporcionar una fuente de referencia sobre la percepción de los estudiantes, docentes y no docentes del concepto de RSU.

6.3 Objetivo

Identificar las diferencias significativas entre los estudiantes, docentes y administrativos en relación a dos dimensiones de la responsabilidad social: Campus responsable y Formación profesional y ciudadana.

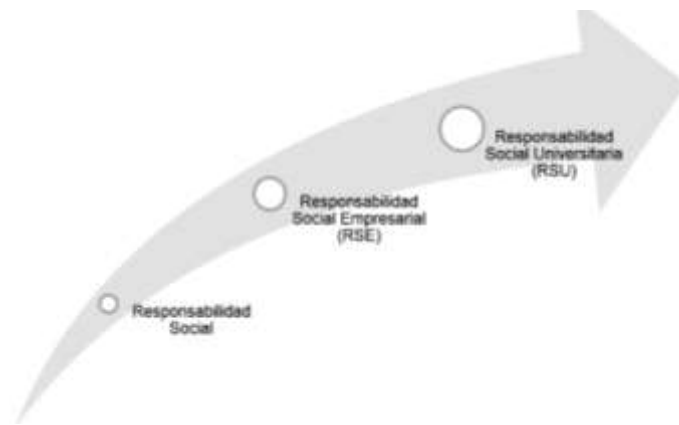
6.4 Revisión Literaria

De la Responsabilidad Social Empresarial a la Responsabilidad Social Universitaria: Gestión socialmente responsable de impactos.

Según Vallaes (2014) el concepto de responsabilidad social ha venido forjándose poco a poco durante la segunda mitad del siglo XX, principalmente en torno a los efectos colaterales de las empresas sobre la sociedad, y a la manera de gestionar dichos efectos de modo ético y sostenible, en el contexto de una mundialización industrial social y ambientalmente arriesgada.

El concepto de RSU se ha ido formando a lo largo de los años, en la Figura 1 se puede observar la evolución de dicho concepto.

Figura 5.1 Evolución del concepto de RSU.



Fuente: Elaboración a partir de Vallaeys (2007).

Los impactos de la organización universitaria

Para explicar qué es la Responsabilidad Social Universitaria y distinguirla de la Responsabilidad Social Empresarial, es preciso reconocer cuáles son sus principales actividades y cuáles son los IMPACTOS específicos que genera la Universidad al operar en su entorno.

La responsabilidad social universitaria debe considerar los impactos que la institución genera en su entorno. Estos impactos pueden ser agrupados en cuatro ámbitos: organizacional, educativa, cognitiva y social:

1. Impactos de funcionamiento organizacional: Como cualquier organización laboral, la Universidad genera impactos en la vida de su personal administrativo, docente y estudiantil.

2. Impactos educativos: La Universidad tiene por supuesto un impacto directo sobre la formación de los jóvenes y profesionales, su manera de entender e interpretar el mundo, comportarse en él y valorar ciertas cosas en su vida.

3. 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, etc.”. 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.

4. 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 (o no) el progreso, que puede crear (o no) Capital Social, vincular (o no) la educación de los estudiantes con la realidad social exterior, hacer accesible (o no) el conocimiento a todos, etc. (ver Figura 2).

De acuerdo con la Figura 2, el eje vertical es común a cualquier tipo de organizaciones (todas generan impactos laborales, ambientales y sociales), mientras que el eje horizontal corresponde específicamente a las instituciones de aprendizaje y conocimiento (podríamos designarlo como eje académico).

Es decir, los impactos que provienen de la organización misma, desde su campus y su personal (impactos laborales y medioambientales); los impactos que devienen de la formación que imparte hacia los estudiantes; los impactos que devienen de los conocimientos que construye desde sus centros de investigación y sus presupuestos epistemológicos, subyacentes a sus decisiones académicas, y, finalmente, los impactos que brotan de sus relaciones con el entorno social, sus redes, contrataciones, relaciones de extensión y de vecindario, participaciones sociales, económicas y políticas.

Figura 6.2 Tipos de impactos universitarios en el entorno.

Fuente: Vallaey, De la Cruz y Sasía (2009).

Por su parte, Vallaey, De la Cruz y Sasía (2009) identifican cuatro ejes de la RSU, los que se desprenden de los impactos generados por el quehacer universitario señalados anteriormente: campus responsable, formación profesional y ciudadana, gestión social del conocimiento y participación social, como muestra la Figura 3.

Figura 6.3 Ejes de responsabilidad social.

Fuente: Vallaey, De la Cruz y Sasía (2009)

6.5 Metodología

Tipo de investigación

El diseño de esta investigación es una orientación cuantitativa, de tipo descriptivo. en el cuál no se manipula ninguna de las variables (Arnau 1998, Hernández, Fernández y Baptista 2003 y Kerlinger 1990). El estudio es de diseño no experimental en el cuál no se manipula ninguna de las variables (Arnau 1998, Hernández, Fernández y Baptista 2003 y Kerlinger 1990). Transversal porque las variables que se estudian se miden en un solo momento en el tiempo (Landeró et al, 2012).

Muestra

El presente estudio, como primera fase del proyecto general de la investigación, se desarrolla en la FECA UJED con la participación de los docentes, estudiantes y administrativos. La Técnica de muestreo se determinó por Galindo (2010) que recomienda el empleo de la siguiente formula para determinar el tamaño de la muestra.

$$n = \frac{Npq}{\left[\frac{ME^2}{NC^2} (N - 1) \right] + PQ}$$

En su caso, la muestra de los estudiantes es la siguiente: N = 1,468 alumnos, con un error de estimación en 0.0202 puntos, y con un NC = 1.96 tomado del valor de z con un nivel de confianza de 95%. El valor de n = 904.3438173 ≈ 904 estudiantes.

Por su parte, la muestra de los docentes es la siguiente: N = 182 docentes, con un error de estimación en 0.05 puntos, y con un Nivel de Confianza = 1.96 tomado del valor de z con un nivel de confianza de 95%. La población de los trabajadores administrativos con base es de 22 trabajadores, se encuestaron al total de ellos.

Instrumentos

Los instrumentos utilizados son encuestas tomadas de Vallaey, F. et al (2009), validado en su creación por grupo de expertos y en su aplicación en diferentes universidades latinoamericanas. Contiene afirmaciones positivas y un formato de respuesta tipo Likert con cinco opciones ascendente: 1: totalmente en desacuerdo, 2: en desacuerdo, 3: parcialmente en desacuerdo, 4: parcialmente de acuerdo, 5: de acuerdo, 6: totalmente de acuerdo.

6.6 Resultados

Para el tratamiento cuantitativo de los datos obtenidos se utilizaron técnicas estadísticas descriptivas de media aritmética para caracterizar la percepción de cada dimensión de estudio. En esta primera fase de la investigación se propone establecer las subdimensiones desde los indicadores de las dos dimensiones de responsabilidad social como muestra la Tabla 1:

Tabla 6.1 Operacionalización de las Variables

Ámbito	Dimensión	Subdimensiones	Medición	Indicadores
Organizacional	Campus responsable	1. Derechos humanos, equidad de género y no discriminación. 2. Desarrollo personal y profesional, buen clima de trabajo y aplicación de derechos laborales. 3. Medio ambiente (campus sostenible). 4. Transparencia y democracia (buen gobierno). 5. Comunicación marketing responsables.	Escala likert 1-5	20
Educativo	Formación profesional y ciudadana	1. Presencia de temáticas ciudadanas y de responsabilidad social en el currículo. 2. Articulación entre profesionalización y voluntariado solidario. 3. Aprendizaje profesional basado en proyectos sociales. 4. Integración de actores sociales externos en el diseño de las mallas curriculares.	Escala likert 1-5	10

Fuente: Elaboración propia a partir de Vallaey (2009).

Para el análisis de la Dimensión Campus responsable, la Tabla 1 refleja los datos obtenidos.

Tabla 6.2 Dimensión Campus responsable

SUBDIMENSIONES	Media aritmética DOCENTES	Media aritmética ESTUDIANTES	Media aritmética ADMINISTRATIVOS
Derechos humanos, equidad de género y no discriminación.	4.1303	4.3226	4.2273
Desarrollo personal y profesional, buen clima de trabajo y aplicación de los derechos laborales.	3.9832	4.5274	3.9545
Medio ambiente (campus sostenible).	3.0168	3.5701	3.2841
Transparencia y democracia (buen gobierno).	3.2824	3.8967	3.3117
Comunicación y marketing responsables.	3.8487	4.3059	3.5227

Fuente: Elaboración propia

Como puede apreciarse en la Tabla 2 existen diferencias en las valoraciones; en relación a “Derechos humanos, equidad de género y no discriminación”, los docentes evaluaron más bajo, con una media de 4.1, seguidas del personal administrativo, con una media de 4.2 y los estudiantes más alta, con una media de 4.3 de parcialmente de acuerdo. Asimismo, con respecto al comportamiento de cada subdimensión, “Derechos humanos, equidad de género y no discriminación” obtuvo en los tres grupos de interés internos las valoraciones más altas. Esto refleja desde la percepción de los actores que la facultad promueve los derechos humanos, y trata de formar a los futuros funcionarios que tendrán a su cargo el bien común en nuestro mundo globalizado.

En el caso de los estudiantes, resaltan como mejor evaluados el “desarrollo personal y profesional, buen clima de trabajo y aplicación de los derechos laborales” con una media de 4.5 (parcialmente de acuerdo), ello es un reflejo que los estudiantes están parcialmente de acuerdo en la existencia de un buen clima laboral en la institución. Sin embargo, a diferencia del grupo anterior, los docentes y personal administrativo otorgan valoraciones con una media de 3.9 respectivamente. Dentro de los indicadores menos reconocidos por docentes, personal administrativo y estudiantes se encuentra el “medio ambiente” con una media de 3.0, 3.2 y 3.5 respectivamente; lo cual se contradice con la incorporación de la temática medioambiental; es decir, FECA sustentable.- Ahorro de energía, agua, separar basura, jardines sustentables, cultura de cuidado al medio ambiente, (Plan de Desarrollo FECA UJED 2013 – 2019). Los valores medios obtenidos en “Medio ambiente (campus sostenible)”, reflejan la falta de articulación en la gestión de las funciones sustantivas de la facultad, así como una brecha entre las declaraciones de la misión, visión y valores institucionales de responsabilidad social universitaria, la cual es una misión inherente a la propia naturaleza de cada organización universitaria.

Por otra parte, la Tabla 2 muestra los resultados de “Comunicación y marketing responsables”, como uno de los mejores evaluados, donde los estudiantes obtuvieron el promedio más alto con una media de 4.3 En la encuesta realizada a los docentes se obtuvo un promedio de 3.8 correspondiéndole a la comunicación y el marketing responsables el indicador mejor evaluado y el menos reconocido a “Transparencia y democracia (buen gobierno)” con una media de 3.2. Para el análisis de la Dimensión Formación profesional y ciudadana, la Tabla 3 refleja los datos obtenidos.

Tabla 6.3 Dimensión Formación profesional y ciudadana

SUBDIMENSIONES	Media aritmética DOCENTES	Media aritmética ESTUDIANTES
Presencia de temáticas ciudadanas y de responsabilidad social en el currículo.	3.5609	4.2701
Articulación entre profesionalización y voluntariado solidario.	3.0756	3.6582
Aprendizaje profesional basado en proyectos sociales.	3.9944	3.6648
Integración de actores sociales externos en el diseño de las mallas curriculares.	2.7689	3.7400

Fuente: Elaboración propia

La Tabla 3, muestra los resultados de la encuesta realizada a docentes y estudiantes donde “Presencia de temáticas ciudadanas y de responsabilidad social en el currículo” es el indicador que se encuentra como mejor evaluado por los estudiantes, con una media de 4.2; y por su parte, el indicador “Integración de actores sociales externos en el diseño de las mallas curriculares”, se encuentra como el menos reconocido, por los docentes, con una media de 2.7. Sin embargo, los estudiantes valoraron este indicador con una media de 3.7.

En la encuesta realizada al personal docente se obtuvo un promedio de 3.9, correspondiéndole al “Aprendizaje profesional basado en proyectos sociales”, el indicador mejor evaluado; y el menos reconocido con una media de 3.0 al de “Articulación entre profesionalización y voluntariado solidario.

Sin embargo, dentro de los indicadores menos reconocidos por los estudiantes se encuentran “Articulación entre profesionalización y voluntariado solidario” y “Aprendizaje profesional basado en proyectos sociales” con un promedio de 3.6 respectivamente.

6.7 Conclusiones

La presente investigación tiene como objetivo determinar la percepción de los estudiantes, los docentes y los administrativos sobre la Responsabilidad Social Universitaria en relación a dos dimensiones de la responsabilidad social: Campus responsable y Formación profesional y ciudadana. Por lo tanto, los resultados de este estudio descriptivo sobre la RSU, en la dimensión Campus responsable, reflejan un nivel alto con respecto al indicador, “Derechos humanos, equidad de género y no discriminación” desde la perspectiva de los tres grupos de interés internos. Asimismo, los indicadores en relación con “desarrollo personal y profesional, buen clima de trabajo y aplicación de los derechos laborales”, y “Comunicación y marketing responsables” resaltan como mejor evaluados por parte de los estudiantes.

Sin embargo, dentro de los indicadores menos reconocidos por docentes, personal administrativo y estudiantes se encuentra el “medio ambiente” con una media de 3.0, 3.2 y 3.5 respectivamente. Por su parte, en la dimensión Formación profesional y ciudadana, se evidencia un nivel bajo por parte de los docentes en el indicador “Integración de actores sociales externos en el diseño de las mallas curriculares”, con una media de 2.7; así como “Articulación entre profesionalización y voluntariado solidario” con una media de 3.0. Por parte de los estudiantes con un promedio de 3.6 respectivamente.

Por otra parte, el indicador mejor evaluado por los docentes, “Aprendizaje profesional basado en proyectos sociales”, obtuvo un promedio de 3.9. Por su parte, el indicador que se encuentra como mejor evaluado por los estudiantes, con una media de 4.2, se encuentra “Presencia de temáticas ciudadanas y de responsabilidad social en el currículo”.

En suma, con respecto a las diferencias significativas de las subdimensiones entre la percepción de los docentes y de los estudiantes tanto en el ámbito educativo como el organizacional, indican la necesidad de tratar de explicar sus causas a través del trabajo con grupo focales en la segunda etapa de la investigación, sobre todo en lo que respecta a la formación profesional y ciudadana en el proceso educativo. Asimismo, la información que se ofrece sobre la dimensión de campus sustentable y formación profesional constituyen el aporte fundamental de esta investigación en la presente etapa, que permitirá que se establezcan medidas de mejora continua en la actuación socialmente responsable a nivel institucional.

Dentro de las limitaciones del actual estudio descriptivo se encuentra el no haber considerado dentro de la muestra de estudiantes el nivel de maestría, teniendo en cuenta que son un grupo de interés que asume funciones simultáneas como profesionistas y estudiantes y combina sus estudios con puestos de diversas organizaciones, empresas privadas y públicas o instituciones de educación y salud, que se destacan por su preparación académica, trayectoria profesional, posición actual y futuras posiciones de liderazgo a desempeñar.

La presente investigación está en etapa de proceso por lo que debe continuar con todos los ámbitos de la metodología, pues aún faltan dos dimensiones: Gestión social del conocimiento y Participación Social, así como incorporar otras técnicas como la entrevista y el trabajo grupal que ofrezcan una visión integral de la RSU.

Los resultados servirán como información para la orientación a corto y largo plazo de los objetivos estratégicos, y la elaboración de un sistema de indicadores objetivos medibles de la responsabilidad social que se integren a la estrategia global de la institución. Ello permitirá pasar de las declaraciones formales a la identificación de las acciones y las estrategias conducentes al logro institucional para mejorar la responsabilidad social universitaria.

6.8 Referencias

Aldeanueva, I., & Benavides, C. (2007). La Dimensión Social de la Educación Superior: Universidades Socialmente Responsables. *Información Comercial Española ICE, Boletín Económico*(3024), 51-58.

Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior ANUIES. (2012). *Inclusión con Responsabilidad Social: Una Nueva Generación de Políticas de Educación Superior*. México: ANUIES.

Arnao G., J. (1980), *Psicología experimental. Un enfoque metodológico*, México, Trillas.

Casilla , D., & Camacho, H. (2012). Evaluación de la Responsabilidad Social Universitaria. *Opción*, 28(69), 452-465.

Drucker, P. (1995). *La sociedad post capitalista*. México: Grupo editorial norma.

Europa UE. (13 de Diciembre de 2015). Estrategia en favor del desarrollo sostenible. Obtenido de http://europa.eu/legislation_summaries/environment/sustainable_development/128117_es.htm
Facultad de Economía, Contaduría y Administración de la Universidad Juárez del Estado de Durango. Plan de Desarrollo (2013 - 2019).

Galindo, L. (2010). *Técnicas de investigación en sociedad, cultura y comunicación*. México: Pearson.

Hernández, R., C. Fernández y L. Baptista (1998), *Metodología de la investigación*, México, Mc Graw Hill.

Kerlinger, F. (1990), *Investigación del comportamiento*, México, Mc Graw Hill.

Kuhn, T. (2004). *La estructura de las revoluciones científicas*. México: Fondo de Cultura Económica.

Landero, R., y González, M. (2012). *Estadística con SPSS y metodología de la investigación*. México. Editorial Trillas.

Martinez, P. J., & Hernández-Oliva, A. V. (2013). Responsabilidad social universitaria: un desafío de la universidad pública mexicana. *Contribuciones desde Coatepec*(24), 85-103.

Sagahón, R. (2013). *Red del Pacto Mundial en México*. Retrieved Enero, 2015

Sánchez, M. D., Van-Hattum, N. v., Caires, S., Teixeira, L., Ibarra, K., & López, H.

ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS (2003). Asamblea General Quincuagésimo séptimo período de sesiones. Recuperado el 18 de octubre de 2015 de http://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/57/254&Lang=S

Proyecto Universidad Construye País (2004). “Observando la responsabilidad social universitaria”. Disponible en: www.construyepais.cl, recuperado el 15 de julio de 2015.

Trottini, A., Ferrandi, M. y Contesti, P. (2012). La RSU una filosofía de gestión mirada desde la sociedad del conocimiento y su capital humano, en pos del desarrollo sostenible y la construcción de una cultura de paz en *Revista Congreso Universidad*. Vol 1(1). Recuperado de: <http://www.congresouniversidad.cu/revista/index.php/congresouniversidad/article/view/47>

Vallaeys, F. (2014). La responsabilidad social universitaria: un nuevo modelo universitario contra la mercantilización en Revista Iberoamericana de Educación Superior (RIES) Vol. 5(12). Recuperado en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S200728722014000100006&script=sci_arttext

Vallaeys, F. (2007). Responsabilidad Social Universitaria. Propuesta para una definición madura y eficiente. Conferencia presentada en el Taller de Responsabilidad Social Universitaria para el área de Formación Social.

ITESEM(http://www.itesm.mx/va/FEV/dic07/directores_carrera/Responsabilidad_Social_Universitaria.pdf), recuperado el 20 de julio de 2015.

Vallaeys, F., de la Cruz, C. y Sasia, P. (2009). Responsabilidad Social Universitaria. Manual primeros pasos. México D.F.: McGraw Hill.

Emprendimiento Social: Una perspectiva desde las Instituciones de Educación Superior en México

Social Entrepreneurship: A Perspective from Higher Education Institutions in Mexico

ORTEGA-MARTÍNEZ, R. M.¹, SALCIDO-MARTÍNEZ, C. N.² y MONTEJANO-BLANCARTE, M. F.³

Universidad Juárez del Estado de Durango, Facultad de Economía, Contaduría y Administración, Fanny Anitúa y Priv. Loza S/N, Col. Los Ángeles C.P. 34,200 Durango, Dgo. México.,

ID 1° Autor: Rosa Martha Ortega-Martínez/ **ORC ID:** 0000-0003-0940-723X, **Resarched ID Thomson:** D-9064-2018, **CVU CONACYT:** ID 318429

R. Ortega, C. Salcido y F. Montejano

rmortega@ujed.mx

M. Moreno & D. Arrieta (eds.). Enfoques y Perspectivas de la Responsabilidad Social Organizacional. Proceedings-©ECORFAN-Spain, 2018.

7 Resumen

Las Instituciones de Educación Superior, preocupadas por la empleabilidad de sus egresados, han fomentado, sin distinción de su oferta educativa, la adquisición de habilidades emprendedoras. Algunas con más éxito que otras, desarrollan modelos de emprendimiento en las que se pueden distinguir orientaciones hacia negocios tradicionales, de media o alta tecnología. El propósito de esta investigación es reconocer que características en común describen a las Instituciones que orientan su estrategia de emprendimiento hacia lo social. Se utilizaron datos publicados por la Coordinación Nacional Universidad Empresa de la Asociación Nacional de Facultades y Escuelas de Contaduría y Administración durante las Ferias Nacionales de Emprendimiento 2016 Y 2015. El resultado arroja datos que permiten distinguir a las instituciones que abordan estas temáticas desde su declaración de principios, por lo que tienen más clara la hipoteca social de sus estudiantes con sus comunidades.

Hipoteca Social, Instituciones de Educación Superior, Emprendimiento

7.1 Introducción

Emprender es una actividad natural en el hombre: “Nacemos emprendedores porque tenemos, codificada, en nuestro ADN humano, la voluntad para crear, y la creación es la esencia del emprendimiento” (Hoffman & Casnocha, 2012). El origen etimológico de la palabra, nos lleva al latín “coger o tomar” relacionado abiertamente con aventura y evolucionando hasta el concepto de emprendedor. Su uso más común es en el ramo de la economía donde se piensa que un emprendedor debe tener al menos tres características: a) actividad empresarial, b) creación de valor y c) propuestas innovadoras. (Ecosistema del Emprendedor, 2013). En el caso del Emprendimiento Social (ES), no es distinto, pues la identificación de los grupos vulnerables, tales como indígenas, madres solteras, niños en situación de calle y por otro lado los problemas ambientales, requieren también respuestas y soluciones valiosas, innovadoras y autosustentables.

El propósito de la investigación, entonces, es describir como las Instituciones de Educación Superior (IES), particularmente las que integran la Zona III de la Asociación Nacional de Escuelas y Facultades de Contaduría y Administración (ANFECA), comparten características similares, que las distinguen de otras que orientan su estrategia de emprendimiento hacia áreas distintas a lo social. El trabajo está organizado de la siguiente manera: Se incluyen conceptos de Emprendimiento, Emprendimiento Social y la propia visión de ANFECA respecto al tema, entre otros. En la Metodología, dado que es una investigación descriptiva y cualitativa, se identifican las IES afiliadas a ANFECA, que han resultado finalistas con proyectos sociales, sus características y sus diferencias, además de incluir el tipo de proyectos con los que participan. En los resultados se presenta una discusión de estos elementos encontrados y por último las conclusiones entre las que podemos destacar que aún falta mayor sensibilidad hacia lo social y que el tipo de soluciones de ES que se están ofreciendo son de tipo ecológico o ambiental, dejando descuidado lo comunitario.

7.2 Descripción del problema

Una vez asumido que las IES deben formar emprendedores, como una respuesta al problema laboral que sus egresados enfrentarán, el siguiente paso es encontrar su vocación emprendedora. Hacerlo garantizará dotar a sus graduados de una propuesta de valor que los diferenciará del resto. Comprendiendo que el mundo ya no solo requiere de títulos universitarios, sino de personas que resuelvan problemas y que estas soluciones sean duraderas, efectivas y replicables.

Es claro entonces, que no todas las IES están llamadas a innovar desde la dimensión tecnológica alta o intermedia. Posiblemente es más natural para las Universidades o Institutos Tecnológicos, formar emprendedores con esta perspectiva, pues es parte de su oferta educativa incluir programas para el desarrollo científico propios de la ingeniería: diseño de software, maquinaria, automatización industrial, diseño de materiales, energías renovables, entre otros aspectos.

Por otro lado, las IES privadas, se han caracterizado por contar con programas agresivos de emprendimiento que incluyen desde incubadoras de distintos niveles hasta una oferta educativa específica para la creación de micro, pequeña y mediana empresa o gestión de pequeños negocios.

El Tecnológico de Monterrey, por ejemplo, cuenta con un Programa Emprendedor que ha sido replicado por instituciones de todo el país, públicas y privadas, una red de incubadoras, red de familias emprendedoras, red de aceleradora de empresas y programas de emprendimiento cultural y social. (ITESM, 2015). Habrá que recordar que desde la propia misión y visión del ITESM (Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey) se declara como un formador de emprendedores.

Las IES públicas, por su parte, han encontrado dificultades en la formación de emprendedores, pues a diferencia de las IES privadas, sus estudiantes no tienen una experiencia de emprendimiento inmediata en la cual confiar, aprender y formarse. Y por otro lado el costo educativo que representa para el Estado, para la sociedad, la educación universitaria, sugiere que sean estas IES las que de manera natural se orienten hacia el emprendimiento social, pues además los estudiantes y profesores por su perfil, cuentan con la sensibilidad necesaria para entender las problemáticas sociales, sus causas y su complejidad. Está el tema también de la Responsabilidad Social Universitaria (RSU), cuya discusión está en la actualidad llevándose a cabo como un reconocimiento de la propia naturaleza del quehacer universitario.

El problema es por lo tanto, que aunque las IES públicas han adoptado los programas emprendedores de las IES privadas, en realidad no es el mismo tipo de emprendimiento el que se debería desarrollar. Y dentro de las IES públicas, aún hay un segmento mucho más orientado que otros para facilitar la formación de emprendedores sociales.

7.3 Objetivos

Ya que no todas las IES tienen por propia definición una orientación natural al emprendimiento social, los objetivos de investigación de este trabajo son:

1. Identificar las características en común de las IES de la Zona III de ANFECA que están proponiendo Proyectos de ES
2. Describir el tipo de Proyectos de ES que se están desarrollando en estas IES

7.4 Revisión Literaria

Según Muhammad Yunus, ganador del Premio Nobel de la Paz 2006, todos los seres humano somos emprendedores: “cuando estábamos en las cuevas, todos éramos auto-empleados... encontrábamos nuestra comida, nos alimentábamos. Ahí es donde comenzó la historia humana. Conforme llegó la civilización, lo suprimimos. Nos hicimos ‘mano de obra’ porque así nos etiquetaron, ‘Tú eres mano de obra’. Nos olvidamos de que somos Emprendedores”. (Hoffman & Casnocha, 2012).

Para Reid Hoffman y Ben Casnocha, el nacer emprendedores no está relacionado con fundar una empresa. Incluso dicen que es normal que no todos quieran hacerlo dados los índices tan bajos de éxito. Sin embargo, insisten en que todos somos emprendedores no por el número de empresas de las que somos dueños, sino por nuestra capacidad de crear. Los gobiernos de todo el mundo crean programas para fomentar el emprendimiento. México tiene un Instituto Nacional de Emprendimiento (INADEM) del que, a través de las incubadoras oficiales, se pueden gestionar recursos para negocios nuevos o en marcha. Y eso es solo por mencionar una iniciativa.

En cuanto al Emprendimiento Social, en México está teniendo una fuerte presencia, al grado de haber sido Sede del Global Social Business Summit (Del Cerro, 2016), evento organizado por Yunus Social Business, organización dedicada a financiar y acelerar proyectos de creación de empresas sociales auto sustentables. “La Comisión Europea define una empresa social como aquella cuyo objetivo primario es lograr impacto social más que generar beneficio para sus propietarios; que opera en el mercado a través de la producción de bienes y servicios de un modo emprendedor e innovador; que utiliza sus excedentes para alcanzar estos objetivos sociales; y que es gestionada de un modo responsable y transparente, involucrando a los trabajadores, clientes y grupos de interés afectados por su actividad empresarial” (Merino, y otros, 2015).

Para ser un emprendedor social, según la Guía del Emprendedor Social, se requiere al menos dos cosas: Primero, tener la consciencia de un problema social, estar preocupado por el bienestar humano, por su entorno. Segundo se requiere la voluntad de cambiarlo. Entre estos dos requisitos existe un ecosistema, del cual forman parte universidades, gobiernos, asociaciones civiles, organismos no gubernamentales y la sociedad en general.

Por otro lado, Juan del Cerro, autor de “¿Qué es el Emprendimiento Social?” advierte sobre distinguir entre una fundación y una empresa social. La primera tiene como propósito resolver un problema social, y una empresa va a usar las herramientas de planeación, mercadeo, financiamiento que cualquier negocio utiliza. Estas empresas tienen un fuerte impacto social, pero también generan ganancias y buscan ser sustentables por lo que su necesidad es urgente.

El mismo autor, nos ofrece tres conceptos indispensables para entender el contexto del que se habla:

1. Un emprendedor social, es la persona que desde la consciencia de un problema ambiental o social, busca resolverlo proponiendo una solución innovadora, sostenible, escalable y replicable.
2. El emprendimiento social es el acto de emprender con impacto
3. Y una empresa social, es entonces una organización con gran impacto ambiental o social, dedicada a actividades industriales, comerciales o de servicios, buscando generar ganancias para la sostenibilidad y permanencia de la actividad. (Del Cerro, 2015)

En este contexto, el papel que juegan las IES, como ya se señaló anteriormente, además de ser parte de ese ecosistema del emprendedor, su propia naturaleza social, le da un papel protagónico por su vocación de responder a la problemática no solo profesional sino de la sociedad que la alberga. Vincularse con las empresas y organizaciones es indispensable para fortalecer la formación disciplinaria de los distintos programas que se ofrecen. Hacerlo con la sociedad, es urgente para transformar la realidad. Por otro lado, para la ANFECA, las empresas de ES se definen como: “Los proyectos de negocios con enfoque social que canalizan sus actividades a iniciativas que produzcan el mayor beneficio posible a una comunidad, generalmente en relación a su calidad de vida; los productos o servicios ofrecidos deben impactar en alguna de las diferentes dimensiones que conforman a la sociedad, tales como la salud, educación, seguridad o empleo. Sus actividades están orientadas principalmente a beneficiar a los grupos sociales más vulnerables.” (ANFECA, 2015).

En la propia Convocatoria a la X Expo Regional Emprendedora, 2016, se mencionan ejemplos de estos negocios: “Desarrollo de vivienda accesible para los sectores más desprotegidos de la sociedad, educación a distancia, diversificación de los servicios de salud a través de caravanas, productos alimenticios de alto nivel nutricional a bajo costo, difusión de programas de salud a zonas de alta marginación y generación de talleres de productos artesanales entre otros”. (ANFECA, 2015)

Figura 7.1 Mapa de las zonas de ANFECA



La Convocatoria a la Feria de Emprendimiento de ANFECA de cada año, alberga a instituciones que previamente han resultado finalistas en sus respectivas regiones. Cabe aclarar que ANFECA divide a las diferentes instituciones del país en 7 zonas geográficas. Estas se pueden apreciar en la Figura 7.1

Cada una de ellas, lleva a cabo una eliminatoria en la que participan de manera voluntaria las IES que integran el grupo. En los primeros 9 eventos, los primeros dos lugares acudían a una competencia nacional, con los finalistas de cada zona. En la X edición, esta competencia fue suprimida y se invitó a los primeros tres lugares de cada zona, para cada categoría a presentarse en la exhibición ante inversionistas.

Las categorías de la convocatoria son cuatro: a) Negocios Tradicionales, b) Tecnología Intermedia, c) Tecnología Avanzada y d) Emprendimiento Social. Las Zonas pueden declarar desiertas alguna de estas categorías, si los proyectos presentados en su etapa regional no cumplen con las características evaluadas, entre las que están: Resumen ejecutivo, Plan Financiero, Plan de Mercadotecnia, Plan Tecnológico, aspectos legales y organizacionales entre otros. Esta aclaración es pertinente, pues no debe darse por hecho que siempre se presentan entre 14 y 21 proyectos por categoría.

7.5 Metodología

Se trata de un estudio descriptivo de tipo cualitativo, para el cual se tomó en cuenta el documento de “resultados” de la IX y X Expo Nacional Emprendedora, en la categoría de “Social”. Se organizaron las Instituciones por número de participaciones (número de veces que han pasado una eliminatoria regional y obtenido su pase al nacional) y el tipo de ES que presentan, dividiéndose en dos categorías: Ambiental o Grupo Vulnerable.

El primero se refiere a los proyectos que buscan solucionar un problema ecológico y el otro uno relacionado con personas en condiciones marginales o en desventaja social. Se descartan eventos anteriores por que dichos resultados no están publicados.

Una vez organizada la información de las instituciones, se consultó su misión y visión y se elaboró una matriz para buscar elementos comunes.

Se consideran los siguientes aspectos.

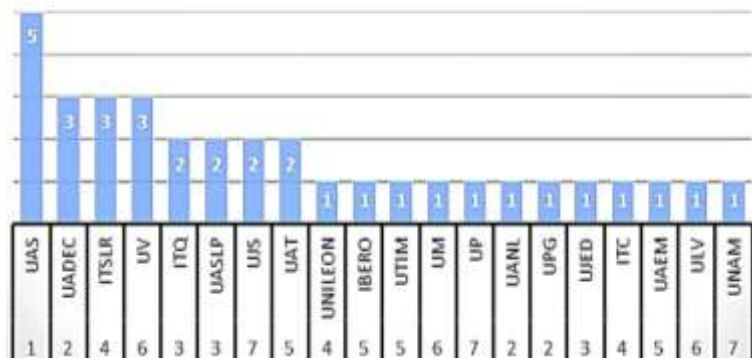
- La IES se reconoce como emprendedora o formadora de emprendedores
- La IES se declara como una institución responsable socialmente
- La IES cuenta con una estructura de apoyo al emprendimiento como: Incubadora, Aceleradora o Programa de Emprendedores.
- La IES fortalece el apoyo a grupos vulnerables de su comunidad a través de sus proyectos de ES.
- La IES fomenta la solución a problemas ambientales a través de sus proyectos de ES

Se le dio un valor a cada uno de los indicadores para distinguir si este:

1. Se expresa con suficiente claridad. Es evidente, es explícito
2. Se expresa con mediana claridad. Se lee entre líneas, esta implícito
3. No se encuentra expresado. No hay evidencia.

7.6 Resultados

Las IES que participaron en ambas ediciones de Expo Nacional de Emprendimiento ANFECA (ANFECA, 2016) son 21 y estas a su vez han presentado 34 proyectos. La Institución con mayor número de contribuciones es la Universidad Autónoma de Sinaloa. Se puede ver esta relación en la Gráfica 1. Además es pertinente destacar que esa sola IES, ha representado a la Zona 1 con el mayor número de proyectos sociales.

Grafica 7.1 Participación IES en IX y X Expo

Fuente: Elaboración propia

Tabla 7.1 Participación ES ANFECA por zonas

Zona	No. IES	No. Proyectos	Proy. Ecol.	Proy. Soc.
1	1	5	5	
2	3	4	4	1
3	3	5	4	1
4	3	5	3	2
5	4	5	4	1
6	3	5	5	
7	3	4	3	1
	20	33	28	6

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 1, puede verse también la aportación por zonas de acuerdo al tipo de Proyecto con el que se ha participado. Proyectos Ecológicos o Ambientales y Proyectos Sociales, o que atienden a un grupo vulnerable. Es clara la tendencia a dar solución a temas como la conservación del medio ambiente, combate a la contaminación, reciclaje y otros. Por otro lado, solo el 18% de los proyectos (6) atienden a un grupo en situación marginal como pueden ser indígenas, niños de la calle, madres solteras entre otros.

En lo referente a los indicadores que se establecieron para homogenizar características cualitativas entre las instituciones, se puede apreciar en las Tablas 2 y 3, en las que las IES que fortalecen el apoyo a grupos vulnerables mediante sus proyectos de ES, 2, pertenecen a la zona 4, que de acuerdo a la Figura 1, es la Centro Occidente.

Por lo general no está explícito su vocación emprendedora y tampoco lo es su Responsabilidad Social. La mitad de estas instituciones cuentan con una Incubadora de Negocios. Y tres de estas instituciones también trabajan el Emprendimiento Social para solucionar problemas ambientales. La calificación promedio que obtiene este grupo de instituciones es 1.9, recordando que 1 es una clara evidencia de cada indicador, mientras que el 3 es la ausencia del mismo.

Tabla 7.2 IES que fortalecen el apoyo a Grupos Vulnerables ES

ZONA	IES	La IES se reconoce como emprendedora	La IES se declara como Socialmente Responsable	La IE cuenta con Estructura de Emprendimiento	Fortalece Apoyo Grupos Vulnerables a través de ES	Fomenta la solución a Problemas Ambientales a través de ES	Promedio
4	ITSLR	3	3	1	1	1	1.8
7	UJS	3	3	3	1	1	2.2
5	UATx	3	2	3	1	1	2.0
2	UPG	2	1	3	1	3	2.0
3	UJED	2	2	1	1	3	1.8
4	ITC	2	2	1	1	3	1.8
				Promedio			1.9

Fuente: Elaboración propia

En el caso del grupo de las Instituciones que Fomentan la solución a Problemas Ambientales a través de sus Proyectos de ES, se identifican 17 IES (se repiten el Instituto Tecnológico Superior de Los Reyes ITSLR, la Universidad Autónoma de Tlaxcala UATx y la Universidad Justo Sierra UJS).

La IES mejor calificada del grupo es la Universidad Autónoma de Nuevo León. Sin embargo, tiene mejor calificación, o entonces hay mayor evidencia de elementos de ES, en el primer grupo.

En este caso, la Zona 5 o Centro Sur, es la que más proyectos aporta para solucionar temas ecológicos en la región. De todas las IES participantes, el 20% son institutos tecnológicos, el 20% tienen una filosofía religiosa y el 35% son privadas.

Tabla 7.3 IES que fomentan la solución de problema ambientales con ES

ZONA	IES	La IES se reconoce como emprendedora	La IES se declara como Socialmente Responsable	La IES cuenta con Estructura de Emprendimiento	Fortalece Apoyo Grupos Vulnerables a través de ES	Fomenta la solución a Problemas Ambientales a través de ES	Promedio
1	UAS	2	3	2	3	1	2.2
2	UADEC	3	1	3	3	1	2.2
4	ITSLR	3	3	1	1	1	1.8
6	UV	3	3	3	3	1	2.6
3	ITQ	3	3	3	3	1	2.6
3	UASLP	3	3	1	3	1	2.2
7	UJS	3	3	3	1	1	2.2
5	UATx	3	2	3	1	1	2.0
4	UniLeon	3	3	3	3	1	2.6
5	Ibero	2	2	1	3	1	1.8
5	UTIM	1	2	1	3	1	1.6
6	UM	3	2	3	3	1	2.4
7	UP	3	2	1	3	1	2.0
2	UANL	1	1	1	3	1	1.4
5	UAEM	3	3	3	3	1	2.6
6	ULV	3	3	3	3	1	2.6
7	UNAM	2	2	1	3	1	1.8
				Promedio			2.2

Fuente: Elaboración propia

7.7 Conclusiones

Retomando los propósitos de la investigación, en principio, las características comunes de las IES que participan en ES con ANFECA, es que en términos generales no se consideran a sí mismas como instituciones emprendedoras. De manera implícita se consideran Socialmente Responsables, y hay mediana evidencia de estructura de apoyo a emprendedores como Incubadoras. La gran mayoría de estas IES son Universidades públicas, no tecnológicas y tampoco tienen una vinculación religiosa. En lo que respecta al tipo de proyectos que presentan estas instituciones, mientras que las IES que orientan su ES hacia el ámbito ecológico provienen de estados como Tlaxcala, Estado de México y Puebla; las que orientan su ES hacia los grupos vulnerables están en Nayarit, Guadalajara, Michoacán, entre otros. Solo el 17% de los proyectos está orientado a solucionar problemas con las comunidades directamente, a través de trabajo con Indígenas, Niños en situación de la calle, Madres solteras entre otros.

En general, estos resultados podrían representar poca comprensión o confusión del tema de Emprendimiento Social tal como lo conciben las tendencias globales, representadas por organismos como Yunnus Social Business. Por otro lado, con los datos revisados, no puede considerarse aún que la universidad pública tenga identificada ya una vocación hacia el emprendimiento social, por más esfuerzos como los de ANFECA. Los datos geográficos también arrojan poca sensibilidad a la situación de la comunidad, ya que por ejemplo un estado en situación de pobreza como Tlaxcala, trabaja ES, pero orientado hacia lo ecológico y no hacia lo social puro.

Hace falta que las IES en general, tomen consciencia de su responsabilidad social, que hoy trasciende las aulas, que el aprendizaje significativo de sus estudiantes se puede potencializar entre mayor se la vinculación del conocimiento con las problemáticas de su contexto inmediato.

Las limitaciones de la investigación, dificultaron profundizar en datos y estadísticas cuantitativas como número de estudiantes, programas académicos, acreditaciones y otros. Sin embargo, queda mucho terreno por explorar para futuras investigaciones y sobre todo responder a la interrogante de como pasar del proyecto en papel a la realización y seguimiento del mismo.

7.8 Referencias

ANFECA. (25 de Septiembre de 2015). Universidad Empresa. Convocatoria a la X Expo REgional Emprendedora. Zacatecas, Durango, México.

ANFECA. (06 de 2016). Asociación Nacional de Escuelas y Facultades de Contabilidad y Administración. Obtenido de Coordinación Nacional de Unviersidad Empresa: http://www.anfece.unam.mx/coordinaciones_universidad.php

Del Cerro, J. (2015). ¿Qué es el emprendimiento social. disruptivo.

Del Cerro, J. (2016). Entrepreneur. Obtenido de Panorama de Emprendimiento Social en México: <https://www.entrepreneur.com/article/268366>

Ecosistema del Emprendedor. (2013). El Emprendedor. En E. E. Emprendedor, Mas allá del Business Plan (págs. 19-32). Cd. México: LID Editorial Mexicana.

Hoffman, R., & Casnocha, B. (2012). The Start-up of You. New York: Crown Business.

Instituto Tecnológico de Colima. (2016). ITC. Obtenido de <https://itcolima.edu.mx/>

Instituto Tecnológico de Querétaro. (2016). ITQ. Obtenido de <http://www.itq.edu.mx/>

Instituto Tecnológico Superior de los Reyes. (2016). ITSLR. Obtenido de itslr.edu.mx/

ITESM. (2015). Tecnológico de Monterrey. Obtenido de Emprendimiento: <http://www.itesm.mx/wps/wcm/connect/ITESM/Tecnologico+de+Monterrey/Emprendimiento>

Merino, A., Ballesteros, C., Bilbao, P., Carrero, I., Contreras, D., Díaz, E., . . . Valor, C. (2015). Guía del Emprendedor Social. Obtenido de Inspiraciones para la Creación de Empresas al Servicio de la Sociedad: <https://app.box.com/s/ykgy8msc0ksjyl75up5z373cq3akqsvq>

Universiad Autónoma del Estado de Morelos. (2016). UAEM. Obtenido de www.uaem.mx/

Universidad Autónoma de Coahuila. (2016). UADEC. Obtenido de <http://www.uadec.mx/>

Universidad Autonoma de Nuevo León. (2016). UANL. Obtenido de <http://www.uanl.mx/>

Universidad Autonoma de San Luis Potosí. (2016). UASLP. Obtenido de <http://www.uaslp.mx/>

Universidad Autónoma de Sinaloa. (2016). UAS. Obtenido de <http://web.uas.edu.mx/web/>

Universidad Autónoma de Tlaxcala. (2016). Obtenido de UATx: <http://www.uatx.mx/>

Universidad de León. (2016). UniLeón. Obtenido de www.universidaddeleon.edu.mx

Universidad Iberoamericana. (2016). Ibero. Obtenido de <http://www.ibero.mx/>

Universidad Juárez del Estado de Durango. (s.f.). Obtenido de <http://www.ujed.mx/portal/publico/inicio.aspx>

Universidad Justo Sierra. (2016). UJS. Obtenido de www.universidad-justosierra.edu.mx/

Universidad Linda Vista. (2016). ULV. Obtenido de www.ulv.edu.mx/

Universidad Modelo. (2016). Obtenido de <http://www.unimodelo.edu.mx/>

Universidad Panamericana. (2016). Obtenido de www.up.edu.mx/

Universidad Pedro de Gante. (2016). UPG. Obtenido de www.upg.mx/

Universidad Tecnológica de Izúcar Morelos. (2016). UTIM. Obtenido de www.utim.edu.mx/

Universidad Veracruzana. (2016). UV. Obtenido de www.uv.mx

Diagnóstico sobre la Gestión de las Instituciones Educativas de Nivel Superior y su Potencialidad para ser Socialmente Responsables

Diagnosis on the Management of Higher Education Institutions and their Potential to be Socially Responsible

ORDUÑO-SÁNCHEZ, L. S.¹ & HAMASAKI-GÁLVEZ, R. N.²

Universidad Autónoma de Sinaloa, Morelos esquina con Belisario S/N Colonia Centro

Universidad Autónoma de Occidente, Bulevard Macario Gaxiola y Carretera Internacional México 15, C.P. 81223

ID 1º Autor: Lizbeth Soledad Orduño-Sánchez/ **ORCID:** 0000-0003-3539-1876

L. Orduño & R.Hamasaki

lizorduno37@gmail.com

M. Moreno & D. Arrieta (eds.). Enfoques y Perspectivas de la Responsabilidad Social Organizacional. Proceedings-©ECORFAN-Spain, 2018.

8 Resumen

En el nuevo contexto de las organizaciones es relevante hacer referencia a la responsabilidad que éstas tienen con la sociedad y con el cuidado del medio ambiente, convirtiendo a la responsabilidad social en un componente fundamental de los modelos de gestión actuales, en donde las nuevas ideas organizacionales le dan importancia a los valores, al cuidado del medio ambiente y a la atención de los grupos de interés. La Sustentabilidad y la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) o Corporativa (RSC), no son términos ajenos a las organizaciones; se han convertido en un desafío para las futuras generaciones de la población en el mundo. Estas nuevas generaciones son formadas en instituciones educativas, en especial por las Instituciones de Educación Superior (IES) o Universidades a quienes se les ha encargado formar a los futuros profesionistas y que se espera adquieran las capacidades necesarias para tomar decisiones socialmente responsables dentro de las organizaciones en donde laboren. Bajo esta premisa, las Universidades mexicanas, especialmente las públicas, han sido cuestionadas y convocadas para que realicen una revisión profunda de sus modelos de gestión y educativo, de su misión y de sus objetivos ya que es una preocupación el que se considere que los propósitos que dieron origen al nacimiento de las Universidades, particularmente en nuestro país, no se están cumpliendo puesto que sus acciones están más enfocadas a cumplir propósitos de tipo económico y/o político que acatar el propósito de servir a la sociedad y a los retos de desarrollo sustentable. Ante estas premisas, hacen falta evidencias que ofrezcan información sobre las condiciones en las que las Universidades realizan su gestión y su enfoque al cumplimiento de su responsabilidad ante la sociedad, así como detectar su potencialidad para cumplir con los criterios de la Responsabilidad Social Universitaria.

Universidad, gestión, responsabilidad social, ética, impactos universitarios

8.1 Introducción

La gestión en las organizaciones, tanto públicas como privadas, toman en cuenta el cómo se efectúa el trabajo gerencial y su tendencia es adoptar un modelo de gestión que sirva como guía en los procesos permanentes de mejora de sus actividades para lograr sus objetivos y orientar los esfuerzos de la organización, tomando en cuenta que la evolución en la definición de los modelos de gestión ha cambiado de manera importante en los últimos años, buscando que las organizaciones sean cada vez más eficientes (Quinn, Faerman, Thompson, & McGrath, 1994). El propósito se ha logrado, y una gran cantidad de teorías relativas a la gestión de las organizaciones han surgido desde el siglo pasado hasta nuestros días (Fernández, 2008), pero el enfoque del quehacer organizacional ha cambiado, ya que de una visión primordialmente enfocada al interior de la organización y en el funcionamiento basado en el uso eficiente de los recursos, era lo relevante para con ello se pudieran obtener las máximas ganancias a cualquier precio; con el tiempo esta idea evolucionó direccionándose a una visión de eficiencia del recurso humano y los aspectos intangibles de la organización. Pasado un tiempo surgieron modelos que veían al exterior de la organización, convirtiendo los conceptos de competitividad y excelencia se convirtieron en aspectos fundamentales para la gestión de las organizaciones. Y en esta nueva forma de ver a la organización, se debió reconocer la existencia de fuerzas externas que influyen al interior, llamados factores externos, a los cuales se les han ido sumando en la medida que se comprende la necesidad de la interacción de la organización con el exterior. A éstas fuerzas en los últimos años se les ha sumado el compromiso que las organizaciones tienen con los impactos de sus operaciones en la sociedad y en el medio ambiente, creando una idea global de los compromisos que las organizaciones tienen de contribuir al desarrollo sustentable del planeta (Gasca-Pliego & Olvera-García, 2011).

La Responsabilidad Social es un concepto que ha adquirido relevancia por las implicaciones económicas, sociales y ambientales que implica para toda organización, pero ha sido muy difícil para éstas asumir tal responsabilidad. No obstante se han creado una gran cantidad de estudios y de modelos para ayudar a las organizaciones a asumir esta responsabilidad de la mejor forma, buscando el beneficio común de todas las partes interesadas, en donde las organizaciones requieren asumir principios como los que señala la norma ISO 26000 la cual se constituye para ser una guía para las organizaciones que desean asumir el reto de dirigir la gestión de su empresa al cumplimiento de su responsabilidad con la sociedad (Argadoña & Isea, 2011).

Esta norma, como muchos otros modelos de gestión para la responsabilidad social, se sustenta en los principios del Pacto Mundial emitidos por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) para atender una necesidad inherente a la responsabilidad de las organizaciones ante la sociedad, y tiene como finalidad proporcionar guías voluntarias y no requisitos, en donde se plantea un compromiso, el auto diagnóstico, el cumplimiento y la rendición de cuentas para poder realizar cambios estructurales en la organización y mantener la mejora continua, atendiendo la disminución de los impactos al medio ambiente y el cumplimiento con su responsabilidad ante la sociedad.

Dentro de las organizaciones con más impacto en la sociedad están las instituciones educativas, entre ellas las universidades, su posición en la sociedad es privilegiada, sin embargo quienes dirigen a estas instituciones no se han dado cuenta del efecto que tiene en la sustentabilidad del desarrollo de la región o país en donde se encuentra. Ser responsable ante la sociedad surge de la misión de toda institución educativa, y en este sentido las universidades, como instituciones de educación superior adquieren relevancia en cuanto a que su misión es formar a los profesionistas que participaran en las decisiones de las organizaciones, actuando de manera directa o indirecta en el desarrollo social y económico de la región (Vallaey, 2015).

Las instituciones académicas ayudan a formar las actitudes y la conducta de los líderes empresariales por medio de la educación, la investigación, los programas de desarrollo gerencial, la formación empresarial y otras actividades, como la divulgación, difusión y fomento de valores e ideas sociales; sin embargo, esta responsabilidad ha sido cada vez más cuestionada en los últimos años considerando que las universidades han perdido su función social y se ha deshumanizado la enseñanza a las presentes generaciones de estudiantes al generar recursos humanos competentes para el sistema económico actual (Muñoz, 2009). A pesar de que se considera que ésta es la misión que deben dirigir las acciones de toda universidad, se considera que se ha desvirtuado, y es difícil encontrar instituciones educativas en donde sus acciones no sean de tipo utilitarista y dirigidas a la formación profesional de los estudiantes para gestionar organizaciones con una visión más positivista que social (Ayala, 2011). En este sentido la ONU promueve la creación de los *Principles for Responsible Management Education* (PRME) con el propósito de motivar en las instituciones educativas dedicadas a la formación de los directivos de empresas, a adquirir el compromiso de integrar los valores universales en el currículo y la investigación, con la finalidad de que éstas contribuyan a la construcción de una sociedad más próspera, adhiriéndose a los diez principios del Pacto Mundial.

Como resultado de toda esta evolución de la gestión organizacional, México no ha quedado exento de su participación en la inclusión de la responsabilidad social de sus universidades, sobre todo las públicas, y surge la creación del Observatorio Mexicano de Responsabilidad Social en la Universidad Autónoma de Yucatán (OMERSU) que en conjunto con la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Estudios Superiores (ANUIES) fomentan en la actualidad la cultura de la RSU en las universidades e instituciones de educación superior, bajo la premisa de que la universidad socialmente responsable aspira a la congruencia entre su discurso y sus actos en todos los aspectos de su misión y visión (OMERSU, 2016).

Se entendería que la universidad socialmente responsable, es la que adopta buenas prácticas para cumplir su objeto social, como respetar los derechos humanos de sus empleados, promover y practicar el cuidado del ambiente, establecer redes con su proveedores, procurar que sus investigaciones sean pertinentes para solucionar problemas reales y cuidar que el saber que se produce llegue a todos los públicos sin restricciones. En este sentido se sugiere la existencia de Universidades que sean capaces de establecer condiciones en donde se logre alinear tanto la gestión interna, la docencia, la investigación y la proyección social hacia los propósitos de desarrollo social y sustentable (Vallaey, De la Cruz & Sasía, 2015).

Bajo el supuesto de que las Universidades conocen su responsabilidad ante la sociedad y de que éstas a pesar de ello no se han alineado para lograr este propósito, que forma parte de su “razón de ser”, el presente documento tiene la finalidad de mostrar evidencia de la Universidad pública sobre el desinterés de asumir una gestión socialmente responsable. Es así que se realiza un estudio que busca obtener evidencias de lo anteriormente dicho, y proporcionar conocimiento sobre las acciones que las universidades llevan a cabo de acuerdo con los principios que deben cumplir para convertirse en instituciones educativas socialmente responsable.

8.2 Descripción del problema

A las Universidades se les considera como las entidades que deben promover la responsabilidad empresarial, social, científica y ciudadana; es para muchos imprescindible que las IES sean conscientes de esta responsabilidad y pasen por el proceso de dejar la educación tradicional y poco sustentable, a una educación que forme a los estudiantes con una visión de desarrollo sostenible para el país, para ello es necesario que se adquieran conocimientos y principios que les permita a los futuros profesionistas tomar decisiones que beneficien a la sociedad en general (Gasca-Pliego & Olvera-García, 2011).

En las últimas décadas se ha observado en el ámbito académico, un gran debate sobre el papel de la Universidad, particularmente las instituciones públicas; ya que se piensa que dicho papel ha perdido la parte que corresponde a su función social, y ha deshumanizado la enseñanza de las generaciones de estudiantes de nivel superior durante todo el siglo pasado y el actual, egresando a los sectores productivos profesionistas competentes para el sistema económico actual, pero no para lograr la sustentabilidad que requiere el desarrollo económico y social del planeta en el futuro.

Lo anterior es considerado un problema grave que obliga a que las Instituciones de Educación Superior (IES) del sector público, se replanteen su misión, sean conscientes de cómo es que su gestión y acciones impactan en la sociedad en general, tomando en cuenta que su influencia no es únicamente en sus estudiantes o docentes, sino que también tiene impactos en todos aquellos que de manera indirecta tienen algún tipo de relación con ellas, y por la profundidad de la necesidad de su existencia en sectores de la población vulnerables económica y socialmente. Es así que la Responsabilidad Social Universitaria (RSU) se está convirtiendo ya en una realidad y en un reto que deberá ser considerada por las IES públicas para atender a las demandas de la sociedad actual. Y en este sentido, las exigencias para este tipo de organizaciones es cada vez más grande, y la forma de cumplir con ellas no es del todo clara para la mayoría. Ya que asumir la responsabilidad social como parte de su gestión y establecer principios y estrategias para lograr los objetivos y dirigir todos sus recursos a ello, es complicado, aunándosele lo poco claro que es la forma de realizarlo (Ayala, 2011).

Se considera, por lo tanto necesario, que existan más evidencias que permitan a las IES públicas tomar decisiones para establecer modelos de gestión dirigidas al cumplimiento de la RSU, en donde se den a conocer elementos que ofrezcan respuesta a cuestionamientos como: ¿qué y cómo lo están haciendo las demás instituciones?, ¿en qué situación se encuentran? y ¿cuáles son los problemas que deberán resolver para que la responsabilidad social forme parte de su quehacer?, éstos y otras más preguntas surgen al querer comprender la problemática de las IES para que puedan reconsiderar su papel y rediseñar su gestión y acciones a las exigencias de la RSU, es por ello que la investigación realizada se dirigió a encontrar evidencia que resolviera el problema de identificar ¿qué tanto cumplen las instituciones educativas de nivel superior con los principios de responsabilidad social universitaria?

8.3 Objetivos

General:

Conocer los principios de la RSU que las Universidades públicas toman en cuenta en su modelo de gestión.

Específicos:

- Saber si las instituciones educativas de nivel superior cuentan con un modelo de gestión y académico que consideren los principios de la responsabilidad social universitaria.
- Realizar un diagnóstico en las Universidades públicas para identificar el cumplimiento de los principios de la RSU según la percepción de los públicos de interés.

8.4 Revisión Literaria

La gestión en las organizaciones

La gestión implica la forma en cómo se hacen las cosas dentro de una organización, tomando en cuenta un orden y un propósito por cumplir.

La gestión la realizan los directivos, quienes toman las decisiones, y éstos en muchos casos se basan en un “modelo de gestión”, el cual puede estar claramente identificado o no, e independientemente de ello, se ha observado que a través de la historia que se han desarrollado diversos modelos de gestión para que las organizaciones pudieran cumplir con sus objetivos de manera eficiente. Estos modelos se han caracterizados según las tendencias sociales, económicas y políticas de la época en que fueron creados, así como por los conocimientos que se tenían en esos momentos, con respecto al funcionamiento o expectativas de cómo una organización podría llegar a ser más exitosa.

Es en este sentido que se ha considerado pertinente realizar un recorrido por algunos de los modelos más representativos del siglo XX, con la finalidad de comprender cómo es que la gestión tiene su fundamento en las tendencias de la época en la que se encuentra, así lo mencionan Quinn, Faerman, Thompson y McGrath (1994) cuando realizan un análisis de cuatro modelos preponderantes del siglo pasado, los cuales evolucionaron para dar paso a los nuevos modelos de gestión de esta época, y para hacerlo los autores utilizaron el trabajo histórico realizado por Marvis en 1985, explicando los modelos de gestión que surgieron durante el periodo de 1900-1980 y sobre los cuales se considera que han sido importantes para la generación de nuevos modelos de gestión que hasta la fecha han surgido. Todos ellos buscando dar solución a los problemas de las organizaciones y aunque la lista no es exhaustiva, lo que se pretende es mostrar los modelos más relevantes de esa época, además de que son en muchos de los casos el sustento para la creación de nuevos modelos de gestión en donde ya se ha considerado la existencia de la Responsabilidad Social dentro de la gestión de las organizaciones como un aspecto de gran relevancia para un lograr tener un mundo mejor en el futuro.

Tabla 8.1 Modelos de gestión básicos durante el periodo de 1900-1980

Modelo de gestión	Principios que los caracterizan
Modelo objetivo racional	La eficiencia de la organización está relacionada con la productividad y los beneficios. Una dirección clara conlleva resultados productivos. La economía racional prevalece y las decisiones están enfocadas a la obtención de los resultados generales.
Modelo de procesos internos	Se centra en la resolución de los problemas internos, sin tomar en cuenta los factores externos que influyen en la organización. Se basa en la teoría de medios-fines, bajo la creencia de que la rutina genera estabilidad en sistemas cerrados.
Modelo de las relaciones humanas	La productividad ya no es suficiente para lograr la eficiencia, se crea un nuevo paradigma dirigido a las personas y a sus motivaciones. Tiene bases importantes en las teorías de los sistemas abiertos y en el de la contingencia.
Modelo de competitividad	La competitividad basada en el enfoque de aprovechar las ventajas y oportunidades evitando las amenazas mejorando las debilidades de la organización. Las teorías sobre calidad, excelencia, orientación al cliente, mejora continua, cultura, liderazgo e integridad se convierten en las premisas de la gestión, así como la capacidad para dar respuesta a los cambios del entorno.

Fuente: Quinn, et al., 1994.

Como se observa en la tabla anterior, los modelos reflejan la época en la que surgieron y han evolucionado, en gran medida para cumplir con las exigencias de los tiempos. Después de los años 80 los cambios han sido enormes y la forma de ver a la organización dentro de su contexto ha cambiado.

En los últimos años no han dejado de ser relevantes las teorías del siglo pasado, pero a ellas se han sumado nuevos conceptos asumidos por la gestión de las organizaciones (Fundación EOI, 2010), predominando conceptos intangibles como la gestión de las competencias del personal, incluyendo la gestión del conocimiento, inteligencia emocional, y el capital intelectual (Santillán, 2010), así como la promoción de los valores organizaciones, la ética y el cuidado del medio ambiente. Se aprecia en la tabla 2, la evolución de los modelos de gestión en una segunda etapa que obliga a las organizaciones a ver hacia fuera de ellas y entender la relación que éstas tienen con factores externos a ellas, ya sea de manera dependiente o independiente.

Es posible apreciar que las fuerzas externas de las organizaciones, han generado nuevas teorías las cuales se han centrado en asuntos intangibles fundamentales, basados en el individuo, cuya gestión adecuada dirige al crecimiento sostenido no solo de las organizaciones, si no de su entorno (Sagi-Vela, 2004).

El personal es considerado como capital intelectual, cuyo conocimiento es gestionado y promovido su inteligencia emocional, en beneficio de las organizaciones (Santillán, 2010). Así mismo, la eficiencia de las operaciones y procesos no han dejado de ser una preocupación, pero su enfoque ha evolucionado, centrándose en la calidad y desarrollándose modelos como el de EFQM, *Balance Scorecard*, Seis Sigma, ISO 9000, *Bencharking*, Reingeniería, entre otros (Membrado, 2002).

Sobre estos nuevos paradigmas de la organización se suma el concepto de innovación, la visión a largo plazo, la gestión de indicadores para la toma de decisiones, el servicio al cliente y los mercados globales (Villegas, 2011), rompiendo con el temor al cambio bajo la cultura innovadora de la organización (Martínez, 2006).

Tabla 8.2 Nuevos modelos de gestión

Modelo	Principios que los caracterizan
Modelo de gestión por competencias	Implica la utilización de conceptos innovadores para gestionar los recursos humanos de las organizaciones. Partiendo de las premisas del siglo pasado, la tendencia se ha inclinado a encontrar nuevas formas de gestionar para aprovechar las competencias del personal en la organización. En ella se incluyen modelos y conceptos como: la Gestión del conocimiento, Inteligencia emocional y Capital intelectual y la cultura organizacional es fundamental.
Modelo de Calidad	Las organizaciones buscan soluciones a la eficiencia de sus operaciones y procesos, en este sentido se han desarrollado modelos de Calidad Total, ISO 9000, <i>Balance Scorecard</i> , entre otros, centrados en la mejora continua, los grupos de trabajo y en el aprendizaje de los entornos externo e interno de la organización, con la orientación hacia el cliente y con bases en la excelencia, creándose nuevos modelos como el EFQM y evolucionado otros que iniciaron en el siglo pasado.
Modelo de la innovación	La innovación y la gestión del cambio organizacional tiene sus bases en la resolución de problemas de manera creativa, personal sin temor al cambio y tendientes a la mejora continua, a la calidad del servicio y con enfoque mundial, sustentada en la cultura innovadora de la organización.
Modelo de gestión ambiental	Enfoque de la organización a la certificación de los procesos cuidando cumplir con las normas relativas al cuidado del medio ambiente, como la ISO 14000, entre otros.
Modelos de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) o Responsabilidad Social Corporativa (RSC)	Descarta que la única responsabilidad de las organizaciones sea el beneficio de la propia organización, sino que por el contrario éstas deben asumir además la responsabilidad que tienen con la sociedad. Se crearon modelos de gestión basados en los principios de la RSE para incluirlos en la gestión de la empresa cumplir con los propósitos de beneficios para la organización, a la vez que se logra mejorar la relación con la sociedad y los grupos de interés cuidando el impacto al medio ambiente.

Fuente: Santillán, 2010; Membrado, 2002; Martínez, 2006; Fundación EOI, 2010; Gallegos, 1997; Krupatini, 2011; Acquier y Gond, 2007.

Asimismo, se observa que el surgimiento de factores externos ligados a conceptos como la ética y el cuidado del medio ambiente, despiertan el interés de sectores de la sociedad en los impactos de las organizaciones, referenciando la influencia de las organizaciones en el desarrollo social y en la sustentabilidad ambiental (González, 1999), lo que dio cabida a una preocupación mayor por parte de organismos gubernamentales y no gubernamentales, e impulsó una nueva visión sobre el “deber ser” de las organizaciones, quienes para regular el impacto de éstas en la sociedad y en el medio ambiente, crearon principios, políticas, normas y regulaciones.

Tal preocupación surge a partir de la idea de considerar que todos tienen la responsabilidad de cuidar los recursos del planeta, para que las futuras generaciones puedan tener una buena calidad de vida, principio establecido por la ONU a partir del informe de *Burland*, en donde se hace referencia a la necesidad de que las organizaciones sean conscientes del impacto de sus acciones, y que antecede al surgimiento de lo que se conoce como Responsabilidad Social Empresarial (RSE) o Responsabilidad Social Corporativa (RSC), la cual ha sido ampliamente difundida, y sus principios, según la norma ISO:26000, se basan en cumplir con los siguientes aspectos: rendición de cuentas, transparencia, comportamiento ético, respeto a los intereses de las partes involucradas, respeto al principio de la legalidad, respeto a la normativa internacional de comportamiento, y respeto a los derechos humanos.

Estos principios tienen el propósito de lograr que las organizaciones incluya en su modelo de gestión la relación existente entre la organización, la sociedad y las partes interesadas, y que se reconozca la relación entre las partes interesadas y la sociedad (Argadoña & Isea, 2011).

Derivado de lo anterior, se considera que las organizaciones en general, tendrían que adaptar el modelo de gestión a cuestiones que les permita ser más flexibles, adaptables, que les sea posible manejar muy bien la información, utilizar las redes con eficiencia y atender las exigencias sociales y ambientales, así como comprender la complejidad de la propia organización y de su entorno (Krupatini, 2011).

Instituciones educativas y su responsabilidad con la sociedad: Responsabilidad social Universitaria (RSU).

El gran desafío de nuestros tiempos es que los habitantes del planeta asuman su responsabilidad como individuos y como miembros de las organizaciones, y son las instituciones educativas quienes tienen la gran responsabilidad de formar a los miembros de la sociedad con los principios sociales que sostendrán el futuro de las generaciones (Gasca-Pliego & Olvera-García, 2011).

En este sentido, son las Universidades quienes tienen la responsabilidad de participar en el desarrollo económico y social de la región, a través de su labor de formar a los profesionistas que tomarán las decisiones en las organizaciones, sean públicas o privadas y elegirán el modelo de gestión que dirigirá el rumbo e impacto de sus operaciones (Briseño, 2003).

Es un reto para las instituciones educativas de cualquier nivel, pero particularmente para las de nivel superior o universidades asumir los cambios y expectativas de lo que se expresa como las tendencias del mundo moderno: la globalización, sustentabilidad, comunidades de aprendizaje, holismo, ecología, investigación e innovación, entre otros.

Estos retos están dirigidos a cumplir con su responsabilidad de formar profesionistas que enfrenten y den respuesta a las exigencias de las organizaciones en los nuevos modelos de gestión, que tienen implícitos conceptos como la gestión del conocimiento, manejo de las capacidades y mejora de la inteligencia emocional de los individuos (Sagi-Vela, 2004), inculcando en ellos valores y principios que rigen el adecuado desarrollo de los individuos en la sociedad.

Gallegos (1996) señala que las instituciones educativas en México no están preparadas para formar profesionistas con una conciencia orientada a la sustentabilidad, sino que por el contrario están siendo formados con una visión contraria a la sustentabilidad. Y que para modificar esta tendencia, es necesario modificar a su vez los modelos educativos y de gestión de las instituciones, dirigir ese modelo a una filosofía orientada a la sustentabilidad para dar inicio a la educación sustentable, enfocada a la creación de valores, filosofías, actitudes, estrategias, y con una visión que rompa con la teoría del materialismo, atendiendo la recomendación de la UNESCO (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura) recogida en la “Declaración de Venecia” en el año de 1986, en donde se sustenta que el “modelo de la eco-educación” es una propuesta que ayudaría a incorporar el entendimiento de los cambios y la generación del desarrollo sustentable real del país en los estudiantes, y consecuentemente en la población futura del país.

Ya se ha hecho hincapié en cómo es que la universidad desde sus inicios fue constituida como un espacio en donde se pudiera debatir ideas, tanto políticas, económicas y científicas, cuya principal función era preparar intelectuales y expertos profesionistas para resolver problemas de las organizaciones, con efectos prácticos, pero sin dejar de lado el valor social en la búsqueda del conocimiento (Castañeda, Ruiz, Vilorio, Castañeda, & Quevedo, 2007).

Sin embargo, para muchos ha quedado claro que su función se ha desvirtuado, y ésta se ha limitado a preocuparse por únicamente instruir a los alumnos para el mundo laboral, y no se han hecho grandes esfuerzos por formarlos para crear en ellos capacidades profesionales a la vez que se les inculcan valores y principios sociales de desarrollo sustentable (Ayala, 2011).

Es de esta forma que se afirma que las Universidades deberán asumir con mayor compromiso y responsabilidad la transmisión de conocimientos profesionalizantes y de principios y valores que cumplan con mayor relevancia su obligación relativa a la formación de los individuos para que ellos tengan una nueva forma de ver el mundo y desde su posición atiendan las necesidades de la sociedad en el futuro (Alfaro, Limón, Martínez, & Gilberto, 2014; Gallegos, 1996).

A esta responsabilidad es lo que se le llamaría Responsabilidad Social Universitaria, misma que debe ser entendida desde el modelo de gestión de la institución para que sea posible unir los puntos de vista y desarrollar estrategias dirigidas a cumplir con su responsabilidad de formar profesionistas socialmente responsables, a la vez que la propia institución cumple con ser un ejemplo de ser una Universidad socialmente responsable (Vallaes, 2007).

Las Universidades por lo tanto, tienen que hoy en día hacer una reflexión profunda sobre sí mismas y su entorno social, realizar un análisis de su responsabilidad y la parte de culpa que les corresponde sobre los problemas de la sociedad.

En este orden de ideas, la ONU por su parte ha asumido que las Universidades deben jugar un papel más preponderante en el futuro de la sociedad, es así que con base en los diez principios del Pacto Global, han surgido otros seis principios (ver tabla 3), los cuales otorgan a las IES la responsabilidad de educar a los futuros directivos de las organizaciones con una la nueva visión de la responsabilidad social (PRME, 2016).

Para ello, es importante que las Universidades conozcan las necesidades de la sociedad y de los diversos públicos con los que interactúa, que las considere en la planeación de sus objetivos y que se manifieste en sus modelos de gestión y educativo (Vallaes, 2007).

En la siguiente tabla se pueden apreciar cuáles son los principios propuestos por PRME, que son seis, y cómo éstos se relacionan a los diez principios del Pacto Global, los cuales tienen sus bases fundamentales en cuatro aspectos que han sido considerados como necesarios para el desarrollo sustentable: los derechos humanos, el reconocimiento de las normas laborales, el cuidado del medio ambiente y la eliminación de la corrupción.

Buscando alinear a las Universidades para que den cumplimiento con su responsabilidad social de formar profesionistas con el interés del bien común, PRME establece que éstas deben incluirlos en su gestión y en su modelo educativo.

Tabla 8.3 Principios de PRME para una Gestión responsable de la educación y los principios del Pacto Global

Pacto Global (ONU) 10 principios	Principios para la Educación Responsable en Gestión (PRME)
<ol style="list-style-type: none"> 1. Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos. Las organizaciones tienen la responsabilidad de hacer respetar los derechos humanos tanto en los lugares de trabajo como en su esfera de influencia más amplia. 2. No ser cómplice de abusos de los derechos humanos. Las organizaciones deben rechazar toda acción que se relacione con ellas y que afecte a los derechos humanos de terceros o de sus empleados. 3. Respetar la libertad de asociación y el reconocimiento de los derechos a la negociación colectiva. Las organizaciones deben garantizar la representación sindical, considerándola una oportunidad para establecer el diálogo constructivo que presente soluciones que beneficien a las organizaciones y a sus miembros. 4. Apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción. Como trabajo forzoso se consideran a las prácticas empresariales donde se coarta la libertad del trabajador para elegir dónde trabajar, o cuando se le obliga a trabajar para que cubra deudas y obligaciones contraídas, o a trabajar más horas de las legales. 5. Abolir cualquier forma de trabajo infantil. 6. Eliminar las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación. La no discriminación supone que la selección de los empleados se realiza en función de su capacidad para realizar el trabajo, y no existe distinción, exclusión o preferencias basadas en otras cuestiones. Se busca la igualdad de las personas ser contratados, para ser ascendido, para ser capacitado, en su seguridad y en los sueldos, prestaciones y horas de trabajo. 7. Apoyar el enfoque preventivo frente a los retos medioambientales. Fomentar una cultura de cuidado ambiental para prevenir el deterioro del medio ambiente. 8. Fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental. Establecer mecanismos, políticas y acciones que garanticen que la organización no impacte negativamente en el medio ambiente, tanto en sus operaciones como en sus productos. 9. Alentar el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente. Consiste en optar por la elección de tecnologías limpias, lo que implica adquirir tecnología que no contamine o que haya sido producida con materiales no contaminantes. 10. Actuar contra la corrupción en todas sus formas, incluyendo la extorsión y el soborno. Es necesaria la implementación de programas y políticas anticorrupción dentro de las operaciones. Deben darse a conocer, así como los logros obtenidos. 	<p>Principio 1. Objetivo Desarrollaremos las capacidades de los estudiantes para que sean futuros generadores de valor sostenible para los negocios y la sociedad en su conjunto, y para trabajar por una economía global incluyente y sostenible</p> <p>Principio 2. Valores: Incorporaremos a nuestras actividades académicas y programas de estudio los valores de la responsabilidad social global, tal y como han sido descritos en iniciativas internacionales, tales como el Global Compact de Naciones Unidas</p> <p>Principio 3. Método: Crearemos marcos educativos, materiales, procesos y entornos pedagógicos que hagan posible experiencias efectivas de aprendizaje para un liderazgo responsable.</p> <p>Principio 4. Investigación: Nos comprometeremos con una investigación conceptual y empírica que permita mejorar nuestra comprensión acerca del papel, la dinámica y el impacto de las corporaciones en la creación de valor sostenible social, ambiental y económico.</p> <p>Principio 5. Partenariado: Interactuaremos con los gestores de las corporaciones empresariales para ampliar nuestro conocimiento de sus desafíos a la hora de cumplir con sus responsabilidades sociales y ambientales y para explorar conjuntamente los modos efectivos de enfrentar tales desafíos.</p> <p>Principio 6. Diálogo: Facilitaremos y apoyaremos el diálogo y el debate entre educadores, empresas, el gobierno, consumidores, medios, de comunicación, organizaciones de la sociedad civil y los demás grupos interesados, en temas críticos relacionados con la responsabilidad social global y la sostenibilidad. Entendemos que nuestras propias prácticas organizacionales deberán servir como ejemplo de los valores y actitudes que transmitimos a nuestros estudiantes.</p>

Fuente: Tomado de la página de PRME-ONU.

Es apremiante que estos principios sean asumidos por las IES, pero para ello es necesario que sean conocidos y comprendidos por quienes dirigen a estas instituciones, conociendo que existen barreras para ello, no está de más darlos a conocer y dejar en claro que existen elementos sobre los cuales puede sustentarse la necesidad de realizar cambios en la forma de cómo las Universidades están actuando y de la necesidad de que reconozcan y asuman acciones concretas para ser socialmente responsables.

Por su parte la Responsabilidad Social Universitaria, es una responsabilidad que parte de los propósitos principales de éstas que son: a) la formación humana y profesional, que cumple con un propósito académico; y b) la construcción de nuevo conocimiento, cumpliendo con el propósito de investigación.

Estos propósitos son muy diferentes a los objetivos de toda empresa, quienes tienen una finalidad primordialmente económica y son los mercados y la competitividad componentes fundamentales de su existencia. Así como los propósitos de organizaciones gubernamentales o no gubernamentales, todos ellos diferentes y por consecuencia no pueden ser comparables.

Asimismo, se entiende que la Universidad es una organización que cuenta con una estructura basada en cuatro funciones: administración (gestión institucional), formación académica (docencia, carreras y pedagogía), investigación (producción de conocimiento) y participación social (extensión, proyección, asociación y difusión).

Conociendo los componentes generales de toda Universidad, es posible entonces identificar los ejes de la sustentabilidad para éstas, los cuales son: a) campus responsable, b) formación profesional ciudadana, c) participación social y d) gestión social del conocimiento. Estos ejes son parte fundamental para realizar un diagnóstico de las IES para detectar las condiciones que presentan en cuanto al cumplimiento de los criterios de la RSU, y que fue utilizado en el estudio y que se explica en el apartado siguiente.

8.5 Metodología

Los resultados de la investigación permitieron conocer si las instituciones educativas de nivel superior incluyen en su modelo de gestión los principios de la responsabilidad social, y para lograrlo se planeó llevar a cabo un diagnóstico a Universidades públicas, tomando como base de estudio los ejes de la RSU: a) campus responsable, b) gestión social del conocimiento, c) formación profesional y ciudadana, y d) participación social, según el modelo de Vallaey, et al. (2009). Para estos autores el diagnóstico es considerado una herramienta muy útil para conocer la situación en la que se encuentran las Universidades en cuanto a su cumplimiento con los principios de la responsabilidad social, así como también ofrece la oportunidad de identificar las fortalezas, debilidades, y áreas de oportunidad para que la Universidad pueda dirigir sus estrategias y gestione sus recursos dirigiéndolos al cumplimiento de la RSU.

La ficha técnica en donde se da a conocer la metodología empleada para la realización del estudio se muestra en la siguiente tabla.

Tabla 8.4 Componentes metodológicos del estudio

Objetivo del estudio	Conocer los principios de la RSU que las Universidades públicas toman en cuenta en su modelo de gestión
Limitaciones	Los resultados presentados en este documento ofrecen información relativa a una institución educativa de nivel superior, debido a que son resultados de un estudio más amplio que abarcará indagaciones de otras instituciones.
Estrategia	Caso de estudio seleccionado de forma discrecional. Realizándose el estudio en una institución educativa de nivel superior instalada en cinco ciudades del territorio que comprende el Estado de Sinaloa, con una antigüedad de más de veinte años, que cuenta con un Modelo educativo establecido con criterios para la formación de competencias y que es miembro de PRME. Los resultados son parte de una investigación más amplia que tomará en cuenta otras Universidades como parte de los casos de estudio que ofrezcan más evidencia sobre el objetivo planteado.
Enfoque	Cuantitativo. Utilizando como variables de análisis los ejes de la RSU según Vallaey et al.: a) campus responsable, b) gestión social del conocimiento, c) formación profesional y ciudadana, y d) participación social.
Método de recolección de datos	Encuesta, mediante la aplicación directa y personal de un cuestionario estructurado en función de las cuatro variables de la RSU a una muestra de los públicos objetivo. Los resultados fueron tabulados y procesados con el programa SPSS.
Público objetivo	Público de interés de las instituciones educativas tales como alumnos, docentes, investigadores, cuerpos académicos y personal administrativo.
Hipótesis	Las instituciones educativas de nivel superior públicas no tienen un modelo de gestión que dé respuesta a la exigencia de ser socialmente responsable.

Fuente: Elaboración propia.

Descripción del estudio por público objetivo señalando los ejes analizados en cada uno de ellos:

Saber si las instituciones educativas de nivel superior cuentan con modelos de gestión y académico que consideren los principios de la responsabilidad social universitaria, fue uno de los propósitos de la investigación, y para lograrlo se realizó el estudio en una Universidad que podría ayudar a caracterizar a algunas otras IES que tienen particularidades similares, por ser instituciones públicas estatales, que cubren el territorio de una Entidad Federativa y atienden la necesidad de formar profesionalmente a una parte de la población de escasos recursos económicos.

Asimismo, también se estableció como otro de los propósitos de la investigación obtener la percepción de los públicos de interés, particularmente los internos, sobre el cumplimiento de la Universidad de los principios de la RSU. La descripción del estudio se muestra en la siguiente tabla, en la cual se puede observar que a cada uno de los públicos se le definieron ejes sobre los cuales se diseñaron las preguntas de la encuesta, a cada público se le aplicó un cuestionario diferente y los resultados fueron tabulados e interpretados de acuerdo con los propósitos de la investigación.

Tabla 8.5 Descripción de los ejes de estudio por público de interés

Público	Ejes de estudio	Propósito
Alumnos	- Campus responsable - Participación social	Los alumnos es uno de los públicos más importantes de las IES, por lo que su opinión permitió conocer la percepción que ellos tienen de los programas y el modelo educativo en cuanto al cumplimiento de los criterios de la RSU.
Docentes	- Campus responsable - Formación profesional - Ciudadanía	Los docentes son considerados los elementos que ayudan a las Universidades a transmitir los conocimientos, valores y principios establecidos en el modelo educativo, por lo cual es relevante conocer la percepción de éstos sobre lo que la institución está realizando en materia de responsabilidad social.
Investigadores	- Gestión social del conocimiento	Los investigadores cumplen con la función de la Universidad de generar nuevo conocimiento para resolver problemas de la sociedad.
Cuerpo académico	- Participación social	Corresponde a los grupos de investigación y su participación en la generación colectiva de conocimiento útil para la sociedad y para la propia institución.
Personal administrativo	- Campus responsable	La percepción del personal administrativo de nivel directivo y operativo es relevante para identificar las acciones que la Universidad realiza en materia de responsabilidad social y el compromiso de ésta para su cumplimiento.

Fuente: Elaboración propia con base en los ejes de estudio de la RSU de Vallaeys, et al. (2009).

Es importante observar que para efectos del presente documento, se mostrarán únicamente los resultados obtenidos del público interno de la Universidad y no se tomarán en cuenta los datos recabados del público de interés externo, pudiendo en un mejor momento darlos a conocer. Los resultados que se muestran del público interno es de mayor relevancia para los propósitos establecidos en la investigación, porque éste público ofrece datos reales, obtenidos por el constante contacto con el modelo educativo y de gestión de la Universidad y es más notable para el cumplimiento de los objetivos planteados.

8.6 Resultados de la investigación

Para el cumplimiento del objetivo sobre si los modelos de gestión y académico consideran los principios de la RSU, en la siguiente tabla se puede observar el análisis realizado a la misión, visión y al plan académico de Universidad tomada como caso de estudio, para conocer si éstas cumplen con dichos principios o no desde su planeación.

Tabla 8.6 Análisis del cumplimiento de la RSU en el modelo de gestión de la Universidad

Modelo de Gestión y académico de la Universidad							Cumplimiento de los principios de la RSU
Visión: "...se visualiza como la gran universidad moderna, joven y dinámica, reconocida por asumir con vigor su responsabilidad social de lograr la formación integral de profesionistas y posgraduados competitivos y emprendedores; contar con programas educativos diversificados, de alta calidad y pertinencia; implementar procesos de enseñanza aprendizaje innovadores y desarrollar investigación de vanguardia que fortalezca y actualice el conocimiento de profesores y estudiantes, aportando soluciones para superar problemáticas cruciales en los ámbitos regional, nacional e internacional ".							La Universidad tiene claro el propósito social que debe cumplir: formar a los futuros profesionistas atendiendo las necesidades de la sociedad.
Misión: "formar ciudadanos integrales y competentes, con sentido crítico. ético y de responsabilidad social, altamente capacitados para desempeñarse con éxito y generar conocimiento, con base en un innovador modelo educativo para el desarrollo integral con enfoque en competencias profesionales, programas educativos pertinentes, gestión de calidad y transparente, con la finalidad de contribuir a la consolidación de una sociedad más justa, democrática, pacífica, solidaria y respetuosa del medio ambiente y el desarrollo sustentable ".							Se considera en el Modelo académico que los alumnos recibirán conocimientos y se fomentarán competencias para el mundo laboral y para responder a las necesidades sociales de la región.
Dimensiones e iniciativas estratégicas:							En el modelo de gestión se aprecia que el plan estratégico considera iniciativas permeadas por la responsabilidad social como dimensión transversal
	Iniciativas estratégicas						
Dimensiones							
Vinculación Internacional	Docencia innovadora	Oferta educativa equilibrada y con calidad	Formación integral de los estudiantes	Inversión de vanguardia	Posgrado con calidad y reconocimiento	Extensión de los servicios y difusión cultural impacto social	
Equidad de Género							
Responsabilidad social							

Fuente: elaboración propia.

En la tabla anterior es posible darse cuenta que la Universidad formalmente define los modelos de gestión y académicos reconociendo el papel de la institución y la responsabilidad que tiene con la sociedad, se aprecia un planteamiento claro de que en los objetivos estratégicos y sus metas deben tomar en cuenta, en cada una de sus iniciativas estrategia, la dimensión de la responsabilidad social, y por otro lado, en el modelo académico se observa que se han incluido la formación de los futuros profesionistas bajo los criterios de la generación de competencias, capaces de responder a las necesidades profesionales de los sectores productivos, pero también conscientes de la realidad social y de los retos del mundo futuro.

Aunado a los resultados anteriores, el siguiente objetivo de la investigación fue realizar un diagnóstico en las Universidades públicas para identificar el cumplimiento de los principios de la RSU según la percepción de los públicos de interés.

En el caso de estudio, los resultados obtenidos se separan por cada uno de los ejes de RSU definidos en el modelo de Vallaeys et al. (2009), los cuales otorgan a la investigación una perspectiva distinta a lo planeado por la Universidad como la parte formal de su gestión. Los resultados que se muestran en la siguiente tabla ofrece un panorama global que en conjunto se pudo apreciar de todos los públicos de interés internos estudiados, tales como: alumnos, docentes, investigadores, cuerpos académicos y personal administrativo.

Tabla 8.7 Resultados de la investigación sobre el cumplimiento de los ejes de la RSU

Ejes estudiados	Resultados
<p>Campus responsable</p> <p>¿Cómo la universidad es percibida por su comportamiento organizacional responsable basado en las prácticas éticas, democráticas y ambientalmente sostenibles?</p>	<p>La investigación revela la importancia que los derechos humanos universales, la no discriminación de cualquier índole y la aceptación de la equidad de género es una de las premisas percibidas por los diferentes grupos de interés que fueron entrevistados. Sin embargo para considerar que se cumple con las premisas de lo que debe ser un Campus Responsable, es necesario tomar acciones de mejora continua en este tema, ya que se pudo apreciar que un alto porcentaje del público no perciben acciones concretas relativas a lo que debe cumplir un Campus Responsable, tales como el atender las necesidades de alumnos con necesidades especiales y su inclusión en las actividades ordinarias de la institución.</p> <p>Por otro lado se percibe que la Universidad no ha realizado aún esfuerzos reales y a largo plazo para inculcar una cultura del cuidado al medio ambiente, carece fuertemente de sustentos para que sea considerada una Universidad que cumple con los requisitos de transparencia y democracia debido a que no se permite la participación de alumnos y docentes en las decisiones para el gobierno adecuado de la universidad.</p> <p>En el tema de medio ambiente los diferentes actores coinciden en que no existen hábitos para el cuidado ecológico del campus y que en caso de existir reglamentación referente a esta temática es desconocida por ellos.</p> <p>Sobre el tema de marketing responsable los actores de interés encuestados perciben que la universidad no realiza las acciones pertinentes y necesarias para promover una imagen como organización socialmente responsable, desconociendo valores de ética que deberían ser enseñados como parte de la cultura universitaria.</p>
<p>Formación profesional ciudadana</p> <p>¿Cómo se organiza la Universidad para formar ciudadanos comprometidos con la sociedad?</p>	<p>El público encuestado señala que la Universidad no ha incluido en los contenidos de la mayoría de los programas educativos contenidos temáticos relacionados con la responsabilidad social y no se ha preocupado por la enseñanza de la formación ética y ciudadana. De igual forma se aprecia que la institución no cuenta con un programa de voluntariado solidario entre docentes y alumnos, y hace falta vinculación entre los cursos que se imparten y las necesidades sociales del entorno. Así como extender esa vinculación a mantener la relación con los exalumnos que permita establecer un enlace real del impacto que se tiene en la formación de los profesionistas y la contribución de la Universidad a las necesidades productivas de la región, y a las necesidades de la sociedad.</p>
<p>Gestión social del conocimiento</p> <p>¿La Universidad produce y difunde conocimiento de investigaciones pertinentes a las necesidades de la comunidad?</p>	<p>Los públicos involucrados manifiestan que la Universidad ha hecho esfuerzos por apoyar proyectos de investigación aplicados a la realidad del entorno, motivando las colaboración con otras instituciones y promoviendo la movilidad de investigación entre los docentes y alumnos, así como también se ha buscado la forma de difundir los resultados de la investigación inculcando la cultura de la difusión y divulgación científica. No obstante el esfuerzo es palpable, éste no es suficiente, son aún pocos los investigadores docentes y alumnos que participan en la generación de nuevo conocimiento de vanguardia, los vínculos de colaboración son marginales, y las investigaciones en muchos casos no se desarrollan en líneas de investigación perfiladas al desarrollo de la sociedad y la sustentabilidad de la región y del país.</p>
<p>Participación social</p> <p>¿Cómo interactúa la Universidad con la sociedad para promover el desarrollo humano y sostenible?</p>	<p>La participación social de la Universidad se realiza mediante el contacto con una parte de su público, y las actividades son meramente profesionales dirigidas a las acciones de vinculación y extensión. Estas actividades se efectúan a través del servicio social y de las estancias académicas y profesionales, pero para que esta relación exista es fundamental que se formalice a través de convenios de colaboración. En la universidad no se atienden de manera formal otro tipo de necesidades, y tampoco se visualiza un interés real por participar en el desarrollo económico y social de la región.</p>

Fuente: Elaboración propia.

Los resultados del estudio realizado según los ejes de la responsabilidad social diagnóstica a la Universidad pública como una institución que si bien los directivos tienen conocimiento de la responsabilidad que ésta tiene con la sociedad y alinea sus planes académicos y de gestión a los propósitos sociales según lo establecido en los planes de desarrollo nacional y estatal para cumplir con las exigencias de las dependencias educativas de gobierno, se pudo apreciar que la realidad no es percibida como se ha planeado, los públicos internos involucrados no perciben a la Universidad como parte activa del desarrollo sustentable de la región, no responde cabalmente a las necesidades de la sociedad y deja vacíos importantes en la formación integral para inculcar en los futuros profesionistas una cultura de responsabilidad social. Para responder al objetivo de la investigación sobre conocer los principios de la RSU que las Universidades públicas toman en cuenta en su modelo de gestión, en la siguiente tabla se puede apreciar el interés que la institución educativa estudiada expresa a través de sus modelos de gestión y académico.

Tabla 8.8 Principios

Principios de PRME para una gestión socialmente responsable de las Universidades.	Principios asumidos por la Universidad tomada como caso de estudio
<p>Principio 1. Objetivo Desarrollaremos las capacidades de los estudiantes para que sean futuros generadores de valor sostenible para los negocios y la sociedad en su conjunto, y para trabajar por una economía global incluyente y sostenible</p> <p>Principio 2. Valores: Incorporaremos a nuestras actividades académicas y programas de estudio los valores de la responsabilidad social global, tal y como han sido descritos en iniciativas internacionales, tales como el Global Compact de Naciones Unidas</p> <p>Principio 3. Método: Crearemos marcos educativos, materiales, procesos y entornos pedagógicos que hagan posible experiencias efectivas de aprendizaje para un liderazgo responsable.</p> <p>Principio 4. Investigación: Nos comprometeremos con una investigación conceptual y empírica que permita mejorar nuestra comprensión acerca del papel, la dinámica y el impacto de las corporaciones en la creación de valor sostenible social, ambiental y económico.</p> <p>Principio 5. Partenariado: Interactuaremos con los gestores de las corporaciones empresariales para ampliar nuestro conocimiento de sus desafíos a la hora de cumplir con sus responsabilidades sociales y ambientales y para explorar conjuntamente los modos efectivos de enfrentar tales desafíos.</p> <p>Principio 6. Diálogo: Facilitaremos y apoyaremos el diálogo y el debate entre educadores, empresas, el gobierno, consumidores, medios, de comunicación, organizaciones de la sociedad civil y los demás grupos interesados, en temas críticos relacionados con la responsabilidad social global y la sostenibilidad. Entendemos que nuestras propias prácticas organizacionales deberán servir como ejemplo de los valores y actitudes que transmitimos a nuestros estudiantes.</p>	<p>Se considera que el modelo académico toma en cuenta la formación de los estudiantes para incrustarse en los sectores productivos de la sociedad, despertando en ellos el interés por la responsabilidad social universitaria, particularmente, y empresarial de manera general. De igual forma se aprecia en el Modelo de gestión de la institución.</p> <p>En el modelo académico se observa la inclusión de programas educativos relacionados con la educación ambiental y con la ética profesional, estos programas no han sido suficientemente desarrollados, además de que son pocos los que tocan estos temas, apreciándose un involucramiento parcial de la institución por inculcar valores y principios de responsabilidad social.</p> <p>La Universidad a pesar de que en su Modelo de gestión considera un eje transversal relacionado con la inclusión y equidad de género, y con la responsabilidad social, ésta no se aprecia en los programas, reglamentos, proyectos y demás acciones que le dan vida a las actividades diarias de la institución, limitando la posibilidad de generar experiencias de aprendizaje para un liderazgo responsable.</p> <p>Las líneas de investigación de la Universidad consideran el principio de generación de valores sostenibles social, ambiental y económico, sin embargo, son pocos los proyectos que están dirigidos a lograr estos propósitos, careciendo en un plan de seguimiento para el cumplimiento de este principio.</p> <p>La vinculación en la Universidad no atiende cabalmente el principio de escuchar y atender las necesidades de los públicos externos para ayudarlos a enfrentar los desafíos que representa el desarrollo sostenible de la región y del país.</p> <p>Se aprecia que este principio es uno de los más desatendidos por la Universidad, no aparece en el Modelo de gestión, ni en el modelo académico, consecuentemente las acciones de la institución carecen de criterios para comunicarse con los diferentes públicos y lograr de esta interacción vínculos que permitan la interacción entre la Universidad y su entorno para favorecer la creación de programas que respondan a las necesidades de la sociedad y de la sostenibilidad.</p>

Fuente: Elaboración propia.

8.7 Conclusiones

El cumplimiento de las Universidades con los principios de la responsabilidad social Universitaria es muy poca, y se aprecia que es mayor lo que en el discurso de los modelos de gestión y académico aparece sobre el deber de ser socialmente responsables, creando una apariencia engañosa de que en realidad se conoce qué y cómo hacer para cumplir con los planes estratégicos. Sin embargo, en la realidad, la percepción y el conocimiento que tienen los públicos internos es muy diferente y distante de lo que en estos modelos de gestión y académicos se plasma.

No obstante la necesidad que existe en México de que las Universidades en general y en especial las públicas cumplan con su responsabilidad ante la sociedad, tal como se ha señalado, se requiere conocer más sobre cómo estas instituciones están actuando y las condiciones en las que se encuentran para lograrlo, y para ello es importante contar con evidencias que diagnostiquen a las Universidades y ofrezcan elementos para generar modelos de gestión adecuados a los propósitos de desarrollo del país, de la región y de las exigencias mundiales sobre la educación y su papel en la sociedad.

De acuerdo con los principios de PRME, las instituciones educativas deberían atender los elementos fundamentales de la responsabilidad social para preparar a sus estudiantes para enfrentar los retos del futuro. Sin embargo, es muy probable que en México las universidades, particularmente las públicas, no estén preparadas para adoptar en sus modelos de gestión tales principios, y mucho menos incluir en las acciones de la institución los principios básicos de desarrollo sustentable y de responsabilidad social, tal como es expresada por la ONU, ya que ello daría una esperanza para que su participación marque una diferencia importante en la consciencia de la población futura y en la gestión de las organizaciones.

8.8 Referencias

Acquier, A., & Gond, J.-P. (juin de 2007). Aux sources de la responsabilité sociale de l'entreprise: á la (re) découverte d'un ouvrage fondateur, Social Responsibilities of the Businessman d'Howard Bowen. *Finance Contrôle Stratégie*, 10(2), 5-35.

Alfaro, J., Limón, B., Martínez, G., & Gilberto, T. (2014). *Ambiente y sustentabilidad*. México: Patria.

Argadoña, A., & Isea, R. (junio de 2011). IESE. Recuperado el 12 de 04 de 2016, de Cuadernos de la cátedra "la Caixa" de Responsabilidad Social de la Empresa y Gobierno Corporativo. ISO 26000, una guía para la responsabilidad social de las organizaciones: http://www.iese.edu/es/files/catedralacaixa_voll1_final_tcm5-72287.pdf

Ayala, O. (2011). *Responsabilidad Social Universitaria. Realidad y reflexión*, 29-37.

Briseño, M. (2003). *Universidad, sector productivo y sustentabilidad*. Caracas: Universidad de Venezuela.

Castañeda, G., Ruiz, M., Vilorio, O., Castañeda, R., & Quevedo, Y. (2007). El rol de las universidades en el contexto de la responsabilidad social empresarial. *Negotium Gerenciales*, 100-132.

Fernández, C. (enero-abril de 2008). *Management y sociedad en la obra de Peter Drucker*. *Revista Internacional de Sociología*, LXVI(49), 195-218.

Fundación EOI. (2010). *Nuevos modelos de gestión y función de los responsables de comunicación*. España: EOI.

Gallegos, R. (1996). "Proyecto Quantum" un modelo universitario educativo para una sociedad sustentable. En ANUIES, *Reflexiones y propuestas sobre educación superior* (págs. 45-68). México: ANUIES.

Gasca-Pliego, E., & Olvera-García, J. C. (mayo-agosto de 2011). Construir ciudadanía desde las universidades, responsabilidad social universitaria y desafíos ante el siglo XXI. *Convergencia*, 18(56), 37-58.

González, E. (1999). *Ética y ecología. La gestión empresarial del medio ambiente*. España: Universitat Jaume.

Krupatini, S. (2011). *Y ahora que hacemos ante la complejidad*. Uruguay: Granica.

Martinez, L. (2006). *Gestión del cambio y la innovación en la empresa*. Vigo: Ideaspropias.

Membrado, J. (2002). *Innovación y mejora continua según el modelo EFQM de excelencia*. Madrid: Díez de Santos.

PRME. (2016). ONU. Recuperado el 9 de abril de 2016, de Principles for Responsible Management Education: <http://www.unprme.org/about-prme/index.php>

Quinn, R., Faerman, S., Thompson, M., & McGrath, M. (1994). Maestría en Gestión de las Organizaciones. España: Diez de Santos.

Sagi-Vela, L. (2004). Gestión por competencias. España: ESIC.

Santillán, M. (2010). Gestión del conocimiento. Modelo de gestión de empresas del siglo XXI. España: Gesbiblo.

Vallaey, F. (2007). Responsabilidad Social Universitaria: propuesta para una definición madura y eficiente. México: ITESM.

Vallaey, F., De la Cruz, C., & Sasia, P. (2009). Responsabilidad Social Universitaria. México: McGrawHill.

Villegas, A. (2011). Formando ADN empresarial. México: Lecciones de negocios.

Apéndice A. Consejo Editor Universidad Juárez del Estado de Durango

SALCIDO-MARTÍNEZ, Claudia Nora. MsC
Universidad de Texas

NAVARRO-RODRÍGUEZ, Miguel. PhD
Universidad Pedagógica de Durango

BARRAZA-SOTO, Isidro. PhD
Universidad Autónoma de San Luis Potosí

RICO-PÉREZ, Ma. Concepción. PhD
MORENO-ELIZALDE, María Leticia. PhD
RICO-PÉREZ, Luz María. MsC
HERNÁNDEZ-VELA, Hortensia. PhD
Universidad Juárez del Estado de Durango

ORTEGA-MARTÍNEZ, Rosa Martha. MsC
Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey

Apéndice B. Consejo Editor ECORFAN

ANGELES-CASTRO, Gerardo. PhD
Instituto Politécnico Nacional, México

MANRIQUEZ-CAMPOS, Irma. PhD
Universidad Nacional Autónoma de México, México

PERALTA-FERRIZ, Cecilia. PhD
Washington University, EUA

PALACIO, Juan. PhD
University of St. Gallen, Suiza

DAVID-FELDMAN, German. PhD
Johann Wolfgang Goethe Universität, Alemania

GUZMÁN-SALA, Andrés. PhD
Université de Perpignan, Francia

VARGAS-HERNÁNDEZ, José. PhD
Keele University, Inglaterra

AZIZ-POSWAL, Bilal. PhD
University of the Punjab, Pakistan

VILLASANTE, Sebastian. PhD
Royal Swedish Academy of Sciences, Suecia

PIRES-FERREIRA-MARÃO, José. PhD
Federal University of Maranhão, Brasil

RAÚL-CHAPARRO, Germán. PhD
Universidad Central, Colombia

QUINTANILLA-CÓNDOR, Cerapio. PhD
Universidad Nacional de Huancavelica, Perú

GARCÍA-ESPINOSA, Cecilia. PhD
Universidad Península de Santa Elena, Ecuador

ALVAREZ-ECHEVERRÍA, Francisco. PhD
University José Matías Delgado, El Salvador

GUZMÁN-HURTADO, Juan. PhD
Universidad Real y Pontifica de San Francisco Xavier, Bolivia

NUÑEZ-SELLES, Alberto. PhD
Universidad Evangelica Nacional, Republica Dominicana

ESCOBEDO-BONILLA, Cesar Marcial. PhD
Universidad de Gante, Bélgica

ARMADO-MATUTE, Arnaldo José. PhD
Universidad de Carabobo, Venezuela

GALICIA-PALACIOS, Alexander. PhD
Instituto Politécnico Nacional, México

NAVARRO-FRÓMETA, Enrique. PhD
Instituto Azerbaidzhan de Petróleo y Química Azizbekov, Rusia

ALVAREZ-ECHEVERRÍA, Francisco. PhD
University José Matías Delgado, El Salvador

BELTRÁN-MORALES, Luis Felipe. PhD
Universidad de Concepción, Chile

TUTOR-SÁNCHEZ, Joaquín. PhD
Universidad de la Habana, Cuba

ARAUJO-BURGOS, Tania. PhD
Universita Degli Studi Di Napoli Federico II, Italia

HIRA, Anil. PhD
Simon Fraser University, Canadá

MIRANDA-GARCÍA, Marta. PhD
Universidad Complutense de Madrid, España

LUFUNDISU- BADENGO, Patrick. BsC
Institut Supérieur de Techniques Appliquee, Republica Democratica del Congo

DUARTE, Oscar Mauricio. PhD
Higher Institute of Economics "Karl Marx", Bulgaria

OCAÑA, Ely. MsC
Universidad de San Carlos de Guatemala, Republica de Guatemala

CANTEROS, Cristina. PhD
ANLIS "Dr. Carlos G. Malbrán", Argentina

NARVÁEZ-SOLÍS, Concepción. MsC
Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Republica de Nicaragua

ROJAS-BUSTAMANTE, Nataly. BsC
Universidad de Medellín, Colombia

CANDIDO-GONZALES, Bogarin. BsC
Universidad Nacional de Asunción, Paraguay

GANDICA-DE ROA, Elizabeth. PhD
Universidad Católica del Uruguay, Uruguay

BANERJEE, Bidisha. MsC
Amity University, India

Apéndice C. Comité Arbitral ECORFAN

HERNANDEZ-MARTÍNEZ, Rufina PhD
University of California, EUA

DE AZEVEDO-JUNIOR, Wladimir Colman. PhD
Federal University of Mato Grosso, Brasil

VARGAS-DELGADO, Oscar. PhD.
Universidad Centroamericana, Nicaragua

MARTINEZ-BRAVO, Oscar Mario. PhD
Instituto Nacional de Astrofísica, Óptica y Electrónica-UNAM, México

GONZALEZ-TORRIVILLA, Cesar Castor. PhD
Universidad Central de Venezuela, Venezuela

TUTOR-SÁNCHEZ, Joaquín. PhD
Universidad de la Habana, Cuba

YAN-TSAI, Jeng. PhD
Tampkang University, Taiwan

POSADA-GOMEZ, Rubén. PhD
Institut National Polytechnique de la Lorraine, Francia

SOTERO-SOLIS, Victor Erasmo. PhD
Universidad Nacional de la Amazonia Peruana, Perú

GONZÁLEZ-IBARRA, Miguel Rodrigo. PhD
Universidad Nacional Autónoma de México, México

MONTERO-PANTOJA, Carlos. PhD
Universidad de Valladolid, España

RAMIREZ-MARTINEZ, Ivonne. PhD
Universidad Andina Simón Bolívar, Bolivia

ARAUJO-BURGOS, Tania. PhD
Universita Degli Studi Di Napoli Federico II, Italia

ALVAREZ-ECHEVERRÍA, Francisco. PhD
Universidad José Matías Delgado, El Salvador

SORIA-FREIRE, Vladimir. PhD
Universidad de Guayaquil, Ecuador

