EDITORIAL NAVEGANTE

GESTIÓN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA COMO INSTRUMENTO PARA LA CONSTRUCCIÓN INSTITUCIONAL

David Raul Hurtado Tiza
Diógenes Orlando Hurtado Tiza
Jouvet Grimanesa Flores Duran
Wild Franz Cerron Leon



David Raul Hurtado Tiza
Correo: dhurtado@unaat.edu.pe
Perfil: Docente universitario en la categoría de Principal, con más de 24 años de experiencia en: investigación, gestión y docencia en EBR, pre y posgrado en las universidades públicas y privadas. Posdoctor en investigación cualitativa. Doctor en Ciencias de la Educación. Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad. Magíster en Docencia e Investigación en Educación Superior y Magíster en Gestión Pública. Conferencista internacional, autor de libros y artículos científicos publicados en revistas de alto impacto.
ORCID: https://orcid.org/0000-0002-4718-9993
Afiliación: Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma.

Diógenes Orlando Hurtado Tiza
Correo: ohurtado@uncp.edu.pe
Perfil: Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad, Magíster en Gestión Pública e Ingeniero de Sistemas. Experiencia profesional con más de 20 años en: Informática, gestión pública y docente de institutos tecnológicos y universidades a nivel de pre y posgrado. Experto en Gobierno Electrónico, Sistemas Administrativos, Gestión Pública y autor de artículos científicos publicados en revistas indizadas.
ORCID: https://orcid.org/0000-0001-7653-5464
Afiliación: Universidad Nacional del Centro del Perú.

Jouvet Grimanesa Flores Duran
Correo: floresduranjouvet@gmail.com
Perfil: Doctora en Educación y Magíster en administración de la Educación. Docente con más de 16 años de experiencia profesional. Asesora y consultora en gestión educacional. Coautora del libro de investigación científica APA, Vancouver e ISO 690. Así mismo publicó artículos científicos en revistas indizadas de alto impacto, referidos a Responsabilidad Social Universitaria, Habilidades Sociales y Blandas.
ORCID: https://orcid.org/0009-0008-8138-6115
Afiliación: Unidad de Gestión Educativa Local Huancayo – IE. N° 30009 Virgen de Guadalupe.

Wild Franz Cerron Leon
Correo: wcerron@unaat.edu.pe
Perfil: Licenciado en sociología, Profesional en Computación e Informática, con segunda especialidad en Didáctica Universitaria. Magíster en Administración de la Educación y Doctor en Educación. Docente e investigador de universidades públicas y privadas a nivel Nacional, experto en temas: educativos y didáctica universitaria, investigación, sociales y culturales. Especialista en tecnologías de información en el área de educación y administrador de plataformas virtuales en Moodle en educación universitaria.
ORCID: https://orcid.org/0000-0002-3637-6670
Afiliación: Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma

GESTIÓN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA COMO INSTRUMENTO PARA LA CONSTRUCCIÓN INSTITUCIONAL

David Raul Hurtado Tiza

Diógenes Orlando Hurtado Tiza

Jouvet Grimanesa Flores Duran

Wild Franz Cerron Leon

EDITORIAL NAVEGANTE

Todas nuestras publicaciones son sometidas a revisión doble-ciego
de pares académicos (*Peer Review Double Blinded*).

Esta publicación cuenta con licencia Creative Commons Reconocimiento -
NoComercial - SinObraDerivada 3.0 Unported License.



ISBN: 978-628-7623-74-3

© David Raul Hurtado Tiza

© Diógenes Orlando Hurtado Tiza

© Jouvet Grimanesa Flores Duran

© Wild Franz Cerron Leon

2024
DOI: https://doi.org/10.5281/zenodo.10850960
©Editorial Navegante
www.editorialnavegante.com

Queda prohibida la reproducción bajo cualquier modalidad de toda o una parte
de esta obra sin autorización expresa del titular de los derechos.

Diseño de carátula y composición: Editorial Navegante
Edición electrónica: Editorial Navegante

Editado en Colombia/ *Published in Colombia*

GESTIÓN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA COMO INSTRUMENTO PARA LA CONSTRUCCIÓN INSTITUCIONAL

David Raul Hurtado Tiza

Diógenes Orlando Hurtado Tiza

Jouvet Grimanesa Flores Duran

Wild Franz Cerron Leon

EDITORIAL NAVEGANTE

ÍNDICE

ÍNDICE DE TABLAS **10**

ÍNDICE DE FIGURAS **12**

INTRODUCCIÓN **14**

CAPÍTULO I

TEORÍAS EPISTEMOLÓGICAS DE
LA RESPONSABILIDAD SOCIAL 16

1.1. Teoría del comportamiento 16

1.2. Teoría de la nueva gestión pública 18

1.3. Teoría integradora 19

1.4. Teoría ética 20

1.5. Teoría de los *stakeholders* o grupos de interés 21

1.6. Teoría de la pirámide 23

1.7. Teoría de la agencia 24

1.8. Teoría de la legitimidad 25

CAPÍTULO II

ASPECTOS GENERALES DE LA GESTIÓN
Y LA RESPONSABILIDAD SOCIAL 26

2.1. Responsabilidad social 27
2.2. Importancia de la responsabilidad social 28
2.3. Responsabilidad social empresarial 29
2.4. Acerca de la gestión, definición e importancia 31
2.4.1. Funciones de la gestión 32
2.4.2. Importancia de la gestión 33
2.4.3. Sobre la gestión administrativa 33
2.5.1. Característica de la gestión administrativa 35
2.5.2. Tipos de gestión 36

CAPÍTULO III

RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA: ENFOQUES, DIMENSIONES Y MODELOS 37

3.1. Responsabilidad Social Universitaria 38
3.1.1. El rol tradicional de las universidades 39
3.1.2. El cambio en la responsabilidad de las universidades 41
3.2. Distinción entre la Responsabilidad Social Universitaria y Corporativa 42
3.3. La Responsabilidad Social Universitaria como estrategia global 44
3.4. Influencia de la Responsabilidad Social Universitaria en el acceso a la educación 47
3.5. La Responsabilidad Social en las universidades latinoamericanas ... 50

CAPÍTULO IV

PERSPECTIVA DE LOS DOCENTES SOBRE LA GESTIÓN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DE PERÚ 54

4.1. Objetivos 55

4.1.1. Objetivo general 55

4.1.2. Objetivos específicos 55

4.2. Hipótesis 55

4.2.1. Hipótesis general 55

4.2.2. Hipótesis específicas 56

4.3. Tipo de investigación 56

4.4. Nivel de investigación 57

4.5. Diseño de investigación 57

4.6. Sistema de variables 59

4.7 Población y muestras 59

4.8. Técnicas e instrumentos de recolección de datos 62

4.9. Validez y confiablidad del instrumento 63

4.10. Método de análisis de datos 65

4.11. Análisis e interpretación de resultados 65

4.11.1. Resultados del objetivo general de la gestión de responsabilidad social universitaria 65

4.11.2. Resultados de los objetivos específicos de la gestión de responsabilidad social universitaria 67

4.12. Contrastación de hipótesis 73

4.12.1. Hipótesis general 73

4.12.2. Hipótesis Específica 1 75
4.12.3. Hipótesis Específica 2 77
4.12.4. Hipótesis Específica 3 79
4.12.5. Hipótesis Específica 4 81
4.13. Hallazgos de la investigación 83
4.13.1. Gestión de Responsabilidad Social Universitaria por sexo 83
4.13.2. Gestión de responsabilidad social universitaria por edad 84
4.13.2. Gestión de responsabilidad social universitaria por grado académico 86
4.14. Discusión 87
4.15. Conclusiones 90
4.16. Recomendaciones 90

CAPÍTULO V

PERSPECTIVAS DE LA GESTIÓN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA DESDE UN PUNTO DE VISTA SOCIOLÓGICO Y COMUNICACIONAL 92

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 97

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1
Operacionalización de variables 58

Tabla 2
Población y muestra de estudio 59

Tabla 3
Distribución de la muestra según sexo 59

Tabla 4
Distribución de la muestra según edad 60

Tabla 5
Distribución de la muestra según grado académico 61

Tabla 6
Distribución de la muestra según condición laboral 61

Tabla 7
Distribución de la muestra según categoría laboral 62

Tabla 8
Opinión de juicio de expertos del cuestionario de RSU 63

Tabla 9
Resumen de procesamiento de casos 63

Tabla 10
Estadísticas de fiabilidad 64

Tabla 11
Interpretación del coeficiente de confiabilidad 64

Tabla 12
Nivel de gestión de la responsabilidad social universitaria 65

Tabla 13
Nivel de la dimensión gestión organizacional 67

Tabla 14
Nivel de la dimensión gestión académica 69

Tabla 15
Nivel de la dimensión gestión en investigación 70

Tabla 16
Nivel de la dimensión gestión en participación social 72

Tabla 17
Resultados de U Mann-Whitney de gestión de la responsabilidad social universitaria 73

Tabla 18
Resultados de U Mann-Whitney de gestión organizacional 75

Tabla 19
Resultados de U Mann-Whitney de gestión académica 77

Tabla 20
Resultados de U Mann-Whitney de gestión en investigación 79

Tabla 20
Resultados de U Mann-Whitney de gestión en participación social 81

Tabla 22
Resultados Social Universitaria por Sexo y Facultad 83

Tabla 23
Resultados Social Universitaria por Edad y Facultad 84

Tabla 24
Gestión de Responsabilidad Social Universitaria por Grado Académico y Facultad 86

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1
Gestión de responsabilidad social universitaria 66

Figura 2
Nivel de gestión organizacional 68

Figura 3
Nivel de gestión académica 69

Figura 4
Nivel de gestión en investigación 71

Figura 5
Nivel de gestión en participación social 72

Figura 6
Prueba U de Mann-Whitney para muestras independientes (HG) 74

Figura 7
Prueba U de Mann-Whitney para muestras independientes (HE1) 76

Figura 8
Prueba U de Mann-Whitney para muestras independientes (HE2) 78

Figura 9
Prueba U de Mann-Whitney para muestras independientes (HE3) 80

Figura 10
Prueba U de Mann-Whitney para muestras independientes (HE4) 82

Figura 11
Nivel de gestión de RSU por sexo 83

Figura 12
Nivel de gestión de RSU por edad *85*
Figura 13
Nivel de gestión de RSU por Grado y Facultad *86*

INTRODUCCIÓN

Las exigencias que la sociedad impone sobre los profesionales van en aumento a través de los años. Por consiguiente, las universidades tienen la labor de actualizar las estrategias de enseñanza que se les brinda a los estudiantes durante su formación profesional. De esta manera, ellos serán capaces de enfrentar las diversas situaciones que se les presente en la vida laboral. Esto solo se puede lograr con la implementación y aplicación de la "responsabilidad social". Dicho término tiene un rol importante dentro de las universidades tanto públicas como privadas, debido a que permite establecer políticas que ayudan a mejorar la calidad educativa en relación al campo de investigación, organización, académico y social.

Además, la responsabilidad social tiene como objetivo corregir las acciones insuficientes de los docentes, administrativos y directivos. Así, se logra un mayor compromiso por parte de ellos con la universidad, que, en consecuencia, repercute de manera positiva en la formación del estudiante. En vista de que sus superiores se esfuerzan por ofrecer un servicio que vaya acorde a sus expectativas, los estudiantes se esmeran por cumplir con sus actividades académicas. Por tanto, la implementación de la responsabilidad social es relevante para un resultado eficaz por parte del servicio educativo y de los estudiantes frente a la sociedad.

Para que lo comentado pueda realizarse, todos los individuos de la entidad deben tener conocimiento sobre esta labor. El personal laboral de la casa de estudios debe ser capacitado, principalmente los docentes, quienes tienen mayor información sobre las necesidades de los estudiantes, pues

ambos mantienen bastante contacto. Entonces, cuando sus urgencias son solucionadas, los estudiantes pueden proseguir sus clases con normalidad.

De este modo, una alta calidad educacional se llevará cabo si la comunidad universitaria gestiona de manera diligente la responsabilidad social. Más allá de que la institución sea reconocida por entidades del Estado, dicha acción debe tener como objetivo asegurar la educación y las condiciones de vida del futuro profesional.

CAPÍTULO I

TEORÍAS EPISTEMOLÓGICAS DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL

La responsabilidad social de las empresas debe estar enfocada en dos aspectos. Por un lado, en el cumplimiento de la gestión empresarial como organización. Por el otro, en las teorías, las dinámicas, las políticas y entre otras características que llegan a ser significantes para el buen funcionamiento de las empresas. No obstante, existe una cultura que ha sido diseñada para que muchas organizaciones, como las universidades, produzcan un vínculo con los demás actores de la comunidad y no puedan relacionarse entre ellos. Como resultado, se ha generado una serie de inconvenientes altamente riesgosos, que evitan el avance en relación a la función, misión y visión de las empresas. A continuación, en este primer capítulo, voy a profundizar en las teorías que deben tener lugar para generar una favorable relación dentro de la organización.

1.1. Teoría del comportamiento

Como mencioné anteriormente, en las organizaciones públicas y privadas, los trabajadores manifiestan diferentes necesidades que deben ser

atendidas de manera correcta por parte de los directores de la empresa. De acuerdo con Osorio y Lodoño (2015) la motivación es clave para la toma de decisiones y el comportamiento. Por ende, esta mejora es primordial para la motivación y el bienestar de los empleados y de la comunidad organizacional.

Dicho de otro modo, primero, la teoría del comportamiento tiene un rol decisivo dentro de la empresa. Más aún de contribuir a que el trabajador se identifique con la política empresarial, promueve su empleabilidad que se visibiliza en su producto, sin importar su puesto dentro de la empresa. Así, dicha teoría se enfoca en la conducta de los miembros de la organización. Sin embargo, este avance ocasiona a que algunas funciones disminuyan o se anulen (Morejón, 2018). Por tal razón, esto conlleva procesos desmotivadores dentro de la gestión. Segundo, la teoría del comportamiento es valiosa en el campo educativo, organizacional y laboral. Dado a que se requiere un nivel establecido de planeación, y sobre todo porque parte de un proceso netamente motivador.

Cabe aclarar que la teoría del comportamiento experimentó grandes cambios, que fueron necesarios para la transformación, ya que evalúa la motivación, la satisfacción y el ambiente laboral, y especialmente, la cultura organizacional (Madero – Gómez y Olivas – Luján, como se cita en León y Vargas, 2019). Ante esto, es imprescindible aterrizar la teoría en un problema actual.

En este sentido, Perú no está exenta del panorama que comenté en líneas arriba, debido a distintos factores. Por un lado, encuentro una desmotivación que se refleja en los trabajadores y, por el otro, el abandono hacia los funcionarios del Estado y hacia los participantes de las organizaciones públicas, cuyas competencias son frustradas para desarrollar sus trabajos.

En vista de lo expuesto, comprendo que esta teoría es una ciencia claramente objetiva y metódica. Es decir, su planteamiento consiste en el aprendizaje, como los estímulos y las respuestas. Incluso no solo se basa

en conceptos, sino en los propios hábitos de los miembros de la organización, como las subjetividades de los individuos en escenarios no solo laborales, sino también entre las dinámicas cotidianas. Por tanto, el director de una determinada organización debe considerar la importancia de la teoría del comportamiento, pues sirve como una guía para obtener mejores resultados con sus empleados. Cabe destacar que aun cuando dicha teoría tuvo un notable recorrido a finales de los años 50, actualmente produce avances importantes en las organizaciones, como consecuencia del repunte tecnológico.

1.2. Teoría de la nueva gestión pública

Esta teoría tiene como eje central una estructura gerencial que se basa en la gestión por resultados y en la rendición de cuentas. De igual modo, también se ocupa del desarrollo competitivo y de la calidad de los servicios que la organización ofrece. Además, el concepto de "reingeniería" es vital en el campo administrativo, donde el funcionario se destaca por sus aptitudes frente a los cambios que se presenten. De este modo, se procura que la administración pública y privada tomen partido por los nuevos y avizorantes procesos de modificación. Esto genera nuevas concepciones acerca de la administración.

Las críticas respecto a las nociones administrativas son diversas. En este caso, me enfoco en dos. Primero, Sergio Chica (2011) indica que, desde finales del siglo XX hasta el presente, el pensamiento acerca de la administración pública presenta diversos cambios que se basan en la idea de una nueva gestión (p. 59). Segundo, Marjorie Morales (2014) argumenta lo siguiente:

> La Nueva Gestión Pública (NGP) fue el modelo de reforma adoptado en casi todo el mundo para mejorar los resultados alcanzados por el gobierno. Inspirado en la teoría de la elección pública este paradigma adopta el supuesto del comportamiento racional de los funcionarios de gobierno y recomienda

> aumentar los mecanismos de control e introducir sistemas de pago por desempeño para mejorar la eficiencia en las acciones del gobierno. Basada en el gerencialismo, la NGP asume que para mejorar la gestión es necesario otorgar mayor flexibilidad y autonomía a las agencias y altos directivos. (p. 418).

A partir de lo citado, entiendo que la nueva gestión pública tiene como principio los procesos dinámicos y los procesos de transformación, que siguen siendo medulares en la actualidad. De hecho, su importancia no solo se apoya de la reingeniería, sino más bien de la construcción de los procesos de cambio, con la finalidad de mejorar los niveles empresariales existentes mediante la búsqueda de estrategias efectivas.

En otras palabras, debido a los cambios producidos en la administracion, fue oportuno formular otras políticas como iniciativa para el avance que estuve explicando durante la investigación. Estas nuevas políticas se dirigen a cuestionar los aspectos que solo se enfocaban en la competitividad, y no en la motivación, el clima laboral de sus empleados, etc. Así, la nueva gestión pública emergió de la pregunta por la humanidad de los empleados, pues ellos son más que herramientas de trabajo. También, surgió de la administración pública que se trasladó hacia otras administraciones, como la privada.

1.3. Teoría integradora

La teoría integradora es la interacción de la empresa con los grupos de interés, que responde a las demandas de estos grupos. Esta atención no solo es de forma integral, como se realizaba, sino de forma sistemática y permanente. Si bien esto tiene como objetivo generar un buen servicio, se debe respetar los procesos económicos, legales, éticos y filantrópicos.

En la misma línea, dentro del dinamismo mencionado, los grupos de interés no solo determinan los aspectos que son principales en la organización, sino también la magnitud en que permiten el desarrollo de esta

última. Por este motivo, los grupos de interés influyen en las decisiones de las empresas, como subraya Fernández (2018):

> Estos grupos de interés externos, conformados por proveedores, comunidades, gobierno, clientes, entre otros actores interesados o afectados por la acción empresarial, desde la perspectiva de la teoría institucional, constituyen fuerzas o presiones externas que los individuos crean para estructurar y ordenar el ambiente sobre el cual se desenvuelven las organizaciones. (p. 2)

Asimismo, la teoría integradora se sostiene en otro de los aspectos que actualmente tiene una gran repercusión: la responsabilidad social empresarial como resultado del elevado impacto tanto de las acciones empresariales "sobre la sociedad en un contexto de mayor globalización" (Hernández y Manrique, 2017, p. 3), como en el poder sobre las organizaciones. No obstante, son pocas las empresas que tienen la urgencia de corresponder a dicha responsabilidad social, a pesar de que genera resultados óptimos a largo plazo.

1.4. Teoría ética

Para empezar el análisis, explicaré cuáles son las definiciones de "teoría ética". Según Toro y Rodríguez (2017), la ética es una rama de la filosofía que se encarga de los aspectos correlativos a lo moral. Mientras que la teoría reflexiona dicha moral desde los estudios deontológicos. También, la teoría ética se encarga de analizar los principios que se rigen en el comportamiento de los individuos, de las organizaciones y de la sociedad en general.

No está demás indicar cómo funciona la teoría ética dentro de una organización, pues acuerdo con Orozco (2020):

> Es la base para que una empresa sea socialmente responsable y para que contribuya al desarrollo sostenible de la sociedad en la que está inmersa y de la que, a su vez, depende. Entonces surge el cuestionamiento de si la empresa se conduce con ética y toma en cuenta a sus grupos de interés, o stakeholders, en sus procesos y los impactos que estos provocan. Ética empresarial, responsabilidad social empresarial y sostenibilidad son conceptos compatibles y complementarios y, sobre todo, tienen gran relevancia para las empresas en la actualidad, particularmente para aquellas que genuinamente se preocupan por integrar estos temas en su operación. (p. 79)

Así, la ausencia de una teoría ética dentro de las organizaciones debilita las normas que rigen las organizaciones. Los comportamientos de sus miembros pueden, de alguna manera, obstaculizar los planes estratégicos de la teoría. Una de estas tácticas es conducir a sus miembros para realizar un impecable trabajo. De este modo, los directivos y empleados pueden realizarse plenamente. Otro punto a tratar es que la ética no solo ahonda en los principios morales, sino también en la misión de la empresa, y cómo impacta en la comunidad. La estructura cultural está siempre presente en las organizaciones, ya que esta deriva de un compuesto social. Hay que tener esto en cuenta cuando señalo que la teoría ética comparte características que son parte de una organización, cuyo objetivo se concentra en la conducta colectiva e individual. Como mencioné en los párrafos anteriores, la teoría ética establece las relaciones entre los integrantes de la organización, y los grupos de interés o *stakeholders*. En el siguiente subcapítulo profundizaré sobre este último término.

1.5. Teoría de los *stakeholders* o grupos de interés

Para iniciar con el debate, partiré de la idea de Fernández y Bajo Sanjuán sobre lo que significan los *stakeholders*. Los autores señalan que "los *stakeholders* representan cualquier individuo o grupo que de manera explícita o implícita, voluntaria o involuntaria pueda afectar el normal funciona-

miento de una organización o verse afectado por las actividades cotidianas, voluntarias o involuntarias de la organización" (como se cita en Cardona – Arbeláez, Mejía – Reatiga y Hernández – Cobos, 2020, p. 152). Es decir, la irrupción de los *stakeholders* afecta las metas y los objetivos de una determina organización.

Desde la publicación del libro de Edward Freeman en el año 1984, "la teoría de las partes interesadas se ha utilizado como teoría accesoria para explicar la relación de una organización con su entorno" (Corrêa, Osborne y Guarnieri, 2020, p. 450). Al inicio, esta teoría fue catalogada como "exclusiva" para el sector privado, debido a su incidencia marcada en este sector. Sin embargo, con el apoyo de teóricos y académicos, se han desarrollado importantes herramientas que han contribuido a las organizaciones.

En relación a los dos párrafos anteriores, Freeman es uno de los filósofos más citados por los académicos respecto a la teoría de los *stakeholders*. Por un lado, la crítica comenta que Freeman eleva la importancia de considerar a los *stakeholders* durante el proceso de la planeación estratégica de la empresa (como se cita en Marulanda y Rojas, 2019, p.271). Además, el mismo autor comenta que esta teoría "propone que la creación de valor es un esfuerzo colaborativo en las relaciones, idealmente beneficiando al negocio focal y todos sus grupos de interés" (como se cita en Freudenreich, Ludeke – Freund y Schaltegger, 2020, p. 4).

A partir de la crítica planteada en líneas arriba, resumo que los *stakeholders* comprenden a las organizaciones como grupos de interés. Este grupo incluye a accionistas, proveedores, clientes, inversionistas y público en general, que, de alguna manera, se benefician de la empresa u organización.

Asimismo, la importancia de los grupos de interés recae en su carácter inclusivo. Ellos consideran dentro de su estructura a aquellos grupos que no casi siempre deben pertenecer a una organización. Estos grupos se dividen en primarios y secundarios, que pueden ser piezas fundamentales y a su vez pueden representar una amenaza para la organización.

Así, los grupos de interés pueden llegar a conformar importantes subgrupos, que actúan directa e indirectamente. Consecuentemente, genera diferentes estrategias que ameritan otras dinámicas que traspasan los requerimientos tradicionales de las empresas.

A partir de lo comentado, los grupos de interés pueden gestionar nuevas oportunidades de inversión. Dicha acción se visibiliza a través de su crecimiento en los mercados internacionales. Gracias a su versatilidad, los grupos de interés manejan procesos altamente comprometidos con el contexto y con otros grupos que también benefician a la organización.

1.6. Teoría de la pirámide

La teoría de la pirámide se planteó por primera vez por Carroll a comienzos de los años 90. Carroll postula cuatro tipos de responsabilidad social para las organizaciones o empresas: económico, legal, éticó y filantrópico. En los siguientes párrafos explicaré cada una de ellos.

1. El primer tipo de responsabilidad social es el económico, que conforma la base de la pirámide. Este tipo tiene como definición a la producción no solo de bienes, sino también de los servicios que los consumidores necesitan y desean.

2. El segundo tipo es el legal, que demanda el cumplimento de las leyes de la empresa. También, las normas organizacionales intervienen en este ámbito de responsabilidad, y entre otras.

3. El tercer tipo es el ético, que se refiere a la buena conducta y el desempeño de los miembros de la organización. De esta manera, se minimizan los riesgos que pueden afectar a los grupos de interés de manera directa e indirecta. Se trata de una conducta que contribuye al mejoramiento de las interacciones dentro de una determinada organización.

4. El cuarto y último es el filantrópico, que se refiere a la solidaridad que debe estar presente en las organizaciones. En otras palabras, existe una

> filantropía corporativa, que involucra de manera activa a la empresa u organización en actividades que promuevan el bienestar colectivo y que mejoran la calidad de vida de los miembros de la organización.

De esta forma, de acuerdo con Hamra (2020)

> Cada empresa elige el modo de hacerlo (…) Se emplean estos planes para reforzar la cultura, el trabajo en equipo, la realización personal de los miembros involucrados y los valores organizacionales" (p. 198).

1.7. Teoría de la agencia

Más aún de disponer a la teoría de la agencia en una gama de consideraciones administrativas, es importante establecer que esta teoría tiene un rol decisivo en las proyecciones de una empresa. No obstante, este tipo de teorías no considera a los aspectos morales como relevantes, porque tiene como objetivo resolver el asunto de orden técnico como organización.

Por lo tanto, la teoría de la agencia se propone originalmente como una científica, con la intención de evitar cualquier tipo de consideración moral. De tal modo, que sus conclusiones sean técnicas, y que vayan orientadas a optimizar los ajustes necesarios para una relación efectiva entre administradores y accionistas (Pinto y Lisboa, 2017, p. 52). Así, a pesar de que esta teoría tiene un rol más técnico que ético, cumple con la misión de convertir una organización en una comunidad solidaria. Teoría de la legitimidad

En términos generales, la teoría de la legitimidad busca desarrollar una teoría alternativa a la que se basan la economía y la ciencia empresarial. Vale la pena aclarar que esta teoría justifica la existencia de las empresas como una necesidad de la sociedad. Además, busca que la sociedad conozca las funciones y servicios indispensables de las empresas. En resumen, la teoría de la legitimidad busca un pacto entre la empresa, el Estado y la sociedad, cuya finalidad recae en la atención hacia las demandas exigidas

por los mismos. Por ende, esta teoría recrea la noción de responsabilidad como un contrato social.

Por lo tanto, la teoría de la agencia se propone originalmente como una científica, con la intención de evitar cualquier tipo de consideración moral. De tal modo, que sus conclusiones sean técnicas, y que vayan orientadas a optimizar los ajustes necesarios para una relación efectiva entre administradores y accionistas (Pinto y Lisboa, 2017, p. 52). Así, a pesar de que esta teoría tiene un rol más técnico que ético, cumple con la misión de convertir una organización en una comunidad solidaria.

1.8. Teoría de la legitimidad

En términos generales, la teoría de la legitimidad busca desarrollar una teoría alternativa a la que se basan la economía y la ciencia empresarial. Vale la pena aclarar que esta teoría justifica la existencia de las empresas como una necesidad de la sociedad. Además, busca que la sociedad conozca las funciones y servicios indispensables de las empresas. En resumen, la teoría de la legitimidad busca un pacto entre la empresa, el Estado y la sociedad, cuya finalidad recae en la atención hacia las demandas exigidas por los mismos. Por ende, esta teoría recrea la noción de responsabilidad como un contrato social.

CAPÍTULO II

ASPECTOS GENERALES DE LA GESTIÓN Y LA RESPONSABILIDAD SOCIAL

Las empresas no solo deben producir, sino también generar empleos, contribuir a la transformación social y política de un determinado lugar, región o entorno. Lo comentado se relaciona con la responsabilidad social que estas empresas deben tener con su comunidad. A causa de los diversos problemas y cambios globales, las empresas no están exentas de estas situaciones. Por ende, más allá de la participación cotidiana de las corporaciones que modifica sus políticas internas, dicha cooperación debe acompañar a la sociedad que genere una serie de procesos responsables.

En línea con lo anterior, la responsabilidad social es ante todo una metodología que construye una imagen favorable de la organización. En estos tiempos, las organizaciones no solo desempeñan una tarea meramente económica, pues su función ya no es solo evaluar ni producir algún producto. Por esta razón, las empresas también generan políticas a favor de la sociedad. Además, para que una empresa tenga responsabilidad social, debe estar acompañada de principios éticos, cuyas características comenté

en el primer capítulo. En los siguientes subcapítulos explicaré sobre la responsabilidad social y cómo esta se relaciona con la gestión administrativa.

2.1. Responsabilidad social

La responsabilidad social parte de un compromiso que es asumido por una comunidad para satisfacer sus demandas, ya que tiene como base valores como el altruismo para llevar a cabo acciones. También, representa la capacidad para estar comprometido con algo o alguien. Bowen, como se cita en Quevedo, Patiño y Vinueza (2020), tiene otra definición de responsabilidad social:

> Se refiere a las obligaciones de los empresarios para aplicar políticas, tomar decisiones o seguir las líneas de acción que son deseables en términos de los objetivos y valores de nuestra sociedad", logrando definir que las acciones y decisiones tomadas por la gerencia, impactan significativamente en la fuerza laboral, seguridad personal, satisfacción personal, los recursos naturales y relaciones internacionales. (p. 77)

En relación a lo que Bowen señala, la responsabilidad social comprende una serie de aspectos que casi siempre están relacionados con principios éticos y legales. En este sentido, la responsabilidad es un compromiso que se adquiere por parte de los miembros de una comunidad y de un grupo social. Algunos críticos, que no pertenecen al campo de las ciencias sociales, postulan que la responsabilidad social es una teoría ética, mas no un precepto legal.Actualmente, la responsabilidad social es atractiva por sí misma, ya que su importancia radica en el beneficio social, político y económico, de quienes realizan el contrato. Este mismo impacto sucede en el ámbito educativo. Por consiguiente, la responsabilidad social es fiable, debido al cumplimiento de las normas éticas de gestión y de las buenas prácticas organizacionales. Principalmente, dichas prácticas se fundamentan en estándares internacionales, que evalúan la administración interna en la gestión laboral y medioambiental e incluso la gestión social.

Hacia los años 70, Milton Friedman apuntó a que la responsabilidad social consiste en aumentar las utilidades, lo cual desató una polémica entre el público lector. Según el académico, la responsabilidad tiene como principio el desempeño de los propios individuos con la empresa o la organización. Rincón, Caridad y Salazar, como se cita en Mendoza, Jaramillo y López (2020), profundizan en el concepto de esta responsabilidad en las organizaciones:

> La responsabilidad social constituye en la actualidad un eje transversal en las organizaciones con impacto individual y colectivo que requiere una correspondencia desde la gerencia hacia las necesidades y expectativas de colaboradores internos, proveedores, clientes, usuarios, consumidores, y ante el colectivo en forma general. (p. 96)

A partir de este comentario, observo que la responsabilidad social considera a la empresa como un cuerpo vivo y un agente social de gran importancia. Por tal motivo, sus acciones, planes y proyectos, pueden ser determinantes más allá de lo meramente económico. Por ejemplo, puede generar importantes procesos de transformación organizativos.

En resumen, la responsabilidad social es sobre todo gestión e impacto, cuyos efectos son provocados por una institución, organización o empresa. Esto sucede también con el apoyo de la participación de grupos de interés (*stakeholders*), que buscan un desarrollo más humano y sostenible.

2.2. Importancia de la responsabilidad social

Siguiendo el subcapítulo anterior, la importancia de la responsabilidad social reincide no solo en el compromiso, sino también en la obligación de los sujetos individuales y los grupos sociales. En otras palabras, las organizaciones tienen un determinado deber por emprender como comunidad. Por ende, esta responsabilidad es un pacto ético con el contexto.Asimismo, el valor de la responsabilidad social estriba en brindar soluciones a las

situaciones adversas que las organizaciones pueden provocar. Por ejemplo, en el campo educacional, la responsabilidad es cumplir con los objetivos y el impacto que se proponen. También, dicha responsabilidad tiene como base a los códigos éticos, pero no es un asunto que esté relacionado con las leyes. De hecho, es la realización oportuna de lo establecido. Esto ocasiona su relevancia dentro de las organizaciones o empresas:

> En este sentido, sus estudios surgen a partir de las permanentes preocupaciones de los individuos por las consecuencias derivadas de las acciones del hombre hacia el medio que los rodea imponiéndose la necesidad de centralizar normas que pudieran regir el comportamiento humano en sus diferentes áreas de interacción social. (Vélez – Romero y Cano – Lara, 2016, p. 120)

Sin necesidad de considerar a la responsabilidad social como parte de un constructo ético para las personas y las organizaciones, es significativo destacar su función en todas las actividades sociales. Sin embargo, cabe notar que radica en la naturaleza humana que, finalmente, determina las interacciones del sujeto no solo como ente social, sino como cuerpo colectivo.

2.3. Responsabilidad social empresarial

Primero, parto de la idea de que la "responsabilidad social empresarial RSE analiza, a partir de los pilares económico, social, y ambiental, el impacto de las actividades de las empresas sobre la sociedad" (Battaglia et al; Paulík et al., como se cita en Padilla et al., 2017, p. 94). A partir de esto, infiero que el principio de responsabilidad social empresarial recae en el compromiso que tiene la organización con el espacio en donde se encuentra. De acuerdo con Kotler y Armstrong, revisados por Mendoza, Jaramillo y López (2020), las empresas están comprometidas a no perjudicar el contexto donde se encuentran. Específicamente, se puede observar este problema en el medio ambiente:

> Como efecto colateral de su actividad económica en función de la conservación humana; pero adicionalmente, dada su misión social, las empresas deben colaborar en la protección de éste, al menos en su entorno comunitario, garantizando el sano desempeño de sus actividades en la zona. (p. 100)

En relación a lo comentado anteriormente, por un lado, las empresas no solo tienen una responsabilidad social que las convierte en parte de la comunidad, sino que también deben de intervenir en las decisiones colectivas. Por el otro, la destacada participación empresarial durante las propuestas y los proyectos comunes que surgen de las necesidades de la misma, ocasiona a que la empresa genere un sentido de pertenencia entre su personal.

Tomando en cuenta las consideraciones señaladas, cuando una empresa emerge debe pensar en los beneficios que tendrán sus directivos y comunidad, de la cual forma parte. Para ello, Arévalo y Escobar (2018) sostienen que las empresas deben tener un papel primordial y activo en el accionar de la comunidad donde se encuentra localizada, pues deben dejar de ser espectadoras de los acontecimientos (p. 605). Así, toman consideración la opinión del colectivo para que forme parte de sus objetivos.

En vista de lo expuesto, opino que la responsabilidad social empresarial no solo está vinculada a las acciones de la organización, sino que también implica considerar el entorno donde se ubica. Pese a que hasta hace unos años, la percepción de la organización era exclusiva, actualmente el contexto donde la empresa emerge tiene una mayor importancia dentro de las decisiones. Esto causa a que la organización se convierta en un cuerpo vivo que nutren las relaciones laborales y sociales.

Los aportes de académicos de renombre como Bowen, señalan que debido al agotamiento de los preceptos tradicionales de la gestión laboral, surge la idea de crear una definición que se ajuste con el centro de la discusión. Esta finalidad consiste en la capacidad de ofrecer respuestas abiertamente

comprometidas con el contexto. A partir de esta idea, se construye el concepto de responsabilidad que se aleja del tradicional. En cambio, genera consideraciones que son pertinentes al contexto. La idea de Bowen era disminuir los problemas económicos existentes para consolidar los objetivos de la organización empresarial. Así, el autor dibuja el camino que las organizaciones deben continuar en "búsqueda de un crecimiento económico a futuro" (Ormaza et al., 2020, p. 178).

Para culminar, se cataloga a la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) como un instrumento fundamental para la gestión en una sociedad que se caracteriza por la presencia de mercados que cada vez son más exigentes por la calidad que toma en cuenta los estándares éticos y ambientales. Así, tampoco está al margen del compromiso de las organizaciones con el entorno (Hernández y Escobar, 2017).

2.4. Acerca de la gestión, definición e importancia

Afirmo que una empresa no puede sobrevivir si los directivos de una determinada organización no realizan una adecuada gestión. Por ende, la gestión tiene un rol decisivo e indispensable para el éxito de una empresa. En otras palabras, la gestión es la brújula de la empresa. Sin embargo, antes de continuar, cabe aclarar qué es la gestión:

> La acción y el efecto de gestionar y administrar. De una forma más específica, una gestión es una diligencia, entendida como un trámite necesario para conseguir algo o resolver un asunto, habitualmente de carácter administrativo o que conlleva documentación, otra referencia; es también un conjunto de acciones u operaciones relacionadas con la administración y dirección de una organización. (Mora – Pisco, Duran – Vasco y Zambrano – Loor, 2016, p. 513)

Más allá de los conceptos que propuse sobre la gestión, esta también se le conoce como la ingeniería de la gestión empresarial. A diferencia de la

administración, la gestión normalmente combina la tecnología de vanguardia con la innovación. Esto causa a que sea crucial en la modernidad. También, la gestión se relaciona con los mecanismos de acción ante situaciones complejas. En este sentido, a raíz de la globalización durante la década de los 90:

> El crecimiento de la economía de alguna manera forzó a las compañías de la época en adentrarse en una espiral de euforia colectiva que los hacía incursionar en programas agresivos de inversión, a través del desarrollo de nuevos modelos de negocios y tecnología. Dicha premisa ocasionó un impacto a nivel mundial sin precedentes, ya que se reorganizaron y reestructuraron muchas organizaciones. (Cabrera – Bravo, Fuentes – Zurita y Cerezo – Segovia, 2017, p. 223)

Como señala la cita, aun cuando la definición y la práctica de la gestión han variado durante los años, tiene como objetivo dirigir y coordinar los planes que tenga la organización. Ahora, la gestión cobra relevancia, y ante esto muchas organizaciones impulsaron los cambios para un mejor desempeño y beneficio para la colectividad. Por consiguiente, la gestión es una actividad orientada fundamentalmente a mejorar los niveles de competitividad, empleabilidad y productividad de la empresa u organización. Una pésima gestión puede provocar el fracaso de la empresa.

2.4.1. Funciones de la gestión

A partir de la definición de la gestión en los párrafos anteriores, cabe resaltar que esta tiene distintas funciones que a continuación mencionaré:

- Organización: esta función tiene como finalidad asignar y coordinar las tareas de la empresa. Así, tiene que definir quién, cómo y cuándo se van a llevar a cabo. La organización es el factor que más sobresale en la gestión de una empresa, ya que implica establecer los objetivos de esta.

A medida que la empresa crezca, es fundamental decidir quién asumirá el cargo de ciertas áreas, porque esto va depender la proyección de la misma.

- Planificación: esta es una función que va a consolidar la misión de la empresa y cuáles son las fechas adecuadas para completarla.
- Personal: Aun cuando sea una microempresa, el personal es la base del éxito. Por tanto, el clima laboral y las relaciones que se establecen en una organización, son cruciales en el desempeño de las funciones que cada uno tenga.
- Controlar: se encarga de saber cuáles son las fortalezas y debilidades de una empresa. Para esto, se debe establecer controles de calidad. Además de evaluar el desempeño, las horas de trabajo de cada miembro, y entre otros factores.
- Dirigir: está en relación al rol de liderazgo, como el de los gerentes y ejecutivos de una empresa. El objetivo de esta función es conseguir que los empleados estén motivados en llevar a cabo sus deberes.

2.4.2. Importancia de la gestión

Una de las funciones de la gestión es dirigir, planificar las metas y coordinar acciones dentro de una empresa. Puesto que la gestión tiene un carácter sistemático, promueve el desarrollo laboral y social mediante acciones que cumplan y controlen los objetivos (Mendoza – Briones, 2017). Dichas metas pueden ser a corto y largo plazo, pues la gestión se encarga de inspeccionar cada pequeño movimiento que pueda afectar a la empresa.

2.4.3. Sobre la gestión administrativa

La gestión administrativa se refiere al conjunto de actividades que está orientado a dirigir una determinada empresa u organización. Cuando se establece una buena gestión, es posible coordinar y distribuir diversas labores para cumplir con la misión de la organización como comunidad.

Además, previene ciertos problemas y busca solución a ellas, como la siguiente cita señala:

> La gestión administrativa consiste en todas las actividades que se emprenden para coordinar el esfuerzo de un grupo, es decir la manera en la cual se tratan de alcanzar las metas u objetivos con ayuda de las personas y las cosas mediante el desempeño de ciertas labores esenciales como son la planeación, organización, dirección y control. (Chiavenato, citado por Chávez – Haro, Castelo – Salazar y Villacis – Uvidia, 2020, p. 21)

La gestión administrativa es relevante también porque permite que una organización se proyecte para el futuro mediante la planificación y la dirección. Así, la gestión aclara los aspectos en torno a la organización de la empresa para que logre satisfacer a los trabajadores y el entorno.

En las siguientes líneas explicaré las cuatro funciones de la gestión administrativa:

1. Planificación: como su nombre lo dice, consiste en planificar las aspiraciones. Define los objetivos y el tiempo que tomará hacerlo.
2. Organización: Esta función consiste en armar una estructura para distribuir los recursos económicos que se van a emplear para lograr los objetivos empresariales.
3. Dirección: Ejecuta las estrategias que están contempladas en el plan de trabajo. Esto implica cumplir con los objetivos por medio del liderazgo, cuyos componentes son la motivación y la comunicación. Además, mantiene una comunicación asertiva con el personal; de igual modo, evalúa el desempeño a fin de establecer metas colectivas.
4. Control: Esto se refiere a cuando las tareas tienen un avance significativo, y que estén debidamente alineadas a las estrategias que han sido previamente planificadas. De esta manera, optimiza la toma de decisio-

nes, reorienta las actividades, corrige los percances y evalúa los resultados obtenidos.

2.5.1. Característica de la gestión administrativa

El gerente administrativo suele coordinar la gestión administrativa. Dicho encargado está acompañado por un equipo de trabajo, que está integrado por los analistas y los encargados de la gerencia. Estos tienen diversas tareas, entre las cuales se destacan las siguientes:

- Proponer mejoras en las políticas de gestión del personal que labora en la organización o empresa.
- Elaborar y proponer tanto normas como políticas, así como procedimientos con la finalidad de hacerlas cumplir en el periodo o el tiempo establecido por los jefes o gerentes.
- Supervisar la ejecución presupuestaria de la organización.
- Llevar a cabo programa de actualización, así como de capacitación para el personal.
- Llevar a cabo tanto estudios como procesos de diagnósticos de manera permanente con la finalidad de evaluar los desempeños de los trabajadores.
- Proponer, informar y actualizar los datos de los integrantesPreparar los planes y las estrategias de ventas.
- Diagramar la distribución del espacio laboral para ofrecer un ambiente mucho más cómodo.
- Controlar todo aquello relacionado con la remuneración de los empleados.

2.5.2. Tipos de gestión

- Empresarial autoritaria
- Gestión visionaria
- Transaccional
- Gestión de liderazgo
- Democrática
- Empresarial

CAPÍTULO III

RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA: ENFOQUES, DIMENSIONES Y MODELOS

La noción de "responsabilidad social" suele estar relacionada con las actividades y proyectos de las empresas para mostrarse (momentáneamente) comprometidas con el desarrollo y la inclusión social. Dicho concepto puede estar aún más relacionado con el importante papel que tienen las universidades, pues representan el acceso a mayores oportunidades. Por tanto, en el presente capítulo, delimitaré y analizaré el concepto de "responsabilidad social universitaria", y sus funciones, impacto y ejecución en diferentes contextos.

Primero, señalaré en qué consiste la responsabilidad social a través del periodo del desarrollo universitario en Europa y, luego, en África. Este panorama demuestra que las universidades tuvieron relación con el desarrollo de oficios y habilidades para las personas. Se convirtió en la entrada para la expansión del conocimiento por los derechos básicos, como la educación. Cabe señalar que, puesto que la visión de las universidades se adecúa en el contexto de la globalización y de los cambios sociales, que siguen el modelo económico neoliberal, se debe implementar políticas que

conviertan la educación en un recurso de libre acceso. Por último y segundo, analizaré el modo en el que diferentes universidades latinoamericanas llevan a cabo proyectos de responsabilidad social para resaltar sus aciertos y analizar sus limitaciones.

3.1. Responsabilidad Social Universitaria

De acuerdo con lo señalado por Schneller & Thoni (2012), la responsabilidad social universitaria se puede entender de múltiples formas según las políticas de las diferentes instituciones. Estas pueden ser fomentadas por el grupo gerente para alcanzar el conocimiento.En línea con lo descrito anteriormente, la responsabilidad social ayuda a demostrar el rol multifacético de las universidades. Esto se puede visualizar por medio de la estimulación por la investigación, y la promoción de la educación superior en el desarrollo político, económico, ecológico, técnico y cultural del entorno social donde se desenvuelve.

También, la responsabilidad social universitaria motiva la igualdad entre los estudiantes; por ejemplo, por medio del acceso a la educación y las relaciones respetuosas entre los estudiantes. De este modo, cabe realizar la siguiente pregunta: ¿En qué consiste la responsabilidad social universitaria? Dado al rol multifacético de las universidades, es complejo brindar una definición exacta respecto al tipo de responsabilidad social que se promueve en las universidades. No obstante, es posible delimitar sus funciones de acuerdo con el rol tradicional de este organismo, que se respalda en las experiencias de los escolares y docentes en torno al aprendizaje y enseñanza para el desarrollo de las habilidades inherentes del ser humano.

A partir de lo expuesto, el tipo de responsabilidad social de las instituciones dependerá de la concepción tradicional de las mismas. Esto sucede paralelamente a la búsqueda por

> (...) [satisfacer] la creciente demanda por la educación superior y la investigación, la discusión sobre el acceso versus la

calidad, la transferencia del conocimiento y la internacionalización tanto del saber cómo de la investigación" (Schneller & Thoni, 2012, p. 11).

3.1.1. El rol tradicional de las universidades

Las casas de estudios universitarios buscan influenciar en la sociedad, cuyos objetivos van cambiando. Como Shek et al (2017) sostienen, el rol universitario frente a la responsabilidad social ha sido influenciado por los profundos cambios sociales durante los últimos años. A través de un largo proceso, se incorporaron las características de las instituciones que exponen las grandes alteraciones, como la motivación por el cambio de la calidad de vida de los ciudadanos. En las siguientes líneas, me remontaré hacia el pasado para mostrar el proceso de las funciones de dichas instituciones.

Anteriormente a partir del año 392 a.C., de acuerdo con Brock (2009) y Lay (2004), lo primordial para la formación clásica griega era dedicarse a la educación y a la búsqueda del conocimiento. Sin embargo, esta instrucción educativa estaba restringida a las clases altas atenienses, porque "la educación avanzada era reconocida como un logro aristocrático" (Shek & Hollister, 2017). Así, los estudios superiores también continuarían restringidas a las clases altas durante el Imperio Romano, pero también se le añade la formación legal dentro de la malla curricular. Esto fue ocasionado por el hecho de que la educación se encontraba fuertemente ligada a las necesidades del gobierno de turno, particularmente, a las necesidades administrativas de recursos. No obstante, dicha educación sería interrumpida alrededor del siglo VI cuando se produce el colapso del Imperio Romano e inicia el periodo conocido como la Edad Media.

Luego, durante el siglo XI, el interés por los estudios superiores, que incluyen el estudio de los textos grecorromanos y cristianos, sería renovado durante el Renacimiento. La nueva atracción por el conocimiento clásico estaría relacionada con una concepción de la educación que difiere del

modelo seleccionado hasta ese entonces. Puesto que se recogió la sabiduría producida en comunidades distanciadas geográfica y temporalmente, este interés por los textos clásicos alentó la necesidad por el contacto con saberes de diferentes culturas.

Hoy en día, a este efecto se le conoce como "multiculturalismo". La exposición hacia otros saberes ocasiona a que se incremente no solo la reflexión, sino también la autonomía dentro de las escuelas o, en términos actuales, universidades. A modo de ejemplo, Lay (2004) escribe un caso particular que sucedió en la Universidad de Bologna (1195). Más allá de mostrar la autonomía que pueden tener los estudiantes universitarios, ilustra las consecuencias que el pensamiento crítico puede tener con respecto a las oportunidades de los estudiantes extranjeros para acceder a la educación.

A partir del problema que Lay plantea, los estudiantes de la casa de estudios mencionada, solían agruparse entre universitarios y estudiantes "no-italianos" o extranjeros. Cada grupo elegía sus propios representantes y su propio currículo. No obstante, mientras que los estudiantes extranjeros son protegidos por la ley a partir de 1245, simultáneamente los centros universitarios de Bologna fueron reconocidos por las autoridades de la ciudad. Lo que acabo de explicar sirve para observar que a pesar de que este rasgo no conforma a las universidades del siglo XX, el respeto por el bienestar de los estudiantes se ampara en la soberanía de las instituciones privadas y estatales. Esta acción formará parte de la responsabilidad social universitaria que se fortalecerá más adelante.

Finalmente, la formación universitaria sería momentáneamente interrumpida durante el siglo XVII. De este modo, no se preocuparía por la producción de un nuevo conocimiento, sino que priorizaría consolidar su poder social como una institución prestigiosa por su acceso al saber. Además, las universidades dejarían de proveer el entrenamiento necesario para la formación profesional y, por el contrario, se encargarían de crear mecanismos de control social que incrementarían las barreras sociales en beneficio de las clases acomodadas. Sin embargo, esta situación cambiaría

parcialmente durante el siglo XIX. De acuerdo con Watson et al (2011), la labor universitaria se enfocó en el fomento del conocimiento práctico y de la acreditación universitaria dentro del contexto de los cambios sociales, que fueron motivados por la Revolución Industrial.

Estos cambios sociales fueron influenciados por las necesidades económicas. Un ejemplo claro respecto a este tema es La Universidad de Londres, cuyo origen se remonta en 1836. Este centro de estudio tenía como fin representar una alternativa frente a las escuelas elitistas, como la de Oxford y Cambridge. Así, la Universidad de Londres se desarrollaría para "promover un currículo mucho más práctico y un acceso más amplio para las personas" (Shek & Hollister, 2017, p. 28).

3.1.2. El cambio en la responsabilidad de las universidades

Aun cuando las universidades estuvieron enfocadas en la formación de las clases dominantes durante gran parte de su historia, los cambios ocasionados en los últimos años por los procesos de la globalización y la adopción del modelo económico liberal, motivaron a que el vínculo entre las universidades y los estratos sociales altos se refuerce aún más.

En la misma línea, según Altbach et al (2009), la influencia de la globalización en la enseñanza universitaria no solo se centró en que un mayor número de estudiantes tengan acceso a la educación, sino también fortaleció a que las instituciones se adapten al mercado global. De este modo, coincido con Shek y Hollister (2017), quienen indican que:

> las universidades ya no solo son servicios públicos para la sociedad, sino que también pueden generar ingresos de fondos de investigación, la venta de mercancía universitaria, las consultorías, [o] los servicios de investigación (p. 30).

Como estuve explicando durante la investigación, es posible observar una relación directa entre los beneficios de la educación superior y los

países del primer mundo. Todo lo contrario a los países en desarrollo, cuya población universitaria solo aumentó de manera parcial. Frente a este escenario, resulta imprescindible tomar medidas que puedan mitigar las consecuencias de la mercantilización de la educación. Por esta razón, Scott (2006) resalta la importancia de la delimitación de los objetivos de las universidades. El autor comenta que esta proyección puede restringir el margen de acción de las instituciones. En consecuencia, evita a que se centren en aspectos como la enseñanza, la investigación, la nacionalización, la democratización, los servicios públicos y la internacionalización.

Los puntos señalados en el párrafo anterior constituyen las seis misiones principales de la educación superior. Estas buscan recapturar la misión de la universidad como aquella que distribuye el servicio de la educación liberal y profesional, donde la investigación constituye un ejercicio intelectual que debe repercutir en el bienestar social de la población. Con esto en mente, se busca recuperar una noción que fue delimitada en el Acta Morril de 1862, respecto al sistema universitario estadounidense. Esta ley define que la misión universitaria traspasa las ganancias económicas, pues su deber primordial es proveer un servicio público para la comunidad que se debe internacionalizar.

3.2. Distinción entre la Responsabilidad Social Universitaria y Corporativa

En este apartado, estableceré la definición que la crítica establece sobre la responsabilidad correspondiente. De acuerdo con Sheehy (2015), la responsabilidad social corporativa o responsabilidad social empresarial, consiste en un modelo de autorregulación privado de los negocios. Esta responsabilidad busca contribuir en el desarrollo de la sociedad por medio de actividades filantrópicas. No obstante, Johnson (2019) postula que esta actividad también se puede entender como un medio estratégico para el construir la reputación de una marca. Estas operaciones, al menos a un nivel corporativo, pueden estar fuertemente influenciadas por el incremento de la percepción de bienes.

A partir de las citas anteriores y tomando en cuenta los puntos resaltados por Scott (2006), puedo establecer una primera diferencia con respecto a los objetivos de la responsabilidad social universitaria. Primero, incluso si concedemos que la responsabilidad social de las universidades y de las empresas busca que sus prácticas institucionales impacten de forma positiva en la sociedad, la actividad en las corporaciones no constituye el objetivo primordial de las empresas que están interesadas en generar ingresos económicos. En oposición a esto, considero que el beneficio de la sociedad por medio de la reproducción del conocimiento, constituye uno de las metas primordiales de estas instituciones. Debido al desarrollo histórico que los centros de estudio han experimentado, la relación entre estos y el bienestar social siempre estuvo presente.

Segundo, la responsabilidad social corporativa se puede diferenciar de la universitaria, porque esta última se puede realizar no solo como una forma de incrementar las relaciones de la empresa con el público o los *stakeholders*, sino también como un medio para remediar los daños que se efectúa en el contexto. Acorde con Johnson et al (2018), las motivaciones para que una empresa se interese en la responsabilidad social corporativa, se pueden fundamentar en una perspectiva estratégica.

De este modo, las actividades pueden contribuir en la producción de ganancias a largo plazo cuando los daños que causan son reconocidos de forma voluntaria.Para resumir, se busca que los beneficios del reconocimiento de la responsabilidad por parte de las empresas incrementen las relaciones entre ellas y el público en general, para que así puedan evitar las amenazas empresariales y legales. Sin embargo, la responsabilidad social corporativa en Perú, normalmente, no se refleja a partir del reconocimiento del error por parte de una marca en particular. Puesto que se manifiesta mediante acciones caritativas con muy bajo impacto a largo plazo. Esto indica que la marca está socialmente comprometida con una escasa inversión, y que no modifica sustancialmente la situación social de las personas involucradas.

Lo analizado en el párrafo anterior se observa, específicamente, en una nota informativa del diario *La República* (2019), que informa sobre la responsabilidad social de diferentes marcas. Este es el caso de Tottus, que realizó campañas de reciclaje y construyó salones para los colegios en Ventanilla. Además, dicha empresa donó artículos de primera necesidad para las familias damnificadas por las precipitaciones. Sin embargo, estas acciones suelen relacionarse mayormente con las prácticas de asistencialismo en el país.

3.3. La Responsabilidad Social Universitaria como estrategia global

En vista de que las estrategias de responsabilidad social universitaria buscan generar un impacto positivo en la sociedad, entiendo que estas deben de adaptarse al contexto donde se insertan. Por ende, más allá de que el contexto actual de la globalización motiva una mayor competencia entre las universidades que, eventualmente, las lleva a adoptar procesos de mercantilización y comodificación de la educación (Shek & Hollister, 2017), resulta imprescindible que los cambios sociales efectuados desde la universidad consideren este contexto a fin de emplear sus estrategias por un mayor beneficio social.

Con el objetivo de considerar los desafíos que propone un contexto globalizado en el acceso a la educación y en la resolución de problemas actuales, Puukka (2017) enfatiza que se incrementa una necesidad por asegurar que las instituciones de educación superior contribuyan de forma activa en la resolución de los desafíos globales y locales. Esta urgencia se justifica, por un lado, en los cambios sociales con respecto al desarrollo urbano. Zapata (2014) señala que los cambios producidos por la globalización motivan una relación jerárquica entre la comunidad urbana y la periféricas, ya que esta última se subordina ante la primera por la adquisición de los recursos básicos.

Ante esto, la participación de la responsabilidad social universitaria busca contribuir en la disminución de estas disparidades regionales para que las comunidades periféricas puedan desarrollar habilidades que les permitan una mejor obtención de los recursos urbanos. Puukka (2017) rescata que "el contexto de políticas en Europa y muchos países a nivel mundial enfatiza enfáticamente el papel de la educación superior en el desarrollo local en vista del cambio regional para reducir disparidades regionales hacia el desarrollo indígena local" (p. 146).

De igual manera, el incremento por la necesidad de la responsabilidad social universitaria se justifica en las metas para el desarrollo sostenible delimitadas por las Naciones Unidas (2021). Este organismo, el Banco Mundial, la Comisión Europea, y entre otras, están:

> (...) llamando a las universidades a jugar un mayor rol en resolver los desafíos globales como la pobreza, la escasez de alimentos, el cambio climático, y la seguridad de la energía y el agua" (Puukka, 2017, p. 146).

No obstante, a pesar de los constantes esfuerzos de las universidades por cumplir con sus objetivos, muchas de ellas se enfrentan a importantes obstáculos. Estos pueden resumirse en tres grandes grupos: la falta de autonomía institucional, el financiamiento de los recursos humanos y la escasez de incentivos para estas instituciones o la falta del progreso de la evaluación de las mismas.

Los tres obstáculos señalados implican el abandono de las medidas tradicionales para poder cumplir con las metas del desarrollo sostenible. Una solución a este escenario, de acuerdo con Puukka (2017), consiste en "tomar una perspectiva estratégica de asociación y vinculación que combine acciones globales y locales" (p. 148). Es decir, consiste en la colaboración entre las universidades y las empresas privadas para que estas puedan financiar diversos proyectos de responsabilidad social, que puedan ser diseñados y ejecutados por las universidades.

Sin embargo, si bien esta clase de proyectos ya se han llevado a cabo anteriormente, las necesidades planteadas por la misión del desarrollo sostenible, motivan a que estas asociaciones se efectúan a largo plazo en suspender la pobreza, asegurar la calidad educativa, lograr la igualdad de género y contribuir en forma significativa en el progreso de la sostenibilidad ambiental.

En una misma línea, es mejor analizar diferentes casos de responsabilidad social universitaria a nivel global para poder verificar los mecanismos de ejecución y resultados alcanzados en cada uno de ellos. Primero, de acuerdo con Hollister (2017), el caso de la Universidad de Tufts y la iniciativa de "ciudadanos activos" contribuyen a verificar las metodologías y resultados en abogar por un tipo de formación que impulse el liderazgo en los estudiantes sin importar la carrera de interés. Como consecuencia, la Universidad de Tufts inició un programa de formación de liderazgo a finales de los años 90. Esto con el objetivo de preparar a sus estudiantes en ciudadanos activos, que repercuta significativamente en su vida personal y profesional. Así, se buscó no solo el desarrollo de la competencia profesional, sino también el liderazgo para los cambios que la comunidad actual ya está experimentando con respecto a los problemas ambientales, económicos y sociales.

Segundo, otro ejemplo de la responsabilidad social universitaria se puede apreciar por medio del desarrollo de estrategias para la formación de una comunidad estudiantil en la Universidad de Kyoto. Egami & Shigeru (2017) sostienen que se realizó un proyecto denominado "COCOLO-IKI" por parte del Centro para la Comunidad en dicha casa de estudios. La finalidad del proyecto es "promover la educación orientada hacia la comunidad, la investigación y las actividades sociales con la comunidad local y contribuir en el desarrollo de recursos humanos globales mediante una educación amplia" (Egami & Shigeru, 2017, p. 191). A través de este proyecto, se busca resolver una problemática local a fin de que dicha resolución se encuentre dentro de los objetivos del desarrollo sostenible. De este modo, un problema de gran magnitud en Japón es el fenómeno *Hi-*

kikomori. Este consiste en el alejamiento social producido de forma consciente por el individuo y que ocasiona niveles extremos de confinamiento (Hamasaki et al., 2020).

A lo largo del tiempo, el fenómeno *Hikikomori* puede repercutir significativamente en la disminución de la tasa de natalidad del país, que de por sí es bastante baja, pero se vio incrementada con el surgimiento de la pandemia del Covid-19 (Ryall, 2020). Por esta razón, las "iniciativas orientadas a la comunidad" fueron emprendidas por la Universidad de Kyoto, y forman parte de un comité gubernamental para asegurar el futuro de la ciudad. Estas iniciativas principalmente buscan elevar las oportunidades para los jóvenes con el fin de realizar avances en los campos académicos, promover la cooperación con la sociedad en el desarrollo de las culturas e industrias de Kyoto, y acelerar los resultados de las investigaciones.

Por tanto, los objetivos de la Universidad de Tufts son similares a los del proyecto iniciado por la Universidad de Kyoto, ya que ambos buscan que los estudiantes estén más involucrados en el desarrollo de su comunidad mediante su participación activa y preocupada.

3.4. Influencia de la Responsabilidad Social Universitaria en el acceso a la educación

Según lo expuesto por Schneller (2012), el acceso a la educación no solo forma parte de los objetivos de la responsabilidad social universitaria, sino también de los servicios que el Gobierno debe proporcionar. Sin embargo, se han impedido realizar estos objetivos. Por este motivo, para continuar con el debate acerca del rol de la Responsabilidad Social Universitaria, es necesario cuestionar los motivos por los cuales el acceso a la educación forma parte de esta responsabilidad como indica Schneller (2012). Siguiendo la línea de la discusión, en el caso de la educación en Alemania, uno de los principales impedimentos para lograr el acceso total a la educación se relaciona con las inequidades sociales que deben afrontar.

En general, hasta la actualidad no existe una explicación común sobre los mecanismos que ocasionan dichas inequidades. Tomando en cuenta que el sector educativo y el mercado laboral no se expanden al mismo tiempo y de la misma forma, es crucial la pregunta por la responsabilidad que deben tener las universidades por los cambios que afecta el mercado laboral que, en consecuencia, genera las desigualdades sociales.

Asimismo, se debe considerar la idea de que aun cuando se genere oportunidades por un incremento del acceso a la educación, esto no garantizaría el descenso de las desigualdades sociales. Ante este problema, Schneller (2012) plantea la pregunta que si necesariamente el acceso a la educación motivaría a una disminución de las desigualdades sociales. De este modo, "una pesquisa sobre las capacidades intelectuales humanas debería plantearse: ¿somos todos iguales? Y de ser así, ¿todas las personas deberían acceder a la universidad? ¿Cuál es, de hecho, la noción de "universalización de la educación" en cada contexto?" (p. 19).

No obstante, a pesar de estas interrogantes, existe un consenso entre el rol del acceso a la educación en función de las oportunidades laborales y el desarrollo personal. Este punto es analizado por Turmaine & Schneller (2012), quienes afirman que el acceso a la educación es parte de la construcción del desarrollo y la disminución de las desigualdades. Por este motivo, la importancia de la educación superior no solo se vincula con las metas que prometen garantizar sociedades más equitativas, sino también con el establecimiento de una formación dentro de centros urbanos sostenibles.

Esta importancia ha sido retomada en varias ocasiones, como en la Declaración *Jomtien* del Movimiento por la Educación para Todos de las Naciones Unidas en 1990, la Educación para todos del Banco Mundial, el proyecto de la Asociación Internacional de Universidades de 2005, y entre otros momentos. Todas estas iniciativas constantemente han destacado que "la educación superior se encontraba ligada en la EPT [Educación para Todos] y que nuevas luces se deben tener con respecto a este tema"

(Turmaine & Schneller, 2012).

En consecuencia, el *Workshop* realizado por Schneller & Thoni (2012), delimitó algunos puntos relevantes en la promoción del acceso a la educación como parte de los objetivos de la responsabilidad social universitaria. Como principio, la población que logra tener acceso a la educación universitaria tiende a incrementarse.Sin embargo, cabe señalar que este aumento no se cumple de la misma forma en todos los países desarrollados y en vías de desarrollo. También se debe considerar el hecho de que el acceso a la universidad no garantiza una mejor calidad de vida.En relación a lo comentado, se debe considerar el empleo de modelos mixtos como provisión para garantizar el acceso de un mayor número de estudiantes. Es decir, como comentó Puukka (2017) sobre el lugar de las empresas privadas en el fomento de los proyectos de responsabilidad social universitaria, se encontró que estos modelos de participación:

> (...) serían adecuados para enfrentar los desafíos del incremento en el acceso a educación de calidad y en la integración de los aprendices no tradicionales [personas sin formación escolar tradicional]" (Schneller & Thoni, 2012, p. 32).

Por este motivo, resulta indispensable que las empresas privadas se involucren con dichos objetivos para garantizar un mayor acceso a la educación superior.También, el incremento del acceso educativo se debe a la necesidad de incorporar una mayor variedad de estudiantes dentro de las instituciones. En muchos casos resulta ser una tarea complicada, porque muchos de ellos pasaron por un proceso precario de escolaridad. Por ende, tienen problemas para adecuarse a las exigencias de la investigación universitaria. Estos estudiantes mayormente pertenecen a las poblaciones con altas tasas de ausentismo, a pesar de recibir los beneficios sociales y gubernamentales.

Este caso también fue atendido por Schneller & Thoni (2012), quienes indicaron que las universidades son responsables en tanto que deben ase-

gurar que los estudiantes puedan adecuarse a sus exigencias. Con el objetivo de disminuir la tasa de ausentismo, se propuso la incorporación de un programa especial, cuya duración es de un año aproximadamente. En dicho programa, se familiarizaría a los estudiantes con los objetivos y exigencias del campo académico. Con respecto a este punto, también se enfatizó la necesidad por distinguir entre la investigación y la docencia académica, dado a que se trata de habilidades sumamente distintas y que pueden tener repercusiones importantes en la decisión de los alumnos sobre la continuación de sus estudios. Por tanto, se recomendaron talleres especiales para los docentes a fin de que puedan adecuarse a las necesidades de los alumnos sin formación tradicional.

Por último, un aspecto a tener en cuenta sobre las estrategias para incrementar el acceso a la formación universitaria, consiste en la capacidad de las instituciones para obtener información sobre los alumnos a su cargo. En otras palabras, la urgencia por obtener datos acerca de la vida socioeconómica de los estudiantes, se consideró como un elemento importante dentro del plan de acción de las universidades. Así, los reportes de la vida social forma parte del proyecto de las políticas estudiantiles en base a la evidencia que se puede recopilar. De esta manera, la información recolectada no solo puede ayudar a implementar programas de mayor acceso, sino que también puede direccionar las políticas de enseñanza hacia la motivación por las habilidades como el liderazgo en los estudiantes. Esto con el anhelo de cumplir con los objetivos del desarrollo sostenible. A partir de lo expuesto en este apartado, los proyectos de la responsabilidad social universitaria no se restringen solo en los países desarrollados, pues incluso se adoptan al contexto de la región latinoamericana, como analizaré en el siguiente subcapítulo.

3.5. La Responsabilidad Social en las universidades latinoamericanas

A diferencia de lo que investigué sobre los países desarrollados, las propuestas de responsabilidad social universitaria en Latinoamérica no solo

se ocupan de repartir una buena calidad educativa para más estudiantes, sino que también deben lidiar con los problemas recurrentes. Una de estas situaciones complejas es la concentración de la riqueza en sectores privilegiados y la marginalización de importantes sectores de la población (Brundenius et al, 2017).

Una de las causas principales que genera estas desigualdades sociales es el crecimiento e impacto de las medidas neoliberales en la región. Durante los últimos 40 años, dicha causa no solo ha permitido un mayor acceso a la educación, sino también el crecimiento de estas desigualdades. Ante esto, se debe crear políticas inclusivas que garanticen la distribución de las oportunidades educativas en diferentes sectores de la población. Por ejemplo, se puede tomar el caso que fue analizado por Borges et al (2017), respecto el desarrollo de la responsabilidad social en la Universidad de Río de Janeiro.

Según lo señalado por este autor, las iniciativas de responsabilidad social en Brasil suelen presentar importantes deficiencias que repercuten en los objetivos que incluyen a las poblaciones más vulnerables. Por tanto, el análisis de las políticas públicas para el desarrollo de la ciencia, tecnología e innovación, demostró que se creaba un ambiente fragmentado donde dichas políticas no tenían mayor interacción entre sí. Como consecuencia, dificultó que se puedan aprovechar diferentes oportunidades de reforzamiento de las mismas. Más aún, se encontró que las iniciativas de responsabilidad social universitaria en Brasil fueron condicionadas vigorosamente por el capital privado, porque los esfuerzos individuales comentados fueron los únicos medios para la ejecución de las políticas públicas ante la falta de incentivos institucionales y gubernamentales. Así, la falta de institucionalización condicionó la fragilidad de los programas y el efecto que tenían sobre la población.

Para contextualizar las políticas de responsabilidad social en Bolivia, cabe señalar las ideas de Aguirre-Bastos (2017), quien comenta que el funcionamiento de las universidades estuvo a cargo de instituciones tradiciona-

les que estaban relacionadas con las innovaciones sociales en dicho país durante mucho tiempo. No obstante, a causa de los cambios políticos de las últimas décadas, su función social se ha visto fuertemente cuestionada. Por esta razón, el funcionamiento de las universidades bolivianas dependió de la red entre instituciones privadas y públicas gestada desde 1624.

En1932, la autonomía de las universidades motivó que estas se configuren como "la vanguardia de los cambios sociales mediante el desarrollo conceptual y práctico de las innovaciones sociales" (Aguirre-Bastos, 2017, p. 97). En cambio, a partir del 2006, el rol de las universidades tradicionales como agentes de cambio social, se vio firmemente observado como representante del mantenimiento del poder social hegemónico de las clases altas. En consecuencia, se crearon universidades indígenas que puedan proporcionar la educación necesaria para la población que domina la lengua aimara.Además de los casos expuestos, resulta interesante analizar los contextos donde se destacan por los rasgos sociales particulares que presentan, y donde la responsabilidad social se puede realizar por las universidades y las empresas particulares.

De acuerdo con Núñez et al (2017), debido a la historia de las políticas públicas de corte socialista que ha permitido el desarrollo de Cuba durante buena parte del siglo XX, los sistemas de innovación social en el Perú se están volviendo cada vez más relevantes. Sin embargo, existe una constante reticencia hacia la noción de "innovación social" para calificar estas iniciativas, quizás por sus connotaciones cercanas con el modelo económico capitalista. Sin embargo, a pesar del rechazo sistemático de esta noción, se pueden encontrar ejemplos de iniciativas de innovación social en biotecnología que aporta al desarrollo médico del país.

A partir del panorama planteado, Núñez et al (2017) resaltan el potencial de las universidades para generar innovaciones sociales, que motiven una mayor inclusión de la población y permitan que el país se pueda adecuar a la agenda del desarrollo sostenible para el 2030. Sin embargo, esto no deja de señalar los factores que impiden una completa concisión de estas posi-

bilidades. Ya que las connotaciones negativas que se le otorga a la noción de "innovación social", los proyectos que emplean este término presentan una perspectiva muy limitada.

Esta falta de implementación ocasiona la baja comprensión acerca de los procesos de innovación, que podrían aprovecharse de no ser por las asociaciones que se le adjudica a dicha noción. Por ende, aún se debe trabajar y motivar las estrategias de responsabilidad social para que puedan presentar resultados significativos.

Por último, en el caso de Uruguay, se comprobaron importantes avances en relación al desarrollo de la responsabilidad social universitaria. Este progreso solo tuvo como limitación a la dependencia de la iniciativa privada. Según Arocena (2017), un evento importante que motivó la implementación de dichas políticas, lo constituyó la reforma de la Universidad de la República durante los años 2006 y 2014. Esta reforma fue capaz de desarrollar y ejecutar la noción de "universidad para el desarrollo". Esta se propone un modelo institucional capaz de armonizar la calidad académica con el compromiso social hacia la población.

Así, se pudieron tomar acciones concretas para motivar un mayor impacto de la universidad en la población uruguaya. Por ejemplo, mediante la extensión de la educación universitaria al interior del país, la flexibilidad de las clases, e incrementar el grado de cooperación de la sociedad por medio de actividades de extensión.

Para concluir, los cambios en el sistema educativo de este último país, presentaron resultados positivos. Esto representa el incremento de los servicios que se extienden en gran magnitud hacia diversos sectores de la población. Como mencioné anteriormente, las principales limitaciones que evidenció esta reforma, consistieron en la capacidad de la Universidad de la República para financiar la iniciativa privada a largo plazo. Este plan de acción muestra que sus políticas públicas tienen impactos positivos, pero cuyas faltas de implementación se deben a factores externos.

CAPÍTULO IV

PERSPECTIVA DE LOS DOCENTES SOBRE LA GESTIÓN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DE PERÚ

Las universidades que siguen los objetivos de la responsabilidad social, mantienen un compromiso ético dentro de los procesos de gestión, la formación académica, la investigación y la participación social de la comunidad universitaria. Por lo tanto, es imprescindible conocer la percepción que los docentes tienen sobre la gestión de la responsabilidad social universitaria. Este reporte sirve como soporte y diagnóstico de la institución, con el cual se toman acciones que respondan al desarrollo continuo. A continuación, detallaré mis objetivos, hipótesis y métodos de investigación para este capítulo.

4.1. Objetivos

4.1.1. Objetivo general

Identificar la diferencia que existe entre la percepción de los docentes de la Facultad de Sociología y los de la Facultad de Ciencias de la Comunicación, en torno al grado de gestión de la responsabilidad social universitaria en la UNCP de Huancayo.

4.1.2. Objetivos específicos

- Reconocer la disparidad de la apreciación por parte de los docentes de la Facultad de Sociología y de la Facultad de Ciencias de la Comunicación, sobre la gestión organizacional en la UNCP de Huancayo.
- Comparar la percepción que tienen los docentes de la Facultad de Sociología y los de la Facultad de Ciencias de la Comunicación, en relación al grado de la gestión académica en la UNCP de Huancayo.
- Estudiar la impresión que tienen los docentes de la Facultad de Sociología y de la Facultad de Ciencias de la Comunicación, respecto al grado de la gestión del área de investigación en la UNCP de Huancayo.
- Analizar la aprehensión de los docentes de la Facultad de Sociología y de la Facultad de Ciencias de la Comunicación, acerca del grado de la gestión en participación social en la UNCP de Huancayo.

4.2. Hipótesis

4.2.1. Hipótesis general

Propongo que existen diferencias significativas entre la percepción que tienen los docentes de la Facultad de Sociología y los de la Facultad de Ciencias de la Comunicación, en torno al grado de gestión en la Responsabilidad Social Universitaria en la UNCP de Huancayo.

4.2.2. Hipótesis específicas

- H_1: Sugiero que existe disparidad de la apreciación por parte de los docentes de la Facultad de Sociología y de la Facultad de Ciencias de la Comunicación, sobre la gestión organizacional en la UNCP de Huancayo.
- H_2: Planteo que la percepción es distinta entre los docentes de la Facultad de Sociología y los de la Facultad de Ciencias de la Comunicación, en relación al grado de la gestión académica en la UNCP de Huancayo.
- H_3: Planteo que la impresión respecto al grado de la gestión del área de investigación, difiere entre los docentes de la Facultad de Sociología y de la Facultad de Ciencias de la Comunicación, de la UNCP de Huancayo.
- H_4: Postulo que la aprehensión acerca del grado de la gestión en participación social, es diferente entre los docentes de la Facultad de Sociología y de la Facultad de Ciencias de la Comunicación, de la UNCP de Huancayo.

4.3. Tipo de investigación

- De acuerdo a su finalidad: la investigación fue básica, porque presentó un marco teórico estable. Esto con el interés por ampliar, nutrir, comprobar y crear nuevos campos y conocimientos de acción. De esta manera, se estudió la responsabilidad social universitaria tanto en la Facultad de Sociología como en la Facultad de Ciencias de la Comunicación.
- De acuerdo a su carácter: la investigación fue descriptiva, porque buscó retratar las propiedades y dimensiones de la responsabilidad social universitaria en las dos facultades ya mencionadas anteriormente.
- De acuerdo a su naturaleza: el estudio fue cuantitativo porque se observó y cuantificó la variable "responsabilidad social universitaria" por

medio de procedimientos empíricos-analíticos para establecer patrones de comportamiento o probar las teorías.

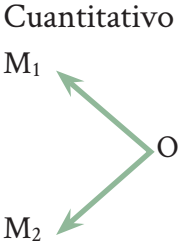
- De acuerdo a su alcance temporal: el análisis fue transversal, porque se recogió la información acerca de la responsabilidad social universitaria en un determinado momento . Esto sirvió de ayuda para comparar las percepciones del cuerpo de docentes de las dos facultades.

4.4. Nivel de investigación

El nivel de investigación fue descriptivo, ya que buscó medir, describir y recoger la base de datos sobre la responsabilidad social universitaria, de manera individual o conjunta en las dos facultades.

4.5. Diseño de investigación

El diseño de investigación fue no-experimental, de corte transversal, y comparativo. Este diseño se sostiene en comparar los resultados de dos muestras (Facultad de Sociología y Facultad de Ciencias de la Comunicación) y una sola variable (Responsabilidad Social Universitaria). De esta manera, se confirma si existe alguna diferencia o no, acerca de la percepción o apreciación del RSU en dichas facultades. Asimismo, se utilizó el siguiente esquema:



M_1: Docentes de la Facultad de Sociología.

M_2: Docentes de la Facultad de Ciencias de la Comunicación.

O: Observación de la variable Responsabilidad Social Universitaria.

Tabla 1

Operacionalización de variables

Variable	Definición		Dimensión	Indicador	Escala de medición
	Conceptual	Operacional			
Gestión de responsabilidad social universitaria	Responsabilidad que tiene la universidad por los impactos que genera en la gestión, formación, investigación y extensión (Participación social), a fin de contribuir al desarrollo humano sostenible en diálogo constante con sus partes interesadas (Vallaeys et al., 2019, p. 6)	Opinión que tienen los docentes y autoridades de las facultades de Ciencias Sociales sobre el nivel de gestión de Responsabilidad Social universitaria, considerando las dimensiones: gestión organizacional, formación profesional, investigación y participación social en la UNCP	Gestión organizacional	Buen clima laboral	Ordinal
				Campos ecológico	
				Ética y transparencia	
			Gestión Académica (formación)	Aprendizaje basado en proyectos sociales	
				Inclusión curricular de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)	
				Mallas diseñadas con actores externos	
			Gestión en participación social	Integración de la proyección social con formación e investigación	
				Proyectos cocreados, duraderos, de impacto	
				Participación en agenda de desarrollo local, nacional e internacional	

4.6. Sistema de variables

Ver Tabla 1

4.7 Población y muestras

La población como objeto de estudio, estuvo compuesta por los docentes de la Facultad de Sociología y los de la Facultad de Ciencias de la Comunicación de la Universidad Nacional Del Centro De Perú –UNCP–, tal como muestra la Tabla 2.

Tabla 2

Población y muestra de estudio

Facultad	Encuestados	
	N° Docentes	Porcentaje
Sociología (Soc.)	22	55.00 %
Ciencias de la Comunicación (CC.CC)	18	45.00 %
Total	**40**	**100.00 %**

Como se aprecia en la Tabla 2, el total de docentes encuestados fue 40. Cabe señalar que la muestra fue censal, ya que se consideró el mismo número de la población que se estudia. Por esta razón, no se realizó un muestreo. La muestra se distribuyó como muestra la Tabla 3.

Tabla 3

Distribución de la muestra según sexo

Sexo	Facultad		Total
	Ciencias de la Comunicación (CC.CC)	Sociología (Soc.)	
Masculino	12	15	27
Femenino	6	7	13
Total	**18**	**22**	**40**

De acuerdo con la Tabla 3, estimo que hay 12 docentes del sexo masculino y 6 que pertenecen al sexo femenino en la Facultad de Ciencias de la Comunicación. Mientras que se cuenta 15 docentes del sexo masculino y 7 del sexo femenino en la Facultad de Sociología. Por ende, hay un total de 27 docentes que corresponden al sexo masculino, y 13 al sexo femenino.

Tabla 4

Distribución de la muestra según edad

Edad	Facultad		Total
	Ciencias de la Comunicación (CC.CC)	Sociología (Soc.)	
Menos de 30 años	4	2	6
De 30 a 40 años	2	3	5
De 41 a 50 años	3	4	7
De 51 a 60 años	6	7	13
De 61 a más	3	6	9
Total	**18**	**22**	**40**

Como se muestra en la Tabla 4, realicé una distribución de la muestra por facultades. Por un lado, los docentes de la Facultad de Ciencias de la Comunicación están agrupados según su edad de la siguiente manera: 4 docentes menores de 30 años, 2 docentes entre 30-40 años, 3 docentes entre 41-50 años, 6 docentes entre 51-60 años y 3 docentes que tienen de 61 años a más.

Por otro lado, los docentes de la Facultad de Sociología están seleccionados así: 2 docentes menores de 30 años, 3 docentes entre 30-40 años, 4 docentes entre 41-50 años, 7 docentes entre 51-60 años y 6 docentes que tienen de 61 años a más.

Tabla 5

Distribución de la muestra según grado académico

Grado académico	Facultad		Total
	Ciencias de la Comunicación (CC.CC)	Sociología (Soc.)	
Bachiller	1	5	6
Maestro/Magíster	12	13	25
Doctor	5	4	9
Total	**18**	**22**	**40**

La Tabla 5 muestra la distribución que realicé en relación con los grados académicos de cada docente. A partir de esto, por un lado, observo varios docentes con diferentes grados académicos dentro de la Facultad de Ciencias de la Comunicación: un docente con el grado académico de Bachiller, 12 docentes con un Máster y 5 docentes con un Doctorado.

Por otro lado, observo en la Facultad de Sociología: 5 docentes con el grado académico de Bachiller, 13 docentes con un Máster y 4 docentes con un Doctorado.

Tabla 6

Distribución de la muestra según condición laboral

Condición Laboral	Facultad		Total
	Ciencias de la Comunicación (CC.CC)	Sociología (Soc.)	
Nombrado	13	17	30
Contratado	5	5	10
Total	**18**	**22**	**40**

Según la Tabla 6, comprendo que hay 13 docentes nombrados y 5 contratados dentro de la Facultad de Ciencias de la Comunicación. Mientras que, en la Facultad de Sociología, hay 17 docentes nombrados y 5 contratados.

Tabla 7

Distribución de la muestra según categoría laboral

Condición Laboral	Facultad		Total
	Ciencias de la Comunicación (CC.CC)	Sociología (Soc.)	
Jefe de Práctica	1	2	3
Auxiliar	8	6	14
Asociado	6	9	15
Principal	3	5	8
Total	**18**	**22**	**40**

Acorde a la Tabla 7, la distribución de la muestra según categorías de la Facultad de Ciencias de la comunicación, tiene la siguiente base de datos: 1 jefe de práctica, 8 auxiliares, 6 docentes asociados y 3 principales. Mientras que, en la Facultad de Sociología, las labores se reparten de la siguiente manera: 2 jefes de práctica, 6 auxiliares, 9 docentes asociados y 5 principales.

4.8. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La encuesta fue el medio por el cual recolecté la información. Esto me permitió solicitar la opinión de los docentes de la Facultad de Sociología y de la Facultad de Ciencias de la Comunicación. Para llevarlo a cabo, se les ofreció un listado que contuvo una serie de preguntas sobre la responsabilidad social universitaria. Los docentes podían elegir una de las opciones múltiples o escribir su opinión. Además, el cuestionario me permitió conseguir los datos de la gestión de RSU a través de los docentes que pertenecen a la muestra de estudio.

4.9. Validez y confiablidad del instrumento

La validez del instrumento se realizó con la finalidad de medir la variable en estudio. Para esto, busqué legitimar el contenido a través de la opinión de expertos (ver Tabla 8), donde observé la coherencia y la consistencia entre la variable, dimensiones, indicadores, ítems y opción de respuesta.

Tabla 8

Opinión de juicio de expertos del cuestionario de RSU

Apellidos y Nombres	Validador	Opinión del instrumento
Dr. Miranda Suarez, Luis Fernando	Disciplinar	Muy buena
PhD. Oseda Gago, Dulio	Metodológico	Muy buena
Mg. Reyna Arauco, Gustavo	Disciplinar	Muy buena
Dr. Reyes Alva, William	Metodológico	Muy buena

Como se muestra en la Tabla 8, comprendí que los expertos afirman que el cuestionario de RSU es válido, debido a que cumple con los requisitos señalados en la ficha. También, la confiabilidad del instrumento es un proceso cuantitativo, que busca tener el mismo resultado en diferentes veces de aplicación, contexto, tiempo (Hernández y Mendoza, 2019). Con este motivo, se realizó una prueba piloto a la muestra de estudio denominada "la confiabilidad interobservador" (Valderrama, 2019). El método utilizado fue de consistencia interna, y mediante el estadígrafo Alfa de Cronbach se obtuvieron los resultados que se presentan en la Tabla 9.

Tabla 9

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válidos	40	100,0 %
	Excluidos[a]	0	0,0 %
	Total	**40**	**100,0 %**

Nota: a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\Sigma_{i=1}^{k} S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Dónde:

S_i^2 : varianza del ítem i

S_t^2 : varianza de los valores totales observados

k : número de preguntas o ítems.

Tabla 10

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,908	66

En base a la Tabla 10, deduje que el valor de Alfa de Cronbach fue de 0,908. Esto significa que los ítems de la encuesta presentan homogeneidad, y se encuentran en un elevado rango de confiabilidad tal como se muestra en la Tabla 11.

Tabla 11

Interpretación del coeficiente de confiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,81 a 1,00	Muy Alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy Baja

4.10. Método de análisis de datos

Luego de aplicar la encuesta en los docentes de ambas facultades, continué con el procesamiento y análisis de los datos recolectados a partir de los estadígrafos descriptivos e inferenciales más convenientes. Esto con el objetivo de responder la hipótesis y los objetivos propuestos. De esta manera, utilicé las tablas de contingencia y las figuras de barra para presentar resultados descriptivos. Mientras que, para la prueba de la hipótesis, me serví del estadígrafo de U de Mann-Whitney y de la prueba de significancia. Para obtener la escala de medición ordinal, los dos grupos independientes y los datos comentados, utilicé el programa estadístico SPSS V.25.

4.11. Análisis e interpretación de resultados

4.11.1. Resultados del objetivo general de la gestión de responsabilidad social universitaria

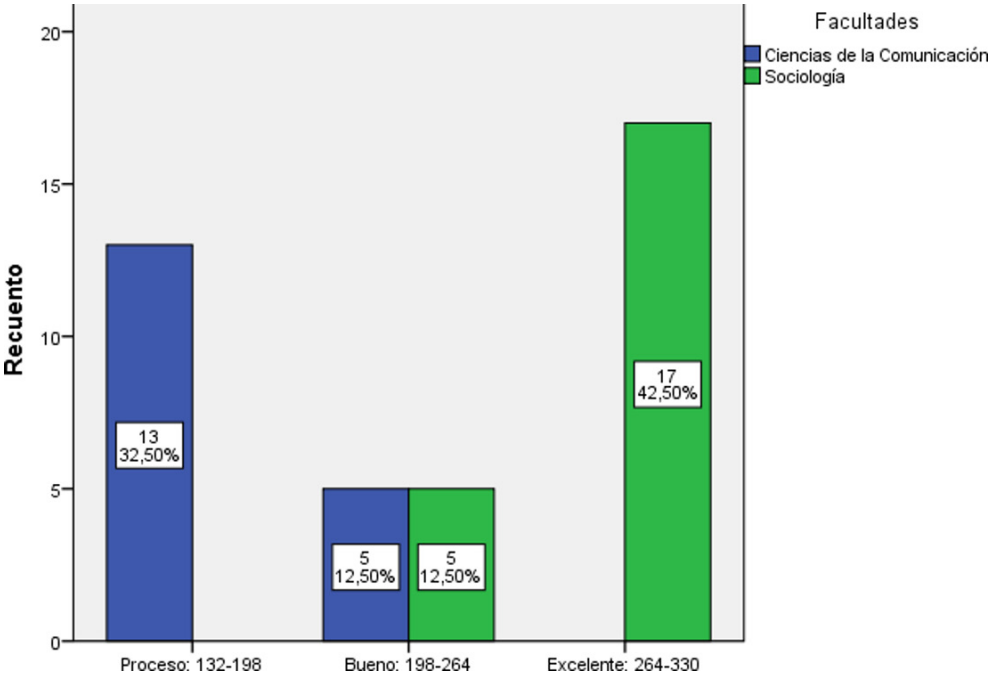
Tabla 12

Nivel de gestión de la responsabilidad social universitaria

Nivel		Facultad		Total
		Ciencias de la Comunicación (CC.CC)	Sociología (Soc.)	
Proceso: 132-198	F	13	0	13
	%	72,2 %	0,0 %	32,5 %
Bueno: 198-264	F	5	5	10
	%	27,8 %	22,7 %	25,0 %
Excelente: 264-330	F	0	17	17
	%	0,0 %	77,3 %	42,5 %
Total	**F**	**18**	**22**	**40**
	%	**100,0 %**	**100,0 %**	**100,0 %**

Figura 1

Gestión de responsabilidad social universitaria



En la Tabla 12 y en la Figura 1, puedo apreciar los resultados de la variable gestión de responsabilidad social universitaria. Por un lado, en la Facultad de Ciencias de la Comunicación, hay 13 docentes (72,2 %) que opinan que la gestión de la RSU está en un nivel de proceso. También hay 5 docentes (22,8 %) que creen que se encuentra en un nivel bueno. Sin embargo, ningún docente opina que se encuentre en el nivel excelente u óptimo.

Por otro lado, en la Facultad de Sociología, ningún docente considera que la variable se encuentra en un nivel de proceso. No obstante, 5 docentes (22,7 %) piensan que se encuentra en un nivel bueno, y 17 docentes (77,3 %) opinan que la variable es excelente.

4.11.2. Resultados de los objetivos específicos de la gestión de responsabilidad social universitaria

4.11.2.1. Objetivo Específico 1

Tabla 13

Nivel de la dimensión gestión organizacional

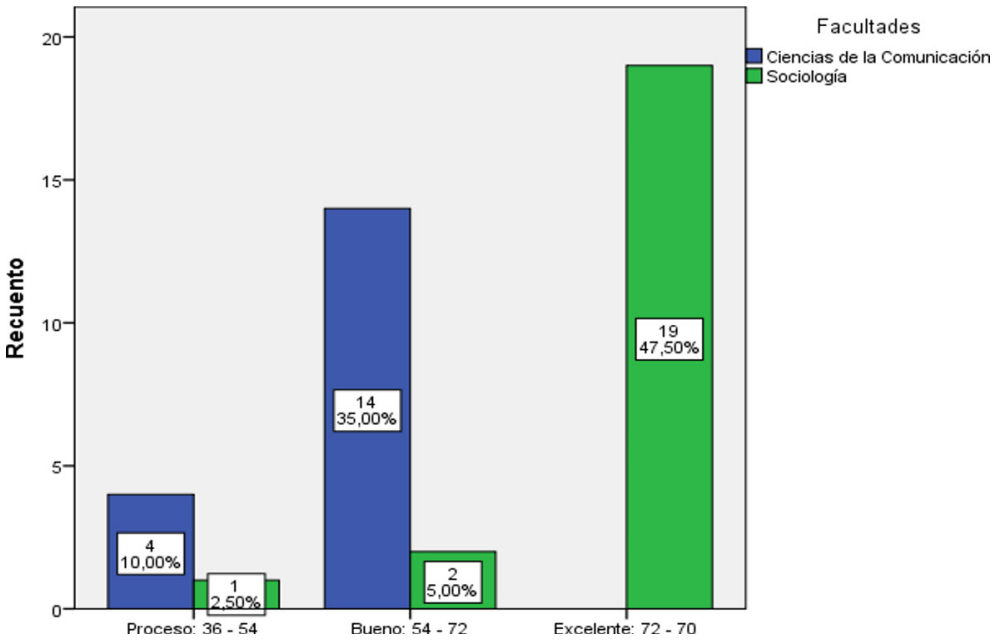
Nivel		Facultad		Total
		Ciencias de la Comunicación (CC.CC)	Sociología (Soc.)	
Proceso: 36 - 54	F	4	1	5
	%	22,2 %	4,5 %	12,5 %
Bueno: 54 - 72	F	14	2	16
	%	77,8 %	9,1 %	40,0 %
Excelente: 72 - 90	F	0	19	19
	%	0,0 %	86,4 %	47,5 %
Total	**F**	**18**	**22**	**40**
	%	**100,0 %**	**100,0 %**	**100,0 %**

La Tabla 13 y la Figura 2 presentan los resultados del nivel de gestión organizacional. Por un lado, en la Facultad de Ciencias de la Comunicación, 4 docentes (22,2 %) opinan que esta dimensión se encuentra en un nivel de proceso. Mientras 14 docentes (77,8 %) aseguran que se encuentra en el nivel bueno, ningún docente manifiesta que el nivel de la gestión organizacional sea excelente.

Por otro lado, en la Facultad de Sociología, un docente (4.5 %) señala que esta dimensión se encuentra en un nivel de proceso. Asimismo, 2 docentes (9,1 %) opinan que se encuentra en un nivel bueno. Mientras que 19 docentes (86,4 %) manifiestan que el nivel de gestión organizacional es excelente.

Figura 2

Nivel de gestión organizacional



4.11.2.2. Objetivo Específico 2

La Tabla 14 y la Figura 3 indican los resultados del nivel de gestión académica. Por un lado, muestra que en la Facultad de Ciencias de la Comunicación, 2 docentes (11.1 %) opinan que esta dimensión se encuentra todavía en la etapa inicial. Mientras que 12 docentes (66,7 %) la encuentran en el nivel de proceso, 4 docentes (22,2 %) creen que la misma está ubicada en un nivel bueno. Sin embargo, ningún docente manifiesta que el nivel de gestión académica sea excelente.

Por otro lado, las estadísticas muestran que, en la Facultad de Sociología, ningún docente cree que esta dimensión se encuentra en un nivel inicial y de proceso. No obstante, 19 docentes (86,4 %) opinan que está ubicada en un nivel bueno. Mientras que 3 docentes (13,6 %) manifiestan que el nivel de la gestión académica es excelente.

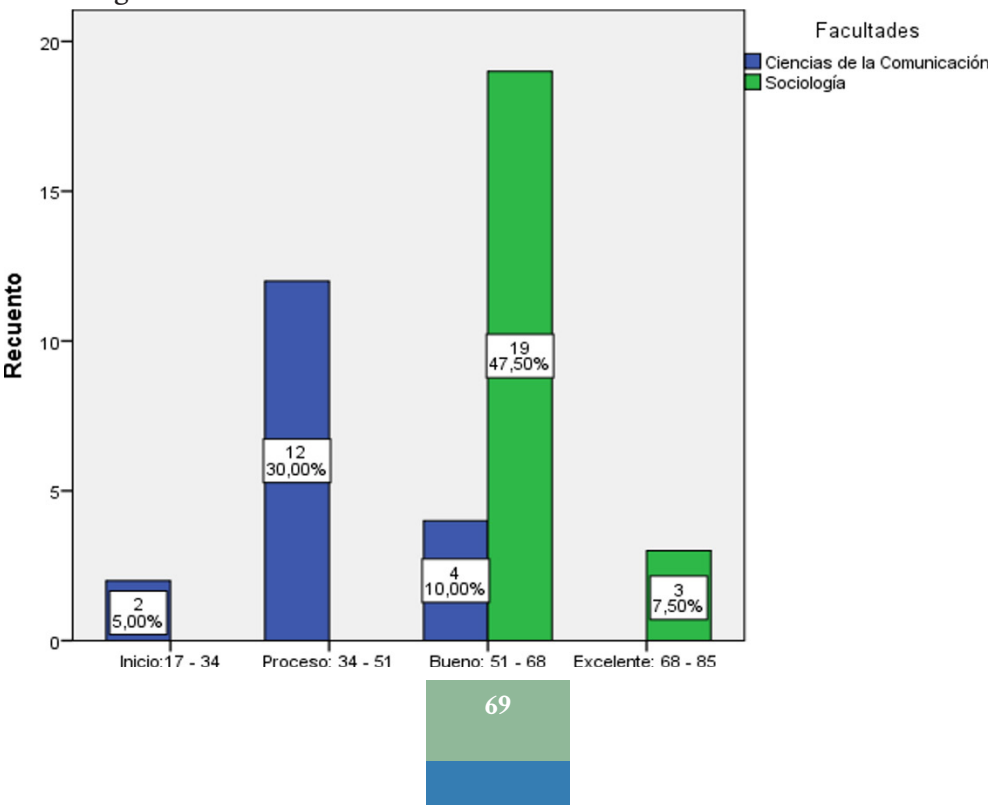
Tabla 14

Nivel de la dimensión gestión académica

Nivel		Facultad		Total
		Ciencias de la Comunicación (CC.CC)	Sociología (Soc.)	
Inicio: 17 - 34	F	2	0	2
	%	11,1 %	0,0 %	5,0 %
Proceso: 34 - 51	F	12	0	12
	%	66,7 %	0,0 %	30,0 %
Bueno: 51 - 68	F	4	19	23
	%	22,2 %	86,4 %	57,5 %
Excelente: 68 - 85	F	0	3	3
	%	0,0 %	13,6 %	7,5 %
Total	**F**	**18**	**18**	**32**
	%	**100,0 %**	**100,0 %**	**100,0 %**

Figura 3

Nivel de gestión académica



4.11.2.3. Objetivo Específico 3

Tabla 15

Nivel de la dimensión gestión en investigación

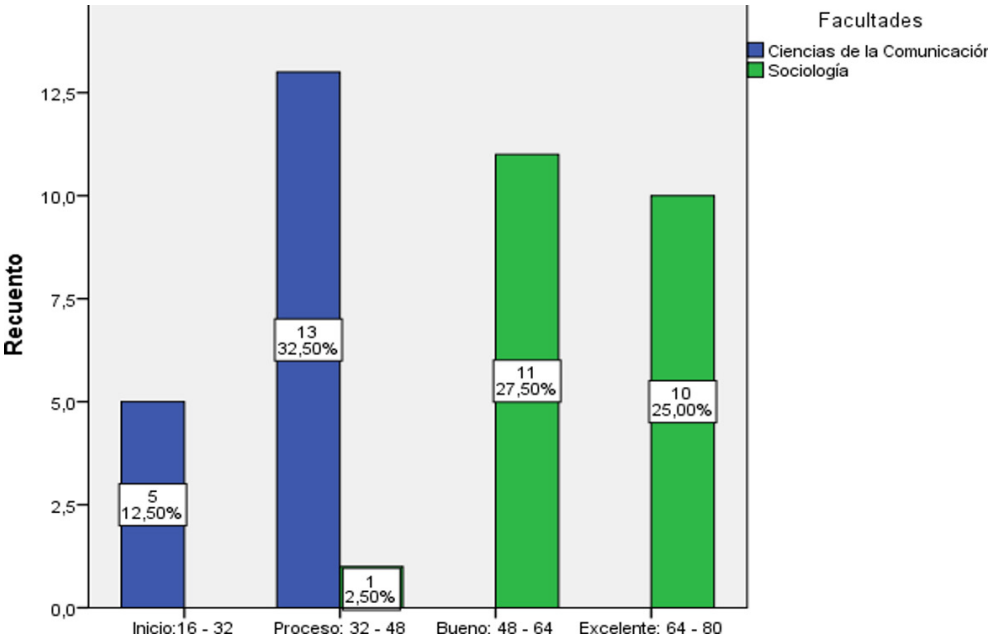
Nivel		Facultad		Total
		Ciencias de la Comunicación (CC.CC)	Sociología (Soc.)	
Inicio: 16 - 32	F	5	0	5
	%	27,8 %	0,0 %	12,5 %
Proceso: 32 - 48	F	13	1	14
	%	72,2 %	4,5 %	35,0 %
Bueno: 48 - 64	F	0	11	11
	%	0,0 %	50,0 %	27,5 %
Excelente: 64 - 80	F	0	10	10
	%	0,0 %	45,5 %	25,0 %
Total	**F**	**18**	**18**	**32**
	%	**100,0 %**	**100,0 %**	**100,0 %**

La Tabla 15 y la Figura 4 señalan los resultados del nivel de gestión en investigación. Por un lado, se muestra que en la Facultad de Ciencias de la Comunicación, 5 docentes (27,8 %) opinan que esta dimensión se encuentra en un nivel inicial. Mientras que 13 docentes (72,2 %) indican que se encuentra en proceso, ningún docente manifiesta que el nivel de gestión en investigación sea bueno o excelente.

Por otro lado, los cuadros muestran que, en la Facultad de Sociología, ningún docente opina que esta dimensión se encuentre al inicio. No obstante, un docente (4.5 %) opina que la misma se encuentra en proceso. También, 11 docentes (50 %) sostienen que se encuentra ubicada en un nivel bueno, y 10 docentes (45,5 %) manifiestan que el nivel de gestión en investigación es excelente.

Figura 4

Nivel de gestión en investigación



4.11.2.4. Objetivo Específico 4

La Tabla 16 y la Figura 5 enseñan los resultados del nivel de la gestión en participación social. Por un lado, muestran que, en la Facultad de Ciencias de la Comunicación, 5 docentes (27,8 %) opinan que esta dimensión se encuentra en un nivel inicial. Mientras que, 13 docentes (72,2 %) creen que se encuentra en proceso, ningún docente manifiesta que el nivel de gestión en participación social sea bueno ni excelente.

Por otro lado, muestran que, en la Facultad de Sociología, ningún docente postula que esta dimensión se encuentre al inicio ni en proceso. Mientras que 18 docentes (81,8 %) opinan que se encuentra ubicada en el nivel bueno, 4 docentes (18,2 %) manifiestan que el nivel de la gestión en participación social es excelente.

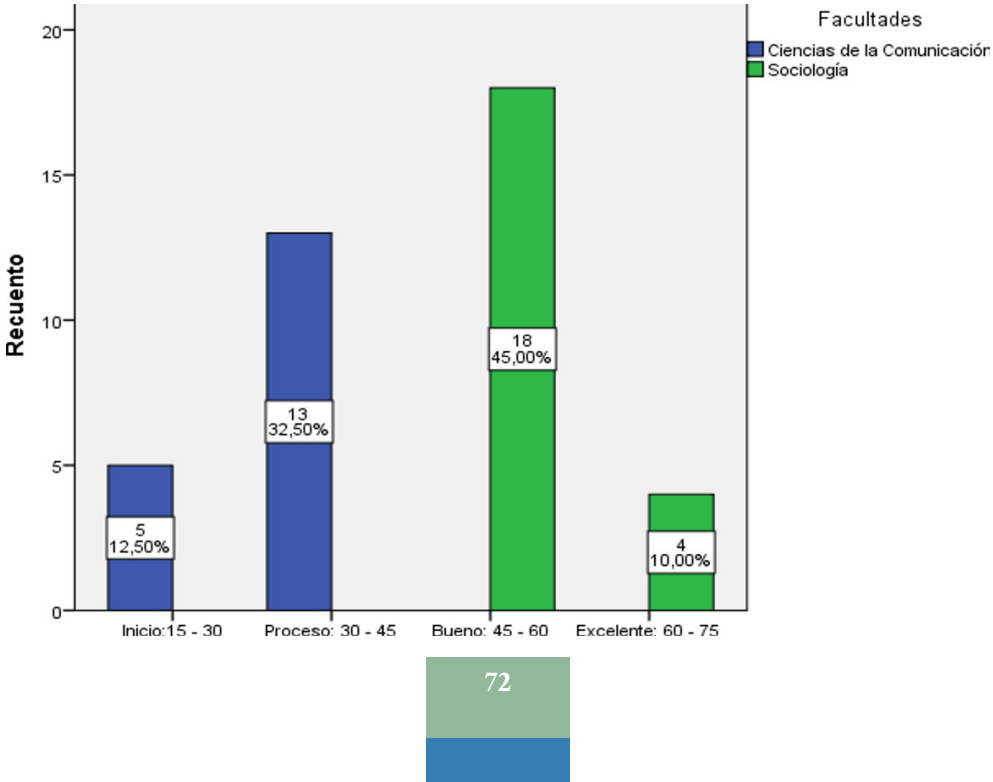
Tabla 16

Nivel de la dimensión gestión en participación social

Nivel		Facultad		Total
		Ciencias de la Comunicación (CC.CC)	Sociología (Soc.)	
Inicio: 16 - 32	F	5	0	5
	%	27,8 %	0,0 %	12,5 %
Proceso: 32 - 48	F	13	0	13
	%	72,2 %	0,0 %	32,5 %
Bueno: 48 - 64	F	0	18	18
	%	0,0 %	81,8 %	45,0 %
Excelente: 64 - 80	F	0	4	4
	%	0,0 %	18,2 %	10,0 %
Total	**F**	**18**	**18**	**32**
	%	**100,0 %**	**100,0 %**	**100,0 %**

Figura 5

Nivel de gestión en participación social



4.12. Contrastación de hipótesis

4.12.1. Hipótesis general

H_0: No existe diferencia significativa dentro de la percepción de los docentes de la Facultad de Sociología y los de la Facultad de Ciencias de la Comunicación, en relación al nivel de gestión en responsabilidad Social Universitaria en la UNCP de Huancayo.

H_1: Existe una diferencia primordial en la opinión que tienen los docentes de la Facultad de Sociología y los de la Facultad de Ciencias de la Comunicación, en torno al nivel de gestión en responsabilidad Social Universitaria en la UNCP de Huancayo.

- Nivel de significancia: $\rho = 0{,}05$ (5 %)
- Cálculo del estadígrafo de prueba:

Tabla 17

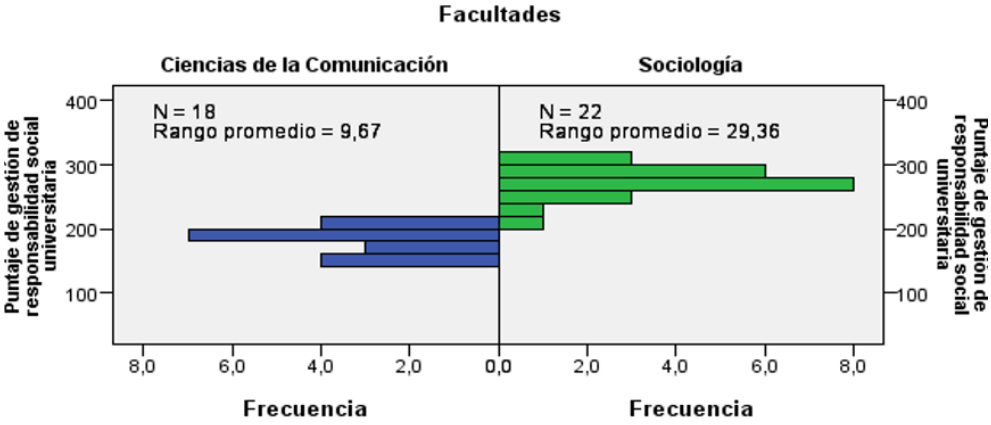
Resultados de U Mann-Whitney de gestión de la responsabilidad social universitaria

Resumen de contrastes de hipótesis				
	Hipótesis nula	**Prueba**	**Sig.**	**Decisión**
1	La distribución de puntaje de gestión de responsabilidad social universitaria entre facultades	Prueba U de Mann-Whitney para muestras independientes	1,235E-10[1]	Se rechaza la hipótesis nula

Nota: Se muestran significaciones asintóticas. El nivel de significación es ,05
[1]Se muestra la significación exacta para esta prueba

Figura 6

Prueba U de Mann-Whitney para muestras independientes (HG)



N total	40
U de Mann-Whitney	393,000
W de Wilcoxon	646,000
Estadístico de prueba	393,000
Error estándar	36,773
Estadístico de prueba estandarizado	5,303
Significación asintótica (prueba bilateral)	,000
Significación exacta (prueba bilateral)	,000

- Regla de decisión: se acepta H_0 si el ρ c > ρ t; caso contrario se acepta la H_1.
- Decisión estadística: según la tabla 17, se rechaza la H_0 y se acepta la H_1.
- Conclusión estadística: los cuadros sustentan que sí existe diferencia significativa en la percepción de los docentes de la Facultad de Sociología y los de la Facultad de Ciencias de la Comunicación, en relación al nivel de responsabilidad social universitaria en la UNCP de Huancayo. Donde ρ c (0,000) ≤ ρ t (0, 05) y U de Mann-Whitney de 393.

4.12.2. Hipótesis Específica 1

H_0: No existe diferencia significativa dentro de la percepción de los docentes de la Facultad de Sociología y los de la Facultad de Ciencias de la Comunicación, sobre el nivel de gestión organizacional en la UNCP de Huancayo.

H_1: Existe diferencia significativa dentro de la percepción de los docentes de la Facultad de Sociología y los de la Facultad de Ciencias de la Comunicación, en torno al nivel de gestión organizacional en la UNCP de Huancayo.

- Nivel de significancia: $\rho = 0{,}05$ (5 %)
- Cálculo del estadígrafo de prueba:

Tabla 18

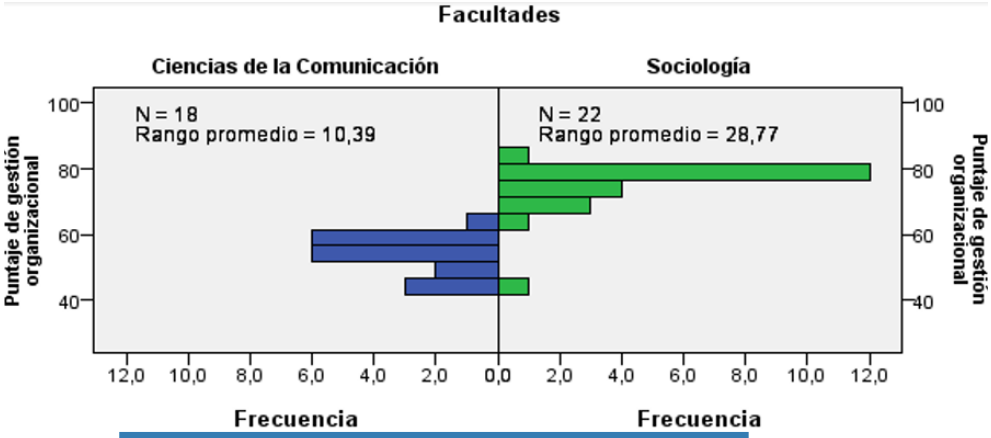
Resultados de U Mann-Whitney de gestión organizacional

Resumen de contrastes de hipótesis				
	Hipótesis nula	**Prueba**	**Sig.**	**Decisión**
1	La distribución de puntaje de gestión organizacional en las facultades	Prueba U de Mann-Whitney para muestras independientes	1,614E-8[1]	Se rechaza la hipótesis nula

Nota: Se muestran significaciones asintóticas. El nivel de significación es ,05
[1]Se muestra la significación exacta para esta prueba

Figura 7

Prueba U de Mann-Whitney para muestras independientes (HE1)



N total	40
U de Mann-Whitney	380,000
W de Wilcoxon	633,000
Estadístico de prueba	380,000
Error estándar	36,704
Estadístico de prueba estandarizado	4,959
Significación asintótica (prueba bilateral)	,000
Significación exacta (prueba bilateral)	,000

- Regla de decisión: se acepta H_0 si el ρ c > ρ t; caso contrario se acepta la H_1.
- Decisión estadística: según la tabla 18, se rechaza la H_0 y se acepta la H_1.
- Conclusión estadística: los cuadros sustentan que sí existe diferencia significativa en la percepción de los docentes de la Facultad de Sociología y los de la Facultad de Ciencias de la Comunicación, en torno al nivel de gestión organizacional en la UNCP de Huancayo. Donde ρ c (0,000) ≤ ρ t (0, 05) y U de Mann-Whitney de 380.

4.12.3. Hipótesis Específica 2

H_0: No existe diferencia significativa dentro de la percepción de los docentes de la Facultad de Sociología y los de la Facultad de Ciencias de la Comunicación, en relación al nivel de gestión académica en la UNCP de Huancayo.

H_1: Existe diferencia significativa dentro de la percepción de los docentes de la Facultad de Sociología y los de la Facultad de Ciencias de la Comunicación, en torno al nivel de gestión académica en la UNCP de Huancayo.

- Nivel de significancia: $\rho = 0{,}05$ (5 %)
- Cálculo del estadígrafo de prueba:

Tabla 19

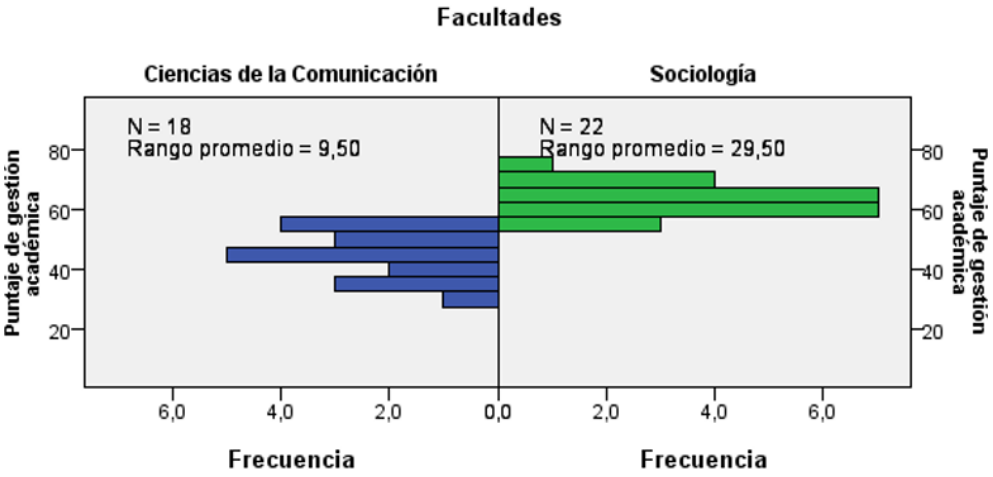
Resultados de U Mann-Whitney de gestión académica

Resumen de contrastes de hipótesis				
	Hipótesis nula	**Prueba**	**Sig.**	**Decisión**
1	La distribución de puntaje de gestión académica es la misma entre las categorías de facultades	Prueba U de Mann-Whitney para muestras independientes	,000[1]	Se rechaza la hipótesis nula

Nota: Se muestran significaciones asintóticas. El nivel de significación es ,05
[1]Se muestra la significación exacta para esta prueba

Figura 8

Prueba U de Mann-Whitney para muestras independientes (HE2)



N total	40
U de Mann-Whitney	396,000
W de Wilcoxon	649,000
Estadístico de prueba	396,000
Error estándar	36,733
Estadístico de prueba estandarizado	5,390
Significación asintótica (prueba bilateral)	,000
Significación exacta (prueba bilateral)	,000

- Regla de decisión: se acepta H_0 si el ρ c > ρ t; caso contrario se acepta la H_1.
- Decisión estadística: según la tabla 19, se rechaza la H_0 y se acepta la H_1.
- Conclusión estadística: los cuadros sustentan que sí existe diferencia significativa en la percepción de los docentes de la Facultad de Sociología y los de la Facultad de Ciencias de la Comunicación, sobre el nivel de gestión académica en la UNCP de Huancayo. Donde ρc (0,000) ≤ ρt (0,05) y U de Mann-Whitney de 396.

4.12.4. Hipótesis Específica 3

H_0: No existe diferencia significativa dentro de la percepción de los docentes de la Facultad de Sociología y los de la Facultad de Ciencias de la Comunicación, en relación al nivel de gestión en investigación en la UNCP de Huancayo.

H_1: Existe diferencia significativa dentro de la percepción de los docentes de la Facultad de Sociología y los de la Facultad de Ciencias de la Comunicación, en torno al nivel de gestión en investigación en la UNCP de Huancayo.

- Nivel de significancia: $\rho = 0{,}05$ (5 %)
- Cálculo del estadígrafo de prueba:

Tabla 20

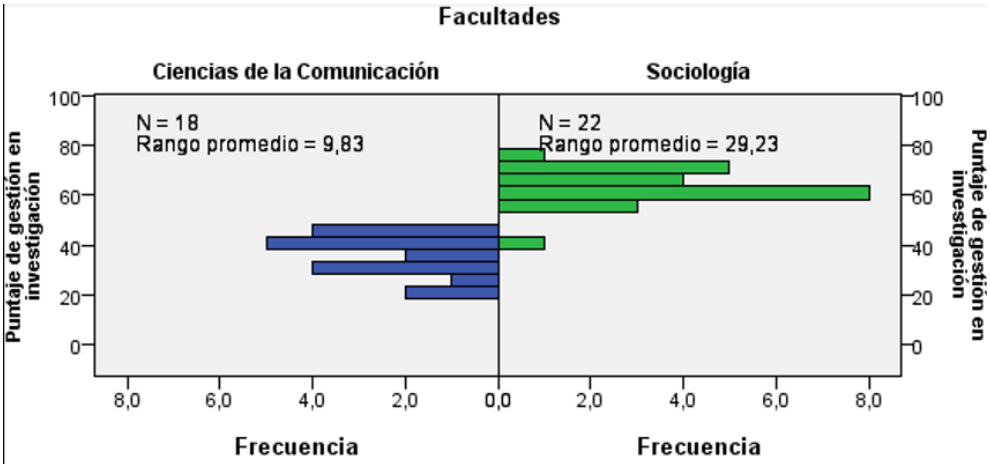
Resultados de U Mann-Whitney de gestión en investigación

Resumen de contrastes de hipótesis				
	Hipótesis nula	**Prueba**	**Sig.**	**Decisión**
1	La distribución de puntaje de gestión en investigación en las facultades.	Prueba U de Mann-Whitney para muestras independientes	5,292E-10[1]	Se rechaza la hipótesis nula

Nota: Se muestran significaciones asintóticas. El nivel de significación es ,05
[1]Se muestra la significación exacta para esta prueba

Figura 9

Prueba U de Mann-Whitney para muestras independientes (HE3)



N total	40
U de Mann-Whitney	390,000
W de Wilcoxon	643,000
Estadístico de prueba	390,000
Error estándar	36,750
Estadístico de prueba estandarizado	5,224
Significación asintótica (prueba bilateral)	,000
Significación exacta (prueba bilateral)	,000

- Regla de decisión: se acepta H_0 si el ρ c > ρ t; caso contrario se acepta la H_1.
- Decisión estadística: según la tabla 20, se rechaza la H_0 y se acepta la H_1.
- Conclusión estadística: los cuadros sustentan que sí existe diferencia significativa en la percepción de los docentes de la Facultad de Sociología y los de la Facultad de Ciencias de la Comunicación, en relación al nivel gestión en investigación en la UNCP de Huancayo. Donde ρc (0,000) ≤ ρt (0,05) y U de Mann-Whitney de 390.

4.12.5. Hipótesis Específica 4

H_0: No existe diferencia significativa dentro de la percepción de los docentes de la Facultad de Sociología y los de la Facultad de Ciencias de la Comunicación, sobre el nivel de gestión en participación social en la UNCP de Huancayo.

H_1: Existe diferencia significativa dentro de la percepción de los docentes de la Facultad de Sociología y los de la Facultad de Ciencias de la Comunicación, en torno al nivel de gestión en participación social en la UNCP de Huancayo.

- Nivel de significancia: $\rho = 0{,}05$ (5 %)
- Cálculo del estadígrafo de prueba:

Tabla 20

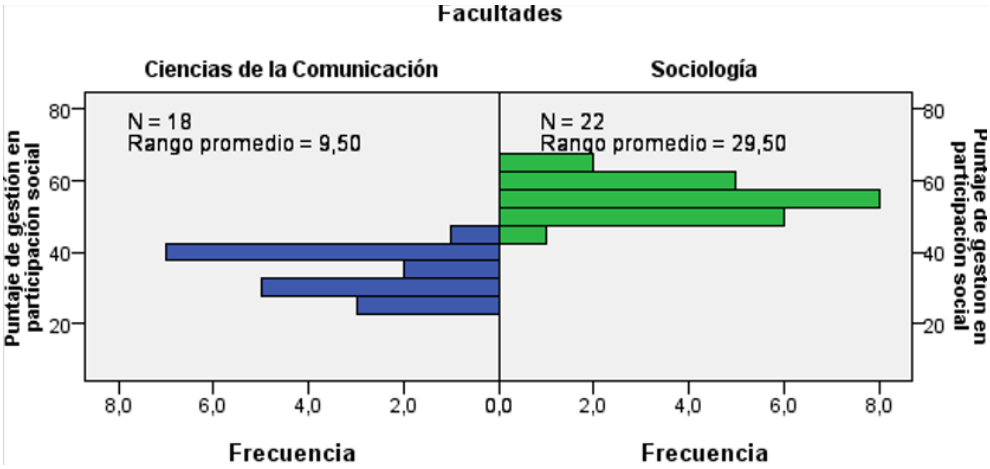
Resultados de U Mann-Whitney de gestión en participación social

Resumen de contrastes de hipótesis				
	Hipótesis nula	**Prueba**	**Sig.**	**Decisión**
1	La distribución de puntaje de gestión en participación social en las facultades.	Prueba U de Mann-Whitney para muestras independientes	1,764E-11[1]	Se rechaza la hipótesis nula

Nota: Se muestran significaciones asintóticas. El nivel de significación es ,05
[1]Se muestra la significación exacta para esta prueba

Figura 10

Prueba U de Mann-Whitney para muestras independientes (HE4)



N total	40
U de Mann-Whitney	396,000
W de Wilcoxon	649,000
Estadístico de prueba	396,000
Error estándar	36,731
Estadístico de prueba estandarizado	5,390
Significación asintótica (prueba bilateral)	,000
Significación exacta (prueba bilateral)	,000

- Regla de decisión: se acepta H_0 si el ρ c > ρ t; caso contrario se acepta la H_1.
- Decisión estadística: según la tabla 21, se rechaza la H_0 y se acepta la H_1.
- Conclusión estadística: los cuadros sustentan que sí existe diferencia significativa en la percepción de los docentes de la Facultad de Sociología y los de la Facultad de Ciencias de la Comunicación,, en torno al nivel de la gestión en participación social en la UNCP de Huancayo. Donde ρc (0,000) ≤ ρt (0,05) y U de Mann-Whitney de 396.

4.13. Hallazgos de la investigación

4.13.1. Gestión de Responsabilidad Social Universitaria por sexo

Tabla 22

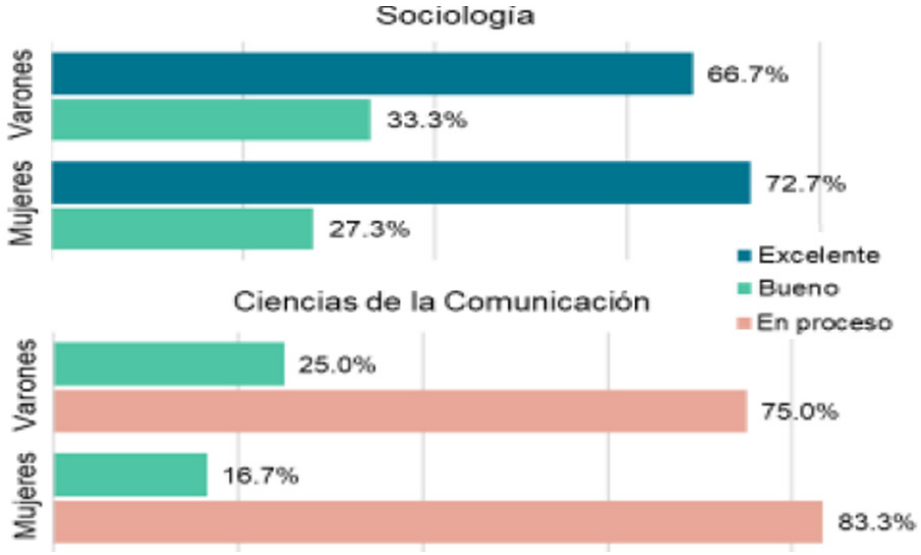
Resultados Social Universitaria por Sexo y Facultad

Gestión de RSU	Mujeres		Varones	
	f	%	f	%
Sociología (Soc.)				
Bueno	1	27.3 %	5	33.3 %
Excelente	6	72.7 %	10	66.7 %
Total	**7**	**100 %**	**15**	**100 %**
Ciencias de la Comunicación (CC. CC.)				
En proceso	5	83.3 %	9	75 %
Bueno	1	16.7 %	3	25 %
Total	**6**	**100 %**	**12**	**100 %**

Nota: n=40. RSU=Responsabilidad Social Universitaria

Figura 11

Nivel de gestión de RSU por sexo



La Tabla 22 y Figura 10 señalan que, en la Facultad de Sociología, hay una mayor proporción de docentes mujeres (72.7 %) y varones (66.7 %), quienes consideran a la gestión de la RSU como excelente. Asimismo, en la Facultad de Ciencias de la Comunicación, existe una mayor proporción de docentes mujeres (83.3 %) y varones (75 %), quienes afirman que la gestión de la RSU apenas está en proceso.

4.13.2. Gestión de responsabilidad social universitaria por edad

Tabla 23

Resultados Social Universitaria por Edad y Facultad

RSU	< 40		40 – 60		> 60	
	f	%	f	%	f	%
Sociología (Soc.)						
Bueno	-	-	2	18.2 %	4	66.7 %
Excelente	5	100 %	9	81.8 %	2	33.3 %
Total	**5**	**100 %**	**11**	**100 %**	**6**	**100 %**
Ciencias de la Comunicación (CC. CC.)						
En proceso	5	83.3 %	7	77.8 %	2	66.7 %
Bueno	1	16.7 %	2	22.2 %	1	33.3 %
Total	**6**	**100 %**	**9**	**100 %**	**3**	**100 %**

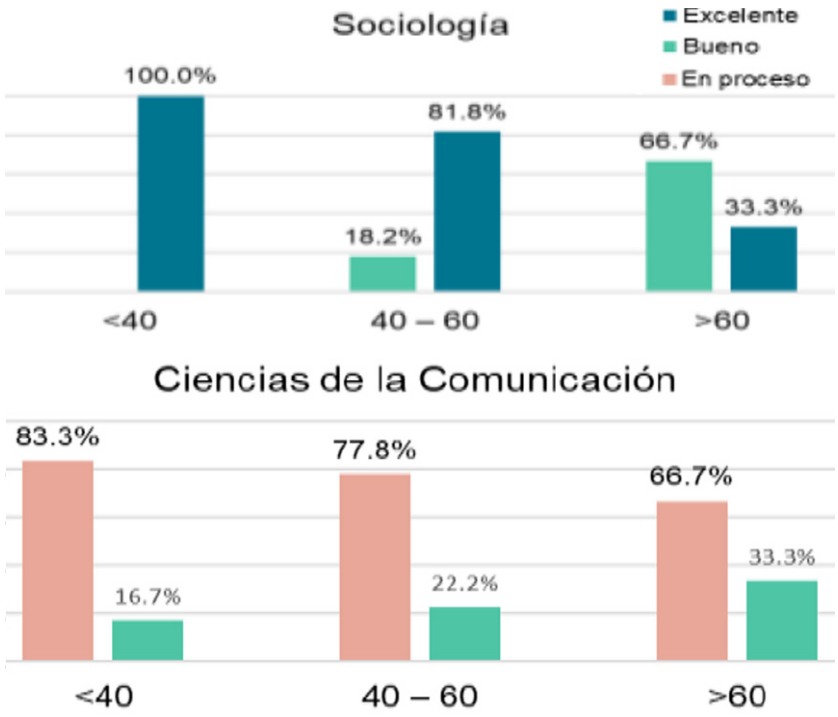
Nota: n=40. RSU=Responsabilidad Social Universitaria

La Tabla 23 y la Figura 12 revelan que no hay muchas diferencias dentro de las perspectivas de los docentes menores de 40 y de quienes están en el rango de 40-60 años de edad. No obstante, sí hay disidencias en la opinión de los docentes mayores de 60 años de edad. De esta manera, en la Facultad de Sociología, el 81.8 % de docentes cuyas edades están en el rango de 40-60 años de edad, consideran que la gestión de RSU es excelente.

Esta opinión es similar en los docentes menores de 40 años (100 %). Caso contrario a la opinión de los docentes mayores de 60 años (66.7 %), pues la gran mayoría considera que la gestión es buena. No sucede lo mismo con los docentes de la Facultad de Ciencias de la Comunicación, ya que la perspectiva sobre la gestión de la RSU es a lo sumo buena.

Figura 12

Nivel de gestión de RSU por edad



4.13.2. Gestión de responsabilidad social universitaria por grado académico

Tabla 24

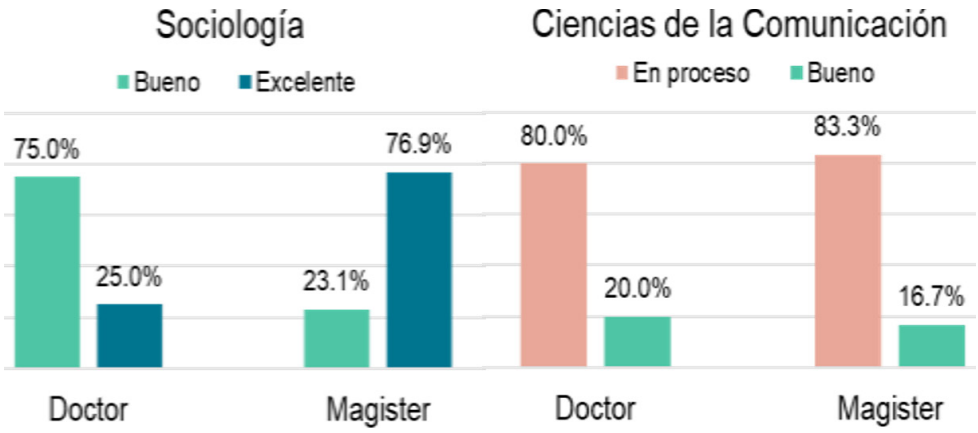
Gestión de Responsabilidad Social Universitaria por Grado Académico y Facultad

RSU	Doctor		Magíster		Bachiller	
	f	%	f	%	f	%
Sociología (Soc.)						
Bueno	3	75 %	3	23.1 %	-	-
Excelente	1	25 %	10	76.9 %	5	100 %
Total	**5**	**100 %**	**11**	**100 %**	**6**	**100 %**
Ciencias de la Comunicación (CC. CC.)						
En proceso	4	80 %	10	83.3 %	-	-
Bueno	1	20 %	2	16.7 %	1	100 %
Total	**6**	**100 %**	**9**	**100 %**	**3**	**100 %**

Nota: n=40. RSU=Responsabilidad Social Universitaria

Figura 13

Nivel de gestión de RSU por Grado y Facultad



La tabla 24 y figura 12 muestran que, en la Facultad de Sociología, los docentes con Máster (76 %) y Bachiller (100 %) se muestran con mayor optimismo sobre la gestión de RSU en la UNCP. Esto debido a que consideran que la gestión de la RSU es excelente, a comparación de los docentes con Doctorado (75 %), quienes consideran que apenas es buena.

Así, en la Facultad de Ciencias de la Comunicación, las opiniones no son tan optimistas, ya que el 80 % de doctores y el 83.3 % de magísteres consideran que la gestión de la RSU se encuentra en proceso.

4.14. Discusión

En la metodología cuantitativa, la contrastación sirve para generar discusión a partir de los resultados estadísticos, los trabajos previos acerca del tema, y el marco teórico. Con esto en mente, podemos encontrar discrepancias o convergencias durante la investigación. De esta manera, se puede reflexionar y realizar diferentes interpretaciones o conclusiones (Popper, 2001; Tamayo, 1995).

A partir de los resultados que expuse durante la investigación, comfirmo que existe una diferencia significativa en la percepción de los docentes de la Facultad de Sociología y los de Ciencias de la Comunicación, en torno al nivel de responsabilidad social universitaria en UNCP de Huancayo (2019).

Reconozco que hay tres estudios previos que no coinciden con estos resultados. Primero, la tesis *Responsabilidad social universitaria en la formación curricular y la participación social* (2014), de Alférez. Segundo, la tesis *La responsabilidad social universitaria* (2015), de Condori. Tercero y último, *Responsabilidad social universitaria y formación profesional en estudiantes de Psicología* (2018), de Condori.

Los tres autores concluyen en que la forma como perciben los estudiantes/administrativos y docentes, varía de acuerdo a la experiencia de los mismos dentro del campo. Los académicos emplearon una metodología

cuantitativa para medir la RSU. No obstante, ellos utilizaron un instrumento que solo mide los principios y valores de la RSU.

En cambio, también existen investigaciones que coinciden con lo que postulo. Primero, *Breve marco teórico de la Responsabilidad social universitaria* (2008), de Vallaeys. Segundo, A*nalísis de la responsabilidad social corporativa desde tres enfoques: stakeholders, capital intelectual y teoría institucional* (2007), de Vaca. Tercero y último, *Gestión de la responsabilidad social universitaria y la calidad académica en las universidades del departamento de Puno, año 2013* (2015), de Flores. Los tres académicos sostienen que la RSU es una política filosófica que mide su gestión a través de sus cuatro dimensiones: gestión organizacional, gestión académica, gestión en investigación y la gestión en participación social. Por tanto, se espera que las universidades sean responsables ante su actuar con la comunidad y sus grupos de interés.

Como señalo durante todo el análisis, la gestión de la RSU se fundamenta en modelos que brinden resultados de alta calidad. Los resultados encontrados en el capítulo anterior, demuestran que cada cuerpo docente de ambas facultades tiene distintas visiones de lo que significa la RSU. Por un lado, los profesores de la Facultad de Sociología, tienden a pensar a la gestión de RSU dentro del nivel de lo bueno y excelente. Esto a causa de que están más empoderados, a diferencia de los docentes de la Facultad de Ciencias de la Comunicación. Asimismo, están llevando a cabo los planes de mejora con el objetivo de acreditar la carrera, en la que están trabajando con los grupos de interés sobre los componentes de la GRSU. Estos se refieren al clima laboral, los campos ecológicos y la gestión académica e investigación.

Una universidad con una gestión responsable tiene procesos continuos de implementación y mejora, que están relacionados con la gestión sostenible en cada dimensión. La organización o gestión institucional debe estar comprometida con las autoridades, los directivos, los administrativos y los grupos de interés externos, mediante programas con buenas prácticas laborales y ambientales.

En el campo académico, se promueve el aprendizaje significativo que se basa en proyectos bajo la formación profesional. Desde este enfoque, se logra intervenir en las comunidades a fin de conocer las diversas realidades que estas afrontan. Así, poder contribuir en la solución de sus problemas, que permite la formación de profesionales inmersos en el campo. Puesto que esto es más que el estar en las aulas, que así genera una visión analítica, crítica y reflexiva. La universidad también es la encargada de formar ciudadanos, quienes tomarán las decisiones que determinará el desarrollo de la sociedad (Vallaeys, 2006).

En relación a la dimensión de investigación-publicación, la universidad debe promover investigaciones interdisciplinarias. También tener convenios interinstitucionales, y su labor debe impactar positivamente en la sociedad, cuyos integrantes promueven el desarrollo a través de los estudios (Vallaeys, 2006).

Finalmente, en relación a la dimensión de la participación social, se debe considerar a la universidad como un ente vinculado a las comunidades mediante las acciones de intervención e investigación aplicada. Esto se lleva a cabo a través de la proyección social y extensión universitaria a favor de las comunidades marginalizadas. Así, esta acción depende de la Responsabilidad Social Universitaria, pues es preciso que promueva la participación de docentes y estudiantes para que realicen labores de proyección, que solucionen los problemas colectivos (Vallaeys, 2006).

La importancia de esta investigación recae en que aporta, primero, al saber de los docentes acerca de la gestión de RSU en sus respectivas facultades. Segundo, la investigación recolecta una base de datos que sirve como soporte para las posibles investigaciones que se pueden realizar. Tercero, permite el compromiso entre los docentes, la universidad y la sociedad, pues la teoría se demuestra en la práctica. A pesar de que el presente análisis tiene una mirada genérica de los problemas que impactan en la realidad, esto demuestra que hace falta tomar acciones inmediatamente.

4.15. Conclusiones

- Reconozco que existe diferencia significativa en la percepción de los docentes de las facultades de Sociología y Ciencias de la Comunicación, en torno al nivel de gestión de responsabilidad social universitaria en la UNCP de Huancayo (2019). Tiene un nivel de significancia de ρc (0,000) ≤ ρt (0,05) y U de Mann-Whitney de 393.
- Identifico que existe diferencia significativa en la percepción de los docentes de las facultades de Sociología y Ciencias de la Comunicación, sobre la gestión organizacional en la UNCP de Huancayo (2019). Tiene un nivel de significancia ρc (0, 000) ≤ ρt (0, 05) y U de Mann-Whitney de 380.
- Determino que existe diferencia significativa en la percepción que tienen los docentes de las facultades de Sociología y Ciencias de la Comunicación, en relación al nivel de gestión en académica en la UNCP de Huancayo (2019). Tienen un nivel de significancia de ρc (0,000) ≤ ρt (0,05) y U de Mann-Whitney de 396.
- Comprendo que existe diferencia significativa en la percepción que tienen los docentes de las facultades de Sociología y Ciencias de la Comunicación, en torno al nivel de gestión en investigación en la UNCP de Huancayo (2019). Tienen un nivel de significancia de ρc (0,000) ≤ ρt (0,05) y U de Mann-Whitney de 390.
- Entiendo que existe diferencia significativa en la percepción que tienen los docentes de las facultades de Sociología y Ciencias de la Comunicación, sobre el nivel de participación social en la UNCP de Huancayo (2019). Tiene un nivel de significancia de ρc (0,000) ≤ ρt (0,05) y U de Mann-Whitney de 396.

4.16. Recomendaciones

- La comunidad universitaria, especialmente los docentes de ambas facultades, debe continuar impulsando el conocimiento, la comprensión

y el compromiso de la gestión de responsabilidad social universitaria. Esto con el fin de realizar un plan de acción con la sociedad y sus grupos de interés a nivel interno y externo.

- Las autoridades de ambas facultades deben participar activamente en el desarrollo de la gestión organizacional en relación al buen clima laboral, campus ecológico, ética y transparencia.
- Los docentes de ambas facultades deben estar actualizados acerca de las metodologías que se fundamentan en el aprendizaje que sean sostenibles. Además, deben de considerar a actores externos cuando elaboren un plan de estudio.Las facultades de la universidad deben empoderarse de saberes sobre nuevas metodologías paradigmáticas de la investigación, como la inter y transdisciplinariedad. Es decir, que respondan eficazmente a las necesidades de su comunidad, y que las medidas a tomar sean publicadas para el conocimiento de todos.
- Las facultades de la universidad deben elaborar proyectos concretos para las comunidades vulnerables, y participar en la agenda de desarrollo local, nacional e internacional.

CAPÍTULO V

PERSPECTIVAS DE LA GESTIÓN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA DESDE UN PUNTO DE VISTA SOCIOLÓGICO Y COMUNICACIONAL

Mientras que la universidad tiene la obligación de ofrecer un servicio de alta calidad dentro de las diferentes carreras que imparte, los directivos de esta casa de estudio tienen la labor de contribuir con la formación profesional del estudiante. De este modo, el alumno puede desempeñarse sin dificultades durante su etapa universitaria y laboral. Así, sostengo que es necesario aplicar la responsabilidad social en las universidades, porque es necesario elaborar nuevas estrategias que ofrezcan un mejor servicio que esté de acuerdo con las exigencias de una comunidad inestable. Por ende, se requiere la asignación de nuevos roles que permitan afrontar los retos inesperados.

En línea con lo propuesto anteriormente, llevar a cabo la responsabilidad es indispensable, porque más allá de convertir a la universidad en un

centro más competitivo, define su posición estratégica y resalta el compromiso que tiene con la sociedad. Cuando la institución ofrece un servicio completo, manifiesta su preocupación por el bienestar académico y personal de los estudiantes. Por tal motivo, el personal de la institución se encarga de programar tutorías o exámenes psicológicos y/o físicos, con la finalidad de comprobar que el estudiante no presente inconvenientes al momento de estudiar. De lo contrario, se le proporciona asesorías para que pueda sobrellevar su situación. Sin embargo, la gestión de la universidad debe ser organizada y, ante todo, responsable para alcanzar un objetivo común de formar a los futuros profesionales.

A partir de lo comentado, entiendo que la responsabilidad social universitaria vela por responder correctamente a las necesidades del alumnado. Para esto, debe tener las demandas de la sociedad como base para que las autoridades gestionen y construyan caminos, que les permitan plantear nuevos objetivos, programas, políticas, y entre otros. Así, se obtendrán resultados benéficos para la calidad de vida del estudiante. Por ende, se debe conocer las dimensiones que favorecen a la gestión de la responsabilidad social: la gestión organizacional, académica, de investigación y participación social.

1. Primero, en la dimensión organizacional, se desarrollan estrategias que ayuden a mantener un clima laboral óptimo. Esto a causa de que hay diversas instituciones que, lamentablemente, no tratan de forma correcta al personal que trabaja en la entidad. En consecuencia, ellos tienden a renunciar para buscar mejores oportunidades de trabajo. Además, las políticas que se ordenen en esta dimensión, deben de buscar el crecimiento profesional de los docentes. Así, proporcionan una educación que cumpla con las expectativas de la sociedad.
2. Segundo, la dimensión académica se enfoca en elaborar el currículo institucional, que toma en cuenta la participación de las personas que laboran en dicho centro. Este punto es relevante, porque influye de manera directa en el aprendizaje de los alumnos. Puesto que en caso de

que la universidad no actualice la malla curricular, la enseñanza impartida sería deficiente para una sociedad que exige nuevos cambios. Esto se observa en la actualidad, cuando todo profesional debe culminar con éxito el desarrollo de sus competencias, capacidades, habilidades y destrezas. En el caso contrario, no será capaz de desenvolverse acorde a las expectativas de la comunidad.

3. Tercero, la dimensión relacionada con la investigación, es la actividad más relevante y considerada como la finalidad de la universidad para que el alumno pueda aplicar los conocimientos adquiridos en clase.

4. Por último, la dimensión de la participación social es donde los agentes involucrados deben administrar proyectos que generen impacto en la sociedad. De este modo, los estudiantes pueden participar y realizar investigaciones a partir de lo que observan.

A través de toda la investigación, comprendo que la gestión de responsabilidad social abarca un conjunto de dimensiones necesarias para mejorar la calidad educativa. Estas dimensiones deben ser tomadas en cuenta para estructurar óptimamente la organización de la universidad para que se puedan cumplir los objetivos propuestos.

Como comenté durante la investigación, es menester que quienes participan en la gestión tengan conocimiento sobre la responsabilidad social universitaria para que puedan opinar en beneficio de la institución. Esto con la finalidad de que mejore el servicio que ofrece, ya que si los programas que proporcionan no se encuentran aptos y actualizados para que el estudiante pueda desarrollarse de modo integra; entonces, la institución habrá fallado como centro educativo al no haber sido capaz de gestionar sus recursos de la manera más adecuada.

Como se indicó, no todas las personas conocen sobre la gestión de la responsabilidad social universitaria. A través de la estadística, observé que algunos docentes de las facultades de Sociología y Ciencias de la Comunicación, mantienen una visión diferente acerca de dicha responsabilidad.

Mientras que los profesores de la Facultad de Sociología han señalado que la gestión que tienen sobre la responsabilidad social es buena o excelente en todas las dimensiones expuestas, los educadores que pertenecen a la Facultad de Ciencias de la Comunicación han afirmado que la misma gestión no alcanza las metas propuestas.

En otras palabras, los docentes de Sociología no comprendieron adecuadamente sobre la gestión de la responsabilidad social, porque solo se cumple con la enseñanza de temas de la carrera. Sin embargo, también se debe indicar que cada año se formulan nuevas metodologías, proyectos, actualización del currículo, y entre otros, que permitan responder a las necesidades de la sociedad. Asimismo, es necesario indicar que, tanto autoridades como docentes deben participar y comprometerse con la labor que se les asigne, y resolver los problemas que se les presenten.

A partir de lo comentado en los párrafos anteriores, la universidad tiene que instruir a todos los miembros de la entidad para que las facultades, como las de Sociología y Comunicación, no posean perspectivas diferentes sobre la RSU. Así, se les indica a cada miembro que actualicen la enseñanza que varía junto con las necesidades de la sociedad.

En la misma línea, la gestión de la responsabilidad social universitaria es un componente importante en toda universidad, porque se encarga de preocuparse por la calidad educativa que se brinda en sus diferentes dimensiones. Por este motivo, los miembros de cada facultad deben conocer acerca del tema. De esta forma, debería de dejar de existir una educación desigual dentro de una misma institución, como es el caso propuesto acerca de las facultades de Sociología y de Ciencias de la Comunicación.

Aquí, los docentes poseían una perspectiva diferente sobre la responsabilidad social, que, en consecuencia, ocasionó a que en una de ellas la enseñanza no esté actualizada como resultado del pensamiento erróneo. Esto se diferencia al caso de la Facultad de Comunicación Social, donde los profesores u otros miembros se esmeraban por mejorar la educación que

impartían. Además, la gestión que se realiza en cada facultad o carrera debe ser supervisada para comprobar que las autoridades y el personal restante se encuentren comprometidos con la tarea asignada para lograr reproducir un servicio educativo ameno.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

A Aguirre-Bastos, C. (2017). Universities and Inclusive Development in Bolivia. In Brundenius, C. et al. (Ed.). *Universities, Inclusive Development and Social Innovation. An International Perspective*. Springer

Alférez, A. (2014). *Responsabilidad social universitaria en la formación curricular y la participación social: El Caso de la Facultad de Educación de la Universitat Intenacional de Catalunya. Barcelona-España.* [Tesis de pregrado, Universitat Internacional de Catalunya, España]. https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=132857

Altbach, P. G., Rieisberg, L., & Rumbley, L. E. (2009). *Trends in global higher education: Tracking an academic revolution: A report prepared for the UNESCO 2009 World Conference on Higher Education.* UNESCO

Arévalo, M. y Escobar, S. (2018). La responsabilidad social empresarial: concepto, teorías y dimensiones. *Episteme. Revista digital de Ciencia, Tecnología e Innovación. 5*(NE), 604 – 619. http://45.238.216.13/ojs/index.php/EPISTEME/article/view/1508

Arocena, R. (2017). Fostering the Development Role of the University in Uruguay. In Brundenius, C. et al. (Ed.). *Universities, Inclusive Development and Social Innovation. An International Perspective*. Springer

Baca, H. (2015). *La responsabilidad social universitaria: propuesta conceptual y medición en el ámbito de una universidad privada de Lima-Perú.* [Tesis doctoral, Universidad de Sevilla. España]. Repositorio Institucional. http://hdl.handle.net/11441/38435

Borges, T. et al. (2017). Social Development as an Academic Mission of Brazilian Universities: Public Policies and the Case of the Federal University of Rio de Janeiro. In Brundenius, C. et al. (Ed.). Universities, Inclusive Development and Social Innovation. An International Perspective. Springer

Brock, C. (2009). Historical and societal roots of regulation and accreditation of higher education for quality assurance. In Global University Network for Innovation (Ed.), *Higher education at a time of transformation: New dynamics for social responsibility*. GUNI/Palgrave Macmillan

Brundenius, C. et al. (Ed.) (2017). *Universities, Inclusive Development and Social Innovation. An International Perspective*. Springer

Cabrera – Bravo, C., Fuentes – Zurita, M. y Cerezo – Segovia, G. (2017). La gestión financiera aplicada a las organizaciones. D*ominio de las Ciencias, 3*(4), 220 – 232. https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/683

Cardona – Arbeláez, D., Mejía – Reatiga, C. y Hernández – Cobos, J. (2020). La ética en los negocios: una perspectiva desde los *stakeholder. Revista Saber, Ciencia y Libertad, 15*(2), 151 – 163. https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2020v15n2.6726

Chávez – Haro, M., Castelo – Salazar, A. y Villacis – Uvidia, J. (2020). La gestión administrativa desde los procesos de las empresas agropecuarias en Ecuador. *Revista Científica Ciencias Económicas y Empresariales, 5*(18), 16 – 29. https://doi.org/10.23857/fipcaec.v5i18.198

Chica, S. (2011). Una mirada a los nuevos enfoques de la gestión pública. *Administración y Desarrollo, 53*(39), 57 – 74. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3776682

Condori, R. (2018). *Responsabilidad social universitaria y formación profesional en estudiantes de Psicología, 2017. Trujillo – Perú.* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Lima, Perú]. Repositorio Institucional. http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/13106

Corrêa, R., Osborne, S. y Guarnieri, P. (2020). Influências dos stakeholders e desempenho do governo local: uma revisao sistemática da literatura. *Revista de Administração Pública, 54*(3), 448 – 467. http://dx.doi.org/10.1590/0034-761220180256

Egami, N. & Shigeru, T. (2017). Cultivating Competent Individuals Thinking Globally in a Local Setting: Service Learning at Kyoto University. In Shek, D. & Hollister, R. (Ed.). *University Social Responsibility and Quality of Life. A Global Survey of Concepts and Experiences.* Springer

Fernández, J. (2018). Redes y vinculaciones organizacionales con los grupos de interés para el desarrollo del comportamiento empresarial socialmente responsable. *Compendium, 21*(40), 1-7. https://core.ac.uk/download/pdf/270308602.pdf

Flores, P. (2015). *Gestión de la responsabilidad social universitaria y la calidad académica en las universidades del departamento de Puno, año 2013.* [Tesis doctoral,

Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez", Puno, Perú]. Repositorio Institucional. http://repositorio.uancv.edu.pe/handle/UANCV/303

Freudenreich, B., Ludeke – Freund, F. y Schaltegger, S. (2020). A Stakeholder Theory Perspective on Business Models: Value Creation for Sustainability. *Journal of Business Ethics,* (166), 3 – 18. https://doi.org/10.1007/s10551-019-04112-z

Hamasaki, Yukiko; Pionnié-Dax, Nancy; Dorard, Géraldine; Tajan, Nicolas; Hikida, Takatoshi (2020). Identifying Social Withdrawal (Hikikomori) Factors in Adolescents: Understanding the Hikikomori Spectrum. *Child Psychiatry & Human Development.* Retrieved from https://link.springer.com/article/10.1007/s10578-020-01064-8

Hamra, A. (2020). Pirámide de jerarquía. *Perspectivas: Revista Científica de la Universidad de Belgrano, 2*(1), 195 – 199. https://revistas.ub.edu.ar/index.php/Perspectivas/article/view/94

Hernández, D. y Escobar, A. (2017). Modelo de Contabilidad Social como Herramienta de Gestión para la Responsabilidad Social Empresarial. *IJMSOR, 2*(1), 44 – 56. DOI: 10.17981/ijmsor.02.01.07

Hernández, D. y Manrique, G. (2017). *La responsabilidad Social Empresarial y su influencia en el éxito competitivo de las empresas agroexportadoras de uva fresca.* [tesis de pregrado, Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú]. Repositorio Institucional. http://200.37.102.150/handle/USIL/2676

Hollister, R. (2017). A comprehensive university-wide strategy to educate students in all fields for lifetimes of active citizenship. In Shek, D. & Hollister, R. (Ed.). *University Social Responsibility and Quality of Life. A Global Survey of Concepts and Experiences.* Springer

Johnson, Z. (2019). Good Guys Can Finish First: How Brand Reputation Affects Extension Evaluations. *Journal of Consumer Psychology, 29*, pp. 565–583.

Johnson, Zachary; Ashoori, Minoo; Lee, Yun (2018). Self-Reporting CSR Activities: When Your Company Harms, Do You Self-Disclose? *Corporate Reputation Review, 21* (4), pp. 153–164

La República (2019, 27 de mayo). *La responsabilidad social en las marcas*. Recuperado de https://larepublica.pe/marketing/851328-la-responsabilidad-social-en-las-marcas/?ref=lre

Lay, S. (2004). *The interpretation of the Magna Charta Universitatum and its principles*. Bononia University Press

León, S. y Vargas, L. (2019). *Comportamiento organizacional en las empresas privadas: una revisión sistemática de la literatura científica de los últimos años*. [tesis de pregrado, Universidad Privada del Norte, Trujillo, Perú]. Repositorio Institucional. https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/23277

Marulanda, N. y Rojas, M. (2019). Ética en Instituciones de Educación Superior para la Construcción de Relaciones de Confianza con Grupos de Interés (*Stakeholders*). *Información Tecnológica, 30*(3), 269 – 276. http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000300269

Mendoza – Briones, A. (2017). Importancia de la gestión administrativa para la innovación de las medianas empresas comerciales en la ciudad de Manta. *Dominio de las Ciencias, 3*(2), 947 – 964. http://dx.doi.org/10.23857/dom.cien.pocaip.2017.3.2.may.%20947-964

Mendoza, D., Jaramillo, M. y López, D. (2020). Responsabilidad social de la Universidad de La Guajira respecto a las comunidades indígenas. *Revista*

de Ciencias Sociales, 26(2), 95 – 106. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7500745

Mora – Pisco, L., Duran – Vasco, M. y Zambrano – Loor, J. (2016). Consideraciones actuales sobre gestión empresarial. *Dominio de las Ciencias, 2*(4), 511 – 520. http://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/276

Morales, M. (2014). Nueva Gestión Pública en Chile: Orígenes y Efectos. *Revista de Ciencia Política, 34*(2), 417 – 438. http://dx.doi.org/10.4067/S0718-090X2014000200004

Morejón, M. (2018). Comportamiento organizacional: Análisis a partir de su aplicación en la Administración Pública. *Revista Enfoques: Ciencia Política y Administración Pública, 16*(29), 1- 16. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7428977

Naciones Unidas (2021). Objetivos de Desarrollo Sostenible. Recuperado de https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/

Núñez, J. et al. (2017). Universities, Inclusive Development, and Social Innovation: Does That Debate Matter in Cuba? In Brundenius, C. et al. (Ed.). *Universities, Inclusive Development and Social Innovation. An International Perspective*. Springer

Ormaza, J., Ochoa, J., Ramírez, F. y Quevedo, J. (2020). Responsabilidad social empresarial en el Ecuador: Abordaje desde la Agenda 2030. *Revista de Ciencias Sociales, 26*(3), 175 – 193. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7565475

Orozco, I. (2020). De la ética empresarial a la sostenibilidad, ¿por qué debe interesar a las empresas? *The Anáhuac Journal: Bussines and Economics, 20*(1), 77 – 105. https://doi.org/10.36105/theanahuacjour.2020v20n1.03

Osorio, F. y Londoño, J. (2015). Intención emprendedora de estudiantes de educación media: extendiendo la teoría de comportamiento planificado mediante el efecto exposición. *Cuadernos de Administración, 28*(51), 103 – 131. https://www.redalyc.org/pdf/205/20543851004.pdf

Padilla, C., Arévalo, D., Bustamante, M. y Vidal, C. (2017). Responsabilidad Social Empresarial y Desempeño Financiero en la Industria del Plástico en Ecuador. *Información Tecnológica, 28*(4), 93 – 102. doi: 10.4067/S0718-07642017000400012

Pinto, J. y Lisboa, P. (2017). Ética y Agencia. Una revisión crítica de la neutralidad moral de la Teoría de la Agencia. *Revista Empresa y Humanismo, 20*(2), 51 – 86. DOI: 10.15581/015.XX.2.51-86

Popper, K. (2001). *La lógica de la investigación científica.* Madrid - España: Tecnos.

Puukka, J. (2017). Local and Global Engagement: Balancing Needs al Global, National and Local Level. In Global University Network for Innovation (2017). *Higher Education in the World 6. Towards a Socially Responsible University: Balancing the Global with the Local.* Global University Network for Innovation – GUNi

Quevedo, M., Patiño, R. y Vinueza, S. (2020). Responsabilidad social empresarial en el contexto del COVID – 19. *Revista Científica de Ciencias Sociales, 5*(1), 75 – 85. https://doi.org/10.26490/uncp.sl.2021.5.1.813

Ryall, J. (2020, December 29th). 'Fear and finances': births in Japan predicted to fall below this year's record low over coronavirus concerns. *South China Morning Post.* https://www.scmp.com/week-asia/health-environment/article/3115688/fear-and-finances-births-japan-predicted-fall-below

Schneller, C. & Thoni, E. (Ed.) (2012). *Knowledge Societies: Universities and their Social Responsibilities. 2nd Asia-Europe Education Workshop.* Asia-Europe Foundation

Schneller, C. (2012). Access to Higher Education. In Schneller, C. & Thoni, E. (Ed.). *Knowledge Societies: Universities and their Social Responsibilities. 2nd Asia-Europe Education Workshop.* Asia-Europe Foundation

Scott, J. C. (2006). The mission of the university: Medieval to postmodern transformations. *The Journal of Higher Education*, 77, 1–39.

Sheehy, B. (2015, October 1st). Defining CSR: Problems and Solutions. *Journal of Business Ethics, 131* (3), 625–648.

Shek, D. & Hollister, R. (2017). *University Social Responsibility and Quality of Life. A Global Survey of Concepts and Experiences.* Springer

Tamayo, M. (1995). *El proceso de investigación científica.* México: Limusa S.A.

Toro, J. y Rodríguez, M. (2017). Formación en Ética en las Organizaciones: Revisión de la Literatura. *Información Tecnológica, 28*(2), 167 – 180. doi: 10.4067/S0718-07642017000200018

Turmaine, I. & Schneller, C. (2012). Universities' contribution to Education for All (EFA) and the Millennium Development Goals (MDGs). In Schneller, C. & Thoni, E. (Ed.) (2012). *Knowledge Societies: Universities and their*

Social Responsibilities. 2nd Asia-Europe Education Workshop. Asia-Europe Foundation

Vaca, R. (2007). *Analísis de la responsabilidad social corporativa desde tres enfoques: stakeholders, capital intelectual y teoría institucional*. Logroño - España: Universidad de la Rioja.

Valderrama, S. (2019). Pasos para elaborar proyectos de investigación científica: Cuantitativa, Cualitativa y Mixta. Lima - Perú: San Marcos.

Vallaeys, F. (2006). *Breve marco teórico de la Responsabilidad social universitaria*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.

Vélez – Romero, X. y Cano – Lara, E. (2016). Los diferentes tipos de responsabilidad social y sus implicaciones éticas. *Revista Científica Dominio de las Ciencias, 2*(ne), 117 – 126. http://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/index

Watson, D., Hollister, R. M., Stroud, S. E., & Babcock, E. (2011). *The engaged university: International perspectives on civic engagement*. Routledge

Zapata, J. (2014). Globalización urbana y ciudades globales. Las transformaciones y heterogeneidades espaciales de las ciudades contemporáneas. *Revista Entorno Geográfico, 10*, pp. 32-43



EDITORIAL
NAVEGANTE