



TESIS DOCTORAL
2015

**LA RESPONSABILIDAD SOCIAL
UNIVERSITARIA. EL CASO DE LA UNED
(ESPAÑA)**

ANA ISABEL CORREIA MENDES E LAND
Licenciada en Lenguas y Literaturas Modernas, Estudios Portugueses

**DEPARTAMENTO DE TEORÍA DE LA EDUCACIÓN
Y PEDAGOGÍA SOCIAL
FACULTAD DE EDUCACIÓN**

DIRECTORA: MARTA RUIZ CORBELLA
CODIRECTORA: MARÍA JOSE BAUTISTA-CERRO RUIZ

**DEPARTAMENTO DE TEORÍA DE LA EDUCACIÓN
Y PEDAGOGÍA SOCIAL
FACULTAD DE EDUCACIÓN**

**LA RESPONSABILIDAD SOCIAL
UNIVERSITARIA. EL CASO DE LA UNED
(ESPAÑA)**

ANA ISABEL CORREIA MENDES E LAND
Licenciada en Lenguas y Literaturas Modernas, Estudios Portugueses

DIRECTORA: MARTA RUIZ CORBELLA
CODIRECTORA: MARÍA JOSE BAUTISTA-CERRO RUIZ

Agradecimientos

Quiero, con estas líneas, mostrar mi agradecimiento a todos los que me han apoyado durante el período de realización de esta tesis doctoral. Soy consciente de que gracias a ellos y a los muchos momentos que no les he dedicado puedo presentar hoy este trabajo. Así pues, les agradezco la generosidad con la que, no sólo no han reclamado ese tiempo que probablemente les correspondía, sino que me han animado permanentemente a seguir adelante.

Quiero, no obstante, dar las gracias en especial:

A la directora de esta tesis, Marta Ruiz Corbella, por haberme transmitido su claridad de ideas y por su apoyo y ánimo constante, sin olvidar la minuciosidad en sus observaciones y su permanente buena disposición.

A la codirectora de esta tesis, María Josefa Bautista-Cerro Ruiz, por los ánimos que me infundió en cada una de las conversaciones que hemos tenido. Su brillante trayectoria ha sido para mí un ejemplo.

A toda mi familia y, en especial, a mi abuela y a mi madre, porque siempre me han transmitido el afán de seguir adelante sin caer en la impaciencia.

A los profesores que participaron en la fase de experimentación de esta tesis.

A las siguientes instituciones e individuos: National Library of Education (US Department of Education), Profesora Doctora Hong-Jo Choi, Profesora Doctora Olga Chaves Carballo y Profesor Doctor Pedro Campos, Arturo Otero, mis compañeras de Costa Rica, Irma Ramírez, Jessenia Castrillo Sequeira, Ethel Sandí, Yamileth González Tello, Vanessa Cabalceta, mis madres ticas, Dña Brenda y Dña Leonor, a mis compañeras, Irlene Santos, Inês Santos y Maria João Amaral, y a mis compañeros del Ministerio de Educación de EEUU (US Department of Education), Rich Wilson, Harry Kessler y Jim Richards.

Quiero agradecer muy especialmente al Profesor Doctor Juan José Martí-Noguera y a la Profesora Maria Cecília Moura da Silva; sin ellos, este trabajo no hubiera sido posible.

Por fin, me gustaría agradecerle a mi amigo, Josep Ramón García, el entusiasmo con el que siempre creyó en mí y el apoyo que siempre me dio, sobre todo en los momentos en los que más los necesité. Quiero agradecerle también a Josep y a su esposo Óscar sus siempre atinados comentarios profesionales.

Reitero mi agradecimiento a todos ellos y a los que, injustamente, pueda haber olvidado mencionar.

ÍNDICE

ÍNDICE	4
ABREVIATURAS Y SIGLAS	7
INTRODUCCIÓN	10
CAPÍTULO 1 RESPONSABILIDAD: APROXIMACIÓN AL CONCEPTO.....	19
1.1 Responsabilidad personal y colectiva	24
1.2 Responsabilidad pasada y responsabilidad anticipada o prospectiva.....	26
1.3 Responsabilidad: reciprocidad y no reciprocidad.....	26
1.4 Responsabilidad social de instituciones y organizaciones	28
1.4.1 Responsabilidad Social Corporativa: orígenes, definiciones, características e implicaciones del concepto.....	29
1.4.1.1 Responsabilidad Social Corporativa: grupos de interés	34
1.4.1.2 Responsabilidad Social Corporativa: marcos normativos e iniciativas.....	36
CAPÍTULO 2 LA UNIVERSIDAD Y LA RESPONSABILIDAD SOCIAL	42
2.1 Responsabilidad Social Universitaria: aproximación al concepto y fundamentación de la elección de una división tripartida de la RSU, basada en las dimensiones valórica o normativa, gerencial y transformadora	48
2.1.1 La Responsabilidad Social Universitaria: enfoque valórico o normativo	51
2.1.1.1 Aproximación al concepto	52
2.1.1.2 Aportaciones sistematizadas de los autores	54
<i>Los Principios para una Educación Responsable en Gestión</i>	57
<i>Los valores y principios de la Responsabilidad Social Universitaria, y el cuestionario de Universidad: Construye País</i>	60
2.1.1.3 Instrumentos del enfoque valórico o normativo de la Responsabilidad Social Universitaria	64
2.1.1.4 Valoración personal.....	68
2.1.2 La Responsabilidad Social Universitaria: enfoque gerencial	69
2.1.2.1 Aproximación al concepto	69
2.1.2.2 Aportaciones sistematizadas de los autores	70
2.1.2.3 Instrumentos del enfoque gerencial de la Responsabilidad Social Universitaria..	77
2.1.2.4 Grupos de interés.....	80
2.1.2.5 Valoración personal.....	84
2.1.3 La Responsabilidad Social Universitaria: enfoque transformador	84
2.1.3.1 Aproximación al concepto	85
2.1.3.2 Aportaciones sistematizadas de los autores	87
2.1.3.3 Instrumentos del enfoque transformador de la Responsabilidad Social Universitaria	88
2.1.3.4 Valoración personal.....	88
2.1.4 Comparación y valoración en conjunto de los tres enfoques.....	89
CAPÍTULO 3 LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN A DISTANCIA (UNED) DE ESPAÑA.....	91
3.1 Marco histórico y normativo, estructura y organización	92
3.2 Funciones.....	97
3.3 Ámbito geográfico de actuación.....	99

3.4 Datos generales sobre oferta académica, recursos humanos, alumnado, rendimiento, matrícula, investigación e indicadores económicos de gasto.....	100
3.5 La Responsabilidad Social y la Responsabilidad Social Universitaria en la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED) (España).....	103
3.5.1 Eje institucional: la Comisión de Responsabilidad Social de la UNED.....	104
3.5.2 Las herramientas de Responsabilidad Social Universitaria de la UNED.....	105
3.5.3 La Responsabilidad Social según la UNED: dimensiones y componentes del concepto.....	109
3.5.3.1 Enfoque valórico o normativo: los valores y principios.....	111
3.5.3.2 Enfoque gerencial: la administración o gestión responsable de los impactos.....	127
3.5.3.2.1 La Responsabilidad Social Corporativa en la UNED.....	140
3.5.3.3 Enfoque transformador: el cambio social.....	141
3.5.4 Comentario global sobre la Responsabilidad Social Universitaria en la UNED.....	146
SEGUNDA PARTE	151
CAPÍTULO 4 METODOLOGÍA	152
4.1 Justificación y delimitación del problema.....	155
4.2 Objetivos.....	156
4.3 Diseño de la investigación.....	159
4.4 Procedimiento de investigación	159
4.4.1 Población y muestra	160
4.4.1.1 El Personal Docente e Investigador: su rol estratégico y justificación de la elección de este grupo.....	161
4.4.2 Elección y construcción del instrumento de recogida de datos	162
4.4.2.1 Criterios adoptados en la revisión del cuestionario del proyecto Universidad: Construye País (2004) y su adaptación al modelo Responsabilidad Social Universitaria de la UNED (España).....	167
4.4.2.1.1 Lenguaje y cuestiones terminológicas	167
4.4.2.1.2 Contexto de España.....	173
4.4.2.1.3 Principios de la Responsabilidad Social Universitaria	173
4.4.2.1.4 Información biográfica.....	175
4.4.2.1.5 Modo de captura para realizar la encuesta: formato papel vs formato digital	177
4.4.2.2 Cuestionario definitivo para la valoración de los expertos.....	177
4.4.3 La encuesta: revisión	179
4.4.3.1 Expertos: elección, comunicación y respuesta.....	179
4.4.3.2 Revisión de la encuesta según los aportes de los expertos	180
4.4.3.3 Revisión final.....	186
4.4.4 Encuesta para envío al Personal Docente e Investigador de la UNED.....	186
4.4.4.1 Validación y aplicación de cuestionario	187
4.4.4.2 Sujetos	187
4.4.4.3 Procedimiento.....	188
4.4.4.3.1 Recolección de direcciones de correo electrónico: facultades y número de correos disponibles, descripción de los criterios de exclusión y selección	188
4.4.4.3.2 Envío del cuestionario Google: descripción del procedimiento y número de respuestas.....	189
4.4.4.3.3 Instrumento estadístico para el análisis de los datos.....	191
4.4.5 Etapas metodológicas seguidas en el tratamiento estadístico de los datos	191
CAPÍTULO 5 ANÁLISIS DE LOS DATOS Y RESULTADOS	194

5.1 Resultados globales del cuestionario	195
5.2 Tratamiento estadístico de los datos	211
5.2.1 Variables de caracterización.....	212
5.2.2 Estudio de los principios	217
5.2.3 Estudio de la consistencia interna de los principios del cuestionario	259
5.2.4 Tests utilizando las principales variables de caracterización.....	259
5.2.5 Estudio de la correlación entre los principios	263
5.2.6 Estudio de la correlación entre la nota dada por el PDI a la UNED en el tema de la RS y los principios.....	263
5.2.7 Intento de encontrar un modelo de regresión que relacione la nota dada por el PDI a la UNED en el tema de la RS y los principios del cuestionario	264
5.2.8 Intento de reducir la información obtenida en los principios del cuestionario, creando sólo dos índices.....	265
5.3 Limitaciones y validez del estudio.....	270
CONCLUSIONES	273
BIBLIOGRAFÍA	281
LISTA DE TABLAS Y FIGURAS	297
ANEXOS.....	302

ABREVIATURAS Y SIGLAS

AAC&U (Association of American Colleges and Universities)
AACSB (Association to Advance Collegiate Schools of Business)
AAUP (American Association of University Professors)
AIESAD (Asociación Iberoamericana de Educación Superior a Distancia)
ANECA (Agencia Nacional para la Evaluación de la Calidad y la Acreditación)
AUSJAL (Asociación de Universidades Confiadas a la Compañía de Jesús en América Latina)
BBVA (Banco Bilbao Vizcaya Argentaria)
BP (British Petroleum)
CATPCA (Principal Components Analysis for Data) (en español Análisis de Componentes Principales Categórico)
CCAA (Comunidades Autónomas)
CCE (Comisión de las Comunidades Europeas)
CERSE (Consejo Estatal de Responsabilidad Social Empresarial)
CODESRIA (Council for the Development of Social Science Research in Africa)
CRS (Comisión de Responsabilidad Social)
CRUE (Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas)
CSUA (Consejos Sociales de las Universidades Andaluzas)
DDHH (Derechos Humanos)
DS (Desarrollo Sostenible)
EABIS (European Academy of Business in Society)
EaD (Educación a Distancia)
ECTS (European Credit Transfer System)
EEES (Espacio Europeo de Educación Superior)
EFMD (European Foundation for Management Development)
EFQM (Excellent Foundation Quality Management)
EU2015 (Estrategia Universidad 2015)
EUA (European University Association)
FCSUPA (Foro de los Consejos Sociales de las Universidades Públicas de Andalucía)
GC (Global Compact) (en español, Pacto Mundial)

GRI (Global Reporting Initiative)

GRLI (Globally Responsible Leadership Initiative)

GUNI (Global University Net for Innovation)

I+D+i (Investigación, desarrollo e innovación)

IDDI (Instituto Dominicano de Desarrollo Integral)

ISO (International Organization for Standardization) (en español Organización Internacional para la Estandarización)

LAU (Ley Andaluza de Universidades)

LOMLOU (Ley de Modificación de la Ley Orgánica de Universidades)

LOU (Ley Orgánica de Universidades)

LRU (Ley de Reforma Universitaria)

MBA (Master of Business Administration)

OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos)

OEA (Organización de los Estados Americanos)

OIRSUD (Observatorio Iberoamericano de Responsabilidad Social Universitaria)

ONU (Organización de las Naciones Unidas)

ORSC (Observatorio de Responsabilidad Social Corporativa)

PAS (Personal de Administración y Servicios)

PDI (Personal Docente e Investigador)

PNUD (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo)

PRME (Principles for Responsible Management Education) (en español, Principios para la Educación Responsable en Gestión)

Red SoGReS (Red Sostenibilidad y Gestión Responsable de Responsabilidad Social de la Universidad)

Red Unirse (Red Iberoamericana de Universidades por la Responsabilidad Social Empresarial)

RS (Responsabilidad Social)

RSC (Responsabilidad Social Corporativa)

RSE (Responsabilidad Social Empresarial)

RSU (Responsabilidad Social Universitaria)

SPUA (Sistema Público Universitario Andaluz)

TIC (Tecnologías de la Información y de las Comunicaciones)

UC (University of California)

UCA (Universidad de Cádiz)

UdL (Universidad de Lleida)

UE (Unión Europea)

UJI (Universidad Jaume I)

UNAM (Universidad Nacional Autónoma de México)

UNCTC (United Nations Centre on Transnational Corporations)

UNED (Universidad Nacional de Educación a Distancia)

UNESCO (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization)

UNIDIS (Centro de Atención a Universitarios con Discapacidad)

USC (Universidad de Santiago de Compostela)

UUPP (Universidades Presenciales)

UVa (Universidad de Valladolid)

VPAE (Vicerrectorado de Planificación y Asuntos Económicos)

WBCSD (World Business Council for Sustainable Development)

INTRODUCCIÓN

Nuestro interés por el tema de la Responsabilidad Social Universitaria (RSU) surgió a partir de una sugerencia de la Profesora Dra. Dña. Marta Ruiz Corbella, para ser abordado en el trabajo de investigación del Diploma de Estudios Avanzados (DEA) en la línea de investigación sobre Educación a Distancia y Formación Virtual. Este trabajo -titulado: ¿Se Aprende la Responsabilidad Social en la Universidad a Distancia? Responsabilidad Social Universitaria (RSU) e Instituciones de Enseñanza Superior a Distancia: Propuesta de Estudio de la RSU según los Valores, las Competencias y los Impactos (Mendes e Land, 2010)-, fue desarrollado a lo largo del curso 2009-10, durante el periodo de investigación del Programa de Doctorado en Teoría de la Educación y Pedagogía Social de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de Educación a Distancia (España) (en adelante, UNED). Como resultado, obtuvimos el Diploma de Estudios Avanzados.

Este interés específico por la RSU se puede relacionar con dos ámbitos de interés más generales, que hemos desarrollado, sobre todo a lo largo del periodo de docencia del Programa de Doctorado: la Educación a Distancia (EaD), el Desarrollo Sostenible (DS), y la Responsabilidad Social (RS) como una estrategia para lograr los valores y los principios de la sostenibilidad. A medida que profundizábamos en el tema de la RSU hemos constatado la importancia creciente y la adopción de la RS por distintas universidades españolas e inclusivamente por la propia UNED. A esta creciente adopción e implementación de políticas de RS en las universidades, corresponde una creciente investigación sobre el tema. Sin embargo, la diversidad de actividades y estudios especificados en las conceptualizaciones más populares de RSU presentan un obstáculo para el desarrollo sistemático de una teoría comprensiva de RS, y ayudan a explicar el nivel presente de confusión del tema.

En la literatura sobre la RSU se pueden incluir distintos estudios de casos descriptivos, basados en experiencias prácticas en universidades presenciales, sobre la RSU en general, o unos aspectos específicos, directamente relacionados con el concepto de RSU. Véanse por ejemplo, la Memoria de RS, del proyecto Responsabilidad Social del Sistema Universitario Andaluz, y los trabajos realizados en este ámbito por el Foro de los Consejos Sociales de las Universidades Públicas de Andalucía (2009), o la tesis doctoral de Carmen de la Calle Maldonado de Guevara (2010), un estudio empírico sobre la responsabilidad social del universitario, desarrollado en la Universidad Francisco de Vitoria y la Universidad Complutense de Madrid.

Asimismo, varios de los estudios encontrados describen con rigor la RSU de determinadas universidades, como son, por ejemplo, todos los trabajos desarrollados en el ámbito del proyecto Universidad: Construye País (2006), que describen la RSU y programas de RS en universidades de Chile. Este proyecto asumió dimensiones nacionales y de ello han resultado varias herramientas, incluso un cuestionario para valorar los principios de la RSU en las universidades, de acuerdo con la percepción de sus miembros. Debido a que la UNED asume institucionalmente el compromiso de la RS, nos pareció interesante conocer la opinión de su Personal Docente e Investigador (PDI) sobre la aplicación práctica de los principios de la RSU, ya que no hemos encontrado en nuestra búsqueda ningún estudio que se centrara en la aplicación de un cuestionario que permitiera a la UNED contrastar los principios de la RSU y la realidad, según las percepciones de sus miembros.

El ser estudiante de la UNED ha sido un factor fundamental para la elección del tema y objeto de estudio de nuestro trabajo, y también para llevar a cabo la investigación. Por una parte, los instrumentos de RS desarrollados por la UNED, ponen a nuestro alcance gran cantidad de información que nos permite llevar a cabo un análisis profundo del concepto de RSU de esta universidad. Por otra parte, el estar integrados en la UNED brinda la oportunidad de valorar si las declaraciones institucionales son realmente conocidas y asumidas por su propio PDI, como agentes clave en la puesta en práctica de gran parte de su contenido. Consultar directamente al PDI sobre la correspondencia entre la RSU presentada en los documentos institucionales y la realidad que se vive en esta universidad, se ha convertido así en el objetivo central de esta investigación.

En síntesis, nuestros criterios de elección del tema han sido de interés personal, de la novedad, además de la importancia y oportunidad que el tema de la RSU presenta en las instituciones de educación superior, y de disponibilidad de datos y apoyo institucional.

Es importante volver a señalar que a pesar de todos los estudios e iniciativas sobre RS y específicamente sobre RSU, no existe ninguna teoría comprensiva de RSU, y no es nuestro objetivo crear una; tampoco presentar, confirmar o rechazar hipótesis de estudios sobre la RSU. Nuestro objetivo es sencillo: investigar la RSU, específicamente su enfoque normativo y su propuesta específica en el caso de la UNED (España). A partir de este estudio, elaborar un cuestionario que permita conocer la implicación y opinión del PDI sobre la aplicación práctica de los principios de la RSU en la UNED. Es decir, traducir el concepto del enfoque normativo de la RSU y el modo cómo

la UNED entiende este concepto, en métodos objetivos, que, en nuestro caso por medio de un cuestionario, genere una escala que facilite la medición de la dimensión normativa de la RSU en la UNED. Es importante señalar que la lectura de los resultados del cuestionario es fundamentalmente descriptiva, puesto que el cuestionario no se encuentra validado, y se debe entender la aplicación del cuestionario como una prueba piloto que anime a su validación; asimismo, no disponemos de datos suficientes para hacer interpretaciones y explicaciones conclusivas y exhaustivas de los resultados; y por otra parte, el número de respuestas no permite establecer conclusiones definitivas.

Para lograr el objetivo de nuestra investigación, seguiremos varias etapas. Primero, estableceremos el marco teórico de la investigación, compuesto de cuatro capítulos. En el Capítulo 1 realizaremos una aproximación al concepto de responsabilidad y reflexionaremos sobre los distintos aspectos que permiten comprender el concepto, específicamente, sobre los principales tipos de responsabilidad (personal y colectiva), los tiempos de la responsabilidad (pasada y anticipada o prospectiva), unos aspectos que remiten a la relación entre el sujeto o agente y los efectos de su comportamiento o acciones (reciprocidad y no reciprocidad) y un tipo específico de responsabilidad que se puede incluir en la responsabilidad social de instituciones y organizaciones, la Responsabilidad Social Corporativa (RSC). Debido a la importancia de la RSC para nuestro tema de estudio, presentaremos este concepto en profundidad, analizando sus orígenes, definiciones, características e implicaciones de la RSC, lo que en RSC se entiende por grupos de interés, marcos normativos e iniciativas de relieve.

En el Capítulo 2, entraremos en el tema de la universidad y la responsabilidad social (RS), centrándonos específicamente en la RS de la universidad, la Responsabilidad Social Universitaria (RSU). Realizaremos una aproximación al concepto y fundamentaremos la elección de una división tripartida de la RSU, basada en tres dimensiones encontradas en la literatura (Gaete Quezada, 2011): valórica o normativa, gerencial y transformadora. Describiremos cada uno de estos enfoques, algunos de los principales aportes, y herramientas características de cada uno.

En el Capítulo 3, introduciremos información institucional sobre la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED) (España). Es fundamental señalar que los datos presentados son relativos al momento en que hemos desarrollado la investigación empírica sobre el tema y no son los más actuales puesto que la búsqueda bibliográfica que permitió identificar los instrumentos en que basamos el análisis de la RS de la UNED terminó el día 14 de noviembre de 2011. Esta

búsqueda incluye información sobre la política institucional de RS de la UNED, iniciada de modo oficial en 2008 y solidificada en 2009, con la constitución de la Comisión de RS (CRS) de la UNED (González Alcántara, et al., 2010). Los documentos institucionales que nos permitieron ofrecer información general sobre la UNED hasta el final de nuestra búsqueda bibliográfica son sobre todo relativos a este periodo: aproximadamente del 2008 al 2011. Hechas estas consideraciones, los temas abordados en este capítulo ofrecerán información sobre la UNED, sobre su historia, normativa, estructura, organización, funciones, ámbito geográfico de actuación, oferta académica, recursos humanos, alumnado, rendimiento, matrícula, investigación e indicadores económicos de gasto. Después de presentar un cuadro general de la UNED, buscaremos información específica sobre la RS y la RSU de esta universidad. Volvemos a señalar que nuestra búsqueda bibliográfica terminó el día 14 de noviembre de 2011 y que la RS y RSU de la UNED definida y presentada en este trabajo cubre el periodo inicial de la RS en la UNED (2008) y termina en la referida fecha.

Con respecto a la RS y la RSU de la UNED, y todavía en este capítulo, presentaremos información sobre la Comisión de Responsabilidad Social de la UNED, identificaremos las herramientas de RSU de la UNED y, en base a estas herramientas, apuntaremos las distintas dimensiones y componentes de la RSU que encontramos presentes en el análisis que realizamos de la UNED (documentos, normativa, etc.): el enfoque valórico o normativo, principalmente los valores y principios de la UNED; el enfoque gerencial, incluso varias iniciativas desarrolladas por la UNED en el área de la RSC; el enfoque transformador, sobre todo las iniciativas de la UNED que tienen como principal objetivo lograr el cambio social. Todos estos enfoques son analizados y, después, identificaremos el enfoque más desarrollado en la UNED, que como veremos, consideramos que es el enfoque valórico. Así, en este capítulo, determinaremos si los esfuerzos emprendidos por la UNED indican o no un compromiso con la RS, e identificaremos el enfoque de RSU que más desarrollado se encuentra en la UNED.

En la segunda parte de la tesis, estableceremos el marco metodológico del estudio empírico que realizamos en la tercera y penúltima parte de la tesis. En el Capítulo 4, empezamos por delimitar y justificar el problema. Después de identificar el enfoque de la RSU que consideramos que es el que más desarrollado se encuentra en la UNED (el enfoque normativo), explicamos que la aplicación práctica de los principios de la UNED no ha sido estudiada y que consideramos adecuado hacerlo, tomando como punto de partida la percepción que de ella tienen los grupos universitarios.

A continuación estableceremos los objetivos del estudio, que son, principalmente, dos:

- Por una parte, saber si la UNED (España) es una universidad socialmente responsable y
- Por otra, si los principios de la RSU están siendo promovidos e implementados por y en esta universidad.

Para lograr estos objetivos, seleccionaremos, adaptaremos y aplicaremos un cuestionario específicamente diseñado para la UNED, que permitiera:

- 1) Saber qué nota global le atribuye el PDI a la UNED en materia de RS. Esta nota global permite contrastar los resultados obtenidos en 2.
- 2) Conocer la opinión del PDI sobre los principios que se encuentran más desarrollados y, de esta manera, valorar el grado de aplicación de los principios de la UNED; es decir, identificar cuáles de los principios promovidos e implementados por la UNED, están siendo asumidos.

En este marco, pretendemos exponer la coherencia de la RSU expuesta en los principios de la UNED (2), comparando los resultados de percepción del PDI con la nota global que se atribuye a la UNED en RS (1). Los datos obtenidos para 1) y 2), nos permitirán intentar establecer un modelo de regresión que relacione la nota global que el PDI le atribuye a la UNED en materia de RS (la variable dependiente es la nota), con las variables independientes o explicativas (los principios de la RSU).

Es importante señalar que para lograr los objetivos citados utilizaremos una herramienta metodológica diseñada específicamente para este fin, es decir, un cuestionario propio para valorar el enfoque normativo de la RSU de la UNED (España). Por una parte, este cuestionario permitirá contestar a la pregunta principal de la investigación y lograr los objetivos arriba indicados, especialmente valorar el grado de aplicación de los principios de la UNED en función de la información que recoge el cuestionario. Por otra, constituirá una herramienta de utilidad para que la UNED valore y examine su actuación en el área del enfoque normativo de la RSU.

Después de establecer los objetivos del estudio, expondremos el diseño de la investigación, específicamente el procedimiento que hemos seguido en la elaboración y aplicación del cuestionario, y lectura y análisis de los datos; daremos consideraciones sobre la población y muestra; explicaremos el rol estratégico del PDI y justificaremos la elección de este grupo.

Posteriormente, elegiremos el instrumento de recogida de datos (el cuestionario del proyecto chileno Universidad: Construye País (2004)) y expondremos los distintos criterios adoptados en la revisión del cuestionario: lenguaje y cuestiones terminológicas, el contexto de España, los principios de la RSU, la información biográfica y el modo de captura para realizar la encuesta (formato papel vs formato digital). Aplicados estos criterios y hechos los cambios necesarios, elegiremos a los expertos a quienes enviar el cuestionario para su revisión. Todos los cambios y sugerencias están documentados y justificados. En ese momento consideramos que el cuestionario ya servía a los objetivos propuestos y lo enviamos al PDI de la UNED, documentando todas las etapas del proceso: recolección de las direcciones de correo electrónico del PDI, correos disponibles, criterios de exclusión y selección de los correos, fechas de envío y número de respuestas. Finalmente, introduciremos información sobre el instrumento estadístico para el análisis de los datos e indico y explicaremos las etapas metodológicas seguidas en el tratamiento estadístico de los datos; estas etapas serán las siguientes:

1. Variables de caracterización
2. Estudio de los principios
3. Estudio de la consistencia interna de los principios del cuestionario
4. Tests utilizando las principales variables de caracterización
5. Estudio de la correlación entre los principios
6. Estudio de la correlación entre la nota dada por el PDI a la UNED en el tema de la RS y los principios
7. Intento de encontrar un modelo de regresión que relacione la nota dada por el PDI a la UNED en el tema de la RS y los principios del cuestionario
8. Intento de reducir la información obtenida en los principios del cuestionario, creando sólo dos índices

En la tercera parte, presentaremos y analizaremos los datos y resultados del cuestionario. En el Capítulo 5, empezaremos por exponer los resultados globales del cuestionario. Presentaremos los hallazgos más relevantes de cada una de las etapas metodológicas arriba indicadas. Primero, presentaremos las respuestas según la información biográfica recabada, es decir, las variables de caracterización: sexo, edad, facultad/escuela en la que enseña/investiga, etc.); consideramos que esta información es útil, sobre todo en posibles aplicaciones futuras del cuestionario, para intentar hacer llegar el cuestionario a los grupos que menos han contestado y, de esta manera, aumentar el número de respuestas. A continuación, presentaremos los resultados globales de los principios, de acuerdo

con la opinión de la muestra; es decir, identificaremos en qué principios el sentimiento de la muestra es positivo, negativo o mixto. Debido a que esta aplicación del cuestionario se debe entender como una prueba piloto, no estableceremos conclusiones definitivas o interpretaciones exhaustivas; plantearemos, eso sí, diversas preguntas que estudios futuros podrán contestar, explicando en profundidad los resultados obtenidos.

Después, a través de los tests o pruebas estadísticas, utilizando las principales variables de caracterización, identificaremos las variables que influyen en determinados principios.

En seguida, reflexionaremos sobre el modo cómo vamos a establecer la consistencia interna de los principios y presentaremos los resultados. Para los valores más bajos y valores que indican que se puede mejorar la consistencia, presentaremos algunas sugerencias para mejorar los ítems. Después de analizar y determinar la consistencia interna de los principios, realizaremos un estudio de la correlación entre estos, que permitirá saber en base a los resultados estadísticos obtenidos, si los principios se encuentran correlacionados. Este resultado será muy importante, porque significará que el cuestionario funciona bien como un todo (o no).

Posteriormente, realizaremos un estudio sobre la correlación entre la nota dada por el PDI a la UNED en el tema de la RS y los principios. Además presentaremos los resultados de la pregunta final, sobre qué nota le pondría el PDI a la UNED en el tema de la RS. Los resultados obtenidos permitirán determinar el sentimiento del PDI de la muestra: ¿la UNED es una universidad socialmente responsable? ¿Está implementando los principios de la RSU?

A continuación, intentaremos encontrar un modelo de regresión que relacione la nota dada por el PDI a la UNED en el tema de la RS y los principios del cuestionario. Expondremos los resultados de las pruebas estadísticas: el mejor modelo y las variables explicativas (i.e. los principios) de las cuales depende. Finalmente, intentaremos reducir la información obtenida en los principios del cuestionario, creando sólo dos índices.

Después de presentar y analizar los datos, y explicar o introducir cuestiones sobre algunos de los resultados, expondremos en detalle las tendencias que se detectan en RSU según esta muestra de PDI de la UNED, para cada ítem del cuestionario y para cada conjunto de principios. Después, estableceremos las limitaciones y validez del estudio, especialmente en lo que toca el número de

respuestas recibidas. El capítulo sigue con el tratamiento estadístico de los datos, apartado en lo que presentaremos los resultados obtenidos para cada etapa, en forma de gráfico o imagen, acompañados de interpretación escrita.

En la cuarta y última parte, estableceremos en el Capítulo 6, las conclusiones, estableciendo relaciones con los distintos tipos de áreas que integran el concepto de la RS y elementos del concepto de la responsabilidad, y apuntando algunas interpretaciones y preguntas para los principales hallazgos del estudio; ofreceremos algunas recomendaciones a la UNED, por una parte, en relación con los principios de la RSU, y por otra, en relación a su estrategia de RS en general; y, por último, señalaremos el cumplimiento de los objetivos del estudio.

PRIMERA PARTE

Capítulo 1 Responsabilidad: aproximación al concepto

La responsabilidad es un concepto complejo que se puede definir como la cualidad de la acción que hace posible que a las personas se les pueda demandar que actúen moralmente (Escámez y Gil, 2001). En esta medida, se puede entender la responsabilidad como un modo de actuar y, por consiguiente, relacionada con la ética, es decir, el conjunto de principios y reglas morales que regulan el comportamiento y las relaciones del ser humano.

A lo largo de la vida a todo ser humano se le presentan, frecuentemente, distintas situaciones en las que debe tomar decisiones o hacer elecciones. Estas decisiones y elecciones deben permitir dar respuesta, de modo adecuado, a necesidades, intereses o deseos sentidos en un específico medio

natural o cultural. Igualmente, y puesto que las personas somos responsables de nuestros actos, estas decisiones han de ser razonables y deberemos elegir la mejor opción de entre las distintas posibilidades o cursos de acción que se nos presenten. Es decir, la elección deberá ser justificada, se le deberá dar una razón, un sentido, ya que no es un asunto privado de cada individuo, sino que ha de ser contrastada mediante el diálogo con quienes puedan estar afectados por ella.

Se pueden encontrar varios contextos en que concurre la responsabilidad. Ingarden (1983) señala cuatro situaciones en que se presenta el fenómeno:

- 1) cuando alguien tiene la responsabilidad de algo.
- 2) cuando alguien asume la responsabilidad de algo.
- 3) cuando alguien es hecho responsable de algo.
- 4) cuando alguien obra responsablemente.

Todas estas situaciones presentan elementos comunes y diferencias. El tener y asumir la responsabilidad de algo se encuentra en la órbita ontológica del sujeto o agente; en cambio, “hacer a alguien responsable de algo” se localiza fuera del agente. No obstante, “hacer a alguien responsable de algo” constituye una situación dirigida al agente y supone evocar ciertos cambios en el sujeto.

Pese a la interrelación que existe entre las tres primeras situaciones, éstas son independientes entre sí. Veamos de qué modo: una persona puede ser responsable de algo y no asumir la responsabilidad ni ser hecha responsable; una persona puede ser hecha responsable de algo sin ser responsable de ello; una persona puede asumir la responsabilidad de algo cuando puede legítimamente no hacerlo. No obstante, cuando alguien tiene la responsabilidad de algo, debe asumir la responsabilidad y ser hecho responsable. Si una persona tiene la responsabilidad de algo, pero no la asume o declina hacerlo, también es responsable de su (irresponsable) actuación o comportamiento.

Igualmente existen relaciones entre obrar responsablemente y las demás situaciones. Cuando alguien ha obrado responsablemente, tiene la responsabilidad de la acción realizada. Puede o no asumir la responsabilidad y ser hecho responsable de su comportamiento responsable, o sea, no siempre la persona que ha actuado responsablemente asume la responsabilidad de su acción, y no siempre es hecha responsable de haberse comportado de tal modo.

Debido a que cada una de estas situaciones constituye un escenario distinto de la responsabilidad, consideramos importante describir cada una de ellas con más detalle. Así, la primera situación (cuando alguien tiene la responsabilidad de algo) forma un estado objetivo, real, que es automáticamente impuesto a alguien que realiza una determinada acción. Una persona se convierte en “responsable” de una acción inmediatamente realizada, y lo sigue siendo, independientemente de su voluntad. Resaltamos que el agente que tiene la responsabilidad de algo sólo puede ser una persona y esta persona debe cumplir determinados requisitos: tiene que ser consciente de lo que hace; poseer la capacidad de tomar la decisión de ejecutar o no la acción; tener la capacidad de controlar el inicio y el cese de la acción (Ingarden, 1983; Escámez y Gil, 2001).

La fuerza o debilidad de estos requisitos determina el nivel (mayor o menor) de responsabilidad del agente. Una persona puede ser más o menos consciente de sus acciones, así como de las repercusiones o efectos (positivos o negativos) de estas acciones; puede tomar la decisión de ejecutar o no la acción, de modo precipitado o después de una larga reflexión; puede tener mayor o menor capacidad de controlar el inicio y el cese de la acción. Por ende, hay un amplio abanico de niveles entre la plena responsabilidad y la falta de responsabilidad.

Igualmente, sólo una persona con responsabilidades puede ser irresponsable. En este marco, se puede asociar la responsabilidad a la idea de poder. Por ejemplo, una persona que dirige una empresa o departamento, tiene poder, pero también responsabilidades, deberes u obligaciones para con las personas y los proyectos que dirige. Uno no nace responsable, nos convertimos en personas responsables y acumulamos responsabilidades. Practicar la responsabilidad nos convierte en personas responsables y progresivamente más responsables.

Además, es importante señalar que la acción de la que ha de responder el agente puede asumir distintos rasgos. Por ejemplo, puede ser una acción simple y breve, como romper algo, o larga y compleja, como son las estafas a la Hacienda pública realizadas por defraudadores de distintos países. Asimismo, para que alguien sea responsable de algo, la acción y sus consecuencias tienen que aportar perjuicios o beneficios para alguien o algo.

La segunda situación (cuando alguien asume la responsabilidad de algo) se puede contrastar con la tercera (cuando alguien es hecho responsable de algo), en lo que respecta a la actitud del sujeto de la responsabilidad en relación a su comportamiento y a las consecuencias de su acción. Asumir la responsabilidad de algo conlleva un acto voluntario, de reconocimiento de una acción y de sus consecuencias, de reparar y, si es necesario, indemnizar por los perjuicios que haya ocasionado, o incluso de defensa de un valor y justificación de sus decisiones y acciones. Por oposición, ser hecho responsable de algo significa que se le atribuye a alguien la responsabilidad de su comportamiento o actuación.

Ya hemos hecho notar que la responsabilidad refiere un concepto basado en la capacidad o el poder causal, de causa. Mejor dicho, sólo hay responsabilidad donde existe la capacidad o el poder de hacer, actuar o causar efectos. Si, por ejemplo, decimos “El huracán es responsable de la destrucción de la ciudad”, el huracán tiene el poder de causar la destrucción de la ciudad. Sin embargo, este ejemplo no capta la otra dimensión del concepto que consideramos esencial: la obligación o el deber (legal o moral) de responder de algo o por alguien. El huracán tiene el poder de generar daños, pero no puede contestar ni legal ni moralmente de esos daños.

Al contrario, si decimos “Juan es responsable del accidente que provocó la destrucción del coche de Amparo”, Juan ha tenido la capacidad de causar un accidente y debe responder por ello. O sea, el agente (Juan) debe responder por sus acciones y derivadas consecuencias (el accidente que provocó la destrucción del coche de Amparo). Primero, es culpable de la realización de un estado de cosas de valor negativo y de la ejecución de una acción con consecuencias negativas. Segundo, tiene la obligación de eliminar los daños ocasionados a los demás y ofrecer una indemnización, así como borrar el delito con el acto del arrepentimiento. Tercero, el agente tiene que cumplir tal obligación. De lo contrario, se carga con una nueva culpa (Escámez y Gil, 2001).

En este marco, subyacente a la noción de responsabilidad, existe una idea fundamental, que establece la conexión entre el uso corriente de la palabra y nuestra demanda de un discurso moral: el deber. Si se reduce la responsabilidad a una causalidad, aunque consciente y articulada, no se alcanza a entender la esencia del concepto, con una carga valórica, conectado con el sentido de deber: *“fazer da responsabilidade um valor é indicar deveres. Se sou responsável por, devo fazer isto e não aquilo. Mas devo agir, e mais ainda não devo ser negligente. O dever impõe-se à minha consciência”* (Etchegoyen, 1993: 21).

Señalamos que, a pesar de que la condición o el supuesto del poder causal presentan, en primer lugar, un significado jurídico-legal, de reparar los daños generados o las consecuencias de las acciones, rápidamente adquirió un significado moral. A la idea de la compensación jurídica se asoció la del castigo o punición, que tiene un sentido moral y que califica el acto causal como siendo moralmente culpable (Jonas, 1995).

El valor moral (positivo o negativo) atribuido al concepto de responsabilidad estriba en diversos factores, como son, por ejemplo: la naturaleza de la acción, el momento en el que se desarrolla, las circunstancias y los intereses de las partes involucradas, etc. Fundamentalmente, la responsabilidad es negativa si no se asume la culpa o responsabilidad, y es positiva, si existe una responsabilidad para actuar de modo positivo haciendo el bien (Zimmerman, 2005).

En las situaciones precedentes hemos reflexionado sobre la responsabilidad que ocurre después de completar una acción. Sin embargo, también hay casos de responsabilidad que surge en el curso de la acción. Señalamos tres casos (Escámez y Gil, 2001). Primero, una persona puede actuar sin preocuparse si va a ser o no responsable de su acción, ni plantearse los efectos (positivos o negativos) de esa misma acción en los demás. En este caso, la persona puede o no ser responsable. Por ejemplo, si una persona conduce de modo imprudente por un autopista, por un lado actúa con ligereza hacia sí mismo/a; y por otro, actúa de modo irresponsable cuando pone en peligro la vida de otras personas (conductores, pasajeros o viandantes). Siempre que la acción repercute en el bienestar, interés o futuro de otras personas, hay casos de responsabilidad o irresponsabilidad.

Segundo, una persona puede querer actuar responsablemente, pero no está segura sobre los impactos (positivos o negativos) de su acción en los demás. En este contexto, el sujeto sólo obra responsablemente si ha aclarado razonablemente sus dudas. Es decir, si actúa o sigue actuando de cierta manera, incluso cuando determina cuáles van a ser los posibles resultados de su acción. De lo contrario, obra irresponsablemente y es culpable de los efectos negativos de sus acciones y efectos derivados para las demás personas.

Tercero, destaca el caso de la persona que entiende la relación entre acción y efectos, ve claramente que su acción va a tener efectos positivos y actúa en consecuencia. En este caso, existe un comportamiento o actuación responsable, no se atribuye culpa y, sí, mérito.

Todas las situaciones que acabamos de exponer permiten no sólo entender la multiplicidad de contextos en que surge la responsabilidad, sino también las distintas características del concepto y del sujeto o agente responsable. En resumen, lo podemos definir de la siguiente manera: el sujeto responsable es no solamente aquel que puede responder, es el que actúa pensando que deberá responder y que quiere responder por unas decisiones o acciones y resultados derivados, positivos o negativos (Etchegoyen, 1993). Por una parte, acepta que sus decisiones y acciones tienen efectos (positivos o negativos), e identifica las repercusiones. Por otro lado, responde por los efectos de sus decisiones y acciones. Así, se refiere tanto a la responsabilidad causal que los agentes morales tienen para actuar -de modo positivo o negativo- y la culpabilidad que se les atribuye por las consecuencias de sus acciones.

Algunos de los aspectos relacionados con el concepto de responsabilidad que consideramos pertinente exponer, son el sujeto de la responsabilidad, el tiempo de la responsabilidad, la reciprocidad y la no reciprocidad de la responsabilidad. A continuación, reflexionamos sobre estos temas.

1.1 Responsabilidad personal y colectiva

El constructo de nuestra investigación (la Responsabilidad Social Universitaria) y el objeto de nuestro estudio (la UNED) refieren a una institución (la universidad), es decir, un colectivo o sujeto social. Por esta razón, nos centraremos en la responsabilidad de colectivos, por oposición a la responsabilidad personal, de individuos.

No obstante, puesto que las instituciones y organizaciones están compuestas por personas que les dan vida (Eldridge, 1994; Alonso Arroyo, 2004), y debido a que no hay acuerdo sobre si la responsabilidad colectiva es reducible a la responsabilidad personal o constituye un tipo distinto de responsabilidad (Zimmerman, 2005; Arendt, 1999), es necesario definir qué es la responsabilidad personal.

Fundamentalmente, la responsabilidad personal es la responsabilidad que se atribuye a una determinada persona.

De modo más específico, se puede entender la responsabilidad individual como el conjunto de capacidades de una persona responsable. Según Escámez y Gil (2001), estas competencias pueden pertenecer a los ámbitos cognitivo, evaluativo-afectivo y comportamental. El primer ámbito incluye: la capacidad de deliberación, la capacidad de enjuiciar las propias acciones atendiendo a las circunstancias concretas en las que se producen, la capacidad de analizar las consecuencias de las acciones como portadoras de valores o contravalores y la capacidad de comprender que las propias acciones repercuten en el mundo de las personas actuales y de las generaciones venideras. En el segundo ámbito, se encuentra la capacidad de autonomía o señorío sobre sí mismo para tomar las propias decisiones, la capacidad de fortaleza para resistir las presiones externas o internas, que se oponen a las decisiones tomadas, y para asumir las consecuencias de las propias decisiones y la capacidad de estimar y comprometerse con la tarea de hacer un mundo más habitable. En el ámbito del comportamiento, la capacidad de realizar las acciones que han decidido y de articular de modo eficaz los medios con las metas que se desean alcanzar (Escámez y Gil, 2001).

Por otra parte, se encuentra la responsabilidad colectiva. Para los fines de nuestra investigación, no nos interesa la responsabilidad de colectivos que son grupos dispersos de personas, sino de colectivos organizados, específicamente de instituciones, es decir, grandes organizaciones, complejas y formales, como son universidades, empresas o naciones enteras. Por ejemplo, cuando decimos “La empresa XYZ es responsable de la contaminación del suelo y de los problemas de salud de los habitantes de la ciudad”, el sujeto o agente es colectivo, porque se refiere a una organización (la empresa XYZ).

Hoy día, hay varias consecuencias y problemas resultantes de los comportamientos, decisiones o acciones de colectivos. Es decir, la fuente de la responsabilidad se encuentra en unas acciones colectivas, emprendidas por grupos o instituciones, entendidas como colectivos. Señala: derrames de desechos tóxicos, el fraude corporativo, el despilfarro financiero realizado por algunos gobiernos, las guerras, los genocidios, la utilización de animales en laboratorios, etc. Debido a que las instituciones o gobiernos tienen el poder de causar o de generar efectos,

consideramos que tienen igualmente el deber o la obligación (legal y/o moral) de responder de sus acciones y comportamiento.

1.2 Responsabilidad pasada y responsabilidad anticipada o prospectiva

De manera muy sucinta y por tanto incompleta, ya que este aspecto de la responsabilidad podría dar lugar a amplias y matizadas consideraciones, es importante tomar en consideración dos tiempos o momentos en el fenómeno de la responsabilidad: el pasado y el futuro.

Por una parte, puedo ser responsable de algo que ha ocurrido. Por otra, si tengo la capacidad de prever o anticipar los efectos de mi acción, puedo ser responsable de algo que ocurrirá en el futuro. Por ejemplo, decir que el profesor es responsable de la educación de los alumnos, es decir que el profesor tiene la responsabilidad de asegurarse de que los alumnos están siendo bien educados. En este caso, se trata de una responsabilidad anticipada, puesto que apunta en la dirección del futuro. En cambio, decir que el profesor es responsable del fallo o éxito de aprendizaje de los alumnos es decir que el profesor es responsable de algo que ha sucedido ya, atribuyendo al profesor una clase de culpabilidad o mérito, por no haber o haber cumplido con su deber (Zimmerman, 2005).

En resumidas cuentas, el tiempo de la actuación o comportamiento responsable, se corresponde con el momento de los efectos de una decisión o acción, que han sucedido ya, o que pueden ocurrir en el futuro. Resulta fundamental entender la responsabilidad desde esta doble perspectiva temporal: como un fenómeno y un modo de actuar que puede tener no sólo unos efectos determinados, es decir, cuyos términos se pueden fijar en el tiempo, sino también indeterminados, a largo plazo, y hasta retroactivos.

1.3 Responsabilidad: reciprocidad y no reciprocidad

La reciprocidad y la no reciprocidad de la responsabilidad son aspectos que remiten a la relación entre el sujeto o agente y los efectos de su comportamiento o acciones. En su sentido tradicional, la responsabilidad se puede entender como los deberes u obligaciones que resultan de derechos.

Por ejemplo, la universidad tiene derechos sobre sus empleados, pero también tiene deberes para con ellos. En este caso, se trataría de una relación de reciprocidad.

Las relaciones de reciprocidad se encuentran principalmente en la clase o en el grupo de lo que Hans Jonas (1995) llama responsabilidad artificial o contractual, por oposición a la responsabilidad natural. En esencia, la responsabilidad artificial o contractual es instituida de modo artificial, por medio de la atribución y la aceptación de un encargo, cargo o cometido. El encargo o cometido de una función, o el encargo que se deriva de un acuerdo tácito, está limitado por la tarea que se realice, en su contenido y en su duración. La aceptación conlleva un elemento de elección: el sujeto que acepta el encargo puede desistir de ese encargo, o puede ser despedido de esa obligación (Jonas, 1995).

Por otro lado, se encuentra la idea de no reciprocidad. También en la moral tradicional se encuentra un caso que ilustra esta idea, representado por la responsabilidad natural, que está instituida por la naturaleza: la responsabilidad de los padres. No depende de ningún consentimiento previo, es desinteresada, irrevocable, no tiene ningún plazo de vigencia y es global. Pese a que la responsabilidad de los padres sea el ejemplo más fácil de entender para ilustrar la idea de la no reciprocidad de la responsabilidad, apenas nos debe servir como punto de partida para entender esta idea.

Compartimos el planteamiento de Hans Jonas (1995), para quien la no reciprocidad de la responsabilidad debe ser entendida en el contexto de una ética de futuro, de responsabilidades para con el futuro de nuestro planeta, incluso para con los seres que todavía no existen, pero que tienen el derecho a la posibilidad de existir. En este marco, la responsabilidad va más allá de derechos y deberes establecidos por contratos o acuerdos tácitos, y de la responsabilidad natural de los padres. Se entiende como la responsabilidad hacia el futuro del planeta y de la propia humanidad, y se encuentra relacionada con la responsabilidad anticipada o prospectiva.

Es en su doble sentido de reciprocidad y no reciprocidad que entendemos el concepto de responsabilidad. Por una parte, nos interesa establecer, sobre todo, los deberes de la universidad hacia la sociedad, por otra, la manera cómo esta institución actúa y se comporta de cara al futuro de la sociedad.

1.4 Responsabilidad social de instituciones y organizaciones

Hechas las anteriores consideraciones sobre el concepto de responsabilidad, volvemos ahora nuestra atención hacia la responsabilidad social de instituciones y organizaciones.

Para los fines de nuestra investigación, el tipo de responsabilidad que nos interesa es la “responsabilidad social” (RS), y se llama así porque su objeto mismo es la misma sociedad. De acuerdo con la definición de responsabilidad de colectivos, comentada anteriormente y, ahora, con base en esta aclaración sobre la RS, se puede definir la responsabilidad social (RS) de instituciones y organizaciones, como la responsabilidad de instituciones y organizaciones hacia la sociedad.

Cuando una institución o una organización actúa de modo socialmente responsable, significa que asume sus responsabilidades para con la sociedad (local, nacional o global). Por oposición, cuando no es socialmente responsable, no asume esas responsabilidades. Se puede establecer, pues, una relación directa (positiva o negativa) entre la RS y las problemáticas sociales.

Así, la RS de instituciones y organizaciones sugiere que estos agentes tienen responsabilidades hacia la comunidad o la sociedad, en términos de decisiones sobre el comportamiento que adoptan. Un aspecto de la RS es la responsabilidad legal, o sea, la responsabilidad de instituciones y organizaciones para actuar dentro de la ley. No obstante, el concepto de RS conlleva un rol más activo que el sólo cumplimiento de la ley, incluyendo la idea de que el sujeto o agente debe apoyar y proteger los intereses de la sociedad, y de que debe asumir una más amplia responsabilidad y rendición de cuentas de sus acciones, hacia sus comunidades (McManus y Taylor, 2009). Por ende, conlleva una dimensión partícipe/intervencionista y legal, y, simultáneamente, una dimensión moral, que se refiere a las medidas apropiadas para hacer frente a daños generalizados y a la mala conducta asociada a las acciones de instituciones y organizaciones. Esta idea se encuentra en la base de las propuestas de modelos de RS con aplicación a instituciones y organizaciones.

De modo institucional, el primer modelo de RS surge en la empresa y es comúnmente llamado Responsabilidad Social Corporativa (RSC) o Responsabilidad Social Empresarial (RSE). A

continuación, dedicamos nuestra atención a este concepto y a los aspectos de la RSC que consideramos pertinentes para nuestro estudio.

1.4.1 Responsabilidad Social Corporativa: orígenes, definiciones, características e implicaciones del concepto

La Responsabilidad Social Corporativa¹ (RSC) nace en EEUU, en los años 30 del siglo XX, gana gran popularidad en los 50 (Carroll, 1979), y renace en la Cumbre de la Tierra de 1992, en Rio de Janeiro (Brasil), como una aprobación explícita de los enfoques voluntarios, en vez de la regulación obligatoria y jurídicamente vinculante (leyes, normativa internacional) para las corporaciones transnacionales. Esencialmente, significó el rechazo de las propuestas de regulación del *United Nations Centre on Transnational Corporations* (UNCTC) para las empresas transnacionales, y la aprobación de un manifiesto por la auto-regulación voluntaria, elaborado por el actual *World Business Council for Sustainable Development* (WBCSD) (en español, Consejo Mundial Empresarial para el Desarrollo Sostenible), una asociación que se define como una alianza de empresas unidas por un compromiso compartido para el desarrollo sostenible (Christian Aid, 2004).

De modo global, la RSC es un principio de derecho blando que alude al conjunto de decisiones y actividades voluntarias, emprendidas por la empresa o corporación, de manera que mejoren el bienestar y los intereses de la sociedad, así como de la propia organización, y, por tanto, no solamente con unos objetivos de maximizar sus ganancias y contentar a los inversores (Farmer y Hogue, 1985; CCE, 2001; CW, 2006).

De modo específico y en su interpretación clásica, pre-Cumbre de la Tierra (1992), la RSC es el conjunto de las expectativas económicas, legales, éticas y discrecionales o filantrópicas que la sociedad tiene de las organizaciones (empresas y corporaciones), en un cierto momento (Carroll, 1979; Hay, Gray & Smith, 1989). En este marco, la RSC puede asumir cuatro tipos de naturaleza: económica, legal, ética y discrecional. Estos cuatro tipos forman al triángulo o

¹ La Responsabilidad Social Corporativa (RSC) puede asumir otras denominaciones. Por ejemplo: responsabilidad social de la empresa o Responsabilidad Social Empresarial (RSE), ciudadanía corporativa, empresa o negocio responsable, responsabilidad sostenible empresarial o rendimiento social de las empresas.

pirámide de la RSC (Figura 1), con las expectativas o responsabilidades económicas en la base de la figura y las discrecionales en la cúspide (Hay, Gray & Smith, 1989; Carroll 1991).

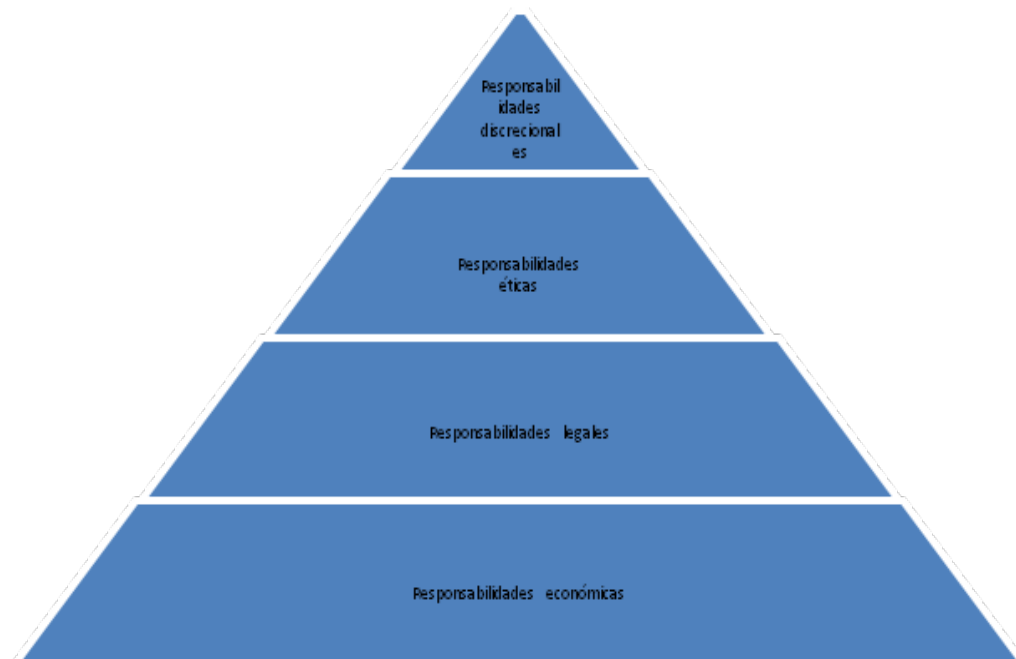


Figura 1 La pirámide de la RSC (Carroll, 1979)

La responsabilidad social de naturaleza económica es el tipo de responsabilidad más importante de una empresa. El primer nivel de responsabilidad, es decir, la primera responsabilidad de todos los negocios, consiste en la combinación eficaz y eficiente, a largo plazo, de recursos, con el objetivo de lograr generar bienes y/o servicios que la sociedad desea y necesita, y obtener ganancias a partir de la venta de esos bienes y/o servicios.

La responsabilidad social de naturaleza legal es el segundo tipo de responsabilidad más importante para una empresa. Al realizar sus negocios, las empresas deben cumplir la ley, la normativa vigente.

Estos dos tipos de responsabilidad, de naturaleza económica y legal, conllevan distintas normas éticas. Sin embargo, hay más expectativas éticas que, aunque no se encuentren contempladas en la ley, son mantenidas o impuestas a las empresas, por las distintas partes que las forman o por los diferentes grupos con los cuales las empresas se relacionan. Las responsabilidades sociales de naturaleza ética incluyen unos parámetros, normas o expectativas que reflejan una preocupación

por lo que los consumidores, los empleados, los inversores y la comunidad consideran adecuado, correcto y justo (Hay, Gray & Smith, 1989; Carroll 1991).

Es importante señalar que la RSC se encuentra en relación con la ética empresarial, pero es distinta a ésta: la RSC abarca las responsabilidades económicas, legales, éticas y discrecionales de las organizaciones, al paso que la ética empresarial, generalmente, se centra en los juicios morales y la conducta de los individuos y grupos, dentro de las organizaciones. Así, el estudio de la ética empresarial puede ser considerado como un componente del estudio más amplio, de la responsabilidad social de las empresas.

Las empresas pueden actuar de modo ético para asegurar sus negocios, por ejemplo, a través de la toma de decisiones que permitan minimizar el involucramiento del gobierno en las empresas (Gallagher, 2005). Si la empresa cumple las leyes o la normativa vigente, relativa a su dominio de actuación, interviniendo simultáneamente en el ámbito social, junto a la comunidad y en su misma área de actuación (por ejemplo, en el dominio ambiental u otro), las probabilidades de que el gobierno investigue o interfiera en las actividades de la empresa son menores. De hecho, la mayor parte de la reglamentación y de la normativa viene motivada por las quejas y demandas públicas. Si no hay quejas ni demandas en cierto dominio, normalmente suelen existir pocas leyes y reglamentación en esa misma área.

Así, la importancia de los valores o de las cuestiones éticas estriba en dos razones. Por una parte, se encuentran en el origen de la creación de leyes o normas. Por otra, se pueden considerar las responsabilidades éticas como representativas de unos nuevos valores y normas, con los cuales la sociedad espera que la empresa cumpla, aunque todavía no se encuentren contemplados por la legislación. Esto conlleva grandes dificultades para las empresas, puesto que, a veces, resulta difícil identificar las responsabilidades éticas realmente legítimas (Carroll 1991).

La responsabilidad social de naturaleza discrecional consiste en la participación pública y voluntaria de la empresa, por ejemplo, en iniciativas que promuevan el bienestar humano. Unos ejemplos de responsabilidades discrecionales son las actividades filantrópicas: unas contribuciones financieras o temporales (de los empleados o de los ejecutivos de una empresa), dedicadas a las artes, a la educación o a la comunidad. A través de la creación o participación en

estas actividades o programas, la empresa logra ganarse la reputación de “buena ciudadana” (Hay, Gray & Smith, 1989; Carroll 1991).

Asociados a estos cuatro tipos de responsabilidad, se pueden identificar varios dominios o problemáticas sociales, con diferentes grados de importancia, según la industria en la que se integran; por ejemplo, un banco no siente tanta presión respecto a problemas ambientales como una fábrica. Estas problemáticas pueden ser clasificadas en distintas categorías o grupos: unas preocupaciones ambientales, (control de contaminación, utilización de la tierra, etc.), la conservación de los recursos naturales (utilización cuidada, reciclaje, etc.), unas preocupaciones con los empleados (oportunidades iguales, salud y seguridad, calidad de trabajo, etc.), unas preocupaciones relacionadas con los derechos humanos (desarrollo de minorías, renovación y recuperación de áreas urbanas, etc.), el consumismo (seguridad de producto, publicidad no engañosa, prácticas de crédito justas, etc.), unas preocupaciones con la comunidad (alargamiento de la educación, salud, artes y espectáculos, etc.), la cooperación con gobiernos (Hay, Gray & Smith, 1989).

Debido a la elevada cantidad de problemáticas sociales que pueden atender los cuatro tipos de responsabilidad o expectativas que componen la RSC, esta puede ofrecer a la empresa, modos no sólo de mejorar su desempeño interno, sino también de minorar o eliminar sus impactos negativos en el entorno, contribuyendo a la resolución de problemas económicos, sociales y medioambientales.

Resaltamos que la RSC adquiere un carácter específico, relacionado con las características y objetivos de la empresa o corporación. Puesto que la empresa es una organización con ánimo de lucro y su objetivo es generar ganancias, la responsabilidad social de naturaleza económica tiene siempre el principal papel.

No obstante, la RSC combate unas tendencias reduccionistas de las empresas a actuar tomando en cuenta solamente los objetivos o aspectos económicos. De hecho, los distintos tipos de responsabilidades que forman la RSC se encuentran entre las razones de por qué determinados autores respaldan el concepto, por oposición a aquellos que no defienden la RSC, sosteniendo, sólo o principalmente, la responsabilidad económica de las empresas y opiniones en contra y desventajas de la RSC (Tabla 1).

Tabla 1 Opiniones a favor y ventajas de la RSC (Gallagher, 2005; Barnett, 2006; Novo, 2007; Hussain, 2011) y opiniones en contra y desventajas de la RSC (Friedman, 1962; Barnett, 2006; CW, 2006; Christian Aid, 2004)

<p>Opiniones a favor y ventajas de la RSC</p>	<ul style="list-style-type: none"> - La empresa tiene la obligación de asumir responsabilidad en la creación y resolución de problemas sociales que ha creado y sigue creando (Barnett, 2006). - La empresa aumentará su posibilidad de sobrevivencia y reducirá las posibilidades de intervención gubernamental, si cumple con sus obligaciones y tiene implementados programas de RSC (Barnett, 2006; Gallagher, 2005). - La RSC puede constituir un elemento diferenciador para las empresas (en comparación con las empresas que no adoptan la RSC), puede desempeñar un papel de relieve en la construcción de la lealtad del cliente, basada en valores éticos distintivos, y puede ser utilizada como una herramienta estratégica para ganar el apoyo público, para la empresa consolidar su presencia en los mercados globales, ayudándoles a mantener una ventaja competitiva, por ejemplo, mediante el uso de sus cotizaciones sociales para proporcionar un nivel subconsciente de publicidad (Hussein, 2011). - La RSC es un correctivo importante al sistema económico actual y contribuye al desarrollo sostenible (Novo, 2007).
<p>Opiniones en contra y desventajas de la RSC</p>	<ul style="list-style-type: none"> - La empresa debería enfocarse solamente en ganar ganancias para sus accionistas o inversionistas (Friedman, 1962). - No es económicamente factible para la empresa, enfrentar o cargar a unos problemas morales y sociales (Barnett, 2006; Friedman, 1962). - La empresa que asume responsabilidades sociales, se encuentra en desventaja respecto a las empresas que no lo hacen (Barnett, 2006; Friedman, 1962). - La RSC es una fachada superficial y, esencialmente, un intento de adelantarse o sobreponerse al papel de los gobiernos, como un organismo de control sobre la corporaciones de gran alcance (CW, 2006). - La RSC es una forma inadecuada de contestar los impactos de las multinacionales y es utilizada como un modo para las grandes corporaciones encubrir los efectos nefastos que resultan de su actuación (Christian Aid, 2004).

Por fin, señalamos que la RSC, tal y como existe hoy en día, tiene carácter voluntario. De esta forma, se puede entender como una forma de autorregulación, es decir, la empresa integra a esta autorregulación en su modelo empresarial. Idealmente, la normativa o las políticas relativas a la RSC funcionarían como un mecanismo integrado, auto-regulador, a través del cual las empresas podrían chequear, supervisar y garantizar su adhesión a la ley, a unas normas éticas e internacionales. Los negocios se responsabilizarían por el impacto de sus actividades en el medio ambiente, los consumidores, los empleados, las comunidades, los accionistas o inversores y todos los demás miembros de la esfera pública.

Pese a todas las ventajas que la RSC ofrece) y opiniones en contra y desventajas de la RSC (Tabla 1), consideramos que un enfoque voluntario presenta serias limitaciones, sobre todo la posibilidad de las empresas para utilizar la RSC como una fachada superficial y, esencialmente, un intento de adelantarse o sobreponerse al papel de los gobiernos, como un organismo de control sobre la corporaciones de gran alcance (CW, 2006).

Algunos estudios (Christian Aid, 2004) demuestran que no sólo la RSC es una forma inadecuada de contrarrestar los impactos a menudo devastadores de las multinacionales, sino que principalmente la RSC es utilizada como un modo para las grandes corporaciones para encubrir

los efectos nefastos que resultan de su actuación. Esto lo hace posible la naturaleza voluntaria de la RSC, porque, a pesar de que las empresas se encuentran vinculadas u obligadas por las leyes de los países en los que desarrollan sus operaciones, estas leyes, raramente o jamás, vinculan las empresas a estándares específicos de comportamiento o actuación en sus relaciones o negociaciones con las personas y las comunidades pobres. No es ninguna coincidencia que en el centro del moderno concepto de RSC, propuesto en 1992, se encuentra la idea de que se puede confiar en las empresas, por su propia cuenta, para llenar el vacío normativo y abordar los problemas que sus operaciones puedan causar (Christian Aid, 2004).

La absoluta necesidad de crear estándares internacionales jurídicamente vinculantes no invalida la importancia que las actividades voluntarias de RS y el comportamiento ético de las empresas, principalmente cuando se realiza de modo sistemático, representan no sólo para la comunidad, sino también para la propia empresa.

Según la RSC, la empresa intenta establecer, en el logro de unos beneficios económicos y cumpliendo con sus obligaciones legales, un compromiso ético y socialmente responsable con sus trabajadores, la sociedad y el medio ambiente (Larrán y López, 2008). En este marco, la RSC pide a las organizaciones que adopten una visión más amplia de sus responsabilidades, que incluya no sólo a sus partes interesadas y vinculadas, por ejemplo, los accionistas, pero a muchas otras partes afectadas, a otros grupos de interés (en inglés, “*stakeholders*”), que también se encuentran relacionados o involucrados, de modo directo o indirecto, con la organización y que son afectados por sus decisiones y actividades.

1.4.1.1 Responsabilidad Social Corporativa: grupos de interés

En la RSC hay tres grandes actores: la empresa, los grupos de interés o partes afectadas y la sociedad en general, representada por las preocupaciones y las problemáticas sociales, laborales, medioambientales, de respeto a los derechos humanos, entre tantas otras.

Los grupos de interés son los colectivos que son afectados por los procedimientos, acciones, actividades o políticas de una organización o empresa. Pueden ser clasificados en primarios y secundarios (Barnett, 2006) (Figura 2). Los grupos de interés primarios tienen un interés directo en la empresa. Señala los propietarios o los inversores² y los empleados. Con relación a los

² Los propietarios y accionistas o inversionistas son personas que detienen acción o acciones, es decir, una o más partes en que se divide el capital de una empresa y título que acredita su valor. Tienen derechos legales sobre la empresa y pueden influir en las operaciones corporativas, mediante la comunicación directa con la gestión, así como las resoluciones de los accionistas. Estas resoluciones, cuando se presentan, se publican en la declaración de

primeros, la empresa tiene no sólo que cumplir con unas obligaciones jurídicas y morales que tiene para con ellos, sino también debe garantizar que ellos reciben una remuneración adecuada por su inversión. Relativamente a los empleados, este grupo tiene derechos y obligaciones legales y morales en la empresa. Por estas razones, estos grupos se encuentran entre los principales interesados (o grupos primarios) de la empresa.

Además, las empresas tienen unas responsabilidades específicas para con otros grupos, sobre todo, los clientes. Específicamente, las empresas deben producir y comercializar bienes y servicios que ofrecen a sus clientes, funcionalidad, seguridad y valor (Barnett, 2006).

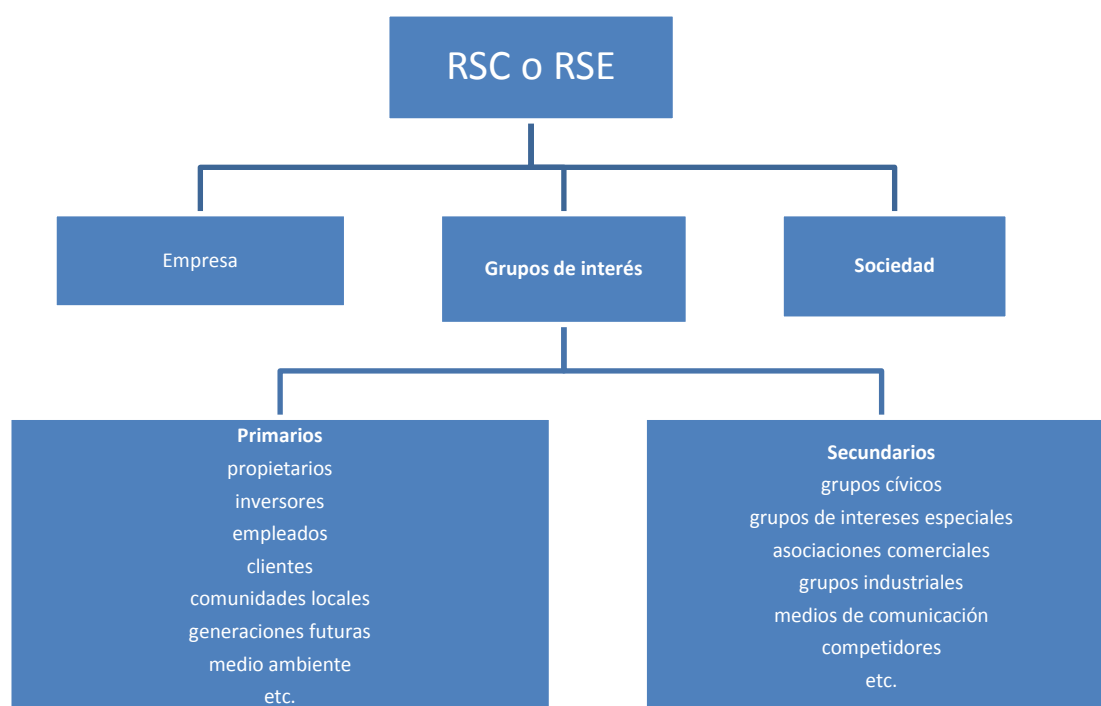


Figura 2 Responsabilidad social corporativa o empresarial: intervinientes y grupos de interés primarios y secundarios (Barnett, 2006)

Por otra parte, se encuentran los grupos de interés secundarios. Éstos son los grupos públicos o de intereses especiales que no tienen interés o implicación directa en la empresa u organización, pero son afectados por sus operaciones. Por esta razón, las empresas u organizaciones deben asumir responsabilidades hacia estos grupos de interés secundario. Entre muchos otros, se encuentran, por ejemplo, el gobierno (local, regional o nacional), la prensa y los competidores.

representación de una empresa y son votadas por todos los accionistas durante la reunión anual de la compañía. A pesar de que rara vez reciben la mayoría de los votos, lo que obligaría a su adopción, las resoluciones de representación pueden iniciar procesos de cambio (Dupler, 2003).

En las economías de libre mercado, los organismos gubernamentales y las agencias reguladoras no suelen ser propietarios o poseer acciones de empresas. Sin embargo, desempeñan un papel activo al tratar de garantizar que las empresas aceptan y cumplen con sus responsabilidades para con los grupos de interés primarios. Los medios de comunicación investigan e informan sobre las acciones de muchas empresas, especialmente las grandes corporaciones. Por esta razón, la mayoría de las empresas acepta que deben enfrentarse y “manejar” de modo eficaz su relación con este grupo secundario.

Incluso los competidores de una empresa pueden ser considerados actores secundarios, ya que son claramente afectados por las acciones de la empresa. Por ejemplo, se puede argumentar que las empresas tienen una responsabilidad social para competir en el mercado, de una manera que sea respetuosa con la ley y con las mejores prácticas de su industria o sector, de modo que todos los competidores obtengan una oportunidad justa para tener éxito (Barnett, 2006).

1.4.1.2 Responsabilidad Social Corporativa: marcos normativos e iniciativas

De acuerdo con cuanto hemos expuesto, se observa que la RSC es un concepto multidimensional, dinámico y complejo. Conlleva varios grupos, diferentes tipos de responsabilidades y, asociados a estas responsabilidades, varios dominios o problemáticas sociales. A continuación, reflexionaremos sobre un proceso específico para valorar el desempeño de las empresas en materia de RS: la auditoría social, plasmada, a partir de las iniciativas que han sido desarrolladas debido al interés por la RSC y respaldo institucional y gubernamental, en el Observatorio de Responsabilidad Social Corporativa (ORSC), formado por un elevado número de universidades, públicas y privadas.

Marcos normativos: la auditoría social

Pese a las dificultades que se presentan en la medición o evaluación de la RSC, hay procesos específicos e instrumentos que las empresas pueden utilizar para determinar y valorar su desempeño, relativamente al compromiso social y también medioambiental. Por ejemplo, uno de los procesos que permite determinar si una empresa es socialmente responsable es la auditoría social. Fundamentalmente, la auditoría social es un proceso normativo para identificar, medir y comunicar los impactos éticos, sociales y medioambientales de una organización (Johnson, 2001). En cada empresa existen distintas políticas formales y/o no-formales que prescriben las intenciones de la empresa, respecto a sus grupos de interés y su desempeño social en general. Destaca, la misión y la visión de la empresa, políticas formales y/o no-formales relativamente la seguridad y salud de los empleados en el trabajo, el pago y los beneficios, los términos y condiciones para los proveedores, unas políticas de dividendos para los accionistas, códigos de ética para los representantes de las empresas en el extranjero, directrices de desarrollo de producto y así sucesivamente (Sillanpaa, 1998).

Según Marta de la Cuesta González (2005), la auditoría social pasa por dos fases, la primera de normalización y la segunda de certificación. En un primer momento, se elaboran, difunden y aplican unas normas por las que se establecen unos principios que aseguren la RSC. Estas normas pueden ser generales o sectoriales (De la Cuesta González, 2005).

Las normas sectoriales se concentran en una dimensión y/o en una industria y la regulan de modo amplio. Estas normas son, por ejemplo, las normas internacionales de la Organización Internacional para la Estandarización (ISO), contempladas en el documento *Guidance on social responsibility*, ISO 26000 (ISO, 2008). Este documento se propone fomentar el compromiso voluntario de la RS y dará lugar a una orientación común sobre conceptos, definiciones y métodos de evaluación. La norma se describe a sí misma como una guía para el diálogo y la acción, no un criterio o norma de gestión obligatoria o de certificación.

Las normas generales abarcan todas las dimensiones de la RSC. Incluyen, entre otras: *Global Reporting Initiative* (GRI) y el Pacto Mundial de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) (De la Cuesta González, 2005).

GRI es una organización sin ánimo de lucro estadounidense, fundada en 1997, que tiene por misión desarrollar y diseminar a nivel global, las guías necesarias para la emisión voluntaria de informes sobre sostenibilidad de las dimensiones económicas, sociales y ambientales de las actividades, productos y servicios de una institución u organización. En este marco, desarrolló una Guía para redactar memorias de sostenibilidad (GRI, 2006). Esencialmente, la memoria de sostenibilidad es un documento que valora y comunica públicamente el desempeño económico, medioambiental y social de una organización. Asimismo, esta herramienta ofrece un conjunto de principios e indicadores que las organizaciones pueden usar para medir y dar a conocer sus actuaciones sociales, económicas y ambientales.

El Pacto Mundial (*Global Compact* - GC) es una estrategia política de la ONU. Esta iniciativa se basa en diez principios³ de las áreas de los derechos humanos, trabajo, medioambiente y anticorrupción (Tabla 2), que reúnen consenso universal y que se derivan de los siguientes documentos:

- la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948),
- la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (1998),
- Declaración de Río sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo (1992) y
- la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción (2003).

Por una parte, el Pacto Mundial pide a las empresas que se adhieran, apoyen y practiquen dentro de su ámbito de actuación, los diez principios universales, alineándolos con sus estrategias y

³ Los principios se pueden encontrar en: <http://www.pactomundial.org/category/aprendizaje/10-principios/>

operaciones. De este modo, las empresas pueden ayudar a garantizar que los mercados, el comercio, la tecnología y las finanzas avanza de un modo que beneficie las economías y las sociedades de todo el mundo. Por otra parte, el Pacto Mundial se propone catalizar las acciones, de manera que apoyen objetivos más amplios de la ONU, incluso los Objetivos de Desarrollo del Milenio.

Tabla 2 Los diez principios del Pacto Mundial de ONU

<p><i>Derechos Humanos</i></p> <p>Principio 1 Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados en el ámbito internacional y</p> <p>Principio 2 Las empresas deben asegurarse de no ser cómplices en abusos a los derechos humanos.</p> <p><i>Normas Laborales</i></p> <p>Principio 3 Las empresas deben respetar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva;</p> <p>Principio 4 Las empresas deben eliminar todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;</p> <p>Principio 5 Las empresas deben abolir de forma efectiva el trabajo infantil y</p> <p>Principio 6 Las empresas deben eliminar la discriminación con respecto al empleo y la ocupación.</p> <p><i>Medio Ambiente</i></p> <p>Principio 7 Las empresas deben apoyar los métodos preventivos con respecto a problemas ambientales;</p> <p>Principio 8 Las empresas deben adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental y</p> <p>Principio 9 Las empresas deben fomentar el desarrollo y la difusión de tecnologías inofensivas para el medio ambiente.</p> <p><i>Lucha contra la corrupción</i></p> <p>Principio 10 Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluyendo la extorsión y el soborno.</p>

El Pacto Mundial es la mayor iniciativa empresarial voluntaria de todo el mundo, y busca combinar las mejores propiedades de la ONU, como son, por ejemplo, la autoridad moral y el poder de convocatoria, con los puntos fuertes del sector privado, principalmente las capacidades de encontrar soluciones a través de la investigación y la experiencia de una amplia gama de sus miembros o grupos de interés. Sin embargo, el Pacto Mundial es de naturaleza voluntaria y no hay ninguna manera efectiva de conocer si las empresas se están adheriendo o no a sus principios. Además, la iniciativa es criticada por su falta de transparencia y ausencia de criterios de selección para las empresas que se quieran adherir al Pacto (Christian Aid, 2004).

La segunda fase de la auditoría corresponde a la certificación. A través de este proceso, y resultado, una agencia independiente garantiza que la empresa está sujeta a la norma o estándar (De la Cuesta González, 2005).

Básicamente, la auditoría social se propone identificar las responsabilidades sociales que son competencia de la empresa, examinar su desempeño, confirmar la legitimidad de las críticas y concienciar a los ejecutivos de las problemáticas sociales. Así como la propia RSC, las raíces de la auditoría social se encuentran en la extrema necesidad que existe de que las empresas sean más responsables ante los individuos y las comunidades. Las decisiones y acciones de las empresas tienen consecuencias de gran alcance sobre los individuos y grupos, y deben hacerse cargo de los impactos benéficos o perjudiciales.

En este marco, Maria Sillanpaa (1998) considera que la auditoría social forma uno de los componentes esenciales de la sostenibilidad, puesto que el verdadero progreso hacia el Desarrollo Sostenible (DS) demanda la voluntad de la empresa de asumir la responsabilidad por todas las cuestiones éticas que preocupan a las partes interesadas, en los ámbitos económico, ambiental y social. Incluso, la auditoría social constituye per se una herramienta útil para explorar el significado de la dimensión social del DS, ofreciendo un modelo inclusivo, que permite a los grupos de interés explorar el significado más amplio de la agenda del DS, o sea, no solamente unos aspectos sociales, sino también económicos y medioambientales (Sillanpaa, 1998).

Pese a las ventajas que ofrece, la auditoría social presenta también algunas limitaciones y ha sido objeto de críticas (Bendell y Concannon, 2003). Señala, las limitaciones de las normas impuestas, principalmente, qué ámbitos elegir y qué parámetros harán posible la valuación y medición de los impactos a informar, quien impone las normas, cómo se imponen, etc. Asimismo, la realización de auditorías sociales en empresas operando en el extranjero ha sido objeto de críticas. Por ejemplo, se critican las auditorías realizadas a empresas de países desarrollados operando en América Central, sobre todo debido a la falta de transparencia, participación y diálogo con los grupos de interés locales, así como la falta de controles efectivos sobre los derechos laborales y el bienestar de los trabajadores (Bendell y Concannon, 2003).

Igualmente, la publicación de informes o memorias puede promover falsas ideas y generar desequilibrios. Por ejemplo, el índice bursátil *Dow Jones Sustainability* no excluye a ninguna empresa, pero toma como referencia en su proceso de selección de empresas, la calidad de los informes sociales y medioambientales. Así, las empresas que no publican informes medioambientales o sociales, pero que no dañan el medio (ambiental y social), se excluyen, mientras que otras se incluyen porque redactan informes, a pesar de que su impacto en el medioambiente y en las comunidades en las que trabajan puede ser muy negativo (Christian Aid, 2004).

De acuerdo con Christian Aid (2004), los criterios utilizados para juzgar el desempeño de las empresas socialmente responsables, sobre todo el cumplimiento de las expectativas éticas, siguen siendo fragmentarios y no verificados, por lo que el impacto de basar las decisiones de inversión en estos criterios es limitado.

No obstante, para las empresas que desean asumir realmente y de manera efectiva el compromiso de la RSC, las auditorías, las certificaciones y varios marcos normativos pueden ser útiles. Por ejemplo, la Comisión de las Comunidades Europeas (CCE) (2001) ha creado la publicación *Libro Verde: Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas* (CCE, 2001). Según la CCE, este documento reflexiona sobre la promoción de la RSC, a nivel europeo e internacional, y sobre el modo de aprovechar al máximo las experiencias existentes, fomentar el desarrollo de prácticas innovadoras, aumentar la transparencia e incrementar la fiabilidad de la evaluación y de la validación de las mismas.

Iniciativas

El respaldo que el enfoque voluntario de la RSC recibió de los gobiernos europeos, de las empresas, de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), del Banco Mundial, entre tantas otras organizaciones, ha tenido como resultado innumerables iniciativas. Por ejemplo, las mesas redondas de OCDE sobre RSC, el “Programa Responsabilidad Corporativa” del Banco Mundial, la propuesta en 2006, de la Comisión Europea, para la creación de la Alianza Europea para la RSE, y el ORSC.

Esta última iniciativa, la ORSC, fue creada en 2004 con el objetivo de aunar opiniones, conceptos e iniciativas y crear una entidad de referencia capaz de impulsar la educación y divulgación necesarias sobre el tema de la RSC. Es una red de cooperación e investigación, bien como una plataforma de sensibilización, divulgando las ventajas de la RSC y formas de implementar la RSC, con el fin último de potenciar la RSC en el núcleo de la sociedad. Está integrado por quince organizaciones, contando además con la colaboración de la Universidad Autónoma de Madrid, la Universidad Politécnica de Madrid, la Universidad Pablo de Olavide (Sevilla), la Universidad Rovira i Virgili, la Universidad Jaume I (UJI) de Castellón, Universidad Complutense de Madrid y la UNED.

El elevado número de universidades implicadas en este proyecto, refleja el interés que la RSC despertó, también en el mundo académico. Según Christian Aid (2004), en Europa, casi un tercio de los MBAs (*Master's of Business Administration*) ofrecen módulos o asignaturas de RSC y el 12% han creado programas dedicados específicamente a este tema. Algunas de las universidades son ellas mismas beneficiarias de iniciativas empresariales de RSC, incluso de empresas que la utilizan como una fachada superficial para encubrir los efectos nefastos de sus actividades en las personas y en el medio (Christian Aid, 2004).

En España se asiste también a un interés por parte de las universidades (públicas y privadas) en promover e implementar la RSC. Por ejemplo, el Foro de los Consejos Sociales de las Universidades Públicas de Andalucía (FCSUPA, 2009) señala la posibilidad de utilizar la RSC en el ámbito académico:

La Responsabilidad Social Corporativa (RSC) es un nuevo concepto de gestión integral - una “nueva manera de hacer y comportarse” - de las organizaciones que ha tenido especial desarrollo

en el ámbito empresarial. A pesar del origen empresarial del fenómeno, ese nuevo concepto de gestión se ha extendido a todo tipo de organizaciones y, entre ellas, se plantea ahora su proyección en la Universidad. (FCSUPA, 2009: 5)

En este caso, no se plantea la promoción de la RSC en el ámbito curricular, sino más bien la transposición del modelo de gestión RSC -que conlleva para la empresa asumir distintos tipos de responsabilidades, relacionadas con los efectos que genera en el medio-, a la universidad privada o pública.

Bien que la aplicación de la RSC a la universidad sea una posibilidad (Hill, 2004; Panduranga Narasimharao y Nair, 2010), las características de esta institución, las actividades que desarrolla y los objetivos que se propone lograr en la sociedad, han potenciado el nacimiento de un nuevo modelo, propio del ámbito universitario, la Responsabilidad Social Universitaria (RSU).

Subrayamos que a pesar de que la RSC y la responsabilidad de la universidad hacia la sociedad no son temas nuevos, la RSU, sí, lo es. O sea, si, por ejemplo, los alumnos de la Universidad de Columbia (EEUU) cuestionaban en los años 60 del siglo XX la naturaleza de la responsabilidad de su universidad hacia la sociedad, todavía no se entendía el tema en moldes conceptuales. Al contrario, hoy día, en las universidades de España y de países de América Latina, se habla de la RSU como un concepto o modelo propio de la universidad. Incluso, se han creado políticas de incentivo a la adopción e implementación de la RS en las universidades de España (Jefatura del Estado, 2007; MICINN, 2009; ME, 2010, 2011). Es sobre el concepto de RSU que nos proponemos reflexionar a continuación.

Capítulo 2 La universidad y la responsabilidad social

La universidad desempeña un papel fundamental en la resolución de los problemas del presente y jamás ha sido ajena a las nuevas realidades. Es más, la capacidad de adaptación y cambio de esta institución, con orígenes en la Europa de los siglos XII y XIII (De Ridder-Symoens (Ed.) 1996), ha posibilitado su supervivencia hasta el presente. Según Atkinson (1994), esta capacidad de la universidad para adaptarse a un ambiente cambiante manteniendo su esencia, se puede atribuir a dos factores interrelacionados. Por una parte, a la estructura horizontal, no jerárquica de la institución. Por otra, es esta misma estructura la que presenta una tendencia a la conservación o preservación de las libertades académica y de investigación, unos principios operacionales y auxiliares del principio elemental de la búsqueda de la verdad, del conocimiento. De hecho, otro de

los factores que contribuyó a la supervivencia de la universidad, ha sido que se mantuvo constante y fiel a estos sus principios fundamentales (Atkinson, 1994), en los cuales su existencia se basa, y que, por ende, orientan su labor, específicamente, la enseñanza/formación y la investigación.

Tradicionalmente, estas han sido las dos misiones de la universidad (De Ridder-Symoens (Ed.) 1996, 2002). Sin embargo, la universidad estadounidense añadió en el siglo XIX, una tercera, la extensión o participación social (Crosson y O'Meara, 2002), que se plantea hoy día en todas las universidades, privadas y públicas. Estas últimas en particular y todo el mundo en la educación superior, en general, debe tener en cuenta el interés común de todos los ciudadanos, especialmente el de las capas más desfavorecidas de la población. El carácter gratuito de muchas instituciones de enseñanza superior permite el acceso de personas sin medios económicos a la educación y la obtención de una calificación profesional, título o grado académico que les puede abrir puertas en el mundo del trabajo y mejorar sus condiciones de vida. Así, a través de su misión de educación y formación, la universidad puede contribuir, entre tantos otros, a la movilidad social, a la igualdad y a la equidad.

Y los efectos, consecuencias o cambios generados por la actividad universitaria no se ciñen a los ámbitos de la educación y formación de profesionales. Las funciones de la universidad y su actividad administrativa tienen otros efectos o consecuencias (positivas o negativas) en las personas y en el medio. Por una parte, las decisiones y acciones de la universidad tienen resultados a nivel interno, sobre todo efectos directos, en los miembros de la comunidad académica. Por ejemplo: en las áreas científica y académica, sus decisiones afectan a estudiantes, profesores e investigadores; en el área laboral, impactan el PDI y el Personal de Administración y Servicios (PAS). Por otra parte, la universidad tiene efectos o impactos (directos o indirectos; positivos o negativos) en el exterior, por ejemplo, en otras personas, grupos, instituciones u organizaciones con las cuales la universidad coopera o trabaja. Simultáneamente, la universidad como marco institucional se ve condicionada por un conjunto de influencias externas, entre ellas las políticas de educación superior, sobre todo la legislación sobre la universidad y la adscripción de recursos financieros para su funcionamiento (Zabalza, 2002).

Igualmente, la labor de los miembros de la universidad influye en la comunidad académica y en el medio. A través de la enseñanza y formación, los profesores e investigadores no solamente

equipan a sus alumnos con los conocimientos necesarios para desempeñar una profesión con éxito, sino que también influyen en su formación humana, como personas. Mediante la investigación, pueden, por ejemplo, divulgar sus hallazgos entre los estudiantes y contribuir a la resolución de problemas de distinta índole y a la reflexión sobre varios temas, desde el debate sobre cuestiones políticas, hasta la búsqueda de cura para enfermedades, la resolución de enigmas históricos, la interpretación de textos literarios, la creación de obras de arte, etc. A través de la participación social, todos los miembros de la comunidad académica pueden influir en la comunidad local, sea por medio del desarrollo de iniciativas con otras instituciones u organizaciones, la realización de actividades de voluntariado, la transmisión de conocimientos y técnicas, u otros.

Se observa, pues, la complejidad de relaciones que se establece entre la universidad, sus miembros y la sociedad, y la amplitud de efectos que la universidad puede tener en el medio, desde ventajas sociales y económicas, no sólo a nivel personal, sino también público (Institute for Higher Education Policy, 1998; Baum, Ma y Payea 2010). Es decir, su función social alcanza a un elevado número de personas y grupos, contempla distintos dominios del saber e influye en varios sectores de la sociedad.

Ahora bien, la función social que caracteriza a la universidad puede hacernos pensar que esta institución asume implícitamente sus responsabilidades hacia la sociedad. Es decir, porque es la función de la universidad realizar su labor en pro de la sociedad en su conjunto, podemos dar por supuesto que la universidad:

- actúa e interactúa con la sociedad, al igual que reconoce y acepta las consecuencias o los efectos (positivos o negativos) de sus decisiones y acciones en la sociedad, y
- soluciona los problemas y/o satisface las necesidades que resultan de esas decisiones y acciones.

Con base en la función social que la caracteriza, ¿podemos presumir que la universidad asume implícitamente sus responsabilidades hacia la sociedad? No hay una única respuesta para esta cuestión.

Podemos contestar afirmativamente, siempre que la universidad cumpla con su trabajo y asuma la responsabilidad legal de sus acciones, en todo y cualquier ámbito de su actuación, a nivel interno y externo. La universidad mantiene con sus miembros y con otras instituciones y organizaciones, relaciones artificiales, recíprocas, que la dotan no sólo de derechos, sino también de responsabilidades, deberes u obligaciones. También podríamos contestar afirmativamente o negativamente, en base al concepto de responsabilidad y en el cumplimiento o no de su función social.

Ya hemos hecho notar que la responsabilidad estriba en la capacidad de actuar y generar efectos, y que el valor (positivo o negativo) de la responsabilidad depende de varios factores. En el ámbito de su actuación (la enseñanza/formación, la investigación, la participación social y la actividad administrativa), la universidad tiene el poder de causa y puede o no actuar de modo responsable. Es decir, puede actuar (o no) pensando que deberá contestar y que quiere contestar, por unas decisiones o acciones y resultados derivados (positivos o negativos) (Etchegoyen, 1993), de relaciones recíprocas o no recíprocas. Señalamos que en este caso, nos referimos sobre todo a la significación moral de la responsabilidad, relacionada con la ética. O sea, los principios y reglas morales que regulan su comportamiento y las relaciones de sus miembros y sus propias relaciones con otras instituciones. Igualmente, el hecho de que presenta una función social, no significa que la universidad cumpla con esta función. O sea, la universidad puede o no actuar en pro de la sociedad en su conjunto.

Atentemos a tres ejemplos: las protestas de 1968 en la Universidad de Columbia (Rockwell, 1968; Bok, 1982), el acuerdo Universidad de California (UC) Berkeley-Novartis (Warde, 2001), ambos casos instituciones radicadas en EEUU, y la relación entre la industria petrolera y las universidades de Reino Unido (CW, 2003).

Ejemplo 1: Las protestas de 1968, en la Universidad de Columbia (EEUU)

La segunda mitad del siglo XX, y principalmente los años 50 y 60, constituyen uno de los periodos más convulsos de la Historia moderna de EEUU, que acabó conociéndose como el Movimiento por los Derechos Civiles.

En 1968, los alumnos de la Universidad de Columbia, EEUU, ocuparon varios edificios de la universidad como protesta contra el comportamiento de la institución. La Universidad de Columbia ofrecía un salario ínfimo a los trabajadores de Puerto Rico, construyó un gimnasio en Harlem, que ofrecía una puerta por la trastienda para los estudiantes negros, despedía a los empleados que intentaban formar un sindicato, etc. Incluso, los Fideicomisarios de Columbia implicaron a la propia universidad en el genocidio vietnamita, a través de la investigación química-biológica para efectos militares, realizada para el Departamento de Guerra, y la aceptación de múltiples contratos militares. A todo esto, se añadía la incongruencia de profesores que, por ejemplo, mientras enseñaban en la universidad, ayudaban a establecer campos de concentración en Vietnam (Rockwell, 1968).

Las protestas que ocurrieron en la Universidad de Columbia, demuestran no solamente el descontento popular y el poder de la sociedad civil, aquí representada por los estudiantes, sino también el modo en cómo la universidad incumplió las expectativas de sus estudiantes. Éstos esperaban de sus profesores, de los miembros del consejo de administración, de la universidad, un modelo de valores y principios, una institución comprometida con la resolución de los problemas sociales, y no la explotación de esos problemas en beneficio propio. Sin embargo, no sólo ninguna de estas expectativas se cumplió, sino que pasó todo lo contrario. A través de sus protestas, los alumnos de la Universidad de Columbia y muchos otros en EEUU, cuestionaban, globalmente, la base moral de la universidad y la propia naturaleza de sus responsabilidades sociales (Bok, 1982).

Ejemplo 2: Universidad de California (UC) Berkeley-Novartis (EEUU)

En un acuerdo establecido en 1998, Novartis, el gigante suizo de farmacia y biotecnología, donaba 25 millones de dólares americanos al Departamento de Microbiología de la UC Berkeley, a cambio de varios derechos. UC Berkeley concedía a Novartis derechos relativos a los descubrimientos generados por los investigadores del departamento (incluidos los financiados por el Estado de California o por el Gobierno Federal) y a las patentes de invención, así como el control de dos de las cinco sedes del Comité de Investigación del Departamento, encargado de recaudar fondos para la investigación (Warde, 2001).

Este acuerdo generó la indignación de la mayor parte de los profesores del Departamento, porque se puede entender como una amenaza al principio de investigación para el bien público y al de libre intercambio de ideas en el seno de la comunidad científica. Además, ilustra el dominio de la investigación (en este caso la investigación biológica) por el interés de las empresas.

El acuerdo Berkeley-Novartis ha sido un acuerdo entre dos instituciones, que no reunió la concordancia de los elementos del Departamento involucrado en ese mismo acuerdo. Al contrario, generó fuertes críticas por parte de esos elementos académicos. Sin embargo, hay casos de académicos que utilizan sus conocimientos científicos en beneficio propio y en el de las empresas que los patrocinan financieramente. Estos son casos que representan conflictos de intereses o la deriva de la investigación “subvencionada”.

Ejemplo 3: Universidades del Reino Unido y la industria petrolera

Hoy en día varias universidades ansían agradar a las empresas, para obtener patrocinios, equipamiento, y todo tipo de ayuda económica que las pueda ayudar a incrementar la cada vez menor financiación pública (CW, 2003). Por ejemplo, en Reino Unido, a cambio de contratos y patrocinios corporativos, las universidades están alentando a las compañías petroleras para dirigir la agenda de investigación, adaptando programas y creando asignaturas para satisfacer las demandas del personal corporativo, y adjudicando puestos de alto perfil para ejecutivos de las petroleras (CW, 2003).

Asimismo, las universidades de Reino Unido, a la vez que fomentan la investigación sobre fuentes de energía alternativas, que permiten combatir los problemas medioambientales del presente, se dedican a la investigación sobre los combustibles fósiles, por ende, a los intereses de las dos mayores corporaciones de petróleo del mundo, British Petroleum (BP) y Shell. Complementariamente, el gobierno británico fomenta el vínculo entre la investigación académica y las ganancias corporativas, a través de la adjudicación de elevadas sumas de dinero público a la investigación sobre modos de mejorar la eficacia en la extracción de combustibles fósiles, por oposición, por ejemplo, a las insignificantes cuantías asignadas al estudio de los impactos medioambientales y sociales de la actividad extractiva de petróleo y gas (CW, 2003).

Las universidades británicas que dedican gran parte de su labor investigadora a los intereses de BP y Shell, y conocen la relación que existe entre la explotación y producción de residuos fósiles y el calentamiento global, aunque trabajen dentro de la ley, no están cumpliendo con su función social, puesto que no están actuando en pro de la sociedad en su conjunto.

Todos estos ejemplos ilustran momentos y modos en cómo la universidad no cumple con su principal responsabilidad, que se corresponde con su función social: actuar en favor de la sociedad en su conjunto.

En el primer ejemplo, unos intereses (ideológicos, financieros u otros) individuales, de miembros y de determinados grupos, se han superpuesto a los intereses de los estudiantes y de la población en general. En el segundo y tercer ejemplos, la labor de la universidad se encuentra al servicio de la industria, representada en el primer caso por la industria farmacéutica y en el segundo, por la industria petrolera. Estos dos casos representan algunos de los principales problemas con los que se enfrenta la universidad hoy en día, su independencia financiera y el mantenimiento y la preservación de su libertad de investigación.

Debido a su inherente función social, las obligaciones y responsabilidades de la universidad son para con la sociedad en su conjunto, no para con los particulares, las empresas y el mundo privado.

2.1 Responsabilidad Social Universitaria: aproximación al concepto y fundamentación de la elección de una división tripartida de la RSU, basada en las dimensiones valórica o normativa, gerencial y transformadora

De modo general, la RSU hace referencia a la responsabilidad social de la universidad como entidad, institución o empresa (De la Calle Maldonado de Guevara, 2010). De modo específico, es un concepto que ofrece a las universidades un marco de orientación ética y un modelo de gestión para manejar de modo eficiente y eficaz los efectos de su actuación en la sociedad, y que constituye un modo de lograr el cambio social.

Esta definición de RSU conlleva tres dimensiones, que se corresponden con una clasificación recientemente propuesta por Ricardo Gaete Quezada (2011). Este autor, a través del análisis de distintas interpretaciones y aplicaciones de la RSU, identifica características comunes y agrupa estas interpretaciones de acuerdo con grandes orientaciones o enfoques:

- la RSU basada en los valores,
- la RSU como sistema de gestión que atiende principalmente a los impactos generados por la universidad en el entorno, y
- la RSU orientada al cambio, a la transformación social, sobre todo, a través de acciones en el ámbito de las misiones de la universidad, de educación, formación, investigación y participación social.

De acuerdo con la terminología empleada por el autor, estas perspectivas se denominan normativas, gerenciales y transformadoras (Gaete Quezada, 2011). Antes de profundizar en el estudio de cada una de estas dimensiones, importa explicar por qué razón hemos decidido adoptar a esta división en nuestra investigación.

Por una parte, consideramos que esta división es correcta y está bien fundamentada, contemplando los dos principales enfoques que se encuentran al origen de la RSU: la corriente valórica, basada en valores y principios (enfoque normativo), y la RSU basada en la gestión de impactos (enfoque gerencial). Igualmente, esta división aporta alguna sistematización a un concepto emergente, complejo y multifacético, cuyas bases teóricas no se encuentran todavía completamente cementadas. Este esfuerzo es fundamental, sobre todo debido a la enorme cantidad de estudios e iniciativas sobre el tema que dificultan su estudio.

Además, la novedad del concepto RSU (UNESCO/IESALC, 2008), el reconocimiento por parte de instituciones nacionales e internacionales, de la necesidad e importancia de una educación superior socialmente responsable (UNESCO, 1998, 2004, 2010), y la posibilidad de la aplicación de la RSU a las universidades (Universidad: Construye País, 2003, 2006; PUCP, 2009; Del Mar Zavala, 2009), han despertado el interés por la RSU. Esto ha suscitado una enorme cantidad de:

- estudios y publicaciones sobre la RSU (Universidad: Construye País, 2003, 2006; Herrera Márquez, 2007; Herrera Márquez et al., 2009; Sánchez González, 2007, 2009; Sánchez González

et al., 2008; Sánchez González y Moreno Méndez, 2010; AAC&U, 2008; Díaz de Iparraguirre, 2008; Cevallos, 2008; De la Red Vega, 2009; Ruiz Mora y Del Mar Soria Ibáñez, 2009; Cruz López, 2009b; UCLM, 2010, 2011; Domínguez Pachón, 2009; Domínguez Pachón y López Canseco, 2009; Ramos Parra, 2010; Larrán et al., 2011),

- proyectos, programas de RSU e iniciativas de RS en el ámbito universitario (De la Calle Maldonado de Guevara, 2010; González Alcántara et al., 2010; Navarro Saldaña, 2010; Universidad: Construye País, 2003, 2006; FCSUPA, 2009; Martí Vilar y Martí Noguera, 2010), sino también

- múltiples definiciones e interpretaciones de lo que es la RSU (Cevallos, 2008; Martínez y Picco, 2001; Universidad: Construye País, 2004; Vallaeys, 2007; Gaete Quezada, 2011; Sánchez González, 2007; Sánchez González et al., 2007; AUSJAL, 2008).

Por otra parte, la división entre perspectivas normativas, gerenciales y transformadoras (Gaete Quezada, 2011) es más adecuada al objetivo que nos proponemos lograr, el estudio de la RSU de una universidad española, la UNED.

Además de la propuesta de Gaete Quezada (2011), hemos encontrado en la literatura sobre el tema, otra división de las distintas corrientes o modos de entender y aplicar la RSU, de los académicos del proyecto chileno Universidad: Construye País. Según esta fuente (Universidad: Construye País, 2006), se encuentran, por una parte, los proyectos pertenecientes al mundo desarrollado (por ejemplo, Europa y EEUU), en su mayor parte, dedicados al compromiso de la universidad con la comunidad, en términos cívicos. Por otra parte, se encuentran los proyectos propios de países en vías de desarrollo (principalmente, los países de América Latina), dedicados al problema de las desigualdades sociales y económicas, que caracterizan la realidad de la región. Esta división necesita ser revisada porque es una generalización, basada en una distinción (“países desarrollados” vs “países en vías de desarrollo”) establecida por un concepto complejo, difícil de valorar y definir: “desarrollo” (Novo, 2007).

Efectivamente, la realidad de cada uno de los denominados “países desarrollados” y “países en vías de desarrollo” es distinta, así como las metas educativas que los países de cada una de estas dos “regiones” persiguen. No obstante, los objetivos de los proyectos de RSU realizados por las universidades de estos países, no tienen por qué ser distintos, solamente porque se clasifica a un país como “desarrollado” y a otro, “en vías de desarrollo”. Es decir, pueden existir “países

desarrollados” y “países en vías de desarrollo” que creen e implementen proyectos de RSU para conseguir los mismos objetivos.

Lo que encontramos, realmente, son instituciones de enseñanza superior que centran sus proyectos de RSU en el logro de determinados fines. Por ejemplo:

- el desarrollo de la responsabilidad individual, del alumno, en términos morales y cívicos, en países como EEUU (Colby y Sullivan, 2009; Hersh y Schneider, 2005; Stephens et al., 2000) o Chile (Universidad: Construye País, (2006).
- la RSU como una medida de mejora de las condiciones sociales y económicas de la comunidad, en países como México (Ruiz Andrade y Martínez Moreno, 2009) o EEUU (Hersh y Trostle, 2003).

Estos objetivos permiten identificar la presencia de dos modos de entender y aplicar la RSU: la orientación valórica o normativa y la orientación transformadora de la RSU. Esencialmente, la primera entiende la RSU como un conjunto de principios y valores, que han de orientar las políticas y acciones de la universidad, y cuyo principal objetivo es hacer lo correcto en la vida en sociedad. La segunda se propone lograr el cambio social hacia sociedades más equilibradas y justas.

Además de estas dos orientaciones, Gaete Quezada (2011) apunta un tercer enfoque, gerencial. Según este enfoque, la RSU se define como la preocupación por analizar los impactos o efectos que la universidad genera en el entorno, principalmente mediante la rendición de cuentas de sus acciones y decisiones hacia sus partes afectadas o grupos de interés.

A continuación, presentamos y definimos estos tres enfoques, apuntando sus características, objetivos y exponentes. Nos proponemos lograr dos objetivos, interrelacionados. Por una parte, pretendemos sistematizar un área (la RSU) que todavía se encuentra dispersa y poco desarrollada y sistematizada. Por otro lado, a través del estudio de las distintas definiciones de RSU, sus características e implicaciones, podemos lograr una comprensión más profunda de lo que es la RSU.

2.1.1 La Responsabilidad Social Universitaria: enfoque valórico o normativo

En este apartado presentamos una aproximación al concepto del enfoque valorativo (Gaete Quezada (2011) denomina este enfoque “valórico”) o normativo de la RSU; reflexionamos sobre los principales componentes de este enfoque: los valores y los principios. En seguida, presentamos aportaciones seleccionadas de los principales autores y organizaciones sobre este enfoque. Después, presentamos algunas de las herramientas que se utilizan para su implementación. Finalmente, realizamos una valoración personal del enfoque normativo.

2.1.1.1 Aproximación al concepto

Antes de introducir el debate sobre este enfoque de la RSU, importa tejer algunas consideraciones terminológicas, sobre “valor” y “principio”.

En la acepción que nos interesa (de la moral/ética), el Diccionario de la Lengua Española (DRAE) (versión electrónica, 2012) define “valor” como “10. m. *Fil.* Cualidad que poseen algunas realidades, consideradas bienes, por lo cual son estimables. Los valores tienen polaridad en cuanto son positivos o negativos, y jerarquía en cuanto son superiores o inferiores.” y “principio” como “6. m. Norma o idea fundamental que rige el pensamiento o la conducta. U. m. en pl.”.

Gilman (2005), define los dos conceptos de la siguiente manera:

- a) Valores: los valores son obligaciones morales generales. Las creencias fundamentales que sostenemos sobre lo que es correcto y justo en términos de nuestras acciones y nuestras interacciones con los demás. Otra forma de caracterizar los valores es que son lo que una persona cree que es de valor e importancia para su vida (valioso). Ejemplo: Integridad.
- b) Principios: los principios son condiciones éticas o comportamientos que se esperan de un individuo. Los principios se derivan de valores. Ejemplo: No utilice su cargo público para beneficio privado.

Se observa que los dos conceptos se pueden integrar en el área de la ética y de la moral; los principios derivan de los valores y los dos conceptos tienen implicaciones o influyen en nuestro comportamiento, acciones y decisiones, que, como hemos visto al inicio de nuestro trabajo, pueden o no ser responsables. Incluso se puede atribuir valor (positivo o negativo) a la

responsabilidad. Asimismo, hemos visto que se puede convertir el concepto de responsabilidad en un valor (Etchegoyen, 1993), es decir, una obligación moral según la definición arriba (Gilman, 2005), y, por ende, de la cual se derivan principios.

A pesar de la diferencia entre “valor” y “principio”, la RSU incluye a estos dos conceptos dentro de un mismo grupo o enfoque, denominado valórico o normativo⁴. Desde esta perspectiva, la RSU se entiende como un conjunto de valores y principios, que han de orientar las políticas y acciones de la universidad, y cuyo principal objetivo es hacer lo correcto en la vida en sociedad. O sea, la universidad adopta, desarrolla y transmite valores y principios éticos a la sociedad, fortaleciéndose la responsabilidad de la universidad hacia la sociedad, incluso el compromiso cívico de la educación superior. Atentemos en algunos ejemplos de definiciones de la RSU según esta perspectiva:

[La RSU es el] conjunto de acciones que realiza la Universidad como resultado de la ejecución de su Proyecto Institucional, donde declara explícitamente –a través de la Visión y Misión- la orientación y coherencia de sus valores y actividades con la búsqueda de la felicidad y bienestar de los seres humanos; y de la consolidación de una sociedad más justa y equilibrada, con objetivos a largo plazo que permitan lograr las condiciones necesarias, suficientes, para que nuestro planeta Tierra sea un hogar confortable para las futuras generaciones. (Martínez y Picco, 2001: 1)

[La] responsabilidad social de la universidad nos lleva a realizar nuestra tarea educativa y de aprendizaje, de investigación e innovación teniendo en cuenta nuestros propios valores, que colocan a la persona en el centro de nuestra preocupación, y también las consecuencias de nuestras acciones, en la enseñanza, en la investigación, y en las decisiones que tomamos como parte de la Universidad y más allá de ella. (Cevallos, 2008)

[La RSU es la] capacidad que tiene la universidad de difundir y poner en práctica un conjunto de principios y valores generales y específicos, por medio de cuatro procesos claves: gestión, docencia, investigación y extensión. (Universidad: Construye País, 2004: 5)

⁴ En nuestro trabajo, utilizaremos las dos palabras (“valor” y “principio”) conjuntamente, puesto que nuestro constructo de investigación es la RSU.

En estas definiciones (Cevallos, 2008; Martínez y Picco, 2001; Universidad: Construye País, 2004), los valores y principios desempeñan un papel central en la actividad administrativa y misiones y funciones de la universidad. Según el enfoque normativo es fundamental que todas estas áreas actúen según principios éticos, con respeto por los valores, por las personas y por el medio ambiente, de modo integrado, puesto que los efectos que se derivan de la actuación en cada una de estas áreas, suponen implicaciones para las demás áreas y para todos los miembros de la comunidad universitaria. Por estas razones, las definiciones arriba expuestas y otras de la RSU que hacen un marcado énfasis en el horizonte valórico de toda universidad socialmente responsable (Villar, 2009), constituyen las perspectivas normativas de la RSU (Gaete Quezada, 2011).

2.1.1.2 Aportaciones sistematizadas de los autores

Los valores y principios adoptados e implementados son elección de cada universidad. Por lo general, están relacionados con la estrategia institucional y con la naturaleza de las actividades desarrolladas en el ámbito universitario.

Por ejemplo, la Carta Magna de las Universidades Europeas (1998) señala los siguientes principios para las universidades: la autonomía institucional y la independencia moral y científica de todo poder político y económico; la no separación entre docencia e investigación, a fin de que la enseñanza siga tanto la evolución de las necesidades como las exigencias de la sociedad y de los conocimientos científicos; la libertad de investigación, de enseñanza y de formación; el carácter universal de la misión de la universidad y la reciprocidad de conocimiento y la interacción de las culturas.

Natividad de la Red Vega (2009) señala para la universidad los principios que fundamentan su responsabilidad universitaria y la dimensión del aprendizaje como servicio:

- Justicia, equidad, libertad de pensamiento, integridad y compromiso con la ciudadanía.
- Servicio público nacional e internacional.
- Incorporación de la responsabilidad social en el propio gobierno, organización, planificación y gestión de la universidad en todos sus niveles.
- Identificación objetiva de las partes interesadas.

- Organización, dirección y gestión participativas.
- Transparencia, evaluación de resultados desde una perspectiva múltiple y rendición de cuentas.
- Compromiso ético, interculturalidad, defensa de los derechos humanos, respeto de la diversidad, igualdad de oportunidades, preocupación por las generaciones futuras y sostenibilidad.
- Enfoque global y a largo plazo a favor del conjunto de la sociedad.
- Adopción de códigos formales de responsabilidad social. (De la Red Vega, 2009:71)

De acuerdo con esta investigadora (De la Red Vega, 2009), estos principios, asumidos por todos los órganos universitarios, facilitan la adecuación necesaria para afrontar los cambios ante situaciones de incertidumbre, conflictos culturales y divergencia de intereses. Asimismo, ofrecen líneas de actuación para las universidades realizar sus actividades, modos de trabajar con sus grupos, resolver y contribuir a solucionar problemas, etc.

Según Gaete Quezada (2011), algunos de los exponentes del enfoque normativo son la Declaración de Talloires sobre los Roles Cívicos y las Responsabilidades Sociales de la Educación Superior⁵ (The Talloires Network, 2005), Los Principios para una Educación Responsable en Gestión (en inglés, *Principles for Responsible Management in Education - PRME*) del Pacto Mundial (GC, 2007), y el proyecto Universidad: Construye País (2003, 2006). A estas iniciativas añadimos el Foro de los Consejos Sociales de las Universidades Públicas de Andalucía (FCSUPA).

Declaración de Talloires

La Red Talloires es una asociación internacional de instituciones dedicadas al fortalecimiento de roles cívicos y la RS de la educación superior. Tuvo su inicio con la Conferencia Talloires 2005, convocada por Lawrence Bacow, Presidente de la Universidad de Tufts, EEUU. Este encuentro ha sido la primera junta internacional de los jefes de las universidades dedicados al fortalecimiento de roles cívicos y la RS de la educación superior. En esta conferencia se elaboró

⁵ En inglés, *The Talloires Declaration on the Civic Roles and Social Responsibilities of Higher Education* (The Talloires Network, 2005). The Talloires Network (2005).

la *Talloires Declaration on the Civic Roles and Social Responsibilities of Higher Education* (en español, Declaración Talloires) (The Talloires Network, 2005). Esencialmente, es la primera declaración oficial realizada por administradores de universidades, para lograr la sostenibilidad ambiental en la educación superior; esta declaración se presenta como un plan de acción para fortalecer las responsabilidades sociales y las funciones cívicas de las instituciones educativas, principalmente a través de la promoción de unos valores humanos universales, para que sean compartidos y respaldados por las instituciones de enseñanza superior, y a nivel comunitario y global.

Pacto Mundial

El Pacto Mundial de Naciones Unidas es una iniciativa voluntaria de civismo empresarial, realizada por Naciones Unidas y el mundo de los negocios. La idea partió del Secretario General de las Naciones Unidas, Kofi Annan, quien propuso por primera vez el Pacto Mundial en un discurso pronunciado ante el Foro Económico Mundial de Davos (Suiza), el 31 de enero de 1999⁶. Para concretar este Pacto, en 2000, el Secretario General invitó a los dirigentes empresariales a sumarse a una iniciativa internacional, cuyo objetivo sería establecer la colaboración entre las empresas y los organismos de Naciones Unidas⁷, las organizaciones laborales y la sociedad civil para que todos los pueblos del mundo compartan los beneficios de la mundialización y para inyectar en el mercado mundial los valores y prácticas fundamentales para resolver las necesidades socioeconómicas. O sea, el Pacto Mundial les pide a las empresas que hagan suyos, apoyen y lleven a la práctica un conjunto de diez valores fundamentales en materia de Derechos Humanos, Normas Laborales, Medio Ambiente y Lucha contra la Corrupción. Así, se fomenta la responsabilidad cívica de las empresas, contribuyendo éstas a la solución de los retos de la globalización, lográndose la visión del Secretario General: una economía mundial más sostenible e inclusiva (ONU, 2000).

⁶ Pacto Mundial, página web: <http://www.un.org/es/globalcompact/>

⁷ El Pacto Mundial actúa como una red. Su núcleo lo constituyen la Oficina del Pacto Mundial y cuatro organismos de las Naciones Unidas, a saber: la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos, el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente, la Organización Internacional del Trabajo y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

Ya hemos visto que estos diez principios se encuentran divididos por varias áreas (Tabla 2), y se derivan de distintos documentos internacionales (véase Capítulo 1).

Al adherirse al Pacto Mundial, una empresa asume el compromiso de implementar estos principios, que pasan a formar parte de su estrategia y operaciones. Aunque el Pacto Mundial no tiene carácter normativo, los participantes deben comunicar cada año los avances realizados en la aplicación de los diez principios y su participación en proyectos de desarrollo de las Naciones Unidas (Informe o Comunicación de Progreso). Para medir los resultados esperados se sugiere la utilización de los indicadores o parámetros GRI. Igualmente, se solicita que la Comunicación de Progreso se integre en los informes del participante tales como los Informes Anuales o Informes de Sustentabilidad. Si no cumple con este requisito de comunicación de progreso, la empresa se elimina de la lista de participantes “activos” del Pacto Mundial.

A pesar de la importancia que estos principios tienen para lograr distintos objetivos del área social, económica y medioambiental, su sujeto es la empresa, es decir, no son principios del ámbito educativo, tampoco universitario. Por consiguiente, no se pueden considerar principios de RSU. Más relacionados con el ámbito educativo, específicamente con la formación en negocios y gestión, son los Principios para una Educación Responsable en Gestión (GC, 2007), también creados por el Pacto Mundial y adoptados por la UNED.

Los Principios para una Educación Responsable en Gestión

Los Principios para una Educación Responsable en Gestión (PRME) fueron desarrollados en 2007 por un equipo de 60 rectores, presidentes de universidades y representantes oficiales de escuelas e instituciones académicas del área empresarial. Según información disponible en su sitio web⁸, la idea de desarrollar una plataforma que formara un cometido global basado en principios, para todas las instituciones académicas, deriva de una recomendación de todos los académicos implicados en el Pacto Mundial de Naciones Unidas (GC). La idea fue introducida de modo oficial por la Oficina del Pacto Mundial en el Foro Global *Business as an Agent of World Benefit* (en español, “Los negocios como un agente para beneficios mundiales”), en la Case Western Reserve University, en octubre del 2006.

⁸ PRME, página web: <http://www.unprme.org/the-6-principles/who-developed-prme/index.php>

Bajo la coordinación del Pacto Mundial de Naciones Unidas e instituciones académicas, el grupo de trabajo PRME desarrolló un conjunto de principios que forman una base común para la plataforma global de educación responsable en gestión. Las siguientes instituciones académicas han co-convocado el proceso de redacción, junto con el Pacto Mundial de Naciones Unidas, y posteriormente desarrollaron el documento final: AACSB International (*Association to Advance Collegiate Schools of Business*), *European Foundation for Management Development (EFMD)*, *The Aspen Institute Business and Society Program*, *European Academy of Business in Society (EABIS)*, *Globally Responsible Leadership Initiative (GRLI)*, *Net Impact*.

Los principios de este documento se estructuran con base en seis ejes⁹:

Principio 1. Propósito: Desarrollaremos las capacidades de los estudiantes para que sean futuros generadores de valor sostenible para los negocios y la sociedad en general, y para trabajar por una economía global sostenible e inclusiva.

Principio 2. Valores: Incorporaremos en nuestras actividades académicas y programas de estudio los valores de la responsabilidad social global como descritos en iniciativas internacionales como el Pacto Mundial de Naciones Unidas.

Principio 3. Método: Crearemos marcos educativos, materiales, procesos y ambientes que permitan experiencias eficaces de aprendizaje para un liderazgo responsable.

Principio 4. Investigación: Nos comprometemos con una investigación conceptual y empírica que aumenta nuestro conocimiento sobre el papel, la dinámica y el impacto de las corporaciones en la creación de valor social, ambiental y económico sostenible.

Principio 5. Colaboración: Interactuaremos con los directores de las corporaciones empresariales para ampliar nuestro conocimiento de sus desafíos en el cumplimiento de las responsabilidades sociales y ambientales, y para explorar conjuntamente unos enfoques eficaces para responder a estos desafíos.

Principio 6. Diálogo: Facilitaremos y apoyaremos el diálogo y el debate entre educadores, estudiantes, empresas, gobierno, consumidores, medios de comunicación, organizaciones de la sociedad civil y otros grupos y partes interesadas sobre temas críticos relacionados con la responsabilidad social global y la sostenibilidad.

⁹ Documento base PRME, página web: <http://www.unprme.org/about-prme/the-six-principles.php>

Según el Pacto Mundial, este documento (GC, 2007) constituye una llamada a todas las instituciones y asociaciones de altos estudios dedicadas a la educación de líderes de negocios, para respaldar el proceso y participar activamente en una plataforma global para la educación responsable en gestión.

Es importante señalar que los PRME se encuentran relacionados con la RS en el área empresarial, es decir, la RSE o RSC. Por esta razón, consideramos pertinente profundizar en los principios de la RSU establecidos por otros grupos u organizaciones. De este modo, ofreceremos un cuadro más completo de los principios de la RSU, contextualizando los principios de la UNED y comparándolos con varios principios de RSU. En seguida presentaremos las dos iniciativas más relevantes en el área de los valores y principios de la RS en el área universitaria: el Foro de los Consejos Sociales de las Universidades Públicas de Andalucía (2009) (España) y el proyecto Universidad: Construye País (2001-2005) (Chile).

Proyecto Universidad: Construye País

El proyecto chileno Universidad: Construye País (2003, 2004, 2006) ha sido impulsado por Corporación PARTICIPA y Fundación AVINA. Esta iniciativa se desarrolló entre 2001 y el 2005, y tuvo como principal objetivo la promoción del concepto y la práctica de la RS en el sistema universitario chileno, de cara a un Proyecto País 2010 (Universidad: Construye País, 2006). Es la mayor iniciativa que hemos encontrado en el área de la RSU, no solamente en términos de tiempo, sino también de escala o número de instituciones involucradas.

Este proyecto define la RSU como “la capacidad que tiene la Universidad de difundir y poner en práctica un conjunto de principios y valores generales y específicos, por medio de cuatro procesos claves, como son la gestión, la docencia, la investigación y la extensión universitaria, respondiendo así ante la propia comunidad universitaria y ante el país donde está inserta” (Universidad: Construye País, 2006: 14). Por ende, la perspectiva adoptada por la iniciativa chilena es la de los valores, o sea, el enfoque normativo de la RSU.

Originalmente, se consideraron participantes en la iniciativa las siguientes universidades: Universidad de la Frontera, Universidad de Concepción, Universidad de Valparaíso, Universidad

Católica de Chile, Universidad de Chile, Universidad Alberto Hurtado e Universidad de La Serena. Por una cuestión de concentración territorial, se cambió la invitación de la Universidad de La Serena por la incorporación de la Universidad Católica de Temuco, Universidad del Bío-Bío, Universidad Técnica Federico Santa María, Universidad Católica de Valparaíso y Universidad de Playa Ancha, lográndose once universidades a inicios del 2000. En 2003, integraron oficialmente la Universidad de Santiago de Chile y la Universidad Austral de Chile, un total de trece universidades (Universidad: Construye País, 2006: 22).

El trabajo realizado por las universidades implicadas en el proyecto permitió desarrollar de modo sistémico y comprensivo el concepto de la RSU, acordar los valores y principios que deberían llevar a acciones de una universidad socialmente responsable y difundir y poner en práctica este conjunto de valores y principios, realizar iniciativas de RS e implementar la RSU de modo estructural (Universidad: Construye País, 2006). Fundamentalmente, estas iniciativas se proponen implementar valores y principios éticos en el ámbito universitario, transmitir estos valores y principios a la sociedad, y fortalecer las responsabilidades sociales y cívicas de la educación superior.

Los valores y principios de la Responsabilidad Social Universitaria, y el cuestionario de Universidad: Construye País

El proyecto Universidad: Construye País (2004, 2006) identificó varios valores y principios de la RSU¹⁰:

- Dignidad de la persona
- Libertad
- Ciudadanía, democracia y participación
- Sociabilidad y solidaridad para la convivencia
- Bien común y equidad social
- Desarrollo sostenible y medio ambiente
- Aceptación y aprecio a la diversidad
- Compromiso con la verdad

¹⁰ La definición de cada uno de estos principios se puede encontrar en el Anexo 1.

- Integridad
- Excelencia
- Interdependencia e interdisciplinariedad

Según esta iniciativa chilena, estos valores y principios se dividen en dos grupos:

- 1) valores de la vida universitaria, relacionados con la vida de una persona en la sociedad (valores del plano personal y social): dignidad de la persona, integridad, libertad, ciudadanía, democracia y participación, sociabilidad y solidaridad para la convivencia, bien común y equidad social, desarrollo sostenible y cuidado del medio ambiente, aceptación y aprecio de la diversidad.
- 2) valores de la universidad (valores del plano universitario): compromiso con la verdad, calidad, interdependencia e interdisciplinariedad (Universidad: Construye País, 2004, 2006).

Según otro documento de esta misma iniciativa (Universidad: Construye País, 2006), estos valores y principios se pueden aún dividir en tres grupos:

- α) valores del ámbito personal: dignidad de la persona, integridad y libertad.
- β) valores del ámbito social: bien común y equidad social; desarrollo sostenible y respeto por el medio-ambiente; sociabilidad y solidaridad para la convivencia; aceptación y aprecio de la diversidad; ciudadanía, democracia y participación.
- χ) valores del ámbito universitario: compromiso con la verdad, excelencia, interdependencia e inter-disciplina (Universidad: Construye País, 2006: 26).

Con base en estos valores y principios, el proyecto Universidad: Construye País (2004, 2006) creó un cuestionario único que fue difundido a fines de 2002, y que permite a las universidades observar y expandir su responsabilidad en relación a la comunidad universitaria y su entorno, local y global. En 2003, se revisaron estos indicadores, y se reformuló su contenido en tres cuestionarios diferenciados por estamentos: PAS, PDI y estudiantes (Universidad: Construye País, 2004). Son objetivos de este cuestionario:

- contribuir a difundir el tema de la RS dentro de las universidades;

- proporcionar información para tomar acciones concretas en este ámbito;
- permitir conocer el grado de desarrollo de un conjunto de valores y principios que deberían orientar las acciones de gestión, docencia, investigación y extensión de toda universidad y comunidad universitaria que se declare socialmente responsable (Universidad: Construye País, 2004).

Así, esta encuesta constituye una herramienta muy útil para que las universidades valoren la RSU en su enfoque normativo.

Foro de los Consejos Sociales de las Universidades Públicas de Andalucía

El Foro de los Consejos Sociales de las Universidades Públicas de Andalucía (FCSUPA) ha sido creado por la Propuesta de Coordinación de los Consejos Sociales de las Universidades Andaluzas¹¹. Según información institucional disponible en la Web, esta “Propuesta de Coordinación” forma un pacto de colaboración mutua entre el conjunto de los Consejos Sociales de las Universidades Andaluzas (CSUA); su objeto general es el establecimiento de normas procedimentales, de libre aceptación por parte de los distintos Consejos Sociales, que faciliten y fortalezcan el trabajo en común de todos los miembros de estos Consejos, contribuyendo a la mejora de la eficacia de sus actuaciones en el Sistema Público Universitario Andaluz (SPUA). Específicamente, persigue las siguientes finalidades, indicadas en su sitio web <http://www.consejosandalucia.org>:

1. Facilitar la comunicación entre los CSUA y obtener una colaboración mutua para mejorar el desempeño de las funciones encomendada a los mismos por la LOU y la LAU.
2. Aprovechar las sinergias positivas que se derivan del trabajo común de los miembros del Foro en beneficio del SPUA y de cada una de las Universidades que integran dicho Sistema.
3. Facilitar la interlocución entre la Junta de Andalucía y el conjunto de los CSUA.
4. Optimizar los recursos económicos y humanos disponibles para el conjunto de los CSUA.

¹¹ Foro de los Consejos Sociales de las Universidades Públicas de Andalucía, página web: <http://www.consejosandalucia.org>

Una de las primeras y más significativas iniciativas desarrolladas por el FCSUPA ha sido la *Propuesta de Memoria de Responsabilidad Social del Sistema Universitario Andaluz* (FCSUPA, 2009). Este proyecto se inició en septiembre de 2007, cuando el FCSUPA con el apoyo de la Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa de la Junta de Andalucía puso en marcha una convocatoria pública dirigida a equipos multiprovinciales de las universidades públicas de Andalucía, para la elaboración de una propuesta de Memoria de Responsabilidad Social del sistema universitario andaluz. Fundamentalmente, el FCSUPA se propuso con este proyecto, promover un modelo de RS en las universidades andaluzas para mejorar su calidad, a través de la realización de memorias o informes basados en la GRI.

En la memoria de este proyecto (FCSUPA, 2009) se indican los valores y principios que han de orientar la actuación de la universidad:

- el respeto hacia el medioambiente;
- el compromiso con sus empleados;
- la oferta de un entorno seguro y saludable para sus empleados y usuarios;
- el compromiso con las causas sociales y con la cooperación al desarrollo;
- la justicia y transparencia con los grupos de interés;
- la consideración del perfil de titulados que la sociedad demanda;
- la creación de un entorno plural, en la que prime la igualdad de oportunidades y la diversidad cultural;
- la participación en los proyectos de innovación destinados a mejorar los logros en materia de RS: medioambiente, prevención de riesgos laborales, eliminación de barreras para personas con diversidad funcional, etc.;
- la generación de conocimiento en sostenibilidad y educación ambiental;
- el ser el motor en la sociedad, la interacción con la comunidad y el establecimiento de intercambios continuos (FCSUPA, 2009).

Se observa que hay valores y principios relacionados con temas sociales, económicos y medioambientales. Sin embargo, se encuentran ausentes principios propios del ámbito universitario, como son, por ejemplo, la búsqueda de la verdad y la libertad de investigación. Esto se debe a que este proyecto encuentra la RSC en su origen, específicamente en la apuesta del Gobierno Andaluz por incentivar la RSC, en el marco del Plan de Innovación y

Modernización de Andalucía (FCSUPA, 2009). Así, el trabajo desarrollado por el FCSUPA pone el enfoque en la RSC en el área universitaria, lo que explica la adopción de principios característicos o más apropiados al contexto de la RSC.

2.1.1.3 Instrumentos del enfoque valórico o normativo de la Responsabilidad Social Universitaria

Para implementar en la universidad los valores y los principios, y para que la administración los lleve a la práctica, es imprescindible que la universidad desarrolle su labor de acuerdo con estos mismos valores y principios. Para ello, hay varias estrategias que las universidades pueden adoptar y utilizar de entre las que destacamos:

- incluir los valores y los principios en documentos institucionales estratégicos, o en un apartado dedicado específicamente a los valores y principios;
- establecer redes universitarias nacionales o globales en torno a la RS de organizaciones;
- crear y/o adoptar códigos de ética (Gaete Quezada, 2011).

Las declaraciones de principios y códigos de conducta o buenas prácticas, como la ya indicada Declaración de Talloires (The Talloires Network, 2005), recogen los valores y principios que rigen la vida cotidiana de una institución y los compromisos de los diferentes grupos que la componen para hacer efectivos esos valores¹². En el ámbito universitario, hay varios instrumentos del género, como son, por ejemplo:

- los códigos de buenas prácticas indicados en el Universities and Social Commitment Observatory (Global University Net for Innovation - GUNI)¹³,

¹² En este marco, la RSU desde el enfoque de los valores, se encuentra en línea con las expectativas o responsabilidades éticas de la RSC y con las políticas formales y/o no-formales que prescriben las intenciones de la empresa, respecto a sus grupos de interés y su desempeño social en general. Por ejemplo, la misión de la empresa y códigos de ética para los representantes de las empresas en el extranjero (Sillanpaa, 1998).

¹³ La Global University Network for Innovation (GUNI) ha sido creada en 1999, en conjunto con la Universidad de las Naciones Unidas, con el propósito de fortalecer el papel de la educación superior a nivel mundial desde una perspectiva de servicio público, relevancia y RSU. Actualmente GUNI se encuentra integrada por las Cátedras UNESCO de Educación Superior, instituciones de enseñanza superior, centros de investigación y redes relacionadas con el compromiso social y de innovación de la educación superior. Los miembros de GUNI son 179 instituciones de 68 países. El aporte en investigación y difusión de GUNI es especialmente relevante para la RSU a través de los Informes y Conferencias anuales desarrolladas por esta red, entre otras actividades.

- las buenas prácticas desarrolladas por el Programa ALFA III, Proyecto Red de Observatorios de Buenas Prácticas de Dirección Estratégica Universitaria en Latinoamérica y Europa - Red TELESCOPI¹⁴,
- el *Código de Conducta de las Universidades en Materia de Cooperación al Desarrollo*, elaborado por la Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas (CRUE, 2005a), y
- declaraciones como *The Kampala Declaration on Intellectual Freedom and Social Responsibility*¹⁵ y la *Dar es Salaam Declaration on Academic Freedom and Social Responsibility of Academics* (CODESRIA, 1990a, 199b), *World Declaration on Higher Education for the Twenty-first Century: Vision and Action* (UNESCO, 1998), *President's Declaration on the Civic Responsibility of Higher Education*¹⁶ (Campus Compact y American Council on Education, 1999), *Graz Declaration 2003. Forward from Berlin: the Role of the Universities* (EUA, 2003), *Higher Education and Democratic Culture: Citizenship, Human Rights and Civic Responsibility. Declaration* (Council of Europe, 2006), *Statement on Distance Education, de la American Association of University Professors*¹⁷ (AAUP, 1999).

Igualmente, varias universidades han creado sus propios códigos de ética, conducta y/o buenas prácticas (UCA, 2005; USC, 2007; UNED, s.f.a: 89-98; UdL, s.f.).

¹⁴ La Red TELESCOPI es coordinada por la Cátedra UNESCO de Dirección Universitaria - Universitat Politècnica de Catalunya: <http://telescopi.upc.edu>.

¹⁵ La *Kampala Declaration on Intellectual Freedom and Social Responsibility* (Uganda, 1990) y la *Dar es Salaam Declaration on Academic Freedom and Social Responsibility of Academics* (Tanzania, 1990) son frutos del trabajo desarrollado por el Council for the Development of Social Science Research in Africa (CODESRIA), Dakar, Senegal. CODRESIA fue establecida en 1973 como una organización de investigación independiente panafricana, centrándose principalmente en la investigación en ciencias sociales en África. Su misión requería la emergencia de una comunidad pan-africana de investigadores, la protección de la libertad intelectual y la autonomía en el desempeño de sus funciones, y la eliminación de barreras de lengua, áreas de estudio, región, género y generación.

¹⁶ La *Presidents' Declaration on the Civic Responsibility of Higher Education* (Campus Compact y American Council on Education, 1999) constituye un desafío destinado a la educación superior, para re-examinar sus objetivos públicos y su cometido con el ideal democrático. Igualmente, esta Declaración plantea a la educación superior, el reto de comprometerse con sus comunidades, a través de acciones y la docencia.

¹⁷ El *Statement on Distance Education, de la American Association of University Professors* (AAUP, 1999) es un documento específicamente del ámbito de la educación superior a distancia. Este texto ha sido aprobado en marzo del 1999 por el Comité Especial de Asuntos de Educación a Distancia y Propiedad Intelectual, de la AAUP, adoptada en junio del mismo año por ocasión del 85º Encuentro Anual de AAUP. La importancia de esta Declaración estriba en que ofrece un marco de orientación ético para las instituciones de enseñanza superior enfrentar retos de hoy día, relacionados con las nuevas tecnologías, específicamente, derechos de autor y propiedad intelectual.

Es importante hacer algunas consideraciones con relación a estas herramientas. Primero, las declaraciones de principios y códigos de conducta son, en su mayoría, documentos jurídicamente no vinculantes¹⁸. Consideramos importante su adhesión, para fomentar una cultura de responsabilidad social. Sin embargo, estos instrumentos no sustituyen la legislación nacional y la normativa interna, de la universidad.

Segundo, debido a la gran profusión de estas herramientas, su elección y adhesión deberá ser muy cuidada, atentándose en las implicaciones de cada documento y, en el caso de que una universidad se adhiera a más que un código o declaración, evitar duplicidades, contradicciones e incoherencias. Incluso, deberá contar con la participación de los miembros de la comunidad académica y, sobre todo, se deberá considerar su adecuación y eficacia; en otras palabras, estos códigos o declaraciones deben tener una aplicación práctica, que los justifique e implemente.

A pesar de que estos instrumentos han sido genéricamente calificados como herramientas del enfoque valórico de la RSU, porque tienen una base ética y se proponen promover valores y principios, no podemos olvidar que el enfoque gerencial también se guía por la ética al gestionar los impactos de la universidad. Es decir, estas herramientas de RSU sólo pueden ser pertenecer parcialmente al enfoque normativo. Por esta razón, consideramos necesario buscar otras herramientas desarrolladas en el ámbito del enfoque normativo de la RSU. Principalmente, instrumentos que contribuyen a la formación cívica, a la creación y al desarrollo de personas socialmente responsables. Por ejemplo, programas y proyectos desarrollados para promover la responsabilidad personal y social en la universidad, como: el proyecto desarrollado por la *Association of American Colleges and Universities* (AAC&U) sobre la formación de los estudiantes en la responsabilidad personal e individual (AAC&U, 2008), y la propuesta de un modelo educativo para enseñanza de la RS, creada por académicos de las universidades chilenas, Universidad de Concepción, Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Universidad de la Frontera y Universidad de Talca (Navarro Saldaña, 2010).

¹⁸ Es importante señalar que hay códigos de ética o de buenas prácticas que tienen carácter vinculante, como es, por ejemplo, el Código de Honor de la Academia del Ejército del Aire de EEUU (Stephens et al., 2000).

De acuerdo con la AAC&U (2002), la responsabilidad personal y social constituye uno de los objetivos centrales de la educación del siglo XXI y un componente necesario de una educación de nivel superior (AAC&U, 2008). En este marco, la AAC&U ha iniciado un programa de dimensión nacional (AAC&U, 2008), con el objetivo de recuperar y revitalizar el papel de los académicos en fomentar entre los estudiantes el desarrollo de la responsabilidad personal y social, llamado: *Core Commitments: Educating Students for Personal and Social Responsibility* (en español, Compromisos Básicos: Educando los estudiantes para la Responsabilidad Personal y Social) (AAC&U, 2008). Este programa destaca distintas dimensiones de la responsabilidad personal y social, y constituye un marco orientador centrado en la capacidad de permear al sistema de modo institucional. En el ámbito de este programa, se han desarrollado varios proyectos: alianzas y compromisos institucionales, recursos para promover el tema de la responsabilidad personal y social, y trabajos de investigación y evaluación, incluida una encuesta para valorar el “clima” de la universidad (*Personal and Social Responsibility Inventory*; en español, Inventario de Responsabilidad Personal y Social).

Consideramos que programas como *Core Commitments* (AAC&U, 2008) forman iniciativas fundamentales no sólo para el desarrollo del enfoque normativo de la RSU, sino para su propio fortalecimiento, ofreciendo interpretaciones del concepto de la responsabilidad social y personal en el ámbito académico, estudios sobre el concepto y sugerencias con base en los resultados obtenidos. De hecho, los primeros resultados del programa (AAC&U, 2008), permitieron recomendar que la educación superior se comprometa con formar personas cuyo sentido de responsabilidad social y juicio ético se encuentra marcado por calidades como: la honestidad intelectual, la responsabilidad hacia la salud moral de la sociedad y la justicia social, y el discernimiento de las consecuencias, incluso consecuencias éticas de decisiones y acciones (AAC&U, 2008).

Otra iniciativa que promueve la educación en la responsabilidad social, es el Modelo Educativo para la enseñanza de la Responsabilidad Social (Navarro Saldaña, 2010). Este modelo ha sido el resultado de un proyecto desarrollado por varias universidades que han participado en el proyecto Universidad: Construye País (Universidad: Construye País, 2004). Según Navarro Saldaña (Navarro Saldaña, 2010), en esta propuesta se describen y explican las condiciones necesarias para la enseñanza de la RS en el ámbito académico, se presentan competencias y niveles de aprendizaje de la RS en alumnos de pregrado, y se ofrecen sugerencias metodológicas,

que orientan el proceso pedagógico en la formación transversal del alumno (Navarro Saldaña, 2010). Se considera la RS una competencia genérica, que está formada por un conjunto de valores, actitudes y comportamientos. El perfil del individuo y profesional socialmente responsable es caracterizado por estos mismos valores, actitudes y comportamientos. Para adquirir o desarrollar estas características, se ha diseñado un currículo basado en competencias de tipo cognitivo, afectivo y procedimental, estructurado por niveles de desarrollo de la RS, según la profundidad, autonomía y complejidad del aprendizaje (Navarro Saldaña, 2010). Fundamentalmente, este modelo ofrece orientaciones específicas para implementar la RSU desde un enfoque valórico, de la formación cívica de los estudiantes.

Las herramientas que hemos terminado de exponer son solamente algunos ejemplos del trabajo desarrollado en el ámbito universitario sobre la responsabilidad personal y social. Por oposición a los códigos de ética, presentan una aplicación práctica y han sido creadas con los objetivos de implementar la RS en el ámbito de la misión de enseñanza y formación, promover la RS directamente en los miembros de la comunidad académica y valorar los efectos de las iniciativas realizadas. Por ende, presentan un mayor nivel de complejidad y ofrecen más posibilidades. Concretamente:

- permiten promover la enseñanza de la RS de modo transversal al currículo universitario, incluyendo a las distintas áreas del saber;
- posibilitan explorar las distintas dimensiones del concepto de la responsabilidad social e individual, y la adquisición de los principales rasgos que caracterizan estas dimensiones, por los principales grupos universitarios;
- facilitan la formación de personas y profesionales socialmente responsables.

A pesar de que estos instrumentos se encuentran dirigidos, principalmente, a los estudiantes, subrayamos que el proyecto de AAC&U (2008) tiene el objetivo de conocer el “clima” de la universidad, contemplando también a los demás miembros de la comunidad universitaria.

2.1.1.4 Valoración personal

Realizadas estas acotaciones, entendemos que el aporte más importante de este enfoque, radica en que los principios y los valores orientan a toda la actuación universitaria, ofreciéndole una

base moral. Por ejemplo, se le proporciona a los miembros de la comunidad académica un conjunto de metas personales y socialmente deseables, que sirven de guía para su vida personal y profesional (Navarro Saldaña, 2010). Asimismo, obliga a los académicos y administradores a respetar la justicia, equidad, imparcialidad y la igualdad de oportunidades, y entender que estos valores y principios no se deben considerar verdades asumidas de modo universal, sino objetivos y fines importantes en los procesos de diálogo (Chickering y Braskamp, 2009). Principalmente, la universidad se presenta como un modelo para todos sus miembros, que aprenden de y en la universidad.

2.1.2 La Responsabilidad Social Universitaria: enfoque gerencial

En este apartado presentamos una aproximación al concepto del enfoque gerencial de la RSU; reflexionaremos sobre el concepto, centrándonos en la gestión de impactos. En seguida, presentaremos aportaciones seleccionadas de los principales autores y organizaciones sobre este enfoque. Después, las herramientas que se utilizan para su implementación. Introduciremos un apartado sobre un componente que consideramos característico del enfoque gerencial de la RSU, que encuentra sus orígenes en la RSC: los grupos de interés. Terminaremos con la valoración personal del enfoque.

2.1.2.1 Aproximación al concepto

Desde el enfoque gerencial de la RSU, el cual entendemos que está ampliamente basado en la gestión de impactos, la RSU se define como la preocupación por analizar los impactos o efectos que la universidad genera en el entorno, sobre todo mediante la rendición de cuentas de sus acciones y decisiones hacia sus partes afectadas o grupos de interés. Así, este enfoque se propone lograr, entre otros objetivos:

- la gestión responsable de los impactos que la universidad genera en el entorno,
- la rendición de cuentas a la sociedad,
- una mayor interacción y participación de los grupos universitarios en el proyecto de RSU.

En este marco, el enfoque gerencial se relaciona con la responsabilidad que la empresa debe asumir por los impactos que genera en el entorno, o sea, la RSC (véase Capítulo 1), que sostiene

que una gestión de negocios responsable implica para la empresa hacerse cargo de todas las acciones y decisiones que afectan de manera positiva o negativa a todos sus públicos de interés, definir normas y estándares, y ser una buena ciudadana global, estableciendo alianzas estratégicas con el objetivo de generar mejores prácticas empresariales (Valverde Chaves, 2010). Sin embargo, es fundamental no olvidar que la RSU se diferencia de la RSC¹⁹, debido a la distinta historia y naturaleza de la universidad y de la empresa:

Como institución, la universidad ha existido durante mucho más tiempo que las corporaciones industriales. Las universidades representan un modelo vital para la sociedad, presentando modos bien probados para el difícil proceso de descubrimiento de ideas y para la transmisión de estas ideas a la nueva generación. Este proceso, lento e impredecible, no encaja con el modelo empresarial de la “competitividad.” Tampoco encaja con la confusa agitación de las oficinas gubernamentales o con los problemas creados cuando los políticos pretenden entender las prioridades científicas (Mac Lane, 1996).

Todas las instituciones sociales tienen roles específicos, responsabilidades y deberes propios, irremplazables y necesarios para un funcionamiento y desarrollo saludable y equilibrado de la sociedad. La universidad tiene que encargarse de unos efectos o impactos específicos, educativos; por ejemplo, de índole cognitiva, meta-cognitiva o afectiva, que generan problemas de orden pedagógico, epistemológico, curricular, etc., también propios del ámbito educativo y que se producen en la universidad. La empresa desconoce estos impactos y los problemas con ellos relacionados, y, por ende, no tiene mecanismos para solucionarlos.

2.1.2.2 Aportaciones sistematizadas de los autores

Entre los exponentes de este enfoque se encuentra la *European University Association* (Gaete Quezada, 2011); para la definición del enfoque han contribuido el Informe “Universidad 2000” o Informe Bricall (CRUE, 2000) y Vallaey (2006a, 2006b, 2007; Vallaey et al., 2009) (Gaete Quezada, 2011).

¹⁹ No obstante, las instituciones de enseñanza superior pueden adoptar la RSC (Hill, 2004; Panduranga Narasimharao y Nair, 2010).

En su página web²⁰, la *European University Association* (EUA) se define como una plataforma pan-europea para las universidades, y un socio clave para los responsables políticos a nivel europeo, en el creciente abanico de dominios de la política pública, en los cuales las universidades tienen un papel que desempeñar. Sus áreas de actuación incluyen: la construcción del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES); la investigación e innovación; la internacionalización de la educación superior y de la investigación; la calidad de las universidades europeas; gobierno, autonomía y financiación. De modo sumario, la EUA actúa en línea con las tendencias y políticas diseñadas por las instituciones de Unión Europea (UE).

El Informe “Universidad 2000” (CRUE, 2000) ofrece un análisis sobre los cambios que se deberían operar en la enseñanza superior española para adecuarse a la realidad y necesidades de inicios de siglo, sobre todo en el contexto europeo. Se hacen varias recomendaciones con relación a la estructura de gobierno de la universidad, la organización interna, la financiación, el profesorado, la investigación y el sistema de enseñanza. Específicamente, se propugnó un sistema de acreditación de universidades y titulaciones, basado en el sistema europeo de créditos ECTS, el refuerzo de la financiación pública, el aumento de las becas, el fomento de la movilidad, la modificación del sistema de acceso del profesorado y la flexibilidad en la contratación, la introducción de las Tecnologías de la Información y de las Comunicaciones (TIC) en la universidad, la creación de empresas que exploten la investigación universitaria, entre otras sugerencias.

Uno de los teóricos que desarrolló un largo trabajo sobre la RSU, ha sido François Vallaey (2006a, 2006b, 2007; Vallaey et al., 2009). Según este autor los impactos que la universidad genera en el entorno, pueden ser de cuatro tipos, según la actividad administrativa y las misiones de la universidad: los impactos organizacionales (laboral y ambiental), educativos, sociales y cognitivos (Figura 3)

²⁰ European University Association, página web: <http://www.eua.be>



Figura 3 La universidad y su entorno (Vallaey et al., 2009: 8)

Los impactos de funcionamiento organizativo son los impactos o huellas generadas, por una parte, en la vida del personal administrativo, docente y estudiantil, por otra, en el ambiente. La universidad es una organización laboral, responsable de la gestión y el bienestar social de las personas que en ella y para ella trabajan²¹. Además, es responsable de la gestión de la contaminación medioambiental, es decir, de los impactos que causa o de las huellas que deja en el medioambiente (Vallaey et al., 2009).

Los impactos educativos son aquellos que la universidad causa en la formación que imparte a los jóvenes y profesionales. El proceso enseñanza-aprendizaje influye en la forma de entender e interpretar el mundo, y de cómo comportarse en él, conlleva distintos valores y actitudes, suscita cuestiones sobre la deontología profesional, orienta (de modo consciente o no) la definición de la ética profesional de cada disciplina y su rol social (Vallaey et al., 2009).

Los impactos cognitivos y epistemológicos son los generados por la universidad, en la producción del saber y las tecnologías. A través de la investigación y de la enseñanza, la

²¹ En este caso, se puede hablar de "huella social". Sobre este concepto, véase el documento del *Center for Sustainable Innovation, The Social Footprint [Huella Social]: introduction and proof of concept (2007)*.

universidad genera nuevos saberes, cuestiona verdades y postulados, realiza avances científicos, promueve valores y principios, influye en las actitudes y formación de los alumnos, establece la relación entre tecnologías y ciencias, y la sociedad, posibilitando o impidiendo el control social de la ciencia, democratizando la ciencia o adoptando al elitismo científico. Incluso, la universidad influye sobre la agenda científica y puede contribuir a la fragmentación del saber, si adopta la división de las ciencias por departamentos y no promueve el trabajo interdisciplinario (Vallaey, 2006b).

Los impactos sociales son los impactos, directos e indirectos, que la universidad tiene sobre la sociedad y su desarrollo económico y social (Vallaey et al., 2009). De un modo directo, a través de la formación de profesionales, tiene un impacto sobre el futuro del mundo. De un modo indirecto, ya que esta institución es un referente y un actor social, a través de sus distintas capacidades, por ejemplo, la promoción del progreso, la creación del capital social, la vinculación del saber docente y del aprendizaje discente con el entorno, la universidad puede contribuir al desarrollo intelectual y al progreso ético de la Humanidad, a la resolución de la crisis social, medioambiental y económica del presente.

Según Vallaey et al. (2009), la RSU es definida por estos impactos como “el camino más práctico para definir la responsabilidad social universitaria pasa por considerar los impactos que la institución genera en su entorno” (Vallaey et al., 2009: 8).

Para contestar a estos impactos y lograr el proyecto institucional de RSU, Vallaey (2006a, 2006b, 2007) y Vallaey et al. (2009) proponen a la universidad desarrollar su actividad administrativa y misiones, de modo articulado. Es decir, los autores entienden la universidad como un todo complejo y sistémico, con efectos o impactos internos y externos, en sus propios miembros y en el medio. Así como la empresa genera impactos en el entorno y es responsable de solucionar los problemas que resultan de sus decisiones y actuación, la universidad también lo es. En este marco, este autor define la RSU de la siguiente forma:

La Responsabilidad Social Universitaria es una política de gestión de la calidad ética de la Universidad que busca alinear sus cuatro procesos (gestión, docencia, investigación, extensión) con la misión universitaria, sus valores y compromiso social, mediante el logro de la congruencia institucional, la transparencia y la participación dialógica de toda la comunidad universitaria

(autoridades, estudiantes, docentes, administrativos) con los múltiples actores sociales interesados en el buen desempeño universitario y necesitados de él, para la transformación efectiva de la sociedad hacia la solución de sus problemas de exclusión, inequidad, y sostenibilidad. (Vallaey, 2007: 11)

La complejidad de esta definición (Vallaey, 2007) y todo el trabajo desarrollado en sus otras contribuciones merecen un análisis más detenido, para entender en mayor profundidad el significado y las implicaciones del enfoque gerencial de la RSU. Se observa en la definición expuesta que la RSU es clasificada como una “política de gestión”. Es decir, que es una actividad o modo de gobernar la universidad. Este modo de gobernar la universidad se estructura en cuatro momentos:

- 1) el compromiso institucional,
- 2) el autodiagnóstico,
- 3) el cumplimiento,
- 4) la rendición de cuentas (Vallaey et al., 2009).

Consideramos que esta propuesta presenta dos grandes ventajas. Primero, obliga a la universidad a asumir sus responsabilidades hacia la sociedad, de modo institucional y activo. Al asumir un rol de participante en la sociedad, la universidad no puede sostener posiciones de neutralidad y distanciamiento y, así, se puede combatir la tendencia de aislamiento que ha caracterizado esta institución a lo largo de su existencia. Segundo, contempla la participación de todos los miembros de la comunidad universitaria en la “política de gestión”, promoviendo el diálogo entre las partes y su inclusión en el proyecto de RSU.

A pesar de estas ventajas, la propuesta de Vallaey et al. (2009) también conlleva riesgos. En primer lugar, la universidad que adopte al enfoque gerencial de la RSU, colocando el énfasis en la administración o gestión de los impactos, puede privilegiar la actividad administrativa en detrimento de las misiones de la universidad. En otras palabras, corre el riesgo de no lograr una articulación efectiva entre las misiones de la universidad y su actividad administrativa, terminando por decidirse el proyecto de RSU sólo desde la actividad administrativa o gestión académica, sometiéndose el rol de las misiones universitarias en el proyecto de la RSU, a unas decisiones y políticas tomadas en el plan administrativo o gestión. Es cierto que la universidad

tiene impacto en el entorno y, a través de sus misiones, desempeña un papel fundamental en la resolución de los problemas económicos, sociales y medioambientales del presente, y en la formación de las futuras generaciones, por ende, de las sociedades de mañana. No obstante, consideramos que los impactos o efectos que la universidad genera en el entorno, no se deben entender todos de la misma manera. El principal aporte de la universidad socialmente responsable es la formación de individuos socialmente responsables. Es decir, a pesar de la importancia de su actividad administrativa, lo que caracteriza históricamente las instituciones de enseñanza superior son sus misiones de enseñanza y formación, e investigación (De Ridder-Symoens (Ed.) 1996, 2002), y más recientemente, la participación social.

Segundo, consideramos que la inclusión de los valores en la misión y visión de la universidad, puede conllevar someter los valores a la gestión, puesto que la misión y la visión son herramientas del ámbito empresarial. Incluso, la adopción de valores y principios incluidos en la misión y visión de la universidad, y la aplicación de estos valores a la actuación de la universidad puede ser difícil de concretar, o sea, valorar su aplicación práctica. Y si es posible valorarla, será siempre como una “política de gestión”.

Es importante hacer aquí un paréntesis, con relación a la definición de RSU que hemos presentado arriba (Vallaey, 2007). De acuerdo con esta definición (Vallaey, 2007), la RSU es clasificada como una “política de gestión de la calidad ética de la Universidad”. Resaltamos que el papel de la ética es fundamental para el buen funcionamiento de cualquier institución u organización y, en el caso de la universidad, asume especial importancia en el desarrollo de su misión de investigación. Sin embargo, en nuestra búsqueda bibliográfica, los casos de comportamiento no ético por parte de académicos y universidades son los relacionados con las empresas, principalmente situaciones que representan la deriva de la investigación (Ward, 2001). O sea, en la relación universidad-universidad no hemos detectado comportamientos o situaciones cuestionables desde un punto de vista ético.

Tercero, a pesar de que la propuesta de Vallaey et al. (2009) está dirigida a las universidades, no parte directamente del ámbito académico²².

²² La obra Responsabilidad Social Universitaria. Manual de Primeros Pasos, redactado por Vallaey et al. (2009) es una publicación del Banco Interamericano de Desarrollo.

Debemos hacer notar que el enfoque gerencial de la RSU aparece en la bibliografía especializada, posteriormente al enfoque normativo²³ y, en cierta medida, en oposición a la corriente valórica o enfoque normativo de la RSU. Explica Vallaey (2006b), que se debe definir la RSU en términos de impactos y no de promoción de valores, debido a cuatro razones. Primero, porque obliga a reflexionar sobre uno mismo y a analizar los impactos negativos que uno causa en el entorno, o dicho de otro modo, obliga a analizar nuestro actuar oculto. Segundo, obliga a considerar la responsabilidad social como una estrategia de gerencia y no como una actividad marginal de la universidad. Tercero, invita a practicar no solamente la filantropía bidireccional, sino algo más complejo y holístico, una “topofilia”, o sea, un conjunto de relaciones emotivas y afectivas que unen al Hombre con un determinado lugar. Así, se concibe en términos de desarrollo y nunca como asistencialismo, que deseduca a los estudiantes. Cuarto, porque transforma la virtud de solidaridad en aprendizaje permanente de las “intersolidaridades” de nuestro mundo, haciendo cada vez más inteligente nuestra ética (Vallaey, 2006b).

Compartimos el planteamiento de Vallaey cuando afirma que la RSU definida por los impactos que la universidad genera en el entorno, obliga a la institución a reflexionar sobre su actuación y sobre los efectos de su actuación en el medio. Sin embargo, consideramos que concebir la RSU en términos de valores y formación cívica, por ejemplo, creando un currículo transversal de RSU (Navarro Saldaña, 2010) o analizando la responsabilidad social e individual de la comunidad universitaria (AAC&U, 2002), puede lograr los mismos objetivos. No creemos que la orientación valórica de la RSU sea una actividad marginal de la universidad (véase el proyecto chileno Universidad: Construye País). Tampoco pensamos que la RSU necesita convertirse en una estrategia de gerencia para ganar legitimidad o ser implementada de modo institucional.

A nuestro modo de ver, a pesar de las diferencias que existen entre el enfoque gerencial y el enfoque valórico, estas dos corrientes no se excluyen. En otras palabras, la RSU se puede concebir en términos de impactos y de promoción de valores. Señalamos que el propio Vallaey,

²³ Señalamos que toda la bibliografía que hemos encontrado de Vallaey (2005, 2006a, 2006b, 2006c, 2006d, 2006e, 2006f, 2006g, 2006h, 2006i, 2006j, 2006k, 2006l, 2006m, 2006n, 2006o, 2006p, 2006q, 2007, 2009; Vallaey et al., 2009), es cronológicamente posterior a los textos que representan la orientación valórica de la RSU, principalmente los trabajos relativos al proyecto Universidad: Construye País (2003, 2004, 2006), desarrollado entre 2001 y 2005, en Chile.

en su definición de la RSU (2007), anterior al trabajo desarrollado por Vallaeys et al. (2009), incluye los valores como una característica de la RSU.

2.1.2.3 Instrumentos del enfoque gerencial de la Responsabilidad Social Universitaria

De acuerdo con Pérez Domínguez (2009), los instrumentos de RS propuestos para la universidad, se pueden clasificar desde el punto de vista de la organización y gestión de empresas²⁴, con base en dos razones, al entenderse como una política o un sistema de gestión. De esta manera, se puede aplicar este sistema a cualquier organismo o entidad (organización o institución), con los debidos cambios y adaptaciones. Asimismo, debido a su carácter pluralista, este sistema de gestión está especialmente indicado para la administración de las universidades. Por otro lado, el mundo corporativo ha venido desarrollando ampliamente y desde hace más de medio siglo, sistemas de gestión y herramientas de RS²⁵, que se han de considerar en la creación de instrumentos y sistemas de RS, en otros sectores.

Dentro de los instrumentos de RS propuestos para la implementación de la RS en la universidad, se encuentran los instrumentos para el diseño de sistemas de gestión y normas de proceso, los instrumentos de autoevaluación, evaluación y acreditación, y los instrumentos de comunicación y transparencia (Pérez Domínguez, 2009).

Los instrumentos para el diseño de sistemas de gestión y normas de proceso son instrumentos técnicos, que abordan cuestiones relativas a la estructura organizativa interna de la organización

²⁴ Explica Fernando Pérez Domínguez (2006) que su clasificación de los instrumentos de RSE o RSC, “[d]esde el punto de vista de la Organización y Gestión de Empresas” (Pérez Domínguez, 2006), ha sido una clasificación extraída de la ponencia “Modelos y estándares para la gestión de los aspectos de la RSC”, pronunciada por el Prof. Dr. D. Juan Carlos Rubio Moreno con ocasión de las Jornadas sobre Responsabilidad Social de la Empresa organizadas por el CARL. Osuna, octubre 2005.

Compárese la clasificación de los instrumentos de RSE o RSC desde el punto de vista de la organización y gestión de empresas (1. Instrumentos de promoción, comunicación y transparencia; 2. Instrumentos de gestión, normas de proceso y acreditación; 3. Instrumentos de autoevaluación o desempeño) (Pérez Domínguez, 2006: 2), con la clasificación propuesta para los instrumentos de responsabilidad social que la Universidad puede adoptar: Instrumentos para el diseño de sistemas de gestión y normas de proceso; Instrumentos de autoevaluación, evaluación externa y acreditación; Instrumentos de comunicación y transparencia (Pérez Domínguez, 2009: 18).

²⁵ Por ejemplo, solamente en la bibliografía del Capítulo 9, de la obra *Business and Society: Perspectives on Ethics and Social Responsibility*, de Robert D. Hay, Edmund R. Gray y Paul H. Smith (1989: 513-15), hemos contado más de cuarenta textos, con fechas desde 1968 hasta 1984, sobre sistemas y herramientas de auditoría y gestión social de empresas.

y sus cauces de relación, participación y comunicación. En el caso de la universidad, parte de esa estructura interna viene determinada por la legislación aplicable.

Los instrumentos de autoevaluación, evaluación externa y acreditación son procesos que facilitan la labor de evaluación y diagnóstico del desempeño de la universidad. En este terreno, existen organizaciones externas e independientes que acreditan mediante certificaciones reconocidas internacionalmente (por ejemplo, las normas ISO), el cumplimiento de determinados estándares ambientales, de calidad del entorno laboral o de otros aspectos propios de la administración y gestión socialmente responsable. En este ámbito, hay determinados órganos de las universidades que ya se están sometiendo a estos procesos de certificación, que acreditan su calidad.

Los instrumentos de comunicación y transparencia son todas las estrategias de comunicación de los resultados y compromisos socialmente responsables, que se han venido ideando en los últimos años. Destacan, los balances sociales²⁶ y las memorias de sostenibilidad.

Ya hemos hecho notar que GRI, (2006) ha creado una guía para la elaboración de memorias o informes de sostenibilidad (GRI, 2006). La primera aplicación de esta guía GRI en el ámbito académico español, fue realizada en 2003, por la Universidad de Santiago de Compostela, que tituló el documento “Memoria de Responsabilidad Social” (USC, 2003)²⁷. En la actualidad, un amplio número de universidades españolas redacta memorias apoyadas en la metodología GRI (González Alcántara et al., 2010).

La realización de estos informes conlleva la recopilación y el análisis de informaciones relacionadas con las dimensiones económicas, sociales y ambientales de las actividades, productos y servicios de una organización. De este modo, se obtiene una imagen fiel y amplia de

²⁶ Sobre la utilización de esta herramienta de gestión (el balance social) en el entorno académico véase, por ejemplo, “La Responsabilidad Social Universitaria como estrategia para la vinculación con su entorno social”, de Cynthia Martínez de Carrasquero (2007). Según la autora (Martínez de Carrasquero, 2007), este análisis tiene el objetivo de proponer lineamientos estratégicos que fortalezcan la extensión universitaria de la Universidad del Zulia, Venezuela, en función de la vinculación universidad-entorno social, con un enfoque de responsabilidad social (Martínez de Carrasquero, 2007).

²⁷ Hemos contactado con el Vicerrectorado de Responsabilidad Social y Calidad de la Universidad de Santiago de Compostela (correo electrónico de 10 de enero de 2012), con el objetivo de obtener más información sobre la Memoria (USC, 2003). Sin embargo, la respuesta que obtuvimos no ofreció información que nos permitiera saber más sobre este documento.

los impactos generados por la organización y sus actividades, posibilitándose el debate conjunto sobre los puntos positivos y negativos, y la adopción de unas medidas necesarias para solucionar problemas o introducir mejoras en el sistema de la organización (GRI, 2006).

Esta guía ofrece un conjunto de categorías de indicadores, organizados de acuerdo con las tres grandes áreas o grupos de los temas del DS:

- Indicadores del desempeño económico (EC - *Economic*),
- Indicadores del desempeño ambiental (EN - *Environment*),
- Indicadores del desempeño social. Este grupo de indicadores se divide en indicadores de prácticas laborales (LA - *Labor*), indicadores de desempeño de Derechos Humanos (HR - *Human Rights*), indicadores de desempeño de sociedad (SO - *Society*) y Responsabilidad sobre el producto. Indicadores de desempeño (PR - *Product*) (GRI, 2006).

Fundamentalmente, los indicadores son información cuantitativa o cualitativa sobre determinados aspectos relacionados con la actividad de una empresa y el desempeño de sus miembros. Por ejemplo, en los departamentos de ventas de las empresas, los indicadores clave de desempeño (“*Key Performance Indicators*”) sirven para medir el desempeño de los vendedores, principalmente con relación al número de ventas que la gerencia demanda en un cierto periodo de tiempo y el número de ventas logrado por los vendedores en ese periodo.

Los indicadores y el método propuesto por GRI (2006) han despertado el interés de varias universidades, que han desarrollado distintos criterios e indicadores para medir la capacidad de las instituciones de enseñanza superior, para cumplir con su proyecto de RSU (Cruz López, 2009a; AUSJAL, 2008; PUCP, 2009). De hecho, los informes de GRI han tenido amplia adhesión de varias universidades, principalmente en España (González Alcántara et al., 2010).

Pese a las ventajas que esta herramienta ofrece, es necesario advertir que se encuentra diseñada principalmente para medir el desempeño del funcionamiento y la actividad de las empresas. Es decir, es una herramienta de RSC. Téngase en cuenta las categorías de sectores a los cuales la guía está destinada: agencias públicas, agricultura, automoción, aviación, bebidas y productos alimentarios, bienes de consumo, conglomerados, construcción, energía, equipamiento, fabricantes, ferroviarios, gestión de residuos, hardware tecnológico, inmobiliario, juguetes,

logística, materiales de construcción, medios de comunicación, minería, ordenadores, productos de metal, productos de salud, productos del bosque y papel, productos personales y del hogar, químicos, servicios comerciales, servicios de salud, servicios financieros, sin ánimo de lucro / servicios, suministro de energía, tabaco, telecomunicaciones, textiles y vestimentas, turismo y tiempo libre, universidades, y otros.

Se observa que las universidades se incluyen en un listado que no sólo se encuentra fuera del ámbito educativo, sino que es en su mayor parte de productos y bienes de consumo.

Resaltamos que si estos instrumentos contribuyen a la transparencia y pueden valorar el desempeño socialmente responsable de la universidad, con relación a aspectos económicos, sociales y medioambientales que se pueden medir, su capacidad de valorar, principalmente, los efectos de la misión de enseñanza y formación de la universidad (sus misiones centrales), es limitada. Por esta razón, resulta fundamental para la universidad que elija adoptar el enfoque gerencial de la RSU, no sólo utilizar y adaptar instrumentos, sino principalmente crear sus propias herramientas.

Asimismo, resulta fundamental averiguar directamente junto a los grupos de la universidad (PAS, PDI y estudiantes), la adecuación y eficacia de las medidas adoptadas y herramientas utilizadas, sea desde el enfoque gerencial y/o normativo. Un instrumento bastante útil para este efecto son las encuestas o cuestionarios, dirigidos a los miembros de la comunidad universitaria, acerca de su percepción del proyecto de RSU.

2.1.2.4 Grupos de interés

De la misma manera que en la RSC, también el enfoque gerencial de la RSU considera que existen grupos de interés (primarios y secundarios) de la universidad, y que esta institución debe tomar en cuenta al gestionar los impactos o efectos (positivos y/o negativos) generados por su actuación e intervención en el entorno.

De acuerdo con lo dicho más arriba al respecto de la RSC, los grupos de interés son los grupos que son afectados por los procedimientos, acciones, actividades o políticas de una organización o institución, en el caso de la RSU, la universidad. Se pueden dividir en primarios y secundarios.

Los grupos de interés primarios de la universidad son los grupos de personas directamente implicadas en la institución, es decir, tienen un interés directo en la universidad y se encuentran implicados en su funcionamiento y actividades. Los estudiantes, el PDI y el PAS son los tres grandes grupos de interés primarios de la universidad. En conjunto, estos grupos forman la comunidad universitaria y realizan actividades esenciales para el funcionamiento y, por ende, la propia existencia de la institución. Estas funciones se encuentran asociadas a las misiones (enseñanza, investigación y participación social) y actividad administrativa o gestión de la universidad.

Los grupos de interés secundarios de la universidad son los grupos públicos o de intereses especiales que no tienen interés o implicación directa en la universidad, pero son afectados por sus operaciones. Por esta razón, las universidades deben asumir responsabilidades hacia estos grupos de interés secundarios. Señala, el gobierno, los proveedores, los egresados o graduados, los empleadores, los competidores, las comunidades locales, las organizaciones sociales.

Uno de los listados más completos de los grupos de interés universitarios ha sido realizado por Vallaeys et al. (2009). Según estos autores, de modo global, los grupos de interés de la universidad son:

- el personal no docente (las personas que trabajan bajo contrato laboral en las áreas funcionales de la universidad, la administración y servicios),
- el personal docente-investigador (las personas que trabajan bajo contrato laboral en las áreas académicas de formación y/o investigación),
- las autoridades (las personas con máxima responsabilidad de gestión, encargadas de definir políticas y promover los recursos necesarios para la administración de la institución),
- los estudiantes (las personas que se benefician de la función docente en la universidad; pueden tener diferentes responsabilidades dentro de la gestión universitaria),
- los proveedores (las personas y organizaciones que aportan trabajos, productos y servicios a la universidad sin pertenecer a ella),
- los egresados o graduados (las personas que han obtenido un título académico de la universidad y, por lo tanto, tienen interés en la buena reputación social de la universidad),
- los empleadores (las personas y organizaciones que contratan los servicios de los egresados y/o estudiantes de la universidad, y, por esta razón, tienen interés en la calidad académica de su formación),

- los competidores (las universidades o centros de enseñanza y/o investigación con funciones que compiten o se complementan con las de la universidad),
- las comunidades locales (los grupos con los que la universidad interactúa en diversos programas y proyectos, por ejemplo, asociaciones vecinales, comunidades rurales, poblaciones vulnerables, etc.),
- las organizaciones sociales (las entidades públicas y/o privadas con las cuales la universidad interactúa, en el marco de convenios o contratos, por ejemplo, ONG, empresas, gobiernos locales, etc.),
- el Estado (los poderes públicos con potestad para configurar el marco jurídico en el que las universidades desarrollan sus actividades, por ejemplo, ministerios de educación, entidades públicas de investigación, etc.). (Vallaey et al., 2009: 11)

A estas partes interesadas añaden otros grupos de interés indirectos, como son, por ejemplo: los padres de los estudiantes, los familiares de los empleados, los colegios profesionales, los sectores del Estado vinculados a la universidad, o incluso las generaciones futuras, ya que su existencia y bienestar depende también de lo que se enseña e investiga hoy en las universidades (Vallaey et al., 2009).

En el contexto de España, González Alcántara et al. (2010) indican siete grandes grupos de interés a los que debe dirigirse la universidad: las instancias públicas nacionales y autonómicas; las instancias de Unión Europea, y los posibles socios académicos o empresariales, en las operaciones de la universidad en el ámbito internacional; los socios industriales, las entidades docentes o investigadoras asociadas, los financiadores de actividades específicas, y los donantes y mecenas; los actuales estudiantes y egresados; el profesorado y todos sus trabajadores; las asociaciones empresariales, colegios profesionales y sindicatos más representativos del mundo laboral; la sociedad en general (González Alcántara et al., 2010).

Tabla 3 Grupos de interés primarios y secundarios de la universidad (Vallaey et al., 2009; González Alcántara, et al., 2010)

Grupos de Interés Universitarios	
Primarios / Directos	Secundarios / Indirectos
Estudiantes Personal docente-investigador (PDI) Personal no docente (PAS)	Gobierno o instancias públicas (Estado, CCAA, UE) Proveedores Egresados o graduados de la universidad Empleadores de los egresados o graduados Competidores y posibles socios académicos (nacionales e internacionales) Sindicatos Financiadores, donantes y mecenas Socios empresariales o industriales Organizaciones sociales Comunidades locales Sociedad en general Etc.

En la Tabla 3 presentamos una síntesis de los grupos de interés primarios y los principales grupos de interés secundarios de la universidad. Observamos un elevado número de grupos secundarios, que refleja la multiplicidad de agentes implicados en la RSU y la complejidad de la RSU. Es decir, la RSU no se ciñe exclusivamente a la comunidad académica, sino que se extiende también a todas las capas de la sociedad. Incluso, conlleva el establecimiento de distintos tipos de relaciones que se pueden establecer entre los grupos primarios y secundarios: relaciones directas o indirectas, permanentes o temporales, necesarias o de elección, de consecuencia, etc.

Identificar y conocer las características de estos grupos, es fundamental para la universidad desarrollar su proyecto de RS de modo informado, inteligente y coherente, atribuyendo a cada grupo la debida prioridad o importancia, cuando confrontada con decisiones que ha de tomar, atendiendo a sus expectativas o contestando sus necesidades de modo adecuado y equilibrado, promoviendo relaciones positivas entre los distintos grupos, entre otros logros.

La relación que se establece a nivel interno, entre los miembros de la comunidad académica, y entre la universidad y las demás instituciones (de enseñanza u otras) y organizaciones (empresas

u otras), es especialmente importante para lograr un objetivo central de la RSU, que se corresponde con una de las principales metas de la educación: “la transformación efectiva de la sociedad hacia la solución de sus problemas de exclusión, inequidad, y sostenibilidad” (Vallaey, 2007: 11). Esta constituye la idea central y la base de otra perspectiva de la RSU, recientemente apuntada por Gaete Quezada (2011): el enfoque transformador.

2.1.2.5 Valoración personal

A nuestro juicio, el principal aporte del enfoque gerencial de la RSU estriba en que ofrece un modelo propio para la universidad al asumir el compromiso de la RS desde su gestión, distinto a la RSC. Igualmente, con el enfoque gerencial se amplió el tema de la RSU y se le proporcionó una aplicación práctica a nivel institucional. Vallaey ha cementado las bases de este enfoque y desarrollado varias herramientas para implementar este modelo de gestión en la universidad.

No obstante, el enfoque gerencial define la RSU como una actividad o modo de gobernar la universidad (Gaete Quezada, 2011), lo que presenta riesgos para la propia naturaleza de la institución y de la RSU. Reflexionando sobre el tema, esta es una propuesta que puede, en cierta medida, contribuir a la conversión de la universidad en una institución únicamente “pragmática”, comprometiendo sus valores y arriesgando con perder su alma²⁸ (Bok, 2003), y generalizando la utilización de conceptos y herramientas provenientes del dominio empresarial al ámbito de la universidad.

2.1.3 La Responsabilidad Social Universitaria: enfoque transformador

En este apartado reflexionamos sobre el enfoque transformador de la RSU y sobre la participación social como la función de la universidad que tiene un rol central en la implementación de este enfoque. Enseguida, introduciremos unos breves comentarios sobre las herramientas que se pueden utilizar para su implementación. Por fin, realizaremos una valoración

²⁸ Advierte el ex presidente de la Universidad de Harvard, Derek Bok (2003), que una universidad de tendencia exclusivamente utilitaria, supone serios riesgos. Destaca este autor: el plantel de profesores mediocres, para compensar los costos de las invitaciones a celebridades realizadas en función de la “imagen”; la admisión de alumnos condicionada a su pertenencia a familias pudientes; la promoción de publicidad que acompañen determinados programas, a cambio de subsidios jugosos; el auspicio de multiplicidad de cursos de bajo nivel, organizados sólo porque existe la demanda; la organización de congresos y conferencias por parte de expertos en marketing, desde sus oficinas comerciales (Bok, 2003).

personal del enfoque. Cabe señalar que a diferencia de los otros dos enfoques, no presentamos aportaciones sistematizadas de autores para el enfoque transformador. Esto se debe a que hasta ahora, este enfoque ha tenido un papel instrumental en la implementación de los otros dos enfoques y no ha logrado todavía tomar forma conceptual, de modo independiente. A pesar de que, como veremos más adelante, algunos autores han contribuido a la definición de este enfoque, la multiplicidad de acciones e iniciativas realizadas por las universidades, con el objetivo de lograr el cambio social, son incontables y su sistematización difícil.

2.1.3.1 Aproximación al concepto

La misión tripartita de la universidad, y principalmente su tercera misión, la participación social, tiene un papel central en la dimensión transformadora de la RSU. Los orígenes de la participación social o servicio comunitario, también denominado extensión universitaria o proyección social, se pueden situar en la fundación de universidades estatales²⁹, metropolitanas, y de los colegios de concesión de tierras o viviendas públicas, las denominadas “*land-grant community colleges*”, fundadas en el siglo XIX en EEUU. Estas universidades y estos “*community colleges*” fueron creados con financiación gubernamental y les fue atribuido un estatuto igual al de las organizaciones no gubernamentales, para efectos fiscales, del pago de impuestos. Se concedieron estos beneficios y regalías, esperando que los miembros de la academia ofrecieran, a cambio, no solamente sus actividades docentes y de investigación, sino que también dedicaran tiempo a servicios desarrollados en la comunidad local (Crosson y O’Meara, 2002).

De este modo, los profesores e investigadores prosiguen su trabajo académico, desarrollando papeles de investigación, enseñanza y servicio comunitario. Cada una de estas funciones permite a los miembros de la universidad, generar y difundir conocimientos a los compañeros, estudiantes y público externo (Hamrick, 2002). Por tanto, las responsabilidades y los roles de los profesores, investigadores y otros miembros de las universidades de EEUU, se encuentran directamente relacionados no sólo con las actividades que desempeñan en la universidad (a nivel

²⁹ Nos referimos a las universidades de los distintos estados de EEUU, por ejemplo, *California State University* (Universidad del Estado de California), *University of Maryland* (Universidad de Maryland), etc. No hay universidades públicas del gobierno federal de EEUU. Sobre el sistema de educación superior estadounidense, véase la obra de Derek Bok, *Higher Learning* (1986).

interno), sino igualmente con la proyección o impacto que su labor tiene en la comunidad (a nivel externo).

Este modelo tripartito de la misión de la universidad y, principalmente, la participación social presenta dos grandes ventajas, interrelacionadas. Por una parte, permite combatir la tendencia de aislamiento que ha caracterizado la universidad a lo largo de los siglos y que le valió la denominación de torre de marfil. Por otra, ofrece a la universidad la oportunidad de integrarse de modo completo y efectivo en el medio, de solucionar problemas y transformar la realidad. Ya hemos hecho notar que al asumir un papel activo en la sociedad, la universidad se aparta de unos ideales sostenidos durante mucho tiempo, de neutralidad y distanciamiento, teniendo que aceptar que estas posiciones o actitudes son sólo parcial y puntualmente posibles, puesto que ninguna institución social existe en aislamiento, sino integrada en la sociedad y en interacción con los demás grupos e instituciones. Dicho de otro modo, al asumir un papel activo en la sociedad, la universidad da un paso fundamental hacia el cumplimiento de sus responsabilidades para con la sociedad.

Hemos mencionado anteriormente que la responsabilidad es un concepto que estriba en dos supuestos básicos, interrelacionados: por una parte, la capacidad de un sujeto de reconocer y aceptar las consecuencias o efectos (positivos o negativos) de sus decisiones y acciones, y, por otra, el deber de solucionar los problemas y/o satisfacer las necesidades que resultan de sus decisiones y acciones. Para la universidad reparar las consecuencias, efectos o, según Vallaey et al. (2009), los “impactos” generados en el medio por su funcionamiento y actuación, es decir, rendir cuentas a la sociedad, necesita asumir un rol activo, de participante en la sociedad. En esta medida, la tercera misión de la universidad (la participación social) es clave para el concepto de RSU, principalmente en su dimensión u orientación transformadora³⁰, que se propone cambiar los aspectos negativos y satisfacer las necesidades de la sociedad, mejorándola.

Según Gaete Quezada (2011) las perspectivas transformadoras de la RSU se encuentran orientadas a “revisar la contribución del quehacer universitario al necesario debate y reflexión para alcanzar una sociedad más sustentable y justa” (Gaete Quezada, 2011: 113).

³⁰ Hemos visto anteriormente que también en el enfoque gerencial de la RSU según Vallaey (2006a, 2006b, 2007) y Vallaey et al. (2009), la universidad presenta la misión de participación social (extensión, transferencia, proyección social). Los impactos generados por esta misión son los impactos sociales.

Para Carmen Lilia Sánchez González (2007), “en sentido amplio el término RS se define como la relación entre el papel desempeñado por las instituciones de educación superior para formar recursos humanos y generar conocimiento, y lo que la sociedad demanda; su resultado se objetiva en el diseño y puesta en marcha de proyectos de desarrollo humano sostenible” (Sánchez González, 2007).

De acuerdo con Sánchez González et al. (2007), la RSU es “una llamada a las instituciones de enseñanza superior a reconstruir y reelaborar la cultura y el saber para desarrollar una sociedad más justa y humana” (Sánchez González et al. 2007: 12).

La Asociación de Universidades Confiadas a la Compañía de Jesús en América Latina (AUSJAL, 2008) entiende la RSU como “[la] habilidad y efectividad de la universidad para responder a las necesidades de transformación de la sociedad donde está inmersa, mediante el ejercicio de sus funciones sustantivas: docencia, investigación y extensión. Estas funciones deben estar animadas por la búsqueda de la promoción de la justicia, la solidaridad y la equidad social, mediante la construcción de respuestas exitosas para atender los retos que implica promover el desarrollo humano sustentable” (AUSJAL, 2008: 5).

En estas definiciones (Gaete Quezada, 2011; Sánchez González, 2007; Sánchez González et al., 2007; AUSJAL, 2008) hay una idea central que consideramos define el enfoque transformador de la RSU: la responsabilidad que la universidad tiene en la construcción de un mundo mejor, representado por la equidad, la justicia y la solidaridad social. Es decir, según el enfoque transformador, la RSU constituye un medio para que la universidad logre transformaciones o cambios, con vistas a mejorar la sociedad. Resaltamos que se encuentran en estas definiciones (Gaete Quezada, 2011; Sánchez González, 2007; Sánchez González et al., 2007; AUSJAL, 2008), las ideas de “desarrollo humano” y “sustentable” / “sostenible”, que remiten para la dimensión “humana” o social (refiere a las sociedades humanas) de un concepto muy en boga, el Desarrollo Sostenible (DS).

2.1.3.2 Aportaciones sistematizadas de los autores

El principal objetivo del enfoque transformador es el cambio social, que la universidad puede lograr por medio de su formación, investigación y participación social. Por ejemplo, puede realizar ejercicios con aplicación práctica, en la comunidad, acciones de voluntariado, cooperación con países en vías de desarrollo, publicaciones científicas orientadas a la resolución de los problemas de la comunidad, jornadas e iniciativas conjuntas, con otras instituciones, asociaciones u organizaciones, la creación de organismos académicos y administrativos, por ejemplo, los departamentos, cátedras UNESCO, etc. Con estas y otras iniciativas, la universidad puede formar ciudadanos responsables, presentarse como un marco ético en el debate de temas sociales, asumiendo un rol reflexivo y crítico de la sociedad, transferir capacidades y conocimientos a países en vías de desarrollo, y promover una conciencia social de los problemas a investigar (Gaete Quezada, 2011). En última instancia, se cambian los aspectos negativos y se satisfacen las necesidades de la sociedad, mejorándola. El amplio abanico de iniciativas que se pueden realizar para lograr los objetivos de este enfoque y el carácter idiosincrático de la RSU, dificultan la sistematización de las aportaciones de los autores.

2.1.3.3 Instrumentos del enfoque transformador de la Responsabilidad Social Universitaria

Hemos visto que el principal objetivo de este enfoque es el cambio social; este objetivo se logra y concreta a través de acciones de RS realizadas en los ámbitos de las misiones de la universidad, los departamentos, cátedras UNESCO, etc. (Gaete Quezada, 2011). Por ejemplo, ejercicios con aplicación práctica, en la comunidad, acciones de voluntariado, publicaciones científicas orientadas a la resolución de los problemas de la comunidad, jornadas e iniciativas conjuntas, con otras instituciones, asociaciones u organizaciones, la creación de organismos académicos y administrativos, etc.

Por esta razón estas iniciativas constituyen las herramientas de RSU de este enfoque. Su estudio y categorización se debe realizar de modo específico en el contexto propio de cada universidad.

2.1.3.4 Valoración personal

A pesar de las ventajas que presenta entender la RSU sólo bajo el enfoque transformador, como un modo para que la universidad logre un desarrollo social sostenible, presenta serios riesgos. Primero, la elección del enfoque transformador de la RSU puede conducir a la creación de un modelo de universidad que coloca el acento en la participación social (o la tercera misión), sometiendo las dos misiones tradicionales de la universidad a objetivos utilitarios y pragmáticos, principalmente, la preocupación con colmar el foso y combatir la desconexión entre el sector productivo y las universidades. Y a pesar de que la participación social desempeña un rol fundamental no sólo en el enfoque transformador de la RSU, sino en el propio concepto de RSU, esta tercera misión no puede ser entendida de manera aislada. En otras palabras, la participación social se encuentra directamente relacionada con las misiones de enseñanza e investigación, y debe depender, en gran medida, de estas misiones, sobre todo para poder ser concretada de modo sistemático y no puntual.

Segundo, coincidimos con Gaete Quezada (2011) en que el enfoque transformador se puede entender como un medio para lograr la RSU, desde la perspectiva normativa o gerencial. Es decir, puesto que el enfoque transformador se concreta en la práctica, puede servir para lograr los objetivos de las orientaciones normativa o gerencial. Así, asume un rol instrumental con relación a estos dos enfoques.

2.1.4 Comparación y valoración en conjunto de los tres enfoques

De todo cuanto hemos dicho anteriormente, se observa que los enfoques valórico y gerencial han logrado un mayor nivel de desarrollo conceptual; es decir, se encuentran definidos de modo más profundo y completo. El enfoque valórico logró establecer que en el centro de su definición se encuentren valores y principios, y varios de ellos han sido consensuados por distintas organizaciones, que han creado varias herramientas que potencian la ética y la formación cívica; por ejemplo, declaraciones, códigos de conducta o buenas prácticas. Para el enfoque gerencial hemos presentado la propuesta de la gestión de los impactos, de Vallaey (2006a, 2006b, 2007) y Vallaey et al. (2009), y hemos indicado algunas herramientas que ayudan la universidad a gestionar sus impactos y rendir cuentas de su actividad a la sociedad; por ejemplo, la guía de GRI (2006). Sin embargo, recordamos que este enfoque y específicamente la propuesta de la gestión de los impactos, presenta riesgos, sobre todo la posibilidad de que se privilegie la actividad administrativa y la gestión en detrimento de las otras funciones de la universidad; asimismo, las

herramientas creadas han sido diseñadas principalmente para medir el desempeño de empresas, es decir, se observa una fuerte proximidad con la RSC.

Con relación a la orientación transformadora de la RSU, resaltamos que el principal objetivo de este enfoque, el cambio social, se logra y concreta a través de acciones de responsabilidad social realizadas en los ámbitos de las misiones de la universidad, los departamentos, cátedras UNESCO, etc. (Gaete Quezada, 2011). Por esta razón, estas iniciativas constituyen sus herramientas de RSU. Su estudio y categorización se debe realizar de modo específico en el contexto propio de cada universidad.

No obstante, y pese a las diferencias que los tres enfoques presentan, estas dimensiones no se excluyen mutuamente. Al contrario, se deben entender de modo complementario e interrelacionado. Los valores y principios deben orientar, por una parte, todas las iniciativas y actividades realizadas en el ámbito académico (la enseñanza y formación, la investigación y la participación social). Por otra, la administración o gestión de los impactos que la universidad genera en el entorno. Por medio del desempeño universitario basado en valores y principios, y la administración responsable de los impactos generados en el entorno, se logra el cambio social.

Capítulo 3 La Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED) de España

En este capítulo presentamos el perfil institucional de la Universidad Nacional de Educación a Distancia de España (en adelante UNED). La información recopilada y presentada en los apartados que siguen ofrece una visión general de esta universidad, permitiendo conocerla en más profundidad. Señalamos que la RSU en la UNED es nuestro objeto de estudio, e importa conocer la estructura y el funcionamiento de esta universidad al ser en este contexto donde surge su estrategia de RS, se integra y en el que tiene impactos directos. Los datos e información presentada son relativos a los años que preceden el final de nuestra búsqueda bibliográfica sobre información institucional de la UNED, que terminó el 14 de noviembre de 2011. Esta búsqueda

ha tenido dos objetivos interrelacionados: por una parte, permitió identificar herramientas de RS de la UNED, desde el inicio de su compromiso con la RS, que como veremos, empezó en el 2008 y se asentó en el 2009. Por otra parte, los datos sobre la UNED que presentamos en este capítulo, ofrecen un contexto más amplio para la política de RS de la UNED, e información general sobre la UNED, para los años en que la política de RS ya había sido adoptada e implementada y hasta el término de nuestra búsqueda bibliográfica en el 2011.

Hechas estas consideraciones iniciales, nos proponemos contestar, entre otras, las siguientes preguntas: ¿Cuándo fue creada la UNED y en base a qué normativa?, ¿Qué razones justificaron su creación?, ¿Qué órganos de gobierno y facultades y escuelas la componen?, ¿Qué enseñanzas imparte y qué títulos ofrece?, ¿Cuáles son sus funciones, establecidas por ley, y de qué modo se relacionan con el tipo de enseñanza que imparte (a distancia)?, ¿En dónde se encuentra ubicada y cuál es su ámbito geográfico de actuación?, ¿Qué información tenemos sobre su personal (profesores/investigadores y personal de administración y servicios) y alumnos?, ¿Qué sabemos sobre las actividades desarrolladas por la UNED y sus grupos?

Terminamos el capítulo con una breve síntesis de datos institucionales que ayudan a entender de qué manera la UNED está cumpliendo con sus responsabilidades para con la sociedad y cómo está contribuyendo a la mejora social, económica y medioambiental.

3.1 Marco histórico y normativo, estructura y organización

La UNED fue creada por el Decreto 2310/1972 de 18 de agosto³¹ (BOE de 9 de septiembre de 1972) y su fundación se completó con el Decreto 3114/1974 de 25 de octubre (BOE de 14 de noviembre), que estableció el marco legal mediante el cual ha venido funcionando la UNED hasta la aprobación de sus Estatutos³² e incluso hasta hoy día. Es una de las principales universidades públicas no presenciales española.

³¹ Decreto 2310/1972 de 18 de agosto por el que se crea la Universidad Nacional de Educación a Distancia. Ministerio de Educación y Ciencia. BOE número 217 de 9/9/1972, páginas 16506 a 16507 (2 págs.). BOE-A-1972-1309. Ministerio de Educación y Ciencia.

³² Los Estatutos de la UNED fueron aprobados por Real Decreto 1287/1985, de 26 de junio (BOE de 31 de julio) y complementados por el texto aprobado por Real Decreto 594/1986, de 21 de febrero (BOE de 28 de marzo). Los Estatutos de la UNED actualmente vigentes han sido aprobados mediante Real Decreto 426/2005, de 15 de abril, y adaptados por Real Decreto 1239/2011, de 8 de septiembre (BOE de 22 de septiembre).

Debido a sus especificidades y ámbito de actuación, la UNED es la única universidad pública que no ha sido adscrita a ninguna Comunidad Autónoma, estando bajo la tutela del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte del Gobierno de España (LRU, 1983³³). Tiene el mismo grado de autonomía que las restantes universidades españolas, que viene garantizado y regulado por la legislación universitaria actual (LOU, 2001, reformada en 2007³⁴).

Sus funciones y competencias son realizadas a través de las Facultades, Escuelas, Departamentos, Institutos Universitarios de Investigación, Centros Asociados, Centros Adscritos y de los órganos y servicios que la integran, sintetizados en la Tabla 4. Su dirección y administración se articula a través de órganos de gobierno³⁵, similares a los de las restantes universidades presenciales públicas españolas. En este marco, la composición, atribuciones y modo de elección de estos órganos, vienen determinados por la normativa universitaria general (LOU, 2001, 2007) y por los Estatutos de la UNED (los anteriores de 1985 y los actuales de 2005 (UNED, 2004).

³³ Ley Orgánica 11/1983, de 25 de agosto, de Reforma Universitaria (LRU), Jefatura del Estado, 1983.

³⁴ Ley Orgánica 6/2001, de Universidades (LOU). Ley Orgánica 4/2007 de Universidades (LOMLOU) que se modifica la LOU.

³⁵ Los órganos de gobierno y representación de la UNED se concretan en colegiados y unipersonales, de la universidad y de los centros. Los órganos colegiados de la universidad son: el Consejo Social, el Claustro Universitario, el Consejo de Gobierno y la Junta Consultiva. Los órganos colegiados de los centros son los siguientes: Junta de Facultad o Escuela, Consejo de Departamento y Consejo de Instituto Universitario de Investigación. Los órganos unipersonales de la universidad se componen del Rector, Vicerrectores, Secretario General y Gerente. Forman los órganos unipersonales de los centros: los Decanos, los Directores de Escuela, Vicedecanos o Subdirectores, los Secretarios de Facultad o Escuela, Directores y Secretarios de Departamento y Directores y Secretarios de Instituto Universitario de Investigación (UNED, 2004).

Tabla 4 Estructura y Organización de la UNED (España) (www.uned.es)

UNED (España)			
Facultades y Escuelas	Departamentos	Centros y Campus	Centros e Institutos Universitarios de Investigación
Escuela Técnica Superior de Ingenieros Industriales (ETSII)	Ingeniería Energética Ingeniería de Construcción y Fabricación Mecánica Ingeniería Eléctrica, Electrónica y de Control Química Aplicada a la Ingeniería Matemática Aplicada I *Departamentos vinculados a la ETSII pertenecientes a otras Facultades/Escuelas: Lenguajes y Sistemas Informáticos Organización de Empresas	Centros Asociados Campus del Noroeste (A Coruña, Lugo, Ourense, Pontevedra, Asturias, León, Zamora y Salamanca) Campus del Norte (Cantabria, Bizkaia, Guipúzcoa, Álava, Navarra, La Rioja, Huesca, Zaragoza y Teruel) Campus del Nordeste (Barcelona, Tarragona, Lleida, Girona e Illes Balears) Campus del Este (Castellón, Valencia, Alicante, Albacete y Murcia) Campus del Centro (Palencia, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid, Guadalajara) Campus de Madrid (Madrid-Capital e Institucionales)	Instituto Universitario General Gutiérrez Mellado Instituto Universitario de Investigación sobre Seguridad Interior (IUISI) Centro de Documentación Europea Biblioteca Escuelas de doctorado
Escuela Técnica Superior de Ingeniería Informática	Lenguajes y Sistemas Informáticos Inteligencia Artificial Informática y Automática Ingeniería del Softw. y Sist. Informáticos Sistemas de Comunicación y Control	Campus del Sureste (Madrid - Sur, Cuenca, Toledo, Ciudad Real, Jaén, Granada, Almería, Ceuta y Melilla) Campus del Suroeste (Cáceres, Badajoz, Córdoba, Sevilla, Huelva, Cádiz y Málaga) Campus de Canarias (Tenerife y Las Palmas)	
Facultad de Ciencias	Física Fundamental Física de los Materiales Química Orgánica y Bio-Orgánica Matemáticas Fundamentales Estadística e Invest. Operativa y Calc. Numérico Química Inorgánica y Química Técnica Ciencias y Técnicas Fisicoquímicas Ciencias Analíticas Física Matemática y de Fluídos	Centros en el extranjero Centro de la UNED en Berna (Suiza) Centro de la UNED en Bruselas (Bélgica) Centro de la UNED en Frankfurt (Munich/Berlín) (Alemania) Centro de la UNED en Londres (Reino Unido) Centro de la UNED en París (Francia) Centro de la UNED en Malabo (Guinea Ecuatorial) Centro de la UNED en Bata (Guinea Ecuatorial) Centro de la UNED en Buenos Aires (Argentina) Centro de la UNED en Caracas (Venezuela) Centro de la UNED en Lima (Perú) Centro de la UNED en México D.F. (México) Centro de la UNED en Sao Paulo (Brasil)	
Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales	Economía Aplicada Organización de Empresas Economía de la Empresa y Contabilidad Economía Aplicada e Historia Económica Análisis Económico II Economía Aplicada Cuantitativa I Economía Aplicada Cuantitativa II Economía Aplicada y Estadística Análisis Económico I		

Facultad de Ciencias Políticas y Sociología	de	Ciencia Política y de la Administración Sociología I, Teoría, Metodología y Cambio Social Historia Social y del Pensamiento Político Sociología II (Estructura Social) Sociología III (Tendencias Sociales)	*Centros en los que únicamente se realizan exámenes: Centro de Examen de la UNED en Nueva York (EEUU) Centro de Examen de la UNED en Roma (Italia) Centro de Examen de la UNED en Bogotá (Colombia)	
Facultad de Derecho	de	Historia del Derecho y de las Instituciones Derecho Civil Derecho de la Empresa Economía Aplicada y Gestión Pública Derecho Constitucional Derecho Penal Derecho Romano Filosofía Jurídica Derecho Mercantil Derecho Procesal Derecho Administrativo Derecho Político Derecho Eclesiástico del Estado Derecho Internacional Público Trabajo Social Servicios Sociales y Fundamentos Histórico-Jurídicos	Centros Especiales Institucionales Correos y Telégrafos Instituto de Estudios Fiscales Ramón Areces	
Facultad de Educación	de	Métodos de Invest. y Diagnóstico en Educación I Teoría de la Educación y Pedagogía Social Historia de la Educación y Educación Comparada Didáctica, Organización Escolar y DD. Especiales Métodos de Invest. y Diagnóstico en Educación II (Orientación Educativa, Diagnóstico e Intervención Psicopedagógica)		
Facultad de Filología	de	Filologías Extranjeras y sus Lingüísticas Lengua Española y Lingüística General Literatura Española y Teoría de la Literatura Filología Clásica Filología Francesa		
Facultad de Filosofía	de	Filosofía y Filosofía Moral y Política Filosofía Antropología Social y Cultural Lógica, Historia y F. ^a de la Ciencia		

Facultad de Geografía e Historia	Geografía Prehistoria y Arqueología Hª. Medieval y CC. y Técnicas Historiográficas Historia Contemporánea Historia del Arte Historia Moderna Historia Antigua		
Facultad de Psicología	Psicología Básica I Metodología de las Ciencias del Comportamiento Psicobiología Psicología de la Personalidad, Evaluación y Tratamiento Psicológicos Psicología Social y de las Organizaciones Psicología Básica II Psicología Evolutiva y de la Educación		

La UNED imparte enseñanzas de todos los ciclos universitarios: estudios oficiales o reglados, que llevan a la obtención del título universitario oficial de diplomado, licenciado o doctor, o de acuerdo con las propuestas del EEES, grado, máster y doctor. Igualmente, se imparten estudios no reglados o de formación continua. Se ofrece esta formación a nivel nacional e internacional, por medio de la modalidad de enseñanza a distancia basada en el modelo único, unimodal, es decir, de exclusiva impartición de docencia a distancia (García Aretio, 2006a).

Con base en el Decreto de 1972 de su formación, entre otras razones, esta opción se justifica para no sobrecargar a las universidades existentes con la especificidad de una organización técnica, metodológica y administrativa propias de la modalidad a distancia (BOE de 9 de septiembre de 1972). Según García Aretio (1998), la adopción de este modelo ha sido una elección adecuada debido a su eficacia, por oposición a los resultados menos exitosos que demostraron otras universidades a distancia, con modelos duales o mixtos (enseñanza presencial con algunas secciones de enseñanza a distancia).

3.2 Funciones

De conformidad con los objetivos y principios generales que definen su proyecto institucional, la UNED reconoce como funciones esenciales de su actividad la enseñanza, el estudio y la investigación en orden al pleno desarrollo científico, cultural, artístico y técnico de la sociedad (UNED, 2004). Complementariamente se asignan a la UNED varias funciones específicas, además de las establecidas en la ley (BOE de 22 de septiembre):

- a) Facilitar el acceso a la enseñanza universitaria y la continuidad de sus estudios a todas las personas capacitadas para seguir estudios superiores que elijan el sistema educativo de la UNED por su metodología o bien por razones laborales, económicas, de residencia o cualquier otra.
- b) La preparación para el ejercicio de actividades profesionales que exijan la aplicación de conocimientos y métodos científicos y para la creación artística.
- c) Establecer y desarrollar programas de educación permanente, promoción cultural, perfeccionamiento y actualización profesional.
- d) Incorporar, desarrollar y facilitar el uso de los métodos y sistemas tecnológicos que en cada momento mejor se adecuen al modelo educativo de la UNED.
- e) Desarrollar la investigación en todas las ramas de la ciencia, la técnica y la cultura.
- f) Fomentar la formación y la promoción de todo su personal docente, investigador y de administración y servicios.
- g) Facilitar la creación de una comunidad universitaria amplia y plural, fundada en unos conocimientos científicos y culturales que sirvan de unión y fomenten el progreso y solidaridad de los pueblos de España.
- h) Desarrollar sus actividades docentes, de investigación y gestión en régimen de coordinación.
- i) Favorecer el intercambio científico, la movilidad académica y la cooperación para el desarrollo de los pueblos (BOE de 22 de septiembre).

Reflexionar sobre estas funciones y sobre el modo cómo la UNED las implementa, resulta fundamental para entender con mayor detalle la identidad de esta universidad, su interpretación de lo que es la educación y el rol que desempeña en el marco de la enseñanza superior. Así, para lograr su primera función (a), que conlleva la democratización del acceso a la enseñanza universitaria, la UNED ofrece formación a ciudadanos con más de 25 años que, sin disponer de titulación previa, desean acceder a estudios universitarios, desarrolla programas en Centros Penitenciarios y realiza unas actuaciones concretas destinadas a facilitar el acceso a estudios universitarios, a españoles con algún grado de minusvalía física (García Aretio, 1998). Además, otro sector del alumnado que ha acudido a la UNED ha estado integrado por aquellos individuos que por dificultades económicas o de residencia no pueden estudiar en una universidad presencial³⁶. Este sector del alumnado y la necesidad de atender sus necesidades específicas se encuentra en el origen de la creación de esta institución:

La necesidad de desarrollar uno de los principios básicos de la reforma educativa, el de la igualdad de oportunidades, obliga a instrumentar medios que faciliten acceso a la educación superior a todos aquellos que, por razones de residencia, obligaciones laborales o cualesquiera otras, no pueden frecuentar las aulas universitarias.

De entre estos medios ha parecido el más idóneo el de la enseñanza a distancia, única capaz de asegurar la flexibilidad requerida, sin mengua del nivel cualitativo de la enseñanza misma. (BOE de 9 de septiembre de 1972)

En este marco se reconoce la calidad y las posibilidades de la EaD como un medio adecuado para lograr la democratización de la enseñanza, atendiendo a un sector de la población con unas necesidades específicas, que la educación presencial no puede atender o que presenta más limitaciones para dar respuesta a sus necesidades y características específicas.

De forma similar a las demás universidades a distancia, también la UNED dedica buena parte de sus recursos al establecimiento y desarrollo de enseñanzas no regladas, destinadas a la actualización de profesionales y a la promoción de distintos ámbitos del saber (García Aretio, 1992, 1998) (funciones c y f). La educación permanente contempla igualmente el PDI y el PAS, impartiendo la UNED cursos y formación en tecnologías propias de la educación a distancia, facilitando la asistencia a congresos, jornadas, seminarios, reuniones científicas, etc. Es decir, la UNED entiende la educación como un proceso permanente, que se desarrolla a lo largo de la vida y, por ende, proporciona a sus empleados y estudiantes, la posibilidad de actualizar sus conocimientos y mejorar determinados aspectos de su trabajo que beneficien a la institución y a la sociedad.

Al respecto de la innovación tecnológica (función d), la UNED se ha ido adaptando a lo largo de los años a los avances tecnológicos. Destaca el proceso de adaptación institucional al mundo de Internet, iniciado por la UNED debido a la importancia y ventajas que presenta para la

³⁶ Es importante resaltar que los alumnos de la UNED, generalmente, son personas de algo más de 30 años, casadas, con hijos y activas laboralmente (García Aretio, 1998). Estas y otras características son detalladas en adelante.

comunidad estudiantil, la creación de una única plataforma virtual de gestión del conocimiento. Principalmente, para facilitar a los alumnos el uso y a los profesores el enorme trabajo que supone producir un curso basado en la Web (García Aretio, 2006a, 2006b). Así, en el ámbito del “Plan de Virtualización de la UNED”, se inicia la virtualización en el curso 2000-01 y hoy en día, prácticamente todos los cursos de todas las carreras regladas, estudios de postgrado y de educación permanente están virtualizados (García Aretio, 2006b).

De hecho, la UNED es una universidad líder en la implementación de tecnología punta aplicada al aprendizaje, combinando la tradicional metodología a distancia con el uso intensivo de las TIC, ofreciendo de esta manera a la sociedad un amplio abanico de medios para la enseñanza y el aprendizaje. Destacamos el material impreso, las emisiones televisivas y radiofónicas que pueden seguirse por Televisión Española, Radio Nacional de España y por internet, las colecciones de videos didácticos, CD Rom, una potente red de videoconferencia de sala, a la que están conectados todos los Centros Asociados, una plataforma virtual de aprendizaje, basada en el entorno WebCT, -en estos últimos años en la plataforma aLF-, sistema de matriculación online, portal de telefonía móvil con tecnología WAP y preparación para la próxima aparición de la tecnología UMTS, la mayor editorial universitaria española en volumen y diversidad de producción, entre otros (García Aretio, 2001).

Respecto a las funciones esenciales de su actividad, la docencia, formación, investigación y gestión, importa destacar que la enseñanza y formación contemplan unas vertientes teóricas, prácticas y artísticas. La investigación se enfoca en distintas ramas de la ciencia, la técnica y la cultura (funciones b y e), y se prevé que todas estas funciones se desarrollen en coordinación y no aisladamente (función h). De esta forma, se potencia una mejor integración de los distintos grupos universitarios en el proyecto de la institución, se fomenta el diálogo y se promueven los logros alcanzados en distintas áreas, incluso su transferencia a la sociedad. Por ende, se favorece la participación y el intercambio, a nivel interno, de la UNED y de España, y externo, a través del intercambio científico, la movilidad académica y la cooperación para el desarrollo de los pueblos (función i). Asimismo, debido a que la UNED ofrece formación en todo territorio español, puede desarrollar un rol aglutinador, facilitando la creación de una comunidad universitaria amplia y plural, fomentando la unión entre los pueblos de España (función g).

3.3 Ámbito geográfico de actuación

Ya hemos hecho notar que la UNED realiza su labor no sólo a nivel nacional sino también internacional. Tiene su sede central en Madrid y se encuentra presente en todas las Comunidades Autónomas (CCAA) y también en varios países de Europa, América y África (UNED, 2008).

Para aplicar su modelo de manera eficaz, cuenta con una red de Centros Asociados, repartidos por toda la geografía española y en el extranjero. Estos Centros, constituidos en consorcios o fundaciones con personalidad jurídica propia, forman parte de la estructura académica de la UNED y son fundamentales para el normal funcionamiento de la institución, puesto que en ellos

tienen lugar las actividades presenciales de sus estudiantes: matrícula, tutorías, exámenes, etc. (García Aretio, 2006a; BOE de 22 de septiembre).

Además de ofrecer apoyo logístico y facilitar las relaciones administrativas entre estudiantes y la universidad, los Centros Asociados desempeñan otros dos grandes objetivos, interrelacionados. Por una parte, ofrecen a los estudiantes orientación tutorial para el estudio, acceso a medios y materiales, y la posibilidad de asistir y participar en las distintas actividades organizadas por los Centros. Por otra parte, proporcionan a los estudiantes el necesario ambiente académico y cultural, aconsejable para conseguir la más completa formación universitaria, facilitando la relación entre la sede central, donde trabajan los equipos docentes de cada asignatura, y los estudiantes (García Aretio, 2006a; BOE de 22 de septiembre).

Por todas estas razones y debido al amplio ámbito geográfico de actuación de la UNED, los Centros Asociados resultan imprescindibles para lograr llevar a cabo las funciones asignadas a esta universidad y, en conjunto con otros factores, tienen un papel fundamental para conseguir la posición cimera, calidad y eficacia de su modelo de enseñanza.

3.4 Datos generales sobre oferta académica, recursos humanos, alumnado, rendimiento, matrícula, investigación e indicadores económicos de gasto

Según datos de la UNED (UNED, 2010b, 2011), esta universidad es hoy la mayor de España, con un número aproximado de 220.000 estudiantes matriculados en cada convocatoria académica. En el curso 2010-11 continuó realizándose el plan de implantación y consolidación del modelo de EEES, poniéndose en marcha los 27 títulos de grado que constituyen el mapa básico de grados de esta universidad (UNED, 2011). En total, las nueve Facultades, dos Escuelas Técnicas Superiores, el Curso de Acceso Directo para mayores de 25 años y el Centro Universitario de Idiomas a Distancia realizan una oferta académica de 33 titulaciones oficiales y más de 50 programas de formación continua (UNED, 2010b).

Debido al tipo de enseñanza que imparte, la UNED presenta un cuerpo de personal docente e investigador propio. Además de los más de 1.400 profesores e investigadores que trabajan en la sede central, para llevar a cabo su labor docente la UNED cuenta con más de 7.000 profesores-tutores, repartidos por sus Centros Asociados.

La gestión universitaria la desarrolla el PAS. Este grupo está formado por cerca de más de 2.000 personas que realizan su trabajo en los campus y unidades de la sede central en Madrid (alrededor 1.400 PAS), en los 61 Centros Asociados, las 80 extensiones y en el numeroso grupo de aulas de apoyo repartidas por todas las CCAA. Asimismo, esta labor se extiende a diversos Centros de Apoyo en el extranjero, que atienden a más de 2.100 estudiantes matriculados en ellos (UNED, 2010b).

En la Figura 4 se sintetizan datos sobre estudiantes, oferta, recursos y presupuesto para el curso 2008-2009. Estos resultados demuestran la intensa labor docente, investigadora y administrativa desarrollada presentemente por la UNED.

LA UNED EN CIFRAS				
205.931 Estudiantes				
36004 Estudiantes de Grado	3.616+2296 Estudiantes de Máster + Doctorado	35.100 Estudiantes de Acceso Universidad	19378 Estudiantes de Formación Continua	9671 Estudiantes de idiomas
111.310 Estudiantes de Licenciaturas, Diplomaturas e Ingenierías	485 Estudiantes de UNED Senior	1.340 Estudiantes en Centros Penitenciarios	4774 Estudiantes con Discapacidad	18.000+2.134 Estudiantes extranjeros + estudiantes en el extranjero
Oferta				
26 Títulos de Grado	43 Másteres EEES	610 Programas de Formación Continua	12 Idiomas	160+800 Cursos de Verano y Actividades de Extensión Univ.
Recursos				
150 Tesis leídas	159 Grupos de Investigación	1.200.000 Libros Bibliotecas	62+12 Centros UNED	2.269 Títulos editados (libros, cds, dvd)
300+1.200 Aulas AVIP + Horas radio y tv	1.455 Personal Docente e Investigador	7.154 Profesores tutores	1.481+700 Personal de administración y servicio	1.016.001 Antiguos alumnos
201.665.080 Euros de Presupuesto				
8 Ministerios	17 Comunidades Autónomas	47 Diputaciones Provinciales y Cabildos	178 Ayuntamientos y Mancomunidades	31+1.100 Entidades Financieras y Empresas

Figura 4 La UNED en cifras, curso 2008-2009 (UNED, 2010b)

A los datos generales indicados en la Figura 4, consideramos pertinente añadir información sobre recursos humanos, alumnado, rendimiento académico, matrícula, investigación e indicadores económicos de gasto, que encontramos en un estudio realizado por el Vicerrectorado de Planificación y Asuntos Económicos (VPAE) de la UNED (UNED / VPAE, 2009). Los datos a continuación son importantes porque han sido recabados desde 2001 a 2009, o sea, un periodo de ocho años, que puede ofrecer una buena idea del funcionamiento de la universidad, de la actividades que realiza y los grupos que la forman.

Personal

- Incremento significativo de personal contratado respecto al total de la plantilla.

- Mayor volumen de estudiantes que atiende cada PDI equivalente a tiempo completo en la UNED, que en las universidades presenciales (UUPP).
- Mayor proporción de PDI Doctor/ Total PDI en la UNED, que en el resto de universidades públicas.
- La relación entre el PAS y el PDI se mantiene en torno a 1, por oposición a las UUPP, en que prácticamente, hay 2 PDI por cada PAS.

Alumnos³⁷

- La edad media de los estudiantes de la UNED se encuentra entre 26 y 35. Sin embargo, cabe destacar que hay muchos estudiantes comprendidos entre 36 y 45 años.
- El 51,4% son mujeres y el 53,2% tienen algún trabajo. Parece existir cierta tendencia a igualar el perfil de los estudiantes de las UUPP con el de los estudiantes de la UNED.
- Madrid, Andalucía, Valencia y Cataluña aglutinan el 54,64% de los estudiantes de la UNED. Hay estudiantes en todas las CCAA.
- Al igual que el resto de sus homólogas europeas, la UNED ofrece la posibilidad de cursar estudios superiores a un amplio abanico de colectivos como discapacitados, presos, e inmigrantes.

Rendimiento académico³⁸

- Evolución positiva y ascendente de los indicadores de rendimiento académico (graduación y tasas de éxito y eficiencia).
- Elevado abandono escolar.

Matrícula reglada y no reglada³⁹

- Evolución positiva y ascendente del número de matriculados en enseñanza reglada.
- Cuota estable de estudiantes matriculados en la UNED respecto a las universidades presenciales, y por CCAA.
- Evolución ascendente de los ingresos en enseñanza no reglada, a pesar del leve aumento de la matrícula, tendente a la estabilización.

Investigación⁴⁰

- Incremento significativo en todos los indicadores generales sobre investigación (participación en proyectos de investigación, proporción de sexenios reconocidos, aportación en contratos por Doctor equivalente y los ingresos por contratos, convenios y proyectos/PDI).

³⁷ Características y datos generales del alumnado matriculado en enseñanza reglada en el curso académico 2008 (UNED / VPAAE, 2009).

³⁸ Desde 2003 a 2007 (UNED / VPAAE, 2009).

³⁹ Matrícula reglada (2001-2009) y no reglada (2004-2009) (UNED / VPAAE, 2009).

⁴⁰ Los indicadores generales sobre investigación se han calculado de modo sistemático desde 2006 (UNED / VPAAE, 2009).

Indicadores económicos de gasto

- La UNED presenta gastos corrientes muy inferiores a las UUPP.
- La UNED asume más porcentaje de estudiantes de enseñanza superior que sus homólogas europeas, y a un menor coste, recibiendo una cobertura inferior al resto.

3.5 La Responsabilidad Social y la Responsabilidad Social Universitaria en la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED) (España)

En España 21 de las 76 universidades privadas y públicas, entre ellas la UNED, dicen llevar a cabo la Responsabilidad Social (RS). De estas 21 universidades, 20 son públicas, lo que según un estudio realizado en 2010 por González Alcántara et al. (2010) indica que las universidades públicas, en general, implantan más la RS y realizan más actividades relacionadas con el tema. Entendemos que esto se debe no solamente al interés individual de cada institución, sino también a determinadas políticas a nivel nacional. De hecho, la importancia de la RSU y las posibilidades que ofrece (De la Red Vega, 2009) han contribuido a la creación de un proceso de reforma estructural del sistema universitario español, que se propone reforzar el carácter de servicio público de la educación superior e incrementar la dimensión social de la universidad. El conocido proyecto Estrategia Universidad 2015 (EU2015) (MICINN, 2009; ME, 2010, 2011). Uno de los principales objetivos de EU2015 es que todas las universidades tengan un proyecto de RSU aprobado por el Consejo de Gobierno y Consejo Social, y que sea difundido y conocido en el ámbito de su comunidad universitaria antes del 2015 (ME, 2010).

No obstante la importancia que ha venido adquiriendo la RSU, sobretudo en los últimos años de la primera década del siglo XXI, la adopción de estrategias de RS por las universidades lleva ya algún tiempo llevándose a cabo. Según González Alcántara et al. (2010) la primera universidad que implantó la RS fue la Universidad de Córdoba en 1998, seguida de la Universidad de Santiago de Compostela en 2001, la Universidad de Zaragoza en 2002, y el resto a partir de 2006.

De modo institucional, el compromiso de la RS fue iniciado por la UNED en 2008 con la redacción del Informe de Responsabilidad Social de la Universidad Nacional de Educación a Distancia – Año 2008 (UNED, 2008), y solidificó sus bases, posteriormente, en 2009, con la constitución de la Comisión de Responsabilidad Social (CRS) de la UNED (González Alcántara et al., 2010).

Hasta el curso 2007-08 no existía una política propia de la UNED en cuanto a la implantación de la RS como tema transversal de su formación oficial (UNED, 2008). No obstante, hoy día, el refuerzo de la presencia y Responsabilidad Social (RS) de la UNED forma una de las líneas estratégicas del Plan Director 2010-13 (UNED / VPAAE, 2010). Igualmente, se encuentra contemplada en sus Estatutos, a través de la creación del CRS. Debido a su rol estratégico y de decisión en la política de RS de la UNED, dedicaremos a la CRS de la UNED un apartado

específico, a continuación, en el que se recoge la información principal sobre esta Comisión y sus líneas de actuación.

3.5.1 Eje institucional: la Comisión de Responsabilidad Social de la UNED

La Comisión de Responsabilidad Social (CRS) de la UNED tiene carácter permanente y depende orgánicamente del Rectorado (UNED / Secretaría General, 2009). Encuentra sus antecedentes en el Taller de Responsabilidad Social, organizado desde la Oficina de Planificación y Calidad de la UNED, el 10 de octubre de 2008. En este Taller se contrastó con un grupo de unas 20 personas que representan a los diferentes grupos de la UNED (empleados, alumnos, medios de comunicación, consejo social, administración pública, centros asociados) una serie de indicadores que un grupo de expertos elaboraron para las universidades. El objetivo de la reunión era validar o en su caso proponer indicadores que permitieran de forma sencilla y clara rendir cuentas sobre el comportamiento ético, social y medioambiental que estos implicados demandan a la UNED (González Alcántara et al., 2010).

De este taller surgió el germen del compromiso de la UNED con la RS, que se concretó en el Consejo de Gobierno de 26 de febrero de 2009, en el que se señala la creación de la CRS para impulsar iniciativas que ya se han ido poniendo en marcha como la introducción de criterios de responsabilidad en las cláusulas de contratación administrativa, la confección de una memoria de RS o el diseño de indicadores para el seguimiento de las actuaciones de la universidad en materia de RS. La reunión de constitución de esta comisión tuvo lugar el 16 de junio de 2009 y su creación se formalizó de modo institucional con la Resolución de creación de la Comisión de Responsabilidad Social de la UNED, del 10 de noviembre de 2009 (UNED / Secretaría General, 2009).

En los Estatutos aprobados mediante Real Decreto 1239/2011, de 8 de septiembre (BOE de 22 de septiembre) se estableció el marco normativo de la Comisión de RS y sus competencias, respectivamente en los artículos 195 y 196 del Capítulo V sobre la RS, que transcribimos integralmente a continuación:

CAPÍTULO V

La responsabilidad social

Artículo 195. Comisión de Responsabilidad Social.

1. Con el fin de contribuir a un desarrollo más humano y sostenible desde la Universidad, el Consejo de Gobierno constituirá una Comisión de Responsabilidad Social, que será presidida por el Rector y estará integrada por profesores, expertos, estudiantes, personal de administración y servicios, miembros de los órganos de gobierno y dirección, representantes de organizaciones sociales y demás grupos de interés.
2. La Comisión de Responsabilidad Social podrá constituir una comisión permanente, integrada por un número de miembros que garantice la representación de todos los sectores.

Artículo 196. Competencias.

La Comisión de Responsabilidad Social tendrá las siguientes atribuciones:

- a) Conocer y orientar la política, objetivos y directrices de responsabilidad social de la universidad.
- b) Poner en marcha procedimientos y mecanismos que permitan alcanzar dichos objetivos y rendir cuentas de sus avances.
- c) Elaborar un informe anual de responsabilidad social.
- d) Cualquier otra que le sea asignada por las normas internas de la UNED o por el Claustro universitario y el Consejo de Gobierno. (BOE de 22 de septiembre)

Es importante resaltar algunos aspectos: esta Comisión podrá tener carácter permanente, lo que refleja una política a lo largo plazo; se establece que estará formada por varios miembros, que representen a los distintos grupos de la comunidad universitaria; se contempla la atribución de rendir cuentas del trabajo realizado; el objetivo de la constitución de esta Comisión es contribuir a “un desarrollo más humano y sostenible”, o sea, la RS se entiende en el marco del DS, que ya hemos visto tiene conexiones con la RS (Mendes e Land, 2011).

La CRS se propone lograr varios objetivos, relacionados con la estrategia presentada en el Plan Director de la UNED, 2010-2013 (UNED / VPAAE, 2010). Según información disponible en el sitio web de la UNED⁴¹, la CRS persigue tres grandes objetivos. Primero, diseñar la estrategia de RS de la UNED, potenciando los elementos de RS presentes en el Plan Director de la UNED, 2010-2013 (UNED / VPAAE, 2010), especialmente los relacionados con la transparencia y la equidad. Destaca: unos mayores niveles de transparencia; la protección de los intereses conjuntos; la contribución a la igualdad en el acceso a la enseñanza superior y en las condiciones personales con especial atención a las circunstancias de género, raza, origen, riqueza o convicciones; la lucha contra la exclusión social y la pobreza, y el fomento de esta actitud en el seno de la comunidad universitaria, así como en la sociedad en general. Segundo, articular y apoyar las iniciativas responsables que ya existen en la UNED y que son ejecutadas por estudiantes, PDI, PAS y demás sectores implicados. Tercero, hacer visible y difundir las actuaciones en esta materia y llamar la atención sobre los puntos que pudieran ser susceptibles de mejora.

A partir de los distintos grupos que componen la CRS y los objetivos que esta comisión se propone lograr, se observa que la UNED asume la RS de modo transversal, diseñada su estrategia de RS desde la CRS, en articulación con otros elementos, grupos de interés y organismos de la UNED.

3.5.2 Las herramientas de Responsabilidad Social Universitaria de la UNED

Todos los documentos públicos de la UNED se encuentran disponibles en su página web. La visitamos con el fin de localizar donde se alberga la información sobre la RS y la RSU. Terminamos nuestra búsqueda bibliográfica el día 14 de noviembre de 2011, por lo que no

⁴¹ Comisión de Responsabilidad Social, página web: http://portal.uned.es/portal/page?_pageid=93,25080937&_dad=portal&_schema=PORTAL

hemos tomado en consideración informaciones o documentos disponibles en el sitio web de la UNED posteriores a esta fecha.

Hallamos información en varias páginas, sobre todo, en el área de Planificación de la Oficina de Planificación y Calidad, y en la página del Rectorado. En esta última, se encuentra un enlace a otra página, en la que se reúne el mayor número de información sobre la RS de la UNED. Para acceder a esta página desde la del Rectorado, hay que pulsar la siguiente imagen:



Figura 5 Imagen disponible en la página web del Rectorado de la UNED

Es importante señalar que lo que se nos presenta, en un primer momento, es la referencia a la Responsabilidad Social Corporativa (RSC), que, como hemos establecido anteriormente (Capítulo 4), es distinta a la RSU, pero puede ser adoptada por las universidades⁴². Tras pulsar la imagen “RSC – El valor de la Responsabilidad Social”, somos transferidos a la página que contiene la principal información sobre la RS de la UNED, titulada “Responsabilidad Social en la UNED”. La información disponible en esta página se encuentra estructurada de la siguiente manera:

- El marco de la RS en la UNED
- Comisión de RS de la UNED
- Novedades y Buenas Prácticas
- Informes anuales de RS
- RS en otros espacios UNED
- Otras fuentes de RSU
- Videos

En el apartado “El marco de la RS en la UNED”, se presentan varios textos y documentos: la misión, la visión y los valores de la UNED, un organigrama, el Código de Conducta (UNED, s.f.a: 89-98) y el *Subcódigo de conducta sobre materiales didácticos* (UNED, s.f.c), información sobre el Plan Director de la UNED, 2010-2013 (UNED / VPAAE, 2010) y el Plan de Austeridad,

⁴² El 24 de noviembre de 2011, la Figura 1 había sido remplazada por la siguiente imagen:



Sostenibilidad y Eficiencia (PASE), y enlaces para acuerdos externos a los que la UNED se ha adherido (Pacto Mundial. Principios; PRME. Principios; Web Spainsif⁴³).

El apartado “Comisión de RS de la UNED” contiene el texto “Datos de Creación”, en el que se presenta la historia de la formación de la CRS de la UNED. Asimismo, este texto incluye un enlace para la Resolución de creación de la Comisión de Responsabilidad Social de la UNED (UNED / Secretaría General, 2009) y una fotografía de los componentes de la Comisión tras su constitución, el 16 de junio de 2009.

En las “Novedades y Buenas Prácticas”, se presenta el *Subcódigo de conducta sobre materiales didácticos* (UNED, s.f.c), un documento que también se encuentra disponible en el apartado “El marco de la RS en la UNED”.

La sección “Informes anuales de RS” contiene el *Informe de Responsabilidad Social de la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED) Año 2008* (UNED, 2008) y la *Memoria de Responsabilidad Social y Sostenibilidad 2009-10* (UNED, s.f.a).

En el apartado “RS en otros espacios UNED”, se indican otras áreas en las que se desarrolla la RS en la UNED, sin enlaces, conexión a otros sitios web, páginas o documentos. Estos ámbitos son los siguientes: Comunicación, Cooperación, Voluntariado, Fundación y Medio Ambiente.

En “Otras fuentes de RSU”, se ofrecen enlaces para los sitios internet de las siguientes organizaciones: Cátedra Telefónica-UNED RS, RSU Foro Universidades Públicas de Andalucía, Universidades Responsables, Red SoGReS (Sostenibilidad y Gestión Responsable) de Responsabilidad Social de la Universidad, Cátedra de Responsabilidad Social Corporativa de la Universidad de Murcia, y los PRME.

El apartado “Videos” contiene videos (“El Rector presenta la memoria RS UNED”, “Responsabilidad Social en la Universidad”, “La importancia de la RSU en la UNED”, “Informe diagnóstico RS”), programas de radio (“Memoria RS en la UNED”, “Plan director y RSU. Aprobación código”, “Informe diagnóstico”, “Certificación[sic] ANECA”) e información disponible en redes sociales (Canal RS UNED en YouTube).

Con base a esta información y a la descripción y calificación de los instrumentos de RSU propuesta anteriormente (Capítulo 4), hemos seleccionado las herramientas de RSU, bien como las herramientas de RSC que pueden ayudar a promover los distintos enfoques de la RSU (en este caso los valores y principios):

⁴³ Web Spainsif (Spain Social Investment Forum) es una asociación sin ánimo de lucro que se constituye con 32 entidades fundadoras, interesadas en promover la Inversión Socialmente Responsable en España, creando una plataforma en la que se integran entidades financieras, entidades gestoras, proveedores de servicios ISR, organizaciones sin ánimo de lucro vinculadas a la ISR y sindicatos. La asociación pretende ser una plataforma de encuentro y de referencia para generar y difundir conocimiento sobre la Inversión Socialmente Responsable así como concienciar e impulsar cambios en los procesos de inversión en la comunidad inversora, las Administraciones Públicas, las empresas y la ciudadanía en general (<http://www.spainsif.es/>).

- la misión y la visión,
- los valores,
- los códigos de conducta,
- el Plan Director de la UNED, 2010-2013 (UNED, 2010a),
- los informes de RS: el *Informe de Responsabilidad Social de la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED) Año 2008* (UNED, 2008) y la *Memoria de Responsabilidad Social y Sostenibilidad 2009-10* (UNED, s.f.a).

De acuerdo con lo expuesto en el Capítulo 4, la misión y la visión son herramientas de RSC; sin embargo, se muestran útiles para promover los valores que una universidad se propone practicar. Igualmente, encontramos herramientas del enfoque valórico de la RSU (un apartado dedicado específicamente a los valores de la UNED y los códigos de conducta), que son importantes para identificar los valores y los principios que la UNED adopta y defiende.

Resaltamos que los acuerdos externos a los que la UNED se ha adherido (Pacto Mundial. Principios; PRME. Principios; Web Spainsif), a pesar de la importancia que desempeñan, sobre todo en la misión formativa y en la función administrativa y de gestión de la UNED, son documentos del ámbito de la RSC y, por ende, no los podemos considerar en nuestro estudio del perfil de la RSU de la UNED, con la excepción de los PRME, como referencia a su rol en la educación y formación de líderes de negocios.

Con relación a la gestión responsable de los impactos y la rendición de cuentas a la sociedad, el Plan Director de la UNED, 2010-2013 (UNED / VP AE, 2010) refleja la presencia de la RS en todas sus líneas estratégicas, especialmente la estrategia séptima: “Refuerzo de la presencia y responsabilidad social de la UNED”.

Los informes anuales de RS (UNED, 2008, s.f.a) son los instrumentos más completos y complejos, puesto que ofrecen una perspectiva global de la RS en la UNED, desde la perspectiva de su máxima autoridad académica (el Rector) y de la CRS de la UNED. Estos informes (UNED, 2008, s.f.a) abarcan información sobre la RS de la UNED, desde el momento inicial, cuando la UNED asumió el compromiso de la RS, en el año 2008, hasta el curso 2009-10 (Figura 6).

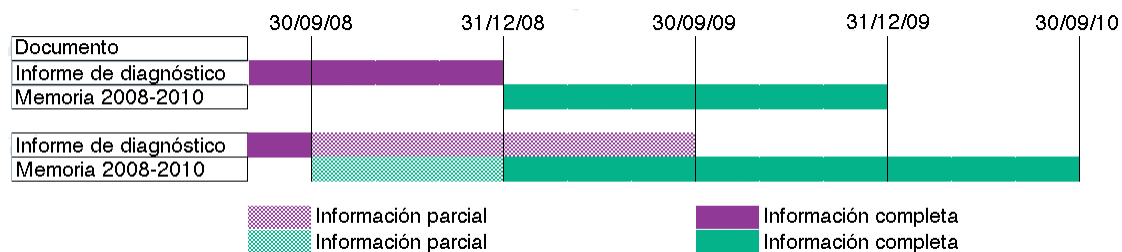


Figura 6 Alcance de los informes de Responsabilidad Social 2008-2010 (UNED, s.f.a: 34)

La información contenida en estos informes (UNED, 2008, s.f.a) se puede ampliar en las memorias de curso académico (UNED, 2010a, 2010b). A través de estos textos, es posible conocer en detalle las iniciativas desarrolladas por los otros espacios de la UNED: Comunicación, Cooperación, Voluntariado, Fundación y Medio Ambiente.

Con relación a los documentos audiovisuales, consideramos que tienen un papel fundamental en la información, comunicación y promoción del tema de la RS y la estrategia de RS de la UNED. Igualmente, el apartado “Otras fuentes de RSU” puede ayudar a lograr estos objetivos, a través de la oferta de información sobre organizaciones externas a la UNED, que se dedican al tema de la RSU⁴⁴: RSU Foro Universidades Públicas de Andalucía, Universidades Responsables y Red SoGReS.

3.5.3 La Responsabilidad Social según la UNED: dimensiones y componentes del concepto

En el *Informe de Responsabilidad Social de la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED) Año 2008* (UNED, 2008) y en la *Memoria de Responsabilidad Social y Sostenibilidad 2009-10* (UNED, s.f.a), encontramos algunas definiciones de Responsabilidad Social (RS) según la UNED. A pesar de que no hemos hallado ninguna definición de Responsabilidad Social Universitaria (RSU), las definiciones de Responsabilidad Social se refieren a la RS de la UNED y, en esta medida, se pueden entender como definiciones específicas de RSU, es decir, propias de la UNED.

Hechas estas aclaraciones, transcribimos a continuación las definiciones encontradas:

Para la UNED, **‘responsabilidad social’ significa ofrecer servicios educativos y transferencia de conocimientos siguiendo principios de ética, buen gobierno, respeto al medioambiente, compromiso social y promoción de valores ciudadanos**, responsabilizarse, por lo tanto, de las consecuencias e impactos que se derivan de sus acciones. Supone **rendir cuentas a la sociedad** de los avances positivos y negativos respecto a los compromisos asumidos con sus grupos de interés y, en general, en materia de derechos humanos, medioambiente, buen gobierno y compromiso social. (UNED, 2008: 3)

El presente informe de Responsabilidad Social surge de un proceso de identificación, evaluación y mejora de los principales aspectos en los que la UNED asume su responsabilidad social, entendida ésta como responsabilidad no sólo ante su alumnado, sino frente a la sociedad en general, el medio ambiente, sus trabajadores, la administración pública, sus proveedores, el sector empresarial, etc. (UNED, 2008: 8)

La responsabilidad social (RS) de la UNED consiste, fundamentalmente, en ser ella misma, en cumplir con su razón de ser, en ejecutar su misión institucional con la que fue creada en 1972. (UNED, s.f.a: 5).

⁴⁴ La Cátedra Telefónica-UNED Responsabilidad Corporativa y Sostenibilidad, y la Cátedra de Responsabilidad Social Corporativa de la Universidad de Murcia se dedican al tema de la RSC o RSE.

Una responsabilidad [la responsabilidad social] entendida como un compromiso integral de calidad de atención y aportación del máximo valor posible y equilibrado a todos sus grupos de interés, escuchando y tratando de dar la mejor respuesta a sus expectativas, respetando escrupulosamente la legalidad y con rigurosos niveles de integridad y transparencia. Un compromiso que atiende a todas las dimensiones de la actividad (legal, económica, humana, social y ambiental) y que se identifica con la aspiración a la excelencia en todas sus actuaciones. (UNED, s.f.a: 90).

Con base en estas definiciones, se observa que para la UNED, la RS conlleva varias características y dimensiones. Primero, la RS de la UNED se corresponde con su identidad y misión institucional. Hemos indicado anteriormente que son funciones esenciales de la actividad de la UNED la enseñanza, el estudio y la investigación (UNED, 2004), y la gestión (BOE de 22 de septiembre). Recordamos aquí las funciones específicas de la UNED, indicadas en la misión institucional con la que fue creada en 1972 (BOE de 9 de septiembre de 1972) y asignadas en sus Estatutos (BOE de 22 de septiembre):

- la democratización del acceso a la enseñanza universitaria;
- la educación permanente;
- la innovación tecnológica;
- la enseñanza y formación contemplan unas vertientes teóricas, prácticas y artísticas;
- la investigación se enfoca en distintas ramas de la ciencia, la técnica y la cultura;
- el desarrollo coordinado de todas sus funciones esenciales;
- el intercambio científico;
- la movilidad académica y la cooperación para el desarrollo de los pueblos;
- la creación de una comunidad universitaria amplia y plural, fundada en unos conocimientos científicos y culturales que sirvan de unión y fomenten el progreso y solidaridad de los pueblos de España.

Segundo, la UNED entiende su RS como un compromiso para con todos sus grupos de interés, primarios (el alumnado y sus trabajadores) y secundarios (la sociedad en general, el medio ambiente, sus trabajadores, la administración pública, sus proveedores, el sector empresarial, etc.). Resaltamos que, de acuerdo con lo dicho anteriormente, los grupos de interés son un elemento propio de la RSC y del enfoque gerencial de la RSU.

Tercero, la RS es entendida como un compromiso multidimensional, que presenta similitudes con los distintos tipos de responsabilidades de la RSC (económicas, legales, éticas y discrecionales o filantrópicas). En la interpretación de la RS según la UNED, se encuentran unas expectativas económicas, legales y éticas. Estas últimas son entendidas como unos principios de ética, buen gobierno, la integridad y transparencia en su actuación. Con relación a las expectativas discrecionales o filantrópicas de la RSC, señalamos que estas expectativas se pueden cumplir a través de la realización de actividades en los ámbitos medioambiental, social y humano. Según la UNED, su RS se concreta en una actuación caracterizada por el respeto al medioambiente, compromiso social y promoción de valores ciudadanos (derechos humanos).

Importa resaltar que en una de las definiciones presentadas con anterioridad (UNED, s.f.a), la UNED entiende su RS fundamentalmente como “ser ella misma” (UNED, s.f.a: 5). O dicho de otro modo, el concepto de la RS no se entiende en términos de acción, de la responsabilidad que surge en el curso de la acción, de consecuencias de la acción y relación entre acción y efectos, o en el marco de la obligación o el deber (legal o moral) de responder de sus acciones ante la sociedad. Por oposición, en las demás definiciones (UNED, 2008: 3, 8; UNED, s.f.a: 90), la UNED entiende su RS como tener la responsabilidad de sus acciones, asumir la responsabilidad de las consecuencias y los impactos que se derivan de sus acciones, así como obrar responsablemente. Por ejemplo, según la definición de RS presentada en el *Informe de Responsabilidad Social de la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED) Año 2008* (UNED, 2008: 3), para la UNED, su RS significa rendir cuentas a la sociedad de las consecuencias y los impactos (positivos o negativos) que se derivan de sus acciones. Esto podría significar que la UNED entiende su RS como algo que se circunscribe completamente al marco de la RSU basada en la gestión de impactos. Sin embargo, no hemos encontrado referencia a todos los impactos que la universidad genera en el entorno, según el enfoque gerencial de la RSU (los impactos organizacionales (laboral y ambiental), educativos, sociales y cognitivos), sino solamente unos impactos que se asemejan a los impactos de la RSC: legales, económicos, humanos, sociales y ambientales.

Así, con base en el análisis de las definiciones generales de la RS de la UNED, podemos considerar que el concepto de la RS de la UNED reúne elementos de la RSC y de las distintas dimensiones de la RSU. El enfoque gerencial, sobre todo representado por la gestión responsable de los impactos y los grupos de interés. El enfoque valórico de la RSU, presente en los principios de ética y los valores ciudadanos. Y, posiblemente, también de la RSU orientada al cambio social, por medio de la transferencia de conocimientos, la identificación, evaluación y mejora de los principales aspectos en los que la UNED asume su RS.

El análisis de estas definiciones globales de RS según la UNED, que hemos terminado de exponer, es fundamental para iniciar el estudio de la RSU en la UNED. No obstante, estas definiciones no exponen las características específicas de la RSU, así como es entendida y practicada por la UNED. Por esta razón, es necesario recurrir a los documentos dedicados al tema de la RSU en la UNED, y recabar y analizar esta información para conocer en mayor profundidad cómo esta universidad entiende e implementa la RS.

Hechas estas consideraciones, nos proponemos a continuación estudiar en profundidad el concepto de RSU de la UNED. Por una parte, pretendemos identificar la presencia (o ausencia) de los distintos enfoques de RSU. Por otra, describir las características y herramientas de los enfoques encontrados.

3.5.3.1 Enfoque valórico o normativo: los valores y principios

Como señalamos con anterioridad, hemos encontrado elementos del enfoque valórico o normativo de la RSU en la interpretación que la UNED hace de la RS. De hecho, un análisis más

profundo de las herramientas de RS de la UNED permite entender la importancia que esta universidad atribuye al enfoque valórico y al modo cómo lo caracteriza:

Esta voluntad no solo de cumplir con la legalidad vigente, sino de comprometerse con una práctica coherente en todas las actuaciones y vertientes con la ética y la integridad y con los Principios Básicos constituye, para la UNED, una dimensión esencial y constitutiva de su responsabilidad social. (UNED, s.f.a: 90)

En este marco, volvemos a encontrar el compromiso de la UNED con la dimensión valórica de la RSU, que se entiende basada en la ética, la integridad y unos principios básicos. Ahora bien, es importante profundizar en el estudio de este enfoque para conocer con más detalle los principios y reglas que regulan el comportamiento, la actuación o la práctica de la UNED. Nos proponemos lograr este objetivo por medio de la identificación, descripción y análisis de las herramientas del enfoque valórico o normativo de la RSU.

Entre los instrumentos específicos⁴⁵ de RSU de la UNED que pueden ayudar a promover la ética, los valores y principios (y herramientas de RSC que pueden lograr este mismo objetivo), se encuentran:

- la misión y la visión (ya hemos hecho notar que la misión y la visión son herramientas de RSC; sin embargo, se muestran útiles para promover los valores que una universidad se propone practicar),
- los valores de la UNED,
- los principios para el código de conducta y el buen gobierno (UNED, s.f.b),

⁴⁵ A los instrumentos específicos de la RSU basada en los valores, se podría añadir dos herramientas generales de RS: el *Informe de Responsabilidad Social de la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED) Año 2008* (UNED, 2008) y la *Memoria de Responsabilidad Social y Sostenibilidad 2009-10* (UNED, s.f.a), que contienen la misión (UNED, 2008: 5; s.f.a: 11-12), la visión (UNED, 2008: 5; s.f.a: 12), los valores (UNED, 2008: 5-6; s.f.a: 13), los principios para el código de conducta y el buen gobierno (UNED, 2008: 6-8; s.f.b) y el Código de conducta de la UNED, (UNED, s.f.a: 89-98), bien como referencias a valores y principios, en varios momentos del texto. En estos documentos, se encuentran varias referencias específicas y genéricas (implícitas y explícitas) a los valores y principios de la RS y de la RSU de la UNED. El *Informe de Responsabilidad Social de la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED) Año 2008* (UNED, 2008) refiere en el texto principal: “valores democráticos”, “valores ciudadanos”, “valores”, “principios éticos y valores sociales y solidarios” (UNED, 2008: 3), “valores socialmente responsables” (UNED, 2008: 4).

La *Memoria de Responsabilidad Social y Sostenibilidad 2009-10* (UNED, s.f.a) refiere en el texto principal: “principios y valores del desarrollo sostenible” (UNED, s.f.a: 6), “los valores y la filosofía de esta institución” (UNED, s.f.a: 7), “valores ciudadanos” (UNED, s.f.a: 19), “valores sociales” (UNED, s.f.a: 23). Señalamos que esta Memoria (UNED, s.f.a) contiene un capítulo dedicado a la RS de la UNED (3 La UNED ante su responsabilidad social), en el que se incluye información sobre la CRS de la UNED, el código de conducta y principios de buen gobierno, el enfoque de gestión de la RS en la UNED y los objetivos para fortalecer la gestión socialmente responsable (UNED, s.f.a: 19-31).

Además de todas estas referencias a los valores hay referencias a valores y principios específicos en la visión (UNED, 2008: 5; s.f.a: 12) e instrumentos de RSU dedicados exclusivamente a los valores y principios de la UNED: los valores (UNED, 2008: 5-6; s.f.a: 13), el Código de Conducta de la UNED (UNED, s.f.a: 89-98), basado en los principios para el código de conducta y el buen gobierno (UNED, s.f.b), y también en el *Subcódigo de conducta sobre materiales didácticos* (UNED, s.f.c).

- el Código de Conducta de la UNED (UNED, s.f.a: 89-98),
- el *Subcódigo de conducta sobre materiales didácticos* (UNED, s.f.c) y
- declaraciones, códigos y acuerdos externos: Declaración de las Universidades Españolas (Comités de Bioética de las Universidades Españolas, 2003), *Código de Conducta de las Universidades en Materia de Cooperación al Desarrollo* (CRUE, 2005a), Pacto Mundial y PRME.

A continuación, describimos y analizamos estas herramientas.

Misión

En la misión de la UNED (UNED, 2008: 5; s.f.a: 11-12) se establecen varios valores y principios, relacionados con las funciones de la UNED que hemos indicado anteriormente. Destacamos:

- la democratización del acceso a la enseñanza universitaria y del conocimiento,
- la vocación de servir la sociedad,
- el civismo y la ética profesional,
- la equidad, la igualdad y la solidaridad.

La misión de la UNED

Garantizar el acceso universal a la formación superior, y realizar una decidida aportación a la sociedad para una cobertura, flexible y adaptada, de las necesidades educativas para obtener títulos universitarios independientemente de sus rentas, su situación social, geográfica o económica.

Acercar el conocimiento al mayor número de ciudadanos aumentando el capital humano en la sociedad del conocimiento, favoreciendo la igualdad de oportunidades, la conciliación trabajo, familia y estudios, la inclusión educativa y la disminución de la brecha digital gracias a la cercanía y proximidad de la UNED.

Poner el conocimiento al servicio del ser humano, de su progreso ético, realización personal, desarrollo profesional y vinculación solidaria con los intereses generales.

- Una Universidad centrada en contenidos, actitudes y valores que busque de forma equilibrada la excelencia especializada y una formación humanista de alto valor que forme ciudadanos profesionales, participativos y que se involucre en actividades cívicas relevantes en las comunidades en las que opera y en el ámbito internacional fomentando y desarrollando la formación en principios éticos y valores sociales y solidarios.
- Que sea capaz de ver las necesidades de la sociedad en su conjunto y dar solución a sus problemas. Que contribuya al bien colectivo, la construcción social y el desarrollo humano.

(UNED, 2008)

Visión

En la visión (UNED, 2008: 5; s.f.a: 12), la UNED afirma su compromiso con la RS, sobre todo en relación con su gestión y proyección externa. Explica que su actuación se sustenta en sus valores identificativos y características específicas, en los que se incluye la responsabilidad social: “la calidad y rigurosidad de su oferta, la cercanía, el aprendizaje continuo, la innovación pedagógica y tecnológica, la responsabilidad social y la sostenibilidad ambiental” (UNED, 2008: 5; s.f.a: 12).

Asimismo, en la visión, se pueden identificar diversos elementos de la RS: la rendición de cuentas, la participación e inclusión en la estrategia de RS, de distintos grupos de interés (las administraciones públicas, los sectores productivos, los diversos ámbitos de creación de la cultura y con los grupos sociales más desfavorecidos y vulnerables), la atención a las expectativas y necesidades de sus grupos, la generación de valor a la sociedad, local y global. Incluso la UNED se propone desarrollar el liderazgo entre las universidades españolas, en cuanto a la integración y promoción de la RS, tanto dentro de su propia gestión, como en su proyección externa.

La visión de la UNED

- Ser referencia indiscutible en enseñanza superior y aprendizaje permanente a distancia en castellano.
- Ser referente en innovación docente a través de la incorporación permanente de las últimas tecnologías.
- Ser universidad de referencia en habla castellana en el mundo de la enseñanza superior a distancia y de la formación continua a través de las TIC.
- Ser una universidad moderna en la gestión, socialmente responsable y que avance en la rendición de cuentas, con una colaboración cada vez más estrecha con las administraciones públicas, los sectores productivos, los diversos ámbitos de creación de la cultura y con los grupos sociales más desfavorecidos y vulnerables.
- Ser una comunidad universitaria líder en España y en continuo crecimiento y progresión, con presencia multinacional, que se distinga por generar valor a la sociedad, a través del aprendizaje permanente de los estudiantes, la enseñanza e investigación de sus profesores y la extensión de la sociedad del conocimiento como fórmula de desarrollo.
- Ser una organización sensible al bienestar de las personas que la integran y la hacen posible, propiciando la gestión participativa, motivadora, en equipo y gratificante, que reconozca el esfuerzo y el buen desempeño.
- Ser referente entre las universidades españolas, en la integración y promoción de la responsabilidad social, tanto dentro de su propia gestión, como en su proyección externa.

La actuación estratégica de la UNED se sustenta en sus valores identificativos, guías de actuación y convicciones características. Entre el conjunto de valores de la organización destacan: la calidad y rigurosidad de su oferta, la cercanía, el aprendizaje continuo, la innovación pedagógica y tecnológica, la responsabilidad social y la sostenibilidad ambiental.

(UNED, 2008)

Valores

La UNED (UNED, 2008: 5-6; s.f.a: 13) afirma que sus valores son la calidad, el compromiso social y la confianza. En este contexto se deben entender estos valores no tanto en un marco moral o ético, sino más bien en el sentido de lo que la UNED y el trabajo que realiza puede aportar a la sociedad. Es decir, las características o rasgos de la institución, que pueden servir a la sociedad en su conjunto y contribuir a su mejora.

Según esta universidad (UNED, 2008: 5-6; s.f.a: 13), la calidad se relaciona con la profesionalidad de sus empleados y la innovación, características en las que se basa su relación con los estudiantes y, en general, con la sociedad. El compromiso social es su valor diferencial y se manifiesta de forma directa en el conjunto de su actividad educativa, a través de la gestión eficaz de recursos públicos y privados, la inversión a favor del desarrollo interterritorial, la creación de puestos de trabajo y el desarrollo de su labor en los ámbitos social, científico, cultural y medioambiental. La confianza alude al elevado número de estudiantes que ha elegido la UNED, colocándola en el primer lugar en toda España por número de estudiantes. De acuerdo con la UNED (2008), este resultado supone un estímulo y una obligación para seguir trabajando con el objetivo de atender cada día mejor sus necesidades educativas, culturales y sociales, a través de un modelo de enseñanza mixto, que mezcla lo virtual y lo presencial.

Explica que su vocación por servir a la sociedad, es decir, su función social, se basa en estos rasgos, que constituyen igualmente la clave de su modelo de gestión (UNED, 2008: 6-8; s.f.a: 19). Asimismo, la calidad, el compromiso social y la confianza se encuentran relacionados con los principios que orientan esta universidad en su actuación, y los cuales exponemos a continuación.

Principios para el Código de Conducta

Los principios que orientan la UNED en su actuación (UNED, 2008: 6-8; s.f.a: 19, 89-98) son los siguientes:

1. Principio de verdad y libertad.
2. Principio de utilidad y cercanía.
3. Principio de integridad.
4. Principio de respeto y trato equitativo de las personas.
5. Principio de responsabilidad hacia el entorno.
6. Principio de compromiso social.
7. Principio de excelencia y competitividad.
8. Principio de transparencia y rendición de cuentas.

Se observa que estos principios se relacionan con el trabajo académico, las características propias de la UNED y sus funciones. La verdad y libertad son principios relacionados sobre todo con el trabajo de investigación desarrollado en las universidades. La utilidad y cercanía son características de la UNED, que ofrece formación a distancia; esta modalidad e institución de

enseñanza se presenta muy útil y cercana, principalmente para las personas que por cualesquiera razones, temporales, logísticas u otras, no pueden llevar a cabo su formación en una universidad presencial. Consideramos que el principio de la integridad se refiere a la formación ética de profesionales, a la integridad de sus trabajadores y de la propia institución. Con relación al respeto y trato equitativo de las personas, este principio se integra en el conjunto de los valores democráticos, que la UNED afirma defender. El principio de responsabilidad hacia el entorno refleja la preocupación de la UNED por defender y proteger el entorno. Puesto que no se especifica qué tipo de entorno, puede referirse al entorno medioambiental, económico y social. Se vuelve a citar el compromiso social, que se establece ahora como un principio. Con relación al principio de excelencia y competitividad, entendemos que está relacionado con la importancia de realizar un trabajo de calidad y con el hecho de competir con las demás universidades. El principio de transparencia y rendición de cuentas puede referirse a toda la actuación de la UNED, su misión docente e investigadora, y la actividad administrativa. En resumen, estos principios se relacionan con distintos ejes:

- a) las funciones investigadora y docente de la universidad (Principio de verdad y libertad).
- b) la EaD, o sea, el tipo de educación que la UNED imparte (Principio de utilidad y cercanía).
- c) la ética profesional (Principio de integridad y Principio de transparencia y rendición de cuentas).
- d) los valores democráticos (Principio de respeto y trato equitativo de las personas).
- e) la preocupación por el entorno y el compromiso con la sociedad (Principio de responsabilidad hacia el entorno y Principio de compromiso social).
- f) la calidad del trabajo realizado por la universidad y el contraste de los resultados obtenidos con las demás universidades (Principio de excelencia y competitividad).

A continuación, presentamos y reflexionamos más en profundidad sobre cómo estos principios son entendidos por la UNED⁴⁶.

Principio de verdad y libertad

Según la UNED, la verdad y la libertad son principios fundamentales para la actividad universitaria, y se encuentran inter-relacionados. La búsqueda de la verdad es el principio que debe regir la universidad, y es esencial para el desarrollo del saber, llevándose a cabo a través de las actividades universitarias de investigación, estudio y docencia. Este principio se encuentra legitimado por el de libertad, que es entendido en un doble sentido. Por una parte, el de libertad de actuación y opinión de los miembros de la comunidad universitaria. Es decir, el derecho de elegir líneas de investigación, programas formativos, y otras decisiones relacionadas con las funciones de la universidad, en las que estos miembros se encuentran implicados. Por otra, la

⁴⁶ Se pueden encontrar en el Anexo 2 las definiciones establecidas por la UNED para cada uno de estos principios.

libertad para ejercer el derecho al estudio de todas las personas. O en otras palabras, la educación entendida como un derecho fundamental del ser humano.

Principio de utilidad y cercanía

Los principios de utilidad y cercanía están relacionados con el concepto actual de universidad, y con las características propias del tipo de educación que la UNED imparte (a distancia). La utilidad remite a la necesidad de la universidad de combatir la desconexión con la sociedad, desconexión que le valió la denominación de torre de marfil. En este marco, la UNED considera que debe demostrar utilidad social, y buscar colaboración con otras organizaciones.

Entiende la importancia de las nuevas tecnologías como medio para acercar el conocimiento a la sociedad. Por ello, sugiere que se invierta en el desarrollo de las nuevas tecnologías, que se aproveche las potencialidades que presentan, y que se integren a todos los miembros de la comunidad universitaria en la sociedad del conocimiento.

Principio de integridad

La integridad es entendida por la UNED como una exigencia de su actividad. Se encuentra relacionada con las nociones de objetividad, imparcialidad e independencia, que se traducen en el quehacer diario de la institución, por ejemplo, en la prohibición y sanción de la corrupción, y del mal uso o abuso de poder, para la obtención de beneficios personales y privados, por ejemplo, desfalcos, nepotismo, etc.

Principio de respeto y trato equitativo de las personas

La UNED se compromete a proporcionar un entorno caracterizado por el respeto y la equidad. O sea, que no se discrimine a ninguno de sus miembros y que todos sean tratados de modo digno, equitativo y respetuoso, en lo que refiere a su trabajo en la UNED. Por ejemplo, en el desarrollo de actividades investigadoras, docentes, administrativas o de estudio, en el trato con las personas, acceso al estudio, oportunidades laborales y posibilidades de ascenso, etc.

Asimismo, la UNED se propone favorecer un entorno de trabajo estimulante y de confianza, evitándose cualquier tipo de abuso moral o físico, alentándose el desarrollo personal, y promoviéndose el diálogo como modo de solucionar posibles conflictos.

Principio de responsabilidad hacia el entorno

La UNED entiende que es una institución que forma parte del entorno social y medioambiental en el que se encuentra integrada. Por ende, se propone asumir la responsabilidad de sus impactos en el medioambiente y en la comunidad. Para lograr estos objetivos, indica que evitará que sus actividades provoquen impactos negativos, y minimizará los que no puedan evitarse. Incluso, promoverá la responsabilidad entre sus miembros, sobre todo con relación a la utilización respetuosa y racional, de los recursos que tienen a su disposición.

Principio de compromiso social

Según la UNED, su labor se encuentra relacionada con el desarrollo social y, incluso, es una de sus principales funciones contribuir a este desarrollo, a través de sus actividades. Entiende el compromiso social, específicamente, como la lucha contra la exclusión social, no sólo a nivel nacional, sino también internacional, de los países más desfavorecidos. Para lograr este reto, la UNED se propone colaborar con otras instituciones, y fomentar en sus miembros valores que combatan este problema.

Principio de excelencia y competitividad

Los principios de excelencia y competitividad son entendidos de modo complementario. Para la UNED, la excelencia significa que sus miembros alcancen la máxima calidad, a nivel personal y profesional. Al lograrse este principio se favorecerá el desarrollo personal y el crecimiento de la universidad.

Por otra parte, se encuentra la competitividad, que para la UNED, es la búsqueda de la satisfacción de las necesidades y expectativas de sus grupos de manera más exitosa que las demás universidades. Para lograr este principio, la UNED anima sus miembros a desarrollar un espíritu de superación y mejora continua, a la innovación y al trabajo en equipo.

Principio de transparencia y rendición de cuentas

La transparencia, con relación al gobierno y gestión interna, y rendición de cuentas hacia sus miembros son otros de los principios defendidos por la UNED. Esto significa que la universidad tiene el deber de rendir cuentas a los miembros que la forman, y hacerlo de modo transparente. De hecho, esta transparencia se considera fundamental para lograr un buen gobierno universitario, se entiende basada en la comunicación interna y externa, y se propone representar la realidad de la institución, con sus aspectos positivos y negativos, rechazándose una comunicación que centrada en la imagen, pueda no corresponderse con la realidad.

El análisis de cada uno de estos principios permite apuntar distintas áreas relacionadas con la RS y la RSU, en los que se pueden incluir:

- RSU en general y la RSU de la UNED en concreto: 1 Principio de verdad y libertad, 2 Principio de utilidad y cercanía, 3 Principio de integridad, 7 Principio de excelencia y competitividad.
- RS: 4 Principio de respeto y trato equitativo de las personas, 6 Principio de compromiso social.
- Responsabilidad medioambiental: 5 Principio de responsabilidad hacia el entorno.
- Responsabilidad económica: 8 Principio de transparencia y rendición de cuentas.

Señalamos que todas estas áreas se encuentran conectadas puesto que se trata de conceptos complejos y multifacéticos. Es decir, la RS y la RSU están formadas, simultáneamente, por aspectos relacionados con el área académica, social, económica y medioambiental.

Según la UNED, estos principios se encuentran basados en los principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas, expuestos anteriormente, y han sido consensuados por su CRS para el Código de Conducta de la UNED (UNED, s.f.a: 89-98). Este Código afecta a todos los grupos primarios y se propone sentar las bases de un marco de actuación común, basado en la ética, para garantizar una relación positiva de la UNED con todos sus grupos de interés.

Código de Conducta de la UNED

La elaboración del Código de Conducta de la UNED (UNED, s.f.a: 89-98) se desarrolló a lo largo de los años 2009 y 2010 (Figura 7). Primero, se presentó en el Consejo de Gobierno de 26 de febrero de 2009, un borrador de código de conducta, y se adjudicó a la CRS de la UNED el diseño definitivo del mismo. En seguida, en el Consejo de Gobierno de 28 de septiembre se aprobaron los principios para la elaboración del mismo (UNED, s.f.b).

En el Consejo de Gobierno del 29 de junio de 2010 la CRS de la UNED presentó el borrador del Código de Conducta de la UNED de 21 de junio de 2010 (UNED, 2010c). En este borrador (UNED, 2010c) se presentan los títulos que estructuran la versión final del Código (UNED, s.f.a: 89-98) y el Protocolo de Implantación (UNED, 2010c). En este Protocolo se insiste sobre la conveniencia de la adopción formal del Código de Conducta, su difusión y la elaboración de un plan de formación para los distintos grupos de interés, para que los criterios de actuación propuestos en el Código de Conducta puedan incidir plenamente en la actividad de la UNED y en las actuaciones de todos los colectivos afectados (UNED, 2010c).

Desde el 29 de junio de 2010 hasta el 15 de septiembre de 2010, se inició un periodo de consulta pública, en el que los distintos miembros de los grupos de interés primarios de la UNED pudieron aportar sus sugerencias, comunicándose por correo electrónico con la CRS de la UNED, y realizando comentarios en el blog de la CRS de la UNED⁴⁷.

⁴⁷ El Blog de Responsabilidad Corporativa y Sostenibilidad se encontraba disponible en: <http://rsc.uned.es/>, desarrollado por la Catedra Telefónica-UNED RS.

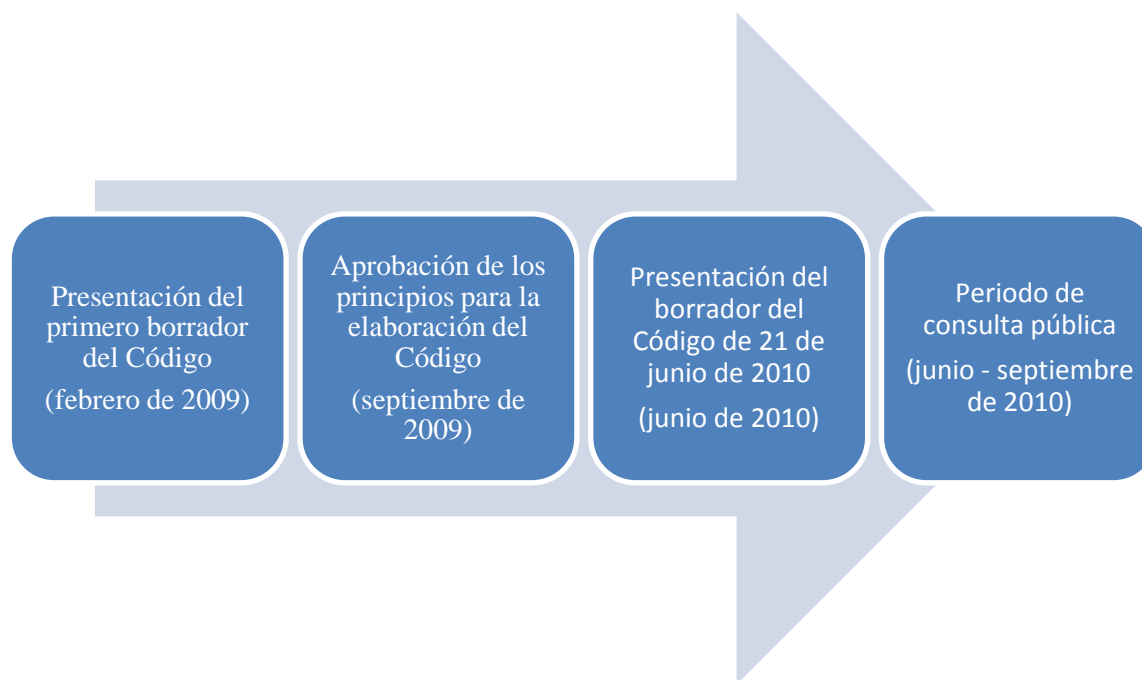


Figura 7 Fases de la elaboración del Código de Conducta

Según la UNED (UNED, s.f.a), el Código de Conducta parte de los valores propios de la UNED y se basa en sus principales responsabilidades: la enseñanza, el estudio, la investigación y el desarrollo científico, cultural, artístico, técnico y solidario de la sociedad. Se propone lograr distintos objetivos, sobre todo de carácter ético y de orientación para las principales responsabilidades de la UNED, contribuyendo al cambio individual y social. En este marco el Código de Conducta (UNED, s.f.a):

- 1) constituye una referencia para la comunidad universitaria y fomenta principios que orientan la actuación de sus miembros. Se propone conseguir mayores niveles de transparencia y proteger los intereses conjuntos, para alcanzar la calidad universitaria y el máximo reconocimiento social de la UNED.
- 2) facilita la identificación de los miembros de la UNED con los valores y la filosofía de esta institución. No es jurídicamente vinculante, informa la normativa específica de la UNED y sirve de ayuda en la toma de decisiones en situaciones de conflicto.
- 3) promueve actitudes y comportamientos basados en la ética y la integridad, de modo institucional e individual. A través de la aplicación del Código, se establecen obligaciones morales, que no tienen carácter jurídico, pero son igualmente importantes en el marco de la RS.

Estos objetivos se logran a través de los criterios de conducta, establecidos en los cuatro títulos del Código, a los que obedece la estructura del documento, que se inicia con un título preliminar. El Título Preliminar dispone la naturaleza jurídica no normativa del documento, su ámbito de aplicación, que se extiende a todas las personas y sectores de la UNED, y los principios básicos, expuestos anteriormente.

El Título I establece varios criterios de conducta para la UNED, en sus actividades (Figura 8), que comprenden la formativa e investigadora. En la primera se incluyen criterios en relación con la enseñanza y con los estudiantes (Artículo 4 y Artículo 5). Los criterios en relación con la enseñanza son la neutralidad política y religiosa de la UNED, el respeto a la libertad ideológica y religiosa de los miembros de su comunidad, y la defensa de una enseñanza participativa y crítica, en la que, partiendo de una actividad docente centrada en la excelencia, el estudiante sea un sujeto activo dentro del proceso educativo tanto reglado como no reglado (Artículo 4). Los criterios en relación con los estudiantes ponen este grupo y sus necesidades formativas en el centro de la actividad universitaria, y sostienen que se mantenga con este grupo una relación generadora de confianza, basada en el rigor y la exigencia recíprocos (Artículo 5). Con relación a la actividad investigadora, se establece que la investigación es un elemento central de la labor universitaria, se encuentra orientada a responder las demandas y necesidades de la sociedad y está regida por los criterios de libertad, transparencia y precaución (Artículo 6).

Título I	Enseñanza (Artículo 4)
	Estudiantes (Artículo 5)
	Investigación (Artículo 6)
	Entorno de la UNED (Artículo 7)
	Personal (Artículo 8)
	Conflictos de intereses (Artículo 9)
	Derecho a la intimidad y protección de datos personales (Artículo 10)
	Derecho a la intimidad y protección de datos personales (Artículo 10)
	Utilización de medios tecnológicos (Artículo 11)
	Proveedores, contratistas y colaboradores externos (Artículo 12)
	Medio ambiente (Artículo 13)

Figura 8 Título I del Código de Conducta: actividades contempladas por los criterios de conducta

El Título II determina el carácter orientador del Código (Artículo 14) y establece criterios de conducta para los profesionales de la universidad (Artículo 15), sistematizados en la Figura 9.

Título II (Artículo 15)	evitar situaciones en las que incurran en conflictos de intereses en general
Criterios de conducta para los profesionales de la UNED	guiar sus comportamientos por criterios de profesionalidad, objetividad, veracidad, integridad, respeto por la institución y por los miembros de la comunidad universitaria
	mantener la máxima eficiencia en la utilización de sus recursos
	respetar el medio ambiente y la sostenibilidad

Figura 9 Título II (Artículo 15): Criterios de conducta para los profesionales de la UNED

Asimismo, se establecen en el Título II otros criterios, disposiciones y deberes, sistematizados en la Figura 10.

Título II (Arts 16-25)	Incompatibilidades de los profesionales de la UNED (Artículo 16)
	Posibles conflictos de intereses (Artículo 17)
	Comunicaciones públicas (Artículo 18)
	Actuación política (Artículo 19)
	Regalos y atenciones a los profesionales de la UNED (Artículo 20)
	Respeto y decoro (Artículo 21)
	Utilización adecuada de los medios (Artículo 22)
	Materiales docentes (Artículo 23)
	Disposición sobre la aplicación del Código de conducta del EBEP (Código de conducta de los empleados públicos establecido en la Ley 7/2002, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público) (Artículo 24)
	Deber de colaboración en las tareas de control (Artículo 25)

Figura 10 Título II (Artículos 16-25): Criterios, disposiciones y deberes

El Título III establece criterios de conducta para los estudiantes, especialmente en relación con el esfuerzo que deben asumir para asimilar conocimientos y realizar las pruebas de evaluación, la utilización apropiada y responsable de los medios que la UNED pone a su disposición, el atender de forma adecuada las convocatorias a en las sesiones, pruebas y demás reuniones y actividades

convocadas por la UNED, prestando especial atención al cumplimiento de los acuerdos adoptados en ellas (Artículo 26).

El Título IV presenta el sistema de garantía del cumplimiento del Código, en el que se atribuye a la CRS de la UNED, las competencias básicas sobre la promoción, aplicación y supervisión del cumplimiento del Código, establecidas en el Artículo 27. Funciones de la Comisión de Responsabilidad Social de la UNED:

- Facilitar la mayor difusión y comprensión de éste Código de conducta a todos los afectados por su contenido.
- Establecer medidas de control e incentivos, tanto individuales como colectivos, que se consideren necesarios para impulsar comportamientos coherentes con los criterios del Código.
- Identificar las posibles deficiencias en los procedimientos, sistemas y estructuras que pudieran afectar negativamente al cumplimiento del Código y a su funcionalidad para la UNED y dar traslado de las mismas al Defensor Universitario y a los órganos de gobierno competentes.
- Aclarar las dudas que pudieran surgir de la interpretación de los principios y preceptos incluidos en el Código a la hora de aplicarlos a supuestos concretos, así como realizar las sugerencias que se consideren convenientes para el mejor cumplimiento de lo previsto en él.
- Analizar, evaluar y, en su caso, recomendar actuaciones sobre las conductas contrarias a los preceptos del Código que se detecten y, en su caso, proponer al Consejo de Gobierno de la UNED la adopción de las medidas que se consideren necesarias.
- Desarrollar e impulsar en el conjunto de la UNED una reflexión permanente sobre los principios éticos que deben regir la conducta de una institución universitaria y de los miembros de la comunidad universitaria, sensibilizando sobre su importancia para el buen funcionamiento de la institución y para la óptima consecución de las finalidades legítimas de todos los miembros de dicha comunidad.
- Proponer al Consejo de Gobierno de la UNED la elaboración de desarrollos del Código o de subcódigos complementarios específicos. (UNED, s.f.a: 97-98)

Además de estas competencias, la CRS de la UNED es responsable de aclarar dudas que los miembros de la comunidad universitaria tengan sobre el Código, de contribuir a su cumplimiento y de obedecer al criterio de confidencialidad y respetar el anonimato de los miembros que se comuniquen con la CRS sobre temas relacionados con el Código (Artículo 28 y Artículo 29) (UNED, s.f.a). En este contexto, CRS de la UNED actúa como un Comité de Ética de la UNED, velando por que tengan una composición y unos criterios de funcionamiento semejantes.

En el Artículo 28 del Código de Conducta (UNED, s.f.a), se prevé la posibilidad de que la CRS de la UNED impulse subcódigos complementarios específicos. En este marco y debido a la importancia que los materiales y los medios desempeñan en la EaD, surge el *Subcódigo de conducta sobre materiales didácticos* (UNED, s.f.c), aprobado en Consejo de Gobierno de 26 de octubre de 2011, a instancias de la CRS de la UNED. Así como el Código de Conducta (UNED, s.f.a: 89-98), también el *Subcódigo de conducta sobre materiales didácticos* (UNED, s.f.c) tiene carácter orientador, proponiéndose fomentar el respeto de las normas e impulsar unos comportamientos que promuevan alcanzar los máximos niveles de exigencia posibles.

Subcódigo de conducta sobre materiales didácticos

El *Subcódigo de conducta sobre materiales didácticos* (UNED, s.f.c) ha sido elaborado, sobre todo, por razones éticas. Por una parte, para lograr que se desarrollen contenidos educativos de calidad y que se tomen en consideración criterios y normas de comportamiento éticos, a la hora de poner a disposición de la comunidad universitaria los contenidos educativos en todos los soportes, incluyendo los que permiten las TIC. Por otra parte, se creó este Subcódigo debido a la necesidad e importancia de proteger la propiedad intelectual de los autores de los contenidos incluidos en los materiales educativos, con el cumplimiento de las finalidades sociales y formativas que inspiran a la UNED como institución. Para guiar a los miembros de la universidad en su actividad, logrando estos objetivos, se estructuró el Subcódigo en los siguientes seis capítulos:

- Capítulo Primero: trata sobre la naturaleza no normativa del Subcódigo, que pretende tener un carácter orientador para la conducta de todos los actores implicados en la actuación de la UNED (Artículo 1º).
- Capítulo Segundo: establece criterios de aplicación general a los materiales educativos (Artículo 2º) y criterios específicos relacionados con los contenidos audiovisuales (Artículo 3º).
- Capítulo Tercero: establece principios de conducta para los docentes de la UNED, en la elaboración y edición de sus materiales didácticos (Artículo 4º).
- Capítulo Cuarto: Comportamiento de los estudiantes: trata sobre la utilización responsable de los materiales didácticos (Artículo 5º), el uso de los contenidos abiertos de la UNED (Artículo 6º) y la utilización de las bibliotecas y otros recursos puestos a su disposición (Artículo 7º).
- Capítulo Quinto: Comportamiento de los Proveedores: establece los criterios que se aplican a las empresas proveedoras de la UNED (Artículo 8º).
- Capítulo Sexto: trata sobre el sistema de garantía de cumplimiento del Subcódigo (Artículo 9º).

Declaraciones, códigos y acuerdos externos

Además de las herramientas creadas por la UNED, hemos encontrado algunos acuerdos externos, a los que la UNED se ha adherido: los Principios del Pacto Mundial y los PRME, la *Declaración de las Universidades Españolas* (Comités de Bioética de las Universidades Españolas, 2003) y el *Código de Conducta de las Universidades en Materia de Cooperación al Desarrollo* (CRUE, 2005a).

Los Principios del Pacto Mundial y los PRME, desempeñan un rol importante en la educación y formación de futuros profesionales o de personas que ya se encuentran integradas en el mundo de la empresa. Ya hemos hecho notar que estos valores y principios son fundamentales en la formación de ciudadanos responsables, comprometidos con su entorno y en la resolución de los problemas del presente, y que desarrollan su labor con base en la ética, en valores y principios.

La *Declaración de las Universidades Españolas* fue adoptada en el Segundo Encuentro de Comités de Bioética de las Universidades Españolas, celebrado en Murcia en noviembre de 2003. Esta Declaración tiene un rol importante, principalmente en la promoción del debate sobre cuestiones bioéticas de interés general y en el desarrollo de la misión investigadora de las distintas universidades, compitiendo al Comité de cada universidad, velar por el cumplimiento de las buenas prácticas de investigación y experimentación. En esencia esta Declaración se propone lograr que la comunidad científica se conciencie de la necesidad de que todos los proyectos que puedan afectar de modo directo a los derechos fundamentales de las personas e intereses vinculados a la defensa y protección del medio ambiente, así como al bienestar de los animales, sean informados por el Comité y no sólo los que directamente exige la normativa.

En la UNED, ha sido el Comité de Bioética, un organismo de la Comisión de Doctorado e Investigación, del Vicerrectorado de Investigación, quien participó en este encuentro y quien se adhirió a la Declaración. Este Comité tiene como misión evaluar, de conformidad con la legislación vigente, los aspectos ético-jurídicos que plantea la investigación científica llevada a cabo en la UNED y/o por sus investigadores y, en especial, la que implica experimentación animal, experimentación biomédica en humanos y/o con sus muestras, experimentación con utilización de agentes biológicos y con organismos modificados genéticamente. El Comité extiende su competencia también al ámbito de las investigaciones que utilicen datos de carácter personal sujetos a tratamiento reservado por afectar a los derechos y libertades de las personas, a los intereses vinculados a la defensa y protección del medio ambiente o a otros bienes constitucional y legalmente protegidos. El Comité actúa con base en la legislación nacional, legislación específica sobre buenas prácticas en laboratorio, Derecho de la Unión Europea (reglamentos, directivas y recomendaciones), convenios y declaraciones internacionales, y declaraciones éticas y deontológicas. Asimismo, obedece el Reglamento de la UNED.

El *Código de Conducta de las Universidades en Materia de Cooperación al Desarrollo* (CRUE, 2005a) es una guía creada por la CRUE para las actividades llevadas a cabo por la comunidad universitaria, unas actividades orientadas a la transformación social en los países más desfavorecidos, en pro de la paz, la equidad, el desarrollo humano y la sostenibilidad medioambiental en el mundo (Artículo 9). Este Código considera que la labor de la Universidad en el campo de la cooperación al desarrollo se encuentra estrechamente vinculada a sus misiones de docencia e investigación, cuestiones que son esenciales tanto para la formación integral de los estudiantes como para una mejor comprensión de los retos que se presentan a la consecución del DS a nivel mundial (Artículo 11). En este marco, la cooperación al desarrollo constituye un ámbito prioritario y forma parte esencial del compromiso social de la universidad, que se debe entender de modo institucional, no restringido a unas acciones puntuales o compromisos individuales.

Estas declaraciones y códigos externos, a los que la UNED se adhirió, son importantes para conocer los valores y principios que esta institución respalda y comparte con otras instituciones. No obstante, consideramos que los valores y principios propios de la UNED son los que deben orientar sus misiones y su actividad administrativa o de gestión. Resulta fundamental la adopción e implementación de unos valores y principios específicos de cada universidad, de acuerdo con

las expectativas, necesidades e intereses de los grupos primarios y de la comunidad en la que cada universidad se encuentra integrada.

3.5.3.2 Enfoque gerencial: la administración o gestión responsable de los impactos

Las definiciones generales de la RS de la UNED expuestas anteriormente, indican la existencia de elementos de la RSC y posiblemente del enfoque gerencial de la RSU, representado principalmente por la gestión responsable de los impactos, la rendición de cuentas y los grupos de interés. Debido a que estas características (la gestión responsable de los impactos, la rendición de cuentas y los grupos de interés) son comunes a la RSC y al enfoque gerencial de la RSU, es necesario identificar, describir y analizar las herramientas de gestión, y la dimensión gerencial de la RS de la UNED, con el objetivo de determinar si se trata de RSC o del enfoque de gestión de la RSU.

En este marco, hemos identificado las herramientas que la UNED utiliza para lograr una gestión o administración socialmente responsable de sus impactos y rendir cuentas a la sociedad. Señalamos:

- el *Informe de Responsabilidad Social de la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED) Año 2008* (UNED, 2008) (en adelante, Informe de RS 2008),
- la *Memoria de Responsabilidad Social y Sostenibilidad 2009-10* (UNED, s.f.a) (en adelante, Memoria de RSS 2009-10) y
- el *Plan Director de la UNED, 2010-2013* (UNED / VPAAE, 2010).

Los dos primeros instrumentos (UNED, 2008, s.f.a) han sido publicados por la CRS de la UNED y el último (UNED / VPAAE, 2010) por el Vicerrectorado de Planificación y Asuntos Económicos (VPAAE) de la UNED. Debido a la extensión y complejidad que presentan, consideramos que estas son las principales herramientas creadas y empleadas por la UNED, que pueden ofrecer información sobre el modo cómo esta universidad administra sus impactos, qué tipo de impactos toma en cuenta, entre otros aspectos relevantes para el estudio de la RS, en la dimensión gerencial de la RSU o en la RSC.

A pesar de la importancia de las herramientas arriba indicadas, hay otros instrumentos que la UNED utiliza en el ámbito gerencial de su RSU. Destacamos: sistemas de calidad y acuerdos externos (por ejemplo, la *Declaración de las Universidades sobre Compra Verde* y el Pacto Mundial). La Oficina de Planificación y Calidad se responsabiliza de la gestión de calidad y medioambiental atendiendo a la implantación y seguimiento de sistemas de calidad medioambientales en la UNED. Se está llevando a cabo la implantación de un Sistema de Gestión de Calidad a través del modelo *Excellent Foundation Quality Management* (EFQM), al ser adoptado por la Agencia Nacional para la Evaluación de la Calidad y la Acreditación (ANECA), para el desarrollo de la evaluación de servicios de las universidades españolas. Este sistema de gestión se está implantando de forma progresiva, y disfruta de diferentes grados de desarrollo según los centros en los que se ha implantado (González Alcántara et al., 2010).

Complementariamente, la UNED adopta medidas de RS en el ámbito de la gestión ambiental como es, por ejemplo, la suscripción de la *Declaración de las Universidades sobre Compra Verde* (CRUE, 2005b). La adhesión a esta Declaración (CRUE, 2005b), conlleva la inclusión de criterios ambientales en la compra de productos y en la contratación de servicios (Compra Verde), o sea, la integración de la componente ambiental en la toma de decisiones a todos los niveles. A través de la Compra Verde se puede reducir el impacto ambiental de las instituciones y su gasto económico global. Asimismo, la adopción de la Compra Verde por parte de las universidades, significa asumir un papel ejemplar para otras administraciones públicas y la sociedad en general (CRUE, 2005b). Señalamos que este documento encuentra similitudes con la herramienta de RSC, el Libro Verde de la Comisión de las Comunidades Europeas (CCE, 2001), referido anteriormente.

En relación con el Pacto Mundial (ONU, 2000), ya hemos hecho notar que es una herramienta de RSC. Recordamos que esta iniciativa voluntaria se basa en diez principios de las áreas de los derechos humanos, trabajo, medioambiente y anticorrupción, y ofrece a las empresas un marco de orientación y actuación para sus estrategias y operaciones.

Además de estas herramientas, señalamos varias medidas que contribuyen a la transparencia en la gestión económica, social y medioambiental de la UNED, entre las que destacamos:

- la publicación en el sitio web de la UNED de las memorias de actividades del VPAAE (o informes de gestión)⁴⁸.
- la difusión y publicación, en el sitio web de la UNED, del perfil general de la UNED, que recoge información sobre la evolución de la matrícula de enseñanza, ratios relativos a la estructura y productividad de recursos humanos de la UNED, información de gestión de los centros asociados, perfil general del alumnado, resultados de rendimiento académico, resultado de investigación del PDI y evolución de los indicadores de gestión económica.
- el Plan Estratégico 2006-2009 (cuyo heredero es el Plan Director de la UNED, 2010-2013 (UNED / VPAAE, 2010).

Hechas estas consideraciones sobre las herramientas de gestión de la UNED, volvemos ahora nuestra atención hacia los tres principales instrumentos de la estrategia de RS de la UNED, en su actividad administrativa o de gestión: el Informe de RS 2008 (UNED, 2008), la Memoria de RSS 2009-10 (UNED, s.f.a) y el *Plan Director de la UNED, 2010-2013* (UNED / VPAAE, 2010). A través de la descripción y del análisis de estas herramientas, nos proponemos determinar la presencia o ausencia de la RSC o del enfoque gerencial de la RSU de la UNED, e identificar sus características.

Informe de RS 2008

⁴⁸ Según González Alcántara et al. (2010), las Cuentas Anuales de la UNED están únicamente disponibles para los miembros del claustro y del Consejo de Gobierno. Sin embargo, se está estudiando la posibilidad de hacer esta información accesible para el resto de la comunidad académica (González Alcántara et al., 2010).

El Informe de RS 2008 (UNED, 2008) es definido como un “informe de RSC” (UNED, 2008: 4). A pesar de que no es nuestro objetivo estudiar la RSC de la UNED, el análisis de esta herramienta puede aportar información de relieve para nuestra investigación. Además, puede que exista alguna confusión respecto a la clasificación de esta herramienta, puesto que en otro momento del documento se denomina “informe de RS” (UNED, 2008: 8).

En lo que concierne a la estructura y aunque no se encuentre referencia en el texto (UNED, 2008), este Informe sigue las orientaciones de GRI para la redacción de Memorias de Sostenibilidad (GRI, 2006). Con base en esta propuesta (GRI, 2006), el Informe de RS 2008 (UNED, 2008) se inicia con una declaración de la máxima autoridad de la organización, la Carta del Rector, en la que se expone la relevancia de la RS para la UNED y su estrategia. Esta estrategia tiene por objeto lograr las características de la universidad socialmente responsable que pretende ser la UNED. Según el Rector de la UNED, una universidad:

- **Centrada en contenidos, actitudes y valores.**
- Que busque el punto de equilibrio entre **excelencia especializada y una formación integral de las personas**, con el fin de formar **ciudadanos profesionales con principios éticos y valores sociales y solidarios**.
- En la que los **parámetros de excelencia, el debate, la investigación y el juicio crítico sean aplicados al compromiso comunitario** con el mismo rigor que se espera en otras esferas de la actividad universitaria.
- Que sea **capaz de ver las necesidades de la sociedad en su conjunto y de aportar soluciones para sus problemas, buscando la excelencia siempre desde una dimensión social**.
- Que **contribuya al bien colectivo**, la construcción social y el desarrollo humano.
- Que forme **ciudadanos participativos** y que se involucren en **actividades cívicas**
- **Que gestione sus recursos de forma transparente, eficaz y eficiente.**
- **Que mantenga una relación** fluida y abierta con la **sociedad civil** (empresas, asociaciones...) para favorecer el desarrollo interterritorial.
- Que garantice el **principio de igualdad de oportunidades** en el acceso a la enseñanza superior. (UNED, 2008: 3-4)

Hemos encontrado ya varias de estas características en las interpretaciones de RS de la UNED, en su misión, visión y funciones: la formación en la ética y en los valores, el servicio comunitario, la participación social, la vocación de servir a la sociedad, la democratización de la enseñanza superior, la gestión responsable, el diálogo y la participación de los distintos grupos de interés, entre otras.

Para lograr estas características, el Rector de la UNED propone unos objetivos específicos y generales (UNED, 2008). Por una parte, el Rector establece el objetivo general del documento, con relación a la estrategia de RS y la actividad administrativa o gestión de la UNED (UNED, 2008):

Este informe de RSC pretende ser un primer documento de autodiagnóstico del que partir para ir mejorando e introduciendo poco a poco en la estrategia y en la gestión de la UNED objetivos de carácter social, económico y ambiental, definidores de una universidad que siga avanzando hacia la

excelencia, se consolide en el contexto internacional y garantice –como principal misión– el acceso universal a la educación superior con el apoyo de la innovación tecnológica, con responsabilidad desde la perspectiva de los objetivos citados. (UNED, 2008: 4)

En este objetivo general se establece la adopción de la RSC. No sólo se adopta una herramienta de RSC, sino que también se propone la introducción de unos objetivos de carácter social, económico y ambiental, relacionados con el modelo de gestión tripartida (social, económica y ambiental) del desarrollo sostenible (DS) y sostenibilidad, común al ámbito empresarial.

De hecho, el DS y la sostenibilidad tienen un papel central en la estrategia institucional de la UNED. Para esta universidad, el principal aporte que una universidad puede realizar a la sostenibilidad es la formación de personas y profesionales comprometidos y responsables con su entorno y con la sociedad en la que viven (UNED, 2008). La UNED (2008) advierte sobre el riesgo de potenciar impactos negativos de la actividad productiva humana en el medio ambiente y la sociedad, si la universidad se limita a formar profesionales o técnicos, sin considerar su formación como personas y la integración de criterios éticos y de DS dentro de la misma. Por esta razón, explica esta universidad, es necesario implementar y desarrollar una gestión eficiente y responsable social y ambientalmente, de sus recursos materiales, financieros y humanos. Para lograr este reto, se propone reforzar el compromiso con sus grupos de interés y la rendición de cuentas ante las comunidades locales y el conjunto de la sociedad, a través de un sistema de gobierno participativo, eficiente económica y socialmente, que evite la defensa de posibles intereses corporativos por encima del interés general. Se identifica el principal reto de futuro: el diseño de mejores indicadores para reflejar los resultados sociales y medioambientales de las universidades, más allá de los ejes cuantificables o económicos de su actividad (UNED, 2008).

En este marco, la UNED define su principal impacto: el cambio de conducta de empresas, organizaciones y ciudadanos hacia comportamientos más responsables, generados por la formación docente orientada al DS (UNED, 2008).

Según la UNED, al atender a un gran número de estudiantes y amplios colectivos, puede lograr impactos positivos, a través del DS de su actividad docente e investigadora, el traslado de pautas de actuación basadas en los valores y la ética, la promoción del DS y como referente para la asunción de criterios de RS por parte de otras universidades y administraciones públicas, principalmente en España y América Latina (UNED, 2008).

Así, para la UNED, sus principales oportunidades con relación al DS estriban en la enseñanza y la transferencia de conocimientos. Por una parte, el desarrollo de programas de enseñanza (reglada y no reglada) dedicados al DS o que contemplan aspectos de sostenibilidad, posibilitan la sensibilización y educación de ciudadanos y profesionales, y suponen un efecto multiplicador en relación a los grupos, organizaciones, y comunidades en las que éstos se integran. Por otro lado, la actividad docente e investigadora genera y transfiere un conocimiento que debe contribuir a la superación de los problemas actuales, favoreciendo el avance económico, cultural y humano de las sociedades (UNED, 2008).

Además, encontramos tres grandes objetivos específicos, relacionados con la administración de la UNED, la promoción de los valores y la aplicación de criterios de sostenibilidad ambiental y RS en la propia gestión de la UNED:

- Gobernar y administrar de forma socialmente efectiva y eficiente los recursos cuya administración se nos confía. Ello implica:
 - Implantar un código de conducta asumido por toda la Universidad.
 - Favorecer el diálogo efectivo con las distintas partes interesadas en la buena marcha de la Universidad.
 - Redefinir algunas de las formas de medir los resultados alcanzados en las actividades universitarias, hasta llegar a una más completa visión cualitativa y cuantitativa en términos socioeconómicos y medioambientales.
 - Rendir cuentas con total transparencia de los compromisos, así como conseguir avances en sus sistemas internos de gestión económica, social y medioambiental.
- Promover valores socialmente responsables en la comunidad universitaria, a través de campañas de sensibilización.
- Aplicar criterios de sostenibilidad ambiental y responsabilidad social en la propia gestión de la UNED.
 - Estudiar la posible reducción del consumo de recursos (energía, agua, bienes consumibles), así como de los residuos y emisiones generadas durante la fase de uso de estos.
 - Apostar por el reciclaje, tanto en la adquisición de productos, como en el tratamiento de los residuos generados.
 - Introducir en los pliegos de cláusulas administrativas y prescripciones técnicas de la contratación administrativa –siempre que el objeto del contrato lo haga posible- elementos de valoración de las ofertas y/o establecer condiciones especiales de ejecución del contrato que tiendan a proteger el medio ambiente y a favorecer la contratación ética y la promoción del comercio justo, fomentando y promoviendo así en la UNED el consumo responsable. (UNED, 2008: 4)

Se observa que estos objetivos específicos contemplan aspectos sociales, económicos y ambientales. En línea con estos aspectos se encuentra la adopción de varios indicadores GRI (2006):

- EC (EC - *Economic*) (Indicadores del desempeño económico),
- EN (EN - *Environment*) (Indicadores del desempeño ambiental),
- LA (LA - *Labor*) (Indicadores de prácticas laborales y desempeño de trabajo decente),
- HR (HR - *Human Rights*) (Indicadores de desempeño de Derechos Humanos),
- PR (PR - *Product*) (Responsabilidad sobre el producto. Indicadores de desempeño), SO (SO - *Society*) (Indicadores de desempeño de sociedad).

Estos indicadores son esenciales para valorar el desempeño global de una empresa, pero no pueden valorar los impactos de las misiones universitarias de enseñanza, formación e investigación. No hemos detectado la presencia del principal modelo del enfoque gerencial de la RSU, basado en unos impactos organizacionales (laboral y ambiental), educativos, sociales y cognitivos (Vallaey et al., 2009). Hemos encontrado, sí, indicadores que han sido creados por la UNED, y que se refieren a los ejes en los que se basa su RS: DO, IDI, GMA, LA, SO. A pesar de que en el texto no hay ninguna leyenda para estas siglas, pensamos que significan,

respectivamente: Docencia; Investigación, Desarrollo e Innovación; Gestión Medio Ambiental; Trabajo; Sociedad. Se utilizan en conjunto con los indicadores GRI y básicamente sirven para localizar en el Informe (UNED, 2008) datos, referencias e información cuantitativa sobre el trabajo realizado por la UNED en estas áreas.

Importa resaltar que el código de conducta propuesto parte del objetivo específico de gobernar y administrar recursos de forma socialmente efectiva y eficiente. O sea, como ya hemos hecho notar, los valores y principios que regulan el marco de actuación de la UNED, y que forman su dimensión valórica, se corresponden con las expectativas o responsabilidades éticas de la RSC y con las políticas formales y/o no-formales que prescriben las intenciones de la empresa, respecto a sus grupos de interés y su desempeño social en general.

Igualmente en línea con la RSC, el Informe (UNED, 2008) hace hincapié en unos conceptos propios del mundo empresarial, como son, por ejemplo, la calidad y la transparencia, que la UNED traslada a sus áreas de actuación, la docencia, la investigación y la gestión.

Con relación a la calidad, se establece la importancia de impulsar una política de calidad en todas las actividades universitarias (docencia, investigación y gestión). Para lograr esta política de calidad, la UNED ha desarrollado las siguientes medidas: la creación de una Oficina de Planificación y Calidad, la introducción de un sistema de garantía interna de calidad, la evaluación de la calidad docente, la creación de redes de innovación docente, el fomento de la movilidad estudiantil y del profesorado (UNED, 2008).

La transparencia en la gestión de la UNED es realizada, sobre todo, a través de la publicación, disponibilidad y acceso a documentos, informes, memorias, planos, datos sobre la universidad, etc.

De manera global, consideramos que el Informe de RS 2008 (UNED, 2008) constituye un importante pilar de la RSC de la UNED por varias razones. Primero, contiene herramientas clave de la organización, que orientan su funcionamiento: la misión, visión y valores de la UNED, los principios de la UNED para el código de conducta y el buen gobierno. Segundo, se propone identificar, evaluar y mejorar los principales aspectos en los que la UNED asume su RS, sobre todo a través de indicadores, se establecen metas temporales para el inicio de la estrategia de RS de la UNED y se propone la creación de la CRS de la UNED. Tercero, informa sobre distintos aspectos de la institución, su estructura de trabajo, sistema de gobierno, identifica y caracteriza sus grupos de interés primarios y secundarios (PAS, PDI y alumnado, la sociedad en general, el medio ambiente, sus trabajadores, la administración pública, sus proveedores, el sector empresarial, etc.), recursos de la UNED y el rol de las funciones de la UNED en su estrategia de RS. Cuarto, presenta orientaciones para el desarrollo de su estrategia de RSC, que presenta el DS como uno de sus principales pilares. Asimismo, se identifican los retos que se han de lograr, se apuntan objetivos para el futuro, se proponen soluciones, etc.

A pesar de todas las ventajas que esta herramienta presenta en el área de la RSC, cabe destacar que se trata de RSC y difícilmente se puede considerar la presencia del enfoque gerencial de la

RSU en la estrategia de RS de la UNED. Hechas estas breves consideraciones, describimos y analizamos a continuación, el segundo informe de RS de la UNED: la Memoria de RSS 2009-10 (UNED, s.f.a).

Memoria de RSS 2009-10

La Memoria de RSS 2009-10 (UNED, s.f.a) ofrece, fundamentalmente, la misma información que el Informe de RS 2008 (UNED, 2008), pero correspondiente al curso 2009-10. Señalamos que el título de este documento se encuentra en línea con la Guía GRI para redacción de “Memorias de Sostenibilidad” (2006), especificándose en el texto (UNED, s.f.a) que la información contenida cumple con las recomendaciones formuladas por la GRI. Sin embargo, no hemos encontrado referencia alguna a la versión de GRI utilizada (GRI, 2006).

Así como el Informe de RS 2008 (UNED, 2008), la Memoria de RSS 2009-10 (UNED, s.f.a) se inicia con la Carta del Rector. En este texto (UNED, s.f.a) se señalan los principales hitos en materia de RS y se discurre sobre la incorporación de la RSE (o RSC) en la gestión de la UNED, en línea con Estrategia Universidad 2015 y con las propuestas del grupo de trabajo de educación y RSE del Consejo Estatal de Responsabilidad Social Empresarial (CERSE) sobre educación y RSC. Los principales hitos en materia de RS indicados son los siguientes:

- la adhesión en marzo de 2010 a la Red Española del Pacto Mundial de Naciones Unidas (cuyos diez Principios ya suscribió en 2003).
- la adhesión con fecha 2 de marzo de 2010, a la iniciativa PRME de Naciones Unidas.
- la creación de la CRS, en junio de 2009.
- la aprobación en el curso 2009-10, de los principios básicos del Código de Conducta de la UNED; la redacción del Código, que ha sido sometido a consulta pública hasta su aprobación en 2010.
- la creación, en octubre de 2010, de la Cátedra Telefónica de Responsabilidad Corporativa y Sostenibilidad.
- el desarrollo y consolidación, durante el curso 2009-2010, de importantes proyectos de cooperación, como el apoyo económico y logístico a la Asociación Iberoamericana de Educación Superior a Distancia (AIESAD), el acuerdo con el Instituto Dominicano de Desarrollo Integral (IDDI) o la colaboración con el Observatorio Iberoamericano de Responsabilidad Social Universitaria (OIRSUD). La UNED también ha intentado canalizar las iniciativas de la comunidad universitaria para ayudar a zonas que han sufrido catástrofes, como Haití y Chile, y continuar con otros programas de ayuda a países de África y América Latina (UNED, s.f.a).

Se observa que para la UNED, el enfoque queda en declaraciones de principios, iniciativas de cooperación, la RSC y la sostenibilidad. En el marco específico de la RSU, destaca la colaboración con el OIRSUD, que se incluye en el área de la cooperación internacional.

Al igual que en el Informe de RS 2008 (UNED, 2008), se señala en la Memoria de RSS 2009-10 (UNED, s.f.a), que la formación de personas y profesionales comprometidos y responsables es la

principal aportación que una universidad puede realizar a la sostenibilidad. En otras palabras, se vuelve a atribuir a la sostenibilidad un rol central en la estrategia de RS de la UNED. Igualmente, se presenta información en la Memoria de RSS 2009-10 (UNED, s.f.a), sobre los impactos de la UNED, sobre todo en el área laboral (empleo) y respecto a la utilización de internet y las nuevas tecnologías (reducción de la brecha digital en España). Explica la UNED (UNED, s.f.a) que estos y otros indicadores parciales permiten el acercamiento al diseño de un indicador final, que refleje la aportación indirecta a la sociedad del modelo de educación semipresencial. Según la UNED (UNED, s.f.a), se fijó en el año 2009 el objetivo de diseñar este indicador, como parte del compromiso de la UNED con la RSU.

Puesto que el concepto de indicador proviene del ámbito de la RSC y debido a que en el único apartado sobre RSU que hemos encontrado en la Memoria de RSS 2009-10 (UNED, s.f.a), no se vuelve a referir a este indicador, no estamos seguros si la referencia a la “RSU” no ha sido utilizada por error, en vez de RS. Asimismo, hay muy pocas referencias a la RSU en el texto (UNED, s.f.a: 16, 76), por oposición a las constantes referencias a la RSE y la RSC. Señalamos que estas referencias a la RSE y RSC remiten a políticas institucionales, acuerdos, formación, investigación, el área del DS, entre otras.

Con relación a los indicadores, cabe destacar que tienen un rol central en la Memoria de RSS 2009-10 (UNED, s.f.a). Esta herramienta se encuentra centrada en indicadores clave de gestión y basada en las recomendaciones formuladas por GRI. De hecho, así como el Informe de RS 2008 (UNED, 2008), también la Memoria de RSS 2009-10 (UNED, s.f.a) incluye indicadores GRI. Señala: EC, EN, LA, PR, SO. No se contemplan en la Memoria de RSS 2009-10 (UNED, s.f.a) los indicadores HR, tampoco hemos encontrado indicadores UNED.

En la Memoria de RSS 2009-10 (UNED, s.f.a), se establece el rol central que la gestión desempeña en la RS de la UNED. Se explica que la CRS de la UNED ha sido constituida como instrumento de apoyo a la gestión responsable de la UNED, una gestión ejecutada por medio del *Plan Director de la UNED, 2010-2013* (UNED / VPAAE, 2010). Se entiende la gestión de modo tripartito, basada en el área económico, social y medioambiental, y claramente marcada por la eficiencia. Destaca: la eficiencia en la gestión económica (el valor generado y la estructura de financiación), y la gestión económica de la UNED frente al resto de universidades españolas (comparación de gastos y subvenciones en universidades publicas presenciales y la UNED), la responsabilidad en la cadena de aprovisionamiento (los criterios de adjudicación utilizados en contratos y servicios de gestión medioambiental) y la gestión medioambiental (consumo de recursos). Entre las ventajas que considera presentar como gestión socialmente responsable, en el área social, se encuentra el fomento de la igualdad de oportunidades y la lucha contra la discriminación. Asimismo, se indica que la gestión responsable toma en cuenta los impactos, riesgos y oportunidades que se le presentan a esta universidad, y se basa en el diálogo con los grupos de interés. Para fortalecer su gestión socialmente responsable, la UNED plantea varios objetivos y establece metas para el curso académico 2009-10, concretamente la calidad, la transparencia y comunicación (UNED / VPAAE, 2010).

En cuanto a, la calidad, la UNED insiste en la importancia de la creación de la Oficina de Planificación y Calidad, en el desarrollo de una gestión enfocada hacia una educación e investigación de calidad, e indica la obtención de la certificación total al Sistema de Garantía Interna de Calidad, de ANECA, en la I Convocatoria del Programa AUDIT.

En lo que tiene relación con la transparencia y comunicación, la UNED piensa lograr estos objetivos a través, principalmente, de la publicación de información institucional, sobre sus funciones de enseñanza e investigación, y sus grupos.

La Memoria de RSS 2009-10 (UNED, s.f.a) ofrece información sobre distintos aspectos relacionados con la oferta docente, los estudiantes y el PDI. Presenta información sobre: la oferta formativa y capacidad docente de la UNED, datos sobre los estudiantes de la UNED (incluso estudiantes discapacitados y estudiantes en UNED Senior), información sobre el plan de acogida y prevención del abandono, ayudas y becas, y datos sobre las encuestas sobre integración laboral, realizadas por el Centro de Orientación, Información y Empleo.

En el área de la investigación, se presentan datos sobre los recursos al servicio de la investigación (PDI, medios al servicio de la investigación, principales indicadores de recursos al servicio de la investigación), la investigación con contenido social y ambiental, la transferencia de resultados y, por fin, los objetivos I+D+i con relación a la promoción de la investigación. Igualmente, se ofrecen datos sobre el PDI y el PAS: total de personas que componen cada uno de estos grupos, distribución por género/sexo, rotación media de empleados, sueldo laboral medio por empleado y absentismo. Asimismo, se presenta información sobre la formación y promoción del personal, la prevención de riesgos laborales, la representación y diálogo social, en particular la representación sindical en la UNED, el personal de la UNED frente al resto de universidades españolas y los objetivos con el personal, relativamente al apoyo a PDI y PAS, y movilidad de estos colectivos.

Cabe destacar que en la Memoria de RSS 2009-10 (UNED, s.f.a), se dedica a la RSU a penas parte de un apartado, integrado en el apartado noveno, bajo ‘Otras dimensiones de la creación de valor para la sociedad’:

- 9.1 Creación de valor social y cultural
- 9.2 Cooperación para el desarrollo
- 9.3 Compromiso con la Responsabilidad Social Universitaria (RSU)
- 9.4 Compromiso con la integración de aspectos sociales y ambientales en la relación empresa-universidad.

En el punto 9.3, correspondiente a la RSU, se indican varias iniciativas en las que la UNED participa o que ha desarrollado, y que impulsan la RSU en otras instituciones y países:

9.3. Compromiso con la Responsabilidad Social Universitaria (RSU)

Adicionalmente a las actividades de impulso de la RSU realizadas por la UNED y que se han indicado a lo largo del presente informe, la UNED también está participando en diversos proyectos

e iniciativas que persiguen impulsar la RSU en otras instituciones. Un ejemplo de estas actividades son:

- La colaboración con el Observatorio Iberoamericano de Responsabilidad Social Universitaria (OIRSUD), en el que la UNED forma parte del Comité Ejecutivo y coordina la Comisión de Proyectos y Programas. Dentro de las líneas temáticas en las que trabaja dicho observatorio, la UNED desarrolla la referida a la gestión de la Universidad atendiendo a la Responsabilidad Social.
- Proyecto de creación de un Centro Virtual para el Desarrollo de Estándares de Calidad para la Educación Superior a Distancia en América Latina y el Caribe.
- Participación en el II Encuentro de Rectores Universia en Guadalajara (México), en el que se intentó dar respuesta a los desafíos que un mundo globalizado, en profunda transformación, y forjar caminos que ayuden a la Universidad iberoamericana a mejorar su calidad docente e investigadora, incrementar su grado de internacionalización y profundizar en su responsabilidad y compromiso económico y social. (UNED, s.f.a: 76)

Se observa que estas iniciativas vienen marcadas por temas y aspectos que tienen relación con el ámbito empresarial (el área económica y la gestión), como son la globalización, la internacionalización y la calidad.

Informe de RS 2008 (UNED, 2008) y Memoria de RSS 2009-10 (UNED, s.f.a)

A partir de la comparación de la estructura del Informe de RS 2008 (UNED, 2008) y de la Memoria de RSS 2009-10 (UNED, s.f.a), se observan algunas diferencias. No obstante, no consideramos que son sustanciales, asistiéndose principalmente a una reestructuración de contenidos, como se puede observar en la Tabla 5.

Los datos contenidos en ambos documentos (UNED, 2008, s.f.a) varían según el alcance temporal de cada uno de los informes. Así, la Memoria de RSS 2009-10 (UNED, s.f.a) añade un punto dedicado al alcance de la Memoria de RSS 2009-10 (4 Alcance del informe de responsabilidad social 2009) (UNED, s.f.a). Este punto se justifica porque es necesario establecer los límites temporales de la Memoria de RSS 2009-10 (UNED, s.f.a), en relación al informe anterior (UNED, 2008).

Se eliminan tres anexos del Informe de RS 2008: Anexo II: Formación Continua, Anexo III: Investigación, Anexo IV: Lista de acrónimos, y se introducen en la Memoria de RSS 2009-10 tres nuevos: Anexo I: Principios del Pacto Mundial, Anexo II: Principios para la educación Responsable en Gestión, Anexo IV: Código de Conducta de la UNED.

Tabla 5 Índices del Informe de RS 2008 (UNED, 2008: 2) y de la Memoria de RSS 2009-10 (UNED, s.f.a: 2-3)

Informe de RS 2008 (UNED, 2008)	Memoria de RSS 2009-10 (UNED, s.f.a)
1. Carta del Rector	1 Carta del Rector Incorporación de la RSE en la gestión
2. La UNED ante su responsabilidad social:	
2.1. Nuestra misión, visión y valores	2 ¿QUIÉNES SOMOS? datos básicos
2.2. Nuestros principios para el código de conducta y el bu gobierno	La UNED en cifras. Nuestro perfil Nuestra misión, visión y valores
2.3. Alcance del informe de diagnóstico de Responsabilidad Soc	Nuestra estructura de trabajo

Informe de RS 2008 (UNED, 2008)	Memoria de RSS 2009-10 (UNED, s.f.a)
<p>2008</p> <p>2.4. Enfoque de gestión de la responsabilidad social en la UNED</p> <p>3. ¿Quiénes somos?: datos básicos</p> <p>3.1. Nuestro perfil</p> <p>3.2. Nuestro sistema de gobierno.</p> <p>3.3. Principales impactos, riesgos y oportunidades de la UNED respecto al Desarrollo Sostenible</p> <p>4. La calidad y el compromiso social y medioambiental de nuestra docencia</p> <p>4.1. Oferta y capacidad docente de la UNED</p> <p>4.2. Educación de Calidad</p> <p>4.3. Nuestros alumnos</p> <p>5. I+D+i socialmente responsable</p> <p>5.1. Recursos al servicio de la investigación</p> <p>5.2. Eficiencia de nuestra investigación</p> <p>5.3. Investigación con compromiso social y medioambiental</p> <p>5.4. Comité de Bioética</p> <p>6. La eficiencia en nuestra gestión económica, social y medioambiental</p> <p>6.1. La integración de la Responsabilidad Social en nuestra gestión</p> <p>6.2. Transparencia en nuestra gestión</p> <p>6.3. Responsabilidad social en la cadena de aprovisionamiento</p> <p>6.4. Gestión de calidad y medioambiental.</p> <p>6.5. Promoción del desarrollo sostenible y de la responsabilidad social.</p> <p>7. El compromiso de la UNED con su personal</p> <p>7.1. Nuestro personal</p> <p>7.2. Formación general del personal de la UNED</p> <p>7.3. Prevención de riesgos laborales</p> <p>7.4. Igualdad de oportunidades en el ámbito laboral</p> <p>7.5. Representación sindical</p> <p>8. La UNED y la creación de valor para la sociedad</p> <p>8.1. Creación de valor social y cultural</p> <p>8.2. La UNED y su compromiso con las empresas</p> <p>8.3. La UNED y la sociedad civil</p> <p>8.4. La UNED y su compromiso con la Responsabilidad Social en las Universidades</p> <p>Anexo I: Resumen de indicadores GRI</p> <p>Anexo II: Formación Continua</p> <p>Anexo III: Investigación</p> <p>Anexo IV: Lista de acrónimos</p>	<p>Nuestro sistema de gobierno</p> <p>Creación de valor para la sociedad</p> <p>3 LA UNED ANTE SU RESPONSABILIDAD SOCIAL</p> <p>La Comisión de Responsabilidad Social de la UNED</p> <p>Nuestro código de conducta y principios de buen gobierno</p> <p>Enfoque de gestión de la responsabilidad social en la UNED</p> <p>Objetivos para fortalecer la gestión socialmente responsable</p> <p>4 ALCANCE DEL INFORME DE RESPONSABILIDAD SOCIAL 2009</p> <p>5 LA CALIDAD Y EL COMPROMISO SOCIAL Y MEDIOAMBIENTAL DE NUESTRA DOCENCIA</p> <p>Oferta y capacidad docente de la UNED</p> <p>Nuestros estudiantes</p> <p>Capacidad docente de la UNED frente al resto de universidades españolas</p> <p>Objetivos para fortalecer el contenido social y ambiental de nuestra docencia</p> <p>6 I+D+i SOCIALMENTE RESPONSABLE</p> <p>Recursos al servicio de la investigación</p> <p>Investigación con contenido social y ambiental</p> <p>Transferencia de resultados</p> <p>Objetivos I+D+i</p> <p>7 LA EFICIENCIA EN NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA, SOCIAL Y AMBIENTAL</p> <p>Eficiencia en la gestión económica</p> <p>Responsabilidad en la Cadena de Aprovisionamiento</p> <p>Gestión Medioambiental</p> <p>La Gestión económica de la UNED frente al resto de universidades españolas</p> <p>Objetivos en gestión económica, social, ambiental</p> <p>8 COMPROMISO CON NUESTRO PERSONAL</p> <p>Nuestro personal</p> <p>Formación y promoción</p> <p>Prevención de riesgos laborales</p> <p>Representación y diálogo social</p> <p>El personal de la UNED frente al resto de universidades españolas</p> <p>Objetivos con nuestro personal</p> <p>9 OTRAS DIMENSIONES DE LA CREACIÓN DE VALOR PARA LA SOCIEDAD</p> <p>Creación de valor social y cultural</p> <p>Cooperación para el desarrollo</p> <p>Compromiso con la Responsabilidad Social Universitaria (RSU)</p> <p>Compromiso con la integración de aspectos sociales y ambientales en la relación empresa-universidad</p> <p>ANEXO I: Principios del Pacto Mundial</p> <p>ANEXO II: Principios para la educación Responsable en Gestión</p> <p>ANEXO III: Resumen de indicadores GRI</p> <p>ANEXO IV: Código de Conducta de la UNED</p>

De modo global, consideramos que el aporte más significativo de la Memoria de RSS 2009-10 ha sido el Código de Conducta. Los dos documentos presentan la misma estructura, que obedece a las orientaciones de GRI. El énfasis queda en la recolección, selección y presentación de información sobre aspectos relacionados con la institución, su actividad administrativa y

funciones de enseñanza, investigación y participación social, que se considera presentar aspectos relacionados con la RS.

Después de haber presentado este Informe y la Memoria de RSS 2009-10, terminamos este apartado con la introducción de otro de los instrumentos de RS de la UNED, el *Plan Director de la UNED, 2010-2013* (UNED / VPAAE, 2010).

Plan Director de la UNED, 2010-2013

En la Memoria de RSS 2009-10 (UNED, s.f.a), se dice que el *Plan Director de la UNED, 2010-2013* (UNED / VPAAE, 2010) está integrado en la estrategia de RSC de la UNED. O en otras palabras, el Plan es una herramienta de RSC. Sin embargo y del mismo modo que hemos procedido con la Memoria de RSS 2009-10, describiremos y analizaremos el Plan puesto que también puede ofrecer información sobre la RS de la UNED.

El Plan Director ha sido diseñado por el VPAAE e implica a todas las áreas de dirección de la UNED (Rectorado, Vicerrectorados, Gerencia y Secretaría General). Está formado por las siguientes siete líneas estratégicas:

1. Potenciación de la UNED como instrumento de formación a lo largo de la vida y empleabilidad.
2. Desarrollo del liderazgo de la UNED en metodologías virtuales y de enseñanza a distancia.
3. Refuerzo de la investigación y de la transferencia de sus resultados.
4. Consolidación del funcionamiento en red de la UNED y sus centros, nacionales y extranjeros.
5. Promoción internacional de la UNED, particularmente como actor de primer rango en América Latina.
6. Generalización del sistema de calidad al conjunto de la UNED.
7. Refuerzo de la presencia y responsabilidad social de la UNED.

Se observa que la línea estratégica 7 está exclusivamente a la RS. Los objetivos que esta línea se propone lograr son los siguientes:

- Desarrollar un plan de austeridad y utilización eficiente de los recursos.
- Mejorar la atención a los colectivos con necesidades específicas.
- Fomentar la presencia generalizada y coordinada de nuestra oferta cultural y de extensión universitaria en la Sede Central y en los Centros.
- Potenciar políticas de fomento de la igualdad de género.
- Mejorar los canales de comunicación internos y externos.

En este marco, se observa más de una vez, el compromiso de la UNED con la RS. De acuerdo con el Plan se establecen, en su línea estratégica 7, cinco grandes objetivos, de carácter social, económico y medioambiental. La UNED se propone lograr estos objetivos a través de varias

acciones e indicadores específicos. Primero, para desarrollar un plan de austeridad y utilización eficiente de los recursos, la UNED propone seis acciones: la publicación digital de todas las revistas de la UNED, el fomento del libro electrónico, el desarrollo de un modelo óptimo de coste de tutorización, el cierre de la institución en época vacacional, la elaboración de un informe sobre ahorro de costes, y la organización en campus para un mejor aprovechamiento de los recursos. Estas acciones se valoran, respectivamente, por medio de los siguientes indicadores: incremento de revistas digitalizadas, número de libros electrónicos editados, aprobación y puesta en marcha del modelo, cierre y estudio sobre ahorro de costes y análisis de eficiencia, estudio de ahorro de las medidas, y catálogo de acciones de ámbito campus (UNED/ VPAAE, 2010).

Segundo, mejorar la atención a los colectivos con necesidades específicas, a través de las siguientes acciones: la consolidación de UNIDIS (Centro de Atención a Universitarios con Discapacidad) y de las medidas de inclusión de estudiantes con discapacidad, la modernización del programa de centros penitenciarios, la orientación y apoyo a inmigrantes, y el proyecto de subtítulo de emisiones audiovisuales. Para valorar estas acciones se proponen los siguientes indicadores: número de estudiantes atendidos y cuestionarios de satisfacción de los estudiantes, diseño e implantación del nuevo programa, rendimiento académico y desarrollo profesional de los participantes, y número de emisiones subtítuloadas.

Tercero, fomentar la presencia generalizada y coordinada de la oferta cultural y de extensión universitaria en la Sede Central y en los Centros de la UNED. Se indican dos acciones para lograr este objetivo: la ampliación de la oferta cultural y de extensión en centros nacionales y extranjeros, y dar mayor visibilidad y difusión a las actividades. Esta última acción se valorará a través de índices de impacto de las actividades, y la primera por medio de un conjunto de tres indicadores: número de publicaciones, número de actividades desarrolladas y convenios de colaboración con las instituciones responsables de estos temas en las distintas CCAA.

Cuarto, potenciar políticas de fomento de la igualdad de género, a través de tres acciones: la creación de la Oficina de Igualdad, el desarrollo del Centro de Estudios de Género y el desarrollo de cursos de formación. Estas acciones serán valoradas, respectivamente, por los siguientes indicadores: creación de la Oficina de Igualdad, número de actividades desarrolladas en el Centro y número de cursos impartidos.

Quinto, mejorar los canales de comunicación internos y externos, por medio del desarrollo óptimo y eficiente de la web como instrumento de trabajo y comunicación (desarrollar una web por cada perfil), y la potenciación del uso de los medios audiovisuales. Los indicadores que se han de utilizar para valorar la primera actividad, son los siguientes: encuestas de satisfacción a estudiantes, indicadores de tiempos de respuesta y de porcentajes de contactos atendidos en los diferentes canales del portal centralizado, análisis estadístico de consultas, indicadores de incidencias y reclamaciones. La segunda acción se valorará a través del incremento en la utilización de medios (UNED / VPAAE, 2010).

Se observa que los objetivos de la línea estratégica 7 están relacionados con las áreas centrales del DS, económica, social y medioambiental, y los impactos que la RSC atiende. En las área

medioambiental y económica, la adopción y creación de materiales digitales, la utilización de la Web como instrumento de trabajo y comunicación, medidas de ahorro de costes, y mejor aprovechamiento de los recursos. A nivel social, destaca la atención a los colectivos con necesidades específicas, la oferta cultural y de extensión universitaria, y la igualdad de género. Con relación a los indicadores creados para medir o valorar el desempeño de las acciones indicadas, cabe destacar que son principalmente de tipo cuantitativo y algunos de ellos tan característicos del ámbito empresarial, como son, por ejemplo: encuestas de satisfacción a estudiantes, indicadores de tiempos de respuesta y de porcentajes de contactos atendidos en los diferentes canales del portal centralizado, análisis estadístico de consultas, indicadores de incidencias y reclamaciones.

3.5.3.2.1 La Responsabilidad Social Corporativa en la UNED

La UNED realiza y participa en varias actividades e iniciativas de RSC, y ofrece formación en el área de la RSC. A nivel de la formación, señala:

- el Curso de Experto Universitario en Responsabilidad Social Corporativa, desde la Fundación UNED (<http://www.asenmac.com/rsc/>).
- el Máster Interuniversitario en Sostenibilidad y Responsabilidad Social Corporativa, que se imparte conjuntamente entre la UNED y la UJI, siendo la UNED la coordinadora del título.
- los Cursos de Verano, impartidos desde 2004, en los que se desarrolla la RSC. Estos cursos son promovidos por la Fundación UNED, en el marco de un convenio de colaboración con Economistas sin Fronteras y BBVA.
- los cursos: “Finanzas y Desarrollo Sostenible” (septiembre 2007), “Responsabilidad Social Corporativa y sociedad civil: Voluntariado en la empresa” (2006) y “Ética y responsabilidad social empresarial: negocios y derechos humanos (2004)”.

A nivel de la realización de iniciativas y actividades desarrolladas en colaboración con otras instituciones y organizaciones, destacamos:

- el convenio con el Observatorio de Responsabilidad Social Corporativa. Fruto de este convenio, durante 2008 se comenzaron a sentar las bases para el desarrollo de dos proyectos de sensibilización sobre RSC a la sociedad española: un programa de radio, de emisión en Canal UNED, y un documental sobre RSC, ambos a ser coproducidos por el CEMAV.
- la adhesión a la Red Unirse (Red Iberoamericana de Universidades por la Responsabilidad Social Empresarial), creada para favorecer la promoción, animación y sensibilización de la RSE o RSC.
- la adhesión a los acuerdos externos: Pacto Mundial, PRME y Web Spainsif.
- la Cátedra Telefónica-UNED Responsabilidad Corporativa y Sostenibilidad que tiene como objetivo de fomentar e investigar sobre aspectos clave de la RS.

- la participación durante el año 2008 en dos estudios sobre Comercio Justo: uno realizado por las organizaciones sociales Ideas y Fair Trade entre las administraciones públicas sobre Comercio Justo en la compra pública, cuyas conclusiones recogen el estado de la situación en Bélgica, Italia y España, y se pueden consultar en el Observatorio Europeo para la Compra Pública Ética y en www.comrapublicaetica.org. El otro estudio, sobre los Productos de Comercio Justo en la Ciudad de Madrid. Universidades, ha sido desarrollado por el Instituto Municipal de Consumo de Madrid.
- Marta de la Cuesta, Profesora Titular de la UNED y Vicerrectora de Planificación y Asuntos Económicos, fue designada en 2008, en calidad de experta, miembro del Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas, que ha comenzado su andadura en enero de 2009. Es importante señalar que la profesora Marta de la Cuesta es titular de la Cátedra de Responsabilidad Corporativa y Sostenibilidad, y coordinadora de la CRS de la UNED.

Estas iniciativas de RSC permiten observar la promoción de la RSC por la UNED, en el ámbito de sus misiones de enseñanza e investigación. Asimismo, se asiste al establecimiento de lazos entre la UNED e universidades, instituciones públicas y privadas. Señalamos que alguna formación sobre RSC (los Cursos de Verano, impartidos desde 2004) es resultado de acuerdos con el mundo privado, no universitario (Economistas sin Fronteras y BBVA). Consideramos que no todas las relaciones entre universidad-empresa son sospechosas y que la RSC puede ayudar a mejorar el desempeño de las empresas. Sin embargo, no es nuestro objetivo valorar las iniciativas de RSC llevadas a cabo por la UNED en el ámbito empresarial.

3.5.3.3 Enfoque transformador: el cambio social

De acuerdo con lo expuesto anteriormente, el enfoque transformador de la RSU se encuentra directamente relacionado con la tercera misión de la universidad, la participación social. Recordamos que la dimensión transformadora se puede entender como aquella que desempeña un rol instrumental en relación a los enfoques valórico y gerencial de la RSU. Asimismo, la interconexión entre los tres enfoques dificulta el proceso de identificación de las actividades, estrategias e iniciativas pertenecientes a cada uno de ellos. No obstante, sabemos ya que el enfoque transformador de la RSU se concreta en las actividades de RS realizadas en los ámbitos de las misiones de la universidad, los departamentos, cátedras UNESCO, y otras iniciativas que se proponen cambiar los aspectos negativos y satisfacer las necesidades de la sociedad, mejorándola.

Hechas estas consideraciones, nos proponemos a continuación averiguar si la UNED incluye el enfoque transformador en su RS, cómo lo entiende y lo lleva a cabo. Para lograr estos objetivos, recurrimos a las siguientes herramientas: el Código de Conducta (UNED, s.f.a: 89-98), la misión de la UNED (UNED, 2008: 5; s.f.a: 11-12), y el Informe de RS 2008 (UNED, 2008) y la Memoria de RSS 2009-10 (UNED, s.f.a).

En su Código de Conducta (UNED, s.f.a: 89-98), la UNED se propone lograr el objetivo central del enfoque transformador de la RSU, el cambio individual y social. No obstante, este objetivo se entiende como un efecto secundario, derivado del carácter ético y de las orientaciones que el Código ofrece para la que la UNED realice sus principales funciones: la enseñanza, el estudio, la investigación y el desarrollo científico, cultural, artístico, técnico y solidario de la sociedad. Es decir, el Código se propone inspirar la conducta de todos los miembros de la comunidad UNED y, por ende, cambiar sus comportamientos, con base en la promoción e implementación de valores y principios éticos.

En la misión de la UNED (UNED, 2008: 5; s.f.a: 11-12), se establecen unos aspectos característicos del enfoque transformador de la RSU. Señalamos concretamente la búsqueda de soluciones para los problemas sociales y la atención a las necesidades de la sociedad.

Igualmente, en el Informe de RS 2008 (UNED, 2008) y la Memoria de RSS 2009-10 (UNED, s.f.a), desde su autoridad máxima, el Rector de la UNED, se establece que la función social de la UNED, o su tercera misión, es un componente tan importante de su misión como la docencia y la investigación (UNED, 2008). Para el Rector de la UNED (UNED, 2008), resulta fundamental construir una universidad capaz de atender las necesidades sociales y encontrar soluciones para sus problemas, contribuyendo al bien colectivo, la construcción social y el desarrollo humano, y formando ciudadanos participativos, involucrados en actividades cívicas.

Con base en estas fuentes se observa que la UNED tiene en cuenta, en su actuación, varios elementos que caracterizan el enfoque transformador de la RSU. Es decir, la UNED incluye la participación social en su estrategia institucional y considera que los objetivos que la tercera misión de la universidad se propone lograr son tan importantes como sus funciones tradicionales de enseñanza e investigación.

Ahora que hemos detectado el compromiso de la UNED con el enfoque transformador de la RSU, resulta fundamental intentar determinar si se logra este compromiso. En otras palabras, si el enfoque transformador de la RSU, de hecho, se concreta. Otro de los objetivos que nos proponemos lograr es determinar si el enfoque transformador consigue su propia autonomía o si desempeña un rol instrumental, en relación a los enfoques valórico y gerencial de la RSU. Para lograr estos retos, identificamos y analizamos en seguida, las actividades e iniciativas propias de este enfoque, que permiten definir en más profundidad, el modo cómo la UNED entiende y concreta la dimensión transformadora de la RSU.

Actividades e iniciativas del enfoque transformador

Según González Alcántara et al. (2010), las acciones de la UNED en cuanto a RS se pueden clasificar en seis categorías: desarrollo sostenible (DS); compromiso con la RS de las universidades; atención a los alumnos con necesidades especiales y promoción de la igualdad de oportunidades; transparencia en la gestión; gestión de calidad y medioambiental; I+D+i socialmente responsable. Puesto que no hemos encontrado en la literatura sobre el tema de la RS

en la UNED, ninguna otra clasificación de las acciones de la UNED en cuanto a la RS, y puesto que el estudio de González Alcántara et al. (2010) contó con la participación de la Coordinadora de la CRS de la UNED, Marta de la Cuesta, hemos decidido adoptar estas categorías como punto de partida para analizar el enfoque transformador de la RSU de la UNED.

A pesar de que el enfoque transformador también se puede concretar en actividades realizadas en el ámbito de la dimensión gerencial de la RS, hemos decidido no centrarnos en aspectos relacionados con la gestión (transparencia en la gestión y gestión de calidad y medioambiental), puesto que ya hemos analizado estos aspectos en el apartado dedicado al enfoque gerencial y la RSC. Así, nos centraremos ahora en las siguientes acciones:

- DS
- Compromiso con la RS de las universidades
- Atención a los alumnos con necesidades especiales, y promoción de la igualdad de oportunidades
- I+D+i socialmente responsable

Estas acciones se detallan en el Informe de RS 2008 (UNED, 2008) y en la Memoria de RSS (UNED, s.f.a.), que analizamos a continuación. Es importante resaltar que se clasifican las acciones de DS de la UNED como una de las categorías de su RS, es decir, volvemos a encontrar el DS como un elemento o característica de la RS de la UNED.

Hemos encontrado en el Informe de RS 2008 (UNED, 2008) y en la Memoria de RSS 2009-10 (UNED, s.f.a), un elevado número de actividades e iniciativas de promoción del DS. Señalamos los siguientes:

- la colaboración con la Fundación IPADE para lograr la sensibilización sobre el cambio climático, DS y cooperación al desarrollo, a través de un programa de radio en Radio UNED.
- la creación de la Cátedra UNED – Telefónica de Responsabilidad Corporativa y Sostenibilidad.
- la participación en el Seminario permanente del Grupo de trabajo sobre calidad ambiental y desarrollo sostenible de la CRUE.
- la creación en 1996 de la Cátedra UNESCO de Educación Ambiental y Desarrollo Sostenible.
- el Programa de Postgrado “Educación Ambiental y Desarrollo Sostenible” y la formación con contenidos de sostenibilidad ambiental y social, y de RS.

Aún en el ámbito del DS, resaltamos las siguientes acciones de cooperación para el desarrollo de la UNED, indicadas en el Informe de RS 2008 (UNED, 2008) y en la Memoria de RSS (UNED, s.f.a):

1. En 2008, la formación de maestros en la Carta Democrática Iberoamericana en Perú, organizado por la Organización de Estados Americanos (OEA) y la UNED.

2. En 2008, el Plan de formación para los integrantes de los Laboratorios de Paz en Colombia, en colaboración con el Gobierno Colombiano y la Comisión Europea.
3. En 2008, la colaboración con la Secretaría Nacional del Migrante de Ecuador para la atención a los inmigrantes ecuatorianos en España, según acuerdo firmado en 2008.
4. En 2008, la Campaña Librotón 2008, en trabajo conjunto con la Federación de Asociaciones de Peruanos en España y la Municipalidad de Lima, para la dotación de bibliotecas comunales en Perú.
5. En 2008, la adhesión al *Código de Conducta de las Universidades en Materia de Cooperación al Desarrollo*, creado por la CRUE (2005a), y la participación en el Observatorio de la Cooperación Universitaria al Desarrollo (CRUE-AECID). Señalamos que la UNED participa en el Observatorio de la Cooperación Universitaria al Desarrollo (CRUE-AECID) y ha sido una de las instituciones fundadoras del Observatorio Iberoamericano de Responsabilidad Social Universitaria en las Instituciones Universitarias con Educación a Distancia (OIRSUD). El OIRSUD ha sido creado por un grupo de representantes de universidades⁴⁹, reunidos en ocasión de la celebración del Primer Foro sobre Extensión y Responsabilidad Social de las Universidades a Distancia, convocado por la Universidad Abierta para Adultos (República Dominicana), con la finalidad de discutir en un ambiente académico el papel, las experiencias y la forma de gestión de la RS en las instituciones de educación superior a distancia.
6. A lo largo de varios años, la atención docente a más de 1.000 alumnos propios en Guinea Ecuatorial (Bata y Malabo). En 2009-2010, el proyecto La UNED en Guinea Ecuatorial para contribuir a la consolidación del sistema educativo superior de Guinea Ecuatorial. Entre las acciones previstas en el Plan África 2009-2012 se incluye reforzar la presencia de la UNED en Guinea Ecuatorial.
7. En 2009-2010, el programa de becas para financiar matrícula y material de estudio a estudiantes de países de América Latina para hacer cursos de experto (en colaboración con la OEA).
8. En 2009-2010, el apoyo económico y logístico a la AIESAD (Asociación Iberoamericana de Educación Superior a Distancia).
9. En 2009-2010, el programa de profesores e investigadores Brasil-España.
10. En 2009-2010, la colaboración con el IDDI.
11. En 2009-2010, la edición de libros para TINDOUF para mejorar la enseñanza de español en los campamentos, rediseñando los programas y los libros de texto utilizados desde 2.o hasta 6.o de primaria.
12. En 2008, el Plan IberUNED para el fortalecimiento institucional de los sistemas de educación abierta y a distancia en México, Perú, Bolivia, El Salvador, Costa Rica, Ecuador

⁴⁹ Según información disponible en su sitio web, las instituciones que decidieron crear OIRSUD son la Universidad Estatal a Distancia de Costa Rica, Universidad Nacional Abierta y a Distancia de Colombia, La UNED de España, la Universidad Técnica Particular de Loja de Ecuador, la Universidad Abierta de Portugal y la Universidad Abierta Para Adultos por República Dominicana. Es un esfuerzo compartido que involucra la edición de una revista, la creación de un portal para mantener un amplio debate a través de foros sobre los diferentes aspectos de la RSU. El observatorio está abierto a la participación de todas las instituciones de educación superior interesadas en la promoción de la RSU en su ámbito de actuación. Más información disponible en: http://www.iesalc.unesco.org.ve/index.php?option=com_content&view=article&id=2593%3Aobservatorio-de-responsabilidad-social-de-las-universidades-a-distancia-oirsud&catid=126%3Anoticias-pagina-nueva&Itemid=712&lang=es

y República Dominicana, que se desarrolla en colaboración con la Dirección General de Emigración, perteneciente al Ministerio de Trabajo e Inmigración. En el curso 2009-2010 destaca el avance en este Plan, con el acuerdo alcanzado con la UNAM de México y la firma de 21 convenios con universidades extranjeras de El Salvador, Perú, México, Argentina, Uruguay, Venezuela y Costa Rica, encaminados a profundizar en diferentes aspectos de la cooperación interuniversitaria.

Se observa, pues, que la mayor parte de estas iniciativas y actividades se refieren al área de la cooperación en el desarrollo internacional, en países de América Latina.

El compromiso con la RS de las universidades, es la categoría de actividades de RS que más nos interesa analizar. Las iniciativas realizadas en este ámbito durante 2008 fueron las siguientes:

- I Jornada Iberoamericana sobre la Responsabilidad Social de la Universidad, desarrollada en octubre del año 2008, en el Centro Asociado de Úbeda, y a la que asistieron representantes de 11 universidades españolas y 2 universidades latinoamericanas, así como representantes del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) para América Latina, la Junta de Andalucía, la Fundación Carolina y la Fundación Economistas sin Fronteras. Las conclusiones de esta jornada pusieron de relieve la necesidad de colaboración de las universidades en el camino de la elaboración de estrategias de RS, en la integración de sistemas de gestión adecuados y en la elaboración de modelos de Reporting, así como de la colaboración en el marco de una red española que se coordine con otras redes internacionales.
- Proyecto de diseño de un modelo de indicadores para el Reporting de la RS en las universidades, y ejercicio de adaptación concreta al caso UNED. Realizado gracias a la financiación del Ministerio de Trabajo e Inmigración.
- Participación y suscripción de *la Declaración de las Universidades sobre Compra Verde* (CRUE, 2005b).
- Adhesión a la Red Unirse, que cuenta con 113 entidades asociadas.

Estas actividades vienen marcadas por varios elementos relacionados con la RSC, algunas de ellas no presentan ninguna duda de que son iniciativas de RSC, aunque realizadas por universidades. Destacan, la creación de sistemas de gestión, modelos de indicadores y la adhesión a una red de RSE.

En cuanto a la atención a los alumnos con necesidades especiales y la promoción de la igualdad de oportunidades, consideramos que ésta es una categoría importante y propia de la RS de la UNED, puesto que el tipo de educación que ofrece permite llegar a capas muy distintas de la población, incluso personas que no pueden atender estudios presenciales, como son, por ejemplo, reclusos e incapacitados. Entre las distintas iniciativas que realiza la UNED señalamos: el Curso de Acceso para mayores de 25 años, el Centro de Atención a Universitarios con Discapacidad UNED-Fundación MAPFRE (UNIDIS), el Programa de Estudios Universitarios en Centros Penitenciarios, la firma del convenio entre Mapfre y UNIDIS para la integración laboral

cualificada de personas con discapacidad y con formación académica, la firma del convenio con la ONCE sobre inserción laboral de discapacitados.

Respecto a la I+D+i socialmente responsable, se detallan los proyectos de investigación realizados en 2008, en el Informe de RS 2008 (UNED, 2008). Se clasifican los proyectos en dos categorías: proyectos con contenido social y medioambiental, y proyectos con contenido de género (UNED, 2008). Aunque en la Memoria de RSS (UNED, s.f.a) no se encuentre información sobre los proyectos de investigación realizados, también se citan en distintos apartados del texto proyectos con contenido social y medioambiental, e investigación sobre mujer, género o feminismo (UNED, s.f.a). Cabe destacar que el apartado de la Memoria de RSS (UNED, s.f.a) dedicado a la investigación, viene marcado por información de tipo cuantitativo y resultados mensurables (objetivos o metas evaluados en términos porcentuales). Así, se observa que para la UNED, la I+D+i socialmente responsable, se corresponde con los ámbitos social y medioambiental, y temas de género.

3.5.4 Comentario global sobre la Responsabilidad Social Universitaria en la UNED

A continuación, exponemos una serie de comentarios específicos sobre los tres enfoques de la RSU (valórico, gerencial y transformador), que aportarán información que nos permitirá, al final de este apartado, ofrecer una imagen global sobre la RSU de la UNED.

Enfoque valórico

La identificación, descripción y análisis de los instrumentos del enfoque valórico de la RSU de la UNED, que acabamos de realizar, permiten plasmar varias consideraciones al respecto. Primero, a partir del análisis del tipo de herramientas creadas, se observa que para la UNED la RSU, desde el punto de vista de los valores, se alinea con las expectativas o responsabilidades éticas de la RSC y con las políticas formales y/o no-formales que prescriben las intenciones de la empresa, respecto a sus grupos y su desempeño social en general. Ya hemos apuntado como ejemplos, la misión de la empresa y códigos de ética. Para promover la ética, los valores y principios en sus funciones y actividad administrativa, la UNED ha creado y se apoya en su misión, visión, principios para el código de conducta y el buen gobierno (UNED, s.f.b), Código de Conducta de la UNED (UNED, s.f.a: 89-98) y *Subcódigo de conducta sobre materiales didácticos* (UNED, s.f.c).

Segundo, se observan varias referencias implícitas a valores, pero pocas referencias explícitas. Asimismo, los valores de la UNED se entienden no tanto en un marco ético-moral, sino más bien como las características de la UNED que pueden servir y mejorar la sociedad. Resaltamos también que hay referencias genéricas/globales constantes a la responsabilidad social, sin especificar los valores y los principios que caracterizan el concepto.

Tercero, consideramos que ciertos factores pueden dificultar la implementación de los valores y principios. Destacamos: el carácter no jurídico de los códigos; la referencia a un elevado número

de principios; la inexistencia de herramientas para valorar la implementación y utilización del código, a pesar de que se han atribuido a la CRS competencias en este ámbito.

Por último, no hemos detectado referencias a la inclusión de los valores y principios en el currículo, tampoco a la realización de iniciativas que permitan crear un currículo transversal de RSU (Navarro Saldaña, 2010) o analizar la responsabilidad social e individual de la comunidad universitaria (AAC&U, 2002).

A pesar de que varios de los documentos de RS creados por la UNED están relacionados con la RSC, resaltamos que esta universidad afirma su compromiso social y desarrolló sus propias herramientas. En otras palabras, ha identificado los principios que guían su actuación y ha creado sus propios códigos de conducta. Igualmente, se observa la participación y la adhesión a una declaración y un código creados por universidades -la Declaración de las Universidades Españolas (Comités de Bioética de las Universidades Españolas, 2003) y el *Código de Conducta de las Universidades en Materia de Cooperación al Desarrollo* (CRUE, 2005a)- y la creación de una herramienta propia del ámbito educativo y de especial relieve para la EaD, el *Subcódigo de conducta sobre materiales didácticos* (UNED, s.f.c). Por estas razones, consideramos que este enfoque se encuentra razonablemente desarrollado y, por ello, merece un estudio más profundo.

Enfoque gerencial

El análisis de las herramientas de RS creadas, adoptadas y utilizadas por la UNED en su gestión, permite identificar la presencia de la RSC; señala: las normas GRI y el Pacto Mundial, la *Declaración de las Universidades sobre Compra Verde* (CRUE, 2005b).

En primer lugar, el Informe de RS 2008 (UNED, 2008), la Memoria de RSS 2009-10 (UNED, s.f.a) y el *Plan Director de la UNED, 2010-2013* (UNED / VP AE, 2010) son calificados como herramientas de RSC, siguiendo las orientaciones de GRI. Asimismo, señalamos la adhesión a iniciativas y estrategias destinadas al ámbito empresarial, o relacionadas con esta área. Por ejemplo, el Pacto Mundial, la *Declaración de las Universidades sobre Compra Verde* (CRUE, 2005b), el Sistema de Gestión de Calidad (EFQM), entre otros.

Cabe destacar que algunos de los instrumentos de RS de la UNED obedecen a una clasificación desde el punto de vista de la organización y gestión de empresas: los instrumentos para el diseño de sistemas de gestión y normas de proceso, los instrumentos de autoevaluación, evaluación externa y acreditación, y los instrumentos de comunicación y transparencia. Por ejemplo, el Informe de RS 2008 (UNED, 2008) y la Memoria de RSS 2009-10 (UNED, s.f.a) pertenecen a este último grupo.

A pesar de que estas herramientas cumplen los objetivos que se proponen (por ejemplo, los informes y memorias promueven la comunicación y la transparencia), no hemos observado referencia o preocupación por desarrollar unas herramientas enfocadas en la gestión de todos los impactos específicos de la universidad. Aunque se contempla la gestión de impactos de tipo organizativo (laboral y ambiental) y social, no encontramos mecanismos relevantes para gestionar

impactos de tipo educativo y cognitivo. Además, resaltamos que la UNED ofrece formación en RSC y desarrolla un amplio número de actividades para promover la RSC. Por oposición, no hay iniciativas o formación en el ámbito de la RSU.

En este marco consideramos que el enfoque gerencial de la RSU se encuentra muy poco desarrollado o es mismo inexistente, observándose sobre todo la adopción de la RSC, a través de la oferta formativa, la realización de iniciativas RSC y la creación y adopción de herramientas del ámbito de la RSC.

Enfoque transformador

A través de su compromiso con la tercera misión de la universidad y el cambio social se puede entender, en un primer momento, que la UNED afirma su cometido con el enfoque transformador de la RSU. No obstante, el papel secundario que tienen las iniciativas y actividades específicamente del área de la RSU, por oposición al papel destacado que asumen iniciativas y actividades de DS y cooperación internacional, permite llegar a otra conclusión: el enfoque transformador no se concreta en iniciativas y actividades de RSU, sino de DS y de cooperación internacional. En otras palabras, para la UNED, el cambio social se logra a través de estas áreas.

Los impactos generados por estas iniciativas y actividades se encuentran relacionados con el DS y son, sobre todo, económicos, sociales y medioambientales. A través del análisis de la información recabada, podemos identificar en el área social, dos aspectos que asumen un papel destacado: la atención a los alumnos con necesidades especiales y la promoción de la igualdad de oportunidades. Con relación a la I+D+i socialmente responsable tienen un rol central los temas de género y de los ámbitos social y medioambiental.

De manera general, consideramos que la UNED ha desarrollado su tercera misión, caracterizada por las iniciativas y actividades de DS y cooperación internacional. A través de su actuación en estos ámbitos, la UNED se propone lograr el cambio social, entendido en el marco del DS.

Valoración global de los enfoques valórico, gerencial y transformador

El análisis de los distintos enfoques de RSU, que hemos terminado de exponer, nos ha permitido obtener una información que nos permite valorar, globalmente, la RSU de la UNED.

En relación con el enfoque valórico consideramos que la UNED ha realizado el esfuerzo de identificar los principios que la caracterizan y orientan su actuación, y ha desarrollado sus propias herramientas. A pesar de estos logros entendemos que hay dos desafíos que la UNED necesita superar. Primero, precisa buscar modos de conseguir distanciarse de las herramientas de RSC, desarrollando para ello instrumentos en los ámbitos educativo o pedagógico. Segundo, necesita crear herramientas que permitan valorar la implementación de los instrumentos creados: los principios para el código de conducta y el buen gobierno (UNED, s.f.b), el Código de Conducta de la UNED (UNED, s.f.a: 89-98) y el *Subcódigo de conducta sobre materiales didácticos* (UNED, s.f.c).

En cuanto al enfoque gerencial de la RSU consideramos que lo que existe, de hecho, es la RSC aplicada a la universidad. Las herramientas utilizadas son clasificadas de RSC, dos de ellas son basadas en las orientaciones de GRI. Además, hay un fuerte énfasis en la creación y la utilización de indicadores, entre otras medidas y características propias de la RSC. Por contra, no hemos observado referencia alguna o análisis de los impactos del enfoque gerencial de la RSU, siendo los impactos que la UNED toma en cuenta, sobre todo del área empresarial y del DS: económico, social y medioambiental.

Debido a la importancia que los informes GRI tienen en la estrategia de RS de la UNED, es importante señalar que, a pesar de que estas herramientas ayudan a determinar/identificar las actividades de RS de una organización, presentan serias limitaciones en el ámbito académico. Primero, se pueden entender, sobre todo, como un trabajo de catalogación adecuado para medir los resultados de empresas, de modo cuantitativo. Segundo, no permiten determinar si las actividades realizadas por la UNED en el ámbito de la RS, son fruto de la iniciativa individual, de profesores y alumnos, o, de hecho, resultado de la política institucional de la UNED.

En cuanto a lo que tiene relación con la dimensión transformadora de la RSU, el análisis efectuado permite identificar las áreas que se encuentran asociadas al objetivo principal de la tercera misión de la universidad, en la cual se concreta el enfoque transformador: el cambio social. Para la UNED, gran parte de las actividades e iniciativas realizadas en el marco de su tercera misión, se integran en las áreas del DS y de la cooperación internacional.

De acuerdo con todo cuanto hemos expuesto, consideramos que la RSU de la UNED necesita cimentar sus bases y ganar autonomía con relación a la RSC. Se observa que las herramientas de RS creadas y utilizadas por la UNED, provienen de la RSC o se encuentran relacionadas con este ámbito. Ya hemos hecho notar que la UNED realiza iniciativas y ofrece formación en RSC, por oposición a la RSU, que asume un papel secundario.

La UNED ha asumido el compromiso de la RS de modo continuo y sistemático. Creó un organismo permanente (la CRS), responsable del desarrollo y estrategia de RS, identificó valores y principios que orientan su actuación, redactó códigos de conducta, informes, etc. No obstante, hay un fuerte énfasis en la RSC y en el DS, que, a pesar de los elementos en común con la RS, es distinto a ésta.

Somos conscientes de las limitaciones que presenta el análisis que hemos terminado de realizar. Primero, se basa en información disponible en las herramientas de RS encontradas que, como hemos visto, son principalmente documentos de referencia. Es decir, no hemos realizado ningún proceso de triangulación que permitiera contrastar los resultados obtenidos. Además, la adopción de la RS por la UNED es un proceso reciente, por lo que no hemos podido realizar un estudio longitudinal. Sin embargo, este análisis constituye un punto de partida para documentar el inicio de la estrategia de RS de la UNED, y describe y valora esta estrategia en el marco de la RSU, apuntando sus debilidades y fortalezas.

Segundo, la descripción y el análisis de la RS de la UNED, basada en sus herramientas, no permite saber de qué modo estos instrumentos se están implementando. Puesto que la estrategia de RS de la UNED viene siendo desarrollada principalmente por la CRS de la UNED, y debido a la importancia que el diálogo y la participación de los grupos universitarios tienen en cualquier estrategia de RS, consideramos fundamental conocer la opinión de estos grupos sobre la aplicación práctica de las herramientas que la UNED ha creado. Especialmente las del enfoque valórico, que es el que más desarrollado se encuentra.

SEGUNDA PARTE

Capítulo 4 Metodología

Un estudio profundo y riguroso de la RSU debe presentar varias características, determinadas por el propio tema de la RS y el área de la educación, y obedecer a ciertos parámetros, relacionados con la investigación de temáticas sociales. Para estudiar temas del ámbito social, como es la RSU, se han utilizado tradicionalmente dos grandes tipos o métodos de investigación: la investigación cualitativa y la cuantitativa.

La investigación cuantitativa coloca el énfasis en la medición y el análisis de las relaciones causales (derivadas de unas hipótesis dadas) entre variables y no procesos. Su preocupación principal es el control de las variables y la medida de resultados numéricos. Por estas razones, utilizan modelos matemáticos, tablas estadísticas y gráficas, y redactan la investigación de modo impersonal, en tercera persona (Denzin y Lincoln, 1994). Igualmente, emplea una metodología “externa”, es decir, el fenómeno estudiado es observado desde fuera (*etic*), y considera que la investigación se puede desarrollar dentro de un enfoque “libre” de valores u opiniones. El enfoque cuantitativo emplea métodos cuantitativos y se presenta de forma objetiva, orientado al resultado, particularista, generalizable, no fundamentado en la realidad, orientado a la comprobación, confirmatorio, reduccionista, inferencial e hipotético deductivo (Cook y Reichardt, 1986).

Por otra parte, la investigación cualitativa pone el foco sobre unos procesos y significados, que no son medidos o examinados rigurosamente en términos de cantidad, intensidad o frecuencia (Denzin y Lincoln, 1994). No implica la manipulación, el control de variables ni el tratamiento experimental, estudiando el fenómeno en su desarrollo natural, contextualizado y en íntima relación con el investigador. Los investigadores cualitativos utilizan y reúnen materiales empíricos, que describen significados y momentos problemáticos y rutinarios de la vida de los individuos⁵⁰. Redactan en primera persona, utilizan y componen trabajos como son las historias de vida, narrativas históricas, etnografías, biografías o autobiografías (Denzin y Lincoln, 1994)

La investigación cualitativa utiliza una metodología “interna”, el fenómeno es observado desde dentro (*emic*). El enfoque cualitativo emplea métodos cualitativos, y es por tanto, subjetivo, orientado al proceso, holístico, no generalizable, fundamentado en la realidad, orientado a los descubrimientos, exploratorio, expansionista, descriptivo e inductivo (Cook y Reichardt, 1986). Se interesa por la descripción basada en la observación, interpretando e intentando comprender los hechos observados, en toda su complejidad, es decir, en el contexto global en el que se producen e integran, con el objetivo de explicar determinados fenómenos. De este modo, se opone a una investigación basada en el paradigma cuantitativo, que comparte la realidad en unidades medibles, estudiadas aisladamente.

Estamos de acuerdo con Santana y Borobia (1996) en que, trasladando estas premisas que definen a cada paradigma en el ámbito educativo, las investigaciones cuantitativas se pueden entender como unos estudios realizados “sobre” educación, a diferencia de las investigaciones cualitativas que se realizan “en” educación (1996).

Según Cook y Reichardt (1986), se asocia el origen de los dos paradigmas a posiciones filosóficas opuestas. Por una parte, el paradigma cuantitativo emplea los supuestos mecanicistas y estáticos del modelo positivista de las ciencias naturales, fundamentados en el racionalismo, el realismo y el positivismo lógico. Por otra parte, el paradigma cualitativo posee un fundamento decididamente humanista para entender la realidad social, emanado de la posición idealista según la cual el mundo no es dado, sino creado por los individuos que en él viven (Cook y Reichardt, 1986).

Sin embargo, definir estos enfoques de modo rígido y opuesto, no resulta ni productivo ni correcto, puesto que como explican Cook y Reichardt (1986), los atributos de un paradigma no se hallan ligados de modo inherente a ninguno de los dos métodos, ni cualitativos ni cuantitativos. Por consiguiente, ambos tipos o métodos de investigación, se pueden utilizar de modo apropiado con cualquier paradigma de investigación. Entendemos como estos autores (Cook y Reichardt, 1986), que se debe defender una

⁵⁰ Sobre el proceso de investigación cualitativa y las distintas etapas que lo componen, véase Denzin y Lincoln (1994). *Introduction. Entering the field of qualitative research.*

posición flexible, y que la elección de la investigación utilizada debe ser determinada por el contexto, es decir, debe también depender de las exigencias de la investigación de la que se trate. La combinación de métodos cualitativos y cuantitativos debe ser considerada, siempre que posibilite traspasar las limitaciones de unos y otros, y responder a los desafíos planteados por los temas estudiados o problemas que se deseen solucionar. La combinación y utilización de diversos métodos de investigación para el estudio de un mismo fenómeno, se llama triangulación (Denzin, 1997). A través de la triangulación, es decir, al medio por el cual la utilización conjunta de fuentes de datos, métodos y modelos de análisis, se pueden superar errores y fuentes de invalidez inherentes a datos, investigadores o métodos individuales.

En este marco, entendemos que la realidad humana y social, en toda su complejidad, no gana con ser investigada bajo la perspectiva y técnicas de uno solo de estos paradigmas. Entendemos como Emilio López-Barajas Zayas (1993), que en la investigación y en la evaluación, un enfoque integrado, ofrece una acción más cercana a la práctica educativa, y por extensión, se presenta como una posibilidad adecuada para resolver el problema de la disociación entre la teoría y la práctica en la ciencia de la educación. Además, en el campo de la investigación de la evaluación educacional existen varias razones para combinar métodos⁵¹. La acumulación de resultados de investigaciones cuantitativa y cualitativa permite mostrar la convergencia y complementariedad de resultados, ampliando la comprensión de los temas estudiados. Se pueden igualmente contrastar resultados y resolver conclusiones contradictorias dentro de un mismo estudio (Sautu, 2000). La variedad de los propósitos, a los cuales la investigación de la evaluación atiende, exige una variedad de métodos. Estos métodos empleados conjuntamente y utilizados con el mismo objetivo, se vigorizan, ofreciendo percepciones que no se pueden conseguir si son utilizados por separado. En definitiva, el empleo de múltiples técnicas, puede ayudar a la superación de los prejuicios inherentes a cada uno de los métodos (Cook y Reichardt, 1986).

Hechas estas consideraciones, reflexionaremos en este capítulo sobre aspectos metodológicos y presentaremos las principales partes de nuestra investigación empírica. Después de justificar y delimitar el problema de la investigación, presentar sus objetivos y el diseño seguido, el capítulo se estructurará en cuatro partes. Primero, estableceremos el procedimiento de investigación e instrumento de recogida de datos, y aspectos relacionados. Segundo, revisaremos el cuestionario seleccionado. Tercero, describiremos la manera de envío del cuestionario al PDI de la UNED (España). Y cuarto, presentaremos y describiremos las etapas metodológicas seguidas en el tratamiento estadístico de los datos.

⁵¹ Sobre los puntos fuertes de la investigación cualitativa y cuantitativa y una integración de estos dos métodos, véase Steckler et al. (1992).

4.1 Justificación y delimitación del problema

La RSU conlleva múltiples enfoques y la RS, en general remite ciertos aspectos específicos, propios de cada institución. De acuerdo con cuanto hemos expuesto en la primera parte de nuestra tesis, es obvio que la RS no se puede adoptar y aplicar de igual modo a todas las universidades, sino que cada universidad la debe utilizar y ajustar a sus propias características y necesidades. Cada estrategia de RS debe ser el resultado de un proceso de diálogo y negociación que se establece con todos los miembros de la comunidad académica, y que debe dar respuesta a sus intereses, necesidades y problemas, y realizarse de acuerdo con las características propias de cada miembro y grupo. Por ende, se justifican los estudios sobre la RS de cada universidad en particular (Díaz de Iparraguirre, 2008; Del Mar Zavala, 2009; De la Calle Maldonado de Guevara, 2010), como es el que proponemos en la presente investigación, de la RS en la UNED de España.

Asimismo, consideramos fundamental valorar la política institucional de RS de la UNED desde la perspectiva de sus grupos primarios, con base en su experiencia directa y cotidiana en la universidad. Hasta ahora, no se ha estudiado la aplicación práctica de la RS en esta universidad y se muestra esencial este estudio, puesto que complementará y enriquecerá nuestro trabajo, especialmente la información institucional sobre la RS y específicamente la RSU. De este modo, podremos contrastar la RS ideada por la UNED con la percepción de los miembros de la comunidad universitaria.

Ya hemos hecho notar que la RS es un tema muy amplio y complejo, y hemos visto que distintas organizaciones adoptan estrategias de RS según su ámbito de actuación. Por ejemplo, las empresas pueden adoptar la RSC, las universidades pueden adoptar la RS, más específicamente la RSU con todos o algún(os) de su(s) enfoque(s). A la vez, la RSU en particular está compuesta de distintos enfoques. Estas características –amplitud y carácter multifacético- dificultan un estudio profundo y global del tema. Por estas razones, se demuestra necesario acotar el ámbito de nuestra investigación, eligiéndose apenas la RS en el área de la universidad y solamente un enfoque de la RSU para profundizar en su estudio.

La valoración de la RSU en la UNED, que realizamos anteriormente, permitió observar lo siguiente, con relación a los tres enfoques que consideramos que forman este concepto:

- a) enfoque normativo: la UNED ha realizado un esfuerzo por identificar los principios que la caracterizan y orientan su actuación, y ha desarrollado sus propias herramientas.
- b) enfoque gerencial: consideramos que lo que existe es la RSC aplicada a la universidad.
- c) enfoque transformador: no se puede afirmar con total certidumbre si existe o no un enfoque transformador de la RSU en esta institución.

En este marco decidimos profundizar en el estudio del enfoque de la RSU que más desarrollado se encuentra en la UNED: el enfoque normativo. Indicamos anteriormente que

según esta perspectiva, la RSU se entiende como un conjunto de principios y valores que han de orientar las políticas y acciones de la universidad, y cuyo principal objetivo es hacer lo correcto en la vida en sociedad. En otras palabras, en la base del enfoque normativo se encuentran principios y valores.

Ahora bien, la UNED identificó y definió un conjunto de principios que sostienen y orientan su actuación, y creó herramientas propias que se basan en estos principios, sobre todo su Código de Conducta (UNED, s.f.a: 89-98). No obstante, la aplicación práctica de estos principios no ha sido estudiada y consideramos adecuado hacerlo tomando como punto de partida la percepción de los grupos universitarios sobre el tema. De este modo, podremos valorar la implementación de los principios y, por ende, profundizar en el análisis del enfoque normativo de la RSU.

Estas razones explican que hayamos decidido centrar nuestra investigación exclusivamente en el análisis de la situación real de los principios de la UNED. Asimismo, este estudio puede permitir a esta institución superar algunos de los desafíos que se le presentan en este ámbito. Primero, la UNED precisa buscar modos de conseguir distanciarse de las herramientas de RSC, desarrollando para ello instrumentos en los ámbitos educativo y pedagógico. Segundo, necesita crear herramientas que permitan valorar la implementación de los valores y principios inherentes a los instrumentos creados, principalmente, el Código de Conducta (UNED, s.f.a: 89-98).

4.2 Objetivos

Nuestro objetivo principal es investigar la RSU, específicamente su enfoque normativo y su propuesta específica en el caso de la UNED (España), con base en los principios de su Código de Conducta (UNED, s.f.a: 89-98). A partir de este estudio, conocer la implicación y opinión del PDI sobre la aplicación práctica de los principios de la RSU en la UNED. Es decir, traducir el concepto del enfoque normativo de la RSU y el modo cómo la UNED entiende este concepto, en métodos objetivos, que, en nuestro caso por medio de un cuestionario elaborado *ad hoc*, genere una escala que facilite la medición de la dimensión normativa de la RSU en la UNED.

Anteriormente, hemos presentado el perfil institucional de la UNED y realizado el análisis de su política de RS: hemos identificado las líneas de actuación, herramientas y organismos institucionales dedicados a la RS. Hemos presentado y reflexionado en profundidad sobre herramientas de los distintos enfoques de la RSU, especialmente:

1) Enfoque normativo:

- la misión y la visión (ya hemos hecho notar que la misión y la visión son herramientas de RSC; sin embargo, se muestran útiles para promover los valores que una universidad se propone practicar),

- los valores de la UNED,
- los principios para el código de conducta y el buen gobierno (UNED, s.f.b),
- el Código de Conducta de la UNED (UNED, s.f.a: 89-98),
- el *Subcódigo de conducta sobre materiales didácticos* (UNED, s.f.c) y
- declaraciones, códigos y acuerdos externos: *Declaración de las Universidades Españolas* (Comités de Bioética de las Universidades Españolas, 2003), *Código de Conducta de las Universidades en Materia de Cooperación al Desarrollo* (CRUE, 2005a), Pacto Mundial y PRME.

2) Enfoque gerencial:

- el *Informe de Responsabilidad Social de la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED) Año 2008* (UNED, 2008),
- la *Memoria de Responsabilidad Social y Sostenibilidad 2009-10* (UNED, s.f.a) y
- el *Plan Director de la UNED, 2010-2013* (UNED / VPAAE, 2010).

Estas herramientas sirvieron para realizar una valoración de la RSU en la UNED, permitiéndonos identificar el enfoque normativo como el más desarrollado en la UNED, y eligiendo estudiar la aplicación práctica de este enfoque.

Señalamos que establecemos metas temporales para nuestro estudio. Nuestra búsqueda bibliográfica terminó el día 14 de noviembre de 2011. Esta búsqueda incluye información sobre la política institucional de RS de la UNED, iniciada de modo oficial en 2008 y solidificada en 2009, con la constitución de la CRS de la UNED (González Alcántara, et al., 2010). Ya hemos hecho notar que los documentos institucionales que permitieron recopilar información general sobre la UNED hasta el fin de nuestra búsqueda bibliográfica son sobre todo relativos a este periodo.

Todos los esfuerzos emprendidos por la UNED indican un compromiso con la RS; asimismo, hemos establecido anteriormente el enfoque que consideramos que está más desarrollado en esta universidad y hemos justificado su estudio. Igualmente, hemos indicado que la aplicación práctica de los principios de la UNED no ha sido estudiada y consideramos adecuado hacerlo tomando como punto de partida, la percepción de los grupos universitarios sobre el tema. Volvemos a señalar que, de este modo, podremos valorar la implementación de los principios y, por ende, profundizar en el análisis del enfoque normativo de la RSU.

Ahora, nos proponemos investigar dos aspectos relacionados:

- 1) Por una parte, saber si la UNED (España) es una universidad socialmente responsable y
- 2) Por otra, si los principios de la RSU están siendo promovidos e implementados por y en esta universidad.

Para lograr estos objetivos, resulta fundamental valorar la aplicación práctica de los principios ideados por la UNED, desde la perspectiva de sus miembros; por razones que explicaremos más adelante hemos elegido al PDI para realizar esta valoración, con base en su experiencia directa y cotidiana en esta universidad. De este modo podremos:

- 1) Saber qué nota global le atribuye el PDI a la UNED en materia de RS. Esta nota global permite contrastar los resultados obtenidos en 2.
- 2) Conocer la opinión del PDI sobre los principios que se encuentran más desarrollados y, de esta manera, valorar el grado de aplicación de los principios de la UNED; es decir, identificar cuáles de los principios promovidos e implementados por la UNED están siendo asumidos.

En síntesis, pretendemos exponer la coherencia de la RSU expuesta en los principios de la UNED (objetivo 2), comparando los resultados de percepción del PDI con la nota global que se atribuye a la UNED en RS (objetivo 1). Los datos obtenidos para 1) y 2), permitieron intentar establecer un modelo de regresión que relacionara la nota global que el PDI le atribuye a la UNED en materia de RS (la variable dependiente es la nota), con las variables independientes o explicativas (los principios de la RSU). Los modelos de regresión sirven para hacer previsiones, o sea, utilizándose valores para variables explicativas, hacer una previsión para la variable dependiente.

Señalamos que el conjunto de principios que forma el enfoque normativo de la RSU en general, y los principios elegidos por la UNED, que forman parte de su interpretación específica de RS, son definiciones conceptuales; cada uno de estos principios es un criterio necesario para definir el estado de la RSU. Ahora bien, la carga de subjetividad de cada uno de estos principios individualmente considerados y del enfoque normativo de la RSU en general, requiere métodos de evaluación válidos y fiables. Asimismo, los objetivos anteriormente citados solamente se pueden lograr a través de herramientas metodológicas diseñadas específicamente para este fin. Compartimos el planteamiento de los participantes del proyecto Universidad: Construye País (Universidad: Construye País, 2004), para quienes la encuesta es un instrumento idóneo para observar la RSU. Sin embargo, la especificidad de la RSU obliga a que las encuestas que hemos identificado en la literatura sobre el tema y que presentaremos más adelante, sean modificadas de modo que reflejen las características específicas de la RS de cada universidad.

En este marco, nos proponemos crear un cuestionario propio para valorar el enfoque normativo de la RSU de la UNED. Por una parte, este cuestionario permitirá contestar a la pregunta principal de nuestra investigación y lograr los objetivos arriba indicados, especialmente valorar el grado de aplicación de los principios de esta institución en función de la información que recoge el cuestionario. Por otra, constituirá una herramienta de utilidad para valorar y monitorizar su actuación en el área del enfoque normativo de la RS.

4.3 Diseño de la investigación

En la primera parte de nuestro trabajo, realizamos un análisis documental de la estrategia y herramientas del enfoque normativo de RSU de la UNED, que nos permitieron seleccionar su Código de Conducta (UNED, s.f.a: 89-98) como el principal instrumento que expone los principios que orientan la actuación de esta universidad. Los apartados detallados a continuación componen el procedimiento de investigación y se estructurarán principalmente en los siguientes apartados:

- 1) Población y muestra,
- 2) Elección y construcción del instrumento de recogida de datos,
- 3) Revisión del cuestionario,
- 4) Envío del cuestionario al PDI de la UNED,
- 5) Etapas metodológicas seguidas en el tratamiento estadístico de los datos.

4.4 Procedimiento de investigación

Uno de los momentos fundamentales de nuestro trabajo ha sido la elección de la población y muestra. Debido a que nos proponemos estudiar la RS de la UNED y puesto que hemos establecido que es no solamente adecuado, sino también fundamental, valorar el enfoque normativo de la RSU según los grupos primarios de la universidad, resulta obvio que la población elegida serían los miembros de la UNED; en este marco, nuestra muestra es de carácter intencional. Sin embargo, el elevado número de miembros de la UNED y, como veremos más adelante, el hecho de que el instrumento de recogida de datos que hemos elegido (la encuesta del proyecto chileno Universidad Construye País) se presentara en tres versiones distintas, por estamentos (estudiantes, PDI y PAS), obligó a la elección de solamente un grupo primario a quien administrar la encuesta, el PDI.

Ya hemos hecho notar que la encuesta es una técnica idónea para ayudar las universidades a observar sus actividades y evaluar la percepción que los miembros y grupos de la comunidad académica tienen de su institución en materia de RS (Vallaeyes et al., 2009; Universidad: Construye País, 2004). Después de identificar y comparar varios cuestionarios⁵², seleccionamos y adoptamos como punto de partida para realizar la parte empírica de nuestra investigación, el cuestionario que consideramos más completo y adecuado para valorar el enfoque normativo de la RSU de la UNED: la encuesta del proyecto chileno Universidad: Construye País (Universidad: Construye País, 2004) (véase Capítulo 2). Esta encuesta presenta tres versiones, por estamentos: PAS, estudiantes y PDI. Principalmente debido a las dimensiones de la UNED, hemos decidido elegir sólo un grupo, y este ha sido el PDI debido al rol estratégico de este grupo en la universidad.

⁵² Vallaeyes (2006n, 2006o, 2006p, 2006q), Universidad: Construye País (2004), Universidad de Valladolid (2009a, 2009b), Domínguez Pachón y López Canseco (2009), y Larrán et al. (2011) y AAC&U (2008).

La especificidad de la RSU obliga a la revisión y modificación de herramientas metodológicas, de modo que puedan captar las características propias de la RS de cada universidad y valorar su estrategia específica. Por estas razones, hemos tenido de revisar y adaptar la encuesta del proyecto chileno de acuerdo a criterios específicos.

La encuesta que obtuvimos después de los cambios introducidos en función de estos criterios ha sido sometida a revisión por diversos expertos; varias de las sugerencias ofrecidas por estos expertos fueron incorporadas en la encuesta. De este trabajo resultó una encuesta propia para valorar el enfoque normativo de la RS de la UNED (España).

En un tercer momento, hemos creado esta encuesta utilizando la herramienta Google y la hemos enviado por correo electrónico al PDI de la UNED. Para ello, hemos tenido que visitar las páginas de las distintas facultades y escuelas de la UNED, y recolectar los correos electrónicos de su PDI. En resumen, los encuestados son el PDI de esta universidad, obedeciendo a la intencionalidad de conocer la opinión de este grupo sobre el enfoque normativo o los valores y principios de la RSU en aquella universidad. La participación ha sido voluntaria y en base a petición de PDI.

Finalmente, después de recibir los resultados, hemos seguido distintas etapas para analizar los datos. Estas etapas componen el estudio estadístico a partir del cual establecemos las conclusiones de nuestro trabajo.

4.4.1 Población y muestra

Una muestra es una parte representativa de un conjunto, población o universo, cuyas características debe reproducir en pequeño lo más exactamente posible. Los datos obtenidos de una muestra, elegida correctamente y en la proporción adecuada, son válidos para el universo de la población, dentro de los límites de error y probabilidad determinados estadísticamente.

La elección de una muestra de la población que se pretende estudiar, para realizar trabajos de investigación es una solución frecuentemente utilizada por razones prácticas, de tiempo, coste y complejidad de la recogida, clasificación y análisis de los datos. En este marco, las muestras permiten a través de un número reducido, estudiar todo un conjunto, población o universo de elementos, lo que presenta varias ventajas, sobre todo, economía, rapidez y resultados precisos.

No obstante, la muestra debe presentar determinadas condiciones para lograr estos objetivos. Primero, la muestra tiene que representar al universo. Segundo, su amplitud debe ser estadísticamente proporcionada a la magnitud de tal universo. Tercero, debe presentar ausencia de distorsión en la elección de los elementos de la muestra, para que no resulte viciada (Arnau (Dir.), 1978).

Una muestra está formada de dos elementos: la base y la unidad de la misma. La base es la población de la que se obtiene, que puede estar o no censada. En nuestro estudio, la población total, son miembros de la UNED de España (estudiantes, PDI y PAS) y la muestra escogida para la investigación, es una parte de la población total, representativa de uno de estos grupos (PDI).

Más información sobre la muestra de nuestro estudio será ofrecida más adelante, en los apartados sobre los sujetos, el procedimiento seguido, el modo de recolección de direcciones de correo electrónico, la descripción de los criterios de exclusión y selección, y el envío del cuestionario Google.

4.4.1.1 El Personal Docente e Investigador: su rol estratégico y justificación de la elección de este grupo

Hemos indicado anteriormente que los principales grupos universitarios son los estudiantes, el PAS y el PDI. Este último grupo tiene un rol central en la universidad, puesto que realiza las misiones tradicionales de la institución, la docencia e investigación. O sea, el PDI, junto con los estudiantes, constituye el grupo implicado directamente en el proceso de enseñanza-aprendizaje que se desarrolla en las instituciones de enseñanza, y realiza la labor investigadora que también caracteriza estas instituciones. Por ello, deben ser coautores de políticas y estrategias académicas, como la RS. Volvemos a señalar que la estrategia de RS debe ser fruto del diálogo, participación e implicación de todos los grupos.

De hecho, el PDI forma uno de los grupos que en materia de RSU, más posibilidades presenta de valorar integralmente la estrategia de RS y el enfoque normativo de la RSU de una universidad. Esto se debe a que la actuación y trabajo realizado por el PDI se encuentran directamente relacionados con todos los enfoques de la RSU: normativo, gerencial y transformador.

Primero, en sus tareas docentes, el PDI puede elegir los valores y principios que van a guiar su actuación, que va a promover en sus clases, fomentar y adoptar en la formación de sus alumnos, etc. Igualmente, en sus tareas investigadoras, puede decidir de qué modo desarrollar su labor, con base en qué valores y principios, declaraciones, etc.

Segundo, tiene un rol estratégico en la valoración de los impactos propios de la RSU: los impactos organizacionales (laboral y ambiental), educativos, sociales y cognitivos (Vallaey et al., 2009). Es decir, si el análisis que hemos realizado de los documentos institucionales de la UNED puede ayudar a entender los impactos económicos, sociales y medioambientales generados por la universidad, presenta serias limitaciones para el estudio de impactos específicos del ámbito académico, por ejemplo, los impactos educativos y cognitivos.

Tercero, el PDI puede realizar, participar o pedir a sus alumnos que realicen actividades que permitan lograr el cambio social. Igualmente, el PDI puede promover el tema de la RS en sus clases, trabajar este tema de modo transversal en el currículo, crear materiales y contenidos sobre la RS y la RSU, investigar la RS y la RSU, actuar junto a los grupos directivos y de gestión para cambiar políticas institucionales, mejorar la estrategia de RS, etc.

Para acabar, señalamos que el PDI de la UNED representa un grupo de fácil acceso para la investigadora, que es doctoranda del Departamento de Teoría de la Educación y Pedagogía Social, Facultad de Educación de esta universidad.

4.4.2 Elección y construcción del instrumento de recogida de datos

Para lograr los objetivos de nuestra investigación elegimos la encuesta. La encuesta es un procedimiento de investigación, dentro de los diseños de investigación descriptivos (no experimentales), con el que el investigador busca recopilar datos por medio de un cuestionario⁵³ (o sea, un instrumento de recogida de datos) previamente diseñado, sin modificar el entorno ni el fenómeno donde se recoge la información. Los datos se obtienen realizando un conjunto de preguntas dirigidas a una muestra representativa o al conjunto total de la población en estudio, frecuentemente personas o instituciones, con el fin de conocer estados de opinión, ideas, características o hechos específicos.

En este marco, decidimos utilizar el cuestionario para recopilar y analizar información que nos permitiera valorar la aplicación práctica de los principios de RSU de la UNED, según la percepción de sus grupos primarios. Esto se debe a varias razones. Primero, consideramos fundamental utilizar de modo complementario, métodos cualitativos y cuantitativos. Ya hemos hecho notar al inicio de nuestro estudio, las ventajas de emplear estos dos métodos de modo complementario, principalmente las posibilidades que un enfoque integrado ofrece, de resolver el problema de la disociación entre la teoría y la práctica en la ciencia de la educación. Por ello, adoptamos los paradigmas en nuestro estudio.

Específicamente en el caso de la encuesta como un método o técnica de investigación, resulta importante señalar que la encuesta presenta una excelente manera de solucionar cuestiones relacionadas con la representatividad. Es decir, es la única opción realista de estudiar conjuntos, universos o poblaciones compuestas de cientos o miles de personas como es el caso de la UNED de España⁵⁴.

⁵³ Ahora que establecemos la distinción metodológica entre encuesta y cuestionario, importa señalar que utilizaremos indistintamente las dos palabras (encuesta y cuestionario) para referir el instrumento de recogida de datos (el cuestionario).

⁵⁴ Hemos visto anteriormente (Capítulo 3) que además de los más de 1.400 profesores e investigadores que trabajan en la sede central, la UNED cuenta con más de 7.000 profesores-tutores, repartidos por sus Centros Asociados.

Las encuestas sirven para explorar un aspecto específico, después de que se tiene una buena perspectiva del conjunto. En otras palabras, la encuesta es un producto del conocimiento del investigador sobre el sistema (en nuestro caso la RSU) y el investigador puede adaptar la encuesta a un tema específico (el enfoque normativo de la RSU). Igualmente, se pueden utilizar cuestionarios ya creados para testar hipótesis sobre determinados comportamientos o concepciones. Sin embargo, se debe establecer la relevancia de una cierta encuesta para la cultura o subcultura objeto de estudio, antes de utilizarla (Fetterman, 1989). Igualmente, es fundamental seleccionar una población estadísticamente representativa del universo que nos proponemos investigar, y tomar en cuenta aspectos relacionados específicamente con la redacción de la encuesta, que expondremos más adelante.

Segundo, a través de la encuesta, podemos contraponer los resultados obtenidos en el análisis descriptivo que hemos realizado de los documentos institucionales de RS de la UNED, con la perspectiva de uno de sus grupos primarios sobre el tema.

Tercero, debido a la importancia que la encuesta tiene en el estudio de la RSU, compartimos el planteamiento de los participantes del proyecto Universidad: Construye País (Universidad: Construye País, 2004), para quienes la encuesta es un instrumento idóneo para observar la RSU, lográndose, además, con su utilización, otros objetivos fundamentales para la realización del proyecto institucional de la RSU.

De acuerdo con esta misma fuente (Universidad: Construye País, 2004), las encuestas posibilitan el logro de un objetivo global, el de identificar los valores y principios adoptados, y determinar el grado de implementación y desarrollo de los valores y principios de la RSU, que deben orientar la actividad administrativa y las misiones de toda universidad que se declare socialmente responsable. Estos principios y valores son fundamentales, puesto que constituyen la orientación ética que ha de guiar al comportamiento humano y al de la organización, en una dirección hacia una mejor humanidad, seguridad y paz (Universidad: Construye País, 2004).

Asimismo, la encuesta permite identificar el currículo oculto universitario (Díaz de Iparraguirre, 2008), ayudar las universidades a observar sus actividades, desde una perspectiva socialmente responsable, y evaluar la percepción que los grupos universitarios tienen de la universidad en materia de RS (Vallaes et al., 2009; Universidad: Construye País, 2004). Se pueden conocer las expectativas⁵⁵, especificidades y necesidades de los miembros de la comunidad académica, relativos a la RSU. De este modo, las encuestas posibilitan el diálogo, uno de los componentes fundamentales de la RS, en materia de

⁵⁵ Consideramos que la universidad socialmente responsable debe ser capaz de satisfacer las expectativas que sobre su comportamiento y resultados mantienen sus miembros, cumpliendo con los principios básicos de transparencia y verificación externa.

expectativas, intereses, objetivos, preocupaciones, problemas, diferencias (etarias, sexuales, de orientación sexual, religiosas, económicas, sociales, raciales o étnicas, profesionales, educativas, lingüísticas, investigativas, de servicio comunitario, culturales, medios y tecnologías disponibles o accesibles, etc.) y necesidades específicas y especiales (físicas, cognitivas u otras) de los grupos universitarios.

Además, a través de la realización de unos cuestionarios dirigidos a los estudiantes, PAS y PDI, se contribuye a difundir el tema de la RS dentro de la universidad, proporcionando información para tomar acciones concretas en este ámbito.

Todas las posibilidades y ventajas que la encuesta presenta, han dado como resultado la creación y realización de varias encuestas junto a las universidades que asumen la RS⁵⁶, desde los enfoques normativo y/o gerencial. Entre otros, destaca las encuestas realizadas por Vallaey (2006n, 2006o, 2006p, 2006q), Universidad: Construye País (2004), Universidad de Valladolid (2009a, 2009b), Domínguez Pachón y López Canseco (2009), y Larrán et al. (2011) y AAC&U (2008).

François Vallaey (2006n, 2006o, 2006p, 2006q) ha desarrollado varios cuestionarios dirigidos a los grupos primarios de la universidad, para evaluar su opinión sobre la formación ética y socialmente responsable que están impartiendo en la universidad: “Focus groups con docentes acerca de su evaluación de la formación ética y socialmente responsable que están impartiendo en la universidad” (Vallaey, 2006n), “Focus groups con estudiantes acerca de su evaluación de la formación ética y socialmente responsable que están recibiendo en la universidad” (Vallaey, 2006o), “Focus group con ex alumnos acerca de su evaluación de la formación ética y para el desarrollo humano sostenible que hayan recibido en la universidad” (Vallaey, 2006p), “Focus group con personal administrativo acerca de su percepción de la relación con la ética en la universidad” (Vallaey, 2006q).

En el ámbito del proyecto Universidad: Construye País (Universidad: Construye País, 2003, 2006), se han creado encuestas acerca de la percepción sobre los valores de la RS en las

⁵⁶ La encuesta ha sido también utilizada para conocer la opinión sobre la RS de varios grupos secundarios, en las escuelas. Véase, por ejemplo, la tesis *Parent's Perceptions of Social Responsibility: A Case Study of Social Responsibility in One Elementary School* (Baghaei, Mojdeh, 2005) y el estudio realizado por Li et al. (2008), que testó la validez y fiabilidad de un modelo de dos factores del *Personal and Social Responsibility Questionnaire*, y examinó las relaciones entre las percepciones de la responsabilidad social y personal, y las motivaciones intrínsecas en Educación Física (Deporte) (Li et al., 2008).

Una encuesta, no sobre la RSU, sino sobre la RS del universitario, ha sido creada por Carmen de la Calle Maldonado de Guevara (2010): La formación de la responsabilidad social del universitario: un estudio empírico (De la Calle Maldonado de Guevara, 2010)

universidades chilenas, dirigidas a los grupos primarios de la universidad⁵⁷ (Universidad: Construye País, 2004).

La Universidad de Valladolid (UVa) (2009a, 2009b) en el ámbito del proyecto Factoría de Responsabilidad Social (UVa, 2009c), ha desarrollado investigaciones sobre la percepción de la RSU en los estudiantes de la Universidad de Valladolid y en su formación universitaria: *Responsabilidad Social en la Universidad de Valladolid: Actitudes del Alumnado* (UVa, 2009a) y *Responsabilidad Social en la Universidad de Valladolid: Su presencia en la formación universitaria* (UVa, 2009b).

Las académicas María Jesús Domínguez Pachón y Eva López Canseco (2009), de la Universidad de León, han realizado un sondeo a estudiantes sobre sus puntos de vista en torno a la responsabilidad social universitaria, con relación a la visión que tienen de la universidad y de su rol, el tipo de formación que ofrece a los estudiantes y sobre cómo esta se proyecta en la comunidad, cómo asume una perspectiva humanista o trabaja el tema de los valores universitarios.

En el marco del proyecto *Memoria de Responsabilidad Social de las Universidades Andaluzas*, financiado por el FCSUPA, Larrán et al. (2011) han realizado un estudio, basado en un cuestionario sobre la opinión del PDI, PAS y alumnos de las universidades públicas andaluzas, acerca de varios aspectos relacionados con la responsabilidad social: el conocimiento sobre la responsabilidad social; los factores que influyen en el desarrollo e implantación de la responsabilidad social en el ámbito empresarial; la valoración de la información que sobre RSC publican las empresas; la aplicabilidad de la RS al ámbito universitario y posibles beneficios que aportaría; la inclusión de la RS en la actividad docente e investigadora (Larrán et al., 2011).

Ya hemos indicado anteriormente que la AAC&U (2008) ha creado una encuesta, en el ámbito del programa *Core Commitments: Educating Students for Personal and Social Responsibility*. Esta encuesta se basa en las cinco dimensiones de la responsabilidad personal y social, identificadas por el equipo de AAC&U: la búsqueda de la excelencia, el cultivo de la integridad personal y académica, la contribución a una comunidad más amplia, la toma en serio de las perspectivas de los demás, el desarrollo de la competencia en el razonamiento ético y moral y la acción. AAC&U ha identificado los rasgos de carácter asociados con las cinco dimensiones, los ha definido y explicado su importancia. A través de un conjunto de preguntas relacionadas con cada una de estas dimensiones, esta encuesta permite valorar si el “clima” que se vive en la universidad promueve estas dimensiones y, por ende, la responsabilidad personal y social en los miembros de la comunidad académica, especialmente los estudiantes.

⁵⁷ El único estudio que hemos encontrado sobre la aplicación de estas encuestas, ha sido el realizado por Jiménez de la Jara (2008) en la Universidad Católica de Temuco, donde fue aplicado por el Centro de Ética y Responsabilidad Social Universitaria en los años 2005 y 2007.

Compartimos el planteamiento de AAC&U (2008), para quien el desarrollo de la responsabilidad personal y social es acumulativo, se construye en base a previos conocimientos y experiencias, y debe ser valorada a lo largo del tiempo, periódicamente.

Asimismo, debido al carácter voluntario de la RS, para evaluar la eficiencia y eficacia de los valores de la RS y de los sistemas de gestión socialmente responsables, y, por ende, de la propia RSU, es no solamente importante, sino imprescindible acudir a la opinión o percepción de los grupos universitarios, especialmente los grupos primarios, una percepción basada en su experiencia directa y cotidiana en la universidad. De este modo, se puede determinar si los valores y sistemas de gestión socialmente responsables han sido comunicados, adoptados y negociados con las distintas partes afectadas, y, finalmente, traducidos a la práctica, a través de la participación social o de otro modo.

El desconocimiento de los valores y sistemas de gestión socialmente responsables por los miembros de la comunidad universitaria, o su ausencia en los procesos de diálogo y negociaciones, o en los momentos de toma de decisiones sobre la RS, representa una incomprensión o una interpretación desajustada, incorrecta o deficiente del concepto de RS, basado en el diálogo, la participación de los grupos de la universidad y la transparencia. Así, la inclusión de las personas que se encuentran directamente relacionadas con la universidad y cuyas vidas y trabajo se ven afectados por las decisiones que la institución toma, resulta fundamental para la existencia de la RS; incluso, el carácter orgánico del concepto, en constante cambio y evolución, demanda la participación de estas personas no solamente en su construcción, sino también en su valoración y revisión. De este modo, se asegura la continuidad y el éxito de la estrategia de RS de la universidad.

Para valorar la opinión del PDI sobre la aplicación práctica de los principios de la RSU de la UNED decidimos adoptar la encuesta creada por el proyecto Universidad: Construye País (Universidad: Construye País, 2004) (Anexo 3). Pese al gran número de propuestas para valorar la RS⁵⁸, esta herramienta es la más completa que hemos encontrado, fruto de un largo trabajo específicamente sobre la RSU, realizado de modo institucional, por un elevado número de universidades. Consideramos que esta encuesta, debido a sus características y fines a que se destina, permitirá lograr el objetivo de nuestra investigación: valorar la aplicación práctica de los principios ideados por la UNED, desde la perspectiva de uno de sus grupos primarios.

No obstante la idoneidad de esta encuesta, ha sido creada para la realidad universitaria chilena, no española. O sea, es una herramienta diseñada para ser aplicada en un contexto con características distintas al que nos proponemos estudiar. Igualmente, al comparar los principios elegidos por la iniciativa chilena, y los principios de la UNED de España hemos

⁵⁸ Además de las propuestas que hemos terminado de presentar, que permiten analizar y/o evaluar la RS en el área universitaria, hemos encontrado otras herramientas: Díaz de Iparraguirre (2008), Hay, Gray y Smith (1989), The Talloires Network (2007), AUSJAL (2008), y Yazmin Cruz López (2009a).

observado algunas diferencias. Estas razones nos obligaron a revisar y realizar cambios en este instrumento, según varios criterios que exponemos a continuación.

4.4.2.1 Criterios adoptados en la revisión del cuestionario del proyecto Universidad: Construye País (2004) y su adaptación al modelo Responsabilidad Social Universitaria de la UNED (España)

Los criterios en función de los cuales realizamos modificaciones en el cuestionario chileno (Universidad: Construye País, 2004) son los siguientes:

- 1) el lenguaje y cuestiones terminológicas.
- 2) el contexto. La encuesta chilena se redactó para encuestados locales, o sea, miembros de la comunidad universitaria chilena, por ende, personas de Chile, un país de América del Sur. Esta población y su país (los chilenos y Chile) presentan características distintas a las de los españoles y España. O sea, los dos países son distintos en varias áreas (geografía, salud, economía, sociedad, historia, política, población, etc.) y sus universidades también.
- 3) los principios de la RSU. Es obvio que los principios de la encuesta del proyecto chileno tendrán de ser revisados, puesto que han sido consensuados por universidades chilenas y no por la UNED. Por lo tanto, a pesar de la idoneidad que la encuesta chilena presenta para lograr los objetivos de nuestra investigación, el objeto de nuestro estudio (la RS de esta universidad española) y nuestro constructo de investigación (el enfoque normativo de la RSU) nos obliga a revisar esta herramienta y adaptarla al perfil de nuestros encuestados y a la realidad y contexto de su institución (la UNED española). Señalamos la importancia de estos principios puesto que forman las dimensiones del constructo o aspecto a medir: el enfoque normativo de la RSU en la UNED.
- 4) el medio utilizado para realizar el cuestionario. El cuestionario chileno se presenta en papel, o sea, en formato no digital. Por cuestiones logísticas (la doctoranda no se encuentra en España), medioambientales (ahorrar en papel) y de fácil acceso por parte de los encuestados a internet, hemos decidido realizar el cuestionario utilizando la herramienta Google.
- 5) el perfil del encuestado. Puesto que la encuesta que nos proponemos crear es para ser administrada específicamente al PDI de la UNED, consideramos pertinente crear un conjunto de varias preguntas que permitan obtener un perfil más detallado del encuestado; de este modo, se pueden tomar acciones concretas en segmentos específicos de la población.

4.4.2.1.1 Lenguaje y cuestiones terminológicas

El primer criterio obligó a reformular varias de las afirmaciones y terminología empleada en la encuesta chilena, por distintas razones. Después de leer, revisar y analizar la encuesta, observamos que necesitábamos introducir cambios para:

- a) adecuar el lenguaje al perfil del encuestado, el PDI de la UNED.
- b) encontrar palabras o expresiones cuyo contenido semántico fuera más adecuado a los significados o comprensión de las afirmaciones.
- c) adecuar el lenguaje al idioma del encuestado (castellano).
- d) adecuar los contenidos de la encuesta a la realidad de la UNED.
- e) corregir aspectos gramaticales o lingüísticos.
- f) mejorar aspectos de la encuesta que permitieran facilitar la lectura y la comprensión.
- g) evitar redundancias y repetición de preguntas o contenidos.
- h) reflejar la opinión de la investigadora.
- i) adecuar las instrucciones de la encuesta a la nueva versión creada.

A continuación, describimos los cambios e indicamos las frases a que se corresponden.

a) Adecuación del lenguaje al perfil del encuestado

En la encuesta chilena, se observa la utilización aislada de la palabra “docente” para definir los miembros del PDI. Puesto que en las universidades los docentes realizan también trabajo de investigación, hemos decidido agregar la función investigadora a la función docente. El grupo universitario PDI describe precisamente las dos funciones. Así, hemos introducido cambios que reflejan las dos funciones (docente e investigadora), en el título de la encuesta (Encuesta a docentes e investigadores) y en las afirmaciones 1, 2, 3, 4, 6, 7, 9, 10, 11, 13, 14, 15, 19, 20, 22, 48, 57, 58 y 63. La afirmación 9 requirió un cambio adicional, relacionado con la tarea investigadora, que suele demandar en su realización el empleo de “técnicas” de investigación.

Hemos considerado reformular las preguntas que no tienen al personal docente e investigador como sujeto (2, 23, 24, 26, 27, 32, 44, 56, 62) porque en nuestra investigación no realizaremos encuestas a los tres grupos universitarios (PAS, PDI y estudiantes), sino solamente al PDI. Sin embargo, decidimos no cambiar estas afirmaciones por varias razones. El grupo con el que el PDI interactúa de modo regular y más directamente en su labor diaria, es el de los estudiantes; es con ellos que los docentes realizan su trabajo. En otras palabras, el acto educativo o proceso de enseñanza-aprendizaje se desarrolla entre estos dos grupos. Pero es una relación que se establece en un contexto institucional específico y la universidad tiene un papel importante que jugar en los lazos que se crean entre PDI y estudiantes. Especialmente, en las áreas curriculares y pedagógicas, que permiten el desarrollo de valores y principios propios de la RSU y, por ende, la implementación del enfoque normativo de la RSU a nivel institucional.

Así, estas afirmaciones permiten conocer varios aspectos de la relación que se establece entre PDI y alumnos, y la formación que se está impartiendo en la UNED (España): el tipo de enseñanza que los docentes de la UNED (España) están impartiendo y, por ende, que perfil de alumno/persona se está moldeando (23, 24, 26, 32, 44); el modo cómo la UNED

(España) encara o maneja la relación entre PDI y estudiantes, desde la perspectiva del PDI (2); las orientaciones o políticas institucionales de la UNED (España) que afectan directamente a los estudiantes, y cómo el PDI entiende estas directivas (27, 56, 62).

b) Aspectos semánticos

Hemos decidido cambiar la afirmación número 9 para reflejar la libertad que la universidad les ofrece a sus docentes e investigadores, para utilizar metodologías y técnicas de su elección, no necesaria o exclusivamente “innovadoras”, pero que también pueden incluir este último tipo de metodologías y técnicas.

En la afirmación número 19, hemos decidido remplazar “grupos o comunidades de escasos recursos” por “personas de escasos recursos” por varias razones. Primero, la frase resulta más corta. Segundo, los grupos y las comunidades están compuestas de personas y, en el marco de la RS, se incluye también la responsabilidad individual, lo que significa no solamente la responsabilidad de individuos ayudar a grupos o comunidades, sino también ofrecer ayuda personal, a otros individuos.

En el contexto de la afirmación número 31 (salud), consideramos más adecuado el sustantivo “autoprevención”.

En la afirmación número 34, la palabra “cigarrillos” no incluye todos los productos hechos de tabaco. Por esta razón, la hemos cambiado por “tabaco”.

En la afirmación número 35, hemos decidido emplear un término más específico que “basura”, la palabra “residuos”.

En la afirmación número 37, la palabra “razas” ha sido remplazada por la palabra “etnias”, puesto que la raza humana, a la cual la afirmación refiere, es sólo una.

En la afirmación número 42, hemos decidido cambiar “infraestructura (...) adecuada” por “infraestructuras accesibles”. Hemos remplazado al adjetivo “adecuada” por “accesible” porque la existencia de infraestructuras adecuadas no significa que sean accesibles a personas con discapacidad.

En la pregunta que se presenta al final de la encuesta, hemos decidido añadir el valor cero (0) para representar la ausencia de Responsabilidad Social, porque es nuestra opinión que el número uno (1) refleja alguna presencia de este elemento. Igualmente, no consideramos que el opuesto de “ausencia” sea “excelencia”, así que hemos cambiado esta última palabra por “presencia”.

c) Adecuación al lenguaje del encuestado (castellano)

En la afirmación número 33, hemos cambiado el verbo “economizar” por el verbo “ahorrar” -y, por extensión, la preposición que lo acompaña (“en”)-, porque en castellano es más común la utilización del verbo “ahorrar” que “economizar”.

En la afirmación número 35, cambiamos la palabra “depósitos” por “contenedores” porque en castellano esta última es empleada más comúnmente que la anterior.

La expresión “con apego a” resulta poco común en España. Por esta razón la hemos remplazado por “a favor de”, en la afirmación número 43.

En la afirmación número 62, la palabra “malla” resulta poco común en este contexto, en España. La hemos cambiado por “trayectos”.

En la afirmación número 42, hemos cambiado la palabra “discapitados” por un término más adecuado para describir este grupo: “personas con discapacidad”.

d) Adecuación a la realidad de la UNED

En el análisis de los documentos institucionales de la UNED hemos hallado la adopción de declaraciones o acuerdos externos⁵⁹. Por esta razón, hemos decidido agregar el verbo “adoptar” a la afirmación número 5.

En la afirmación número 22, hemos decidido remplazar la palabra “funcionarios” por “personal de administración y servicios” (PAS) porque este último término es el empleado en el ámbito de las universidades de España (PAS).

e) Corrección gramatical/lingüística: coherencia verbal, puntuación y ortografía (mayúsculas/minúsculas).

Consideramos pertinente, desde un punto de vista gramatical y sintáctico, introducir cambios en las afirmaciones números 17, 36, 50 y 65.

Todos los verbos de la encuesta se encuentran en presente, a excepción de la afirmación número 5. Por una cuestión de coherencia verbal hemos decidido escribir los verbos de esta afirmación en presente. Así: “5. Adopta o elabora criterios y parámetros claros para las investigaciones con seres humanos”.

Puesto que todos los ítems que forman la encuesta son afirmaciones, hemos decidido cambiar los dos puntos al final de cada afirmación por un punto final.

⁵⁹ Declaraciones, códigos y acuerdos externos a los que se adhirió la UNED (España): *Declaración de las Universidades Españolas* (Comités de Bioética de las Universidades Españolas, 2003), *Código de Conducta de las Universidades en Materia de Cooperación al Desarrollo* (CRUE, 2005a), Pacto Mundial y PRME.

En el título “5. Bien Común y equidad”, la palabra común se escribió con minúscula porque en este contexto no es un nombre propio y no inicia la frase.

f) Facilidad de lectura y comprensión

La afirmación 22 no es fácil de entender. Por ello, la hemos reformulado: 22. Realiza actividades en las que participan docentes e investigadores, personal de administración y servicios, y estudiantes.

En la afirmación número 23, la parte de la frase “una instancia de servicio a los demás” nos aparece demasiado elaborada. Por esta razón, la hemos decidido escribir de modo más sencillo, cambiándola por “un servicio a los demás”.

En la afirmación número 53, la palabra “valóricos” remite para valores, pero no es reconocida por el diccionario. Por ello, la hemos remplazado por la expresión “aspectos éticos”.

En la afirmación número 62, la última parte de la frase resulta confusa, así que hemos decidido cambiarla. En vez de “tomar cursos de otras disciplinas.”, escribimos “Tiene mallas curriculares que exigen a los estudiantes tomar asignaturas de otras áreas de estudio.”

En la afirmación número 42, el verbo “posee” es demasiado elaborado y, por ello, lo hemos cambiado a “cuenta con”. Asimismo, el adverbio “especialmente” no nos apareció necesario para la comprensión de la frase y por ello lo hemos eliminado.

La afirmación número 58 (58. Da especial reconocimiento a las actividades de docencia e investigación de sus académicos.) presentaba algunas dificultades de comprensión (¿qué actividades?) y por ello la hemos reformulado: 58. Da especial reconocimiento al buen desempeño de sus docentes e investigadores.

g) Redundancias y repetición de preguntas o contenidos

La afirmación número 6 presenta un contenido similar al de la pregunta número 55. Puesto que la afirmación número 6 se integra en el principio 1. Dignidad de la persona, hemos decidido cambiar esta afirmación para reflejar las oportunidades de desarrollo personal que la universidad ofrece a sus docentes e investigadores.

La afirmación 21 presenta repetición de los contenidos de las afirmaciones 1, 2 y 37. Por esta razón la eliminamos y remplazamos por una afirmación que no se encontraba en la encuesta, y que refleja aspectos relacionados con el principio en el que se integra (4. Sociabilidad y solidaridad).

Los contenidos de la afirmación 45 se encuentran contemplados en las afirmaciones del principio 13. Transparencia y rendición de cuentas. Por esta razón, la hemos remplazado por otra afirmación que consideramos importante averiguar, en el ámbito de la RSU y del principio 8. Compromiso con la verdad: 45. Pondera detenidamente las relaciones que establece con las empresas.

Hemos decidido eliminar las partes de las afirmaciones 49 y 57 que se refieren al conocimiento de criterios (49) y sistemas de evaluación (57) porque la falta de conocimiento se puede identificar en una de entre las varias opciones de respuesta: No sabe.

En las afirmaciones del principio 7. Aceptación y aprecio de la diversidad no existe ninguna afirmación que refleje la diversidad de elecciones u orientaciones sexuales. Puesto que nos parece importante este punto y debido a que los contenidos de la afirmación número 40 se encuentran en determinada medida contemplados en las afirmaciones número 12 y 18, hemos decidido eliminar la afirmación número 40, remplazándola por una afirmación sobre elecciones u orientaciones sexuales, que no se encontraba contemplada en la encuesta original.

Hemos eliminado la afirmación número 60 y la hemos remplazado por otra. Primero, la afirmación 60 (60. Promueve la innovación de los métodos de enseñanza.) repetía los contenidos de la afirmación número 9, que hemos reformulado. Segundo, no consideramos que la innovación se encuentre relacionada con la calidad (10. Excelencia). Consideramos que la innovación es un aspecto importante de la docencia e investigación, pero no justificaba la realización de dos afirmaciones sobre el tema (59 y 60) en el mismo principio. Por estas razones, decidimos crear una nueva afirmación, que valora claramente la calidad de la formación e investigación (60. Se preocupa de que su formación e investigación sean de calidad).

h) Cuestiones de elección personal

La doctoranda considera que en espacios públicos cerrados se debe prohibir (no limitar) el consumo de tabaco. Por esta razón, se cambió la afirmación número 34.

Hemos decidido cambiar la afirmación 38 porque consideramos que en este principio (7. Aceptación y aprecio de la diversidad), se debe incluir la aceptación y aprecio de las personas que eligen no tener religión o optar por determinadas filosofías de vida. Así, hemos añadido a “tendencias religiosas”, “tendencias no religiosas” y “creencias espirituales”.

Hemos decidido cambiar la afirmación 39 porque consideramos que en este principio (7. Aceptación y aprecio de la diversidad), se debe incluir la aceptación y aprecio de las personas que eligen no tener partido político, no pertenecer a ningún partido político o tener opinión en el área de la política.

La palabra “excelencia” representa un concepto vacío, sin significado, y por ello la hemos decidido remplazar por “calidad” en la afirmación número 57.

i) Instrucciones para contestar la encuesta

Las instrucciones para contestar la encuesta también han requerido cambios. Primero, la encuesta de nuestra investigación se dirige solamente a un grupo universitario, el PDI. Así, todos los momentos de las instrucciones de la encuesta original que aluden a otros grupos o la elección de sólo un grupo se han cambiado. Segundo, hemos decidido eliminar parte del texto para hacerlo más breve, evitando el posible cansancio que la lectura de cuestionarios largos conlleva. Tercero, para los efectos de nuestra investigación (el estudio de un grupo específico, el PDI), ampliamos el número de preguntas sobre el perfil de los encuestados. Cuarto, algunas partes de las instrucciones originales (Anexo 3) han requerido cambios, relacionados con el medio utilizado para realizar la encuesta, distinto al original en papel.

4.4.2.1.2 Contexto de España

En cuanto al segundo criterio, encontramos una afirmación de la encuesta chilena en la que consideramos pertinente introducir cambios.

Debido a la nula representación que la población indígena tiene en España, hemos decidido omitir este grupo de la afirmación referente a los grupos especiales, 41. Da facilidad de acceso a grupos especiales (discapacitados, indígenas, etc.) (Grupo 7. Aceptación y aprecio de la diversidad). Con base en la realidad de la UNED (España), hemos incluido en los grupos especiales, además de las personas con discapacidad, a presos e inmigrantes: 41. Da facilidad de acceso a grupos especiales (discapacitados, presos, inmigrantes, etc.).

4.4.2.1.3 Principios de la Responsabilidad Social Universitaria

Con relación al tercer criterio (los principios de la RSU), a partir de la comparación de los principios presentes en la encuesta del proyecto chileno y los principios de la UNED, se observa que hay principios comunes a los dos, y principios distintos o que no se encuentran presentes en la encuesta creada por la iniciativa *Universidad: Construye País* (Universidad: Construye País, 2004).

Los principios comunes son: verdad, libertad, integridad y excelencia, aunque este último venga asociado a la competitividad. Los principios de respeto y trato equitativo de las personas (UNED), encuentran correspondencia en gran medida en los principios dignidad de la persona y bien común y equidad social, y (en menor grado) también en los principios de: aceptación y aprecio de la diversidad, ciudadanía, democracia y participación, y sociabilidad y solidaridad para la convivencia (Universidad: Construye País, 2004). Los principios de responsabilidad hacia el entorno y compromiso social (UNED) se pueden

entender en correspondencia con el principio desarrollo sostenible y medioambiente (Universidad: Construye País, 2004).

Los principios de interdependencia e interdisciplinariedad se encuentran presentes en la encuesta del proyecto *Universidad: Construye País* (Universidad: Construye País, 2004), pero no forman parte del conjunto de principios elegido por la UNED. Por otra parte, los principios utilidad y cercanía, transparencia y rendición de cuentas de la UNED, no se encuentran presentes en la encuesta del proyecto *Universidad: Construye País* (Universidad: Construye País, 2004).

Tabla 6 Comparación de los principios UNED y principios Universidad: Construye País (Universidad: Construye País, 2004)

Principios Institución	Principios comunes	Principios que se corresponden en grande medida			Principios que corresponden en menor grado	Principios que no se corresponden	
UNED	Verdad Libertad Integridad	Respeto y trato equitativo de las personas	Responsabilidad hacia el entorno	Compromiso social	Respeto y trato equitativo de las personas	-----	Utilidad y cercanía Transparencia y rendición de cuentas
Universidad: Construye País	Excelencia	Dignidad de la persona Bien común y equidad social	Desarrollo sostenible y medioambiente Aceptación y aprecio de la diversidad	Bien común y equidad social	Aceptación y aprecio de la diversidad Ciudadanía, democracia y participación Sociabilidad y solidaridad para la convivencia	Interdependencia e interdisciplinariedad	-----

En este marco, hemos decidido mantener los grupos de afirmaciones que remiten a los principios del proyecto *Universidad: Construye País* (Universidad: Construye País, 2004), incluso el principio de Interdependencia e interdisciplinariedad puesto que consideramos que forma parte integrante de la RSU, y hemos creado dos nuevos grupos de afirmaciones, para el Principio de utilidad y cercanía, y para el Principio de transparencia y rendición de cuentas (UNED). Hemos decidido eliminar la Competitividad porque consideramos que este concepto forma parte del modelo empresarial, que hemos visto anteriormente, no encaja en la universidad (Mac Lane, 1996). Las afirmaciones que hemos creado reflejan distintos aspectos de los principios en cuestión, en el marco de la investigación y docencia realizadas por y en la UNED.

12. Utilidad y cercanía

Mi universidad:

67. Basa su oferta formativa e investigación en objetivos a lo largo-plazo.

68. Permite que la formación llegue a personas sin posibilidades de movilidad geográfica o con gran movilidad geográfica.

69. Utiliza las nuevas tecnologías para acercar el conocimiento a la sociedad.
70. Colabora en el desarrollo de las nuevas tecnologías.
71. Garantiza el máximo aprovechamiento de las nuevas tecnologías.
72. Favorece la integración de todos sus miembros en la sociedad del conocimiento.

13. Transparencia y rendición de cuentas

Mi universidad:

73. Divulga voluntariamente información institucional relevante para sus miembros y la comunidad:
74. Promueve medidas de transparencia entre todos sus miembros.
75. Ofrece a sus docentes e investigadores instrumentos y modos accesibles de rendir cuentas de su trabajo.
76. Rinde cuentas voluntariamente de los aspectos positivos de su actuación.
77. Rinde cuentas voluntariamente de los aspectos negativos de su actuación.
78. Coopera con grupos y organizaciones externas.

4.4.2.1.4 Información biográfica

Hemos decidido incluir diversas preguntas de carácter demográfico (sexo y edad) y profesional, relacionadas con la posición que ocupa en la UNED y la RS. El objetivo de estas preguntas ha sido obtener información lo más completa posible sobre el perfil del PDI que contesta la encuesta, incluso la posibilidad de establecer relaciones entre el perfil de nuestra muestra y los resultados de la encuesta. Por estas razones, hemos añadido a las dos únicas preguntas de la encuesta original⁶⁰, varios ítems, todos ellos obligatorios, a la encuesta original:

Datos Personales

Por favor, rellene a continuación con su información:

Fecha de nacimiento:

Mes/Año/Día

Sexo:

Mujer

Hombre

UNED (España), Facultad, Escuela, Instituto Universitario, otro (especificar):

Facultad de Ciencias

⁶⁰ Preguntas de tipo biográfico de la encuesta del proyecto Universidad: Construye País:
“5. Por favor, identifique la universidad y la unidad a la que pertenece.

Nombre de la universidad:

Nombre de la facultad/escuela/instituto/departamento/otro (especificar):

6. Años que ha trabajado o estudiado en la universidad:”

Facultad de Ciencias Políticas y Sociología
Facultad de Educación
Facultad de Filosofía
Facultad de Psicología
Escuela Técnica Superior de Ingenieros Industriales
Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales
Facultad de Derecho
Facultad de Filología
Facultad de Geografía e Historia
Escuela Técnica Superior de Ingeniería Informática
Otro

Departamento (especificar):

Categoría:

- Permanente
 No permanente

Antigüedad en el puesto actual:

- 0-1 años
 2-5 años
 6-10 años
 11 años o más

Tiempo que lleva trabajando en la UNED (España):

- 0-1 años
 2-5 años
 6-10 años
 11 años o más

Rama/s de conocimiento en la/s que enseña o investiga en la UNED (España):

- Ciencias Sociales y Jurídicas
 Ciencias de la Salud
 Humanidades
 Ciencias
 Ingeniería
 Arquitectura
 Other

¿Ha impartido o imparte contenido implicado, directa o indirectamente con la Responsabilidad Social Universitaria?

- SÍ
 NO

Si contestó afirmativamente, indique en qué asignatura/s y nivel:

¿Ha desempeñado o desempeña algún cargo de gestión universitaria?

SÍ

NO

Si contestó afirmativamente, indique cuál:

¿Ha integrado o integra la Comisión de Responsabilidad Social de la UNED (España)?

SÍ

NO

Si contestó afirmativamente, elija uno:

Miembro técnico

Miembro por razón de su cargo

Miembro representativo

Miembro designado a título personal

¿Ha estado o está relacionado con algún tipo de asociación, organización o instituto de investigación de Responsabilidad Social?

SÍ

NO

Si contestó afirmativamente, indique cuál/cuáles:

Estas preguntas han sido redactadas para conocer el perfil general de la muestra y aspectos específicos, propios de la UNED y de la RS. Para ello, nos hemos basado en la información presentada en el apartado dedicado al perfil de esta institución.

4.4.2.1.5 Modo de captura para realizar la encuesta: formato papel vs formato digital

El cuestionario chileno se presenta en papel, o sea, en formato no digital. Por cuestiones logísticas (la doctoranda no se encuentra en España), medioambientales (ahorrar en papel) y de fácil acceso por parte de los encuestados a internet, que tienen atribuidos correos electrónicos institucionales, hemos decidido realizar el cuestionario en formato digital. Para ello, hemos utilizado un formulario de Google, desde Drive. Hemos organizado el formulario añadiendo encabezados y lo hemos dividido en varias páginas (Anexo 4).

La encuesta se encontraba ubicada el siguiente enlace: <https://docs.google.com/forms/d/1P2qzSLxcdgAvCHws6VRa7L0YVDdnwnGzb6SFxYrvi6g/viewform>. Este formulario de Google es una herramienta útil que nos permitió enviar la encuesta al PDI de la UNED (España) y recopilar las respuestas del formulario.

4.4.2.2 Cuestionario definitivo para la valoración de los expertos

En el Anexo 5, presentamos el cuestionario final que hemos enviado a los expertos, resultado de las modificaciones realizadas en el apartado anterior.

Resulta fundamental señalar que además de los criterios utilizados en la revisión y reformulación de la encuesta chilena, indicados anteriormente, nos aseguramos que el cuestionario reunía un elevado número de características de instrumentos de medida:

- Ser adecuado al concepto que se pretende medir, y es intuitivamente razonable.
- Ser válido, o sea, mide sólo aquellas características que pretende medir y no otras.
- Ser fiable, preciso, con un mínimo de error en la medida.
- Ser sensible, es decir, capaz de medir cambios tanto en los diferentes individuos como en la respuesta de un mismo individuo a través del tiempo.
- Delimitar claramente sus componentes (dimensiones), de manera que cada uno contribuya al total del cuestionario de forma independiente (validez de constructo).
- Ser aceptado por las personas a quien se dirige (los miembros de la comunidad académica), profesionales e investigadores (Badía y Carné, 1998).

Igualmente, tomamos en cuenta otros elementos: revisamos la sensibilidad y dificultad de las preguntas, y consideramos la disponibilidad del encuestado en contestar a las preguntas, así como la invasión de privacidad del encuestado. En este marco, la versión final de nuestra encuesta respeta el anonimato de los encuestados y la aplicamos de forma virtual, anónima, para que todos los encuestados se encontraran en condiciones similares y ningún encuestador pudiera influir en la recolección de la información. Igualmente, tomamos en cuenta las dimensiones de la encuesta debido a que unas encuestas largas suelen fatigar a los encuestados e inducen a cometer errores, suscitados por cansancio, desatención o respuestas incompletas (Scheuren, 2004). Segundo, las cuestiones determinan el perfil del encuestado y logran los objetivos expuestos anteriormente.

Hemos decidido mantener el cuestionario Likert, adoptado por el proyecto chileno, en el que los encuestados manifiestan su posición con respecto a la afirmación que contiene cada ítem, señalando en una escala numérica de 1 a 5 el mayor o menor nivel de acuerdo: 1 Muy de acuerdo, 2 De acuerdo, 3 Poco de acuerdo, 4 Nada de acuerdo, 5 No sabe. Consideramos esencial en un estudio sobre la RS, la existencia de un nivel que refleje el conocimiento o no conocimiento sobre las afirmaciones (No sabe). Esto se debe a que algunas de las principales características de la RS son el diálogo entre la institución y sus grupos, y la participación de todos los miembros en la estrategia de RS. El desconocimiento de la estrategia de RS de cualquier institución por parte de sus miembros significa que no existe RS o que la estrategia de RS presenta serias deficiencias.

4.4.3 La encuesta: revisión

En el presente apartado, introducimos varios aspectos relacionados con la revisión del cuestionario.

4.4.3.1 Expertos: elección, comunicación y respuesta

Hemos enviado la encuesta presentada en el Anexo 5 solicitando su revisión y valoración a varios expertos elegidos de acuerdo a criterios basados en su currículum, experiencia académica e investigadora, y con contribuciones significativas en el área de la educación y los valores, de la RS y de la RSU en concreto, tanto en España como a nivel internacional. De los veintisiete expertos⁶¹ contactados por correo electrónico a lo largo de los meses de junio, julio, agosto, septiembre, octubre y noviembre del 2013, hemos recibido respuestas y valoraciones completas y muy detalladas de seis expertos. Aunque este número de respuestas no sea muy elevado, lo consideramos suficiente puesto que estos seis expertos son académicos con una larga experiencia y aportaciones importantes en las áreas de nuestro trabajo: la RS y la RSU. Más de la mitad de estos expertos conocen la realidad de España, incluso uno de ellos es profesor de la UNED.

Les hemos solicitado a los expertos (Anexo 6), valorar tres aspectos de las instrucciones de la encuesta, de cada uno de los apartados del protocolo y de cada uno de los ítems (las 78 afirmaciones que componen la encuesta):

- a) pertinencia de la pregunta en relación al objetivo de la investigación,
- b) claridad en el lenguaje utilizado y
- c) adecuación en la formulación de la pregunta y en la medida.

Aunque la encuesta haya sido enviada en el link para el formulario de Google, muchos de los expertos han solicitado el envío de la encuesta en soporte papel, puesto que facilita la lectura y revisión del documento (Anexo 5).

Esta etapa formó una fase piloto de nuestro trabajo, que permitió eliminar errores, incluso preguntas vagas o que inducirían al encuestado a error, categorías de respuesta inapropiadas, tamaño excesivo, etc. A continuación, presentamos una síntesis de los comentarios y sugerencias que recibimos de estos expertos. Se atribuyó a cada uno de ellos un número, según el orden cronológico de respuesta (el experto que contestó primero nuestra solicitud es el número 1, el que contestó por último tiene el número 6):

⁶¹ Marta de la Cuesta, María Novo, François Vallaey, Carmen de la Calle Maldonado de Guevara, Yazmin Cruz, Manuel Larran, Irene Saavedra Robledo, María Jesús Muñoz Torres, María Dolores López López, Juana María Rivera de Lirio, Lorenzo García Aretio, Jeannette Valverde Chaves, David Sánchez Paunero, María Cristina de la Cruz Ayuso, Pedro Sasía, Juanjo Martí Noguera, Juan Escámez, Natividad de la Red Vega, Manuel Martí-Vilar, José Ángel Moreno Izquierdo, Paula Lechuga Sancho, Carmen Lilia Sanchez González, Alma Herrera Márquez, Willebaldo Moreno Méndez, Ana Díaz de Iparraguirre, María del Mar Zavala, Cynthia Martínez de Carrasquero.

- 1 – José Ángel Moreno Izquierdo (valoración recibida el 29 de junio de 2013)
- 2 – Natividad de la Red Vega (valoración recibida el 30 de junio de 2013)
- 3 – Juanjo (Juan José) Martí Noguera (valoración recibida el 23 de julio de 2013)
- 4 – Juan Escámez (valoración recibida el 3 de agosto de 2013)
- 5 – Jeannette Valverde Chaves (valoración recibida el 12 de agosto de 2013)
- 6 – François Vallaes (valoración recibida el 17 de noviembre de 2013)

4.4.3.2 Revisión de la encuesta según los aportes de los expertos

Después de obtener la valoración de los expertos y pensar detenidamente sus aportaciones, describimos a continuación los cambios introducidos en las instrucciones y en la encuesta. Señalamos que varios de los cambios realizados en las afirmaciones se llevan a cabo por una sugerencia del experto 6, sobre la importancia y voluntad de preguntar sobre pruebas tangibles de mecanismos institucionales y no solamente sobre el sentimiento general acerca del buen comportamiento de la Universidad.

En la página 1⁶² no ha sido hecha ninguna sugerencia y, por ello, se mantiene el texto en el original. Igualmente, se mantuvo el texto original de la página 2 porque no ha sido hecho ningún comentario o sugerencia por los expertos⁶³.

En los Datos Personales⁶⁴, hemos incorporado cambios de los expertos número 1 y 5. El experto 1 considera pertinente no limitar la pregunta 6.1 al contenido de la RSU (6.1 ¿Ha impartido o imparte contenido implicado, directa o indirectamente con la RSU?) sino a todo tipo de RS. Así, hemos reformulado esta pregunta, cambiando RSU por Responsabilidad Social.

El experto 5 sugirió varios cambios que hemos aceptado e incorporado en la versión final de la encuesta. Primero, cambiar la opción de las respuestas NO SABE, por NO CONTESTA⁶⁵. Segundo, en la pregunta 4. Categoría⁶⁶, cambiar las opciones de respuesta c Permanente y c No permanente, por:

- Catedrático o Titular
- Contratado Doctor

⁶² Página 1: Encuesta a docentes e investigadores acerca de la percepción de la responsabilidad social en la UNED (España) (Presentación general de la encuesta).

⁶³ Página 2: Instrucciones para responder el cuestionario (Parte 1).

⁶⁴ Página 3: Datos Personales.

⁶⁵ Página 4: Instrucciones para responder el cuestionario (Parte 2).

⁶⁶ Página 3: Datos Personales.

- Ayudante Doctor o Ayudante
- Asociado

La valoración general de la encuesta permitió obtener una opinión sobre la extensión de la encuesta, que uno de los expertos consideró demasiado larga. Asimismo, se han identificado algunos ítems ambiguos o subjetivos, reiterativos o redundantes, que los expertos no consideraron apropiados o que consideraron que pertenecen a otra categoría, o con los cuales no están de acuerdo. Por estas razones, hemos decidido suprimir un ítem de cada uno de los grupos. La supresión de los ítems, así como los cambios incorporados en la encuesta⁶⁷ son descritos a continuación en detalle.

1. Dignidad de la persona

En el principio 1. Dignidad de la persona, hemos realizados varios cambios, basados en la opinión de los expertos. Así, hemos suprimido el ítem #1 (1. Trata con respeto a su personal docente e investigador.), porque el experto 1 lo sugiere y porque el experto 3 opina que el ítem es ambiguo y el experto 2 sugiere que se revise la escritura del ítem, lo que indica que no está claro.

Hemos adoptado todos los cambios sugeridos por el experto 5, con excepción del cambio sugerido para el ítem 5, anteriormente ítem 6 (Original: 6. Invierte en el desarrollo personal de sus docentes e investigadores. Cambio sugerido: 6. Invierte en el desarrollo profesional y personal de sus docentes e investigadores.), porque el desarrollo profesional del PDI se encuentra contemplado en otras afirmaciones de la encuesta, principalmente el ítem 55. Tiene una política clara que posibilita la formación permanente de sus académicos.

Igualmente, hemos introducido el cambio sugerido por el experto 2, que coincide con el cambio presentado por el experto 5, para la afirmación 4 (anteriormente 5), 4. Adopta criterios y parámetros éticos claros para las investigaciones con seres humanos.

2. Libertad

En el principio 2. Libertad, hemos eliminado por ambigüedad, el ítem 8. Da espacios para la expresión libre de ideas o creencias. El experto 6 sugiere se reformule de modo que se logre más especificidad, la afirmación 7 (con la eliminación de la afirmación 5, afirmación 6), Respeto las decisiones que toman sus docentes e investigadores de acuerdo a los DDHH y a la libertad de cátedra. Consideramos que los cambios introducidos, según la sugerencia del experto 5 logran este objetivo.

3. Ciudadanía, participación y democracia

⁶⁷ Páginas 5 – 17: Encuesta a docentes e investigadores acerca de la percepción de la responsabilidad social en la UNED (España) (Encuesta).

Los cambios incorporados en los ítems de este principio se relacionan sobre todo con la necesidad de que las afirmaciones tuvieran una orientación más activa. En la afirmación 14. Tiene interés en conocer las opiniones e inquietudes de los docentes e investigadores, hemos incorporado los cambios del experto 5, que de hecho responden a la sugerencia del experto 6 sobre la necesidad de cambiar “tiene interés” por una escritura más orientada a la acción, sugiriendo el experto 6 que se pregunte por si hay algo institucionalizado que demuestre una cierta valoración por parte de la universidad, evitando tratar a esta institución como si fuera una persona con “intereses”, o sea, evitando personalizar la universidad.

El principio 3. Ciudadanía, participación y democracia, presentó la dificultad de la elección de cuál de los ítems suprimir, puesto que ninguno de los expertos sugirió que se eliminara alguna afirmación. Sin embargo, el experto 1 consideró ambigua la afirmación 13. Favorece la participación de los docentes e investigadores en instancias de representación. Por esta razón la decidimos eliminar.

4. Sociabilidad y solidaridad

En el principio 4. Sociabilidad y solidaridad, hemos realizados los siguientes cambios. Primero, de acuerdo con la sugerencia del experto 1, hemos ampliado el ítem 19 (en la versión con los ítems eliminados, ítem 16). Incentiva a los docentes e investigadores a prestar servicios gratuitos a personas de escasos recursos. Así, podemos leer la nueva afirmación: 16. Incentiva a los docentes e investigadores a prestar servicios gratuitos a personas de escasos recursos o a colaborar en causas de interés social.

Con base en la opinión del experto 5 y por razones de ambigüedad, hemos suprimido el ítem 21. Presenta un buen ambiente de trabajo.

5. Bien común y equidad

Hemos realizado varias modificaciones en las afirmaciones del principio 5. Bien común y equidad. Según el experto 5, en España, la remuneración está establecida por las normas del Estado y, por ello, ha sido necesario suprimir los ítems 29 (29. Define su política de remuneraciones considerando el criterio de equidad.) y 30 (30. Tiene una política de ascenso clara, transparente y justa.). Igualmente, hemos seguido la sugerencia de este mismo experto 5 y hemos suprimido el ítem 25 (25. Asigna con equidad los recursos entre sus unidades) porque presenta ambigüedad.

A pesar de la sugerencia del experto 5 de suprimir el ítem 28 porque reitera el ítem anterior, lo decidimos mantener, reformulándolo. Consideramos importante conocer la opinión de los encuestados no solamente sobre un grupo universitario (afirmación 27 sobre los estudiantes), sino sobre los demás grupos. Por esta razón, hemos decidido escribir “funcionarios” a la vez que “miembros” en la afirmación 28, para referirnos a los demás individuos que tienen una relación laboral con la Universidad.

Hemos incorporado los cambios sugeridos por el experto 5 para la afirmación 27, agregando al ingreso, la permanencia en la Universidad.

Debido a la eliminación de los ítems 25, 29 y 30, hemos tenido de crear dos nuevas afirmaciones. Así, redactamos dos nuevos ítems, sobre igualdad de oportunidades para alumnos y funcionarios:

24. Promueve la igualdad de oportunidades en la admisión de estudiantes.

25. Promueve la igualdad de oportunidades en la contratación de funcionarios

6. Medio ambiente y desarrollo sostenible

En el grupo de afirmaciones del principio 6. Medio ambiente y desarrollo sostenible, hemos suprimido la afirmación 31. Capacita a sus miembros en la autoprevisión, informando de cómo prevenir ciertas enfermedades. Según el experto 3, capacitar a sus miembros en la autoprevisión e informar de cómo prevenir ciertas enfermedades, no es competencia de la universidad; es decir, el experto 3 no está de acuerdo con el ítem. Igualmente, según el experto 4, este ítem no corresponde, aunque estaría, sí, en un tema de salud organizacional. Según sugerencia de este mismo experto, hemos reformulado la afirmación 33. Incentiva permanentemente a sus miembros a ahorrar en agua, energía, etc. Estamos de acuerdo con el experto 4, en que es más pertinente plantear que la universidad impone medidas correctoras a quienes no ahorran porque no es necesario incentivar a una persona que es responsable.

Con relación al ítem 35 (Dispone de contenedores para separar los residuos según tipo de material (vidrio, papel, otros).) consideramos pertinente el comentario de Vallaey, que considera más importante preguntar sobre la gestión de los residuos que sobre la existencia de dispositivos para separar los residuos, cuya existencia se supone en grandes organizaciones. En este marco, hemos creado el ítem 29. Gestiona la separación y reciclaje de sus residuos, sensibilizando a la comunidad universitaria para el éxito de dicha gestión.

7. Aceptación y aprecio de la diversidad

En el principio 7. Aceptación y aprecio de la diversidad, hemos realizado los siguientes cambios: hemos suprimido el ítem 40. Respeta la orientación sexual de sus miembros, puesto que ya hay un ítem que contempla temas de género: 37. Actúa sin discriminar por razón de sexo, nacionalidad o cultura.

8. Compromiso con la verdad

Este principio ha generado varios comentarios de los expertos, sobre todo relacionados con la palabra “verdad”. De acuerdo con el experto 6, en lugar de hablar de “verdad”, palabra muy confusa o de uso ideológico-teológico, sería más útil construir preguntas acerca de los procesos científicos que permiten garantizar la pretensión a la validez de los resultados de

las investigaciones y debates. En este marco, para superar los obstáculos que la palabra “verdad” presenta, hemos decidido incorporar la sugerencia del experto 5, cambiando el nombre de este principio, de Compromiso con la verdad, a Compromiso con el conocimiento. Asimismo, hemos cambiado la palabra “verdad” por “conocimiento” en la afirmación 48, por una cuestión de coherencia.

Con base en la opinión de varios de los expertos, hemos decidido suprimir los ítems 43 (43. Realiza investigación a favor de la verdad.) y 47 (47. Da reconocimiento al compromiso con la verdad de sus miembros). El experto 1 refiere que no encuentra sentido a los ítems 43 y 47, y que el ítem 47 le parece una pregunta de respuesta muy difícil. El experto 2 refiere que los ítems 43 y 47 le resultan difíciles en su formulación por la complejidad de contenidos y sentido que pueden incluir las respuestas. El experto 4 afirma que el ítem 43 no es apropiado debido a la imposibilidad de saber a qué se refiere quien conteste; este mismo experto considera que el ítem 47 no presenta claridad en su formulación. El experto 5 sugiere suprimir el ítem 43 porque lo considera muy general, y suprimir también el ítem 47. El experto 6 afirma que el ítem 43 es una pregunta que no puede significar nada porque es inimaginable que se realice en una universidad, investigación científica en contra de la verdad.

Hemos creado un nuevo ítem, con base en la sugerencia del experto 6 Vallaeys: 40. Garantiza la transparencia y el libre acceso público a los procesos y resultados de las investigaciones.

Integridad

En el grupo de las afirmaciones del principio 9. Integridad, hemos realizado los siguientes cambios. Según el experto 5, el contenido del ítem 53 (53. Considera equilibradamente aspectos éticos y aspectos técnicos, en la promoción de sus académicos.) no es posible en España y, por ello, lo hemos suprimido. Asimismo, el experto 4 considera que el ítem presenta subjetividad al evaluar la ética de un candidato (según el experto: “sobre todo sabiendo que en gran parte de universidades hay mafias internas que promueven con la contrapartida de apoyos”),

Excelencia

En el grupo 9. Excelencia, hemos incorporado varios de los aportes de los expertos. El experto 6 sugiere especificar el tipo de política añadiendo “educativa” en la afirmación 55. Tiene una política clara que posibilita la formación permanente de sus académicos.

Hemos suprimido el ítem 60. Se preocupa de que su formación e investigación sean de calidad. Según el experto 5, el ítem es reiterativo. De hecho, el contenido de la afirmación se encuentra contemplado en otros ítems, por ejemplo: 57. Aplica sistemas de evaluación del desempeño docente e investigador con estándares de calidad.

Interdependencia e interdisciplinaridad

En los ítems del principio 10. Interdependencia e interdisciplinaridad, hemos incorporado las sugerencias del experto 5 en la redacción de la afirmación 66. Promueve el vínculo de las actividades universitarias con la comunidad local. De este modo, se amplió la afirmación, añadiendo a la comunidad local, la comunidad nacional y mundial. Otra de las afirmaciones que hemos cambiado para incorporar las sugerencias de los expertos, ha sido la afirmación 64. Busca solucionar los problemas que se presentan con la participación de las personas o estamentos directamente afectados. Hemos especificado el tipo de problemas (“problemas internos”), para aclarar que la pregunta es sobre participación del personal en la mejora continua de la institución.

Igualmente, hemos decidido eliminar el ítem 62. Tiene trayectos curriculares que exigen a los estudiantes tomar asignaturas de otras áreas de estudio. Primero, la experta 3 sugiere que se revise la redacción de la pregunta, lo que puede indicar que la afirmación no está clara. Segundo, consideramos que en cierto modo esta pregunta puede incidir sobre los mismos contenidos de la afirmación 61. Promueve que los cursos tengan un enfoque interdisciplinario. Así que hemos suprimido el ítem por razones de repetición.

Utilidad y cercanía

En los ítems del principio 11. Utilidad y cercanía hemos realizado algunos cambios. En primer lugar, hemos adoptado la sugerencia del experto 5 con relación al ítem 70. Colabora en el desarrollo de las nuevas tecnologías. Este experto sugiere se especifique el ámbito o tipo de nuevas tecnologías. Así, la afirmación después de los cambios se lee: “Colabora en el desarrollo de nuevas tecnologías docentes e investigadoras.”

Hemos decidido suprimir el ítem 69. Utiliza las nuevas tecnologías para acercar el conocimiento a la sociedad. Según el experto 6, este ítem se presenta de forma muy general y, por ello, lo hemos decidido eliminar.

Transparencia y rendición de cuentas

En los ítems del principio 12. Transparencia y rendición de cuentas hemos realizado algunos cambios. Hemos incorporado las sugerencias de la experta 3 para la afirmación 73. Tiene un plan de actuación para la información a la comunidad. Según esta experta, preguntar sobre un “plan de actuación” podría sonar como un plan de acción, cuando el objetivo de la pregunta es averiguar sobre el conocimiento de los mecanismos de comunicación que utiliza la UNED para comunicar sus acciones y logros. Así, se cambió el ítem a: “Tiene un plan de comunicación, memoria de sostenibilidad o memoria social para la información a la comunidad.”

El experto 5 sugirió que se integrara en el ítem 76, el ítem 77. Rinde cuentas voluntariamente de los aspectos negativos de su actuación, obteniéndose la afirmación “Rinde cuentas voluntariamente de los aspectos positivos o negativos de su actuación”. Sin

embargo, hemos decidido mantener las preguntas en su versión original por razones de claridad porque consideramos importante conocer la opinión de los encuestados sobre los aspectos positivos y sobre los aspectos negativos por separado.

Hemos decidido suprimir la afirmación 78. Cooperar con grupos y organizaciones externas, porque consideramos que en cierto modo repite el contenido de la afirmación 66. Promueve el vínculo de las actividades universitarias con la comunidad local (en la revisión después de incorporar los aportes de los expertos: 55. Promueve el vínculo de las actividades universitarias con la comunidad local, nacional o mundial). Incluso, el experto 6 señaló el carácter general de esta pregunta 78, y el experto 4, la necesidad de especificar para qué la universidad coopera con estos grupos y organizaciones externas. Estos dos comentarios indican que la pregunta presenta obstáculos de comprensión.

En relación con el apartado final de la encuesta⁶⁸, en el que se pide a los encuestados que le pongan nota a la UNED en el tema de la RS, hemos recibido la sugerencia del experto 6 para añadir un punto, solicitándole al encuestado una definición de responsabilidad social. A pesar de la pertinencia de esta sugerencia, hemos decidido no adoptarla en nuestra encuesta porque nuestro trabajo incide sobre un enfoque específico de la RSU, y no sobre la RS en general.

4.4.3.3 Revisión final

Después de revisar la encuesta, hemos decidido incorporar algunos cambios en el texto de la página 1⁶⁹, con el objetivo de hacer la escritura más formal. Así, hemos obtenido un nuevo texto, disponible en el Anexo 7.

4.4.4 Encuesta para envío al Personal Docente e Investigador de la UNED

En los anexos, presentamos:

- el texto del mensaje electrónico enviado al PDI de la UNED de España (es decir, el texto del cuerpo del email) en el que se encuentra el enlace de la encuesta (Anexo 8) y
- la versión final de la encuesta en Google, que ha sido enviada a este PDI (Anexo 4).

En este apartado introducimos varios aspectos relacionados con el envío del cuestionario: objetivos del experimento, características de los sujetos a quienes enviamos el cuestionario (el PDI de la UNED), cómo procedemos al envío, cuándo enviamos el cuestionario y

⁶⁸ Página 18: Parte final de la encuesta (sin título).

⁶⁹ Página 1: Encuesta a docentes e investigadores acerca de la percepción de la responsabilidad social en la UNED (España) (Presentación general de la encuesta).

cuántas veces lo hicimos, y qué instrumento estadístico ha sido utilizado para realizar el análisis estadístico de los datos.

4.4.4.1 Validación y aplicación de cuestionario

La recogida de datos realizada por medio del cuestionario que hemos aplicado debe entenderse como una prueba piloto para completar la elaboración de esta herramienta. Los datos extraídos permiten lograr dos objetivos:

- contribuir a la validación del cuestionario y
- exponer las tendencias que se detectan en RSU según esta muestra de PDI de la UNED.

Pese a que no hay ningún test estadístico para otorgar validez, seguimos varias etapas metodológicas en el tratamiento estadístico de los datos, que contribuyen a la validación del cuestionario, es decir, permiten reflexionar sobre si el cuestionario mide lo que se propone medir, independientemente del encuestado. Puesto que el cuestionario no se encuentra validado, este estudio contribuye a su validación, es decir, a que aplicaciones futuras del cuestionario ayuden a colegir datos de mejor calidad y con elevado grado de comparabilidad, reduciendo el esfuerzo y aumentando la credibilidad de los datos.

En este marco, los resultados del cuestionario, aunque no validado, permiten conocer la opinión de la muestra de PDI de la UNED que contestó el cuestionario sobre los principios de la RSU. Esta primera aplicación del cuestionario presenta varias ventajas: constituye un punto de partida para estudios futuros sobre el enfoque normativo de la RSU en la UNED y para la validación de la encuesta, que se debe entender como un proceso continuo y dinámico, ofrece información sobre las tendencias de la muestra, revela puntos débiles o preguntas que se pueden mejorar, etc. Asimismo, puede servir para desarrollar y mejorar las características de cuestionarios válidos, las cuales intentamos incorporar en el cuestionario que construimos: sencillez y viabilidad, confiabilidad y precisión de palabras, adecuación al problema que se propone medir, capacidad de reflejar la teoría o el concepto subyacente que se propone medir, y sensibilidad (García de Yébenes Prous et al. 2009; Martín Arribas, 2004; Badía y Carné, 1998). Señalamos que los cuestionarios basan su información en la validez de la información verbal de percepciones, sentimientos, actitudes o conductas que transmite el encuestado, y que no siempre es fácil contrastar y traducir esta información a un sistema de medida, a una puntuación. A estas características se debe la complejidad de establecer los criterios de calidad de este tipo de instrumentos (Martín Arribas, 2004).

4.4.4.2 Sujetos

Para los fines de nuestra investigación nos interesaba obtener el máximo de información posible sobre el PDI a quienes hemos enviado el cuestionario y que lo contestarían. Así,

hemos incluido un conjunto de preguntas de carácter biográfico, preguntas sobre aspectos del área profesional/académico y preguntas específicamente relacionadas con la RS, en el grupo “Datos Personales”, ya descrito anteriormente, y que volvemos a presentar a continuación:

- Preguntas de carácter biográfico: fecha de nacimiento (día, mes y año) y sexo (mujer/hombre);
- Preguntas de carácter profesional/académico: Facultad/Escuela de la UNED donde trabaja; Departamento; Categoría profesional; Antigüedad en el puesto; Tiempo trabajando en la UNED; Rama/s de conocimiento en la/s que está adscrito; Cargo de gestión universitaria.
- Preguntas específicamente relacionadas con la RS: Impartición de contenido implicado, directa o indirectamente con la Responsabilidad Social, y en qué asignatura/s y nivel; Integración de la Comisión de Responsabilidad Social de la UNED y qué tipo de miembro; Relación con algún tipo de asociación, organización o instituto de investigación de Responsabilidad Social, y cuál o cuáles.

4.4.4.3 Procedimiento

La encuesta se ha desarrollado en dos etapas. Primera, la búsqueda y selección de las direcciones de correo electrónico del PDI de la UNED en la página de esta universidad. Segunda, el envío del cuestionario a estos sujetos. A continuación, describimos cada uno de estos momentos.

4.4.4.3.1 Recolección de direcciones de correo electrónico: facultades y número de correos disponibles, descripción de los criterios de exclusión y selección

A lo largo de noviembre y diciembre del 2013, y enero del 2014, hemos realizado una búsqueda en la página web de la UNED de las direcciones de correo electrónico del PDI de esta universidad. Para ello, nos dirigimos a la página donde se encuentran todas las facultades de la UNED (http://portal.uned.es/portal/page?_pageid=93,342208&_dad=portal&_schema=PORTAL), y a partir de ahí, a la página de cada una de estas, y a cada departamento. En suma, hemos visitado las páginas de las todas las facultades y departamentos de la UNED y a partir de estas páginas hemos recopilado los correos electrónicos de los profesores e investigadores.

De los correos que hemos encontrado para cada facultad o escuela (Anexo 9), se han seleccionado los de los profesores e investigadores, incluso correos de Hotmail, Gmail u otros no institucionales de la UNED, obtenidos en las páginas personales de profesores de este grupo.

Se han seleccionado solamente los correos del PDI, de modo que los correos disponibles del PAS y de los alumnos no se han seleccionado. De los correos del PDI encontrados, hemos eliminado los correos pertenecientes a:

- los investigadores becarios,
- los profesores invitados,
- los expertos a quienes hemos solicitado valorar la encuesta, incluso los que no han contestado nuestra petición,
- nuestra directora y codirectora de tesis.

En total obtuvimos 1181 correos, repartidos por las siguientes Facultades y Escuelas:

Tabla 7 Total de correos encontrados

Facultad/Escuela	Número de correos enviados
Facultad de Ciencias	138
Facultad de Ciencias Políticas y Sociología	72
Facultad de Educación	110
Facultad de Filosofía	58
Facultad de Psicología	116
Escuela Técnica Superior de Ingenieros Industriales	110
Facultad de Derecho	109
Facultad de Filología	107
Facultad de Geografía e Historia	108
Escuela Técnica Superior de Ingeniería Informática	105
Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales	148
Total	1181

4.4.4.3.2 Envío del cuestionario Google: descripción del procedimiento y número de respuestas

La solicitud para cumplimentar el cuestionario ha sido enviada al PDI por primera vez, el día 16 de febrero de 2014, desde nuestro correo institucional. Para respetar la privacidad de cada destinatario, hemos enviado el correo a “*undisclosed recipients*”, de modo que ningún correo de los profesores e investigadores fuera visible. A esta primera petición enviada a 1163 destinatarios, el día 16 de febrero de 2014, hemos recibido 64 respuestas.

Después, para intentar obtener un mayor número de respuestas, hemos enviado un primer recordatorio el día 8 de marzo de 2014 a 1163 destinatarios y el número de respuestas aumentó a 99. Un segundo recordatorio ha sido enviado el día 30 de marzo de 2014 a 1162 destinatarios puesto que uno de los destinatarios solicitó que lo quitáramos de nuestra lista; obtuvimos 103 respuestas. Finalmente, hemos enviado un recordatorio final el día 24 de mayo del 2014 a 1162 destinatarios y obtuvimos un número final de 104 respuestas.

De estos 1162, un destinatario contestó el correo de la petición explicando que aunque tenía un correo institucional de la UNED, ya no trabaja en esta universidad, por lo que no contestaría la encuesta. En síntesis:

Tabla 8 Total de correos enviados

Correo	Fecha	Número de correos enviados	Número de respuestas recibidas
1° correo	16 de febrero de 2014	1163	64
2° correo	8 de marzo de 2014	1163	99 (64+35)
3° correo	30 de marzo de 2014	1162	103 (99+4)
4° correo	24 de mayo del 2014	1162	104 (103+1)

En el recuento de los correos enviados, hemos decidido que de los 1163 que han sido enviados, no deberíamos tomar en cuenta los 3 correos que han sido rechazados posteriormente (menos 3), eliminar el correo del PDI que ya no trabaja en la UNED (menos 1), y contar el PDI que solicitó quitar su dirección de nuestra lista, puesto que no hubo información sobre si esta persona contestó o no la encuesta. Así quedamos con un total de 1159 destinatarios.

Tabla 9 Total de correos enviados, devueltos/rechazados y no tomados en cuenta

Facultad/Escuela	Correos enviados	Correos devueltos/rechazados	Correos no tomados en cuenta	Total
Facultad de Ciencias	138	1	2	135
Facultad de Ciencias Políticas y Sociología	72	1	1	70
Facultad de Educación	110	1	0	109
Facultad de Filosofía	58	0	0	58
Facultad de Psicología	116	4	1	111
Escuela Técnica Superior de Ingenieros Industriales	110	0	0	110
Facultad de Derecho	109	3	0	106
Facultad de Filología	107	1	0	106
Facultad de Geografía e Historia	108	3	0	105
Escuela Técnica Superior de Ingeniería Informática	105	0	0	105
Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales	148	4	0	144
Total	1181	18	4	1159

El formulario se ha desactivado el día 6 de junio de 2014.

Google nos permite conocer el número de respuestas diarias, que se puede encontrar en la Figura 11, a continuación:

Number of daily responses



Figura 11 Número de respuestas diarias al cuestionario enviado al PDI de la UNED

4.4.4.3 Instrumento estadístico para el análisis de los datos

La recolección de los datos y su tratamiento estadístico han sido realizados con Microsoft Excel 2010 (datos exportados de Google) y el programa estadístico SPSS versión 20.0. Se utilizó la versión del programa en inglés y el tratamiento ha sido realizado por una estadística portuguesa. Por ello, algunos de los gráficos, tablas o imágenes en castellano y en inglés, contienen también algunas palabras en portugués; sin embargo, debido a las similitudes entre la lengua castellana y portuguesa, y después de revisar cuidadosamente todas estas palabras, consideramos que no es necesario traducirlas en las imágenes, gráficos o figuras, y que estas palabras pueden permanecer en el estudio. Estas palabras son, en portugués, con la traducción al castellano entre paréntesis: “homem” (“hombre”), “mulher” (“mujer”), “1ª perg” (“1ª preg” y sucesivamente, 2ª, 3ª, 4ª, 5ª)

4.4.5 Etapas metodológicas seguidas en el tratamiento estadístico de los datos

El análisis y tratamiento estadístico de los datos ha sido desarrollado con la colaboración de la Profesora Maria Cecília Moura da Silva⁷⁰, experta en estadística; hemos seguido las siguientes etapas:

1 Variables de caracterización. Describimos las variables de caracterización del cuestionario⁷¹:

⁷⁰ La Profesora Moura da Silva ha enseñado estadística y coordinado el Departamento de Matemática del Curso de Ingeniería Civil, Instituto Superior de Engenharia de Lisboa (Portugal), durante cerca de treinta años. Le agradecemos su colaboración.

⁷¹ Puesto que el cuestionario no se encuentra validado, no podemos emplear la palabra “escala” para referir el cuestionario.

- datos de identificación biológica (sexo y edad).
- datos profesionales/académicos:
 - Sujetos de cada facultad/escuela de la UNED (España).
 - Categoría profesional.
 - Antigüedad en el puesto actual.
 - Tiempo trabajando en la UNED.
 - Rama/s de conocimiento a la que está adscrito.
 - Impartición de contenido implicado, directa o indirectamente, con la Responsabilidad Social.
 - Cargos de gestión universitaria.
 - Relación con algún tipo de asociación, organización o instituto de investigación de Responsabilidad Social.
 - Integración de la Comisión de Responsabilidad Social de la UNED (España).

2 Estudio de los principios⁷². El cuestionario se compone de 13 principios, y cada uno de estos principios contiene 5 afirmaciones. Calculamos la suma de las respuestas de estos principios para poder obtener variables cuantitativas.

3 Estudio de la consistencia interna de los principios del cuestionario. Para cada principio y para la última pregunta del cuestionario (“Qué nota, del 0 al 10, le pondría Ud. a su universidad en el tema de la Responsabilidad Social:”), evaluamos la consistencia interna por medio del Alpha de Cronbach para saber si existe coherencia en las respuestas al cuestionario.

4 Tests utilizando las principales variables de caracterización.

5 Estudio de la correlación entre los principios. Evaluamos la correlación entre los principios utilizando al coeficiente de correlación de Spearman o al de Pearson si existe normalidad.

6 Estudio de la correlación entre la puntuación dada por el PDI a la UNED y los principios. Evaluamos para cada principio y para el total, la influencia de las variables de caracterización (género, edad, etc.) utilizando los tests adecuados, posiblemente los no-paramétricos de Mann Whitney y de Kruskal Wallis.

7 Intento de encontrar un modelo de regresión que relacione la nota dada por el PDI a la UNED y los principios del cuestionario. Para estudiar cómo la nota global dada a la UNED (en términos de RS) depende de los resultados de los principios, utilizamos una regresión múltiple, con el método Stepwise que presenta de inmediato los principios de interés para el modelo. Señalamos que un modelo de regresión puede usarse para,

⁷² Puesto que el cuestionario no se encuentra validado, no podemos emplear la palabra “sub-escalas” para referir los principios.

utilizando valores para las variables explicativas, hacer una previsión de la variable dependiente.

8 Intento de reducir la información obtenida en los principios del cuestionario, creando sólo dos índices.

Señalamos que las respuestas al cuestionario están en una escala de Likert (escala ordinal) y para tales escalas no se utiliza la media y desviación estándar, pero la mediana. Por otra parte, la suma de las variables ordinales se puede considerar una escala cualitativa y para estas variables ya se puede utilizar la media y desviación estándar.

En el siguiente capítulo, presentaremos cada una de estas etapas.

Capítulo 5 Análisis de los datos y resultados

En el presente capítulo, nos proponemos exponer los siguientes temas:

- 1) Resultados globales del cuestionario (5.1 Resultados globales del cuestionario). En la presentación de los resultados globales del cuestionario, seguimos las etapas metodológicas indicadas al final del capítulo anterior; estas etapas son las siguientes:
 - 1 Variables de caracterización.
 - 2 Estudio de los principios.
 - 3 Estudio de la consistencia interna de los principios del cuestionario.
 - 4 Tests utilizando las principales variables de caracterización.
 - 5 Estudio de la correlación entre los principios.
 - 6 Estudio de la correlación entre la puntuación dada por los profesores a su Universidad y los principios.
 - 7 Intento de encontrar un modelo de regresión que relacione la nota dada por los profesores a su Universidad y los principios del cuestionario.
 - 8 Intento de reducir la información obtenida en los principios del cuestionario, creando sólo dos índices.

Los resultados estadísticos completos de cada una de estas etapas se pueden encontrar en el apartado 5.2 Tratamiento estadístico de los datos. Recordamos que cada una de

estas ocho etapas ha sido descrita al final del capítulo anterior. En el apartado 5.1 Resultados globales del cuestionario, simplemente presentamos la discusión sobre los principales resultados obtenidos.

- 2) Resultados del cuestionario (5.2 Tratamiento estadístico de los datos). Señalamos que en este apartado se presentan las tendencias que se detectan en RSU según esta muestra de PDI de la UNED (5.2.2 Estudio de los principios).
- 3) Limitaciones y validez del estudio (5.3 Limitaciones y validez del estudio).

5.1 Resultados globales del cuestionario

Ya hemos indicado que, de un total de 1159 PDI encuestados, obtuvimos 104 respuestas. En el apartado 5.2 Limitaciones y validez del estudio, reflexionaremos sobre este resultado y sobre sus implicaciones para el estudio, especialmente el hecho de que los resultados no se pueden generalizar a la población total, al reflejar solamente las opiniones de las 104 personas que contestaron el cuestionario. Ahora, observamos con más detalle los resultados obtenidos para los datos personales, que ofrecen información sobre las variables de caracterización. Recordamos que todos los resultados estadísticos se incluyen en el apartado 5.3 Tratamiento estadístico de los datos.

Se observa que el perfil del PDI de la UNED que contestó el cuestionario es:

- hombre (61,5%), menor de 41 años (27,9%),
- docente de la Facultad de Derecho (13,5%) y/o Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales (13,5%),
- catedrático o titular (43,3%), con una permanencia de 2-5 años en el puesto actual (37,5%) y lleva trabajando 11 años o más en la UNED (60,6%),
- no ha enseñado contenidos sobre RS (88,5%),
- ha tenido cargos de gestión (55,8%),
- no tiene relación con organizaciones de RS (97,1%) y no es miembro de la Comisión de RS de la UNED (99%).

Este último resultado es especialmente significativo debido a que muestra la baja participación en el cuestionario de los miembros de la Comisión de RS de la UNED, el organismo que es responsable por el tema en esta universidad.

Igualmente, debemos señalar que el perfil del PDI no representado en la muestra, es decir, el que menos contestó el cuestionario es:

- mujer (38,5%), entre 42-48 años (21,2%),
- trabaja para la Escuela Técnica Superior de Ingenieros Industriales (4,8%),

- profesor asociado (7,7%), con permanencia entre 0-1 años en el puesto actual (4,8%) y lleva trabajando entre 0-1 años en la UNED (1%),
- ha enseñado contenidos sobre RS (11,5%),
- no ha tenido cargos de gestión (44,2%),
- tiene relación con organizaciones de RS (2,9%) y ha integrado o integra la Comisión de RS de la UNED (1%).

Esta información permite identificar los grupos menos representados: edades, puestos, áreas de enseñanza/investigación, facultades/escuelas, etc. Con estos datos, y para administración del cuestionario en un futuro, ya se dispone de información sobre los grupos de personas en que se deberán poner más atención, con el objetivo de obtener respuestas más representativas.

Lo primero que resaltamos es que, de acuerdo con los resultados que hemos obtenido⁷³, la tendencia general presente en las respuestas sobre los principios de RSU es de acuerdo. En nueve principios se observa que el sentimiento del PDI de la muestra es positivo, es decir, están de acuerdo. Estos principios son los siguientes: I. Dignidad de la persona, II. Libertad, III. Ciudadanía, participación y democracia, V. Bien común y equidad, VII. Aceptación y aprecio de la diversidad, VIII. Compromiso con el conocimiento, IX. Integridad, X. Excelencia, XII. Utilidad y cercanía. Observamos que estos nueve principios se integran en los distintos grupos de principios, de acuerdo con la división establecida por el proyecto chileno:

- a) valores del ámbito personal: I. Dignidad de la persona, II. Libertad, IX. Integridad.
- b) valores del ámbito social: III. Ciudadanía, participación y democracia, V. Bien común y equidad, VII. Aceptación y aprecio de la diversidad.
- c) valores del ámbito universitario: VIII. Compromiso con el conocimiento, X. Excelencia.

En este marco se observa que el sentimiento positivo de la muestra se refleja en los distintos valores en torno a los cuales se articula la RS, incluso el ámbito personal, y que orientan la actuación de personas y organizaciones socialmente responsables. Es más, todos estos ámbitos se encuentran relacionados y, al mismo tiempo, en conexión con distintos ejes de la RS de las universidades, la actividad desarrollada por las universidades en general, y la UNED en específico:

- a) las funciones investigadora y docente: II. Libertad, VIII. Compromiso con el conocimiento.
- b) la Educación a Distancia, es decir, el tipo de educación que la UNED imparte: XII. Utilidad y cercanía.
- c) la ética profesional: IX. Integridad.

⁷³ Los resultados obtenidos para cada ítem y principio son presentados y discutidos individualmente en el apartado siguiente: 5.1.1 Exposición de las tendencias que se detectan en RSU según esta muestra de PDI de la UNED.

- d) los valores democráticos: I. Dignidad de la persona, III. Ciudadanía, participación y democracia, VII. Aceptación y aprecio de la diversidad.
- e) la preocupación por el entorno y el compromiso con la sociedad: V. Bien común y equidad.
- f) la calidad del trabajo realizado por la universidad: X. Excelencia.

Así, se observa que la muestra está de acuerdo con relación a un amplio abanico de valores y principios de la RSU, que la UNED adopta y cuya implementación es fundamental para el logro de la estrategia de RS. El sentimiento de acuerdo de la muestra se refleja, igualmente, en la pregunta final, sobre qué nota le pondría el PDI a la UNED en el tema de la RS: el mayor porcentaje (23,1%) de encuestados le atribuye siete (7), seguido de seis (6) (22,1%), en una escala de cero (0) (ausencia de RS) a diez (10) (el valor más elevado para la presencia de la RS); ningún encuestado atribuyó la nota cero (0), uno (1) y diez (10) (Tabla 10). Según estos resultados, podemos decir que el sentimiento del PDI de la muestra es que la UNED es una universidad socialmente responsable y que está implementando los principios de la RSU.

Tabla 10 ¿Qué nota, del 0 al 10, le pondría Ud. a su universidad en el tema de la Responsabilidad Social?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	3,8	4,4	4,4
	3	5	4,8	5,5	9,9
	4	7	6,7	7,7	17,6
	5	9	8,7	9,9	27,5
	6	23	22,1	25,3	52,7
	7	24	23,1	26,4	79,1
	8	15	14,4	16,5	95,6
	9	4	3,8	4,4	100,0
	Total	91	87,5	100,0	
Missing	System	13	12,5		
Total		104	100,0		

En tres principios se observa que el sentimiento del PDI de la muestra es negativo, en otras palabras, no está de acuerdo. Estos principios son: IV. Sociabilidad y solidaridad, VI. Medio ambiente y desarrollo sostenible, y XIII. Transparencia y rendición de cuentas. El primero (IV. Sociabilidad y solidaridad) y segundo (VI. Medio ambiente y desarrollo sostenible) de estos principios se integran en el grupo de valores del ámbito social, de acuerdo con la clasificación del proyecto chileno. El tercero (XIII. Transparencia y rendición de cuentas) no se incluye en la clasificación chilena porque es un principio propio de la UNED. También podemos observar algunas áreas con las que estos principios se relacionan:

- 1) la ética profesional: XIII. Transparencia y rendición de cuentas.
- 2) la preocupación por el entorno y el compromiso con la sociedad: VI. Medio ambiente y desarrollo sostenible, y IV. Sociabilidad y solidaridad.

Se recomienda a la UNED revisar las estrategias que está implementando para lograr cumplir estos principios y encontrar modos de mejorar estos resultados. Esto es especialmente importante porque estos además de estar contemplados en el Código, hemos visto que integran también otros instrumentos y documentos estratégicos de la UNED, y su propia actividad, en un amplio conjunto de iniciativas, declaraciones, etc. La Sociabilidad y solidaridad son principios que encuentran relación directa con los “valores sociales y solidarios” mencionados en la misión de la UNED, es decir, son principios que deben guiar la actuación estratégica de la institución y, por ello, de importancia central. Asimismo, estos valores pueden entenderse instrumentales para lograr el Principio de compromiso social del Código de Conducta. Por estas razones, resulta fundamental intentar explicar el porqué de los resultados obtenidos en el cuestionario para este principio: ¿podrán factores como el elevado número de personal contratado contribuir al sentimiento negativo de la muestra? ¿Y el elevado volumen de estudiantes que atiende cada PDI o elevado abandono escolar? ¿Influye la relación en torno a 1 entre el PAS y el PDI en estos resultados? ¿De qué modo influyen en estos resultados las actividades realizadas en la comunidad y los lazos desarrollados con los grupos secundarios?

El Medio ambiente y desarrollo sostenible es un tema ampliamente desarrollado por la UNED: forma uno de los componentes del marco normativo de la Comisión de RS de la UNED (BOE 22 de septiembre, Artículo 195.1), integra la propia definición de RS de la UNED, forma parte de los valores identificativos de la UNED en su visión, es uno de los principios del Código (5. Principio de responsabilidad hacia el entorno), es referencia en el Informe de RS 2008, en la Memoria de RSS 2009-10 y, de modo menos explícito, en el *Plan Director de la UNED 2010-13* (se encuentra en los objetivos de la línea estratégica 7: Desarrollar un plan de austeridad y utilización eficiente de los recursos); existe una oficina asignada especialmente para realizar la gestión de calidad y medioambiental (Oficina de Planificación y Calidad); igualmente, hay un elevado número de declaraciones y actividades del ámbito del DS (véanse las actividades e iniciativas del enfoque transformador). Por estas razones, sería importante intentar buscar razones para los resultados del cuestionario, especialmente en lo que se refiere a la promoción de los documentos y actividades de DS, la educación de la comunidad en relación con el tema, es decir, la realización de iniciativas en la comunidad sobre estos temas, que permitan educar sobre al tema, y la aplicación práctica y efectiva de medidas que pueden conducir a mejoras medioambientales en la UNED.

La transparencia y rendición de cuentas forman uno de los principios del Código (8. Principio de transparencia y rendición de cuentas) y uno de los tres grandes objetivos de la Comisión de RS de la UNED: potenciar los elementos de RS presentes en el *Plan Director de la UNED 2010-13* (UNED / VPAAE, 2010), especialmente los relacionados con la transparencia y equidad. Además, señalamos que la rendición de cuentas a la sociedad

integra la propia definición de RS de la UNED y la visión de la UNED. Debido a su importancia es también fundamental buscar razones para entender los resultados del cuestionario, especialmente la promoción de medidas de transparencia en los procesos de gestión, la oferta de instrumentos y modos accesibles para el PDI de cara a la rendición de cuentas de su trabajo, o la rendición de cuentas voluntaria de la UNED de los aspectos negativos de su actuación.

Uno de los principios que presentan resultados mixtos es el XI. Interdependencia e interdisciplinaridad. Según la clasificación chilena este principio se integra en el grupo de valores del ámbito universitario. Sin embargo, se observa que del conjunto de tres valores o principios que integran este grupo, este es el único que no muestra tendencia de acuerdo, pero tampoco se observa desacuerdo. De igual modo a la anterior sugerencia, se recomienda que la UNED revise y valore los mecanismos que tiene creados para lograr este principio, como crear estrategias y herramientas para lograr esta interdependencia e interdisciplinaridad de modo formal y sistemático, puesto que este no forma explícitamente parte del conjunto de principios de su Código.

Es importante señalar que hay un elevado número de respuestas ‘No contesta’ y recomendamos buscar modos de mejorar este resultado. Por ejemplo, simplemente eliminando esta opción del cuestionario, o sugiriendo a la UNED que divulgue más y mejor su estrategia de RS.

Ya hemos hecho notar que los resultados individuales de cada ítem y principio se presentan en el apartado siguiente, en el que abordaremos las tendencias que se detectan en RSU según esta muestra.

Volvemos ahora nuestra atención hacia la consistencia interna de los principios del cuestionario. Señalamos que algunos de estos principios no presentan distribución normal porque $p = \text{Sig} < 0,05$ ⁷⁴ (II. Libertad, V. Bien común y equidad, VII. Aceptación y aprecio de la diversidad, IX. Integridad, X. Excelencia, XI. Interdependencia e interdisciplinaridad, XII. Utilidad y cercanía) (Tabla 11).

⁷⁴ Para evaluar la normalidad, se utilizó la prueba de Shapiro.

Tabla 11 Tests de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
I. Dignidad de la persona	,108	104	,005	,978	104	,080
II. Libertad	,109	104	,004	,966	104	,009
III. Ciudadanía, participación y democracia	,077	104	,148	,986	104	,363
IV. Sociabilidad y solidaridad	,106	104	,006	,979	104	,102
V. Bien común y equidad	,126	104	,000	,971	104	,021
VI. Medio ambiente y desarrollo sostenible	,098	104	,016	,979	104	,107
VII. Aceptación y aprecio de la diversidad	,106	104	,006	,973	104	,033
VIII. Compromiso con el conocimiento	,108	104	,005	,982	104	,168
IX. Integridad	,146	104	,000	,939	104	,000
X. Excelencia	,092	104	,029	,975	104	,046
XI. Interdependencia e interdisciplinaridad	,076	104	,154	,973	104	,034
XII. Utilidad y cercanía	,129	104	,000	,937	104	,000
XIII. Transparencia y rendición de cuentas	,086	104	,055	,982	104	,171

a. Lilliefors Significance Correction

Puesto que algunos de los principios no presentan distribución normal, utilizamos pruebas no-paramétricas, test de Mann-Whitney y test de Kruskal-Wallis para evaluar si las variables de caracterización influyen en las respuestas al cuestionario⁷⁵.

La realización de pruebas utilizando las principales variables de caracterización permitió observar que las variables género, categoría profesional, antigüedad en el puesto, tiempo trabajando en la UNED, enseñanza de contenido implicado, directa o indirectamente, con la RS, y cargos de gestión, no influyen en las respuestas⁷⁶. Con relación a las variables edad y rama/s de conocimiento a las que están adscritos en la universidad se observó que:

- El grupo de edad más avanzada (>56 años), presenta las medianas más elevadas para los principios IX. Integridad, X. Excelencia, XI. Interdependencia e interdisciplinaridad y XIII. Transparencia y rendición de cuentas, que presentan diferencias significativas porque el nivel de significancia $p < 0,05$. Es decir, es este grupo de edades el que más influye en estos principios (la figura que mostramos abajo ilustra estos resultados). Señalamos que este cuestionario es pionero y que no tenemos información suficiente para explicar el porqué de la influencia de este

⁷⁵ Hemos elegido y utilizado la prueba Mann-Whitney en los casos en que hemos establecido comparaciones entre dos grupos (variables género, “¿Ha impartido o imparte contenido implicado, directa o indirectamente, con la Responsabilidad Social?” y “¿Ha desempeñado o desempeña algún cargo de gestión universitaria?”) y la Kruskal-Wallis en los demás casos, con más de dos grupos. La prueba Mann-Whitney se puede definir como una prueba que “compara la tendencia central de dos muestras que no deben tener exactamente el mismo tamaño, partiendo de la hipótesis nula de que en ambas muestras la medida central es la misma” (Guisande (Coord.), 2006, 128). La prueba Kruskal-Wallis constituye una extensión del contraste Mann-Whitney para más de dos muestras, es decir, “mide la tendencia central de las muestras, teniendo como hipótesis nula que las poblaciones comparadas tienen la misma mediana” (Guisande (Coord.), 2006, 134).

⁷⁶ En el apartado 5.3 Tratamiento estadístico de los datos, se puede observar que debido al bajo número de respuestas, las siguientes variables no presentan interés para el estudio: 1) Relación con algún tipo de asociación, organización o instituto de investigación de Responsabilidad Social. 2) Integración de la Comisión de Responsabilidad Social de la UNED (España).

grupo etario en estos principios, por lo que estudios futuros podrían intentar explicar este resultado.

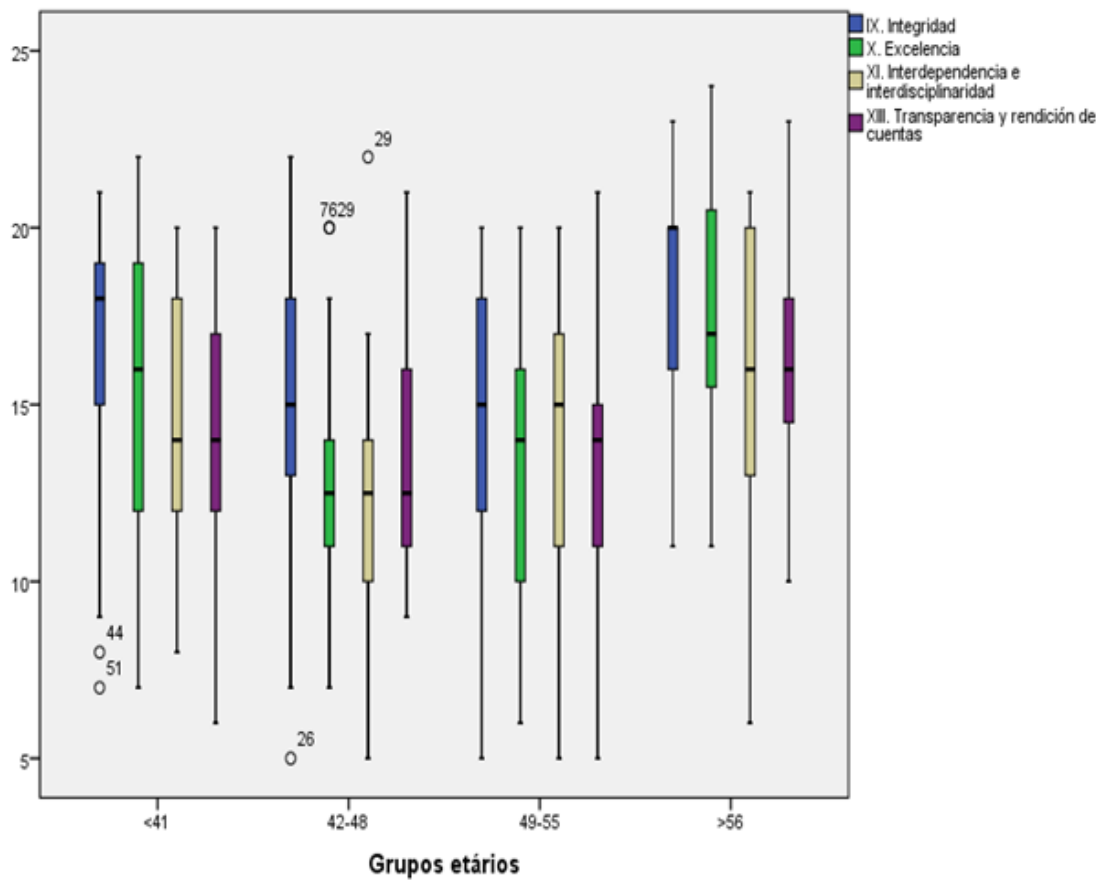


Figura 12 Grupos etarios

- Las ramas con las medianas más elevadas en los principios I. Dignidad de la persona y VIII. Compromiso con el conocimiento, que presentan diferencias significativas son las Humanidades y Ciencias de la Salud⁷⁷, porque $p < 0,05$, Es decir, puede que sea el PDI de estas ramas el que más atención pone a estos principios (las siguientes tablas ilustran estos resultados). Del mismo modo que para el resultado anterior, tampoco tenemos información suficiente para explicar el porqué de este resultado. Estudios futuros podrán hacerlo, incluso intentar buscar relaciones entre estos principios y estas ramas del conocimiento, el trabajo que el PDI de estas ramas puede estar desarrollando en áreas relacionadas con estos principios, etc.

⁷⁷ Señalamos que se destaca el caso de Ingeniería con la mediana más elevada para el principio VIII.

Tabla 12 Resultados derivados del Kruskal-Wallis Test

Ranks			
	Rama/s de conocimiento en la/s que enseña o investiga en la UNED	N	Mean Rank
I. Dignidad de la persona	Ciencias Sociales y Jurídicas	48	48,81
	Ciencias de la Salud	8	72,06
	Humanidades	27	66,02
	Ciencias	12	39,96
	Ingeniería	9	33,94
	Total	104	
II. Libertad	Ciencias Sociales y Jurídicas	48	50,49
	Ciencias de la Salud	8	52,75
	Humanidades	27	56,15
	Ciencias	12	47,17
	Ingeniería	9	59,17
	Total	104	
III. Ciudadanía, participación y democracia	Ciencias Sociales y Jurídicas	48	49,36
	Ciencias de la Salud	8	56,88
	Humanidades	27	57,52
	Ciencias	12	51,08
	Ingeniería	9	52,17
	Total	104	
IV. Sociabilidad y solidaridad	Ciencias Sociales y Jurídicas	48	56,89
	Ciencias de la Salud	8	60,31
	Humanidades	27	46,56
	Ciencias	12	42,50
	Ingeniería	9	53,33
	Total	104	
V. Bien común y equidad	Ciencias Sociales y Jurídicas	48	51,15
	Ciencias de la Salud	8	59,88
	Humanidades	27	53,19
	Ciencias	12	49,67
	Ingeniería	9	56,78
	Total	104	
VI. Medio ambiente y desarrollo sostenible	Ciencias Sociales y Jurídicas	48	51,30
	Ciencias de la Salud	8	57,81
	Humanidades	27	52,83
	Ciencias	12	51,38
	Ingeniería	9	54,67
	Total	104	
VII. Aceptación y aprecio de la diversidad	Ciencias Sociales y Jurídicas	48	50,56
	Ciencias de la Salud	8	39,63
	Humanidades	27	56,04
	Ciencias	12	53,88
	Ingeniería	9	61,83
	Total	104	
VIII. Compromiso con el conocimiento	Ciencias Sociales y Jurídicas	48	48,96
	Ciencias de la Salud	8	54,88
	Humanidades	27	65,15
	Ciencias	12	29,21
	Ingeniería	9	62,39
	Total	104	
IX. Integridad	Ciencias Sociales y Jurídicas	48	47,54
	Ciencias de la Salud	8	54,13
	Humanidades	27	61,54
	Ciencias	12	47,79
	Ingeniería	9	56,67
	Total	104	
X. Excelencia	Ciencias Sociales y Jurídicas	48	50,57
	Ciencias de la Salud	8	52,13
	Humanidades	27	59,43
	Ciencias	12	46,33
	Ingeniería	9	54,89
	Total	104	
XI. Interdependencia e interdisciplinariedad	Ciencias Sociales y Jurídicas	48	47,98
	Ciencias de la Salud	8	52,19
	Humanidades	27	62,02
	Ciencias	12	44,33
	Ingeniería	9	59,22
	Total	104	
XII. Utilidad y cercanía	Ciencias Sociales y Jurídicas	48	52,32
	Ciencias de la Salud	8	48,69
	Humanidades	27	59,72
	Ciencias	12	34,58
	Ingeniería	9	59,06
	Total	104	
XIII. Transparencia y rendición de cuentas	Ciencias Sociales y Jurídicas	48	49,19
	Ciencias de la Salud	8	50,00
	Humanidades	27	62,22
	Ciencias	12	53,25
	Ingeniería	9	42,22
	Total	104	

Test Statistics^{a,b}

	I. Dignidad de la persona	II. Libertad	III. Ciudadanía, participación y democracia	IV. Sociabilidad y solidaridad	V. Bien común y equidad	VI. Medio ambiente y desarrollo sostenible	VII. Aceptación y aprecio de la diversidad	VIII. Compromiso con el conocimiento	IX. Integridad	X. Excelencia	XI. Interdependencia e interdisciplinariedad	XII. Utilidad y cercanía	XIII. Transparencia y rendición de cuentas
Chi-Square	14,314	1,439	1,473	3,955	,687	,393	2,952	13,679	4,253	1,988	5,129	6,397	4,526
df	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Asymp. Sig.	,006	,837	,831	,412	,953	,983	,566	,008	,373	,738	,274	,171	,339

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Rama/s de conocimiento en la/s que enseña o investiga en la UNED (Española)

En cuanto a la consistencia interna, ya hemos hecho notar que esta demuestra la coherencia de las respuestas dadas a los ítems que forman parte de los principios. Hay situaciones en que se observa consistencia interna, otras no. Por ejemplo, si en un determinado principio el Alfa de Cronbach es superior a 0,7 ($>0,7$) y en la columna “*Alpha if item deleted*” (en castellano, “Alpha si el ítem es eliminado”) los valores son todos inferiores al Alfa calculado para ese principio, entonces todo está bien y se puede afirmar que existe consistencia interna. Al revés, si en la columna “*Alpha if item deleted*” se observa un valor más elevado, esto indica que si retiramos ese ítem, la consistencia mejora. De otro lado, si el Alfa de Cronbach es inferior a 0,7 ($<0,7$) para un determinado principio, eso indica que ese principio presenta una débil consistencia interna y, por ende, merece atención en aplicaciones futuras del cuestionario.

Hechas estas consideraciones sobre la consistencia interna, volvemos ahora nuestra atención hacia los resultados que obtuvimos para los principios del cuestionario. Se observa que casi todos los valores de Alfa de Cronbach son elevados, es decir $>0,7$, lo que indica una buena consistencia interna de los principios. Esto significa que hubo coherencia en las respuestas a las preguntas; en otras palabras, los encuestados contestaron de modo cierto o justo.

No obstante, el principio V. Bien común y equidad presenta el valor más bajo (0,676), i.e., $<0,7$, lo que significa que en estudios o aplicaciones futuras del cuestionario, este principio y respectivos ítems merecen toda la atención en el sentido de poder hacer cambios en todas las preguntas, para mejorar la consistencia interna. Nuestra recomendación sería escribir estos ítems de modo que incluyan ejemplos concretos, por ejemplo:

- para el ítem 21 (21. Mi universidad da importancia a la justicia social en la formación de sus estudiantes.), incluir información sobre formación específica (programas, actividades, etc.) relacionada con la justicia social.
- para los ítems, 22 (22. Mi universidad da facilidades a estudiantes de escasos recursos para que ingresen o permanezcan en ella.), 23 (23. Mi universidad tiene un sistema para ayudar a resolver los problemas económicos de sus funcionarios de escasos recursos.), 24 (24. Mi universidad promueve la igualdad de oportunidades en la admisión de estudiantes.) y 25 (25. Mi universidad promueve la igualdad de oportunidades en la contratación de funcionarios.), se podrían incluir referencias específicas a normativa existente sobre los aspectos que cada uno de los ítems conlleva: el sistema que la UNED tiene para ayudar a resolver los problemas económicos de sus funcionarios de escasos recursos (23), la normativa existente para promover la igualdad de oportunidades en la admisión de estudiantes (24), o la normativa (cláusulas de contratos, etc.) para promover la igualdad de oportunidades en la contratación de funcionarios (25).

Tabla 13 Consistencia interna del principio V. Bien común y equidad

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,676	5

Tabla 14 Consistencia interna del principio V. Bien común y equidad (items)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
21. Mi universidad da importancia a la justicia social en la formación de sus estudiantes.	13,36	9,202	,388	,644
22. Mi universidad da facilidades a estudiantes de escasos recursos para que ingresen o permanezcan en ella.	13,11	8,445	,522	,581
23. Mi universidad tiene un sistema para ayudar a resolver los problemas económicos de sus funcionarios de escasos recursos.	13,48	9,922	,357	,654
24. Mi universidad promueve la igualdad de oportunidades en la admisión de estudiantes.	12,40	9,350	,496	,601
25. Mi universidad promueve la igualdad de oportunidades en la contratación de funcionarios.	13,12	8,763	,403	,640

Igualmente, se puede mejorar el ítem 4. Mi universidad adopta criterios y parámetros éticos claros para las investigaciones con seres humanos (principio I. Dignidad de la persona)⁷⁸, puesto que el Cronbach's alpha es 0,739, y el valor de "*Cronbach's alpha if item deleted*" es 0,756, o sea, el valor es más elevado sin considerar a esta pregunta. En este marco, proponemos:

⁷⁸ Aunque el valor de Cronbach's alpha para el ítem 47. Mi universidad promueve actividades para el desarrollo integral de los estudiantes (principio X. Excelencia) sea .772, y el valor de "*Cronbach's alpha if item deleted*" sea .770, estos valores se encuentran cerca, y, por ello, se puede considerar reformular este ítem.

4. Mi universidad implementa los criterios y parámetros éticos que adopta institucionalmente, para las investigaciones con seres humanos.

Hemos expuesto anteriormente que uno de los códigos al que la UNED se adhirió es la *Declaración de las Universidades Españolas* (Comités de Bioética de la Universidades Españolas, 2003). Escrito de esta manera, el ítem remite directamente para criterios y parámetros adoptados, como es por ejemplo esta Declaración, centrado en saber si la UNED los está implementando o no. Igualmente, se podría redactar el ítem indicando específicamente esta declaración:

4. Mi universidad implementa los criterios y parámetros éticos para las investigaciones con seres humanos, que adoptó en la *Declaración de las Universidades Españolas*.

Tabla 15 Consistencia interna del principio I. Dignidad de la persona

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,739	5

Tabla 16 Consistencia interna del principio I. Dignidad de la persona (ítems)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1. Mi universidad tiene criterios establecidos para constatar el respeto que el personal docente e investigador da a sus estudiantes.	12,51	10,796	,455	,711
2. Mi universidad, según sus posibilidades, invierte para mantener buenas condiciones de trabajo para el personal docente e investigador.	12,59	9,740	,598	,655
3. Mi universidad, ha implementado los medios necesarios para apoyar a los docentes e investigadores que tienen dificultades personales o profesionales.	12,90	9,330	,653	,631
4. Mi universidad adopta criterios y parámetros éticos claros para las investigaciones con seres humanos.	12,28	12,630	,303	,756
5. Mi universidad invierte en el desarrollo personal de sus docentes e investigadores.	13,03	10,087	,504	,693

Es obvio que estas no son las únicas posibilidades de re-escritura del ítem y que cualquier cambio en la redacción se debe someter a revisión de expertos, antes de enviar y administrar el cuestionario.

Finalmente, otro de los ítems en el cual consideramos pertinente introducir un cambio es el ítem 37. Actúa sin discriminar por razón de sexo, nacionalidad o cultura. Al suprimir el ítem 40. Respeta la orientación sexual de sus miembros, hemos terminado por no incluir en el cuestionario, el tema de la orientación sexual; por esta razón, proponemos que se añada al ítem 37, en conjunto con otras circunstancias que pueden ser objeto de discriminación:

37. Actúa sin discriminar por razón de sexo, orientación sexual, nacionalidad o cultura.

En el estudio de la correlación entre los principios, se observa que estos se encuentran bien correlacionados porque los resultados obtenidos a través del coeficiente de correlación de Spearman son todos significativos $p < 0,05$ (Tabla 17). Una buena correlación entre los

principios del cuestionario es el resultado más deseado porque significa que el cuestionario funciona bien como un todo. Este resultado es fundamental para nuestro trabajo, puesto que significa que esta herramienta se puede utilizar, y además puede animar a su validación.

Tabla 17 Correlaciones entre los principios

Correlations

		I. Dignidad de la persona	II. Libertad	III. Ciudadanía participativa y democracia	IV. Sociabilidad y solidaridad	V. Bien común y equidad	VI. Medio ambiente sostenible	VII. Aceptación y diversidad	VIII. Compromiso con el conocimiento	IX. Integridad	X. Excelencia	XI. Interdependencia e interdisciplinaria	XII. Utilidad y cercanía	XIII. Transparencia y rendición de cuentas
Spearman I. Dignidad de la persona	Correlation C	1,00	,44*	,49*	,41*	,44*	,38*	,34*	,54*	,40*	,46*	,38*	,37*	,38*
	Sig. (2-tailed)	.	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00
	N	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104
II. Libertad	Correlation C	,44*	1,00	,43*	,31*	,28*	,38*	,29*	,44*	,46*	,44*	,28*	,49*	,37*
	Sig. (2-tailed)	,00	.	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00
	N	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104
III. Ciudadanía participativa y democracia	Correlation C	,49*	,43*	1,00	,54*	,48*	,52*	,39*	,47*	,51*	,51*	,57*	,35*	,42*
	Sig. (2-tailed)	,00	,00	.	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00
	N	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104
IV. Sociabilidad y solidaridad	Correlation C	,41*	,31*	,54*	1,00	,56*	,62*	,38*	,39*	,39*	,47*	,51*	,36*	,46*
	Sig. (2-tailed)	,00	,00	,00	.	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00
	N	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104
V. Bien común y equidad	Correlation C	,44*	,28*	,48*	,56*	1,00	,43*	,45*	,47*	,46*	,37*	,55*	,35*	,52*
	Sig. (2-tailed)	,00	,00	,00	,00	.	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00
	N	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104
VI. Medio ambiente sostenible	Correlation C	,38*	,35*	,52*	,62*	,43*	1,00	,26*	,42*	,55*	,53*	,61*	,39*	,52*
	Sig. (2-tailed)	,00	,00	,00	,00	,00	.	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00
	N	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104
VII. Aceptación y diversidad	Correlation C	,34*	,29*	,39*	,38*	,45*	,26*	1,00	,46*	,56*	,34*	,41*	,44*	,44*
	Sig. (2-tailed)	,00	,00	,00	,00	,00	,00	.	,00	,00	,00	,00	,00	,00
	N	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104
VIII. Compromiso con el conocimiento	Correlation C	,54*	,44*	,47*	,39*	,47*	,42*	,46*	1,00	,61*	,57*	,63*	,51*	,55*
	Sig. (2-tailed)	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	.	,00	,00	,00	,00	,00
	N	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104
IX. Integridad	Correlation C	,40*	,46*	,51*	,39*	,46*	,55*	,56*	,61*	1,00	,62*	,58*	,48*	,58*
	Sig. (2-tailed)	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	.	,00	,00	,00	,00
	N	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104
X. Excelencia	Correlation C	,46*	,44*	,51*	,47*	,37*	,53*	,34*	,57*	,62*	1,00	,61*	,52*	,61*
	Sig. (2-tailed)	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	.	,00	,00	,00
	N	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104
XI. Interdependencia e interdisciplinaria	Correlation C	,38*	,28*	,57*	,51*	,55*	,61*	,41*	,63*	,58*	,61*	1,00	,49*	,60*
	Sig. (2-tailed)	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	.	,00	,00
	N	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104
XII. Utilidad y cercanía	Correlation C	,37*	,49*	,33*	,36*	,35*	,39*	,44*	,51*	,48*	,52*	,49*	1,00	,46*
	Sig. (2-tailed)	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	.	,00
	N	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104
XIII. Transparencia de cuentas	Correlation C	,38*	,37*	,42*	,46*	,52*	,52*	,44*	,55*	,58*	,61*	,60*	,46*	1,00
	Sig. (2-tailed)	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	.
	N	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104

**Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

En relación con el estudio de la correlación entre la puntuación dada por el PDI a la UNED en materia de RS (“Qué nota, del 0 al 10, le pondría Ud. a su universidad en el tema de la Responsabilidad Social:”) y los principios, hemos evaluado para cada principio y para el total, la influencia de las variables de caracterización (género, edad, etc.) utilizando los tests adecuados, los no-paramétricos de Mann Whitney y de Kruskal Wallis. La nota atribuida está bien correlacionada con los principios porque los resultados obtenidos a través del coeficiente de correlación de Spearman son todos significativos $p < 0,05$. Este hallazgo es igualmente importante para nuestro estudio porque establece una relación entre el modo como el PDI valora el desempeño de la UNED específicamente en términos de principios de la RSU y, globalmente, de RS. Es decir, el modo como el PDI de la muestra

entiende el concepto del enfoque axiológico de la RSU y su aplicación práctica, se corresponde con su concepto de RS y desempeño o actuación de la UNED.

Si algún principio tuviera una escasa correlación con la nota, eso indicaría que ese principio no habría interferido en la clasificación dada. Podemos aún destacar los coeficientes más elevados que se observan en los principios IX. Integridad e XIII. Transparencia y rendición de cuentas. Son estas cuestiones las que más influyen en la clasificación dada. Es importante señalar que en el cuestionario chileno no se incluye la Transparencia y rendición de cuentas, y que este resultado demuestra su importancia y necesaria inclusión en el cuestionario, especialmente al ser aplicado en la UNED, puesto que forma parte del conjunto de principios de su Código.

Hemos intentado encontrar un modelo de regresión que relacione la nota dada por el PDI a la UNED y los principios del cuestionario, utilizando para ello una regresión múltiple, con el método Stepwise. Se observa (Tabla 18) que el modelo número 4 tiene un coeficiente de determinación =0,612 (Adjusted R Square)⁷⁹, lo que muestra que alrededor del 62% de la variabilidad de la variable dependiente es explicada por el modelo.

Tabla 18 Sumario de modelos

Model Summary ^e										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,642 ^a	,413	,406	1,334	,413	61,159	1	87	,000	
2	,722 ^b	,521	,510	1,212	,108	19,386	1	86	,000	
3	,765 ^c	,586	,571	1,133	,065	13,370	1	85	,000	
4	,794 ^d	,630	,612	1,078	,044	9,993	1	84	,002	2,114

a. Predictors: (Constant), IX. Integridad

b. Predictors: (Constant), IX. Integridad, I. Dignidad de la persona

c. Predictors: (Constant), IX. Integridad, I. Dignidad de la persona, XIII. Transparencia y rendición de cuentas

d. Predictors: (Constant), IX. Integridad, I. Dignidad de la persona, XIII. Transparencia y rendición de cuentas, VII. Aceptación y aprecio de la diversidad

e. Dependent Variable: Qué nota, del 0 al 10, le pondría Ud. a su universidad en el tema de la Responsabilidad Social:

La variable dependiente: “Qué nota, del 0 al 10, le pondría Ud. a su universidad en el tema de la Responsabilidad Social:” va, en el mejor modelo (Model 4), a depender de las variables explicativas: I. Dignidad de la persona, VII. Aceptación y aprecio de la diversidad, y XIII. Transparencia y rendición de cuentas. La IX. Integridad no tiene gran interés debido a que la prueba t-Student no aparece significativa para el 5% (Tabla 19). Un modelo de regresión siempre tiene una variable dependiente, en este caso LA NOTA y una o más variables explicativas, en este caso I. Dignidad de la persona, VII. Aceptación y aprecio de la diversidad y XIII. Transparencia y rendición de cuentas⁸⁰.

⁷⁹ Cuanto más alto es el coeficiente de determinación mejor es modelo.

⁸⁰ El modelo se puede escribir de la siguiente manera: $NOTA = -2,230 + 0,125 * DIGNIDAD + 0,136 * TRANSPARENCIA + 0,162 * ACEPTACION Y APRECIO POR LA DIVERSIDAD$ (los coeficientes fueron tomados de la columna B para el modelo 4). Señalamos que un modelo de regresión siempre tiene

Tabla 19 Coeficientes de los modelos

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,461	,613		2,384	,019	,243	2,679	1,000	1,000
	IX. Integridad	,285	,036	,642	7,820	,000	,213	,358		
2	(Constant)	,288	,617		,467	,641	-,938	1,515	,758	1,318
	IX. Integridad	,203	,038	,457	5,332	,000	,127	,279		
	I. Dignidad de la persona	,160	,036	,377	4,403	,000	,088	,233		
3	(Constant)	-,347	,603		-,575	,567	-,1,545	,851	,569	1,756
	IX. Integridad	,128	,041	,288	3,116	,003	,046	,210		
	I. Dignidad de la persona	,139	,035	,328	4,031	,000	,071	,208		
	XIII. Transparencia y rendición de cuentas	,151	,041	,323	3,657	,000	,069	,233		
4	(Constant)	-2,230	,827		-2,698	,008	-3,873	-,586	,476	2,100
	IX. Integridad	,073	,043	,165	1,717	,090	-,012	,158		
	I. Dignidad de la persona	,125	,033	,294	3,770	,000	,059	,191		
	XIII. Transparencia y rendición de cuentas	,136	,040	,291	3,439	,001	,057	,215		
	VII. Aceptación y aprecio de la diversidad	,162	,051	,266	3,161	,002	,060	,264		

a. Dependent Variable: Qué nota, del 0 al 10, le pondría Ud. a su universidad en el tema de la Responsabilidad Social:

Para intentar reducir la información obtenida con los principios del cuestionario creando sólo dos índices, utilizamos el *Principal Components Analysis for Data (CATPCA)*. Este análisis es apropiado cuando se desea reducir la dimensionalidad de las variables, para crear uno o más índices que expliquen una proporción importante de la información presente. Elegimos sólo dos componentes y observamos que explican aproximadamente el 65% de la varianza total.

Señalamos que si hubiéramos elegido tres dimensiones, la varianza total explicada pasaría a ser de 72%, pero tendría poco interés por que el único principio que se uniría a esta nueva dimensión sería la II. Libertad. Cuando tenemos muchas sub-escalas (en nuestro caso, muchos principios) hay cierto interés en condensar la información en dos o hasta tres índices, pero que expliquen un alto porcentaje de la varianza total. Esos índices conectan entre sí los principios de acuerdo a los “loadings”.

La Tabla 20 describe la varianza de cada una de las variables originales en las nuevas componentes principales (*Dimension*). Esta medida es semejante a las “*Components loadings*” que permiten percibir cuáles son las variables que son determinantes para cada una de las componentes principales.

una variable dependiente, en este caso LA NOTA y una o más variables explicativas, en este caso “Dignidad de la persona”, “Transparencia y rendición de cuentas” y “Aceptación y aprecio de la diversidad”.

Tabla 20 Varianza

	Centroid Coordinates			Total (Vector Coordinates)		
	Dimension		Mean	Dimension		Total
	1	2		1	2	
I. Dignidad de la persona	,643	,329	,486	,601	,011	,612
II. Libertad	,322	,190	,256	,226	,143	,369
III. Ciudadanía, participación y democracia	,801	,739	,770	,707	,000	,707
IV. Sociabilidad y solidaridad	,498	,251	,375	,374	,167	,542
V. Bien común y equidad	,607	,226	,417	,418	,098	,516
VI. Medio ambiente y desarrollo sostenible	,532	,271	,401	,469	,112	,581
VII. Aceptación y aprecio de la diversidad	,561	,658	,609	,335	,328	,663
VIII. Compromiso con el conocimiento	,738	,704	,721	,612	,217	,829
IX. Integridad	,795	,423	,609	,711	,008	,719
X. Excelencia	,598	,309	,454	,510	,112	,621
XI. Interdependencia e interdisciplinaridad	,858	,465	,661	,755	,016	,771
XII. Utilidad y cercanía	,602	,752	,677	,333	,530	,863
XIII. Transparencia y rendición de cuentas	,539	,364	,451	,391	,229	,621
Active Total	8,093	5,682	6,887	6,442	1,972	8,414
% of Variance	62,252	43,706	52,979	49,556	15,169	64,725

En la Tabla 21, se observa que:

- 1) los Principios I. Dignidad de la persona, III. Ciudadanía, participación y democracia, IV. Sociabilidad y solidaridad, V. Bien común y equidad, VI. Medio ambiente y desarrollo sostenible, VIII. Compromiso con el conocimiento, IX. Integridad, X. Excelencia, XI. Interdependencia e interdisciplinaridad, y XIII. Transparencia y rendición de cuentas, se encuentran asociados a la primera dimensión.
- 2) el Principio XII. Utilidad y cercanía se encuentra asociado a la segunda dimensión.
- 3) los Principios II. Libertad e VII. Aceptación y aprecio de la diversidad no se encuentran especialmente asociados a ninguna de las dos dimensiones.

Tabla 21 Dimensiones

Component Loadings

	Dimension	
	1	2
I. Dignidad de la persona	,775	,104
II. Libertad	,475	-,378
III. Ciudadanía, participación y democracia	,841	,022
IV. Sociabilidad y solidaridad	,612	-,409
V. Bien común y equidad	,647	-,312
VI. Medio ambiente y desarrollo sostenible	,685	-,335
VII. Aceptación y aprecio de la diversidad	,579	,573
VIII. Compromiso con el conocimiento	,782	,466
IX. Integridad	,843	,091
X. Excelencia	,714	-,334
XI. Interdependencia e interdisciplinaridad	,869	,126
XII. Utilidad y cercanía	,577	,728
XIII. Transparencia y rendición de cuentas	,626	-,479

Variable Principal Normalization.

Es posible que la dimensión 1 forme el enfoque normativo de la RSU, por las siguientes razones: primero, la mayor parte de los principios se asocian a esta dimensión; segundo, el principio XII. Utilidad y cercanía (que forma parte del conjunto de principios de la UNED, pero no forma parte del conjunto de principios del cuestionario chileno) no se encuentra asociado a esta dimensión.

Recordamos que hallamos relación entre la pregunta final y los principios, es decir, la opinión del PDI de la muestra sobre los principios de RSU de la UNED se encuentra relacionada con la nota global que este PDI le da a la UNED en materia de RS. Estudios futuros podrían confirmar o rechazar esta idea.

5.2 Tratamiento estadístico de los datos

A continuación, presentamos los resultados obtenidos para cada una de las etapas seguidas en el tratamiento estadístico de los datos. Todos los resultados son presentados en formato de tablas, junto con interpretación escrita.

5.2.1 Variables de caracterización

Tabla 22 Género

		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	Homem	64	61,5	61,5
	Mulher	40	38,5	100,0
	Total	104	100,0	

El porcentaje de hombres (61,5%) es mayor que el de mujeres (38,5%). Aunque no disponemos de información suficiente para poder comentar este resultado en profundidad, debido a la diferencia porcentual entre los dos géneros, sería importante, disponiendo de información más completa sobre la población, analizar la participación de hombres y mujeres y buscar razones que explicaran el género que menos ha participado en la muestra.

Tabla 23 Facultades y Escuelas (UNED)

UNED (España)

		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	Facultad de Ciencias	11	10,6	10,6
	Facultad de Ciencias Políticas y Sociología	6	5,8	16,3
	Facultad de Educación	11	10,6	26,9
	Facultad de Filología	6	5,8	32,7
	Facultad de Psicología	12	11,5	44,2
	Escuela Técnica Superior de Ingenieros Industriales	5	4,8	49,0
	Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales	14	13,5	62,5
	Facultad de Derecho	14	13,5	76,0
	Facultad de Filología	9	8,7	84,6
	Facultad de Geografía e Historia	8	7,7	92,3
	Escuela Técnica Superior de Ingeniería Informática	8	7,7	100,0
	Total	104	100,0	

Las Facultades de Derecho y Ciencias Económicas y Empresariales son las que se encuentran mejor representadas en esta muestra (13,5% cada una). Bien que no disponemos de información suficiente para explicar este resultado en profundidad, el hecho de que la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales sea una de las facultades mejor representadas, se puede deber a la importancia que, como hemos visto, el enfoque gerencial de la RSU (aunque poco desarrollado) y, sobre todo, la RSC tienen en la UNED. Es decir, las estrategias, actividades e iniciativas realizadas en estos ámbitos por esta Facultad pueden haber contribuido a la difusión del tema de la RS y haber motivado al PDI para contestar el cuestionario.

Tabla 24 Categoría

		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	Catedrático o Titular	45	43,3	43,3
	Contratado Doctor	19	18,3	61,5
	Ayudante Doctor o Ayudante	22	21,2	82,7
	Asociado o Tutor	8	7,7	90,4
	otros	10	9,6	100,0
	Total	104	100,0	

Destacan los Catedráticos o Titulares con un porcentaje del 43,3%. Es importante observar que existe una diferencia bastante significativa entre los miembros del PDI Catedráticos o Titulares (43,3%) y el PDI Asociado o Tutor (8%), especialmente porque según los datos sobre el personal de la UNED, aumentó el personal contratado respecto al total de la plantilla. Sería importante intentar explicar la baja participación del PDI Asociado o Tutor, por oposición a la de los Catedráticos o Titulares.

Tabla 25 Antigüedad en el puesto actual

		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	0-1 años	5	4,8	4,8
	2-5 años	39	37,5	42,3
	6-10 años	22	21,2	63,5
	11 ou mais	38	36,5	100,0
	Total	104	100,0	

Predomina el PDI con una antigüedad entre 2 y 5 años en el puesto actual (37,5%); sin embargo, se observa que este resultado es seguido de muy cerca por PDI con 11 años o

más de antigüedad en el puesto actual (36,5%). Este último resultado podrá estar relacionado con el resultado obtenido en Categoría, en el cual el PDI Catedrático o Titular es el grupo mejor representado en la muestra.

Tabla 26 Tiempo que lleva trabajando en la UNED (España)

		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	0-1 años	1	1,0	1,0
	2-5 años	23	22,1	23,1
	6-10 años	17	16,3	39,4
	11 ou mais	63	60,6	100,0
	Total	104	100,0	

Aunque predomine el PDI con una antigüedad entre 2 y 5 años en el puesto actual (37,5%), este profesorado tiene 11 o más años de antigüedad en la UNED (60,6%). Igualmente, este resultado podrá estar relacionado con el resultado obtenido en Categoría, en el cual el PDI Catedrático o Titular es el grupo mejor representado en la muestra.

Tabla 27 Rama/s de conocimiento en la/s que enseña o investiga en la UNED (España)

		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	Ciencias Sociales y Jurídicas	48	46,2	46,2
	Ciencias de la Salud	8	7,7	53,8
	Humanidades	27	26,0	79,8
	Ciencias	12	11,5	91,3
	Ingeniería	9	8,7	100,0
	Total	104	100,0	

La rama del conocimiento con mayor frecuencia en esta muestra es la de Ciencias Sociales y Jurídicas (46,2%). Este resultado podrá estar relacionado con los resultados obtenidos para las facultades que se encuentran mejor representadas en esta muestra (las Facultades de Derecho y Ciencias Económicas y Empresariales).

Tabla 28 ¿Ha impartido o imparte contenido implicado, directa o indirectamente con la Responsabilidad Social?

		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	No	92	88,5	88,5
	Si	12	11,5	100,0
	Total	104	100,0	

A la pregunta sobre si ha impartido en alguna ocasión contenidos relativos a la RS, destaca mayoritariamente el “No” con un 88,5%. Aunque no disponemos de información suficiente para explicar este resultado, podemos tejer algunas consideraciones al respecto. Observamos que la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales es una de las que mejor representadas se encuentra en la muestra y hemos referido la posibilidad de que hubiera influido en este resultado, las actividades e iniciativas desarrolladas en las áreas del enfoque gerencial de la RSU y, sobre todo, la RSC. Una de las posibles explicaciones para el resultado obtenido en la muestra (88,5% no ha impartido o imparte contenido implicado, directa o indirectamente, con la RS) es que la RSC es una estrategia del área empresarial (y no académica). Sin embargo, la existencia de varia oferta formativa de RSC (el Curso de Experto Universitario en Responsabilidad Social Corporativa, el Máster Interuniversitario en Sostenibilidad y Responsabilidad Social Corporativa, Cursos de Verano, etc.) y el hecho de que la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales es una de las mejor representadas en la muestra, son factores que dificultan la comprensión de este resultado.

Tabla 29 ¿Ha desempeñado o desempeña algún cargo de gestión universitaria?

		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	No	46	44,2	44,2
	Si	58	55,8	100,0
	Total	104	100,0	

En la muestra llama la atención que un 55,8% han desempeñado tareas de gestión universitaria. Este resultado podrá estar relacionado con los resultados obtenidos en Categoría, Antigüedad en el puesto actual y Tiempo que lleva trabajando en la UNED.

Tabla 30 ¿Ha integrado o integra la Comisión de Responsabilidad Social de la UNED (España)?

		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	Nb	103	99,0	99,0
	S	1	1,0	100,0
	Total	104	100,0	

Únicamente un profesor/a ha participado en la Comisión de Responsabilidad Social de la UNED. Ante este resultado, esta pregunta no puede ser tomada en consideración. No obstante, es importante resaltar que sólo un miembro de la CRS contestó el cuestionario.

Tabla 31 ¿Ha estado o está relacionado con algún tipo de asociación, organización o instituto de investigación de Responsabilidad Social?

		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	Nb	101	97,1	97,1
	S	3	2,9	100,0
	Total	104	100,0	

Y sólo 3 profesores/as han estado involucrados de algún modo en tareas de RS, lo que este resultado no aporta elementos relevantes para el estudio. Sin embargo, sería importante investigar por qué solamente 3 miembros del PDI de la muestra han estado o están relacionados con algún tipo de asociación, organización o instituto de investigación de RS, a pesar de un incremento significativo en todos los indicadores generales sobre la investigación en la UNED, y a pesar de las inúmeras actividades e iniciativas de RS (véanse las actividades e iniciativas de los tres enfoques de RSU).

Tabla 32 Edad

Statistics

idade		
N	Valid	99
	Missing	5
Mean		48,28
Median		48,00
Std. Deviation		10,170
Minimum		29
Maximum		73
Percentiles	25	41,00
	50	48,00
	75	55,00

Hemos creado una nueva variable a la que llamamos “grupos etarios”; separamos las edades (válidas, o sea, sin error) de las personas que contestaron el cuestionario en cuatro grupos, utilizando los cuartiles.

Tabla 33 Grupos etarios

		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	<41	29	27,9	29,3
	42-48	22	21,2	51,5
	49-55	25	24,0	76,8
	>56	23	22,1	100,0
	Total	99	95,2	
Missing	99	5	4,8	
Total		104	100,0	

Señalamos que 5 personas han indicado erróneamente su edad (han elegido la fecha de respuesta al cuestionario).

Se observa que a pesar de que el PDI con menos de 41 años de edad es el grupo más bien representado en la muestra, los demás grupos también se encuentran bien representados, y las edades de los miembros del PDI de esta muestra son desde 42 años hasta más de 56 años.

5.2.2 Estudio de los principios

El estudio de los principios permitió identificar en la muestra, algunas tendencias en RSU. A continuación, analizamos los resultados encontrados, valorando el grupo de ítems correspondiente a cada principio (en el conjunto para cada principio, e individualmente para cada ítem). Ofrecemos para cada ítem, principio y cuestionario total, la valoración de las respuestas, junto con varias preguntas que la UNED puede hacer sobre los resultados obtenidos, así como sugerencias. Estas preguntas y sugerencias se deben entender como puntos de reflexión, ideas para mejorar los contenidos e implicaciones de cada ítem y de cada principio. Asimismo, se pueden entender como modos de mejorar o perfeccionar el propio cuestionario, que se debe entender como una herramienta en constante revisión y construcción. Hechas estas consideraciones iniciales, pasamos a exponer las tendencias que se detectan en RSU según esta muestra de PDI de la UNED.

Principio I. Dignidad de la persona

En general, la tendencia de las respuestas a los ítems de este principio es de acuerdo.

Tabla 34 Principio I. Dignidad de la persona

		% 1ª perg	% 2ª perg	% 3ª perg	% 4ª perg	% 5ª perg
Valid	NADA DE ACUERDO	6,7	8,7	10,6	1,0	13,5
	POCO DE ACUERDO	23,1	26,9	36,5	5,8	40,4
	NO CONTESTA	10,6	1,0	7,7	51,0	2,9
	DE ACUERDO	51,0	58,7	40,4	22,1	39,4
	MUY DE ACUERDO	8,7	4,8	4,8	20,2	3,8
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Se observa que los porcentajes de las respuestas “De acuerdo” comparados con los porcentajes de las “Poco de acuerdo” son muy altos (con excepción de la pregunta 5).

Se observa en los resultados de los ítems 1, 2, 3 y 4, que el sentimiento del PDI de la muestra es positivo, o sea, hay acuerdo. Por oposición, el ítem 5 señala que el sentimiento del PDI de la muestra es negativo, es decir, no hay acuerdo.

Tabla 35 Ítem 1. Mi universidad tiene criterios establecidos para constatar el respeto que el personal docente e investigador da a sus estudiantes

		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	NADA DE ACUERDO	7	6,7	6,7
	POCO DE ACUERDO	24	23,1	29,8
	NO CONTESTA	11	10,6	40,4
	DE ACUERDO	53	51,0	91,3
	MUY DE ACUERDO	9	8,7	100,0
	Total	104	100,0	

El PDI está de acuerdo en que la UNED tiene criterios establecidos para constatar el respeto que el personal docente e investigador da a sus estudiantes⁸¹. Sería interesante investigar qué criterios o normas en particular; identificar si hay diferencias en estos criterios por facultades o departamentos; saber de qué modo se constata ese respeto; conocer de qué manera han sido elegidos y consensuados estos criterios, si el PDI y los estudiantes participaron en la identificación y selección de estos criterios. Sería también interesante realizar un cuestionario dirigido a los estudiantes, conteniendo este ítem, y comparar los resultados.

Tabla 36 Ítem 2. Mi universidad, según sus posibilidades, invierte para mantener buenas condiciones de trabajo para el personal docente e investigador

		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	NADA DE ACUERDO	9	8,7	8,7
	POCO DE ACUERDO	28	26,9	35,6
	NO CONTESTA	1	1,0	36,5
	DE ACUERDO	61	58,7	95,2
	MUY DE ACUERDO	5	4,8	100,0
	Total	104	100,0	

Igualmente, en esta pregunta⁸², el PDI está de acuerdo con que la UNED, según sus posibilidades, invierte para mantener buenas condiciones de trabajo para el personal docente e investigador. De hecho, si comparamos estos resultados con los demás ítems, se observa el porcentaje “De acuerdo” es el más elevado (58,7%) y el más bajo “No contesta” (1,0%). Sería interesante identificar las condiciones de trabajo específicas que los encuestados consideraron en sus respuestas y cuáles de ellas consideran más importantes:

⁸¹ 1. Mi universidad tiene criterios establecidos para constatar el respeto que el personal docente e investigador da a sus estudiantes.

⁸² 2. Mi universidad, según sus posibilidades, invierte para mantener buenas condiciones de trabajo para el personal docente e investigador.

horario de trabajo, materiales y tecnologías para la enseñanza e investigación, las instalaciones del lugar de trabajo, etc.

Tabla 37 Ítem 3. Mi universidad, ha implementado los medios necesarios para apoyar a los docentes e investigadores que tienen dificultades personales o profesionales

		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	NADA DE ACUERDO	11	10,6	10,6
	POCO DE ACUERDO	38	36,5	47,1
	NO CONTESTA	8	7,7	54,8
	DE ACUERDO	42	40,4	95,2
	MUY DE ACUERDO	5	4,8	100,0
	Total	104	100,0	

El PDI está de acuerdo en que la UNED haya implementado los medios necesarios para apoyar a los docentes e investigadores que tienen dificultades personales o profesionales⁸³. Sería interesante saber más sobre estos recursos, cuáles son las principales dificultades personales y profesionales a las que el PDI se enfrenta y de qué manera la UNED ha ayudado, etc. A pesar de que la tendencia de las respuestas es de acuerdo, también se observan valores elevados para desacuerdo (“Poco de acuerdo” 36,5%, “Nada de acuerdo” 10,6%). Por esta razón, se sugiere valorar los medios existentes y su eficacia, e integrar en este proceso a los grupos primarios, para que el proceso se desarrolle de modo inclusivo, basado en el diálogo y la participación.

Tabla 38 Ítem 4. Mi universidad adopta criterios y parámetros éticos claros para las investigaciones con seres humanos

		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	NADA DE ACUERDO	1	1,0	1,0
	POCO DE ACUERDO	6	5,8	6,7
	NO CONTESTA	53	51,0	57,7
	DE ACUERDO	23	22,1	79,8
	MUY DE ACUERDO	21	20,2	100,0
	Total	104	100,0	

El PDI está de acuerdo en que la UNED adopta criterios y parámetros éticos claros para las investigaciones con seres humanos⁸⁴. Sería interesante saber si para cada facultad hay criterios y parámetros específicos, si su PDI los conoce, cuál ha sido su grado de

⁸³ 3. Mi universidad, ha implementado los medios necesarios para apoyar a los docentes e investigadores que tienen dificultades personales o profesionales.

⁸⁴ 4. Mi universidad adopta criterios y parámetros éticos claros para las investigaciones con seres humanos.

implicación en su elección, etc. A pesar de que el sentimiento del PDI de la muestra es positivo, se observa un elevado número de respuestas “No contesta” (51,0%). Aunque no podemos saber cuáles han sido las razones de estas respuestas, sería recomendable mejorar este resultado e intentar entender a qué se debe; por ejemplo, si se debe al desconocimiento sobre el tema, sería necesario divulgar estos criterios y parámetros.

Tabla 39 Ítem 5. Mi universidad invierte en el desarrollo personal de sus docentes e investigadores

		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	NADA DE ACUERDO	14	13,5	13,5
	POCO DE ACUERDO	42	40,4	53,8
	NO CONTESTA	3	2,9	56,7
	DE ACUERDO	41	39,4	96,2
	MUY DE ACUERDO	4	3,8	100,0
	Total	104	100,0	

Al contrario de los ítems anteriores, el PDI no está de acuerdo en que la UNED invierta en el desarrollo personal de sus docentes e investigadores⁸⁵ (obsérvese el “Nada de acuerdo” con 13,5%). Con base en este resultado, sugerimos a la UNED que invierta y ofrezca más desarrollo personal a su PDI, incluso que le brinde la posibilidad de participar en este proceso. Por ejemplo, creando cauces de consulta y participación para que el PDI exprese en qué área o áreas necesita mayor desarrollo personal, cuáles son sus intereses, etc.

Todos estos aspectos (el respeto, las buenas condiciones de trabajo, el apoyo a los docentes e investigadores que tienen dificultades personales o profesionales, la adopción de criterios y parámetros éticos claros para las investigaciones con seres humanos, el desarrollo personal) contribuyen a crear condiciones para que cada PDI y miembro de la comunidad universitaria entregue su aporte original y propio a las labores en ella –en la definición del proyecto chileno–. De este modo, se ponen en práctica aspectos que contribuyen a la creación de un entorno universitario caracterizado por el respeto y trato equitativo de las personas⁸⁶ -en dónde sus miembros son tratados de modo digno-.

Principio II. Libertad

De manera general, la tendencia de las respuestas a los ítems de este principio es de acuerdo.

⁸⁵ 5. Mi universidad invierte en el desarrollo personal de sus docentes e investigadores.

⁸⁶ Hemos visto que este principio de la UNED (el respeto y trato equitativo de las personas), se encuentra también presente en otros principios del cuestionario con los cuales encuentra relación (III. Ciudadanía, participación y democracia, IV. Sociabilidad y solidaridad, V. Bien común y equidad social, VII. Aceptación y aprecio de la diversidad).

Tabla 40 Principio II. Libertad

		% 1ª perg	% 2ª perg	% 3ª perg	% 4ª perg	% 5ª perg
Valid	NADA DE ACUERDO	2,9	2,9	1,0	3,8	13,5
	POCO DE ACUERDO	9,6	12,5	2,9	35,6	38,5
	NO CONTESTA	6,7	2,9	1,0	3,8	13,5
	DE ACUERDO	54,8	54,8	51,9	48,1	34,6
	MUY DE ACUERDO	26,0	26,9	43,3	4,8	1,9
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Los porcentajes de las respuestas “De acuerdo” comparados con los porcentajes de las “Poco de acuerdo” son muy altos (con excepción de la pregunta 5). En los resultados de los ítems 6, 7, 8 y 9 se observa que el sentimiento del PDI de la muestra es positivo, es decir, hay acuerdo. Por oposición, en el ítem 10 se observa que el sentimiento del PDI de la muestra es negativo, o sea, no hay acuerdo.

Tabla 41 Ítem 6. Mi universidad respeta las decisiones que toman sus docentes e investigadores de acuerdo a los DDHH y a la libertad de cátedra

		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	NADA DE ACUERDO	3	2,9	2,9
	POCO DE ACUERDO	10	9,6	12,5
	NO CONTESTA	7	6,7	19,2
	DE ACUERDO	57	54,8	74,0
	MUY DE ACUERDO	27	26,0	100,0
	Total	104	100,0	

El PDI está de acuerdo en que la UNED respeta las decisiones que toman sus docentes e investigadores en relación a los Derechos Humanos y a la libertad de cátedra⁸⁷. Sería interesante documentar experiencias del PDI que ilustraran esta afirmación e identificar (si la hay) la normativa que rige estas áreas.

⁸⁷ 6. Mi universidad respeta las decisiones que toman sus docentes e investigadores de acuerdo a los DDHH y a la libertad de cátedra.

Tabla 42 Ítem 7. Mi universidad respeta la libertad de los docentes e investigadores para utilizar metodologías y técnicas de su elección

		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	NADA DE ACUERDO	3	2,9	2,9
	POCO DE ACUERDO	13	12,5	15,4
	NO CONTESTA	3	2,9	18,3
	DE ACUERDO	57	54,8	73,1
	MUY DE ACUERDO	28	26,9	100,0
	Total	104	100,0	

El PDI está de acuerdo en que la UNED respeta la libertad de los docentes e investigadores para utilizar metodologías y técnicas de su elección⁸⁸. Sería interesante identificar y documentar algunas de estas experiencias y compartirlas. Igualmente, sería interesante saber de qué modo, precisamente, la UNED está respetando la libertad del PDI para utilizar las metodologías y técnicas que eligen.

Tabla 43 Ítem 8. Mi universidad da libertad a los docentes e investigadores para tratar los temas actuales de sus áreas de conocimiento

		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	NADA DE ACUERDO	1	1,0	1,0
	POCO DE ACUERDO	3	2,9	3,8
	NO CONTESTA	1	1,0	4,8
	DE ACUERDO	54	51,9	56,7
	MUY DE ACUERDO	45	43,3	100,0
	Total	104	100,0	

En comparación con los demás ítems de este principio en los que el sentimiento es de acuerdo, se observan en este ítem 8 valores muy elevados (“De acuerdo” 51,9%, “Muy de acuerdo” 43,3%), lo que significa que el PDI de la muestra está muy de acuerdo con que la UNED da libertad a los docentes e investigadores para tratar los temas actuales de sus áreas de conocimiento⁸⁹. Sería interesante conocer los temas que están siendo tratados en cada una de estas áreas y de qué modo o modos la UNED da libertad al PDI para tratar estos temas.

⁸⁸ 7. Mi universidad respeta la libertad de los docentes e investigadores para utilizar metodologías y técnicas de su elección.

⁸⁹ 8. Mi universidad da libertad a los docentes e investigadores para tratar los temas actuales de sus áreas de conocimiento.

Tabla 44 Ítem 9. Mi universidad tiene procedimientos para acoger las ideas o iniciativas de sus docentes e investigadores

		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	NADA DE ACUERDO	4	3,8	3,8
	POCO DE ACUERDO	37	35,6	39,4
	NO CONTESTA	8	7,7	47,1
	DE ACUERDO	50	48,1	95,2
	MUY DE ACUERDO	5	4,8	100,0
	Total	104	100,0	

El PDI está de acuerdo en que la UNED tiene procedimientos para acoger las ideas o iniciativas de sus docentes e investigadores⁹⁰. Sería interesante saber que procedimientos existen, y qué otros se podrían crear o mejorar.

Tabla 45 Ítem 10. Mi universidad promueve la discusión abierta de temas que generan conflicto en la sociedad

		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	NADA DE ACUERDO	14	13,5	13,5
	POCO DE ACUERDO	40	38,5	51,9
	NO CONTESTA	12	13,5	63,5
	DE ACUERDO	36	34,6	98,1
	MUY DE ACUERDO	2	1,9	100,0
	Total	104	100,0	

Por oposición a los ítems anteriores, el PDI no está de acuerdo en que la UNED promueve la discusión abierta de temas que generan conflicto en la sociedad⁹¹ (obsérvese el “Nada de acuerdo” con 13,5%). Con base en este resultado sería recomendable que la UNED encontrara estrategias para subsanar esta deficiencia y promover la discusión abierta de temas que generan conflicto en la sociedad; esto se debería hacer en un proceso abierto, de participación, consulta y diálogo con los docentes e investigadores; investigando y decidiendo los temas más urgentes, etc.

En el entorno universitario, la libertad de actuación y opinión de sus docentes e investigadores se manifiesta de varios modos, como hemos visto arriba en los ítems: en el respeto por las decisiones que toman de acuerdo a los Derechos Humanos y a la libertad de cátedra, en la utilización de metodologías y técnicas de su elección; en la posibilidad que se les ofrece a docentes e investigadores para tratar los temas actuales de sus áreas de conocimiento y discutir temas que generan conflicto; en la capacidad de la universidad

⁹⁰ 9. Mi universidad tiene procedimientos para acoger las ideas o iniciativas de sus docentes e investigadores.

⁹¹ 10. Mi universidad promueve la discusión abierta de temas que generan conflicto en la sociedad.

para acoger sus ideas e iniciativas, porque la libertad no solamente se proporciona por las instituciones, sino también por los resultados de las elecciones y de las decisiones tomadas libremente por sus miembros se deben poder incorporar al funcionamiento de esas mismas instituciones. La libertad es un principio fundamental para la actividad universitaria y para los individuos que la desarrollan. Sin embargo, es importante no olvidar que las libertades y derechos tienen siempre asociados deberes y obligaciones.

Principio III. Ciudadanía, participación y democracia

En general, la tendencia de las respuestas a los ítems de este principio es de acuerdo.

Tabla 46 Principio III. Ciudadanía, participación y democracia

		% 1ª perg	% 2ª perg	% 3ª perg	% 4ª perg	% 5ª perg
Valid	NADA DE ACUERDO	11,5	15,4	6,7	6,7	15,4
	POCO DE ACUERDO	51,0	48,1	35,6	17,3	33,7
	NO CONTESTA	2,9	5,8	15,4	20,2	10,6
	DE ACUERDO	32,7	28,8	36,5	50,0	38,5
	MUY DE ACUERDO	1,9	1,9	5,8	5,8	1,9
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Los porcentajes de las respuestas “De acuerdo” comparados con los porcentajes de las “Poco de acuerdo” son altos (con excepción de las preguntas 1 y 2). En los ítems 11 y 12 se observa que el sentimiento del PDI de la muestra es negativo, o sea, no hay acuerdo. Por otra parte, en los resultados de los ítems 13, 14 y 15 se observa que el sentimiento del PDI de la muestra es positivo, o sea, hay acuerdo.

Tabla 47 Ítem 11. Mi universidad tiene establecidos procedimientos para conocer las opiniones e inquietudes de los docentes e investigadores

		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	NADA DE ACUERDO	12	11,5	11,5
	POCO DE ACUERDO	53	51,0	62,5
	NO CONTESTA	3	2,9	65,4
	DE ACUERDO	34	32,7	98,1
	MUY DE ACUERDO	2	1,9	100,0
	Total	104	100,0	

El PDI no está de acuerdo con que la UNED tiene establecidos procedimientos para conocer las opiniones e inquietudes de los docentes e investigadores⁹². Sería importante

⁹² 11. Mi universidad tiene establecidos procedimientos para conocer las opiniones e inquietudes de los docentes e investigadores.

trabajar este punto, proponiendo el establecer (o crear si todavía no los hay) procedimientos para este efecto, ya que de este modo la UNED puede ayudar y mejorar la situación de cada miembro del PDI, en los ámbitos personal y profesional; asimismo, conocer las opiniones e inquietudes de sus grupos primarios forma parte de las características de la universidad socialmente responsable, que basa su actuación y desempeño en el diálogo y la participación.

Tabla 48 Ítem 12. Mi universidad incorpora las sugerencias de los docentes e investigadores en la definición de sus tareas y responsabilidades

		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	NADA DE ACUERDO	16	15,4	15,4
	POCO DE ACUERDO	50	48,1	63,5
	NO CONTESTA	6	5,8	69,2
	DE ACUERDO	30	28,8	98,1
	MUY DE ACUERDO	2	1,9	100,0
	Total	104	100,0	

El PDI no está de acuerdo con que la UNED incorpora las sugerencias de los docentes e investigadores en la definición de sus tareas y responsabilidades⁹³. Sería recomendable que la UNED creara un sistema o estableciera procedimientos para incorporar las sugerencias de su PDI en la definición de sus tareas y responsabilidades. Señalamos la importancia de la participación y diálogo de los grupos primarios en la creación e implementación de estrategias, normativa, procedimientos, etc.

Tabla 49 Ítem 13. Mi universidad genera programas de formación para la participación activa en la sociedad

		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	NADA DE ACUERDO	7	6,7	6,7
	POCO DE ACUERDO	37	35,6	42,3
	NO CONTESTA	16	15,4	57,7
	DE ACUERDO	38	36,5	94,2
	MUY DE ACUERDO	6	5,8	100,0
	Total	104	100,0	

El PDI está de acuerdo en que la UNED genera programas de formación para la participación activa en la sociedad⁹⁴. Sería interesante conocer qué programas son estos y

⁹³ 12. Mi universidad incorpora las sugerencias de los docentes e investigadores en la definición de sus tareas y responsabilidades.

⁹⁴ 13. Mi universidad genera programas de formación para la participación activa en la sociedad.

qué impactos están teniendo en la sociedad. A pesar de que la tendencia es de acuerdo, los valores de las respuestas “De acuerdo” (36,5%) y “Poco de acuerdo” (35,6%) están muy cerca; así que podríamos aclarar esta pregunta, por ejemplo, identificando programas de formación por áreas de enseñanza/investigación, e incluir a ejemplos en el ítem.

Tabla 50 Ítem 14. Mi universidad se interesa por la formación en el respeto de los derechos humanos

		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	NADA DE ACUERDO	7	6,7	6,7
	POCO DE ACUERDO	18	17,3	24,0
	NO CONTESTA	21	20,2	44,2
	DE ACUERDO	52	50,0	94,2
	MUY DE ACUERDO	6	5,8	100,0
	Total	104	100,0	

El PDI está de acuerdo en que la UNED se interesa por la formación en el respeto de los derechos humanos⁹⁵. Sería interesante saber de qué modo se manifiesta este interés, qué programas existen, si hay relación entre las declaraciones respaldadas por la UNED y esta formación, etc.

Tabla 51 Ítem 15. Mi universidad contribuye a formar opinión sobre temas públicos relevantes para la comunidad

		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	NADA DE ACUERDO	16	15,4	15,4
	POCO DE ACUERDO	35	33,7	49,0
	NO CONTESTA	11	10,6	59,6
	DE ACUERDO	40	38,5	98,1
	MUY DE ACUERDO	2	1,9	100,0
	Total	104	100,0	

El PDI está de acuerdo en que la UNED contribuye a formar opinión sobre temas públicos relevantes para la comunidad⁹⁶. Sería interesante conocer cuáles son estos temas y en cuáles de ellos considera el PDI que la UNED tiene más influencia. A pesar de que la tendencia de las respuestas es de acuerdo, también se observan valores elevados para desacuerdo (“Poco de acuerdo” 33,7%, “Nada de acuerdo” 15,4%). Por esta razón, se sugiere mejorar este tema, promoviéndose igualmente un mayor involucramiento en la comunidad, principalmente debido a la naturaleza de la enseñanza que esta universidad imparte (a distancia).

⁹⁵ 14. Mi universidad se interesa por la formación en el respeto de los derechos humanos.

⁹⁶ 15. Mi universidad contribuye a formar opinión sobre temas públicos relevantes para la comunidad.

Para llevar a la práctica el principio de ciudadanía, participación y democracia, es fundamental que las instituciones y los individuos que las forman trabajen en colaboración, de acuerdo con normas para la convivencia, y que sean conscientes no sólo de sus derechos, sino también de sus deberes. Por ejemplo, por parte de la universidad, resulta fundamental brindar a sus miembros la oportunidad de manifestar sus opiniones e inquietudes, e incorporar sus sugerencias en las tareas que realizan diariamente, de modo que se personalicen, es decir, para que reflejen las características propias del individuo que realiza estas tareas, posibilitándole el ejercicio libre y el desarrollo al máximo de sus capacidades, fortalezas, experiencias, etc. Asimismo, resulta esencial ofrecer formación en los derechos humanos, que conduzca al respeto y trato equitativo de todas las personas, y formación que motive a la participación activa en la sociedad, a realizar cambios y mejoras, incluso que la universidad contribuya a formar opinión sobre temas públicos relevantes para la comunidad.

Principio IV. Sociabilidad y solidaridad

En general, la tendencia de las respuestas a los ítems de este principio es de desacuerdo.

Tabla 52 Principio IV. Sociabilidad y solidaridad

		% 1ª perg	% 2ª perg	% 3ª perg	% 4ª perg	% 5ª perg
Valid	NADA DE ACUERDO	24,0	20,2	6,7	20,2	18,3
	POCO DE ACUERDO	42,3	20,2	36,5	47,1	40,4
	NO CONTESTA	11,5	7,7	7,7	15,4	18,3
	DE ACUERDO	15,4	18,3	43,3	17,3	23,1
	MUY DE ACUERDO	6,7	1,0	5,8	0	0
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Los porcentajes de las respuestas “De acuerdo” comparados con los porcentajes de las “Poco de acuerdo” son muy bajos (con excepción de la pregunta 3). En el ítems 16, 17, 19 y 20 se observa que el sentimiento del PDI de la muestra es negativo, o sea, no hay acuerdo. Por oposición, en los resultados del ítem 18 se observa que el sentimiento del PDI de la muestra es positivo, o sea, hay acuerdo.

Tabla 53 Ítem 16. Mi universidad incentiva a los docentes e investigadores a prestar servicios gratuitos a personas de escasos recursos o a colaborar en causas de interés social

		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	NADA DE ACUERDO	25	24,0	24,0
	POCO DE ACUERDO	44	42,3	66,3
	NO CONTESTA	12	11,5	77,9
	DE ACUERDO	16	15,4	93,3
	MUY DE ACUERDO	7	6,7	100,0
	Total	104	100,0	

El PDI no está de acuerdo en que la UNED incentiva a los docentes e investigadores a prestar servicios gratuitos a personas de escasos recursos o a colaborar en causas de interés social⁹⁷ (obsérvese el “Nada de acuerdo” con 24,0%). Sería recomendable incentivar al PDI a realizar estas tareas; de este modo, se puede contribuir a crear lazos más fuertes con el entorno, la comunidad local, lo que es especialmente importante para la UNED, debido a que es una universidad a distancia.

Tabla 54 Ítem 17. Mi universidad estimula la solidaridad entre su personal docente e investigador

		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	NADA DE ACUERDO	21	20,2	20,2
	POCO DE ACUERDO	55	20,2	73,1
	NO CONTESTA	8	7,7	80,8
	DE ACUERDO	19	18,3	99,0
	MUY DE ACUERDO	1	1,0	100,0
	Total	104	100,0	

El PDI no está de acuerdo en que la UNED estimula la solidaridad entre su personal docente e investigador⁹⁸. Sería recomendable buscar razones para intentar entender por qué la UNED no está estimulando la solidaridad entre el PDI. Asimismo, convendría crear mecanismos e identificar estrategias para saber qué necesita y qué puede hacer la UNED para promover la solidaridad, identificando modos de involucrar al PDI en solucionar esta deficiencia.

⁹⁷ 16. Mi universidad incentiva a los docentes e investigadores a prestar servicios gratuitos a personas de escasos recursos o a colaborar en causas de interés social.

⁹⁸ 17. Mi universidad estimula la solidaridad entre su personal docente e investigador.

Tabla 55 Ítem 18. Mi universidad realiza actividades en las que participan docentes e investigadores, personal de administración y servicios, y estudiantes

		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	NADA DE ACUERDO	7	6,7	6,7
	POCO DE ACUERDO	38	36,5	43,3
	NO CONTESTA	8	7,7	51,0
	DE ACUERDO	45	43,3	94,2
	MUY DE ACUERDO	6	5,8	100,0
	Total	104	100,0	

Al contrario de los demás ítems de este principio, el PDI está de acuerdo en que la UNED realiza actividades en las que participan docentes e investigadores, personal de administración y servicios, y estudiantes⁹⁹. Sería interesante saber cuáles son estas actividades. A pesar de que la tendencia de las respuestas es de acuerdo, también se observan valores elevados para desacuerdo (“Poco de acuerdo” 36,5%, “Nada de acuerdo” 6,7%). Por esta razón, se podrían promover más actividades que logran este objetivo.

Tabla 56 Ítem 19. Mi universidad programa actividades de formación de los estudiantes para que vean en su profesión un servicio a los demás

		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	NADA DE ACUERDO	21	20,2	20,2
	POCO DE ACUERDO	49	47,1	67,3
	NO CONTESTA	16	15,4	82,7
	DE ACUERDO	18	17,3	100,0
	Total	104	100,0	

El PDI no está de acuerdo en que la UNED programa actividades de formación de los estudiantes para que vean en su profesión un servicio a los demás¹⁰⁰ (obsérvese el “Nada de acuerdo” con 20,2%). Sería recomendable para la UNED, especialmente en el marco de su estrategia de RS, programar actividades de formación de los estudiantes para que vean en su profesión un servicio a los demás, ya que esto es muy importante para poner en práctica valores y principios de la RS y de la responsabilidad individual (por ejemplo, el altruismo), bien como el enfoque transformador de la RSU.

⁹⁹ 18. Mi universidad realiza actividades en las que participan docentes e investigadores, personal de administración y servicios, y estudiantes.

¹⁰⁰ 19. Mi universidad programa actividades de formación de los estudiantes para que vean en su profesión un servicio a los demás.

Tabla 57 Ítem 20. Mi universidad genera programas para el desarrollo de las habilidades sociales de sus estudiantes

		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	NADA DE ACUERDO	19	18,3	18,3
	POCO DE ACUERDO	42	40,4	58,7
	NO CONTESTA	19	18,3	76,9
	DE ACUERDO	24	23,1	100,0
	Total	104	100,0	

El PDI no está de acuerdo en que la UNED genera programas para el desarrollo de las habilidades sociales de sus estudiantes¹⁰¹. Sería recomendable que la UNED buscara, en conjunto con su PDI, modos de solucionar esta deficiencia, especialmente porque estas habilidades son un componente importante del individuo socialmente responsable, que puede actuar de acuerdo a los valores de la RS.

El principio de sociabilidad y solidaridad se puede llevar a la práctica por y en la universidad, de varios modos, como los indicados en los ítems más arriba: el estímulo de la solidaridad entre sus miembros, por ejemplo, a través de la realización de actividades conjuntas; la prestación de servicios gratuitos a personas de escasos recursos o la colaboración en causas de interés social, la realización de actividades de formación de los estudiantes para que vean en su profesión un servicio a los demás, la creación e implementación de programas para el desarrollo de las habilidades sociales de sus estudiantes, contribuyendo así a la resolución de los problemas de la comunidad, promovándose el altruismo, la equidad, el respeto, la no-discriminación y la solidaridad entre distintos grupos etarios y socioeconómicos, la comprensión por las dificultades ajenas y una verdadera integración en la comunidad.

Principio V. Bien común y equidad

En general, la tendencia de las respuestas a los ítems de este principio es de acuerdo.

Tabla 58 Principio V. Bien común y equidad

		% 1ª perg	% 2ª perg	% 3ª perg	% 4ª perg	% 5ª perg
Valid	NADA DE ACUERDO	9,6	7,7	6,7	3,8	11,5
	POCO DE ACUERDO	29,8	21,2	34,6	4,8	19,2
	NO CONTESTA	16,3	19,2	24,0	10,6	13,5
	DE ACUERDO	38,5	41,3	32,7	52,9	44,2

¹⁰¹ 20. Mi universidad genera programas para el desarrollo de las habilidades sociales de sus estudiantes.

MUY DE ACUERDO	5,8	10,6	1,9	27,9	11,5
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Los porcentajes de las respuestas “De acuerdo” comparados con los porcentajes de las “Poco de acuerdo” son altos (con excepción de la pregunta 3). En los resultados de los ítems 21, 22, 24 y 25 se observa que el sentimiento del PDI de la muestra es positivo, o sea, hay acuerdo. Por oposición, en el ítem 23 se observa que el sentimiento del PDI de la muestra es negativo, es decir, no hay acuerdo.

Tabla 59 Ítem 21. Mi universidad da importancia a la justicia social en la formación de sus estudiantes

		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	NADA DE ACUERDO	10	9,6	9,6
	POCO DE ACUERDO	31	29,8	39,4
	NO CONTESTA	17	16,3	55,8
	DE ACUERDO	40	38,5	94,2
	MUY DE ACUERDO	6	5,8	100,0
	Total	104	100,0	

El PDI está de acuerdo en que la UNED da importancia a la justicia social en la formación de sus estudiantes¹⁰². Sería interesante conocer los modos o incluso obtener ejemplos de cómo la UNED le da importancia a este tema en la formación de sus estudiantes; asimismo, en un cuestionario dirigido a los estudiantes, se podría hacer la misma pregunta y comparar los resultados de los dos grupos.

Tabla 60 Ítem 22. Mi universidad da facilidades a estudiantes de escasos recursos para que ingresen o permanezcan en ella

		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	NADA DE ACUERDO	8	7,7	7,7
	POCO DE ACUERDO	22	21,2	28,8
	NO CONTESTA	20	19,2	48,1
	DE ACUERDO	43	41,3	89,4
	MUY DE ACUERDO	11	10,6	100,0
	Total	104	100,0	

El PDI está de acuerdo en que la UNED da facilidades a estudiantes de escasos recursos para que ingresen o permanezcan en ella¹⁰³. Sería interesante comparar la opinión de los

¹⁰² 21. Mi universidad da importancia a la justicia social en la formación de sus estudiantes.

¹⁰³ 22. Mi universidad da facilidades a estudiantes de escasos recursos para que ingresen o permanezcan en ella.

estudiantes sobre este tema y documentar experiencias. Igualmente, sería interesante saber qué están haciendo los docentes en este ámbito: ¿ofrecen información sobre el tema o hablan de ello en sus clases? ¿Toman en cuenta estos aspectos en las asignaturas que imparten?

Tabla 61 Ítem 23. Mi universidad tiene un sistema para ayudar a resolver los problemas económicos de sus funcionarios de escasos recursos

		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	NADA DE ACUERDO	7	6,7	6,7
	POCO DE ACUERDO	36	34,6	41,3
	NO CONTESTA	25	24,0	65,4
	DE ACUERDO	34	32,7	98,1
	MUY DE ACUERDO	2	1,9	100,0
	Total	104	100,0	

El PDI no está de acuerdo en que la UNED tiene un sistema para ayudar a resolver los problemas económicos de sus funcionarios de escasos recursos¹⁰⁴. Se recomienda revisar el sistema que existe (si lo hay, valorar sus fortalezas y debilidades) o crear un sistema para este efecto. Es importante señalar que hay un elevado número de respuestas “No contesta” (24%).

Tabla 62 Ítem 24. Mi universidad promueve la igualdad de oportunidades en la admisión de estudiantes

		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	NADA DE ACUERDO	4	3,8	3,8
	POCO DE ACUERDO	5	4,8	8,7
	NO CONTESTA	11	10,6	19,2
	DE ACUERDO	55	52,9	72,1
	MUY DE ACUERDO	29	27,9	100,0
	Total	104	100,0	

El PDI está de acuerdo en que la UNED promueve la igualdad de oportunidades en la admisión de estudiantes¹⁰⁵ (obsérvese el “Muy de acuerdo” con 27,9%). Sería conveniente mantener este resultado y crear estrategias para este efecto, si todavía no las hay. Por ejemplo, diseñar un perfil completo del estudiante admitido, intentándose saber, entre otras características, grupo étnico, datos académicos y socioeconómicos, etc. Sería también interesante comparar este resultado con el que se obtendría para la misma pregunta, pero

¹⁰⁴ 23. Mi universidad tiene un sistema para ayudar a resolver los problemas económicos de sus funcionarios de escasos recursos.

¹⁰⁵ 24. Mi universidad promueve la igualdad de oportunidades en la admisión de estudiantes.

dirigida a los estudiantes. Asimismo, se debería compartir este resultado positivo con otras instituciones, divulgando el sistema que tiene la UNED o las estrategias que implementa para promover la igualdad de oportunidades en esta área.

Tabla 63 Ítem 25. Mi universidad promueve la igualdad de oportunidades en la contratación de funcionarios

		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	NADA DE ACUERDO	12	11,5	11,5
	POCO DE ACUERDO	20	19,2	30,8
	NO CONTESTA	14	13,5	44,2
	DE ACUERDO	46	44,2	88,5
	MUY DE ACUERDO	12	11,5	100,0
	Total	104	100,0	

El PDI está de acuerdo en que la UNED promueve la igualdad de oportunidades en la contratación de funcionarios¹⁰⁶. Sería interesante saber de qué modo se está promoviendo esta igualdad, documentar experiencias y comparar esta respuesta con la del PAS.

En la universidad este principio (Bien común y equidad) se traduce de varios modos: en la formación en la justicia social y en la igualdad de oportunidades para todos sus miembros (la admisión de los estudiantes y la contratación de su personal), combatiéndose, por ejemplo, la exclusión y la discriminación y promovándose la equidad; en la oferta de ayuda económica a sus individuos y grupos más desfavorecidos o en dificultad financiera, removiéndose obstáculos que impiden el desarrollo humano, la movilidad social, etc.

Principio VI. Medio ambiente y desarrollo sostenible

En general, la tendencia de las respuestas a los ítems de este principio es de desacuerdo.

Tabla 64 Principio VI. Medio ambiente y desarrollo sostenible

		% 1ª perg	% 2ª perg	% 3ª perg	% 4ª perg	% 5ª perg
Valid	NADA DE ACUERDO	8,7	48,1	12,5	9,6	13,5
	POCO DE ACUERDO	19,2	24,0	35,6	24,0	41,3
	NO CONTESTA	22,1	21,2	23,1	9,6	18,3
	DE ACUERDO	42,3	5,8	26,0	51,0	25,0
	MUY DE ACUERDO	7,7	1,0	2,9	8,7	1,9
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

¹⁰⁶ 25. Mi universidad promueve la igualdad de oportunidades en la contratación de funcionarios.

Los porcentajes de las respuestas “Poco de acuerdo” comparados con los porcentajes de las “De acuerdo” son altos en las preguntas 2, 3 y 5, pero bajos en las preguntas 1 y 4. En los ítems 27 (el porcentaje de “Nada de acuerdo” es el más elevado en este ítem 27, con 48,1%), 28 y 30 se observa que el sentimiento del PDI de la muestra es negativo, o sea, no hay acuerdo. Sin embargo, en los resultados de los ítems 26 y 29 se observa que el sentimiento del PDI de la muestra es positivo, o sea, hay acuerdo.

Tabla 65 Ítem 26. Mi universidad tiene disciplinas y/o programas para la formación de sus estudiantes en el cuidado del medio ambiente

		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	NADA DE ACUERDO	9	8,7	8,7
	POCO DE ACUERDO	20	19,2	27,9
	NO CONTESTA	23	22,1	50,0
	DE ACUERDO	44	42,3	92,3
	MUY DE ACUERDO	8	7,7	100,0
	Total	104	100,0	

El PDI está de acuerdo en que la UNED tiene disciplinas y/o programas para la formación de sus estudiantes en el cuidado del medio ambiente¹⁰⁷. Sería interesante conocer cuáles son las asignaturas y programas más aceptados, ya que hay un elevado porcentaje de respuestas “No contesta” (22,1%) los siguientes ítems: ¿qué asignaturas o contenidos imparten o investigan, relacionados con este tema? ¿Han creado ellos/as mismos/as estos programas? ¿De qué modo este PDI ha contribuido a que este tema existiera en la oferta formativa de la UNED?

Tabla 66 Ítem 27. Mi universidad impone medidas correctoras a quienes no ahorran en agua, energía, etc.

		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	NADA DE ACUERDO	50	48,1	48,1
	POCODE ACUERDO	25	24,0	72,1
	NO CONTESTA	22	21,2	93,3
	DE ACUERDO	6	5,8	99,0
	MUY DE ACUERDO	1	1,0	100,0
	Total	104	100,0	

El PDI no está de acuerdo en que la UNED impone medidas correctoras a quienes no ahorran en agua, energía, etc.¹⁰⁸ (obsérvese el “Nada de acuerdo” con 48,1%).

¹⁰⁷ 26. Mi universidad tiene disciplinas y/o programas para la formación de sus estudiantes en el cuidado del medio ambiente.

¹⁰⁸ 27. Mi universidad impone medidas correctoras a quienes no ahorran en agua, energía, etc.

Efectivamente, no hemos encontrado nada en la literatura sobre medidas correctoras y, si las hay, el PDI no considera que la UNED las esté imponiendo. Se recomienda a la UNED considerar la posibilidad de crear e imponer tales medidas.

Tabla 67 Ítem 28. Mi universidad promueve el tema del desarrollo sostenible

		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	NADA DE ACUERDO	13	12,5	12,5
	POCO DE ACUERDO	37	35,6	48,1
	NO CONTESTA	24	23,1	71,2
	DE ACUERDO	27	26,0	97,1
	MUY DE ACUERDO	3	2,9	100,0
	Total	104	100,0	

El PDI no está de acuerdo en que la UNED promueve el tema del Desarrollo Sostenible (DS)¹⁰⁹. Esta pregunta tiene importancia destacada para nuestro estudio debido a la relación entre la RS y el DS. Recomendamos a la UNED promover este tema e involucrar a todos sus actores para participar en el tema, desarrollar planes estratégicos, crear e implementar actividades para su implementación en todo el currículo, de modo transversal, etc.

Tabla 68 Ítem 29. Mi universidad gestiona la separación y reciclaje de sus residuos, sensibilizando a la comunidad universitaria para el éxito de dicha gestión

		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	NADA DE ACUERDO	10	9,6	9,6
	POCO DE ACUERDO	25	24,0	33,7
	NO CONTESTA	7	9,6	40,4
	DE ACUERDO	53	51,0	91,3
	MUY DE ACUERDO	9	8,7	100,0
	Total	104	100,0	

El PDI está de acuerdo en que la UNED gestiona la separación y reciclaje de sus residuos, sensibilizando a la comunidad universitaria para el éxito de dicha gestión¹¹⁰. Sería interesante saber de qué modo la UNED hace esta gestión y cómo sensibiliza a la comunidad universitaria; por ejemplo, saber si hay campañas de divulgación, entrenamientos o sesiones educativas, etc.

¹⁰⁹ 28. Mi universidad promueve el tema del desarrollo sostenible.

¹¹⁰ 29. Mi universidad gestiona la separación y reciclaje de sus residuos, sensibilizando a la comunidad universitaria para el éxito de dicha gestión.

Tabla 69 Ítem 30. Mi universidad genera actividades para concienciar a la comunidad universitaria de los problemas ambientales a los que se enfrenta nuestra sociedad

		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Válid	NADA DE ACUERDO	14	13,5	13,5
	POCO DE ACUERDO	43	41,3	54,8
	NO CONTESTA	19	18,3	73,1
	DE ACUERDO	26	25,0	98,1
	MUY DE ACUERDO	2	1,9	100,0
	Total	104	100,0	

El PDI no está de acuerdo en que la UNED genera actividades para concienciar a la comunidad universitaria de los problemas ambientales a los que se enfrenta nuestra sociedad¹¹¹. En línea con lo que hemos recomendado para el ítem 28, la creación e implementación de actividades para lograr este objetivo podrían formar estrategias para lograr la concienciación de la comunidad sobre estos problemas.

La universidad forma parte del entorno social y medioambiental, y su actividad tiene consecuencias en el medio, de las que resultan, simultáneamente, responsabilidades. Para asumir sus responsabilidades hacia la comunidad y medioambiente, la universidad puede realizar varias tareas, como las indicadas en los ítems: promover el tema del DS; ofrecer disciplinas y/o programas para la formación de sus estudiantes en el cuidado del medio ambiente; generar actividades para concienciar a la comunidad universitaria de los problemas ambientales a los que se enfrenta nuestra sociedad; gestionar la separación y reciclaje de sus residuos, sensibilizando a la comunidad universitaria para el éxito de dicha gestión; imponer medidas correctoras a quienes no ahorran en agua, energía, etc. Estas y otras medidas y actividades contribuyen al respeto y protección del medioambiente y a la comunidad de vida, a minimizar impactos negativos, al DS, es decir, a satisfacer las necesidades del presente sin poner en riesgo la capacidad de las futuras generaciones para satisfacer las suyas.

Principio VII. Aceptación y aprecio de la diversidad

En general, la tendencia de las respuestas a los ítems de este principio es de acuerdo; en los resultados de todos los ítems se observa que el sentimiento del PDI de la muestra es positivo.

¹¹¹ 30. Mi universidad genera actividades para concienciar a la comunidad universitaria de los problemas ambientales a los que se enfrenta nuestra sociedad.

Tabla 70 Principio VII. Aceptación y aprecio de la diversidad

		% 1ª perg	% 2ª perg	% 3ª perg	% 4ª perg	% 5ª perg
Valid	NADA DE ACUERDO	1,0	10,6	2,9	0	1,0
	POCO DE ACUERDO	3,8	22,1	14,4	1,9	6,7
	NO CONTESTA	1,0	25,0	15,4	3,8	3,8
	DE ACUERDO	52,9	34,6	53,8	28,8	50,0
	MUY DE ACUERDO	41,3	7,7	13,5	65,4	38,5
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Los porcentajes de las respuestas “De acuerdo” y “Muy de acuerdo” son altos. Los porcentajes de las “Poco de acuerdo” son todos bajos.

Tabla 71 Ítem 31. Mi universidad actúa sin discriminar por razón de sexo, nacionalidad o cultura

		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	NADA DE ACUERDO	1	1,0	1,0
	POCO DE ACUERDO	4	3,8	4,8
	NO CONTESTA	1	1,0	5,8
	DE ACUERDO	55	52,9	58,7
	MUY DE ACUERDO	43	41,3	100,0
	Total	104	100,0	

El PDI está de acuerdo (“De acuerdo” 52,9%, “Muy de acuerdo” 41,3%) en que la UNED actúa sin discriminar por razón de sexo, nacionalidad o cultura¹¹². Sería interesante documentar experiencias, comparar varios grupos, identificar los sistemas y normativa que se está adoptando e implementando, entrevistar a individuos de distintas nacionalidades o culturas, etc. Sería también interesante que la UNED pudiera trabajar con otras instituciones en esta área para divulgar sus prácticas exitosas, que se podrían replicar en otros contextos.

¹¹² 31. Mi universidad actúa sin discriminar por razón de sexo, nacionalidad o cultura.

Tabla 72 Ítem 32. Mi universidad da facilidades para que se expresen las diversas creencias espirituales y religiosas, y no religiosas de sus miembros

		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	NADA DE ACUERDO	11	10,6	10,6
	POCO DE ACUERDO	23	22,1	32,7
	NO CONTESTA	26	25,0	57,7
	DE ACUERDO	36	34,6	92,3
	MUY DE ACUERDO	8	7,7	100,0
Total		104	100,0	

El PDI está de acuerdo en que la UNED da facilidades para que se expresen las diversas creencias espirituales y religiosas, y no religiosas de sus miembros¹¹³. Sería interesante saber de qué modo la UNED da este tipo de facilidades: ¿Realiza actividades para promover la diversidad religiosa o de creencias? ¿Hay espacios para oración?, etc. Señala un elevado porcentaje de respuestas “No contesta” (25%).

Tabla 73 Ítem 33. Mi universidad garantiza que las diversas opciones políticas de sus miembros sean respetadas

		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	NADA DE ACUERDO	3	2,9	2,9
	POCO DE ACUERDO	15	14,4	17,3
	NO CONTESTA	16	15,4	32,7
	DE ACUERDO	56	53,8	86,5
	MUY DE ACUERDO	14	13,5	100,0
Total		104	100,0	

El PDI está de acuerdo en que la UNED garantiza que las diversas opciones políticas de sus miembros sean respetadas¹¹⁴. Sería interesante conocer cómo la UNED garantiza el respeto por las diversas opciones políticas, y compartir sus prácticas con otras instituciones.

¹¹³ 32. Mi universidad da facilidades para que se expresen las diversas creencias espirituales y religiosas, y no religiosas de sus miembros.

¹¹⁴ 33. Mi universidad garantiza que las diversas opciones políticas de sus miembros sean respetadas.

Tabla 74 Ítem 34. Mi universidad facilita el acceso de grupos especiales (personas con discapacidad, reclusos, inmigrantes, etc.)

		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	POCO DE ACUERDO	2	1,9	1,9
	NO CONTESTA	4	3,8	5,8
	DE ACUERDO	30	28,8	34,6
	MUY DE ACUERDO	68	65,4	100,0
Total		104	100,0	

El PDI está de acuerdo en que la UNED facilita el acceso de grupos especiales (personas con discapacidad, reclusos, inmigrantes, etc.).¹¹⁵ (Obsérvese el “Muy de acuerdo” con 65,4%). Sería interesante saber lo que está haciendo la UNED en este ámbito, y promover sus prácticas en otras instituciones, incluso documentar las experiencias de estos grupos y saber cómo la UNED los está ayudando, o cómo esta ayuda afecta a las distintas áreas de su vida personal y profesional.

Tabla 75 Ítem 35. Mi universidad cuenta con infraestructuras físicas y virtuales accesibles para personas con discapacidad

		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	NADA DE ACUERDO	1	1,0	1,0
	POCO DE ACUERDO	7	6,7	7,7
	NO CONTESTA	4	3,8	11,5
	DE ACUERDO	52	50,0	61,5
	MUY DE ACUERDO	40	38,5	100,0
Total		104	100,0	

El PDI está de acuerdo (“De acuerdo” 50%, “Muy de acuerdo” 38,5%) en que la UNED cuenta con infraestructuras físicas y virtuales accesibles para personas con discapacidad¹¹⁶. Sería interesante saber lo que está haciendo y promover su trabajo: cuáles son estas infraestructuras, cómo las está utilizando, qué personas son estas (qué tipo de discapacidad tienen), documentar sus experiencias y conocer cómo esta ayuda impacta distintas áreas de su vida.

En el ámbito universitario, la aceptación y aprecio de la diversidad se puede implementar a través de las estrategias indicadas en los ítems: actuar sin discriminar por razón de sexo,

¹¹⁵ 34. Mi universidad facilita el acceso de grupos especiales (personas con discapacidad, reclusos, inmigrantes, etc.).

¹¹⁶ 35. Mi universidad cuenta con infraestructuras físicas y virtuales accesibles para personas con discapacidad.

nacionalidad o cultura; dar facilidades para que se expresen las diversas creencias espirituales y religiosas, y no religiosas de sus miembros; garantizar que las diversas opciones políticas de sus miembros sean respetadas; facilitar el acceso de grupos especiales (personas con discapacidad, reclusos, inmigrantes, etc.); contar con infraestructuras físicas y virtuales accesibles para personas con discapacidad. Estos son modos de reconocer, aceptar, respetar y valorar las características propias de individuos, sus diferencias y elecciones personales.

Principio VIII. Compromiso con el conocimiento

En general, la tendencia de las respuestas a los ítems de este principio es de acuerdo.

Tabla 76 Principio VIII. Compromiso con el conocimiento

		% 1ª perg	% 2ª perg	% 3ª perg	% 4ª perg	% 5ª perg
Valid	NADA DE ACUERDO	11,5	10,6	4,8	8,7	1,9
	POCO DE ACUERDO	29,8	30,8	23,1	28,8	11,5
	NO CONTESTA	11,5	30,8	17,3	6,7	14,4
	DE ACUERDO	41,3	10,6	48,1	45,2	66,3
	MUY DE ACUERDO	5,8	2,9	6,7	10,6	5,8
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Los porcentajes de las respuestas “De acuerdo” comparados con los porcentajes de las “Poco de acuerdo” son altos (con excepción de la pregunta 2). En los resultados de los ítems 36, 38, 39 y 40 se observa que el sentimiento del PDI de la muestra es positivo, o sea, hay acuerdo. En el ítem 37 se observa que el PDI está poco de acuerdo (“Poco de acuerdo” 30,8%) o no contesta (“No contesta” 30,8%).

Tabla 77 Ítem 36. Mi universidad desarrolla el espíritu crítico de sus estudiantes a través de sus actividades de aprendizaje

		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	NADA DE ACUERDO	12	11,5	11,5
	POCO DE ACUERDO	31	29,8	41,3
	NO CONTESTA	12	11,5	52,9
	DE ACUERDO	43	41,3	94,2
	MUY DE ACUERDO	6	5,8	100,0
	Total	104	100,0	

El PDI está de acuerdo en que la UNED desarrolla el espíritu crítico de sus estudiantes a través de sus actividades de aprendizaje¹¹⁷. Sería interesante averiguar de qué modo se está logrando este objetivo, y comparar con la opinión de los estudiantes.

Tabla 78 Ítem 37. Mi universidad pondera detenidamente las relaciones que establece con las empresas

		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	NADA DE ACUERDO	11	10,6	10,6
	POCO DE ACUERDO	32	30,8	41,3
	NO CONTESTA	32	30,8	72,1
	DE ACUERDO	26	10,6	97,1
	MUY DE ACUERDO	3	2,9	100,0
	Total	104	100,0	

El PDI no está de acuerdo (“Poco de acuerdo” 30,8%) o no contesta (30,8%) en que la UNED pondera detenidamente las relaciones que establece con las empresas¹¹⁸. Se recomienda más transparencia y darle la posibilidad al PDI y a otros grupos de conocer y participar en las decisiones sobre estas relaciones; asimismo, documentar y divulgar experiencias de casos en que la UNED no ponderó relaciones que estableció con empresas; facilitar el acceso a esta información, por ejemplo, en informes disponibles en la página de internet.

Tabla 79 Ítem 38. Mi universidad realiza un marketing honesto y transparente hacia la comunidad

		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	NADA DE ACUERDO	5	4,8	4,8
	POCO DE ACUERDO	24	23,1	27,9
	NO CONTESTA	18	17,3	45,2
	DE ACUERDO	50	48,1	93,3
	MUY DE ACUERDO	7	6,7	100,0
	Total	104	100,0	

El PDI está de acuerdo en que la UNED realiza un marketing honesto y transparente hacia la comunidad¹¹⁹. Sería interesante conocer qué dice la comunidad y los demás grupos de la universidad, documentar experiencias, conocer las campañas más exitosas, identificar de qué modo está realizando ese marketing, etc.

¹¹⁷ 36. Mi universidad desarrolla el espíritu crítico de sus estudiantes a través de sus actividades de aprendizaje.

¹¹⁸ 37. Mi universidad pondera detenidamente las relaciones que establece con las empresas.

¹¹⁹ 38. Mi universidad realiza un marketing honesto y transparente hacia la comunidad.

Tabla 80 Ítem 39. Mi universidad estimula la búsqueda del conocimiento en las actividades de sus docentes e investigadores

		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	NADA DE ACUERDO	9	8,7	8,7
	POCO DE ACUERDO	30	28,8	37,5
	NO CONTESTA	7	6,7	44,2
	DE ACUERDO	47	45,2	89,4
	MUY DE ACUERDO	11	10,6	100,0
	Total	104	100,0	

El PDI está de acuerdo en que la UNED estimula la búsqueda del conocimiento en las actividades de sus docentes e investigadores¹²⁰. Sería interesante saber de qué modo está estimulando esta búsqueda y qué tipo de actividades está realizando; asimismo, documentar experiencias y compartirlas con otras organizaciones.

Tabla 81 Ítem 40. Mi universidad garantiza la transparencia y el libre acceso público a los procesos y resultados de las investigaciones

		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	NADA DE ACUERDO	2	1,9	1,9
	POCODE ACUERDO	12	11,5	13,5
	NO CONTESTA	15	14,4	27,9
	DE ACUERDO	69	66,3	94,2
	MUY DE ACUERDO	6	5,8	100,0
	Total	104	100,0	

El PDI está de acuerdo en que la UNED garantiza la transparencia y el libre acceso público a los procesos y resultados de las investigaciones¹²¹. Sería interesante saber de qué modo la UNED está garantizando esta transparencia y libre acceso, qué sistemas y normativa existe y está implementando, etc. También sería interesante compartir esta información con otras organizaciones. Existe un elevado porcentaje de “No contesta” (14,4%).

La búsqueda del conocimiento es uno de los principios fundamentales para la actividad universitaria, sobre todo la investigación y docencia. Para lograr este principio (Compromiso con el conocimiento), la universidad puede realizar varias tareas: estimular

¹²⁰ 39. Mi universidad estimula la búsqueda del conocimiento en las actividades de sus docentes e investigadores.

¹²¹ 40. Mi universidad garantiza la transparencia y el libre acceso público a los procesos y resultados de las investigaciones.

la búsqueda del conocimiento en las actividades de sus docentes e investigadores; garantizar la transparencia y el libre acceso público a los procesos y resultados de las investigaciones; realizar un marketing honesto y transparente hacia la comunidad; ponderar detenidamente las relaciones que establece con las empresas. Igualmente importante para su actividad y para sus estudiantes es desarrollar el espíritu crítico a través de actividades de aprendizaje.

Principio IX. Integridad

En general, la tendencia de las respuestas a los ítems de este principio es de acuerdo; en los resultados de todos los ítems, se observa que el sentimiento del PDI de la muestra es positivo.

Tabla 82 Principio IX. Integridad

		% 1ª perg	% 2ª perg	% 3ª perg	% 4ª perg	% 5ª perg
Valid	NADA DE ACUERDO	7,7	5,8	13,5	9,6	3,8
	POCO DE ACUERDO	20,2	25,0	24,0	26,0	10,6
	NO CONTESTA	24,0	21,2	11,5	16,3	12,5
	DE ACUERDO	46,2	45,2	46,2	43,3	56,7
	MUY DE ACUERDO	1,9	2,9	4,8	4,8	16,3
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Los porcentajes de las respuestas “De acuerdo” comparados con los porcentajes de las “Poco de acuerdo” son altos.

Tabla 83 Ítem 41. Mi universidad cuenta con criterios éticos escritos para orientar las conductas de sus miembros

		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	NADA DE ACUERDO	8	7,7	7,7
	POCO DE ACUERDO	21	20,2	27,9
	NO CONTESTA	25	24,0	51,9
	DE ACUERDO	48	46,2	98,1
	MUY DE ACUERDO	2	1,9	100,0
	Total	104	100,0	

El PDI está de acuerdo en que la UNED cuenta con criterios éticos escritos para orientar las conductas de sus miembros¹²². Esta pregunta es de especial importancia porque puede

¹²² 41. Mi universidad cuenta con criterios éticos escritos para orientar las conductas de sus miembros.

remitir para el Código de Conducta que establece los principios de la UNED. Sería interesante saber específicamente, qué criterios ha identificado el PDI que contestó esta pregunta, o hasta si conocen el Código. El porcentaje de respuestas “No contesta” es elevado (24%).

Tabla 84 Ítem 42. Mi universidad muestra coherencia entre sus principios y sus acciones

		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	NADA DE ACUERDO	6	5,8	5,8
	POCO DE ACUERDO	26	25,0	30,8
	NO CONTESTA	22	21,2	51,9
	DE ACUERDO	47	45,2	97,1
	MUY DE ACUERDO	3	2,9	100,0
	Total	104	100,0	

El PDI está de acuerdo en que la UNED muestra coherencia entre sus principios y sus acciones¹²³. Sería interesante conocer casos prácticos que ilustraran de qué modo se está estableciendo esta coherencia. Al igual que la pregunta anterior, también este ítem es de importancia porque remite directamente a la articulación de los principios y de las acciones, un aspecto fundamental de la responsabilidad.

Tabla 85 Ítem 43. Mi universidad tiene sanciones estrictas frente a conductas deshonestas de sus miembros

		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	NADA DE ACUERDO	14	13,5	13,5
	POCO DE ACUERDO	25	24,0	37,5
	NO CONTESTA	12	11,5	49,0
	DE ACUERDO	48	46,2	95,2
	MUY DE ACUERDO	5	4,8	100,0
	Total	104	100,0	

El PDI está de acuerdo en que la UNED tiene sanciones estrictas frente a conductas deshonestas de sus miembros¹²⁴. Sería interesante conocer qué sanciones son estas, qué conductas deshonestas han tenido sus miembros, qué casos conocen los encuestados o que casos han ocurrido en la UNED, etc.

¹²³ 42. Mi universidad muestra coherencia entre sus principios y sus acciones.

¹²⁴ 43. Mi universidad tiene sanciones estrictas frente a conductas deshonestas de sus miembros.

Tabla 86 Ítem 44. Mi universidad controla que sus recursos sean utilizados de forma honesta para los fines institucionales asignados

		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	NADA DE ACUERDO	10	9,6	9,6
	POCO DE ACUERDO	27	26,0	35,6
	NO CONTESTA	17	16,3	51,9
	DE ACUERDO	45	43,3	95,2
	MUY DE ACUERDO	5	4,8	100,0
Total		104	100,0	

El PDI está de acuerdo en que la UNED controla que sus recursos sean utilizados de forma honesta para los fines institucionales asignados¹²⁵. Sería interesante conocer qué recursos y de qué modo está la UNED promoviendo el uso honesto de los recursos para los fines institucionales asignados.

Tabla 87 Ítem 45. Mi universidad garantiza el respeto a la propiedad intelectual de sus miembros

		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	NADA DE ACUERDO	4	3,8	3,8
	POCO DE ACUERDO	11	10,6	14,4
	NO CONTESTA	13	12,5	26,9
	DE ACUERDO	59	56,7	83,7
	MUY DE ACUERDO	17	16,3	100,0
Total		104	100,0	

El PDI está de acuerdo en que la UNED garantiza el respeto a la propiedad intelectual de sus miembros¹²⁶. Sería interesante saber qué sistemas tiene la UNED, compartir esta información con otras organizaciones, etc.

La integridad se basa fundamentalmente en la coherencia entre los valores de personas e instituciones, y sus acciones, y se relaciona con conceptos como objetividad, imparcialidad e independencia. Para que las universidades y sus miembros logren este principio, deben demostrar coherencia entre sus principios y sus acciones; igualmente, la universidad puede implementar varias estrategias: garantizar el respeto a la propiedad intelectual de sus miembros; controlar que sus recursos sean utilizados de forma honesta para los fines institucionales asignados; tener sanciones estrictas frente a conductas deshonestas de sus miembros; contar con criterios éticos escritos para orientar las conductas de sus miembros.

Principio X. Excelencia

¹²⁵ 44. Mi universidad controla que sus recursos sean utilizados de forma honesta para los fines institucionales asignados.

¹²⁶ 45. Mi universidad garantiza el respeto a la propiedad intelectual de sus miembros.

En general, la tendencia de las respuestas a los ítems de este principio es de acuerdo.

Tabla 88 Principio X. Excelencia

		% 1ª perg	% 2ª perg	% 3ª perg	% 4ª perg	% 5ª perg
Valid	NADA DE ACUERDO	8,7	6,7	8,7	22,1	5,8
	POCO DE ACUERDO	33,7	34,6	24,0	43,3	34,6
	NO CONTESTA	4,8	17,3	10,6	4,8	9,6
	DE ACUERDO	43,3	38,5	49,0	26,0	43,3
	MUY DE ACUERDO	9,6	2,9	7,7	3,8	6,7
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Los porcentajes de las respuestas “De acuerdo” comparados con los porcentajes de las “Poco de acuerdo” son altos (con excepción de la pregunta 4). En los resultados de los ítems 46, 47, 48 y 50 se observa que el sentimiento del PDI de la muestra es positivo, o sea, hay acuerdo. En el ítem 49 se observa que el sentimiento del PDI de la muestra es negativo, o sea, no hay acuerdo.

Tabla 89 Ítem 46. Mi universidad tiene una política educativa clara que posibilita la formación permanente de sus académicos

		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	NADA DE ACUERDO	9	8,7	8,7
	POCO DE ACUERDO	35	33,7	42,3
	NO CONTESTA	5	4,8	47,1
	DE ACUERDO	45	43,3	90,4
	MUY DE ACUERDO	10	9,6	100,0
	Total	104	100,0	

El PDI está de acuerdo en que la UNED tiene una política educativa clara que posibilita la formación permanente de sus académicos¹²⁷. Algunas de las preguntas que podrían ofrecer información más profunda sobre este ítem, son, entre otras: ¿Qué política educativa es esta? ¿Quién la ha creado? ¿Quién ha participado en ella? ¿Cuándo se revisa esta política y quién participa en la decisión sobre la oferta formativa permanente? ¿Tiene el PDI la libertad para elegir su propia formación? ¿La UNED respalda la elección de formación del PDI?

¹²⁷ 46. Mi universidad tiene una política educativa clara que posibilita la formación permanente de sus académicos.

Tabla 90 Ítem 47. Mi universidad promueve actividades para el desarrollo integral de los estudiantes

		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	NADA DE ACUERDO	7	6,7	6,7
	POCO DE ACUERDO	36	34,6	41,3
	NO CONTESTA	18	17,3	58,7
	DE ACUERDO	40	38,5	97,1
	MUY DE ACUERDO	3	2,9	100,0
	Total	104	100,0	

El PDI está de acuerdo en que la UNED promueve actividades para el desarrollo integral de los estudiantes¹²⁸. Sería interesante saber de qué modo la UNED está promoviendo estas actividades, de qué modo entiende desarrollo integral o que características se están desarrollando. Asimismo, sería interesante conocer la opinión de los estudiantes sobre este tema.

Tabla 91 Ítem 48. Mi universidad aplica sistemas de evaluación del desempeño docente e investigador con estándares de calidad

		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	NADA DE ACUERDO	9	8,7	8,7
	POCO DE ACUERDO	25	24,0	32,7
	NO CONTESTA	11	10,6	43,3
	DE ACUERDO	51	49,0	92,3
	MUY DE ACUERDO	8	7,7	100,0
	Total	104	100,0	

El PDI está de acuerdo en que la UNED aplica sistemas de evaluación del desempeño docente e investigador con estándares de calidad¹²⁹. Sería interesante conocer mejor estos sistemas y estándares y saber de qué modo la UNED los está aplicando.

¹²⁸ 47. Mi universidad promueve actividades para el desarrollo integral de los estudiantes.

¹²⁹ 48. Mi universidad aplica sistemas de evaluación del desempeño docente e investigador con estándares de calidad.

Tabla 92 Ítem 49. Mi universidad da especial reconocimiento al buen desempeño de sus docentes e investigadores

		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	NADA DE ACUERDO	23	22,1	22,1
	POCO DE ACUERDO	45	43,3	65,4
	NO CONTESTA	5	4,8	70,2
	DE ACUERDO	27	26,0	96,2
	MUY DE ACUERDO	4	3,8	100,0
Total		104	100,0	

El PDI no está de acuerdo en que la UNED da especial reconocimiento al buen desempeño de sus docentes e investigadores¹³⁰. Sería recomendable que la UNED reflexionara sobre modos o estrategias que puede crear para lograr este cometido; también sería interesante saber qué tipo de reconocimiento espera o le gustaría a su PDI recibir (monetario, progresión en la carrera, etc.).

Tabla 93 Ítem 50. Mi universidad promueve la innovación curricular

		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	NADA DE ACUERDO	6	5,8	5,8
	POCO DE ACUERDO	36	34,6	40,4
	NO CONTESTA	10	9,6	50,0
	DE ACUERDO	45	43,3	93,3
	MUY DE ACUERDO	7	6,7	100,0
Total		104	100,0	

El PDI está de acuerdo en que la UNED promueve la innovación curricular¹³¹. Sería interesante conocer de qué manera la UNED está promoviendo esta innovación, cómo aplica esta innovación al currículo y quién participa en este proceso, etc.

Todas estas estrategias y actividades (una política educativa para la formación permanente, actividades para el desarrollo integral, sistemas de evaluación del desempeño docente e investigador con estándares de calidad, dar especial reconocimiento al buen desempeño de su PDI, promover la innovación curricular) proporcionan a los miembros de la comunidad universitaria un ambiente dónde pueden desarrollar sus habilidades y competencias, y lograr alcanzar calidad en su trabajo y mejorar como personas. De este modo, se favorece el desarrollo individual y el de la universidad.

¹³⁰ 49. Mi universidad da especial reconocimiento al buen desempeño de sus docentes e investigadores.

¹³¹ 50. Mi universidad promueve la innovación curricular.

Principio XI. Interdependencia e interdisciplinaridad

La tendencia de las respuestas a los ítems de este principio no es clara.

Tabla 94 Principio XI. Interdependencia e interdisciplinaridad

		% 1ª perg	% 2ª perg	% 3ª perg	% 4ª perg	% 5ª perg
Valid	NADA DE ACUERDO	11,5	14,4	12,5	10,6	6,7
	POCO DE ACUERDO	37,5	44,2	27,9	41,3	28,8
	NO CONTESTA	11,5	7,7	26,0	10,6	10,6
	DE ACUERDO	37,5	29,8	32,7	35,6	45,2
	MUY DE ACUERDO	1,9	3,8	1,0	1,9	8,7
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

En el ítem 51, los porcentajes de las respuestas “De acuerdo” y “Poco de acuerdo” son iguales (37,5%); destaca el porcentaje de “Nada de acuerdo” y “No contesta” (11,5%), por oposición a “Muy de acuerdo” (1,9%). En los ítems 52 y 54 se observa que el sentimiento del PDI de la muestra es negativo, o sea, no hay acuerdo. En los resultados de los ítems 53 y 55 se observa que el sentimiento del PDI de la muestra es positivo, o sea, hay acuerdo.

Tabla 95 Ítem 51. Mi universidad promueve que los cursos tengan un enfoque interdisciplinario

		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	NADA DE ACUERDO	12	11,5	11,5
	POCO DE ACUERDO	39	37,5	49,0
	NO CONTESTA	12	11,5	60,6
	DE ACUERDO	39	37,5	98,1
	MUY DE ACUERDO	2	1,9	100,0
	Total	104	100,0	

El PDI está “De acuerdo” (37,5%) o “Poco de acuerdo” (37,5%) en que la UNED promueve que los cursos tengan un enfoque interdisciplinario¹³². Sería interesante saber de qué modo la UNED está (o no) logrando este cometido. Se recomienda a la UNED promover más la interdisciplinaridad en sus cursos y evaluar la eficacia de los cursos (si los hay) en que se promueve un enfoque interdisciplinario.

¹³² 51. Mi universidad promueve que los cursos tengan un enfoque interdisciplinario.

Tabla 96 Ítem 52. Mi universidad incentiva a los docentes e investigadores para que desarrollen trabajos en equipos interdisciplinarios

		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	NADA DE ACUERDO	15	14,4	14,4
	POCO DE ACUERDO	46	44,2	58,7
	NO CONTESTA	8	7,7	66,3
	DE ACUERDO	31	29,8	96,2
	MUY DE ACUERDO	4	3,8	100,0
	Total	104	100,0	

El PDI no está de acuerdo en que la UNED incentiva a los docentes e investigadores para que desarrollen trabajos en equipos interdisciplinarios¹³³. Se recomienda buscar medios y estrategias para incentivar la interdisciplinariedad en el lugar de trabajo.

Tabla 97 Ítem 53. Mi universidad busca solucionar los problemas internos que se presentan con la participación de las personas o estamentos directamente afectados

		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	NADA DE ACUERDO	13	12,5	12,5
	POCO DE ACUERDO	29	27,9	40,4
	NO CONTESTA	27	26,0	66,3
	DE ACUERDO	34	32,7	99,0
	MUY DE ACUERDO	1	1,0	100,0
	Total	104	100,0	

El PDI está de acuerdo en que la UNED busca solucionar los problemas internos que se presentan con la participación de las personas o estamentos directamente afectados¹³⁴. Esta pregunta es importante porque la RS conlleva la participación de todos los grupos y su implicación en la solución de los problemas de su institución. A pesar de que la tendencia es de acuerdo, consideramos que hay un elevado número de respuestas No contesta (26%). Ya hemos hecho notar que no sabemos qué razones han motivado estas respuestas; no obstante, sugerimos a la UNED que busque estrategias para promover la participación de sus grupos primarios en la solución de los problemas internos, de la universidad, para implicar a estos grupos o motivarlos para que participen en la búsqueda de soluciones para retos internos.

¹³³ 52. Mi universidad incentiva a los docentes e investigadores para que desarrollen trabajos en equipos interdisciplinarios.

¹³⁴ 53. Mi universidad busca solucionar los problemas internos que se presentan con la participación de las personas o estamentos directamente afectados.

Tabla 98 Ítem 54. Mi universidad propicia que las actividades académicas traten los desafíos o problemas a los que se enfrenta nuestra sociedad

		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	NADA DE ACUERDO	11	10,6	10,6
	POCO DE ACUERDO	43	41,3	51,9
	NO CONTESTA	11	10,6	62,5
	DE ACUERDO	37	35,6	98,1
	MUY DE ACUERDO	2	1,9	100,0
	Total	104	100,0	

El PDI no está de acuerdo en que la UNED propicia que las actividades académicas traten los desafíos o problemas a los que se enfrenta nuestra sociedad¹³⁵. Se recomienda a la UNED buscar modos para implicarse más en el medio y en la comunidad, incluso buscar medios de propiciar que las actividades académicas logren este reto. Esta recomendación va en línea con las ofrecidas para las preguntas 15 y 16.

Tabla 99 Ítem 55. Mi universidad promueve el vínculo de las actividades universitarias con la comunidad local, nacional o mundial

		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	NADA DE ACUERDO	7	6,7	6,7
	POCO DE ACUERDO	30	28,8	35,6
	NO CONTESTA	11	10,6	46,2
	DE ACUERDO	47	45,2	91,3
	MUY DE ACUERDO	9	8,7	100,0
	Total	104	100,0	

El PDI está de acuerdo en que la UNED promueve el vínculo de las actividades universitarias con la comunidad local, nacional o mundial¹³⁶. Sería interesante que el PDI explicara cómo la UNED promueve este vínculo y cómo la comunidad se está beneficiando de ello.

Este principio (Interdependencia e interdisciplinaridad) permite lograr una relación dinámica y equilibrada entre el individuo, la universidad y el entorno social y medioambiental. Hoy en día resulta fundamental desarrollar en los individuos la capacidad

¹³⁵ 54. Mi universidad propicia que las actividades académicas traten los desafíos o problemas a los que se enfrenta nuestra sociedad.

¹³⁶ 55. Mi universidad promueve el vínculo de las actividades universitarias con la comunidad local, nacional o mundial.

de reconocer la complejidad e interconexión de los problemas que afectan a nuestro medio, e integrar varias perspectivas al considerar soluciones para la resolución de esos problemas. Las estrategias y actividades de los ítems promueven el desarrollo de este principio y establecen las condiciones para su práctica: promover que los cursos tengan un enfoque interdisciplinario; incentivar a los docentes e investigadores para que desarrollen trabajos en equipos interdisciplinarios; buscar solucionar los problemas internos que se presentan con la participación de las personas o estamentos directamente afectados; propiciar que las actividades académicas traten los desafíos o problemas a los que se enfrenta nuestra sociedad; promover el vínculo de las actividades universitarias con la comunidad local, nacional o mundial.

Principio XII. Utilidad y cercanía

En general, la tendencia de las respuestas a los ítems de este principio es de acuerdo; es decir, se observa que el sentimiento del PDI de la muestra es positivo.

Tabla 100 Principio XII. Utilidad y cercanía

		% 1ª perg	% 2ª perg	% 3ª perg	% 4ª perg	% 5ª perg
Valid	NADA DE ACUERDO	11,5	1,0	1,0	3,8	3,8
	POCO DE ACUERDO	25,0	3,8	5,8	23,1	9,6
	NO CONTESTA	15,4	0	2,9	3,8	11,5
	DE ACUERDO	43,3	31,7	43,3	3,8	53,8
	MUY DE ACUERDO	4,8	63,5	47,1	26,9	21,2
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Los porcentajes de las respuestas “De acuerdo” comparados con los porcentajes de las “Poco de acuerdo” son altos (con excepción de la pregunta 4; sin embargo, en la pregunta 4, el “Muy de acuerdo” obtiene 26,9%, superior a los valores de “Nada de acuerdo” y “Poco de acuerdo”).

Tabla 101 Ítem 56. Mi universidad basa su oferta formativa e investigación en objetivos a largo-plazo

		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	NADA DE ACUERDO	12	11,5	11,5
	POCO DE ACUERDO	26	25,0	36,5
	NO CONTESTA	16	15,4	51,9
	DE ACUERDO	45	43,3	95,2
	MUY DE ACUERDO	5	4,8	100,0
	Total	104	100,0	

El PDI está de acuerdo en que la UNED basa su oferta formativa e investigación en objetivos a largo-plazo¹³⁷. Sería interesante comprobar hasta qué punto los documentos institucionales de la UNED y su estrategia de RS contribuye a esta opinión.

Tabla 102 Ítem 57. Mi universidad permite que la formación llegue a personas sin posibilidades de movilidad geográfica o con gran movilidad geográfica

		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	NADA DE ACUERDO	1	1,0	1,0
	POCO DE ACUERDO	4	3,8	4,8
	DE ACUERDO	33	31,7	36,5
	MUY DE ACUERDO	66	63,5	100,0
	Total	104	100,0	

El PDI está de acuerdo en que la UNED permite que la formación llegue a personas sin posibilidades de movilidad geográfica o con gran movilidad geográfica¹³⁸ (obsérvese el “Muy de acuerdo” con 63,5%). Sería interesante documentar las experiencias de personas sin movilidad o con gran movilidad, comparar estos grupos, de qué modo la Educación a Distancia las ayudas, etc. Asimismo, sería interesante compartir sus prácticas con otras instituciones.

Tabla 103 Ítem 58. Mi universidad colabora en el desarrollo de nuevas tecnologías docentes e investigadoras

		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	NADA DE ACUERDO	1	1,0	1,0
	POCO DE ACUERDO	6	5,8	6,7
	NO CONTESTA	3	2,9	9,6
	DE ACUERDO	45	43,3	52,9
	MUY DE ACUERDO	49	47,1	100,0
	Total	104	100,0	

El PDI está de acuerdo en que la UNED colabora en el desarrollo de nuevas tecnologías docentes e investigadoras¹³⁹ (obsérvese el “Muy de acuerdo” con 47,1%). Sería interesante que la UNED compartiera sus avances en estas áreas con otras instituciones; asimismo, conocer la implicación del PDI en el desarrollo de estas tecnologías, cuáles son las más adecuadas y exitosas, etc.

¹³⁷ 56. Mi universidad basa su oferta formativa e investigación en objetivos a largo-plazo.

¹³⁸ 57. Mi universidad permite que la formación llegue a personas sin posibilidades de movilidad geográfica o con gran movilidad geográfica.

¹³⁹ 58. Mi universidad colabora en el desarrollo de nuevas tecnologías docentes e investigadoras.

Tabla 104 Ítem 59. Mi universidad garantiza el máximo aprovechamiento de las nuevas tecnologías

		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	NADA DE ACUERDO	4	3,8	3,8
	POCODE ACUERDO	24	23,1	26,9
	NO CONTESTA	2	3,8	28,8
	DE ACUERDO	46	3,8	73,1
	MUY DE ACUERDO	28	26,9	100,0
	Total	104	100,0	

Debemos señalar que a pesar de que el “Poco de acuerdo” es 23,1%, valor superior al “De acuerdo” (3,8%), el “Muy de acuerdo” obtiene 26,9%, valor superior a los valores de “Nada de acuerdo” (3,8%) y “Poco de acuerdo” (23,1%). En este marco, podemos afirmar que el PDI de la muestra está muy de acuerdo en que la UNED garantiza el máximo aprovechamiento de las nuevas tecnologías¹⁴⁰. Sería interesante conocer de qué modo la UNED está garantizando el aprovechamiento de las nuevas tecnologías, de qué modo el PDI las está aprovechando, que tecnologías son estas, etc.

Tabla 105 Ítem 60. Mi universidad favorece la integración de todos sus miembros en la sociedad del conocimiento

		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	NADA DE ACUERDO	4	3,8	3,8
	POCODE ACUERDO	10	9,6	13,5
	NO CONTESTA	12	11,5	25,0
	DE ACUERDO	56	53,8	78,8
	MUY DE ACUERDO	22	21,2	100,0
	Total	104	100,0	

El PDI está de acuerdo en que la UNED favorece la integración de todos sus miembros en la sociedad del conocimiento¹⁴¹. Sería interesante saber de qué modo la UNED está favoreciendo esta integración, comparar estas respuestas con las de otros grupos (estudiantes, PAS), etc.

El principio de utilidad y cercanía es propio de la UNED; ya hemos hecho notar que se relaciona con la necesidad de la universidad de combatir la desconexión con la sociedad y el tipo de educación que la UNED imparte (a distancia). Para lograr estos principios, la

¹⁴⁰ 59. Mi universidad garantiza el máximo aprovechamiento de las nuevas tecnologías.

¹⁴¹ 60. Mi universidad favorece la integración de todos sus miembros en la sociedad del conocimiento.

UNED basa su oferta formativa y su investigación en objetivos a largo-plazo; permite que la formación llegue a personas sin posibilidades de movilidad geográfica o con gran movilidad geográfica; colabora en el desarrollo de nuevas tecnologías docentes e investigadoras; garantiza el máximo aprovechamiento de las nuevas tecnologías; favorece la integración de todos sus miembros en la sociedad del conocimiento.

Principio XIII. Transparencia y rendición de cuentas

En general, la tendencia de las respuestas a los ítems de este principio es de desacuerdo:

Tabla 106 Principio XIII. Transparencia y rendición de cuentas

		% 1ª perg	% 2ª perg	% 3ª perg	% 4ª perg	% 5ª perg
Valid	NADA DE ACUERDO	2,9	11,5	11,5	3,8	15,4
	POCO DE ACUERDO	14,4	36,5	40,4	3,8	44,2
	NO CONTESTA	35,6	13,5	12,5	23,1	26,0
	DE ACUERDO	42,3	35,6	31,7	45,2	13,5
	MUY DE ACUERDO	4,8	2,9	3,8	6,7	1,0
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Los porcentajes de las respuestas “Poco de acuerdo” comparados con los porcentajes de las “De acuerdo” son altos (con excepción de las preguntas 1 y 4). En los ítems 62, 63 y 65 se observa que el sentimiento del PDI de la muestra es negativo, o sea, no hay acuerdo. Por oposición, en los resultados de los ítems 61 y 64 se observa que el sentimiento del PDI de la muestra es positivo, o sea, hay acuerdo.

Tabla 107 Ítem 61. Mi universidad tiene un plan de comunicación, memoria de sostenibilidad o memoria social para la información a la comunidad

		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	NADA DE ACUERDO	3	2,9	2,9
	POCO DE ACUERDO	15	14,4	17,3
	NO CONTESTA	37	35,6	52,9
	DE ACUERDO	44	42,3	95,2
	MUY DE ACUERDO	5	4,8	100,0
	Total	104	100,0	

El PDI está de acuerdo en que la UNED tiene un plan de comunicación, memoria de sostenibilidad o memoria social para la información a la comunidad¹⁴². Este ítem es

¹⁴² 61. Mi universidad tiene un plan de comunicación, memoria de sostenibilidad o memoria social para la información a la comunidad.

importante porque algunos de estos documentos incluyen al Código de Conducta de la UNED (que contiene sus principios) y forman herramientas de la RS. Señalamos que el porcentaje de “No contesta” es elevado (35,6%); sería recomendable encontrar modos para promover no solamente estas herramientas, sino también (y más importante aún) la implicación de los grupos en su construcción.

Tabla 108 Ítem 62. Mi universidad promueve medidas de transparencia en todos los procesos de gestión

		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	NADA DE ACUERDO	12	11,5	11,5
	POCO DE ACUERDO	38	36,5	48,1
	NO CONTESTA	14	13,5	61,5
	DE ACUERDO	37	35,6	97,1
	MUY DE ACUERDO	3	2,9	100,0
	Total	104	100,0	

El PDI no está de acuerdo en que la UNED promueve medidas de transparencia en todos los procesos de gestión¹⁴³. Este ítem es importante porque la transparencia es un aspecto importante de la RS, y la transparencia en los procesos de gestión significa la transparencia en la estrategia de RS (su componente o enfoque empresarial). Se recomienda promover este tipo de medidas en los procesos de gestión.

Tabla 109 Ítem 63. Mi universidad ofrece a sus docentes e investigadores instrumentos y modos accesibles de rendir cuentas de su trabajo

		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	NADA DE ACUERDO	12	11,5	11,5
	POCO DE ACUERDO	42	40,4	51,9
	NO CONTESTA	13	12,5	64,4
	DE ACUERDO	33	31,7	96,2
	MUY DE ACUERDO	4	3,8	100,0
	Total	104	100,0	

El PDI no está de acuerdo en que la UNED ofrece a sus docentes e investigadores instrumentos y modos accesibles de rendir cuentas de su trabajo¹⁴⁴. Este ítem es importante porque la rendición de cuentas es un aspecto fundamental de la RS. Se recomienda crear

¹⁴³ 62. Mi universidad promueve medidas de transparencia en todos los procesos de gestión.

¹⁴⁴ 63. Mi universidad ofrece a sus docentes e investigadores instrumentos y modos accesibles de rendir cuentas de su trabajo.

modos para que su PDI rinda cuentas de su trabajo y si ya hay mecanismos, evaluar su eficacia, introducir cambios para mejorarlos, etc.

Tabla 110 Ítem 64. Mi universidad rinde cuentas voluntariamente de los aspectos positivos de su actuación

		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	NADA DE ACUERDO	4	3,8	3,8
	POCO DE ACUERDO	22	3,8	25,0
	NO CONTESTA	24	23,1	48,1
	DE ACUERDO	47	45,2	93,3
	MUY DE ACUERDO	7	6,7	100,0
	Total	104	100,0	

El PDI está de acuerdo en que la UNED rinde cuentas voluntariamente de los aspectos positivos de su actuación¹⁴⁵. Sería interesante conocer de qué modo la UNED está rindiendo cuentas y de qué aspectos positivos de su actuación está rindiendo cuentas. Señalamos que el porcentaje de “No contesta” es elevado (23,1%).

Tabla 111 Ítem 65. Mi universidad rinde cuentas voluntariamente de los aspectos negativos de su actuación

		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	NADA DE ACUERDO	16	15,4	15,4
	POCO DE ACUERDO	46	44,2	59,6
	NO CONTESTA	27	26,0	85,6
	DE ACUERDO	14	13,5	99,0
	MUY DE ACUERDO	1	1,0	100,0
	Total	104	100,0	

El PDI no está de acuerdo en que la UNED rinde cuentas voluntariamente de los aspectos negativos de su actuación¹⁴⁶. Sería recomendable valorar el sistema de revisión de cuentas, documentar los aspectos negativos y comunicarlos a la comunidad interna y externa, y encontrar modos de mejorarlos. Señalamos que el porcentaje de “No contesta” es elevado (26%).

La transparencia y rendición de cuentas es un principio que afecta el gobierno y la gestión interna y externa (en las relaciones con otras instituciones y la comunidad) de la universidad. Para concretar este principio la UNED utiliza distintas estrategias y actividades (algunas las logra, otras, según el PDI de la muestra, no): tiene un plan de

¹⁴⁵ 64. Mi universidad rinde cuentas voluntariamente de los aspectos positivos de su actuación.

¹⁴⁶ 65. Mi universidad rinde cuentas voluntariamente de los aspectos negativos de su actuación.

comunicación, memoria de sostenibilidad o memoria social para la información a la comunidad; promueve medidas de transparencia en todos los procesos de gestión; ofrece a sus docentes e investigadores instrumentos y modos accesibles de rendir cuentas de su trabajo; rinde cuentas voluntariamente de los aspectos positivos y negativos de su actuación.

5.2.3 Estudio de la consistencia interna de los principios del cuestionario

Ya hemos hecho notar que casi todos los valores de Alfa de Cronbach son elevados, es decir $>0,7$, como se puede observar en la tabla a continuación. El valor más bajo surge para el principio V. Bien común y equidad, con un valor de 0,676, por lo que hemos propuesto anteriormente mejorar los ítems de este principio. Igualmente, hemos propuesto se mejore el ítem 4. Mi universidad adopta criterios y parámetros éticos claros para las investigaciones con seres humanos (principio I. Dignidad de la persona)¹⁴⁷.

Tabla 112 Consistencia interna de los principios

Reliability Statistics		
Principio	Cronbach's Alpha	N of Items
I. Dignidad de la persona	,739	5
II. Libertad	,741	5
III. Ciudadanía, participación y democracia	,720	5
IV. Sociabilidad y solidaridad	,720	5
V. Bien común y equidad	,676	5
VI. Medio ambiente y desarrollo sostenible	,720	5
VII. Aceptación y aprecio de la diversidad	,715	5
VIII. Compromiso con el conocimiento	,779	5
IX. Integridad	,776	5
X. Excelencia	,772	5
XI. Interdependencia e interdisciplinaridad	,770	5
XII. Utilidad y cercanía	,774	5
XIII. Transparencia y rendición de cuentas	,768	5

5.2.4 Tests utilizando las principales variables de caracterización

¹⁴⁷ Aunque el valor de Cronbach's alpha para el ítem 47. Mi universidad promueve actividades para el desarrollo integral de los estudiantes (principio X. Excelencia) sea .772, y el valor de "Cronbach's alpha if item deleted" sea .770, estos valores se encuentran cerca, y, por ello, se puede considerar reformular este ítem.

Tabla 113 Tests de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
I. Dignidad de la persona	,108	104	,005	,978	104	,080
II. Libertad	,109	104	,004	,966	104	,009
III. Ciudadanía, participación y democracia	,077	104	,148	,986	104	,363
IV. Sociabilidad y solidaridad	,106	104	,006	,979	104	,102
V. Bien común y equidad	,126	104	,000	,971	104	,021
VI. Medio ambiente y desarrollo sostenible	,098	104	,016	,979	104	,107
VII. Aceptación y aprecio de la diversidad	,106	104	,006	,973	104	,033
VIII. Compromiso con el conocimiento	,108	104	,005	,982	104	,168
IX. Integridad	,146	104	,000	,939	104	,000
X. Excelencia	,092	104	,029	,975	104	,046
XI. Interdependencia e interdisciplinaridad	,076	104	,154	,973	104	,034
XII. Utilidad y cercanía	,129	104	,000	,937	104	,000
XIII. Transparencia y rendición de cuentas	,086	104	,055	,982	104	,171

a. Lilliefors Significance Correction

Puesto que algunos de los principios no presentan distribución normal porque $p = \text{Sig} < 0,05$ (Tabla 112), hemos utilizado pruebas no-paramétricas para evaluar si las variables de caracterización influyen en las respuestas al cuestionario.

Tabla 114 Variable género

Test Statistics ^a													
	I. Dignidad de la persona	II. Libertad	III. Ciudadanía, participación y democracia	IV. Sociabilidad y solidaridad	V. Bien común y equidad	VI. Medio ambiente y desarrollo sostenible	VII. Aceptación y aprecio de la diversidad	VIII. Compromiso con el conocimiento	IX. Integridad	X. Excelencia	XI. Interdependencia e interdisciplinaridad	XII. Utilidad y cercanía	XIII. Transparencia y rendición de cuentas
Mann-Whitney U	1189,000	1009,500	1272,000	1270,000	1260,500	1216,000	1201,000	1277,000	1274,500	1195,500	1196,500	1235,000	1175,000
Wilcoxon W	3269,000	1829,500	2092,000	2090,000	2080,500	3296,000	3281,000	2097,000	3354,500	3275,500	3276,500	2055,000	3255,000
Z	-,610	-1,817	-,054	-,067	-,131	-,429	-,531	-,020	-,037	-,567	-,560	-,302	-,704
Asymp. Sig. (2-tailed)	,542	,069	,957	,947	,896	,668	,595	,984	,971	,571	,576	,763	,481

a. Grouping Variable: género

La variable género no influye en las respuestas ($p > 0,05$).

Tabla 115 Variable grupos etarios

Test Statistics ^{a,b}													
	I. Dignidad de la persona	II. Libertad	III. Ciudadanía, participación y democracia	IV. Sociabilidad y solidaridad	V. Bien común y equidad	VI. Medio ambiente y desarrollo sostenible	VII. Aceptación y aprecio de la diversidad	VIII. Compromiso con el conocimiento	IX. Integridad	X. Excelencia	XI. Interdependencia e interdisciplinaridad	XII. Utilidad y cercanía	XIII. Transparencia y rendición de cuentas
Chi-Square	6,681	4,980	5,716	,798	1,372	5,155	6,853	4,560	14,566	17,018	9,755	2,643	9,007
df	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Asymp. Sig.	,083	,173	,126	,850	,712	,161	,077	,207	,002	,001	,021	,450	,029

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Grupos etarios

Se observan diferencias significativas en los principios IX, X, XI, XIII porque $p < 0,05$. También podemos observar que es el grupo de mayor edad que tiene puntuaciones más altas. De hecho, hemos visto anteriormente (Figura 12), que son las personas mayores (>56) quienes presentan en los cuatro principios los valores más elevados para las medianas.

Tabla 116 Variable categoría

Test Statistics^{a,b}

	I. Dignidad de la persona	II. Libertad	III. Ciudadanía, participación y democracia	IV. Sociabilidad y solidaridad	V. Bien común y equidad	VI. Medio ambiente y desarrollo sostenible	VII. Aceptación y aprecio de la diversidad	VIII. Compromiso con el conocimiento	IX. Integridad	X. Excelencia	XI. Interdependencia e interdisciplinaridad	XII. Utilidad y cercanía	XIII. Transparencia y rendición de cuentas
Chi-Square	8,882	5,229	2,759	2,536	,903	6,143	4,744	5,017	6,588	1,728	3,799	4,552	,739
df	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Asymp. Sig.	,064	,265	,599	,638	,924	,189	,315	,286	,159	,786	,434	,336	,946

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Categoría:

La variable “Categoría” no influye en las respuestas ($p > 0,05$).

Tabla 117 Variable antigüedad en el puesto

Test Statistics^{a,b}

	I. Dignidad de la persona	II. Libertad	III. Ciudadanía, participación y democracia	IV. Sociabilidad y solidaridad	V. Bien común y equidad	VI. Medio ambiente y desarrollo sostenible	VII. Aceptación y aprecio de la diversidad	VIII. Compromiso con el conocimiento	IX. Integridad	X. Excelencia	XI. Interdependencia e interdisciplinaridad	XII. Utilidad y cercanía	XIII. Transparencia y rendición de cuentas
Chi-Square	2,059	1,813	3,602	1,323	,432	3,579	1,977	2,314	1,278	2,409	2,788	2,349	1,746
df	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Asymp. Sig.	,560	,612	,308	,724	,934	,311	,577	,510	,734	,492	,425	,503	,627

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Antigüedad en el puesto actual:

La variable “Antigüedad en el puesto” no influye en las respuestas ($p > 0,05$).

Tabla 118 Variable “Tiempo que lleva trabajando en la UNED”

Test Statistics^{a,b}

	I. Dignidad de la persona	II. Libertad	III. Ciudadanía, participación y democracia	IV. Sociabilidad y solidaridad	V. Bien común y equidad	VI. Medio ambiente y desarrollo sostenible	VII. Aceptación y aprecio de la diversidad	VIII. Compromiso con el conocimiento	IX. Integridad	X. Excelencia	XI. Interdependencia e interdisciplinaridad	XII. Utilidad y cercanía	XIII. Transparencia y rendición de cuentas
Chi-Square	2,005	3,623	4,713	,603	1,447	,692	2,462	2,592	2,553	,127	1,299	,198	2,766
df	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Asymp. Sig.	,571	,305	,194	,896	,695	,875	,482	,459	,466	,988	,729	,978	,429

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Tiempo que lleva trabajando en la UNED (España):

La variable “Tiempo que lleva trabajando en la UNED” no influye en las respuestas ($p > 0,05$).

Tabla 119 Variable Rama/s de conocimiento en la/s que enseña o investiga en la UNED (España)

Test Statistics^{a,b}

	I. Dignidad de la persona	II. Libertad	III. Ciudadanía, participación y democracia	IV. Sociabilidad y solidaridad	V. Bien común y equidad	VI. Medio ambiente y desarrollo sostenible	VII. Aceptación y aprecio de la diversidad	VIII. Compromiso con el conocimiento	IX. Integridad	X. Excelencia	XI. Interdependencia e interdisciplinaridad	XII. Utilidad y cercanía	XIII. Transparencia y rendición de cuentas
Chi-Square	14,314	1,439	1,473	3,955	,687	,393	2,952	13,679	4,253	1,988	5,129	6,397	4,526
df	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Asymp. Sig.	,006	,837	,831	,412	,953	,983	,566	,008	,373	,738	,274	,171	,339

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Rama/s de conocimiento en la/s que enseña o investiga en la UNED (España):

Ya hemos hecho notar que existen diferencias significativas en los principios I y VIII, porque $p < 0.05$, y que son las respuestas de “Ciencias de la Salud” y “Humanidades” que presentan las medianas más elevadas en los dos principios I. Dignidad de la persona y VIII. Compromiso con el conocimiento.

Tabla 120 Variable “¿Ha impartido o imparte contenido implicado, directa o indirectamente con la Responsabilidad Social?”

Test Statistics^a

	I. Dignidad de la persona	II. Libertad	III. Ciudadanía, participación y democracia	IV. Sociabilidad y solidaridad	V. Bien común y equidad	VI. Medio ambiente y desarrollo sostenible	VII. Aceptación y aprecio de la diversidad	VIII. Compromiso con el conocimiento	IX. Integridad	X. Excelencia	XI. Interdependencia e interdisciplinaridad	XII. Utilidad y cercanía	XIII. Transparencia y rendición de cuentas
Mann-Whitney U	517,000	483,000	412,500	370,500	514,000	431,500	528,500	546,000	545,000	371,500	518,500	551,500	520,000
Wilcoxon W	595,000	4761,000	4690,500	4648,500	4792,000	4709,500	606,500	624,000	4823,000	4649,500	4796,500	629,500	598,000
Z	-,357	-,706	-,1425	-,1854	-,389	-,1230	-,241	-,061	-,072	-,1843	-,342	-,005	-,327
Asymp. Sig. (2-tailed)	,721	,480	,154	,064	,698	,219	,810	,951	,943	,065	,732	,996	,744

a. Grouping Variable: ¿Ha impartido o imparte contenido implicado, directa o indirectamente con la Responsabilidad Social?

La variable “¿Ha impartido o imparte contenido implicado, directa o indirectamente con la Responsabilidad Social?” no influye en las respuestas ($p > 0,05$).

Tabla 121 Variable “¿Ha desempeñado o desempeña algún cargo de gestión universitaria?”

Test Statistics^a

	I. Dignidad de la persona	II. Libertad	III. Ciudadanía, participación y democracia	IV. Sociabilidad y solidaridad	V. Bien común y equidad	VI. Medio ambiente y desarrollo sostenible	VII. Aceptación y aprecio de la diversidad	VIII. Compromiso con el conocimiento	IX. Integridad	X. Excelencia	XI. Interdependencia e interdisciplinaridad	XII. Utilidad y cercanía	XIII. Transparencia y rendición de cuentas
Mann-Whitney U	1306,500	1263,500	1320,000	1131,000	1008,000	1186,500	1106,000	1144,000	945,000	1073,500	1250,000	1211,500	1307,500
Wilcoxon W	2387,500	2344,500	2401,000	2212,000	2089,000	2267,500	2187,000	2225,000	2026,000	2154,500	2331,000	2292,500	2388,500
Z	-,181	-,464	-,092	-,1334	-,2144	-,969	-,1502	-,1248	-,2560	-,1711	-,552	-,806	-,174
Asymp. Sig. (2-tailed)	,857	,643	,927	,182	,032	,333	,133	,212	,010	,087	,581	,420	,862

a. Grouping Variable: ¿Ha desempeñado o desempeña algún cargo de gestión universitaria?

La variable “¿Ha desempeñado o desempeña algún cargo de gestión universitaria?” no influye en las respuestas ($p > 0,05$).

5.2.5 Estudio de la correlación entre los principios

Tabla 122 Correlaciones no paramétricas

		I. Dignidad de la persona	II. Libertad	III. Ciudadanía, participación y democracia	IV. Sociabilidad y solidaridad	V. Bien común y equidad	VI. Medio ambiente y desarrollo sostenible	VII. Aceptación y apreciación de la diversidad	VIII. Compromiso con el conocimiento	IX. Integridad	X. Excelencia	XI. Interdependencia e interdisciplinaridad	XII. Utilidad y cercanía	XIII. Transparencia y rendición de cuentas
Spearman	I. Dignidad de la persona	1,00	,443*	,494*	,413*	,443*	,360*	,346*	,543*	,406*	,461*	,384*	,373*	,382*
	Correlation Coef.													
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104
II. Libertad	Correlation Coef.	,443*	1,00	,437*	,315*	,280*	,352*	,291*	,446*	,461*	,446*	,288*	,496*	,370*
	Sig. (2-tailed)			,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104
III. Ciudadanía, participación y democracia	Correlation Coef.	,494*	,437*	1,00	,547*	,482*	,523*	,393*	,476*	,518*	,513*	,570*	,358*	,427*
	Sig. (2-tailed)				,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104
IV. Sociabilidad y solidaridad	Correlation Coef.	,413*	,315*	,547*	1,00	,567*	,627*	,384*	,394*	,396*	,475*	,515*	,362*	,462*
	Sig. (2-tailed)					,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104
V. Bien común y equidad	Correlation Coef.	,443*	,280*	,482*	,567*	1,00	,433*	,456*	,477*	,468*	,376*	,553*	,358*	,528*
	Sig. (2-tailed)			,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104
VI. Medio ambiente y desarrollo sostenible	Correlation Coef.	,360*	,352*	,523*	,627*	,433*	1,00	,264*	,428*	,557*	,536*	,617*	,396*	,523*
	Sig. (2-tailed)			,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104
VII. Aceptación y apreciación de la diversidad	Correlation Coef.	,346*	,291*	,393*	,384*	,456*	,264*	1,00	,460*	,563*	,341*	,411*	,440*	,449*
	Sig. (2-tailed)			,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104
VIII. Compromiso con el conocimiento	Correlation Coef.	,543*	,446*	,476*	,394*	,477*	,428*	,460*	1,00	,612*	,578*	,633*	,512*	,550*
	Sig. (2-tailed)			,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104
IX. Integridad	Correlation Coef.	,406*	,461*	,518*	,393*	,468*	,557*	,563*	,612*	1,00	,621*	,586*	,481*	,581*
	Sig. (2-tailed)			,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104
X. Excelencia	Correlation Coef.	,461*	,446*	,513*	,475*	,376*	,536*	,341*	,578*	,621*	1,00	,613*	,528*	,613*
	Sig. (2-tailed)			,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104
XI. Interdependencia e interdisciplinaridad	Correlation Coef.	,384*	,288*	,570*	,515*	,553*	,617*	,411*	,633*	,586*	,613*	1,00	,493*	,607*
	Sig. (2-tailed)			,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104
XII. Utilidad y cercanía	Correlation Coef.	,373*	,496*	,358*	,362*	,358*	,396*	,440*	,512*	,481*	,523*	,493*	1,00	,468*
	Sig. (2-tailed)			,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104
XIII. Transparencia y rendición de cuentas	Correlation Coef.	,382*	,370*	,427*	,462*	,526*	,523*	,449*	,550*	,581*	,613*	,607*	,468*	1,00
	Sig. (2-tailed)			,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104

**Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Los principios se encuentran bien correlacionados porque los resultados obtenidos a través del coeficiente de correlación de Spearman son todos significativos $p < 0.05$.

5.2.6 Estudio de la correlación entre la nota dada por el PDI a la UNED en el tema de la RS y los principios

Tabla 123 Correlación de la nota con los principios

			Qué nota, del 0 al 10, le pondría Ud. a su universidad en el tema de la Responsabilidad Social:
Spearman's rho	I. Dignidad de la persona	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	,570** ,000 91
	II. Libertad	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	,411** ,000 91
	III. Ciudadanía, participación y democracia	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	,493** ,000 91
	IV. Sociabilidad y solidaridad	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	,437** ,000 91
	V. Bien común y equidad	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	,521** ,000 91
	VI. Medio ambiente y desarrollo sostenible	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	,456** ,000 91
	VII. Aceptación y aprecio de la diversidad	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	,561** ,000 91
	VIII. Compromiso con el conocimiento	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	,519** ,000 91
	IX. Integridad	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	,603** ,000 91
	X. Excelencia	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	,578** ,000 91
	XI. Interdependencia e interdisciplinaridad	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	,529** ,000 91
	XII. Utilidad y cercanía	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	,503** ,000 91
	XIII. Transparencia y rendición de cuentas	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	,633** ,000 91
		Qué nota, del 0 al 10, le pondría Ud. a su universidad en el tema de la Responsabilidad Social:	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

La nota atribuida está bien correlacionada con los principios porque los resultados obtenidos a través del coeficiente de correlación de Spearman son todos significativos $p < 0,05$.

5.2.7 Intento de encontrar un modelo de regresión que relacione la nota dada por el PDI a la UNED en el tema de la RS y los principios del cuestionario

Hemos visto anteriormente (Tabla 18), que el modelo número 4 tiene un coeficiente de determinación =0,612 (Adjusted R Square), lo que muestra que alrededor del 62% de la variabilidad de la variable dependiente es explicada por el modelo.

Hemos visto en la Tabla 17, que la variable dependiente: “Qué nota, del 0 al 10, le pondría Ud. a su universidad en el tema de la Responsabilidad Social:” va, en el mejor modelo (modelo 4), depender de las variables explicativas: I. Dignidad de la persona, VII. Aceptación y aprecio de la diversidad, y XIII. Transparencia y rendición de cuentas.

Se observó que los residuos¹⁴⁸ tienen una distribución aproximadamente normal (Figura 13) y no existe auto-correlación entre los residuos, ya que la estadística de Durbin Watson está muy cerca de dos (Tabla 18). Los modelos de regresión lineal tienen exigencias que no podemos dejar de evaluar, en relación a estos que, fundamentalmente, son las diferencias entre los valores estimados por el modelo y los valores reales.

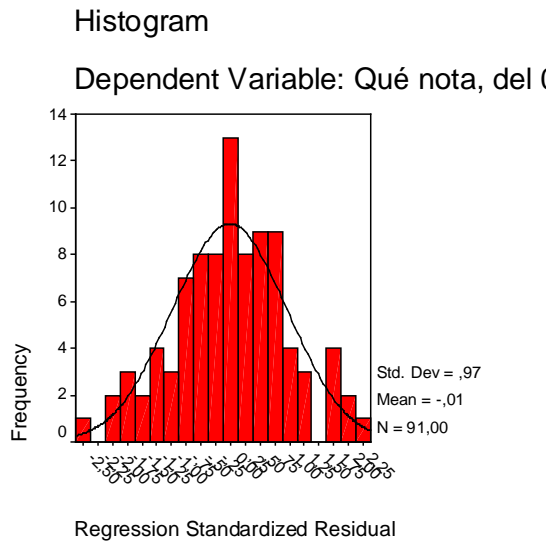


Figura 13 Histograma

5.2.8 Intento de reducir la información obtenida en los principios del cuestionario, creando sólo dos índices

Tabla 124 Análisis de componentes principales categórico (CATPCA)

Model Summary

Dimension	Cronbach's Alpha	Variance Accounted For	
		Total (Eigenvalue)	% of Variance
1	,915	6,442	49,556
2	,534	1,972	15,169
Total	,955 ^a	8,414	64,725

a. Total Cronbach's Alpha is based on the total Eigenvalue.

¹⁴⁸ Los residuos son las diferencias entre los valores que se logran prever en el modelo (valores previstos) y los verdaderos valores (valores observados).

Este análisis es apropiado cuando se desea reducir la dimensionalidad de las variables, para crear uno o más índices que expliquen una proporción importante de la información presente. Elegimos sólo dos componentes y vimos que explican aproximadamente el 65% de la varianza total.

En la Tabla 20, se describió la varianza de cada una de las variables originales en los nuevos componentes principales (*Dimension*). Esta medida es similar a los “*Component loadings*” que permiten entender cuáles de las variables son determinantes para cada uno de los componentes principales.

Se observó (Tabla 21) que los principios I, III, IV, V, VI, VIII, IX, X, XI y XIII están asociados con la Dimensión 1 porque “*Component Loading*” es más grande en la Dimensión 1. El principio XII se asocia con la Dimensión 2 porque “*Component Loading*” es más grande en la Dimensión 2. Los principios II y VII no se asocian a ninguna de las dos dimensiones, debido a que los valores en las dos dimensiones son muy similares.

Biplot Component Loadings and Objects (en español, *Biplot* (gráfico o mapa bidimensional) de los coeficientes y sujetos)

Objects Labeled by (en español, Sujetos rotulados por)

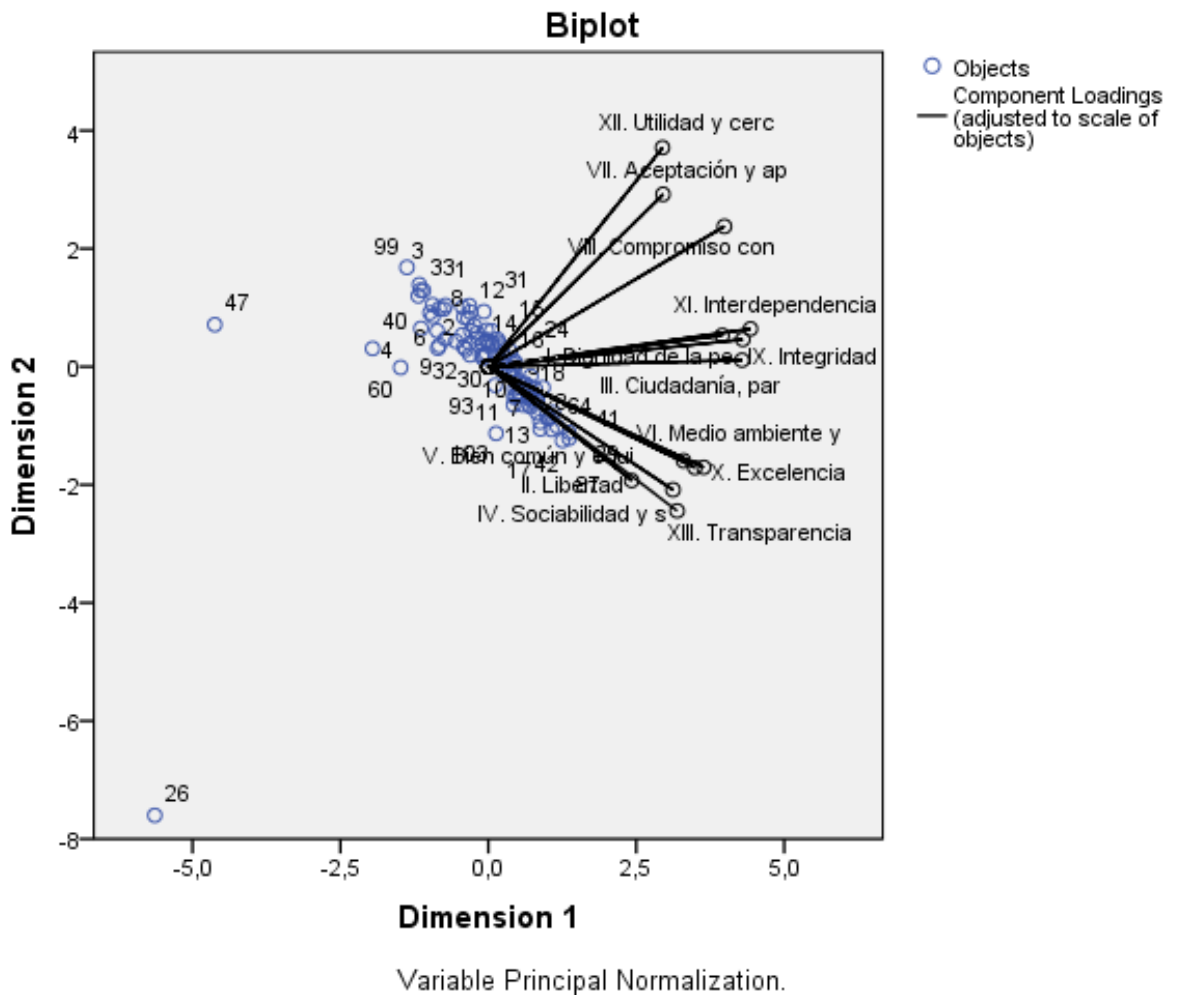


Figura 14 Biplot (gráfico o mapa bidimensional) dónde posicionamos los sujetos y su posición relativa a las variables originales después del análisis

Es interesante observar en el gráfico que el encuestado 26 presenta resultados muy bajos en las dos componentes y el encuestado 47 también se destaca del conjunto, ya que tiene una puntuación muy baja en la dimensión 1. Consideramos estos dos casos como *outliers* (o atípicos). *Outliers* se consideran valores atípicos por resultar muy diferentes de los otros que están juntos.

Tabla 125 Outliers

Object Scores

Case Number	Dimension	
	1	2
26	-5,638	-7,599
47	-4,622	,713

Si observamos en la base de datos, se observa que el encuestado número 26 lleva mucho tiempo en la enseñanza, pero no ha hecho carrera, ya que se mantiene como contratado. El otro *outlier* (número 47) tiene valores bajos en todos los principios relacionados con la dimensión 1.

En definitiva, la aplicación del cuestionario permitió conocer la opinión del PDI de la UNED sobre el enfoque normativo de su RSU y comparar la valoración de los principios con la nota global de RS de la UNED. Los resultados del cuestionario muestran una concordancia entre la percepción de PDI con los principios de RSU que se están implementando en la UNED.

Por una parte, el sentimiento de la muestra con relación a los principios es positivo: hemos visto que el sentimiento de la muestra, en nueve de los trece principios, es de acuerdo (I. Dignidad de la persona, II. Libertad, III. Ciudadanía, participación y democracia, V. Bien común y equidad, VII. Aceptación y aprecio de la diversidad, VIII. Compromiso con el conocimiento, IX. Integridad, X. Excelencia, XII. Utilidad y cercanía), en tres principios el sentimiento es de desacuerdo (IV. Sociabilidad y solidaridad, VI. Medio ambiente y desarrollo sostenible, y XIII. Transparencia y rendición de cuentas) y un principio presenta resultados mixtos (XI. Interdependencia e interdisciplinaridad). Hemos visto que los nueve principios en los que hay acuerdo, reflejan varias categorías de valores y principios, captando la complejidad del concepto de la RSU:

- Los valores y principios del ámbito personal (I. Dignidad de la persona, II. Libertad, IX. Integridad) se encuentran especialmente relacionados con la responsabilidad individual, es decir, dependen sobre todo de las decisiones y acciones de los individuos, y se encuentran relacionados con estas mismas decisiones y acciones, y sus efectos. Señalamos que el principio II. Libertad, en el cuestionario, se interpretó en el contexto de la RSU, es decir, ha sido entendido y traducido en los ítems, en conexión con los valores propios del trabajo que se realiza en las universidades: la enseñanza e investigación; en este sentido, se podría entender este principio como perteneciente al grupo de valores y principios del ámbito universitario. No obstante, vemos que puede estar asociado a la libertad individual, relacionada, por ejemplo, con la capacidad y el poder de decisión de los individuos para elegir, decidir y actuar. Esta doble interpretación del ámbito al cual pertenece este principio, puede contribuir a explicar que no encaje en ninguna de

las dos dimensiones o índices del cuestionario, que hemos creado al intentar reducir la información obtenida en los principios del cuestionario.

- Los valores y principios del ámbito social (III. Ciudadanía, participación y democracia, V. Bien común y equidad, VII. Aceptación y aprecio de la diversidad) son aquellos que promovidos por y en la universidad contribuyen a la mejora de la sociedad, al cumplimiento de la función social de la universidad.
- Los valores y principios del ámbito universitario (VIII. Compromiso con el conocimiento y X. Excelencia) son los que se han identificado ser propios de las universidades; debemos señalar que aunque la excelencia haya sido identificada como un principio de la RSU y categorizada por el proyecto chileno como perteneciendo al ámbito universitario, se observa en los principios del Código de la UNED que la excelencia viene asociada a la competitividad, relacionada con el sector empresarial y la responsabilidad social de naturaleza económica de la empresas, de obtener ganancias al ser competitiva, o sea, la RSC.

Todos estos ámbitos se encuentran relacionados y los valores y principios se deben entender articulados los unos con los otros, no como compartimentos estancos. En realidad, reflejan las distintas esferas en que la estrategia de RS de cualquier universidad debe influir: en la universidad y en sus miembros (el PDI, los estudiantes y el PAS), en la comunidad y en sus miembros (los individuos). En otras palabras, una universidad socialmente responsable ve los efectos de su estrategia de RS influir no solamente a nivel institucional, sino también a nivel social, sobre todo en la comunidad en la que se integra. Incluso, los valores y principios que se promueven a nivel institucional deben contribuir a la formación de individuos socialmente responsables, dentro y fuera de la universidad, lo que establece la ligazón entre los dos tipos de responsabilidad, social e individual, colectiva y personal.

Con respecto a los principios en que el sentimiento de la muestra es de desacuerdo (IV. Sociabilidad y solidaridad, VI. Medio ambiente y desarrollo sostenible, y XIII. Transparencia y rendición de cuentas), nos gustaría simplemente añadir un comentario sobre el principio VI. Medio ambiente y desarrollo sostenible. Hemos visto que a pesar de todos los esfuerzos de la UNED en el tema del medio ambiente y DS, el sentimiento de la muestra es de desacuerdo. Además de lo que hemos establecido anteriormente para este principio y resultados obtenidos en el cuestionario, importa señalar que este principio remite para la idea de no reciprocidad de la responsabilidad, que entendemos en el contexto de una ética de futuro, de responsabilidades para con el futuro de nuestro planeta y de la propia humanidad, y, en este contexto, se encuentra relacionada con la responsabilidad anticipada o prospectiva. Estas razones fundamentan su importancia y, por ello, la UNED debe seguir realizando esfuerzos para lograr este principio.

Por otra parte, en la pregunta final, sobre qué nota le pondría el PDI a la UNED en el tema de la RS: el mayor porcentaje (23,1%) de encuestados le atribuye siete (7), en una escala

de cero (0) (ausencia de RS) a diez (10) (el valor más elevado para la presencia de la RS). De hecho, hallamos relación entre la nota y los principios. Este resultado refuerza la idea que según el PDI de la muestra, la UNED es una universidad socialmente responsable y está implementando los principios de la RSU.

Otro de los hallazgos de nuestro estudio ha sido la influencia de las variables edad y Rama/s de conocimiento en la/s que enseña o investiga en la UNED (España), en determinados principios: el grupo de edad más avanzada (>56 años), presenta las medianas más elevadas para los principios IX. Integridad, X. Excelencia, XI. Interdependencia e interdisciplinaridad y XIII. Transparencia y rendición de cuentas; las ramas Humanidades y Ciencias de la Salud presentan las medianas más elevadas en los principios I. Dignidad de la persona y VIII. Compromiso con el conocimiento; asimismo, se observó que Señalamos que se destaca el caso de Ingeniería con la mediana más elevada para el principio VIII. Compromiso con el conocimiento. No disponemos de información suficiente para explicar el porqué de estos resultados y sugerimos que se investiguen en más profundidad, por ejemplo: el porqué de la influencia de este grupo etario en estos principios; buscar relaciones entre estos principios y estas ramas del conocimiento, el trabajo que el PDI de estas ramas puede estar desarrollando en áreas relacionadas con estos principios, etc.

Señalamos anteriormente que el bajo número de respuestas y el hecho de que el cuestionario no se encuentra validado no permiten establecer conclusiones definitivas con base en los resultados obtenidos.

5.3 Limitaciones y validez del estudio

De un total de 1159 PDI encuestados, hemos obtenido 104 respuestas. En el curso académico 2013/14, trabajaban en la UNED (España), 1.421 profesores, de los cuales 724 eran funcionarios de cuerpos docentes universitarios (catedráticos y titulares) y 697 eran profesores contratado en régimen laboral¹⁴⁹. Se puede observar que la muestra con 104 encuestados que contestaron el cuestionario, es aproximadamente el 7% de la población objetivo. De los 724 catedráticos y titulares solamente logramos la respuesta de 45, es decir, del 6%, y de los 697 contratados tenemos en la muestra 59, lo que representa 8,5%. Sería deseable tener una muestra con al menos 10% de la población. Puesto que la muestra es pequeña, los resultados no se pueden generalizar a la población total y solamente reflejan las opiniones de las 104 personas que la contestaron; en otras palabras, nuestras interpretaciones se limitan a la muestra que estamos describiendo

Sin embargo, es difícil lograr que las personas contesten los cuestionarios y puesto que la distribución por las diferentes categorías es equilibrada, consideramos que aunque sea

¹⁴⁹ Comunicación personal (email), Marta Ruiz Corbella, Mayo 2015.

pequeña, es una buena muestra, representativa de la población y sin sesgo. En estas 104 respuestas se encuentran representadas varias categorías de la población total: género (hombre y mujer), edad (encuestados de entre 30 a 73 años), facultad/escuela (han contestado la encuesta personas de todas las facultades/escuelas de la UNED), categoría profesional, antigüedad en el puesto actual, tempo trabajando en esta institución, cargos de gestión universitaria, integración de la Comisión de Responsabilidad Social de la UNED (España).

En cuanto a cuestiones de validez, debemos señalar algunos aspectos. Recordamos que no existen pruebas o tests estadísticos para testar la validez de un cuestionario; es decir, cuando un cuestionario es validado, esto significa que el investigador tiene la opinión de que el cuestionario mide lo que ha sido diseñado para medir. En general, consideramos que el cuestionario mide lo que se pretende medir y sirve para el propósito para el que ha sido diseñado: medir los principios de la RSU de la UNED, según su PDI, sirviendo para conocer la aplicación práctica de estos principios. En relación a la validez de contenido (Martín Arribas, 2004; García de Yébenes Prous et al. 2009), los ítems redactados son indicadores de lo que pretendemos medir (los principios que forman el enfoque normativo de la RSU); el cuestionario ha sido sometido a la valoración de varios expertos, que han juzgado la capacidad de evaluar las dimensiones que hemos pretendido medir. En este marco, hemos podido realizar inferencias e interpretaciones de las puntuaciones obtenidas al aplicar el cuestionario y establecer algunas relaciones con el constructo que nos propusimos medir. Puesto que el cuestionario creado se encuentra respaldado por nuestro estudio, puede ofrecer a la UNED un punto de partida para crear indicadores de referencia.

Con relación a cuestiones de fiabilidad señalamos diversos aspectos. Se observa que el procedimiento de la encuesta ha sido correcto. Asimismo, los ítems del instrumento miden aspectos distintos (los distintos principios) del mismo concepto (el enfoque normativo de la RSU). Los resultados de esta prueba apuntan en la dirección que el cuestionario es fiable, o sea, es capaz de ofrecer en su empleo repetido resultados veraces y constantes en condiciones similares de medición (Martín Arribas, 2004). Se puede argumentar, por ejemplo, que los encuestados, después de un cierto tiempo, dejan de responder a las preguntas del cuestionario Likert con precisión, o que pueden responder de manera diferente en una ocasión diferente. El único modo en que podemos responder estas críticas, es decir que no es probable que cualquier error de medición produzca sesgo sistemático en una dirección.

En nuestro trabajo, el elemento más importante que hemos empleado para valorar la fiabilidad, ha sido la consistencia. Según Martín Arribas (2004), la consistencia es el nivel en que los diferentes ítems o preguntas de un cuestionario están relacionados entre sí, reflejando acuerdo entre los mismos. Esto determinará que éstos se puedan acumular y dar una puntuación global (Martín Arribas, 2004). Más específicamente, la consistencia interna se refiere a la coherencia de los componentes del instrumento de medida, en otras palabras, esto significa que los ítems que miden el mismo atributo son consistentes entre sí. Una escala consistente garantiza que cada uno de sus componentes o ítems miden un solo

constructo que es homogéneo; si el cuestionario tiene una elevada consistencia interna, la suma de los scores puede representar la medida de un solo constructo con el cual, por lo general, mantiene una relación lineal (García de Yébenes Prous et al. 2009). Hemos comprobado la consistencia a través del coeficiente alfa de Cronbach, que nos ofrecerán valores superiores a 0,7, demostrando una buena consistencia interna.

CONCLUSIONES

En este apartado nos centraremos, en primer lugar, en presentar las conclusiones para pasar después a destacar algunas de las líneas futuras de investigación, y, finalmente, ofrecer a la UNED recomendaciones, incluso la utilización del cuestionario que hemos revisado y adaptado a la realidad de esta universidad, para valorar el enfoque normativo de la RSU.

Conclusiones

El estudio que terminamos de realizar no ha sido una tarea fácil. La multiplicidad de elementos que la RS conlleva, la novedad del concepto de la RSU y los distintos enfoques que lo componen, dificultan el estudio sistemático del tema. Adicionalmente, el carácter único de la estrategia de RS de cada universidad obliga a la creación de herramientas específicas, diseñadas para valorar la estrategia de RS de cada universidad en particular. Hemos intentado aportar sistematicidad al tema de la RSU y sus distintos enfoques y, de acuerdo con los elementos que hemos recabado, realizamos una valoración de la RSU en la UNED. Nos centramos en su enfoque axiológico o normativo, por razones ya expuestas anteriormente: consideramos que es el enfoque más desarrollado, con herramientas propias no sólo de la UNED, sino también de la RSU, especialmente el Código de Conducta; el enfoque gerencial de la RSU todavía necesita crear herramientas adecuadas al medio universitario, evitándose medios y estrategias propias de la RSU; el enfoque transformador presenta dificultades en el

proceso de valoración y consideramos que necesita asumir un rol menos instrumental con respecto a los otros dos enfoques.

Con base en los elementos de la RSU y en el propio concepto, sobre todo su carácter inclusivo y la implicación de todos los miembros de la universidad en la estrategia de RS, y después de que identificamos, describimos y analizamos los principales componentes de la estrategia de RS de la UNED (principalmente, cómo la UNED entiende la RS, las herramientas de los distintos enfoques y su estrategia de RS a nivel institucional), se mostró esencial conocer la opinión de estos miembros sobre la aplicación práctica de los principios de la RSU en la UNED. Para lograr este objetivo, hemos seleccionado el cuestionario chileno sobre los valores de la RSU y lo hemos adaptado a la UNED, según criterios específicos. La selección y revisión del cuestionario, re-escritura de preguntas, selección de principios, consulta con expertos y, finalmente, la administración del cuestionario y tratamiento e interpretación de los datos ha sido un largo proceso, y forman momentos esenciales del presente estudio. O dicho de otro modo, nuestro trabajo no se ciñó a la administración de un cuestionario, lectura e interpretación de resultados, pero conllevó la construcción de una herramienta propia para valorar el enfoque normativo de la RSU de una universidad específica, esperando que esta herramienta sea validada, constantemente mejorada y utilizada en el futuro por la UNED. Sin duda, este es uno de los aportes significativos de esta investigación.

Consideramos que se ha cumplido nuestro objetivo general de investigar la RS y su propuesta específica en el caso de la UNED de España. Hemos realizado un estudio descriptivo de la estrategia de RS de esta universidad, presentando sus líneas de actuación, herramientas y organismos institucionales dedicados a la RS. A partir de este estudio, hemos identificado y descrito los tres enfoques de la RSU que se encuentran presentes en la estrategia de RS de la UNED: gerencial, transformador y normativo o valórico. Nos hemos centrado en el enfoque normativo puesto que es el que se encuentra más desarrollado. Al acotar nuestro ámbito de investigación, nos hemos propuesto dos objetivos específicos, que hemos logrado utilizando como base el cuestionario que hemos desarrollado y administrado al PDI de la UNED:

- a) Conocer la opinión del PDI sobre los principios que se encuentran más desarrollados, es decir, valorar el grado de aplicación de los principios de la UNED; esto permitió identificar los principios de la RSU que están siendo promovidos e implementados por y en esta universidad.
- b) Saber qué nota global le atribuye el PDI a la UNED en materia de RS con el objetivo de determinar si la UNED es una universidad socialmente responsable.

Ya hemos referido que los resultados del cuestionario muestran una concordancia entre la percepción de PDI con los principios de RSU que se están implementando en la UNED. Igualmente, hemos indicado que hallamos relación entre la nota y los principios, y que el resultado atribuido por el PDI a la UNED en el tema de la RS (23,1% de encuestados le atribuye 7, en una escala de 0 a 10) refuerza la idea que según el PDI de la muestra, la UNED es una universidad socialmente responsable y está implementando los principios de

la RSU. Esto significa que el esfuerzo hecho por la UNED en materia de RS y específicamente de los principios que está implementando, ha tenido resultados positivos.

De hecho, el análisis de las respuestas del cuestionario permitió conocer las tendencias de los principios de RSU de la muestra, observándose que la mayor parte de los principios (9 de los 13) reúne el acuerdo del PDI de la muestra:

- I. Dignidad de la persona
- II. Libertad
- III. Ciudadanía, participación y democracia
- V. Bien común y equidad
- VII. Aceptación y aprecio de la diversidad
- VIII. Compromiso con el conocimiento
- IX. Integridad
- X. Excelencia
- XII. Utilidad y cercanía

No obstante, es importante recordar que aunque la tendencia general sea de acuerdo, solamente algunos principios reúnen la concordancia plena de la muestra: VII. Aceptación y aprecio de la diversidad, y IX. Integridad¹⁵⁰. Es decir, en algunos ítems de todos los demás principios, no hay acuerdo y, por ello, requieren atención y medidas para que se puedan mejorar estos resultados. Las sugerencias presentadas (y las que presentaremos en adelante) y las preguntas colocadas en el análisis de cada principio y de los ítems que los forman, permiten reflexionar sobre debilidades y mejorar determinados resultados.

Si ponemos más atención en los principios en los que hay acuerdo, se observa que este se da en todos los principios de la UNED que son comunes a los principios de RSU identificados por el proyecto chileno (II. Libertad, VIII. Compromiso con el conocimiento, IX. Integridad, X. Excelencia). De acuerdo con estos resultados, se puede concluir que para el PDI de la muestra, la UNED está desarrollando su labor con base en principios fundamentales para la actividad universitaria, la verdad y la libertad, de modo íntegro y buscando que sus miembros alcancen la máxima calidad profesional.

Igualmente, se observa acuerdo en la mayor parte de los principios del proyecto chileno, que se corresponden con los principios de la UNED:

- Respeto y trato equitativo de las personas. Hemos indicado que este principio de la UNED se relaciona con los siguientes principios: I. Dignidad de la persona, III. Ciudadanía, participación y democracia, IV. Sociabilidad y solidaridad, V. Bien

¹⁵⁰ Hemos visto que el principio XII. Utilidad y cercanía, los porcentajes de las respuestas “De acuerdo” comparados con los porcentajes de las “Poco de acuerdo” son altos, con excepción de la pregunta 4; sin embargo, en la pregunta 4, el “Muy de acuerdo” obtiene 26,9%, superior a los valores de “Nada de acuerdo” y “Poco de acuerdo”.

común y equidad, VII. Aceptación y aprecio de la diversidad. En todos ellos hay acuerdo, con la excepción del principio IV. Sociabilidad y solidaridad, en que la tendencia de la muestra es de desacuerdo. De acuerdo con estos resultados, podemos concluir que la UNED proporciona al PDI de la muestra, un entorno caracterizado por el respeto y la equidad, en el que sus miembros son tratados de modo digno. Según el PDI de la muestra, a pesar de que la UNED, según sus posibilidades, invierte para mantener buenas condiciones de trabajo para el PDI, no invierte en el desarrollo personal de sus docentes e investigadores; esta será una de los aspectos de este principio que necesita ser mejorada. Igualmente, determinados elementos de otros principios necesitan ser mejorados; señala el establecimiento de procedimientos para conocer las opiniones e inquietudes de los docentes e investigadores (ítem 11) y la incorporación de las sugerencias de los docentes e investigadores en la definición de sus tareas y responsabilidades (ítem 12) (III. Ciudadanía, participación y democracia), la creación o mejora de un sistema para ayudar a resolver los problemas económicos de sus funcionarios de escasos recursos (ítem 23) (V. Bien común y equidad).

Con relación al principio IV. Sociabilidad y solidaridad, en que la tendencia de la muestra es de desacuerdo, señalamos que el desarrollo de habilidades sociales en los estudiantes es un aspecto fundamental para el desarrollo de la responsabilidad individual y social, es decir, estas habilidades forman un componente esencial del individuo socialmente responsable, que puede actuar de acuerdo a los valores de la RS. También debemos resaltar la importancia que tienen las actividades e iniciativas del enfoque transformador de la RSU, en el desarrollo de este principio.

- Responsabilidad hacia el entorno. Indicamos que este principio de la UNED se relaciona con los siguientes principios: VII. Aceptación y aprecio de la diversidad, y VI. Medio ambiente y desarrollo sostenible. Hay acuerdo en el principio VII. Aceptación y aprecio de la diversidad, pero desacuerdo en el principio VI. Medio ambiente y desarrollo sostenible. Ya hemos hecho notar que sería interesante investigar los resultados obtenidos para este último principio, debido a que aunque la UNED haya emprendido varios esfuerzos en el tema del medio ambiente y DS, el sentimiento de la muestra es de desacuerdo.

Con relación a los resultados obtenidos en el principio VII. Aceptación y aprecio de la diversidad, se observa que, según el PDI de la muestra, la UNED está logrando con mucho éxito la responsabilidad hacia el entorno, sobre todo el entorno social, caracterizado por la diversidad de las personas y grupos que forman la comunidad universitaria de la UNED. Ya hemos hecho notar que sería recomendable compartir las estrategias y prácticas que contribuyen a estos resultados.

- Compromiso social. Este principio de la UNED se relaciona con el principio V. Bien común y equidad, en que hay acuerdo. De la misma manera que, según el PDI de la muestra, la UNED está logrando la aceptación y aprecio de la diversidad (VII. Aceptación y aprecio de la diversidad) de sus miembros, también está logrando el V.

Bien común y equidad, por ejemplo, en el acceso a estudiantes de bajos recursos, en la promoción de la igualdad de oportunidades en la admisión de estudiantes y en la contratación de funcionarios, acciones que pueden contribuir a combatir la exclusión social.

En el principio de la UNED, XII. Utilidad y cercanía, se observa acuerdo. Este resultado es importante porque se coincide con las características intrínsecas de esta universidad, principalmente el tipo de enseñanza que imparte, la Educación a Distancia. El sentimiento positivo de la muestra refuerza la idea de que el trabajo desarrollado por la UNED tiene utilidad social, contribuye al combate de la brecha digital, su oferta formativa llega a diversas personas, en cualquier área geográfica del país y del mundo, y atribuye la debida importancia a las nuevas tecnologías.

A pesar de que la tendencia general de la muestra es de acuerdo, observamos que en tres principios el sentimiento es de desacuerdo:

- IV. Sociabilidad y solidaridad
- VI. Medio ambiente y desarrollo sostenible
- XIII. Transparencia y rendición de cuentas

Es importante resaltar que ni los principios ni los ítems que los componen se deben entender de modo aislado, sino en conexión los unos con los otros. Asimismo, resulta difícil captar todas las distintas dimensiones de un principio, con un número reducido de preguntas (en nuestro caso, cinco ítems por cada principio), y algunos de los ítems pueden estar relacionados con más de un principio. Por ejemplo, el PDI de la muestra se encuentra de acuerdo con relación a la pregunta 21. Mi universidad da importancia a la justicia social en la formación de sus estudiantes (V. Bien común y equidad). No obstante, hemos observado que la tendencia de la muestra es de desacuerdo en el principio IV. Sociabilidad y solidaridad, en que algunos de los ítems se pueden relacionar con la idea de justicia social.

Además de las sugerencias de mejoras y cambios en los ítems que hemos presentado anteriormente, importa resaltar que el cuestionario se debe entender como una herramienta en constante revisión y construcción.

Se observan resultados mixtos en el principio de la RSU de la encuesta chilena XI. Interdependencia e interdisciplinaridad. Puesto que es el único principio que hemos determinado que no encuentra correspondencia con ninguno de los principios de la UNED, sería interesante intentar saber si es esta la razón que explica estos resultados. Asimismo, su inclusión en los principios de la UNED se debería considerar, debido a que forma parte importante del enfoque normativo de la RSU.

Hechas estas consideraciones, podemos concluir que, de modo general, para el PDI de la muestra, se cumple el enfoque normativo de la RSU en la UNED. El sentimiento de acuerdo en la mayoría de los principios respalda esta afirmación. Debido al amplio abanico de

principios y los temas que se encuentran relacionados con estos principios, así como la dificultad de captar cada uno de ellos de modo completo y total, se esperaría que la muestra no estuviera de acuerdo con todos los principios e ítems que los componen.

Líneas futuras de investigación

De acuerdo con el estudio que hemos realizado, proponemos varias líneas de investigación. En primer lugar sería importante investigar en más profundidad los resultados relacionados con:

- a) la influencia de variables en los principios. En nuestro estudio observamos que la variables edad y rama/s de conocimiento en la/s que enseña o investiga en la UNED, influyen en determinados principios.
- b) la dimensión del enfoque normativo de la RSU, y los principios que forman esta dimensión.

Igualmente, estudios futuros podrían intentar explicar varios resultados específicos de los principios. Uno, el principio XII. Utilidad y cercanía no se asocia con la dimensión 1, sino con la dimensión 2. Si esto se debe al hecho de que es un principio propio de la UNED, ¿por qué el otro principio de la UNED, XIII. Transparencia y rendición de cuentas, se incluye en la dimensión 1? Si la dimensión 1 se corresponde con el concepto del enfoque normativo de la RSU y este principio XIII integra esta dimensión, sugerimos su inclusión en el grupo de principios de RSU.

Dos, los principios II. Libertad y VII. Aceptación y aprecio de la diversidad, no se asocian con ninguna dimensión. Ya hemos referido la importancia de intentar comprender/explicar por qué el principio II. Libertad, uno de los principios fundamentales de la vida académica, no se asocia a la dimensión 1, si es que esta dimensión representa el enfoque normativo de la RSU. Igualmente, sería interesante investigar este resultado para el principio VII. Aceptación y aprecio de la diversidad, que reúne acuerdo en todos los ítems.

Tres, en el principio IV. Sociabilidad y solidaridad, la tendencia de la muestra es de desacuerdo. Debido a la importancia que las actividades e iniciativas del enfoque transformador de la RSU tienen en el logro de este principio, sería interesante investigar el impacto que las varias actividades del enfoque transformador, desarrolladas por la UNED, está teniendo (o no) en el desarrollo de IV. Sociabilidad y solidaridad.

Cuatro, en el VI. Medio ambiente y desarrollo sostenible, el sentimiento de la muestra es de desacuerdo. Así como para el resultado anterior, sería interesante investigar el impacto de las actividades e iniciativas en el ámbito del DS, y de qué modo se están promoviendo en la comunidad universitaria.

Recomendaciones

Con base en los resultados obtenidos para esta muestra podemos ofrecer algunas recomendaciones a la UNED, por una parte, en relación con los principios de la RSU, por otra, relativamente a su estrategia de RS en general.

Los resultados del cuestionario permitieron identificar los principios de RSU que han logrado acuerdo o no, áreas en que la UNED está haciendo un buen trabajo y otras en las que necesita mejorar. Desde luego, recomendamos a la UNED que comparta sus prácticas exitosas en sus informes (por ejemplo, *Informe de Responsabilidad Social de la Universidad Nacional de Educación a Distancia* (UNED) Año 2008 (UNED, 2008) y la *Memoria de Responsabilidad Social y Sostenibilidad 2009-10* (UNED, s.f.a)) y páginas web (por ejemplo en la página web dedicada a la RS, en “Novedades y Buenas Prácticas”), y con otras instituciones con las cuáles tiene conexión, por ejemplo, la Cátedra Telefónica-UNED RS, el grupo RSU Foro Universidades Públicas de Andalucía, la Red SoGReS de Responsabilidad Social de la Universidad.

Sería importante reflexionar sobre el impacto que los códigos y declaraciones externas tienen en la estrategia de RS y de qué modo influyen en la opinión de los grupos de la UNED sobre su RS. Este cuestionario no permite saber si los encuestados conocen estos documentos y qué piensan de ellos, pero se podría diseñar una herramienta para lograr este cometido, o hasta adaptar la ya existente para que tuviera referencias a estos documentos: *Declaración de las Universidades Españolas* (Comités de Bioética de las Universidades Españolas, 2003), *Código de Conducta de las Universidades en Materia de Cooperación al Desarrollo* (CRUE, 2005a), Pacto Mundial y PRME.

Respecto a su estrategia de RS en general y con base en los resultados obtenidos en el cuestionario, podemos hacer varias sugerencias. Primero, debido al bajo número de respuestas y el elevado número de respuestas No contesta, la creación de estrategias para motivar el PDI a participar en cuestionarios sobre la RSU, -bien como más mecanismos de divulgación de la estrategia de RS y de los principios de la RSU; el desconocimiento del tema puede ser una de las razones que contribuye al No contesta. Consideramos especialmente importante motivar a grupos específicos, que se encuentran directamente implicados en la estrategia de RS de la UNED, como es el caso de la Comisión de RS de la UNED, para realizar cuestionarios sobre la RS de su propia universidad. Asimismo, es importante motivar el PDI que menos contestó el cuestionario.

Consideramos igualmente importante, realizar, de modo frecuente y periódico, cuestionarios, o aplicar otras herramientas que permitan conocer la opinión del PDI¹⁵¹,

¹⁵¹ Sería interesante para la UNED conocer la opinión sobre la aplicación práctica de su estrategia de RS, de todos sus grupos primarios, incluso PAS, estudiantes, y grupos específicos, por ejemplo: los profesores-tutores y grupos minoritarios, los grupos que trabajan y/o estudian en los centros asociados, a nivel internacional, etc.

incluso de los aproximadamente 7.000 profesores tutores de los Centros Asociados de la UNED; esto no solamente permite valorar la aplicación de los principios en determinado momento, sino también obtener información longitudinal, -que pueda ayudar a la UNED con su estrategia de RS a largo-plazo, manteniendo las tendencias hacia el sentimiento positivo y reduciendo los resultados negativos. Se pueden considerar otros medios de captura para realizar la encuesta, por ejemplo, el papel, o utilizar encuestadores, a la vez que encuestas auto-administradas.

Finalmente, proponemos la realización de actividades que permitan valorar la política de RS junto a todos los grupos de la universidad. Por ejemplo, para conocer la opinión del PDI, la UNED cuenta ahora con un cuestionario al efecto, y puede seguir las orientaciones metodológicas de nuestro estudio para adaptar, aplicar y validar las encuestas dirigidas también a estudiantes y PAS; sería recomendable comparar las opiniones de los tres grupos, valorándose globalmente los efectos de la estrategia de RS de la UNED en la formación y desempeño de todos sus miembros. De este modo, se conoce la opinión de los principales grupos de la universidad, y se implican a estos grupos en la estrategia de RS, divulgándose simultáneamente el concepto.

Finalmente, recordamos lo que hemos dicho en otro lugar (Martí Noguera, Mendes e Land, Campos, 2015): resulta fundamental incorporar investigación sobre RSU en docentes e investigadores, puesto que los valores y principios que transmiten son los que forman a la futura generación de profesionales. El instrumento usado en el estudio permite facilitar una aproximación a aspectos básicos sobre la percepción, sin embargo es menester estandarizar este tipo de investigaciones para que se conviertan en parte clave de la misión y visión de cada institución.

BIBLIOGRAFÍA

Libros y artículos

Alonso Arroyo, F. J. (2004). *Adquisición de actitudes de responsabilidad social a través de un programa de promoción de voluntariado*. Valencia: Universitat de Valencia, Servei de Publicacions. Disponible en: <http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/10301/alonso.pdf?sequence=1>

Arendt, H. (1999). Nazismo y responsabilidad colectiva. *Claves de Razón Práctica*, Sep. 1999 (95).

Arnau, J. (Dir.) (1978). *Métodos de investigación en las ciencias humanas*. Barcelona: Ediciones Omega, S.A.

Atkinson, R. C. (1994). The future of the research university. In C. K. Patel (Ed.), *Reinventing the Research University: Proceedings of a Symposium Held at UCLA on June 22-23*. Regents of the University of California. Disponible en: <http://www.ucop.edu/pres/comments/rufuture.html>

Badía, X. & Carné, X. (1998). La evaluación de la calidad de vida en el contexto del ensayo clínico. *Medicina Clínica*, 110, 550-556.

Baghaei, M. (2005). *Parent's Perceptions of Social Responsibility: A Case Study of Social Responsibility in One Elementary School*. Simon Fraser University. Disponible en: <http://summit.sfu.ca/system/files/iritems1/10166/etd1933.pdf>

Barnett, T. (2006). Corporate Social Responsibility, pp. 137-141. In M. M. Helms (Ed.), *Encyclopedia of Management*. Detroit: Gale.

Baum, S., Ma, J. & Payea, K. (2010). Education Pays. The Benefits of Higher Education for Individuals and Society. *Trends in Higher Education*. College Board. Disponible en: <https://trends.collegeboard.org/sites/default/files/education-pays-2010-full-report.pdf>

Bendell, J. & Concannon, T. (2003). World Review. *The Journal of Corporate Citizenship*, 12, 11-23

Bok, D. (1982). *Beyond the Ivory Tower: Social Responsibilities of the Modern University*. Cambridge [etc.]: Harvard University Press.

Bok, D. (1986). *Higher Learning*. Cambridge [etc.]: Harvard University Press.

Bok, D. (2003). The Purely Pragmatic University. The cost of commercializing the academy. *Harvard Magazine*, mayo-junio 2003, 105 (5). [En línea]. Disponible en: <http://harvardmagazine.com/2003/05/the-purely-pragmatic-uni.html>

Carroll, A. B. (1979). A three-dimensional conceptual model of corporate performance. *Academy of Management Review* 4 (4), 497-505.

Carroll, A. B. (1991). The pyramid of corporate social responsibility: toward the moral management of organizational stakeholders. *Business Horizons*, July/August 1991, 39-48.

Cevallos, R. (2008). Sobre la Responsabilidad Social en la PUCP [En línea]. Disponible en: <http://blog.pucp.edu.pe/item/441/sobre-la-responsabilidad-social-en-la-pucp-por-catalina-romero-cevallos>

Chickering, A. & Braskamp, L. A. (2009). Developing a Global Perspective for Personal and Social Responsibility. *Peer Review*, 11 (4), 27–30.

Colby, A. & Sullivan, W. M. (2009). Strengthening the Foundations of Students' Excellence, Integrity, and Social Contribution. *Liberal Education*, 95 (1), 22-29.

Cook, T. D. & Reichardt, Ch. S. (1986). *Métodos cualitativos y cuantitativos en investigación evaluativa*. Madrid: Ediciones Morata, S.L.

Crosson, P. & O'Meara, K. (2002). The Faculty Service Role, pp. 796-798. In J. W. Guthrie (Ed.), *Encyclopedia of Education*. New York, NY: Macmillan Reference USA.

Cruz López, Y. (2009a). *La acreditación como mecanismo para la garantía de la calidad del compromiso social de las universidades*. Universitat Politècnica de Catalunya. Disponible en: http://www.tdr.cesca.es/TESIS_UPC/AVAILABLE/TDX-0602109-095706//01Ycl01de01.pdf

Cruz López, Y. (2009b). La calidad y la responsabilidad social de las universidades. *Boletín electrónico GUNI*. [En línea]. Disponible en: <http://www.guni-rmies.net/news/detail.php?id=1431>

De la Calle Maldonado de Guevara, C. (2010). *La formación de la responsabilidad social del universitario: un estudio empírico*. Universidad Complutense de Madrid. Disponible en: <http://eprints.ucm.es/10187/1/T31406.pdf>

De la Cuesta González, M. (2005). La responsabilidad social corporativa o responsabilidad social de la empresa. Jornadas de economía alternativa y solidaria, 18, 19 y 20 de octubre 2005. UNED, España. Disponible en: <http://www.hegoa.ehu.es/congreso/bilbo/doku/bat/responsabilidadesocialcorporativa.pdf>

De la Red Vega, N. (2009). Necesidades Emergentes y Responsabilidad Social Universitaria. *Revista Alternativas. Cuadernos de Trabajo Social*, 16, 65-76. España: Universidad de Alicante.

De Ridder-Symoens, Hilde (Ed.) (1996). *Uma história da universidade na Europa. Vol. I As universidades na Idade Média*. Portugal: Imprensa Nacional-Casa da Moeda.

De Ridder-Symoens, Hilde (Ed.) (2002). *Uma história da universidade na Europa. Vol. II As universidades na Europa Moderna (1500-1800)*. Portugal: Imprensa Nacional-Casa da Moeda.

Del Mar Zavala, M. (2009). *Propuesta de Modelo de Responsabilidad Social Universitaria (RSU) para ser implementado en la Universidad Católica Nuestra Señora de la Asunción. Monografía final para la obtención del diplomado en Derecho Ambiental*. Universidad Católica Nuestra Señora de la Asunción—Instituto de Derecho y Economía Ambiental. Asunción, Paraguay. Disponible en: www.idea.org.py/gfx/espanol/descargas/articulos/rsu_tesis_uca.pdf

Denzin, N. K. (1997). Triangulation in Educational Research. In J. P. Keeves, *Educational research methodology, and measurement: an international handbook*. New York, NY: Pergamon.

Denzin, N. K. & Lincoln, Y. S. (1994). Introduction. Entering the field of qualitative research. In N. K. Denzin & Y. S. Lincoln (Eds.), *Handbook of Qualitative Research*. Thousand Oaks: Sage Publications.

Díaz de Iparraguirre, A. M. (2008). *La responsabilidad social de la universidad en la promoción del capital social para el desarrollo sustentable*. Universidad de Carabobo (UC). Trabajo de investigación para optar al título de Magíster en Ciencias Políticas. Universidad de Málaga. Disponible en: <http://www.eumed.net/libros/2008b/402/index.htm>

Domínguez Pachón, M. J. (2009). Responsabilidad Social Universitaria. *Humanismo y Trabajo Social*, 8, 37-67. España: Universidad de León.

Domínguez Pachón, M. J. & López Canseco, E. (2009). Estudiantes universitarios opinan sobre la Responsabilidad Social Universitaria. *Humanismo y Trabajo Social*, 8, 223-246. España: Universidad de León.

Dupler, D. (2003). Socially responsible investing. *Environmental Encyclopedia*, 3, 1308-10.

Eldridge, W. D. (1994). *Some Thoughts on Social Responsibility*. Lanham, MD: University Press of America.

Escámez, J. & Gil, R. (2001). *La educación en la responsabilidad*. Barcelona [etc.]: Paidós.

Etchegoyen, A. (1993): *A Era dos Responsáveis*. Portugal: Difel.

Farmer, R. & Hogue, D. (1985). *Corporate Social Responsibility*. Toronto: Lexington Books.

Fetterman, D. (1989). *Ethnography: Step by Step*. Newbury Park, CA: Sage Publications.

Friedman, M. (1962): *Capitalism and Freedom*. Chicago: The University of Chicago Press.

Gaete Quezada, R. (2011). La responsabilidad social universitaria como desafío para la gestión estratégica de la Educación Superior: el caso de España. *Revista de Educación*, 355, 109-133.

Gallagher, S. (2005). A strategic response to Friedman's critique. *Journal of Business Strategy*, 26 (6), 55-60.

García Aretio, L. (1992). Educación a Distancia y Desarrollo. *Boletín cuatrimestral ECCA*, mayo-agosto. Disponible en: <http://www.uned.es/catedraunescoead/articulos/1992/educacion%20a%20distancia%20y%20desarrollo.pdf>

García Aretio, L. (1998). Indicadores para la evaluación de la enseñanza en una universidad a distancia. *Revista Iberoamericana de Educación a Distancia*, 1 (1). Disponible en: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=194592>

García Aretio, L. (2001). The Technological Consolidation of UNED of Spain, *International Review of Research in Open and Distance Learning*, 2 (1). Disponible en: <http://www.irrodl.org/index.php/irrodl/article/view/29/372>

García Aretio, L. (2006a). La Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED) de España. *Revista Iberoamericana de Educación a Distancia*, 9 (1 y 2), 17-51. Disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/3314/331427205003.pdf>

García Aretio, L. (2006b). La UNED de España. *Editorial del BENED*, enero de 2006. Disponible en: <http://e-spacio.uned.es/fez/eserv/bibliuned:318/editorialenero2006.pdf>

García de Yébenes Prous, M. A., Rodríguez Salvanés, F. & Carmona Ortells, L. (2009). Validation of questionnaires. *Reumatología Clínica*, 5 (4), 171-177.

Gilman, S. C. (2005). *Ethics codes and codes of conduct as tools for promoting an ethical and professional public service: comparative successes and lessons*. Washington, DC: World Bank. Disponible en: <http://www.oecd.org/mena/governance/35521418.pdf>

González Alcántara, O. J., Fontaneda González, I., Camino López, M. A. & Antón Lara, A. (2010). *La Responsabilidad Social en las Universidades Españolas 2010*. España: Universidad de Burgos.

Guisande, C. (Coord.) (2006). *Tratamiento de datos*. Madrid: Díaz de Santos.

Hamrick, F. A. (2002): Faculty Roles and Responsibilities, pp. 789-794. In J. W. Guthrie (Ed.), *Encyclopedia of Education*. New York, NY: Macmillan Reference USA.

Hay, R. D., Gray, E. R. & Smith, P. H. (1989). *Business & society: perspectives on ethics & social responsibility*. Cincinnati: South-Western Pub.

Herrera Márquez, A. (2007). Educación superior para un mundo posible: Universidad del conocimiento y responsabilidad social. VIII Encuentro Internacional. Virtual Educa, Brasil 2007. Disponible en: <http://www.rtve.es/mediateca/audios/20110131/uned---uned-publica-su-primera-memoria-responsabilidad-social-sostenibilidad---27-01-11/1002086.shtml>

Herrera Márquez, A., Didriksson T., A. & Sánchez G., C. L. (2009). La responsabilidad social en las macrouiversidades públicas de América Latina y el Caribe. *Universidades*, 59 (41), abril-junio, 11-26.

Hersh, R. H. & Trostle, J. (2003). Lessons from a College Promoting Civic Engagement. *Peer Review*, 5 (3).

Hersh, R. H. & Schneider, C. G. (2005). Fostering personal and social responsibility on college and university campuses. *Liberal Education*, Summer/Fall 2005, 6-13. Washington, DC: Association of American Colleges and Universities.

Hill, R. P. (2004). The socially-responsible university: talking the talk while walking the walk in the College of Business. *Journal of Academic Ethics*, 2, 89–100. Netherlands: Kluwer Academic Publishers.

Hussain, A. (2011). Corporate Social Responsibility: Pros and Cons. *Pakistan & Gulf Economist*, 30 (27).

Ingarden, R. (1983). Sobre la responsabilidad. Sus fundamentos ónticos. In R. Ingarden, *Man and value*. München/Wien: Philosophia.

Jiménez de la Jara, M. (2008). ¿Cómo medir la percepción de la responsabilidad social en los diversos estamentos de la universidad? Una experiencia concreta. *Revista Educación Superior y Sociedad*, 13 (2), 139-162.

Johnson, H. H. (2001). Corporate social audits – this time around. *Business Horizons*, 44 (3), 29-36.

Jonas, H. (1995). *El Principio de Responsabilidad: ensayo de una ética para la civilización tecnológica*. Barcelona: Herder.

Larrán, M. & López, A. (2008). La responsabilidad social: algo más que una moda. Taller de Trabajo sobre responsabilidad social universitaria. España: Foro de los Consejos Sociales de las Universidades Públicas de Andalucía. Disponible en: <http://www.rsuniversitaria.org/documentos/jornadarsu.pdf>

Larrán, M., Hernández, A. L. & Márquez Moreno, C. (2011). La Comunidad Universitaria Andaluza ante la Responsabilidad Social: Un estudio de opinión. España: Foro de Consejos Sociales de las Universidades Públicas Andaluzas. Disponible en: <http://rsuniversitaria.org.mialias.net/web/images/stories/libro/InfFOROSMod2.pdf>

Li, W., Wright, P. M., Rukavina, P. B. & Pickering, M. (2008). Measuring Students' Perceptions of Personal and Social Responsibility and the Relationship to Intrinsic Motivation in Urban Physical Education. *Journal of Teaching in Physical Education*, 27 (2), 167-178.

López-Barajas Zayas, E. (1993). La investigación cualitativa vs cuantitativa, pp. 7-11. In E. López-Barajas Zayas & M. M. Sáenz (Eds.), *I Seminario sobre metodología pedagógica*. Madrid: UNED.

Mac Lane, S. (1996). ¿Deben las universidades imitar a la industria? *Revista Cultura Económica*, Año XXV, 68, mayo 2007, 35-7.

Martí Noguera, J. J., Mendes e Land, A. & Campos, P. (2015). Los principios de la Responsabilidad Social Universitaria en la UNED (España). *Sinapsis*, 7.

Martí Vilar, M. & Martí Noguera, J. J. (2010). Programa Iberoamericano en responsabilidad social universitaria. Pensamiento e Interacción Social UV/ Programa RSU. [En línea]. Disponible en: <http://www.universidades-responsables.org/wordpress/wp-content/uploads/2011/02/Memoria-Acciones-RSU.pdf>

Martín Arribas, M. C. (2004). Diseño y validación de cuestionarios. [En línea]. Disponible en: <http://www.federacion-matronas.org/rs/351/d112d6ad-54ec-438b-9358-4483f9e98868/5bb/rclang/es-ES/fd/1/filename/vol5n17pag23-29.pdf>

Martínez de Carrasquero, C. (2007). La Responsabilidad Social Universitaria como estrategia para la vinculación con su entorno social. [En línea]. Disponible en: <http://espacio.uned.es/fez/eserv.php?pid=bibliuned:19308&dsID=n02martinecar07.pdf>

Martínez, O. & Picco, J. E. (2001). Responsabilidad social de las Universidades. DT. UBA. Buenos Aires.

McManus, M. & Taylor, G. (Eds.) (2009). *Active Learning and Active Citizenship: Theoretical Contexts*. Birmingham, UK: The Higher Education Academy Network, University of Birmingham.

Mendes e Land, A. (2010). ¿Se aprende la Responsabilidad Social en la Universidad a distancia? [Trabajo para la Suficiencia Investigadora]. Madrid: UNED.

Mendes e Land, A. (2011). Hand in hand: sustainable development and social responsibility. *Journal of Education*, 38 (2). Thailand: Chiang Mai University.

Navarro Saldaña, G. (2010). Modelo Educativo para la enseñanza de la Responsabilidad Social (RS). Proyecto MECESUP UCO 0714. Universidad de Concepción, Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Universidad de la Frontera y Universidad de Talca. [En línea]. Disponible en: <http://www2.udec.cl/rsu/images/stories/doc/modeloeducativors.pdf>

Novo, M. (2007). *El desarrollo sostenible. Su dimensión ambiental y educativa*. Madrid: Pearson, Prentice Hall.

Panduranga Narasimharao, B. & Nair, P.R.R. (2010). Universities and Corporate Education. 21st Century Social Responsibility for Developing Countries. *Discussion Papers in Social Responsibility*, 1002. India: Indira Gandhi National Open University, Social Responsibility Research Network.

Pérez Domínguez, F. (2006). Instrumentos de la RSE: criterios de clasificación. Observatorio de Responsabilidad Social y Relaciones Laborales del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales. [En línea]. Disponible en:

http://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/observatorio/56_RESPONSABILIDAD_SOCI/doc/INSTRUMENTOS%20DE%20%20LA%20RSE.pdf

Pérez Domínguez, F. (2009). Aproximación a la Responsabilidad Social Universitaria (RSU). Informe RSU, versión para actas congreso. Universidad de Huelva, Grupo de Investigación PAI-SEJ 322. [En línea]. Disponible en: <https://www.juntadeandalucia.es/empleo/responsabilidad/admin/downloads/descargar.php?id=357>.

Ramos Parra, C. (2010). Hacia una cultura de Responsabilidad Social Universitaria. Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. [En línea] Disponible en: <http://publicaciones.urbe.edu/index.php/cicag/article/viewArticle/364/867>

Rockwell, P. (1968). The Columbia Statement. Political interpretation of the Columbia strike, written by Paul Rockwell and adopted by the Columbia SDS, on September 12, 1968. [En línea]. Disponible en: <http://www.thestickingplace.com/wp-content/uploads/2010/03/Rockwell-Columbia1.pdf>.

Ruiz Andrade, J. G. & Martínez Moreno, C. (2009). Responsabilidad social de la universidad en el proyecto de nación. Caso Universidad Autónoma de Baja California. UIC Foro Multidisciplinario Julio-Septiembre 2009.

Ruiz Mora, I. M. & Del Mar Soria Ibáñez, M. (2009). Responsabilidad social en las universidades de España. *Razón y Palabra*, 70.

Sánchez González, C. L. (2007). La Responsabilidad Social Universitaria (RSU) en el contexto del cambio de la educación superior. VIII Encuentro Internacional. Virtual Educa, Brasil 2007. [En línea]. Disponible en: <http://espacio.uned.es/fez/eserv.php?pid=bibliuned:19309&dsID=n02sanchezgon07.pdf>

Sánchez González, C. L. (2009). Universidad Nacional Autónoma de México - 'Construcción de un índice como modelo de evaluación de responsabilidad social en instituciones de educación superior'. X Encuentro Virtual Educa, Buenos Aires, Argentina. [En línea]. Disponible en: http://www.virtualeduca.info/fveducaarg/index.php?option=com_content&view=article&id=220%3Acontruccion-de-un-indice-como-modelo-de-evaluacion-de-responsabilidad-social-en-instituciones-de-educacion-superior&catid=38%3AAla-universidad-en-la-sociedad-del-conocimiento&Itemid=56&lang=es

Sánchez González, C. L. & Moreno Méndez, W. (2010). La evaluación de la calidad educativa en instituciones de educación superior desde la perspectiva de la responsabilidad social universitaria. *Cognición*, 24.

Sánchez González, C. L., Herrera Márquez, A. & Moreno Méndez, W. (2009). Universidad Nacional Autónoma de México - 'Construcción de un índice como modelo de evaluación de responsabilidad social en instituciones de educación superior'. X Encuentro Virtual Educa, Buenos Aires, Argentina. [En línea]. Disponible en: http://www.virtualeduca.info/fveducaarg/index.php?option=com_content&view=article&id=220%3Acontruccion-de-un-indice-como-modelo-de-evaluacion-de-responsabilidad-

[social-en-instituciones-de-educacion-superior&catid=38%3Ala-universidad-en-la-sociedad-del-conocimiento&Itemid=56&lang=es](#)

Sánchez González, C. L., Herrera Márquez, A., Zárate Moreno, L. G. & Moreno Méndez, W. (2007). La Responsabilidad Social Universitaria (RSU) en el contexto del cambio de educación superior. Virtual Educa Brasil 2007. [En línea]. Disponible en: <http://espacio.uned.es/fez/eserv.php?pid=bibliuned:19309&dsID=n02sanchezgon07.pdf>

Sánchez González, C. L., Moreno Méndez, W. & Herrera Márquez, A. (2008). Propuesta de un modelo de evaluación de la responsabilidad social en las instituciones de educación superior públicas (IES). VIII Coloquio Internacional sobre Gestión Universitaria de América del Sur, La Gestión de la Educación Superior Universitaria como Derecho humano y Bien Pública Social. Asunción, Paraguay, 30, 31 de Octubre y 1 de Noviembre de 2008. Disponible en: http://www.inpeau.ufsc.br/wp/wp-content/BD_documentos/2177.pdf

Santana, L. D. & Borobia, L. G. (1996). La investigación etnográfica: Experiencias de su aplicación en el ámbito educativo. *Revista Paradigma*, Junio 1996. Disponible en: <http://www.revistaparadigma.org.ve/volumenes/articulo1p.html>

Sautu, R. (2000). Los métodos cuantitativos y cualitativos en la investigación educativa. *Boletín de la Academia Nacional de Educación*, 42. Disponible en: <http://www.acaedu.edu.ar/espanol/boletin/bol42.pdf>

Scheuren, F. (2004). What is a Survey. Washington, DC: American Statistical Association.

Sillanpaa, M. (1998). A New Deal for Sustainable Development in Business: Taking the Social Dimension Seriously. *Greener Management International*, Autumn 1998, 93.

Steckler, A., McLeroy, K. R., Goodman, R. M., Bird, S. T. & McCormick, L. (1992). Toward integrating qualitative and quantitative methods: an introduction. *Health Education Quarterly*, 19 (1), 1-8.

Stephens, J. M., Colby, A., Ehrlich, T. & Beaumont, E. (2000). Higher Education and the Development of Moral and Civic Responsibility: Vision and Practice in Three Contexts. Paper presented at the Annual Meeting of the American Educational Research Association. New Orleans, LA, April 24-28, 2000. Disponible en: <http://www.eric.ed.gov/PDFS/ED443325.pdf>

Vallaes, F. (2005). La responsabilidad social de la Universidad. PALESTRA, Portal de Asuntos Públicos de la Pontificia Universidad Católica del Perú. [En línea]. Disponible en: <http://palestra.pucp.edu.pe/index.php?id=111>

Vallaes, F. (2006a). Breve Marco Teórico de Responsabilidad Social Universitaria. [En línea]. Disponible en: <http://rsuniversitaria.org/web/images/stories/BreveMarcoTeodelaResponsabilidadSocialUniv.pdf>

Vallaes, F. (2006b). Responsabilidad Social Universitaria ¿Nombre del gran cambio...o gran cambio de nombre? Presentación del marco teórico de la RSU. [En línea]. Disponible en:

<http://www.upch.edu.pe/rector/durs/images/Biblio/MarcoConceptual/QueEsRSU/presentaciondelmarcoteoricodelarsu.pdf>

Vallaes, F. (2006c). En torno a la necesidad de herramientas de gestión de la responsabilidad social universitaria. [En línea]. Disponible en: http://www.rsu.uninter.edu.mx/doc/herramientas_RSU/NecesidaddeHerramientasdeGestion.pdf

Vallaes, F. (2006d). ¿Cuáles son las principales tareas de una Oficina de Responsabilidad Social Universitaria? [En línea]. Disponible en: http://www.rsu.uninter.edu.mx/doc/herramientas_RSU/CualesSonLasPrincipalesTareadeunaOficina.pdf

Vallaes, F. (2006e). El aprendizaje basado en proyectos sociales. [En línea]. Disponible en: <http://www.udlap.mx/rsu/pdf/1/ElAprendizajeBasadoenProyectosSociales.pdf>

Vallaes, F. (2006f). Hacia la construcción de indicadores de responsabilidad social universitaria. [En línea]. Disponible en: <http://www.udlap.mx/rsu/pdf/2/IndicadoresRSU.pdf>

Vallaes, F. (2006g). El ethos oculto de la universidad. [En línea]. Disponible en: <http://www.udlap.mx/rsu/pdf/2/ElEthosOcultodelaUniversidad.pdf>

Vallaes, F. (2006h). Encuesta acerca del comportamiento ético de los estudiantes. [En línea]. Disponible en: <http://www.udlap.mx/rsu/pdf/2/EncuestaAcercadelComportamientoEticode losEstudiantes.pdf>

Vallaes, F. (2006i). Entrevista a autoridades de la universidad acerca de la responsabilidad social universitaria. [En línea]. Disponible en: <http://www.udlap.mx/rsu/pdf/2/EntrevistaaAutoridadesUniversitarias.pdf>

Vallaes, F. (2006j). Responsabilidades de los diferentes actores internos en torno a la responsabilidad social universitaria. [En línea]. Disponible en: <http://www.udlap.mx/rsu/pdf/2/ResponsabilidadDiferentesActoresInternos.pdf>

Vallaes, F. (2006k). Análisis de la malla curricular de las diversas carreras. [En línea]. Disponible en: <http://www.udlap.mx/rsu/pdf/2/AnalisisdelMallaCurricular.pdf>

Vallaes, F. (2006l). Análisis de las campañas publicitarias y publicaciones con fines de marketing de la universidad. [En línea]. Disponible en: <http://www.udlap.mx/rsu/pdf/2/AnalisisdelasCampanasPublicitarias.pdf>

Vallaes, F. (2006m). Análisis de las temáticas de investigación y su relación con el desarrollo humano sostenible. [En línea]. Disponible en: <http://www.udlap.mx/rsu/pdf/2/AnalisisdelasTematicasdeInvestigacion.pdf>

Vallaey, F. (2006n). Focus groups con docentes acerca de su evaluación de la formación ética y socialmente responsable que están impartiendo en la universidad. [En línea]. Disponible en: <http://www.udlap.mx/rsu/pdf/2/FocusGroupconDocentes.pdf>

Vallaey, F. (2006o). Focus groups con estudiantes acerca de su evaluación de la formación ética y socialmente responsable que están recibiendo en la universidad. [En línea]. Disponible en: <http://www.udlap.mx/rsu/pdf/2/FocusGroupconEstudiantes.pdf>

Vallaey, F. (2006p). Focus group con ex alumnos acerca de su evaluación de la formación ética y para el desarrollo humano sostenible que hayan recibido en la universidad. [En línea]. Disponible en: <http://www.udlap.mx/rsu/pdf/2/FocusGroupconExalumnos.pdf>

Vallaey, F. (2006q). Focus group con personal administrativo acerca de su percepción de la relación con la ética en la universidad. [En línea]. Disponible en: <http://www.udlap.mx/rsu/pdf/2/FocusGroupconPersonalAdministrativo.pdf>

Vallaey, F. (2007). Responsabilidad Social Universitaria. Propuesta para una definición madura y eficiente. Programa para la formación en Humanidades, México. 2007. Tecnológico de Monterrey, Eugenio Garza Sada 2501, Col. Tecnológico, Monterrey, N.L. México. 2007. [En línea]. Disponible en: http://www.itesm.mx/va/FEV/dic07/directores_carrera/Responsabilidad_Social_Universitaria.pdf [Consulta: 12/04/2010].

Vallaey, F., (2009). ¿Qué es la Responsabilidad Social Universitaria? Pontificia Universidad Católica del Perú. [En línea]. Disponible en: www.ausjal.org/files/rsu.doc

Vallaey, F., De la Cruz, C. & Sasia, P. M. (2009). *Responsabilidad Social Universitaria. Manual de Primeros Pasos*. IADB.

Valverde Chaves, J. (2010). Responsabilidad Social Universitaria: Un compromiso de gestión para la generación de capital social. [En línea]. Disponible en: <http://www.redunirse.org/files/RSU%20un%20compromiso%20de%20gestion%20para%20la%20generacion%20de%20capital%20social-%20Por%20Valverde%20Chaves%20Jeannette.pdf>

Villar, J. (2009). Responsabilidad Social Universitaria: nuevos paradigmas para una educación liberadora y humanizadora de las personas y las sociedades. *Responsabilidad Social*, 4.

Warde, I. (2001). La educación superior, vampirizada por las empresas. *Le Monde Diplomatique*, Abril, 2001. [En línea]. Disponible en: <http://www.insumisos.com/diplo/NODE/2445.HTM>

Zabalza, M. A. (2002). *La enseñanza universitaria: el escenario y sus protagonistas*. Madrid: Narcea.

Zimmerman, M. J. (2005). Responsibility, pp. 2110-2112. In M. C. Horowitz (Ed.), *New Dictionary of the History of Ideas*. Detroit: Charles Scribner's Sons.

Informes, normativa y guías

AAC&U (Association of American Colleges & Universities) (2008). *Should Colleges Focus More on Personal and Social Responsibility? Initial Findings from Campus Surveys Conducted for the Association of American Colleges and Universities as Part of Its Initiative, Core Commitments: Educating Students for Personal and Social Responsibility*. USA: Eric L. Dey and Associates, Center for the Study of Higher and Postsecondary Education, University of Michigan School of Education.

AAC&U (Association of American Colleges and Universities) (2002). *Greater expectations: A new vision for learning as a nation goes to college*. Washington, DC: AAC&U.

AAUP (American Association of University Professors) (1999). *Statement on Distance Education*. [En línea]. Disponible en: <http://www.ecu-aaup.org/Statement%20on%20Distance%20Education.pdf>

AUSJAL (Asociación de Universidades Confiadas a la Compañía de Jesús en América Latina) (2008). *Políticas e indicadores de responsabilidad social universitaria en AUSJAL -Documento Base- Borrador de trabajo. Versión 15 de junio de 2008*. [En línea]. Disponible en: <http://www.enlaceacademico.org/uploads/media/RSU-AUSJAL.pdf>

Campus Compact & American Council on Education (1999). *Presidents' Declaration on the Civic Responsibility of Higher Education*. [En línea]. Disponible en: <http://www.compact.org/wp-content/uploads/2009/02/Presidents-Declaration.pdf>

CCE (Comisión de las Comunidades Europeas) (2001). Libro Verde: Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas. Disponible en: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:52001DC0366>

Christian Aid (2004). *Behind the mask. The real face of corporate social responsibility*. [En línea]. Disponible en: https://www.st-andrews.ac.uk/media/csear/app2practice-docs/CSEAR_behind-the-mask.pdf

CODESRIA (Council for the Development of Social Science Research in Africa) (1990a). *Kampala Declaration on Intellectual Freedom and Social Responsibility*. [En línea]. Disponible en: <http://www.codesria.org/spip.php?article350>

CODESRIA (Council for the Development of Social Science Research in Africa) (1990b). *Dar es Salaam Declaration on Academic Freedom and Social Responsibility of Academics*. [En línea]. Disponible en: <http://www.codesria.org/spip.php?article351>

Comités de Bioética de las Universidades Españolas (2003). *Declaración de las Universidades Españolas*. [En línea]. Disponible en: http://portal.uned.es/portal/page?_pageid=93,559463,93_20546176&_dad=portal&_schema=PORTAL

Council of Europe (2006). *Higher Education and Democratic Culture: Citizenship, Human Rights and Civic Responsibility. Declaration*. Strasbourg: Directorate General IV: Education, Culture and Heritage, Youth and Sport (Directorate of School, Out-of-School

and Higher Education – Higher Education and Research Division). [En línea]. Disponible en: http://www.ehea.info/uploads/declaration_en.pdf

CRUE (Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas) (2000). *Informe Universidad 2000*. Barcelona, España, marzo de 2000.

CRUE (Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas) (2005a). *Código de Conducta de las Universidades en materia de Cooperación al Desarrollo*. [En línea]. Disponible en: <http://www.crue.org/export/sites/Crue/areainternacional/documentos/CODIGOCONDUCTA.pdf>

CRUE (Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas) (2005b). *Declaración de las Universidades sobre Compra Verde*. [En línea]. Disponible en: http://www.crue.org/Sostenibilidad/CADEP/Documents/Documentos/4.DECLARACION_UNIVERSIDADES_COMPRA_VERDE.pdf

CW (Corporate Watch) (2003). *Degrees of Capture: Universities, the Oil Industry and Climate Change. March 2003*. [En línea]. Disponible en: <http://platformlondon.org/carbonweb/documents/DegreesofCapture.pdf>

CW (Corporate Watch) (2006). *What's wrong with Corporate Social Responsibility? Corporate Watch Report 2006*. Oxford: Corporate Watch.

EUA (European University Association) (2003): Graz Declaration 2003. Forward from Berlin: the Role of the Universities. [En línea]. Disponible en: http://www.eua.be/eua/jsp/en/upload/COM_PUB_Graz_publication_final.1069326105539.pdf

FCSUPA (Foro de los Consejos Sociales de las Universidades Públicas de Andalucía) (2009). *Síntesis del Informe de la memoria del proyecto Responsabilidad Social del Sistema Universitario Andaluz (Mayo 2009)*. [En línea]. Disponible en: <http://rsuniversitaria.org/web/images/stories/librocompleto.pdf>

GC (Global Compact) (2007). *Principios para una educación responsable en gestión*. Naciones Unidas. [En línea]. Disponible en: <http://www.unprme.org/resource-docs/EDUCACIONRESPONSABLEPRMEencastellano.pdf>

GRI (Global Reporting Initiative) (2006). *BORRADOR. Guía para la Elaboración de Memorias de Sostenibilidad. Versión G3 para la opinión pública 2 de enero de 2006-31 de marzo de 2006*. [En línea]. Disponible en: http://www.rsu.uninter.edu.mx/doc/herramientas_RSU/GuiaGRIElaboraciondeMemoriasdeSostenibilidad.pdf

Institute for Higher Education Policy (1998). *Reaping the Benefits: Defining the Public and Private Value of Going to College*. [En línea]. Disponible en: <http://www.ihep.org/sites/default/files/uploads/docs/pubs/reapingthebenefits.pdf>

ISO (International Organization for Standardization) (2008). *Guidance on Social Responsibility. ISO/TMB WG SR N 157, Date: 2008-12-12, ISO/CD 26000, ISO/TMB WG*

SR Secretariat: SIS/ABNT. [En línea]. Disponible en: <http://www.scribd.com/doc/15775961/ISO-CD-26000-Guidance-on-Social-Responsibility>

Ley Orgánica 11/1983, de 25 de agosto, de Reforma Universitaria (LRU), Jefatura del Estado, 1983.

Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.

Ley Orgánica 6/2001, de Universidades (LOU). Ley Orgánica 4/2007 de Universidades (LOMLOU) que se modifica la LOU.

ME (Ministerio de Educación) (2010). *Estrategia Universidad 2015. El camino para la modernización de la Universidad*. [En línea]. Disponible en: <http://www.educacion.gob.es/dctm/eu2015/2010-pdf-eu2015.pdf?documentId=0901e72b801ee2a4>

ME (Ministerio de Educación) (2011). *Estrategia Universidad 2015 - Contribución de las universidades al progreso socioeconómico español*. España: Ministerio de Educación, Secretaría General de Universidades, Secretaría General Técnica, Subdirección General de Documentación y Publicaciones.

MICINN (Ministerio de Ciencia e Innovación) (2009). *Estrategia Universidad 2015. Universidades para el progreso, el bienestar y la competitividad*. [En línea]. Disponible en: http://www.redtcue.es/export/system/modules/com.tcue.publico/resources/DescargasTcue/estrategia_universidad_2015_univ.pdf

ONU (Organización de las Naciones Unidas) (2000). *ABC de las Naciones Unidas*. División de Noticias y de Medios de Comunicación, Departamento de Información Pública de las Naciones Unidas. Nueva York, NY.

PUCP (Pontificia Universidad Católica del Perú) (2009). *Transformemos la Universidad Peruana. Enfoque de la Responsabilidad Social Universitaria en la PUCP: Una Propuesta*. Pontificia Universidad Católica del Perú, Dirección Académica de Responsabilidad Social. [En línea]. Disponible en: http://dars.pucp.edu.pe/publicaciones_documentos/MANUAL-DARS-final.pdf

Real Decreto 2310/1972 de 18 de agosto (BOE de 9 de septiembre).

Real Decreto 3114/1974 de 25 de octubre (BOE de 14 de noviembre).

Real Decreto 1287/1985, de 26 de junio (BOE de 31 de julio).

Real Decreto 594/1986, de 21 de febrero (BOE de 28 de marzo).

Real Decreto 426/2005, de 15 de abril (BOE de 16 de abril).

Real Decreto 1239/2011, de 8 de septiembre (BOE de 22 de septiembre).

The Talloires Network (2005). *The Talloires Declaration On the Civic Roles and Social Responsibilities of Higher Education*. Tufts University. [En línea]. Disponible en: <http://www.tufts.edu/talloiresnetwork/downloads/TalloiresDeclaration2005.pdf> (en inglés) y <http://talloiresnetwork.tufts.edu/wp-content/uploads/DECLARACIONDETALLOIRES.pdf> (en español)

UCA (Universidad de Cádiz) (2005). *Código Peñalver. Código Ético de la Universidad de Cádiz, aprobado por Acuerdo del Claustro Universitario, adoptado en su Sesión del 29 de Noviembre de 2005*. [En línea]. Disponible en: <http://www.uca.es/dpto/C120/ficheros/codigoetico>

UCLM (Universidad de Castilla-La Mancha) (2010). *Responsabilidad Social Universitaria*. [En línea]. Disponible en: http://www.uclm.es/fundacion/pdf/documentos/UCLM-SOCIAL-web_10.pdf

UCLM (Universidad de Castilla-La Mancha) (2011). *Responsabilidad Social Universitaria*. [En línea]. Disponible en: http://issuu.com/fundacionuclm/docs/revista_uclm_social_2011?mode=embed&viewMode=presentation&layout=http%3A%2F%2Fskin.issuu.com%2Fv%2Fcolor%2Flayout.xml&backgroundColor=CCCCCC&showFlipBtn=true

UdL (Universidad de Lleida) (s.f.). *Código Ético*. [En línea]. Disponible en: <http://www.udl.cat/udl/docs/CodiEticUdL.pdf>

UNED (2004). *Proyecto de Estatutos Aprobados en la reunión del Pleno del Claustro de la UNED de 19 de abril de 2004*. In BOE 91, 16 de abril 2005. REAL DECRETO 426/2005, de 15 de abril, por el que se aprueban los Estatutos de la Universidad Nacional de Educación a Distancia. [En línea]. Disponible en: http://portal.uned.es/pls/portal/docs/PAGE/UNED_MAIN/LAUNIVERSIDAD/VICERRECTORADOS/SECRETARIA/NORMATIVA_OLD/NORMATIVA%20GENERAL%20UNED/REAL_DECRETO_426_2005_ESTATUTOS.PDF

UNED (2010a). *Memoria Curso Académico 2008-2009*. UNED, Mayo 2010. [En línea]. Disponible en: http://portal.uned.es/pls/portal/docs/PAGE/UNED_MAIN/LAUNIVERSIDAD/VICERRECTORADOS/SECRETARIA/PORTLET/MEMORIA%20EXTENSA%20UNED%202008-09WEB%20.PDF

UNED (2010b). *Memoria Anual, Curso 2009-10*. UNED, Octubre 2010. [En línea]. Disponible en: http://portal.uned.es/pls/portal/docs/PAGE/UNED_MAIN/LAUNIVERSIDAD/VICERRECTORADOS/SECRETARIA/PORTLET/MEMORIA%20ANUAL%20UNED%202009-10.PDF

UNED (2010c). *Código de Conducta de la UNED (borrador de 21 de junio de 2010)*. [En línea]. Disponible en: http://portal.uned.es/pls/portal/docs/PAGE/UNED_MAIN/SERVICIOSGENERALES/PLANIFICACION%20Y%20CALIDAD/AREA%20DE%20PLANIFICACION/COMISIONSUNED/CODIGO_DE_CONDUCTA/CODIGO_CONDUCTA_20100629.PDF

UNED (2011). *Resumen Memoria Curso 2010/2011*. [En línea]. Disponible en: http://portal.uned.es/pls/portal/docs/PAGE/UNED_MAIN/LAUNIVERSIDAD/VICERRECTORADOS/SECRETARIA/PORTLET/UNED-DISCURSO%20RESUMEN%20MEMORIA%20CURSO%202010-11%20SECRETARIA%20GENERAL.PDF

UNED (s.f.a). *Memoria de Responsabilidad Social y Sostenibilidad 2009-10*. [En línea]. Disponible en: https://descargas.uned.es/publico/pdf/Memoria_RS_UNED_2009_2010.pdf

UNED (s.f.b). *Nuestros principios para el código de conducta y el buen gobierno*. [En línea]. Disponible en: http://portal.uned.es/pls/portal/docs/PAGE/UNED_MAIN/SERVICIOSGENERALES/PLANIFICACION%20Y%20CALIDAD/AREA%20DE%20PLANIFICACION/COMISIONRSUNED/PRINCIPIOS_CODIGO_CONDUCTA.PDF

UNED (s.f.c). *Subcódigo de conducta sobre materiales didácticos*. [En línea]. Disponible en: https://descargas.uned.es/publico/pdf/respsoc/SUBCODIGO_DE_CONDUCTA_SOBRE_MATERIALES_DIDACTICOS.pdf

UNED (Universidad Nacional de Educación a Distancia) (2008). *Informe de Responsabilidad Social de la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED)*. [En línea]. Disponible en: http://portal.uned.es/pls/portal/docs/PAGE/UNED_MAIN/SERVICIOSGENERALES/PLANIFICACION%20Y%20CALIDAD/AREA%20DE%20PLANIFICACION/COMISIONRSUNED/INFORME_RS_UNED_20090930-ANEXOS.PDF y <http://portal.uned.es/pls/portal/url/ITEM/AFB7EC2FDCCF672EE040660A34701A3D>

UNED / Secretaría General (2009). *Resolución de creación de la Comisión de Responsabilidad Social de la UNED. Boletín Interno de Coordinación Informativa, Curso 2009/2010, 10 noviembre 2009, Número 6/Anexo I*. [En línea]. Disponible en: <http://www.uned.es/bici/Curso2009-2010/091110/Anexo%20II.pdf>

UNED / VPAAE (2009). *Perfil General de la UNED 2008-09. (27 de marzo de 2009)*. [En línea]. Disponible en: http://portal.uned.es/pls/portal/docs/PAGE/UNED_MAIN/LAUNIVERSIDAD/VICERRECTORADOS/PLANIFICACION/INFORMES/UNIVERSIDAD/PERFIL_UNED_20090327.PDF

UNED / VPAAE (2010). *Plan Director de la UNED, 2010-2013*. Vicerrectorado de Planificación y Asuntos Económicos, Claustro, 28 de junio de 2010. [En línea]. Disponible en: http://portal.uned.es/pls/portal/docs/PAGE/UNED_MAIN/LAUNIVERSIDAD/VICERRECTORADOS/PLANIFICACION/DOCUMENTACION/PLAN_DIRECTOR_28-6-2010.PDF

UNESCO (1998). *World Conference on Higher Education, Higher Education in the Twenty-First Century: Vision and Action, Paris, 5-9 October 1998*. [En línea]. Disponible en: <http://unesdoc.unesco.org/images/0011/001163/116345e.pdf> [Consulta: 15/03/2010].

UNESCO (2004). *Final report of the Meeting of Higher Education Partners (World Conference on Higher Education + 5)*. UNESCO, Paris, 23-25 June 2003. [En línea]. Disponible en: <http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001352/135213e.pdf>

UNESCO (2010). *2009 World Conference on Higher Education: The New Dynamics of Higher Education and Research For Societal Change and Development (UNESCO, Paris, 5 - 8 July 2009)*. COMMUNIQUE (8 July 2009). ED.2009/CONF.402/2. [En línea]. Disponible en: <http://unesdoc.unesco.org/images/0018/001832/183277e.pdf>

UNESCO/IESALC (2008). El movimiento de responsabilidad social de la universidad: una comprensión novedosa de la misión universitaria. *Educación Superior y Sociedad*, 13 (2).

Universidad: Construye País (2003). *Educando para la Responsabilidad Social: La universidad en su función docente*. [En línea]. Disponible en: <http://rsuniversitaria.org.mialias.net/web/images/stories/memoria/UCP%202003.pdf>

Universidad: Construye País (2004). *Proyecto UCP: Tres años construyendo país*. [En línea]. Disponible en: <http://rsuniversitaria.org.mialias.net/web/images/stories/memoria/UCP%202004.pdf>

Universidad: Construye País (2006). *Responsabilidad Social Universitaria. Una manera de ser universidad. Teoría y práctica en la experiencia chilena*. [En línea]. Disponible en: <http://rsuniversitaria.org/web/images/stories/memoria/UCP%202006.pdf>

USC (Universidad de Santiago de Compostela) (2007). *Código Ético*. [En línea]. Disponible en: http://firgoa.usc.es/drupal/files/USC_codigo_etico.pdf

UVa (Universidad de Valladolid) (2009a). *Responsabilidad social en la Universidad de Valladolid. Actitudes del alumnado universitario*. Universidad de Valladolid, Vicerrectorado de Estudiantes y Empleo, Secretariado de Asuntos Sociales / Caja de Burgos, Obra Social, Octubre 2009. [En línea]. Disponible en: http://www.uva.es/uva/export/portal/com/bin/contenidos/serviciosAdministrativos/otrosServicios/secretariadoAsunostosSociales/RS_UVa/1256118719149_rs_actitudesalumnadouva.pdf

UVa (Universidad de Valladolid) (2009b). *Responsabilidad social en la Universidad de Valladolid. Su presencia en la formación universitaria*. Universidad de Valladolid, Vicerrectorado de Estudiantes y Empleo, Secretariado de Asuntos Sociales / Caja de Burgos, Obra Social, Octubre 2009. [En línea]. Disponible en: http://www.uva.es/uva/export/portal/com/bin/contenidos/serviciosAdministrativos/otrosServicios/secretariadoAsunostosSociales/RS_UVa/1256119022203_informe_docenciars_u.pdf

UVa (Universidad de Valladolid) (2009c). *Proyecto Factoría sobre responsabilidad social. Memoria de actividad. Octubre 2008 – septiembre de 2009*. Universidad de Valladolid, Vicerrectorado de Estudiantes y Empleo, Secretariado de Asuntos Sociales / Caja de Burgos, Obra Social, Octubre 2009. [En línea]. Disponible en:

LISTA DE TABLAS Y FIGURAS

TABLAS

<i>Tabla 1 Opiniones a favor y ventajas de la RSC (Gallagher, 2005; Barnett, 2006; Novo, 2007; Hussain, 2011) y opiniones en contra y desventajas de la RSC (Friedman, 1962; Barnett, 2006; CW, 2006; Christian Aid, 2004)</i>	<i>33</i>
<i>Tabla 2 Los diez principios del Pacto Mundial de ONU</i>	<i>38</i>
<i>Tabla 3 Grupos de interés primarios y secundarios de la universidad (Vallaey et al., 2009; González Alcántara, et al., 2010).....</i>	<i>83</i>
<i>Tabla 4 Estructura y Organización de la UNED (España) (www.uned.es).....</i>	<i>94</i>
<i>Tabla 5 Índices del Informe de RS 2008 (UNED, 2008: 2) y de la Memoria de RSS 2009-10 (UNED, s.f.a: 2-3).....</i>	<i>136</i>
<i>Tabla 6 Comparación de los principios UNED y principios Universidad: Construye País (Universidad: Construye País, 2004).....</i>	<i>174</i>
<i>Tabla 7 Total de correos encontrados.....</i>	<i>189</i>
<i>Tabla 8 Total de correos enviados</i>	<i>190</i>
<i>Tabla 9 Total de correos enviados, devueltos/rechazados y no tomados en cuenta</i>	<i>190</i>
<i>Tabla 10 ¿Qué nota, del 0 al 10, le pondría Ud. a su universidad en el tema de la Responsabilidad Social?.....</i>	<i>197</i>
<i>Tabla 11 Tests de normalidad</i>	<i>200</i>
<i>Tabla 12 Resultados derivados del Kruskal-Wallis Test.....</i>	<i>202</i>
<i>Tabla 13 Consistencia interna del principio V. Bien común y equidad.....</i>	<i>204</i>
<i>Tabla 14 Consistencia interna del principio V. Bien común y equidad (items)</i>	<i>204</i>
<i>Tabla 15 Consistencia interna del principio I. Dignidad de la persona.....</i>	<i>205</i>
<i>Tabla 16 Consistencia interna del principio I. Dignidad de la persona (items)</i>	<i>206</i>
<i>Tabla 17 Correlaciones entre los principios.....</i>	<i>207</i>
<i>Tabla 18 Sumario de modelos</i>	<i>208</i>
<i>Tabla 19 Coeficientes de los modelos</i>	<i>209</i>
<i>Tabla 20 Varianza.....</i>	<i>210</i>
<i>Tabla 21 Dimensiones.....</i>	<i>211</i>
<i>Tabla 22 Género</i>	<i>212</i>
<i>Tabla 23 Facultades y Escuelas (UNED).....</i>	<i>212</i>
<i>Tabla 24 Categoría.....</i>	<i>213</i>
<i>Tabla 25 Antigüedad en el puesto actual</i>	<i>213</i>
<i>Tabla 26 Tiempo que lleva trabajando en la UNED (España).....</i>	<i>214</i>
<i>Tabla 27 Rama/s de conocimiento en la/s que enseña o investiga en la UNED (España).....</i>	<i>214</i>
<i>Tabla 28 ¿Ha impartido o imparte contenido implicado, directa o indirectamente con la Responsabilidad Social?.....</i>	<i>215</i>
<i>Tabla 29 ¿Ha desempeñado o desempeña algún cargo de gestión universitaria?</i>	<i>215</i>
<i>Tabla 30 ¿Ha integrado o integra la Comisión de Responsabilidad Social de la UNED (España)?.....</i>	<i>216</i>
<i>Tabla 31 ¿Ha estado o está relacionado con algún tipo de asociación, organización o instituto de investigación de Responsabilidad Social?.....</i>	<i>216</i>

<i>Tabla 32 Edad.....</i>	<i>217</i>
<i>Tabla 33 Grupos etarios.....</i>	<i>217</i>
<i>Tabla 34 Principio I. Dignidad de la persona.....</i>	<i>218</i>
<i>Tabla 35 Ítem 1. Mi universidad tiene criterios establecidos para constatar el respeto que el personal docente e investigador da a sus estudiantes.....</i>	<i>219</i>
<i>Tabla 36 Ítem 2. Mi universidad, según sus posibilidades, invierte para mantener buenas condiciones de trabajo para el personal docente e investigador.....</i>	<i>219</i>
<i>Tabla 37 Ítem 3. Mi universidad, ha implementado los medios necesarios para apoyar a los docentes e investigadores que tienen dificultades personales o profesionales.....</i>	<i>220</i>
<i>Tabla 38 Ítem 4. Mi universidad adopta criterios y parámetros éticos claros para las investigaciones con seres humanos.....</i>	<i>220</i>
<i>Tabla 39 Ítem 5. Mi universidad invierte en el desarrollo personal de sus docentes e investigadores.....</i>	<i>221</i>
<i>Tabla 40 Principio II. Libertad.....</i>	<i>222</i>
<i>Tabla 41 Ítem 6. Mi universidad respeta las decisiones que toman sus docentes e investigadores de acuerdo a los DDHH y a la libertad de cátedra.....</i>	<i>222</i>
<i>Tabla 42 Ítem 7. Mi universidad respeta la libertad de los docentes e investigadores para utilizar metodologías y técnicas de su elección.....</i>	<i>223</i>
<i>Tabla 43 Ítem 8. Mi universidad da libertad a los docentes e investigadores para tratar los temas actuales de sus áreas de conocimiento.....</i>	<i>223</i>
<i>Tabla 44 Ítem 9. Mi universidad tiene procedimientos para acoger las ideas o iniciativas de sus docentes e investigadores.....</i>	<i>224</i>
<i>Tabla 45 Ítem 10. Mi universidad promueve la discusión abierta de temas que generan conflicto en la sociedad.....</i>	<i>224</i>
<i>Tabla 46 Principio III. Ciudadanía, participación y democracia.....</i>	<i>225</i>
<i>Tabla 47 Ítem 11. Mi universidad tiene establecidos procedimientos para conocer las opiniones e inquietudes de los docentes e investigadores.....</i>	<i>225</i>
<i>Tabla 48 Ítem 12. Mi universidad incorpora las sugerencias de los docentes e investigadores en la definición de sus tareas y responsabilidades.....</i>	<i>226</i>
<i>Tabla 49 Ítem 13. Mi universidad genera programas de formación para la participación activa en la sociedad.....</i>	<i>226</i>
<i>Tabla 50 Ítem 14. Mi universidad se interesa por la formación en el respeto de los derechos humanos.....</i>	<i>227</i>
<i>Tabla 51 Ítem 15. Mi universidad contribuye a formar opinión sobre temas públicos relevantes para la comunidad.....</i>	<i>227</i>
<i>Tabla 52 Principio IV. Sociabilidad y solidaridad.....</i>	<i>228</i>
<i>Tabla 53 Ítem 16. Mi universidad incentiva a los docentes e investigadores a prestar servicios gratuitos a personas de escasos recursos o a colaborar en causas de interés social.....</i>	<i>229</i>
<i>Tabla 54 Ítem 17. Mi universidad estimula la solidaridad entre su personal docente e investigador.....</i>	<i>229</i>
<i>Tabla 55 Ítem 18. Mi universidad realiza actividades en las que participan docentes e investigadores, personal de administración y servicios, y estudiantes.....</i>	<i>230</i>
<i>Tabla 56 Ítem 19. Mi universidad programa actividades de formación de los estudiantes para que vean en su profesión un servicio a los demás.....</i>	<i>230</i>
<i>Tabla 57 Ítem 20. Mi universidad genera programas para el desarrollo de las habilidades sociales de sus estudiantes.....</i>	<i>231</i>
<i>Tabla 58 Principio V. Bien común y equidad.....</i>	<i>231</i>
<i>Tabla 59 Ítem 21. Mi universidad da importancia a la justicia social en la formación de sus estudiantes.....</i>	<i>232</i>

<i>Tabla 60 Ítem 22. Mi universidad da facilidades a estudiantes de escasos recursos para que ingresen o permanezcan en ella.....</i>	<i>232</i>
<i>Tabla 61 Ítem 23. Mi universidad tiene un sistema para ayudar a resolver los problemas económicos de sus funcionarios de escasos recursos</i>	<i>233</i>
<i>Tabla 62 Ítem 24. Mi universidad promueve la igualdad de oportunidades en la admisión de estudiantes.....</i>	<i>233</i>
<i>Tabla 63 Ítem 25. Mi universidad promueve la igualdad de oportunidades en la contratación de funcionarios</i>	<i>234</i>
<i>Tabla 64 Principio VI. Medio ambiente y desarrollo sostenible</i>	<i>234</i>
<i>Tabla 65 Ítem 26. Mi universidad tiene disciplinas y/o programas para la formación de sus estudiantes en el cuidado del medio ambiente</i>	<i>235</i>
<i>Tabla 66 Ítem 27. Mi universidad impone medidas correctoras a quienes no ahorran en agua, energía, etc.....</i>	<i>235</i>
<i>Tabla 67 Ítem 28. Mi universidad promueve el tema del desarrollo sostenible.....</i>	<i>236</i>
<i>Tabla 68 Ítem 29. Mi universidad gestiona la separación y reciclaje de sus residuos, sensibilizando a la comunidad universitaria para el éxito de dicha gestión.....</i>	<i>236</i>
<i>Tabla 69 Ítem 30. Mi universidad genera actividades para concienciar a la comunidad universitaria de los problemas ambientales a los que se enfrenta nuestra sociedad.....</i>	<i>237</i>
<i>Tabla 70 Principio VII. Aceptación y aprecio de la diversidad.....</i>	<i>238</i>
<i>Tabla 71 Ítem 31. Mi universidad actúa sin discriminar por razón de sexo, nacionalidad o cultura</i>	<i>238</i>
<i>Tabla 72 Ítem 32. Mi universidad da facilidades para que se expresen las diversas creencias espirituales y religiosas, y no religiosas de sus miembros</i>	<i>239</i>
<i>Tabla 73 Ítem 33. Mi universidad garantiza que las diversas opciones políticas de sus miembros sean respetadas</i>	<i>239</i>
<i>Tabla 74 Ítem 34. Mi universidad facilita el acceso de grupos especiales (personas con discapacidad, reclusos, inmigrantes, etc.).....</i>	<i>240</i>
<i>Tabla 75 Ítem 35. Mi universidad cuenta con infraestructuras físicas y virtuales accesibles para personas con discapacidad</i>	<i>240</i>
<i>Tabla 76 Principio VIII. Compromiso con el conocimiento</i>	<i>241</i>
<i>Tabla 77 Ítem 36. Mi universidad desarrolla el espíritu crítico de sus estudiantes a través de sus actividades de aprendizaje.....</i>	<i>241</i>
<i>Tabla 78 Ítem 37. Mi universidad pondera detenidamente las relaciones que establece con las empresas.....</i>	<i>242</i>
<i>Tabla 79 Ítem 38. Mi universidad realiza un marketing honesto y transparente hacia la comunidad.....</i>	<i>242</i>
<i>Tabla 80 Ítem 39. Mi universidad estimula la búsqueda del conocimiento en las actividades de sus docentes e investigadores</i>	<i>243</i>
<i>Tabla 81 Ítem 40. Mi universidad garantiza la transparencia y el libre acceso público a los procesos y resultados de las investigaciones.....</i>	<i>243</i>
<i>Tabla 82 Principio IX. Integridad</i>	<i>244</i>
<i>Tabla 83 Ítem 41. Mi universidad cuenta con criterios éticos escritos para orientar las conductas de sus miembros.....</i>	<i>244</i>
<i>Tabla 84 Ítem 42. Mi universidad muestra coherencia entre sus principios y sus acciones</i>	<i>245</i>
<i>Tabla 85 Ítem 43. Mi universidad tiene sanciones estrictas frente a conductas deshonestas de sus miembros.....</i>	<i>245</i>
<i>Tabla 86 Ítem 44. Mi universidad controla que sus recursos sean utilizados de forma honesta para los fines institucionales asignados.....</i>	<i>246</i>

Tabla 87 Ítem 45. <i>Mi universidad garantiza el respeto a la propiedad intelectual de sus miembros</i>	246
Tabla 88 Principio X. <i>Excelencia</i>	247
Tabla 89 Ítem 46. <i>Mi universidad tiene una política educativa clara que posibilita la formación permanente de sus académicos</i>	247
Tabla 90 Ítem 47. <i>Mi universidad promueve actividades para el desarrollo integral de los estudiantes</i>	248
Tabla 91 Ítem 48. <i>Mi universidad aplica sistemas de evaluación del desempeño docente e investigador con estándares de calidad</i>	248
Tabla 92 Ítem 49. <i>Mi universidad da especial reconocimiento al buen desempeño de sus docentes e investigadores</i>	249
Tabla 93 Ítem 50. <i>Mi universidad promueve la innovación curricular</i>	249
Tabla 94 Principio XI. <i>Interdependencia e interdisciplinaridad</i>	250
Tabla 95 Ítem 51. <i>Mi universidad promueve que los cursos tengan un enfoque interdisciplinario</i>	250
Tabla 96 Ítem 52. <i>Mi universidad incentiva a los docentes e investigadores para que desarrollen trabajos en equipos interdisciplinarios</i>	251
Tabla 97 Ítem 53. <i>Mi universidad busca solucionar los problemas internos que se presentan con la participación de las personas o estamentos directamente afectados</i>	251
Tabla 98 Ítem 54. <i>Mi universidad propicia que las actividades académicas traten los desafíos o problemas a los que se enfrenta nuestra sociedad</i>	252
Tabla 99 Ítem 55. <i>Mi universidad promueve el vínculo de las actividades universitarias con la comunidad local, nacional o mundial</i>	252
Tabla 100 Principio XII. <i>Utilidad y cercanía</i>	253
Tabla 101 Ítem 56. <i>Mi universidad basa su oferta formativa e investigación en objetivos a largo-plazo</i>	253
Tabla 102 Ítem 57. <i>Mi universidad permite que la formación llegue a personas sin posibilidades de movilidad geográfica o con gran movilidad geográfica</i>	254
Tabla 103 Ítem 58. <i>Mi universidad colabora en el desarrollo de nuevas tecnologías docentes e investigadoras</i>	254
Tabla 104 Ítem 59. <i>Mi universidad garantiza el máximo aprovechamiento de las nuevas tecnologías</i>	255
Tabla 105 Ítem 60. <i>Mi universidad favorece la integración de todos sus miembros en la sociedad del conocimiento</i>	255
Tabla 106 Principio XIII. <i>Transparencia y rendición de cuentas</i>	256
Tabla 107 Ítem 61. <i>Mi universidad tiene un plan de comunicación, memoria de sostenibilidad o memoria social para la información a la comunidad</i>	256
Tabla 108 Ítem 62. <i>Mi universidad promueve medidas de transparencia en todos los procesos de gestión</i>	257
Tabla 109 Ítem 63. <i>Mi universidad ofrece a sus docentes e investigadores instrumentos y modos accesibles de rendir cuentas de su trabajo</i>	257
Tabla 110 Ítem 64. <i>Mi universidad rinde cuentas voluntariamente de los aspectos positivos de su actuación</i>	258
Tabla 111 Ítem 65. <i>Mi universidad rinde cuentas voluntariamente de los aspectos negativos de su actuación</i>	258
Tabla 112 <i>Consistencia interna de los principios</i>	259
Tabla 113 <i>Tests de normalidad</i>	260
Tabla 114 <i>Variable género</i>	260
Tabla 115 <i>Variable grupos etarios</i>	260
Tabla 116 <i>Variable categoría</i>	261

<i>Tabla 117 Variable antigüedad en el puesto.....</i>	<i>261</i>
<i>Tabla 118 Variable “Tiempo que lleva trabajando en la UNED”</i>	<i>261</i>
<i>Tabla 119 Variable Rama/s de conocimiento en la/s que enseña o investiga en la UNED (España).....</i>	<i>262</i>
<i>Tabla 120 Variable “¿Ha impartido o imparte contenido implicado, directa o indirectamente con la Responsabilidad Social?”</i>	<i>262</i>
<i>Tabla 121 Variable “¿Ha desempeñado o desempeña algún cargo de gestión universitaria?”</i>	<i>262</i>
<i>Tabla 122 Correlaciones no paramétricas.....</i>	<i>263</i>
<i>Tabla 123 Correlación de la nota con los principios.....</i>	<i>264</i>
<i>Tabla 124 Análisis de componentes principales categórico (CATPCA).....</i>	<i>265</i>
<i>Tabla 127 Outliers</i>	<i>268</i>

FIGURAS

<i>Figura 1 La pirámide de la RSC (Carroll, 1979).....</i>	<i>30</i>
<i>Figura 2 Responsabilidad social corporativa o empresarial: intervinientes y grupos de interés primarios y secundarios (Barnett, 2006).....</i>	<i>35</i>
<i>Figura 3 La universidad y su entorno (Vallaes et al., 2009: 8).....</i>	<i>72</i>
<i>Figura 4 La UNED en cifras, curso 2008-2009 (UNED, 2010b).....</i>	<i>101</i>
<i>Figura 5 Imagen disponible en la página web del Rectorado de la UNED.....</i>	<i>106</i>
<i>Figura 6 Alcance de los informes de Responsabilidad Social 2008-2010 (UNED, s.f.a: 34)</i>	<i>108</i>
<i>Figura 7 Fases de la elaboración del Código de Conducta</i>	<i>120</i>
<i>Figura 8 Título I del Código de Conducta: actividades contempladas por los criterios de conducta.....</i>	<i>121</i>
<i>Figura 9 Título II (Artículo 15): Criterios de conducta para los profesionales de la UNED</i>	<i>122</i>
<i>Figura 10 Título II (Artículos 16-25): Criterios, disposiciones y deberes</i>	<i>123</i>
<i>Figura 11 Número de respuestas diarias al cuestionario enviado al PDI de la UNED..</i>	<i>191</i>
<i>Figura 12 Grupos etarios</i>	<i>201</i>
<i>Figura 13 Histograma</i>	<i>265</i>
<i>Figura 14 Biplot (gráfico o mapa bidimensional) dónde posicionamos los sujetos y su posición relativa a las variables originales después del análisis</i>	<i>267</i>

ANEXOS

Anexo 1

Principios y valores de la universidad socialmente responsable

Universidad: Construye País (2004): *Proyecto UCP: Tres años construyendo país. Elaborado por Equipo Coordinador del Proyecto: Mónica Jiménez de la Jara, José Manuel De Ferrari, Catalina Delpiano y Carolina Ardiles [En línea]. Disponible en: <http://rsuniversitaria.org/mialias.net/web/images/stories/memoria/UCP%202004.pdf>*

Dignidad de la persona: Considera a la persona como un ser que nace libre e igual en dignidad, derechos y deberes, viviendo su pertenencia al género humano desde varias dimensiones que conforman una unidad indisoluble: físico-biológica, psíquico-espiritual y sociocultural. La persona es un ser racional, que puede pensar y reflexionar; es un ser capaz de aprender y por tanto capaz de perfeccionarse; tiene voluntad, lo que le permite dirigir su conducta o comportamiento; tiene afectividad y, por tanto, tiene sentimientos y puede adherirse a personas, cosas o valores; es consciente de sí misma y es capaz relacionarse con otros y con la trascendencia y superar, de este modo, su inmanencia. Estas características esenciales del ser humano permiten reconocer la dignidad humana de toda persona.

En la vida universitaria, este supuesto se traduce en la afirmación teórica y práctica de que el ser humano es un fin en sí mismo y no un medio o instrumento para un objetivo específico. La labor de la universidad siempre estará orientada a la construcción de personas capaces de autonomía, de razón y de conciencia; de construir relaciones solidarias en la sociedad a la que pertenece, y de un saber que apoya este propósito. Para que la dignidad humana alcance su expresión en la vida universitaria, deben crearse condiciones en las cuales cada integrante de la comunidad pueda entregar enteramente su aporte original y propio a las labores de ella. Al mismo tiempo, los propósitos y fines de las actividades universitarias deben justificarse en la promoción de la dignidad humana en todos los campos de la vida social.

Libertad: Es la potencia de vida de la persona humana por medio de la cual cada uno es capaz de auto realizarse en todas las dimensiones de su dignidad, haciendo efectiva la responsabilidad sobre su propia vida y la de la sociedad a la que pertenece.

La concreción de este supuesto en la vida universitaria se expresa en el respeto de los derechos y libertades de todos los miembros de la comunidad universitaria: libertad de pensamiento; de conciencia y de religión; de investigación; de opinión y de expresión; de enseñanza; de reunión y asociación, y de desarrollo de su personalidad, etc.

Ciudadanía, democracia y participación: Práctica de la persona que se hace consciente de los derechos y obligaciones que adquiere por el mero hecho de pertenecer a una comunidad social y/o política, de carácter nacional, regional o local, y a través de la cual se contribuye a la construcción y cambio de la misma.

Es una forma de gobierno y un estilo de vida. Como forma de gobierno, tiene atributos permanentes y otros variables. Los primeros son elementos claves para asegurar la existencia de un régimen democrático, entre los que se distinguen valores (dignidad de la persona, libertad e igualdad), principios (respeto a los derechos humanos, autodeterminación y libre determinación de los pueblos) y reglas del juego y compromiso real con el estado de derecho en cuanto conjunto de normas obligatorias básicas para la convivencia social (gobierno de la mayoría con respeto a la minoría; competencia pacífica y con igualdad de oportunidades a través de elecciones democráticas; pluralismo ideológico y político; poder distribuido en órganos diferentes, y autonomía relativa de cuerpos intermedios). Los atributos variables son los elementos que permiten determinar la calidad e intensidad del régimen democrático. Entre ellos está la intensidad y frecuencia de la participación de la ciudadanía; la distribución del poder de gestión de la vida social y la satisfacción de las necesidades básicas de las personas, grupos y comunidades; fidelidad con que el sistema electoral representa a los ciudadanos; mecanismos de control de las autoridades electas; garantías efectivas de los derechos de las minorías; grado de práctica efectiva y progreso de las libertades y derechos políticos, sociales, económicos y culturales por los habitantes; y posibilidad efectiva de organización y actuación de la oposición para obtener apoyo ciudadano y presentar sus posiciones. La democracia como forma de organización política implica una actitud del espíritu que llama al respeto al prójimo, al diálogo, a la comprensión, a la no-discriminación, a la tolerancia y a la lealtad mutua.

El estilo de vida democrático, en tanto, busca desarrollar el espíritu reflexivo, el desarrollo del juicio personal, la solidaridad fraterna y la actitud de participación libre y responsable.

La concreción de este supuesto en la vida universitaria implica la construcción de un orden fundado en personas sujetos de derechos y deberes, en un régimen normativo en que éstos se especifican y la existencia de órganos universitarios en los que se resuelvan bajo los principios de la universidad los conflictos que puedan generarse.

Sociabilidad y solidaridad para la convivencia: Dado que los seres humanos no pueden realizar su originalidad sino a través de su participación en la comunidad, deberán responder a las obligaciones que supone la convivencia mutua. Al mismo tiempo, dado el potencial de su libertad, la persona es capaz de realizar actos en los que se asumen gratuitamente las necesidades de los otros y, así, se practica la solidaridad como la dimensión estética y creadora de la convivencia.

La concreción de este supuesto en la vida universitaria implica el fortalecimiento de la identidad de pertenencia y de afirmación de sí mismo de quienes integran la comunidad universitaria, el reconocimiento explícito de los aportes de cada uno a su construcción y la consideración ponderada, a través del ejercicio de la crítica positiva, en un diálogo fundado en el compromiso solidario con la misión universitaria.

Bien común y equidad social: Conjunto de condiciones materiales, socioculturales y espirituales que permiten a la sociedad y a quienes la integran acceder a una existencia digna y a una cada vez mejor calidad de vida. Igualdad de oportunidades para satisfacer necesidades y desarrollar las capacidades de personas y grupos, eliminando y apoyando la remoción de los

obstáculos de carácter económico y social, así como los culturales y políticos, que impiden el desarrollo humano.

En el ámbito universitario, este principio implica el desarrollo equilibrado de las unidades que componen la institución, gozando todas de una participación equitativa en los recursos humanos y materiales de la universidad para el desarrollo de sus actividades académicas y de extensión. A ello se agrega la necesidad de respaldar, en la medida de lo posible, la valoración social de los profesionales formados en la universidad y de los productos de la investigación y estudios académicos.

Desarrollo sostenible y medio ambiente: Proceso que permite que la vida humana pueda continuar indefinidamente; que los individuos humanos y la sociedad puedan participar y prosperar; que las culturas humanas puedan desarrollarse, y que los efectos de la actividad humana (económica) se mantengan dentro de sus límites, de modo que no se destruya la diversidad, la complejidad y el funcionamiento del sistema ecológico que sirve de sostenimiento a la vida, así como al capital social que asegura la gobernabilidad democrática. Es un desarrollo que satisface las necesidades del presente sin poner en peligro la capacidad de las futuras generaciones para satisfacer las propias. Intervención consciente y deliberada para dar soluciones válidas al problema de la depredación de la naturaleza y promover iniciativas de protección de los procesos que preservan la vida.

Para concretar este supuesto en el ámbito de la universidad, ésta debe velar por el desarrollo permanente de su capital humano y el perfeccionamiento de las relaciones internas entre sus distintas unidades y actividades, buscando crear las sinergias de complementación y perfeccionamiento. Junto con ello, tiene que velar por que la incidencia del aporte de la institución a las distintas actividades de la sociedad se traduzca en un fortalecimiento del desarrollo sostenible y auto sustentable.

Aceptación y aprecio de la diversidad: Capacidad de valorar al otro e integrarlo a la sociedad sin discriminación por razones de raza, sexo, edad, condición religiosa, social ni política.

Compromiso con la verdad: La verdad es el alma del saber. Es el fruto de una relación de conocimientos y siempre está en progreso. Ella exige un conjunto de principios éticos para su obtención: respeto a las verdades de las distintas dimensiones del conocimiento; la humildad que nace de que ella siempre se construye al superar las alcanzadas hasta ahora; la capacidad de diálogo para incorporar los aportes de las distintas disciplinas en su construcción; la honestidad para declarar los límites de la verdad alcanzada, y la prudencia, para no hacer de ella un mandato que pone en riesgo la dignidad humana. El compromiso con la verdad hace primar la gratitud del saber y los valores fundamentales, al uso o aplicación inmediata de ellos.

Integridad: Cualidad de personas e instituciones que son coherentes con sus principios y valores, tanto en sus declaraciones como en sus acciones, siendo rectas, transparentes y honestas.

Excelencia: Expresión de calidad o bondad superior que distingue y hace objeto de especial aprecio al quehacer de personas u organizaciones. Ataño tanto a los fines, medios y

procedimientos y se expresa en la gestión y en las funciones universitarias. Al mismo tiempo, es correlato de la responsabilidad con las que éstas se realizan.

Interdependencia e interdisciplinarietà: Relación dinámica entre la universidad y la sociedad, que reconoce su mutua necesidad y que, por ello, requiere un diálogo permanente. Por un lado, la sociedad afecta a la universidad, influye en ella y la condiciona y, por otro, la universidad coopera con la sociedad, entrega sus talentos y habilidades para crear conocimientos que la beneficien y le sean útiles. Además, en una sociedad globalizada, la universidad no se puede aislar de la realidad internacional y de su vínculo con otras universidades e instituciones extranjeras. Esta interdependencia de la universidad también se ve complejizada por la necesidad de una mirada interdisciplinaria de su acción. Un enfoque que reconoce la complejidad de los problemas de la sociedad, abordándolos desde la mayor cantidad de puntos de vista posibles, generando espacios para que cada uno aporte desde la profundidad de su disciplina, integrando las perspectivas del otro, logrando intersecciones que permitan una comprensión holística de los fenómenos y soluciones que contemplan las distintas dimensiones del problema, desde la fuerza integradora del humanismo y sus exigencias.

Anexo 2

Principios de la UNED

Comisión RS-UNED (2008): *Informe de Responsabilidad Social de la Universidad Nacional de Educación a Distancia*. Pp. 6-8)

2.2. Nuestros principios para el código de conducta y el buen gobierno

La Comisión de Responsabilidad Social de la UNED ha consensuado unos principios para el código de conducta que afecta a todos los estamentos universitarios, desde los órganos de gobierno de la UNED, hasta sus empleados, docentes y estudiantes. Su planteamiento es sentar las bases de un marco de actuación común, basado en la ética, para garantizar una relación positiva de la UNED con todos sus grupos de interés.

Preámbulo:

(Declaración del objeto de estos principios del código y del alcance del mismo)

Estos principios parten de los valores de la Universidad Nacional de Educación a Distancia y se basan en sus principales responsabilidades: la enseñanza, el estudio, la investigación y el desarrollo científico, cultural, artístico, técnico y solidario de la sociedad. Constituyen una referencia para toda la comunidad universitaria, y su objetivo es el promover la asunción de los más altos principios de conducta en todas las actuaciones de sus miembros, con el fin de conseguir los mayores niveles de transparencia y la protección de los intereses conjuntos. Todo ello conduce a la excelencia universitaria, así como al máximo reconocimiento social de esta institución.

Estos principios se entienden en el marco de los principales acuerdos internacionales relativos a la responsabilidad social de las organizaciones, y en concreto asume los diez principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas.

1. Principio de verdad y libertad.

La actividad universitaria ha de regirse siempre por la búsqueda de la verdad, fundamental para el desarrollo del saber a través de la investigación, el estudio y la docencia. Dicho desarrollo del saber ha de estar legitimado por la libertad de actuación y opinión de todos los miembros de la comunidad, siempre que no se vulneren los derechos fundamentales de otros grupos de interés.

El principio de libertad debe estar garantizado en la toma de decisiones respecto a las líneas de investigación a desarrollar, la organización de la enseñanza, la elección del programa formativo, etc., pero también ha de contemplar la libertad para ejercer el derecho al estudio

de todas las personas, independientemente de su origen, sexo, capacidades físicas y psíquicas, situación económica, cargas familiares, etc.

2. Principio de utilidad y cercanía.

Para la universidad, ser útil es ya más que un valor fundamental, es un requisito indispensable para su supervivencia. Su utilidad está basada, en buena parte, en la cercanía a la sociedad, en la capacidad para responder a sus demandas, en la facilidad de acceso, etc. La universidad ha de garantizar los mecanismos necesarios para mantenerse cercana y útil a la sociedad, así como para colaborar con otras entidades e instituciones.

Las nuevas tecnologías son una herramienta clave para acercar el conocimiento a la sociedad. La universidad ha de colaborar en el desarrollo de las mismas, garantizar su máximo aprovechamiento en el marco de la labor universitaria, y favorecer la integración de todos sus grupos de interés en la sociedad del conocimiento.

3. Principio de integridad.

La integridad, la honradez y la honestidad son exigencias fundamentales para la actividad universitaria, que implican la aplicación práctica de las nociones objetividad, imparcialidad e independencia en las decisiones diarias. El principio de integridad implica que la universidad prohíba y sancione toda forma de corrupción, mal uso o abuso de poder, para la obtención de beneficios personales y privados. Los miembros de la comunidad universitaria velarán por la protección de los recursos de la misma.

4. Principio de respeto y trato equitativo de las personas

La universidad se compromete a favorecer un entorno laboral y académico respetuoso con las personas, donde se acepte y se trate con dignidad a cada uno de sus miembros, sin discriminación ninguna. El trato equitativo de las personas ha de tenerse en cuenta en todas las funciones universitarias, desde las actividades docentes e investigadoras, hasta el acceso y promoción laboral.

Los miembros de la comunidad universitaria deben mantener una conducta respetuosa, favorecer un entorno de trabajo estimulante y de confianza, evitar cualquier tipo de abuso moral o físico hacia terceras personas, y alentar el desarrollo personal propio y ajeno. Los conflictos han de resolverse siempre priorizando el diálogo y garantizando el mayor respeto hacia los demás.

5. Principio de responsabilidad hacia el entorno.

La universidad es parte integrante de su entorno, y por lo tanto su responsabilidad abarca el cuidado y protección del medioambiente, y el respeto a la comunidad. La universidad debe evitar que sus actividades provoquen cualquier impacto negativo en el entorno, o minimizar aquellos que no puedan evitarse. Los miembros de la comunidad universitaria deben utilizar de manera racional y respetuosa con el entorno los recursos puestos a su disposición.

6. Principio de compromiso social.

La universidad entiende su labor en estrecha relación con el desarrollo social, y considera como una de sus principales funciones institucionales la contribución a éste desde sus diferentes ámbitos de actividad. Por tanto, la universidad se compromete a luchar en contra de la exclusión social en España y en los países más desfavorecidos, y a fomentar estos valores en el seno de la comunidad universitaria, así como en la sociedad en general. La universidad colaborará eficientemente con otras instituciones para este fin.

7. Principio de excelencia y competitividad.

Para cumplir con su misión de enseñanza y educación, la universidad sigue dos principios fundamentales y complementarios que son la excelencia y la competitividad. Se espera de los miembros que busquen, de manera continua, alcanzar la máxima calidad profesional y personal, contribuyendo así al crecimiento de la universidad a la vez que favorecen su desarrollo personal.

La universidad entiende la competitividad como la búsqueda de la satisfacción de las necesidades y expectativas de sus grupos de interés de manera más exitosa que sus competidoras. Eso implica que todos los miembros de la comunidad universitaria estén orientados en un espíritu de superación y mejora continua, de innovación y de trabajo en equipo, para la obtención de ventajas competitivas, requeridas en el mundo actual.

8. Principio de transparencia y rendición de cuentas.

La universidad ha de garantizar el máximo grado de transparencia hacia todos sus grupos de interés, y en particular en lo que respecta a su gobierno y gestión interna. La asunción de este principio es fundamental para el desarrollo del buen gobierno universitario. La transparencia se basa en la comunicación, que ha de ser entendida tanto interna como externamente. Esta comunicación ha de conformar una rendición de cuentas real, en la que tenga cabida tanto lo positivo como lo negativo, y distanciada de la comunicación únicamente centrada en la imagen.

Conclusión

Estos principios complementan la normativa específica de la universidad, que ha de ser respetada por todos sus miembros o por grupos concretos, y pretenden ayudar a la toma de decisiones en situaciones de conflicto. Ha de verse pues, como una herramienta para facilitar la identificación de las personas de la comunidad UNED con los valores y la filosofía de esta institución, y en ningún caso como un código restrictivo de las libertades individuales.

Anexo 3

Encuesta a Docentes

Universidad: Construye País (2004): *Proyecto UCP: Tres años construyendo país. Elaborado por Equipo Coordinador del Proyecto: Mónica Jiménez de la Jara, José Manuel De Ferrari, Catalina Delpiano y Carolina Ardiles [En línea]. Disponible en: <http://rsuniversitaria.org.mialias.net/web/images/stories/memoria/UCP%202004.pdf>*

Instrucciones para responder cuestionarios

1. Le pedimos su cooperación al responder el cuestionario dirigido al estamento al que Ud. pertenece dentro de su universidad sobre diferentes aspectos de Responsabilidad Social.

La información que Ud. proporcione sólo será útil si representa su opinión franca y sincera.

2. Sus respuestas serán tratadas con total confidencialidad. En ningún momento se identificará a las personas específicas que hayan contestado alguno de los cuestionarios, de manera de asegurar que sus respuestas reflejen fielmente su visión respecto a las afirmaciones que encontrará más adelante.

3. Al contestar cada pregunta **UD. DEBE EVALUAR LA AFIRMACIÓN QUE ALLÍ APARECE EN FUNCIÓN DE SU EXPERIENCIA DIRECTA Y COTIDIANA EN LA UNIVERSIDAD**. Si bien es cierto que su respuesta puede representar una visión parcial de la universidad, los cuestionarios serán también contestados por personas de otras unidades y con funciones diferentes a la suya. De este modo, la suma de respuestas irá estructurando una visión amplia del nivel de Responsabilidad Social Universitaria, considerada como un todo. Por lo tanto, conteste de acuerdo a la experiencia que Ud. tiene y a lo que Ud. conoce u opina.

En consecuencia, **SE LE SOLICITA QUE SUS RESPUESTAS REFLEJEN SU EXPERIENCIA COTIDIANA EN LA UNIDAD DONDE UD. TRABAJA O ESTUDIA**.

4. Para responder, asegúrese que tiene el cuestionario que corresponde al estamento al que Ud. pertenece dentro de su universidad:

- Si Ud. es autoridad de la Administración Central, académico con función directiva o académico, conteste la Encuesta a Docentes.
- Si Ud. es funcionario no académico, conteste la Encuesta a Funcionarios.
- Si Ud. es estudiante, conteste la Encuesta a Estudiantes.

5. Por favor, identifique la universidad y la unidad a la que pertenece.

Nombre de la universidad: _____

Nombre de la facultad/escuela/instituto/departamento/otro (especificar): _____

6. Años que ha trabajado o estudiado en la universidad: _____

7. En el cuestionario que Ud. elija según su función, se presenta una lista de descripciones sobre diferentes aspectos de una universidad. Ud. debe evaluar el grado en que las descripciones son verdaderas respecto a su universidad, marcando con una X el círculo que aparece delante de la opción que más represente lo que Ud. piensa, de entre las siguientes alternativas:

- MUY DE ACUERDO
- DE ACUERDO
- POCO DE ACUERDO
- NADA DE ACUERDO
- NO SABE

Le pedimos que a continuación lea atentamente cada pregunta y responda con honestidad.

Muchas gracias.

ENCUESTA ACERCA DE LA PERCEPCIÓN DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EN LAS UNIVERSIDADES CHILENAS

ENCUESTA A DOCENTES

1. Dignidad de la persona

Mi universidad:

1. Trata con mucho respeto a sus docentes:

O MUY DE ACUERDO O DE ACUERDO O POCO DE ACUERDO O NADA DE ACUERDO O NO SABE

2. Manifiesta preocupación por el respeto que los profesores dan a sus estudiantes:

O MUY DE ACUERDO O DE ACUERDO O POCO DE ACUERDO O NADA DE ACUERDO O NO SABE

3. Invierte para mantener buenas condiciones de trabajo para los docentes:

O MUY DE ACUERDO O DE ACUERDO O POCO DE ACUERDO O NADA DE ACUERDO O NO SABE

4. Da apoyo personal a los docentes que están en dificultad:

O MUY DE ACUERDO O DE ACUERDO O POCO DE ACUERDO O NADA DE ACUERDO O NO SABE

5. Ha elaborado criterios y parámetros claros para las investigaciones con seres humanos:

O MUY DE ACUERDO O DE ACUERDO O POCO DE ACUERDO O NADA DE ACUERDO O NO SABE

6. Invierte en el perfeccionamiento y desarrollo de sus docentes:

O MUY DE ACUERDO O DE ACUERDO O POCO DE ACUERDO O NADA DE ACUERDO O NO SABE

2. Libertad

Mi universidad:

7. Respeta las decisiones que toman sus docentes:

O MUY DE ACUERDO O DE ACUERDO O POCO DE ACUERDO O NADA DE ACUERDO O NO SABE

8. Da espacios para la expresión libre de ideas o creencias:

O MUY DE ACUERDO O DE ACUERDO O POCO DE ACUERDO O NADA DE ACUERDO O NO SABE

9. Respeta la libertad de los docentes para utilizar metodologías innovadoras:

O MUY DE ACUERDO O DE ACUERDO O POCO DE ACUERDO O NADA DE ACUERDO O NO SABE

10. Da libertad a los docentes para tratar los temas que son de su interés:

O MUY DE ACUERDO O DE ACUERDO O POCO DE ACUERDO O NADA DE ACUERDO O NO SABE

11. Acoge las ideas o iniciativas de sus docentes:

O MUY DE ACUERDO O DE ACUERDO O POCO DE ACUERDO O NADA DE ACUERDO O NO SABE

12. Promueve la discusión abierta de temas que generan conflicto en la sociedad:

O MUY DE ACUERDO O DE ACUERDO O POCO DE ACUERDO O NADA DE ACUERDO O NO SABE

3. Ciudadanía, participación y democracia

Mi universidad:

13. Favorece la participación de los docentes en instancias de representación:

O MUY DE ACUERDO O DE ACUERDO O POCO DE ACUERDO O NADA DE ACUERDO O NO SABE

14. Tiene interés en conocer las opiniones e inquietudes de los docentes:

O MUY DE ACUERDO O DE ACUERDO O POCO DE ACUERDO O NADA DE ACUERDO O NO SABE

15. Incorpora la opinión de los docentes en la definición de sus tareas y responsabilidades:

O MUY DE ACUERDO O DE ACUERDO O POCO DE ACUERDO O NADA DE ACUERDO O NO SABE

16. Se destaca por su formación para la participación activa en la sociedad:

O MUY DE ACUERDO O DE ACUERDO O POCO DE ACUERDO O NADA DE ACUERDO O NO SABE

17. Le interesa la formación en el respeto de los derechos humanos:

O MUY DE ACUERDO O DE ACUERDO O POCO DE ACUERDO O NADA DE ACUERDO O NO SABE

18. Contribuye a formar opinión sobre temas públicos relevantes para la comunidad:

O MUY DE ACUERDO O DE ACUERDO O POCO DE ACUERDO O NADA DE ACUERDO O NO SABE

4. Sociabilidad y solidaridad

Mi universidad:

19. Incentiva a los docentes a prestar servicios gratuitos a grupos o comunidades de escasos recursos:

O MUY DE ACUERDO O DE ACUERDO O POCO DE ACUERDO O NADA DE ACUERDO O NO SABE

20. Estimula la solidaridad entre los docentes:

O MUY DE ACUERDO O DE ACUERDO O POCO DE ACUERDO O NADA DE ACUERDO O NO SABE

21. Promueve un trato respetuoso a todas las personas, sin distinción:

O MUY DE ACUERDO O DE ACUERDO O POCO DE ACUERDO O NADA DE ACUERDO O NO SABE

22. Desarrolla actividades de integración entre sus profesores, funcionarios y estudiantes:

O MUY DE ACUERDO O DE ACUERDO O POCO DE ACUERDO O NADA DE ACUERDO O NO SABE

23. Orienta la formación de los estudiantes para que vean en su profesión una instancia de servicio a los demás:

O MUY DE ACUERDO O DE ACUERDO O POCO DE ACUERDO O NADA DE ACUERDO O NO SABE

24. Da importancia al desarrollo de las habilidades sociales de sus estudiantes:

O MUY DE ACUERDO O DE ACUERDO O POCO DE ACUERDO O NADA DE ACUERDO O NO SABE

5. Bien Común y equidad

Mi universidad:

25. Asigna con equidad los recursos entre sus unidades:

O MUY DE ACUERDO O DE ACUERDO O POCO DE ACUERDO O NADA DE ACUERDO O NO SABE

26. Da importancia a la justicia social en la formación de sus estudiantes:

O MUY DE ACUERDO O DE ACUERDO O POCO DE ACUERDO O NADA DE ACUERDO O NO SABE

27. Da facilidades a estudiantes de escasos recursos para que ingresen a ella:

O MUY DE ACUERDO O DE ACUERDO O POCO DE ACUERDO O NADA DE ACUERDO O NO SABE

28. Tiene un sistema para ayudar a resolver los problemas económicos de sus miembros de escasos recursos:

O MUY DE ACUERDO O DE ACUERDO O POCO DE ACUERDO O NADA DE ACUERDO O NO SABE

29. Define su política de remuneraciones considerando el criterio de equidad:

O MUY DE ACUERDO O DE ACUERDO O POCO DE ACUERDO O NADA DE ACUERDO O NO SABE
30. Tiene una política de ascenso clara, transparente y justa:
O MUY DE ACUERDO O DE ACUERDO O POCO DE ACUERDO O NADA DE ACUERDO O NO SABE

6. Medio ambiente y desarrollo sostenible

Mi universidad:

31. Capacita a sus miembros en el autocuidado, informando de cómo prevenir ciertas enfermedades:
O MUY DE ACUERDO O DE ACUERDO O POCO DE ACUERDO O NADA DE ACUERDO O NO SABE
32. Tiene una preocupación especial por la formación de sus estudiantes en el cuidado del medio ambiente:
O MUY DE ACUERDO O DE ACUERDO O POCO DE ACUERDO O NADA DE ACUERDO O NO SABE
33. Incentiva permanentemente a sus miembros a economizar el agua, la energía, etc.:
O MUY DE ACUERDO O DE ACUERDO O POCO DE ACUERDO O NADA DE ACUERDO O NO SABE
34. Establece normas que limitan el consumo de cigarrillos en espacios públicos cerrados:
O MUY DE ACUERDO O DE ACUERDO O POCO DE ACUERDO O NADA DE ACUERDO O NO SABE
35. Dispone de depósitos para separar la basura según tipo de material (vidrio, papel, otros):
O MUY DE ACUERDO O DE ACUERDO O POCO DE ACUERDO O NADA DE ACUERDO O NO SABE
36. Crea conciencia en la comunidad universitaria de los problemas ambientales que enfrenta nuestra sociedad:
O MUY DE ACUERDO O DE ACUERDO O POCO DE ACUERDO O NADA DE ACUERDO O NO SABE

7. Aceptación y aprecio de la diversidad

Mi universidad:

37. Actúa con respeto por la diversidad humana que hay en ella sin discriminar por razas, nacionalidades, culturas, etc.:
O MUY DE ACUERDO O DE ACUERDO O POCO DE ACUERDO O NADA DE ACUERDO O NO SABE
38. Da facilidades para que se expresen las diversas tendencias religiosas de sus miembros:
O MUY DE ACUERDO O DE ACUERDO O POCO DE ACUERDO O NADA DE ACUERDO O NO SABE
39. Se preocupa de que las diversas tendencias políticas de sus miembros sean respetadas:
O MUY DE ACUERDO O DE ACUERDO O POCO DE ACUERDO O NADA DE ACUERDO O NO SABE
40. Realiza foros y paneles para que sus miembros conozcan las distintas posturas que hay frente a problemas de interés nacional:
O MUY DE ACUERDO O DE ACUERDO O POCO DE ACUERDO O NADA DE ACUERDO O NO SABE
41. Da facilidad de acceso a grupos especiales (discapacitados, indígenas, etc.):
O MUY DE ACUERDO O DE ACUERDO O POCO DE ACUERDO O NADA DE ACUERDO O NO SABE
42. Posee infraestructura especialmente adecuada para discapacitados:
O MUY DE ACUERDO O DE ACUERDO O POCO DE ACUERDO O NADA DE ACUERDO O NO SABE

8. Compromiso con la verdad

Mi universidad:

43. Realiza investigación con apego a la verdad :
O MUY DE ACUERDO O DE ACUERDO O POCO DE ACUERDO O NADA DE ACUERDO O NO SABE
44. Desarrolla el espíritu crítico de sus estudiantes a través de sus actividades de aprendizaje:
O MUY DE ACUERDO O DE ACUERDO O POCO DE ACUERDO O NADA DE ACUERDO O NO SABE
45. Realiza una comunicación interna honesta y transparente:
O MUY DE ACUERDO O DE ACUERDO O POCO DE ACUERDO O NADA DE ACUERDO O NO SABE
46. Realiza un marketing honesto y transparente hacia la comunidad:
O MUY DE ACUERDO O DE ACUERDO O POCO DE ACUERDO O NADA DE ACUERDO O NO SABE
47. Da reconocimiento al compromiso con la verdad de sus miembros:
O MUY DE ACUERDO O DE ACUERDO O POCO DE ACUERDO O NADA DE ACUERDO O NO SABE
48. Estimula la búsqueda de la verdad en las actividades de sus docentes:
O MUY DE ACUERDO O DE ACUERDO O POCO DE ACUERDO O NADA DE ACUERDO O NO SABE

9. Integridad

Mi universidad:

49. Cuenta con criterios éticos escritos y conocidos por la universidad para orientar las conductas de sus miembros:
O MUY DE ACUERDO O DE ACUERDO O POCO DE ACUERDO O NADA DE ACUERDO O NO SABE
50. Sus autoridades muestran coherencia entre sus principios y sus acciones:
O MUY DE ACUERDO O DE ACUERDO O POCO DE ACUERDO O NADA DE ACUERDO O NO SABE
51. Es estricta frente a conductas de deshonestidad de sus miembros:
O MUY DE ACUERDO O DE ACUERDO O POCO DE ACUERDO O NADA DE ACUERDO O NO SABE
52. Controla que sus recursos sean utilizados en forma honesta para los fines institucionales asignados:
O MUY DE ACUERDO O DE ACUERDO O POCO DE ACUERDO O NADA DE ACUERDO O NO SABE
53. Considera equilibradamente aspectos valóricos y técnicos en la promoción de sus académicos:
O MUY DE ACUERDO O DE ACUERDO O POCO DE ACUERDO O NADA DE ACUERDO O NO SABE
54. Garantiza el respeto a la propiedad intelectual en sus actividades:
O MUY DE ACUERDO O DE ACUERDO O POCO DE ACUERDO O NADA DE ACUERDO O NO SABE

10. Excelencia

Mi universidad:

55. Tiene una política clara que posibilita el perfeccionamiento de sus académicos:
O MUY DE ACUERDO O DE ACUERDO O POCO DE ACUERDO O NADA DE ACUERDO O NO SABE
56. Tiene una política de docencia que promueve el desarrollo integral de los estudiantes:
O MUY DE ACUERDO O DE ACUERDO O POCO DE ACUERDO O NADA DE ACUERDO O NO SABE

57. Aplica sistemas de evaluación del desempeño docente con estándares de excelencia, conocidos por los académicos:+
 O MUY DE ACUERDO O DE ACUERDO O POCO DE ACUERDO O NADA DE ACUERDO O NO SABE
58. Da especial reconocimiento a las actividades de investigación de sus académicos:
 O MUY DE ACUERDO O DE ACUERDO O POCO DE ACUERDO O NADA DE ACUERDO O NO SABE
59. Promueve la innovación curricular:
 O MUY DE ACUERDO O DE ACUERDO O POCO DE ACUERDO O NADA DE ACUERDO O NO SABE
60. Promueve la innovación de los métodos de enseñanza:
 O MUY DE ACUERDO O DE ACUERDO O POCO DE ACUERDO O NADA DE ACUERDO O NO SABE

11. Interdependencia e interdisciplina

Mi Universidad:

61. Promueve que los cursos tengan un enfoque interdisciplinario:
 O MUY DE ACUERDO O DE ACUERDO O POCO DE ACUERDO O NADA DE ACUERDO O NO SABE
62. Tiene mallas curriculares que exigen a los estudiantes tomar cursos de otras disciplinas:
 O MUY DE ACUERDO O DE ACUERDO O POCO DE ACUERDO O NADA DE ACUERDO O NO SABE
63. Incentiva a los docentes para que desarrollen trabajos en equipos interdisciplinarios:
 O MUY DE ACUERDO O DE ACUERDO O POCO DE ACUERDO O NADA DE ACUERDO O NO SABE
64. Busca solucionar los problemas que se presentan con la participación de las personas o estamentos directamente afectados:
 O MUY DE ACUERDO O DE ACUERDO O POCO DE ACUERDO O NADA DE ACUERDO O NO SABE
65. Propicia que las actividades académicas traten los desafíos o problemas que enfrenta nuestra sociedad:
 O MUY DE ACUERDO O DE ACUERDO O POCO DE ACUERDO O NADA DE ACUERDO O NO SABE
66. Promueve el vínculo de las actividades universitarias con la comunidad local:
 O MUY DE ACUERDO O DE ACUERDO O POCO DE ACUERDO O NADA DE ACUERDO O NO SABE

Agradecemos a Ud. contestar esta última pregunta:

Qué nota, del 1 al 10, le pondría Ud. a su universidad en el tema de la Responsabilidad Social:

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Ausencia de Responsabilidad Social	Excelencia en Responsabilidad Social
---	---

Anexo 4

Encuesta enviada al PDI de la UNED (España)

amendeseland@gmail.com

Encuesta UNED (España)

Send form

File
Edit
View
Insert
Responses (100+)
Tools
Add-ons
Help

Edit questions
Change theme

View responses

View live form

Screen reader support enabled.

This form has been turned off.

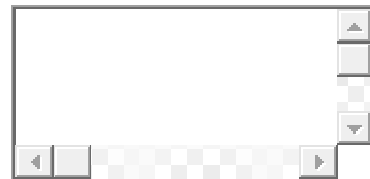


Form Settings

- Show progress bar at the bottom of form pages
- Only allow one response per person (requires login)
- Shuffle question order

Page 1 of 18

Encuesta a doce Form Title



Add item

After page 1

Continue to next page

Page 2 of 18

Instrucciones para responder el cuestionario

Le pedimos su cooperación al responder el cuestionario sobre diferentes aspectos de Responsabilidad Social. La información que Ud. proporcione sólo será útil si representa su opinión franca y sincera. Sus respuestas serán tratadas con total confidencialidad. En ningún momento se identificará a las personas específicas que hayan contestado el cuestionario, para así asegurar que sus respuestas reflejen fielmente su visión respecto de las afirmaciones que encontrará más adelante.

Add item

After page 2

Continue to next page

Page 3 of 18

Datos Personales

Por favor, rellene a continuación con su información:

Fecha de nacimiento:*_

Sexo:*_

- Mujer
- Hombre

UNED (España)*. Por favor, elija uno:

- Facultad de Ciencias
- Facultad de Ciencias Políticas y Sociología
- Facultad de Educación
- Facultad de Filosofía
- Facultad de Psicología
- Escuela Técnica Superior de Ingenieros Industriales
- Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales
- Facultad de Derecho
- Facultad de Filología
- Facultad de Geografía e Historia
- Escuela Técnica Superior de Ingeniería Informática
- Other:

Departamento (especificar): *_

Categoría:*_

- Catedrático o Titular
- Contratado Doctor
- Ayudante Doctor o Ayudante
- Asociado o Tutor
- Other:

Antigüedad en el puesto actual: *_

- 0-1 años
- 2-5 años
- 6-10 años
- 11 años o más

Tiempo que lleva trabajando en la UNED (España): *_

- 0-1 años
- 2-5 años
- 6-10 años
- 11 años o más

Rama/s de conocimiento en la/s que enseña o investiga en la UNED (España):*_

- Ciencias Sociales y Jurídicas
- Ciencias de la Salud
- Humanidades
- Ciencias
- Ingeniería
- Arquitectura
- Other:

¿Ha impartido o imparte contenido implicado, directa o indirectamente con la Responsabilidad Social?*_

- Sí
- No

Si contestó afirmativamente, indique en qué asignatura/s y nivel:

¿Ha desempeñado o desempeña algún cargo de gestión universitaria?*_

- Sí
- No

Si contestó afirmativamente, indique cuál:

¿Ha integrado o integra la Comisión de Responsabilidad Social de la UNED (España)?*_

- Sí
- No

Si contestó afirmativamente, elija uno:

¿Ha estado o está relacionado con algún tipo de asociación, organización o instituto de investigación de Responsabilidad Social?*_

- Sí

No

Si contestó afirmativamente, indique cuál/cuales:

Add item

After page 3

Continue to next page

Page 4 of 18

Instrucciones para responder el cuestionario

En el cuestionario a continuación, se presenta una lista de descripciones sobre diferentes aspectos de su universidad. Ud. debe evaluar el grado en que las descripciones son verdaderas respecto a la UNED (España), eligiendo la opción que más represente lo que Ud. piensa, de entre las siguientes alternativas: MUY DE ACUERDO DE ACUERDO POCO DE ACUERDO NADA DE ACUERDO NO CONTESTA Al contestar cada pregunta UD. DEBE EVALUAR LA AFIRMACIÓN QUE ALLÍ APARECE EN FUNCIÓN DE SU EXPERIENCIA DIRECTA EN LA UNED (ESPAÑA). Le pedimos que a continuación lea atentamente cada pregunta y responda con honestidad. Muchas gracias.

Add item

After page 4

Continue to next page

Page 5 of 18

1. Dignidad de la persona

1. Mi universidad tiene criterios establecidos para constatar el respeto que el personal docente e investigador da a sus estudiantes.*

2. Mi universidad, según sus posibilidades, invierte para mantener buenas condiciones de trabajo para el personal docente e investigador.*

3. Mi universidad, ha implementado los medios necesarios para apoyar a los docentes e investigadores que tienen dificultades personales o profesionales.*

4. Mi universidad adopta criterios y parámetros éticos claros para las investigaciones con seres humanos.*

5. Mi universidad invierte en el desarrollo personal de sus docentes e investigadores.*

Add item

After page 5

Continue to next page

Page 6 of 18

2. Libertad

6. Mi universidad respeta las decisiones que toman sus docentes e investigadores de acuerdo a los DDHH y a la libertad de cátedra.*

7. Mi universidad respeta la libertad de los docentes e investigadores para utilizar metodologías y técnicas de su elección.*

8. Mi universidad da libertad a los docentes e investigadores para tratar los temas actuales de sus áreas de conocimiento.*

9. Mi universidad tiene procedimientos para acoger las ideas o iniciativas de sus docentes e investigadores.*

10. Mi universidad promueve la discusión abierta de temas que generan conflicto en la sociedad.*

Add item

After page 6

Continue to next page

Page 7 of 18

3. Ciudadanía, participación y democracia

11. Mi universidad tiene establecidos procedimientos para conocer las opiniones e inquietudes de los docentes e investigadores.*

12. Mi universidad incorpora las sugerencias de los docentes e investigadores en la definición de sus tareas y responsabilidades.*

13. Mi universidad genera programas de formación para la participación activa en la sociedad.*

14. Mi universidad se interesa por la formación en el respeto de los derechos humanos.*

15. Mi universidad contribuye a formar opinión sobre temas públicos relevantes para la comunidad.*

Add item

After page 7

Continue to next page

Page 8 of 18

4. Sociabilidad y solidaridad

16. Mi universidad incentiva a los docentes e investigadores a prestar servicios gratuitos a personas de escasos recursos o a colaborar en causas de interés social.*

17. Mi universidad estimula la solidaridad entre su personal docente e investigador.*

18. Mi universidad realiza actividades en las que participan docentes e investigadores, personal de administración y servicios, y estudiantes.*

19. Mi universidad programa actividades de formación de los estudiantes para que vean en su profesión un servicio a los demás.*

20. Mi universidad genera programas para el desarrollo de las habilidades sociales de sus estudiantes.*

Add item

After page 8

Continue to next page

Page 9 of 18

5. Bien común y equidad

21. Mi universidad da importancia a la justicia social en la formación de sus estudiantes.*

22. Mi universidad da facilidades a estudiantes de escasos recursos para que ingresen o permanezcan en ella.*

23. Mi universidad tiene un sistema para ayudar a resolver los problemas económicos de sus funcionarios de escasos recursos.*

24. Mi universidad promueve la igualdad de oportunidades en la admisión de estudiantes.*

25. Mi universidad promueve la igualdad de oportunidades en la contratación de funcionarios.*

Add item

After page 9

Continue to next page

6. Medio ambiente y desarrollo sostenible

26. Mi universidad tiene disciplinas y/o programas para la formación de sus estudiantes en el cuidado del medio ambiente.*

27. Mi universidad impone medidas correctoras a quienes no ahorran en agua, energía, etc.*

28. Mi universidad promueve el tema del desarrollo sostenible.*

29. Mi universidad gestiona la separación y reciclaje de sus residuos, sensibilizando a la comunidad universitaria para el éxito de dicha gestión.*

30. Mi universidad genera actividades para concienciar a la comunidad universitaria de los problemas ambientales a los que se enfrenta nuestra sociedad.*

Add item

After page 10

Continue to next page

7. Aceptación y aprecio de la diversidad

31. Mi universidad actúa sin discriminar por razón de sexo, nacionalidad o cultura.*

32. Mi universidad da facilidades para que se expresen las diversas creencias espirituales y religiosas, y no religiosas de sus miembros.*

33. Mi universidad garantiza que las diversas opciones políticas de sus miembros sean respetadas.*

34. Mi universidad facilita el acceso de grupos especiales (personas con discapacidad, reclusos, inmigrantes, etc.)*

35. Mi universidad cuenta con infraestructuras físicas y virtuales accesibles para personas con discapacidad.*

Add item

After page 11

Continue to next page

8. Compromiso con el conocimiento

36. Mi universidad desarrolla el espíritu crítico de sus estudiantes a través de sus actividades de aprendizaje.*

37. Mi universidad pondera detenidamente las relaciones que establece con las empresas.*

38. Mi universidad realiza un marketing honesto y transparente hacia la comunidad.*

39. Mi universidad estimula la búsqueda del conocimiento en las actividades de sus docentes e investigadores.*

40. Mi universidad garantiza la transparencia y el libre acceso público a los procesos y resultados de las investigaciones.*

Add item

After page 12

Continue to next page

9. *Integridad*

41. Mi universidad cuenta con criterios éticos escritos para orientar las conductas de sus miembros.*

42. Mi universidad muestra coherencia entre sus principios y sus acciones.*

43. Mi universidad tiene sanciones estrictas frente a conductas deshonestas de sus miembros.*

44. Mi universidad controla que sus recursos sean utilizados de forma honesta para los fines institucionales asignados.*

45. Mi universidad garantiza el respeto a la propiedad intelectual de sus miembros.*

Add item

After page 13

Continue to next page

Page 14 of 18

10. *Excelencia*

46. Mi universidad tiene una política educativa clara que posibilita la formación permanente de sus académicos.*

47. Mi universidad promueve actividades para el desarrollo integral de los estudiantes.*

48. Mi universidad aplica sistemas de evaluación del desempeño docente e investigador con estándares de calidad.*

49. Mi universidad da especial reconocimiento al buen desempeño de sus docentes e investigadores.*

50. Mi universidad promueve la innovación curricular.*

Add item

After page 14

Continue to next page

Page 15 of 18

11. *Interdependencia e interdisciplinaridad*

51. Mi universidad promueve que los cursos tengan un enfoque interdisciplinario.*

52. Mi universidad incentiva a los docentes e investigadores para que desarrollen trabajos en equipos interdisciplinarios.*

53. Mi universidad busca solucionar los problemas internos que se presentan con la participación de las personas o estamentos directamente afectados.*

54. Mi universidad propicia que las actividades académicas traten los desafíos o problemas a los que se enfrenta nuestra sociedad.*

55. Mi universidad promueve el vínculo de las actividades universitarias con la comunidad local, nacional o mundial.*

Add item

After page 15

Continue to next page

Page 16 of 18

12. *Utilidad y cercanía*

56. Mi universidad basa su oferta formativa e investigación en objetivos a largo-plazo.*

57. Mi universidad permite que la formación llegue a personas sin posibilidades de movilidad geográfica o con gran movilidad geográfica.*

58. Mi universidad colabora en el desarrollo de nuevas tecnologías docentes e investigadoras.*

59. Mi universidad garantiza el máximo aprovechamiento de las nuevas tecnologías.*

60. Mi universidad favorece la integración de todos sus miembros en la sociedad del conocimiento.*

Add item

After page 16

Continue to next page

Page 17 of 18

13. *Transparencia y rendición de cuentas*

61. Mi universidad tiene un plan de comunicación, memoria de sostenibilidad o memoria social para la información a la comunidad.*

62. Mi universidad promueve medidas de transparencia en todos los procesos de gestión.*

63. Mi universidad ofrece a sus docentes e investigadores instrumentos y modos accesibles de rendir cuentas de su trabajo.*

64. Mi universidad rinde cuentas voluntariamente de los aspectos positivos de su actuación.*

65. Mi universidad rinde cuentas voluntariamente de los aspectos negativos de su actuación.*

Add item

After page 17

Continue to next page

Page 18 of 18

Untitled Page

Qué nota, del 0 al 10, le pondría Ud. a su universidad en el tema de la Responsabilidad Social:*(Por favor, elija solamente una opción)

- 0 (Ausencia de Responsabilidad Social)
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 10 (Presencia de Responsabilidad Social)

- NO CONTESTA

Add item

Confirmation Page

Show link to submit another response

Publish and show a public link to form results

Allow responders to edit responses after submitting

Send form

Anexo 5

Encuesta enviada a los expertos después de introducir los cambios (versión papel)

ENCUESTA ACERCA DE LA PERCEPCIÓN DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EN LA UNED (ESPAÑA)

Información sobre la encuesta

Me llamo Ana Land. Soy doctoranda del Departamento de Teoría de la Educación y Pedagogía Social, en la Facultad de Educación de la UNED (España).

Esta encuesta es parte de una investigación que estoy llevando a cabo, que se trata de un estudio sobre la Responsabilidad Social en la UNED (España). Responder esta encuesta es fundamental para lograr los objetivos de mi investigación, que ofrecerán a la UNED (España) información sobre los principios de Responsabilidad Social Universitaria que adoptó y está implementando.

Su implicación es necesaria e importante porque permitirá saber desde la perspectiva de uno de los grupos de interés primarios y directos de la UNED (España), el Personal Docente e Investigador (PDI), qué principios se están poniendo en práctica y qué nota el PDI le pone a la UNED (España), en el tema de la Responsabilidad Social.

Esta encuesta permitirá conocer el grado de desarrollo de los principios que la UNED (España) eligió para orientar su estrategia de Responsabilidad Social y valorar su aplicación práctica. Estos aspectos son fundamentales porque permitirán a la UNED (España) tomar acciones concretas en este ámbito.

Instrucciones para responder el cuestionario

- Le pedimos su cooperación al responder el cuestionario sobre diferentes aspectos de Responsabilidad Social. La información que Ud. proporcione sólo será útil si representa su opinión franca y sincera.
- Sus respuestas serán tratadas con total confidencialidad. En ningún momento se identificará a las personas específicas que hayan contestado alguno de los cuestionarios, de manera de asegurar que sus respuestas reflejen fielmente su visión respecto a las afirmaciones que encontrará más adelante.
- Al contestar cada pregunta **UD. DEBE EVALUAR LA AFIRMACIÓN QUE ALLÍ APARECE EN FUNCIÓN DE SU EXPERIENCIA DIRECTA EN LA UNED (ESPAÑA).**
- Puede contestar la encuesta de los siguientes modos:
 - 1) Rellenar este documento directamente en su ordenador. Por favor, no se le olvide guardar los cambios.
 - 2) Imprimir este documento, rellenarlo a mano, escanearlo y guardarlo en su ordenador.
- Después de contestar la encuesta, deberá enviarla por correo electrónico como documento adjunto a: anaisabelcmendes@yahoo.com

- Por favor, rellene a continuación con su información:

1. Año de nacimiento: 19__

2. Sexo:

Mujer

Hombre

3. UNED (España), Facultad, Escuela, Instituto Universitario, otro (especificar):

3.1 Departamento (especificar): _____

4. Categoría:

Permanente

No permanente

5. Antigüedad en el puesto actual: _____

5.1 Tiempo (años/meses) que lleva trabajando en la UNED (España): _____

6 Rama/s de conocimiento en la/s que enseña o investiga (Ciencias Sociales y Jurídicas, Ciencias de la Salud, Humanidades, Ciencias, Ingeniería y Arquitectura) en la UNED (España):

6.1 ¿Ha impartido o imparte contenido implicado, directa o indirectamente con la RSU?

SÍ Indique en qué asignatura/s y nivel: _____

NO

6.2 Línea de investigación principal: _____

7 ¿Ha desempeñado o desempeña algún cargo de gestión universitaria?

SÍ Indique cual: _____

NO

8 ¿Ha integrado o integra la Comisión de Responsabilidad Social de la UNED (España)?

SÍ

Elija uno:

Miembro técnico

Miembro por razón de su cargo

Miembro representativo

Miembro designado a título personal

9. ¿Ha estado o está relacionado con algún tipo de asociación, organización o instituto de investigación de Responsabilidad Social?

SÍ Indique cuál/cuales: _____

NO

- En el cuestionario a continuación, se presenta una lista de descripciones sobre diferentes aspectos de su universidad. Ud. debe evaluar el grado en que las descripciones son verdaderas respecto a la UNED (España), escribiendo una X al lado de la casilla que aparece delante de la opción que más represente lo que Ud. piensa, de entre las siguientes alternativas:

MUY DE ACUERDO

DE ACUERDO

POCO DE ACUERDO

NADA DE ACUERDO

NO SABE

Le pedimos que a continuación lea atentamente cada pregunta y responda con honestidad.

Muchas gracias.

ENCUESTA ACERCA DE LA PERCEPCIÓN DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EN LA UNED (ESPAÑA)

ENCUESTA A DOCENTES E INVESTIGADORES

1. Dignidad de la persona

Mi universidad:

1. Trata con respeto a su personal docente e investigador.

- MUY DE ACUERDO
- DE ACUERDO
- POCO DE ACUERDO
- NADA DE ACUERDO
- NO SABE

2. Manifiesta preocupación por el respeto que el personal docente e investigador da a sus estudiantes.

- MUY DE ACUERDO
- DE ACUERDO
- POCO DE ACUERDO
- NADA DE ACUERDO
- NO SABE

3. Invierte para mantener buenas condiciones de trabajo para el personal docente e investigador.

- MUY DE ACUERDO
- DE ACUERDO
- POCO DE ACUERDO
- NADA DE ACUERDO
- NO SABE

4. Da apoyo personal a los docentes e investigadores que están en dificultad.

- MUY DE ACUERDO
- DE ACUERDO
- POCO DE ACUERDO
- NADA DE ACUERDO
- NO SABE

5. Adopta o elabora criterios y parámetros claros para las investigaciones con seres humanos.

- MUY DE ACUERDO
- DE ACUERDO
- POCO DE ACUERDO
- NADA DE ACUERDO
- NO SABE

6. Invierte en el desarrollo personal de sus docentes e investigadores.

- MUY DE ACUERDO
- DE ACUERDO
- POCO DE ACUERDO
- NADA DE ACUERDO
- NO SABE

2. Libertad

Mi universidad:

7. Respeta las decisiones que toman sus docentes e investigadores.

- MUY DE ACUERDO
- DE ACUERDO
- POCO DE ACUERDO
- NADA DE ACUERDO
- NO SABE

8. Da espacios para la expresión libre de ideas o creencias.

- MUY DE ACUERDO
- DE ACUERDO
- POCO DE ACUERDO
- NADA DE ACUERDO
- NO SABE

9. Respeta la libertad de los docentes e investigadores para utilizar metodologías y técnicas de su elección.

- MUY DE ACUERDO
- DE ACUERDO
- POCO DE ACUERDO
- NADA DE ACUERDO
- NO SABE

10. Da libertad a los docentes e investigadores para tratar los temas que son de su interés.

- MUY DE ACUERDO
- DE ACUERDO
- POCO DE ACUERDO
- NADA DE ACUERDO
- NO SABE

11. Acoge las ideas o iniciativas de sus docentes e investigadores.

- MUY DE ACUERDO
- DE ACUERDO
- POCO DE ACUERDO
- NADA DE ACUERDO
- NO SABE

12. Promueve la discusión abierta de temas que generan conflicto en la sociedad.

- MUY DE ACUERDO
- DE ACUERDO
- POCO DE ACUERDO
- NADA DE ACUERDO
- NO SABE

3. Ciudadanía, participación y democracia

Mi universidad:

13. Favorece la participación de los docentes e investigadores en instancias de representación.

- MUY DE ACUERDO
- DE ACUERDO
- POCO DE ACUERDO
- NADA DE ACUERDO
- NO SABE

14. Tiene interés en conocer las opiniones e inquietudes de los docentes e investigadores.

- MUY DE ACUERDO
- DEACUERDO
- POCO DE ACUERDO
- NADA DE ACUERDO
- NO SABE

15. Incorpora la opinión de los docentes e investigadores en la definición de sus tareas y responsabilidades.

- MUY DE ACUERDO
- DE ACUERDO
- POCO DE ACUERDO
- NADA DE ACUERDO
- NO SABE

16. Se destaca por su formación para la participación activa en la sociedad.

- MUY DE ACUERDO
- DE ACUERDO
- POCO DE ACUERDO
- NADA DE ACUERDO
- NO SABE

17. Se interesa por la formación en el respeto de los derechos humanos.

- MUY DE ACUERDO
- DE ACUERDO
- POCODE ACUERDO
- NADA DE ACUERDO
- NO SABE

18. Contribuye a formar opinión sobre temas públicos relevantes para la comunidad.

- MUY DE ACUERDO
- DE ACUERDO
- POCO DE ACUERDO
- NADA DE ACUERDO
- NO SABE

4. Sociabilidad y solidaridad

Mi universidad:

19. Incentiva a los docentes e investigadores a prestar servicios gratuitos a personas de escasos recursos.

- MUY DE ACUERDO
- DE ACUERDO
- POCO DE ACUERDO
- NADA DE ACUERDO
- NO SABE

20. Estimula la solidaridad entre su personal docente e investigador.

- MUY DEACUERDO
- DE ACUERDO
- POCO DE ACUERDO
- NADA DE ACUERDO
- NO SABE

21. Presenta un buen ambiente de trabajo.

- MUY DE ACUERDO
- DE ACUERDO
- POCO DE ACUERDO
- NADA DE ACUERDO
- NO SABE

22. Realiza actividades en las que participan docentes e investigadores, personal de administración y servicios, y estudiantes.

- MUY DE ACUERDO
- DE ACUERDO
- POCO DE ACUERDO
- NADA DE ACUERDO
- NO SABE

23. Orienta la formación de los estudiantes para que vean en su profesión un servicio a los demás.

- MUY DEACUERDO
- DE ACUERDO
- POCO DE ACUERDO
- NADA DE ACUERDO

NO SABE

24. Da importancia al desarrollo de las habilidades sociales de sus estudiantes.

- MUY DE ACUERDO
- DE ACUERDO
- POCO DE ACUERDO
- NADA DE ACUERDO
- NO SABE

5. Bien común y equidad

Mi universidad:

25. Asigna con equidad los recursos entre sus unidades.

- MUY DE ACUERDO
- DE ACUERDO
- POCO DE ACUERDO
- NADA DE ACUERDO
- NO SABE

26. Da importancia a la justicia social en la formación de sus estudiantes.

- MUY DE ACUERDO
- DE ACUERDO
- POCO DE ACUERDO
- NADA DE ACUERDO
- NO SABE

27. Da facilidades a estudiantes de escasos recursos para que ingresen a ella.

- MUY DE ACUERDO
- DE ACUERDO
- POCO DE ACUERDO
- NADA DE ACUERDO
- NO SABE

28. Tiene un sistema para ayudar a resolver los problemas económicos de sus miembros de escasos recursos.

- MUY DE ACUERDO
- DE ACUERDO
- POCO DE ACUERDO
- NADA DE ACUERDO
- NO SABE

29. Define su política de remuneraciones considerando el criterio de equidad.

- MUY DE ACUERDO
- DE ACUERDO
- POCO DE ACUERDO
- NADA DE ACUERDO

NO SABE

30. Tiene una política de ascenso clara, transparente y justa.

- MUY DE ACUERDO
- DE ACUERDO
- POCO DE ACUERDO
- NADA DE ACUERDO
- NO SABE

6. Medio ambiente y desarrollo sostenible

Mi universidad:

31. Capacita a sus miembros en la autoprevención, informando de cómo prevenir ciertas enfermedades.

- MUY DE ACUERDO
- DE ACUERDO
- POCO DE ACUERDO
- NADA DE ACUERDO
- NO SABE

32. Tiene una preocupación especial por la formación de sus estudiantes en el cuidado del medio ambiente.

- MUY DE ACUERDO
- DE ACUERDO
- POCO DE ACUERDO
- NADA DE ACUERDO
- NO SABE

33. Incentiva permanentemente a sus miembros a ahorrar en agua, energía, etc.

- MUY DE ACUERDO
- DE ACUERDO
- POCO DE ACUERDO
- NADA DE ACUERDO
- NO SABE

34. Promueve el tema del desarrollo sostenible.

- MUY DE ACUERDO
- DE ACUERDO
- POCO DE ACUERDO
- NADA DE ACUERDO
- NO SABE

35. Dispone de contenedores para separar los residuos según tipo de material (vidrio, papel, otros).

- MUY DE ACUERDO
- DE ACUERDO
- POCO DE ACUERDO

- NADA DE ACUERDO
- NO SABE

36. Crea conciencia en la comunidad universitaria de los problemas ambientales a los que se enfrenta nuestra sociedad.

- MUY DE ACUERDO
- DE ACUERDO
- POCO DE ACUERDO
- NADA DE ACUERDO
- NO SABE

7. Aceptación y aprecio de la diversidad

Mi universidad:

37. Actúa sin discriminar por razón de sexo, nacionalidad o cultura.

- MUY DE ACUERDO
- DE ACUERDO
- POCO DE ACUERDO
- NADA DE ACUERDO
- NO SABE

38. Da facilidades para que se expresen las diversas creencias espirituales y religiosas, y no religiosas de sus miembros.

- MUY DE ACUERDO
- DE ACUERDO
- POCO DE ACUERDO
- NADA DE ACUERDO
- NO SABE

39. Se preocupa de que las diversas tendencias políticas, incluso apolíticas, de sus miembros sean respetadas.

- MUY DE ACUERDO
- DE ACUERDO
- POCO DE ACUERDO
- NADA DE ACUERDO
- NO SABE

40. Respeta la orientación sexual de sus miembros.

- MUY DE ACUERDO
- DE ACUERDO
- POCO DE ACUERDO
- NADA DE ACUERDO
- NO SABE

41. Da facilidad de acceso a grupos especiales (personas con discapacidad, reclusos, inmigrantes, etc.).

- MUY DE ACUERDO
- DE ACUERDO
- POCO DE ACUERDO
- NADA DE ACUERDO
- NO SABE

42. Cuenta con infraestructuras físicas y virtuales accesibles para personas con discapacidad.

- MUY DE ACUERDO
- DE ACUERDO
- POCO DE ACUERDO
- NADA DE ACUERDO
- NO SABE

8. Compromiso con la verdad

Mi universidad:

43. Realiza investigación a favor de la verdad.

- MUY DE ACUERDO
- DE ACUERDO
- POCO DE ACUERDO
- NADA DE ACUERDO
- NO SABE

44. Desarrolla el espíritu crítico de sus estudiantes a través de sus actividades de aprendizaje.

- MUY DE ACUERDO
- DE ACUERDO
- POCO DE ACUERDO
- NADA DE ACUERDO
- NO SABE

45. Pondera detenidamente las relaciones que establece con las empresas.

- MUY DE ACUERDO
- DE ACUERDO
- POCO DE ACUERDO
- NADA DE ACUERDO
- NO SABE

46. Realiza un marketing honesto y transparente hacia la comunidad.

- MUY DE ACUERDO
- DE ACUERDO
- POCO DE ACUERDO
- NADA DE ACUERDO
- NO SABE

47. Da reconocimiento al compromiso con la verdad de sus miembros.

- MUY DE ACUERDO
- DE ACUERDO
- POCO DE ACUERDO
- NADA DE ACUERDO
- NO SABE

48. Estimula la búsqueda de la verdad en las actividades de sus docentes e investigadores.

- MUY DE ACUERDO
- DE ACUERDO
- POCO DE ACUERDO
- NADA DE ACUERDO
- NO SABE

9. Integridad

Mi universidad:

49. Cuenta con criterios éticos escritos por la universidad para orientar las conductas de sus miembros.

- MUY DE ACUERDO
- DE ACUERDO
- POCO DE ACUERDO
- NADA DE ACUERDO
- NO SABE

50. Muestra coherencia entre sus principios y sus acciones.

- MUY DE ACUERDO
- DE ACUERDO
- POCO DE ACUERDO
- NADA DE ACUERDO
- NO SABE

51. Es estricta frente a conductas de deshonestidad de sus miembros.

- MUY DE ACUERDO
- DE ACUERDO
- POCO DE ACUERDO
- NADA DE ACUERDO
- NO SABE

52. Controla que sus recursos sean utilizados de forma honesta para los fines institucionales asignados.

- MUY DE ACUERDO
- DE ACUERDO
- POCO DE ACUERDO
- NADA DE ACUERDO
- NO SABE

53. Considera equilibradamente aspectos éticos y aspectos técnicos, en la promoción de sus académicos.

- MUY DE ACUERDO
- DE ACUERDO
- POCO DE ACUERDO
- NADA DE ACUERDO
- NO SABE

54. Garantiza el respeto a la propiedad intelectual en sus actividades.

- MUY DE ACUERDO
- DE ACUERDO
- POCO DE ACUERDO
- NADA DE ACUERDO
- NO SABE

10. Excelencia

Mi universidad:

55. Tiene una política clara que posibilita la formación permanente de sus académicos.

- MUY DE ACUERDO
- DE ACUERDO
- POCO DE ACUERDO
- NADA DE ACUERDO
- NO SABE

56. Tiene una política de docencia que promueve el desarrollo integral de los estudiantes.

- MUY DE ACUERDO
- DE ACUERDO
- POCO DE ACUERDO
- NADA DE ACUERDO
- NO SABE

57. Aplica sistemas de evaluación del desempeño docente e investigador con estándares de calidad.

- MUY DE ACUERDO
- DE ACUERDO
- POCO DE ACUERDO
- NADA DE ACUERDO
- NO SABE

58. Da especial reconocimiento al buen desempeño de sus docentes e investigadores.

- MUY DE ACUERDO
- DE ACUERDO
- POCO DE ACUERDO
- NADA DE ACUERDO
- NO SABE

59. Promueve la innovación curricular.

- MUY DE ACUERDO
- DE ACUERDO
- POCO DE ACUERDO
- NADA DE ACUERDO
- NO SABE

60. Se preocupa de que su formación e investigación sean de calidad.

- MUY DE ACUERDO
- DE ACUERDO
- POCO DE ACUERDO
- NADA DE ACUERDO
- NO SABE

11. Interdependencia e interdisciplinaridad

Mi Universidad:

61. Promueve que los cursos tengan un enfoque interdisciplinario.

- MUY DE ACUERDO
- DE ACUERDO
- POCO DE ACUERDO
- NADA DE ACUERDO
- NO SABE

62. Tiene trayectos curriculares que exigen a los estudiantes tomar asignaturas de otras áreas de estudio.

- MUY DE ACUERDO
- DE ACUERDO
- POCO DE ACUERDO
- NADA DE ACUERDO
- NO SABE

63. Incentiva a los docentes e investigadores para que desarrollen trabajos en equipos interdisciplinarios.

- MUY DE ACUERDO
- DE ACUERDO
- POCO DE ACUERDO
- NADA DE ACUERDO
- NO SABE

64. Busca solucionar los problemas que se presentan con la participación de las personas o estamentos directamente afectados.

- MUY DE ACUERDO
- DE ACUERDO
- POCO DE ACUERDO
- NADA DE ACUERDO

NO SABE

65. Propicia que las actividades académicas traten los desafíos o problemas a los que se enfrenta nuestra sociedad.

- MUY DE ACUERDO
- DE ACUERDO
- POCO DE ACUERDO
- NADA DE ACUERDO
- NO SABE

66. Promueve el vínculo de las actividades universitarias con la comunidad local.

- MUY DE ACUERDO
- DE ACUERDO
- POCO DE ACUERDO
- NADA DE ACUERDO
- NOSABE

12. Utilidad y cercanía

Mi universidad:

67. Basa su oferta formativa e investigación en objetivos a largo-plazo.

- MUY DE ACUERDO
- DE ACUERDO
- POCO DE ACUERDO
- NADA DE ACUERDO
- NO SABE

68. Permite que la formación llegue a personas sin posibilidades de movilidad geográfica o con gran movilidad geográfica.

- MUY DE ACUERDO
- DE ACUERDO
- POCO DE ACUERDO
- NADA DE ACUERDO
- NO SABE

69. Utiliza las nuevas tecnologías para acercar el conocimiento a la sociedad.

- MUY DE ACUERDO
- DE ACUERDO
- POCO DE ACUERDO
- NADA DE ACUERDO
- NO SABE

70. Colabora en el desarrollo de las nuevas tecnologías.

- MUY DE ACUERDO
- DE ACUERDO
- POCO DE ACUERDO
- NADA DE ACUERDO

NO SABE

71. Garantiza el máximo aprovechamiento de las nuevas tecnologías.

- MUY DE ACUERDO
- DE ACUERDO
- POCO DE ACUERDO
- NADA DE ACUERDO
- NO SABE

72. Favorece la integración de todos sus miembros en la sociedad del conocimiento.

- MUY DE ACUERDO
- DE ACUERDO
- POCO DE ACUERDO
- NADA DE ACUERDO
- NO SABE

13. Transparencia y rendición de cuentas

Mi universidad:

73. Tiene un plan de actuación para la información a la comunidad.

- MUY DE ACUERDO
- DE ACUERDO
- POCO DE ACUERDO
- NADA DE ACUERDO
- NO SABE

74. Promueve medidas de transparencia en todos los procesos de gestión.

- MUY DE ACUERDO
- DE ACUERDO
- POCO DE ACUERDO
- NADA DE ACUERDO
- NO SABE

75. Ofrece a sus docentes e investigadores instrumentos y modos accesibles de rendir cuentas de su trabajo.

- MUY DE ACUERDO
- DE ACUERDO
- POCO DE ACUERDO
- NADA DE ACUERDO
- NOSABE

76. Rinde cuentas voluntariamente de los aspectos positivos de su actuación.

- MUY DE ACUERDO
- DE ACUERDO
- POCO DE ACUERDO
- NADA DE ACUERDO

NO SABE

77. Rinde cuentas voluntariamente de los aspectos negativos de su actuación.

- MUY DE ACUERDO
- DE ACUERDO
- POCO DE ACUERDO
- NADA DE ACUERDO
- NO SABE

78. Cooperar con grupos y organizaciones externas.

- MUY DE ACUERDO
- DE ACUERDO
- POCO DE ACUERDO
- NADA DE ACUERDO
- NO SABE

Agradecemos a Ud. contestar esta última pregunta:

Qué nota, del 1 al 10, le pondría Ud. a su universidad en el tema de la Responsabilidad Social:

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ausencia de Responsabilidad Social						Presencia de Responsabilidad Social				

Nota: _____

NO SABE

Anexo 6

Texto del mensaje electrónico enviado al PDI de la UNED (España)

De: ANA ISABEL CORREIA MENDES E LAND [<mailto:acorreia1@alumno.uned.es>]

Enviado el: domingo, 16 de febrero de 2014 22:16

Para: acorreia1@alumno.uned.es

CC: amendeseland@gmail.com

Asunto: Encuesta

Estimado(a) Docente/Investigador(a) de la UNED (España),

Mi nombre es Ana Land, y soy doctoranda del Programa de Doctorado en Teoría de la Educación y Pedagogía Social de la Facultad de Educación, UNED (España).

El tema de mi tesis gira alrededor de la Responsabilidad Social (RS) en la UNED (España) y, específicamente, me propongo investigar la dimensión axiológica o normativa de la Responsabilidad Social Universitaria (RSU) de la UNED (España). Para lograr este objetivo he elaborado una encuesta con la finalidad de:

- identificar conexiones entre el perfil del Personal Docente e Investigador (PDI) de la UNED (España) y los principios de la UNED (España).
- identificar cuáles son los principios de la UNED (España) que se están aplicando y cuáles no.
- determinar el grado de implementación de la RS de la UNED (España).

Esta encuesta incluye varias afirmaciones derivadas de los principios que forman la dimensión normativa de la RSU de la UNED (España), con las que me propongo mostrar el cuadro completo de cada principio, lo que me permitirá valorar la aplicación práctica de estos principios en esta universidad a partir de la respuesta del PDI.

Por ello, su respuesta es fundamental para lograr los objetivos de mi investigación, por lo que le animo a que complete la encuesta disponible en el siguiente enlace: https://docs.google.com/forms/d/1m3C2xF8SDA2fD6TTovUt2HsgAAtyZwSOBTQIhaAhi8k/view_form

Por último, señalar que su dirección de correo electrónico ha sido obtenida de la página institucional de la UNED (España) y que será utilizada exclusivamente para este envío. Si desea conocer los resultados de esta investigación, le ruego me lo comunique a este mismo correo. Y no dude en ponerse en contacto conmigo si tiene alguna duda o desea ampliar esta información.

Muchas gracias por su colaboración.

Saludos cordiales,
Ana Land

Anexo 7

Nuevo texto después de introducir los cambios en el texto de la página 1:
Página 1: Encuesta a docentes e investigadores acerca de la percepción de la responsabilidad social en la UNED (España) (Presentación general de la encuesta).

ENCUESTA ACERCA DE LA PERCEPCIÓN DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EN LA UNED (ESPAÑA)

Información sobre la encuesta

Me llamo Ana Land. Soy doctoranda del Departamento de Teoría de la Educación y Pedagogía Social, en la Facultad de Educación de la UNED (España).

Esta encuesta es parte de una investigación que estoy llevando a cabo, que se trata de un estudio sobre la Responsabilidad Social en la UNED (España). Responder esta encuesta es fundamental para lograr los objetivos de mi investigación, que ofrecerán a la UNED (España) información sobre los principios de Responsabilidad Social Universitaria que adoptó y está implementando.

Su implicación es necesaria e importante porque permitirá saber desde la perspectiva de uno de los grupos de interés primarios y directos de la UNED (España), el Personal Docente e Investigador (PDI), qué principios se están poniendo en práctica y qué nota el PDI le pone a la UNED (España), en el tema de la Responsabilidad Social.

Esta encuesta permitirá conocer el grado de desarrollo de los principios que la UNED (España) eligió para orientar su estrategia de Responsabilidad Social y valorar su aplicación práctica. Estos aspectos son fundamentales porque permitirán a la UNED (España) tomar acciones concretas en este ámbito.

Anexo 8

Texto del mensaje electrónico enviado al PDI de la UNED de España en el que se encuentra el enlace de la encuesta

Estimado(a) Docente/Investigador(a) de la UNED (España),

Mi nombre es Ana Land, y soy doctoranda del Programa de Doctorado en Teoría de la Educación y Pedagogía Social de la Facultad de Educación, UNED(España).

El tema de mi tesis gira alrededor de la Responsabilidad Social (RS) en la UNED (España) y, específicamente, me propongo investigar la dimensión axiológica o normativa de la Responsabilidad Social Universitaria (RSU) de la UNED (España). Para lograr este objetivo he elaborado una encuesta con la finalidad de:

- identificar conexiones entre el perfil del Personal Docente e Investigador (PDI) de la UNED (España) y los principios de la UNED (España).
- identificar cuáles son los principios de la UNED (España) que se están aplicando y cuáles no.
- determinar el grado de implementación de la RS de la UNED (España).

Esta encuesta incluye varias afirmaciones derivadas de los principios que forman la dimensión normativa de la RSU de la UNED (España), con las que me propongo mostrar el cuadro completo de cada principio, lo que me permitirá valorar la aplicación práctica de estos principios en esta universidad a partir de la respuesta del PDI.

Por ello, su respuesta es fundamental para lograr los objetivos de mi investigación, por lo que le animo a que complete la encuesta disponible en el siguiente enlace:

<https://docs.google.com/forms/d/1m3C2xF8SDA2fD6TTovUt2HsgAAtyZwSOBTQIhaAhi8k/viewform>

Por último, señalar que su dirección de correo electrónico ha sido obtenida de la página institucional de la UNED (España) y que será utilizada exclusivamente para este envío. Si desea conocer los resultados de esta investigación, le ruego me lo comunique a este mismo correo. Y no dude en ponerse en contacto conmigo si tiene alguna duda o desea ampliar esta información.

Muchas gracias por su colaboración.

Saludos cordiales,
Ana Land

Anexo 9

Correos enviados (Facultades y Escuelas)

Facultad de Ciencias

aborobia@mat.uned.es, acabero@ccia.uned.es, acosta@mat.uned.es, afarran@ccia.uned.es, afernan@mat.uned.es, agallego@ccia.uned.es, agar-per@ccia.uned.es, agarrido@mat.uned.es, aguerrero@ccia.uned.es, ahernanz@ccia.uned.es, ahorta@ccia.uned.es, alopez@ccia.uned.es, amaroto@ccia.uned.es, apastoriza@ccia.uned.es, aperea@dfmf.uned.es, asilva@mat.uned.es, azapardiel@ccia.uned.es, beamar@dfmf.uned.es, bestra@mat.uned.es, bhernan@mat.uned.es, cafernan@ccia.uned.es, castillejoseva@ccia.uned.es, castillo@dfmf.uned.es, cboticario@ccia.uned.es, cescolastico@ccia.uned.es, clopez@ccia.uned.es, cmoreno@ccia.uned.es, cris@dfmf.uned.es, csanchez@ccia.uned.es, daniel@dfmf.uned.es, dgaldea@fisfun.uned.es, dgarcia@ccia.uned.es, dggomez@ccia.uned.es, dsanta@ccia.uned.es, dsanz@ccia.uned.es, easedegbega@ccia.uned.es, eb@mat.uned.es, ecarmena@ccia.uned.es, elka@fisfun.uned.es, emartinez@mat.uned.es, emfernandez@fisfun.uned.es, emi@fisfun.uned.es, eortega@ccia.uned.es, eperez@ccia.uned.es, eramos@ccia.uned.es, escortes@dfmf.uned.es, fbernis@mat.uned.es, fescaso@dfmf.uned.es, ffernan@mat.uned.es, fhernangomez@ccia.uned.es, fortega@dfmf.uned.es, fperal@ccia.uned.es, gabrielgs@dfmf.uned.es, gallegos.e@icp.csic.es, gmorcillo@dfmf.uned.es, gsanz@fisfun.uned.es, hernan.santos@fisfun.uned.es, hnavarro@ccia.uned.es, inarvaez@dfmf.uned.es, ipacios@ccia.uned.es, ipierola@ccia.uned.es, izuniga@fisfun.uned.es, jacarrillo@ccia.uned.es, jadomin@dfmf.uned.es, jalvarez@ccia.uned.es, jatorre@fisfun.uned.es, javier.lario@ccia.uned.es, jbujalan@mat.uned.es, jcantoranz@dfmf.uned.es, jcasquero@ccia.uned.es, jcirre@mat.uned.es, jdemaria@mat.uned.es, jdurand@ccia.uned.es, jealvar@fisfun.uned.es, jestevez@mat.uned.es, jfernandez@fisfun.uned.es, jlmartinez@dfmf.uned.es, jm.gavira@ccia.uned.es, jmartin@ccia.uned.es, jnavarro@ccia.uned.es, jperez@mat.uned.es, jrubia@fisfun.uned.es, jsm@dfmf.uned.es, lanton@ccia.uned.es, malmohalla@ccia.uned.es, manu.garo@ccia.uned.es, maquilino@dfmf.uned.es, mar@fisfun.uned.es, mariaperez@ccia.uned.es, mavila@ccia.uned.es, maz@dfmf.uned.es, mcornago@ccia.uned.es, mcriado@ccia.uned.es, mfuente@ccia.uned.es, mgarcia@ccia.uned.es, mgomez@ccia.uned.es, miguel@mat.uned.es, mizquierdo@ccia.uned.es, mjmolina@ccia.uned.es, mjmunoz@mat.uned.es, mmdesco@dfmf.uned.es, mmelendez@fisfun.uned.es, mmorales@dfmf.uned.es, mmorcillo@ccia.uned.es, mmuruaga@ccia.uned.es, mplaza@ccia.uned.es, mrojas@ccia.uned.es, mrueda@dfmf.uned.es, mserrano@fisfun.uned.es, msese@ccia.uned.es, mtaperez@ccia.uned.es, mtroitino@ccia.uned.es, osotolongo@dfmf.uned.es, ozaez@dfmf.uned.es, pcabildo@ccia.uned.es, pcordoba@dfmf.uned.es, pdominguez@fisfun.uned.es, pep@fisfun.uned.es, pfhernando@ccia.uned.es, pgybarra@dfmf.uned.es, pjdepaz@dfmf.uned.es, rcanogar@mat.uned.es, rclaramunt@ccia.uned.es, rmartin@ccia.uned.es, rmgarcinuno@ccia.uned.es, rnavarro@ccia.uned.es, rplanello@dfmf.uned.es, rvez@ccia.uned.es, scalvo@ccia.uned.es, sesteban@ccia.uned.es, sierra@dfmf.uned.es, smargenat@dfmf.uned.es, smartin@dfmf.uned.es, tprieto@ccia.uned.es, tulecia@mat.uned.es, vfernan@mat.uned.es, victorher@ccia.uned.es, vmunoz@ccia.uned.es

Facultad de Ciencias Políticas y Sociología

ablas@poli.uned.es, almazan@poli.uned.es, anamarti@poli.uned.es, avallejos@poli.uned.es, aviedma@poli.uned.es, balonso@poli.uned.es, bmanas@poli.uned.es, ccolino@poli.uned.es, cgomez@poli.uned.es, clozano@poli.uned.es, cval@poli.uned.es, daniel.guinea@poli.uned.es, elizcano@poli.uned.es, eluque@poli.uned.es, fbernardi@poli.uned.es, ffdez-miranda@poli.uned.es, hcebolla@poli.uned.es, historiasocial@poli.uned.es, ipv@poli.uned.es, jadelpino@poli.uned.es, jalmaraz@poli.uned.es, jandres@poli.uned.es, janieto@poli.uned.es, jarribas@poli.uned.es, jbenedicto@poli.uned.es, jdiaz@poli.uned.es, jgomez-navarro@poli.uned.es, jgonzalez@poli.uned.es, jgutierrez@poli.uned.es, jmartinez@poli.uned.es, jmcomet@poli.uned.es, jmorales@poli.uned.es, jolmeda@poli.uned.es, jpaniagua@poli.uned.es, jpastor@poli.uned.es, jrادل@poli.uned.es, jrodriguez@poli.uned.es, jtorre@poli.uned.es, jvarela@poli.uned.es, lcamarero@poli.uned.es, lcastro@poli.uned.es, lgarrido@poli.uned.es, llopez@poli.uned.es, lsalazar@poli.uned.es, marilda@poli.uned.es, mcallejo@poli.uned.es, mchavarrí@poli.uned.es, mchulia@poli.uned.es, mfernandez@poli.uned.es, mfunes@poli.uned.es, mgarciadecortazar@poli.uned.es, mgomez-reino@poli.uned.es, mgonzalez@poli.uned.es, mherrero@poli.uned.es, mmartorell@poli.uned.es,

mmiyar@poli.uned.es, mmoreno@poli.uned.es, mrequena@poli.uned.es, msanchez-roca@poli.uned.es,
paguilar@poli.uned.es, pcordero@poli.uned.es, pgarcia@poli.uned.es, pgonzalez@poli.uned.es, radell@poli.uned.es,
sjulia@poli.uned.es, smorgenstern@poli.uned.es, sparrado@poli.uned.es, storres@poli.uned.es, tjurado@poli.uned.es,
vdiaz@poli.uned.es, yagudo@poli.uned.es, zbox@poli.uned.es

Facultad de Educación

abadanelli@edu.uned.es, adejuanas@edu.uned.es, adiestro@edu.uned.es, agalan@edu.uned.es, amartin@edu.uned.es,
amedina@edu.uned.es, anaeva.rodriguez@edu.uned.es, apfernandez@edu.uned.es, asacristan@edu.uned.es,
atiana@edu.uned.es, avelloso@edu.uned.es, balvarez@edu.uned.es, bballesteros@edu.uned.es, bcomella@edu.uned.es,
bgarcia@edu.uned.es, bmalik@edu.uned.es, cdominguez@edu.uned.es, cmarme@edu.uned.es, cortega@edu.uned.es,
cvelaz@edu.uned.es, danaya@edu.uned.es, ddominguez@edu.uned.es, dionisiodelrio@hotmail.com,
ecuena@edu.uned.es, egavari@edu.uned.es, egodedrb@edu.uned.es, elopez-barajas@edu.uned.es,
emartin@edu.uned.es, eramirez@edu.uned.es, erepetto@edu.uned.es, estherlopez@edu.uned.es,
evaexpositocasas@edu.uned.es, evazquez@edu.uned.es, francisco.depedro@edu.uned.es, fvergara@edu.uned.es,
genovevalevi@edu.uned.es, ggarrido@edu.uned.es, gloriaperez@edu.uned.es, gossenbach@edu.uned.es,
inesgj@edu.uned.es, iortega@edu.uned.es, jcardona@edu.uned.es, jcperez@edu.uned.es, jesusmg@edu.uned.es,
jgil@edu.uned.es, jguillamon@edu.uned.es, jlgarcia@edu.uned.es, jlvallain@edu.uned.es, jmsuarez@edu.uned.es,
jorgepina@edu.uned.es, jquintanal@edu.uned.es, jrodriguez@edu.uned.es, juangarcia@edu.uned.es,
kmahamud@edu.uned.es, llosada@edu.uned.es, lopesanc@edu.uned.es, lopezjurado@edu.uned.es,
maguado@edu.uned.es, mbardisa@edu.uned.es, mdfernandez@edu.uned.es, mduenas@edu.uned.es,
mercedes.quero@edu.uned.es, mfsanchez@edu.uned.es, mgamilburu@edu.uned.es, mgarcia@edu.uned.es,
mglblanco@edu.uned.es, mgdelestal@edu.uned.es, mgonzalez@edu.uned.es, mhernando@edu.uned.es,
mjalbert@edu.uned.es, mjgarcia@edu.uned.es, mjimenez@edu.uned.es, mjmudarra@edu.uned.es,
mjrubio@edu.uned.es, mjsob@edu.uned.es, mlcacheiro@edu.uned.es, mlsevillano@edu.uned.es,
mmelendro@edu.uned.es, mmurga@edu.uned.es, mpena@edu.uned.es, mplebrero@edu.uned.es, mptrillo@edu.uned.es,
mpuelles@edu.uned.es, mroman@edu.uned.es, msarrate@edu.uned.es, msenra@edu.uned.es, msomoza@edu.uned.es,
mt.m.aragoneses@edu.uned.es, nalmenar@edu.uned.es, nmanzano@edu.uned.es, nrioperez@edu.uned.es,
onegrin@edu.uned.es, plago@edu.uned.es, pmamolar@edu.uned.es, pmata@edu.uned.es, pquicios@edu.uned.es,
rafaelfermin@edu.uned.es, raparici@edu.uned.es, raulgonzalez@edu.uned.es, rgomezdiaz@edu.uned.es,
rjimenez@edu.uned.es, rmgoig@edu.uned.es, rperea@edu.uned.es, rperez@edu.uned.es, scastillo@edu.uned.es,
sgento@edu.uned.es, sosuna@edu.uned.es, srubido@edu.uned.es, ssantovena@edu.uned.es, tfeliz@edu.uned.es

Facultad de Filosofía

adiaz@fsof.uned.es, adiez@fsof.uned.es, afrancesh@fsof.uned.es, ag-sant@fsof.uned.es, alorca@fsof.uned.es,
amerino@fsof.uned.es, asuances@fsof.uned.es, avalcarcel@fsof.uned.es, beatrizp@fsof.uned.es, cgomez@fsof.uned.es,
clopez@fsof.uned.es, cosuna@fsof.uned.es, crmarciel@fsof.uned.es, csolis@fsof.uned.es, dsanchez@fsof.uned.es,
dteira@fsof.uned.es, ebustos@fsof.uned.es, ecorrochano@fsof.uned.es, eramirez@fsof.uned.es,
ersanchez@fsof.uned.es, fcruces@fsof.uned.es, fjmarmar@fsof.uned.es, fmonge@fsof.uned.es, fquesada@fsof.uned.es,
hvelasco@fsof.uned.es, jalvarez@fsof.uned.es, jaranzadi@fsof.uned.es, jcarmero@fsof.uned.es,
jclaramonte@fsof.uned.es, jdiaz@fsof.uned.es, jgmoran@fsof.uned.es, jhernandez@fsof.uned.es,
jjsanchez@fsof.uned.es, jasaga@fsof.uned.es, jlopezg@fsof.uned.es, jmontero@fsof.uned.es, [jpbz@fsof.uned.es](mailto:jpz@fsof.uned.es),
jrivera@fsof.uned.es, jsan@fsof.uned.es, lvega@fsof.uned.es, mcanedo@fsof.uned.es, mfraijo@fsof.uned.es,
mgalonso@fsof.uned.es, mgarciaal@fsof.uned.es, mjbuedo@fsof.uned.es, mperetti@fsof.uned.es,
mselles@fsof.uned.es, nfernandez@fsof.uned.es, nkonvalinka@fsof.uned.es, pmoreno@fsof.uned.es,
polmos@fsof.uned.es, pyuste@fsof.uned.es, rcastillo@fsof.uned.es, rherrera@fsof.uned.es, smarchan@fsof.uned.es,
soniaerodriguez@fsof.uned.es, ssama@fsof.uned.es, wmullauer@fsof.uned.es

Facultad de Psicología

abrioso@psi.uned.es, abustillos@psi.uned.es, acontreras@psi.uned.es, acorral@psi.uned.es, acrespo@psi.uned.es, agomez@psi.uned.es, aguillamon@psi.uned.es, aifontes@psi.uned.es, alopez@psi.uned.es, alx.vazquez@psi.uned.es, amacia@psi.uned.es, amagallares@psi.uned.es, amlisbona@psi.uned.es, aosca@psi.uned.es, aprendizaje@psi.uned.es, avarias@psi.uned.es, avillarino@psi.uned.es, bdelgado@psi.uned.es, bgarcia@psi.uned.es, blaraujo@psi.uned.es, carmencasares1@hotmail.com, carmenpitag@psi.uned.es, cgarcia@psi.uned.es, cgarciael@psi.uned.es, csanluis@psi.uned.es, davidlois@psi.uned.es, dmartin@psi.uned.es, egarcia@psi.uned.es, egaviria@psi.uned.es, elafuente@psi.uned.es, enouvilas@psi.uned.es, esarria@psi.uned.es, evila@psi.uned.es, fanias@psi.uned.es, fcoclaro@psi.uned.es, fgutierrez@psi.uned.es, fjmoreno@psi.uned.es, fmenendez@psi.uned.es, fmolero@psi.uned.es, fpalaci@psi.uned.es, franjos@psi.uned.es, gdejorge@psi.uned.es, gsampascual@psi.uned.es, gtopa@psi.uned.es, iescudero@psi.uned.es, ifernandez@psi.uned.es, igveiga@psi.uned.es, iorjales@psi.uned.es, jamoriano@psi.uned.es, jcastro@psi.uned.es, jclorado@psi.uned.es, jcsuarez@psi.uned.es, jgomez@psi.uned.es, jimartin@psi.uned.es, jmadruga@psi.uned.es, jmartorell@psi.uned.es, jmayas@psi.uned.es, jmerino@psi.uned.es, jmluzon@psi.uned.es, jmorales@psi.uned.es, jmreales@psi.uned.es, jovila@psi.uned.es, jprieto@psi.uned.es, juanjimenez@psi.uned.es, lasaul@psi.uned.es, lenguaje@psi.uned.es, lmendez@psi.uned.es, lquintanilla@psi.uned.es, magarcia@psi.uned.es, manuel.rodriguez@psi.uned.es, mballesteros@psi.uned.es, mbarbero@psi.uned.es, mbgutierrez@psi.uned.es, mcampo@psi.uned.es, mconde@psi.uned.es, mdiazga@psi.uned.es, mdpsilvan@psi.uned.es, memoria1@psi.uned.es, memoria2@psi.uned.es, mgonzalez@psi.uned.es, mhuici@psi.uned.es, mjcontreras@psi.uned.es, mjfuster@psi.uned.es, mjnavas@psi.uned.es, mlopez@psi.uned.es, mmiguens@psi.uned.es, mpadilla@psi.uned.es, mperez-llantada@psi.uned.es, mpjimenez@psi.uned.es, mrrios@psi.uned.es, mrivero@psi.uned.es, msanz@psi.uned.es, ncarriedo@psi.uned.es, npizarroso@psi.uned.es, pastora.martinez@psi.uned.es, pensamiento@psi.uned.es, percepcion1@psi.uned.es, percepcion3@psi.uned.es, pfolgado@psi.uned.es, pilartoril@psi.uned.es, pquiros@psi.uned.es, prmontoro@psi.uned.es, prodriguez-minon@psi.uned.es, propsibasicos1@psi.uned.es, prubio@psi.uned.es, psierra@psi.uned.es, rcabestrero@psi.uned.es, reciop@psi.uned.es, rkohen@psi.uned.es, rrodriguez@psi.uned.es, saulo@psi.uned.es, scorgaz@psi.uned.es, sfontes@psi.uned.es, smariscal@psi.uned.es, vperez@psi.uned.es, vtorrens@psi.uned.es

Escuela Técnica Superior de Ingenieros Industriales

acolmenar@ieec.uned.es, acontreras@ind.uned.es, adiaz@ind.uned.es, afernandez@ind.uned.es, alopez@ieec.uned.es, amayoral@ind.uned.es, amcamacho@ind.uned.es, amuellas@ind.uned.es, anevado@ieec.uned.es, apm@innova.uned.es, avalladolid@ieec.uned.es, avara@ieec.uned.es, bdeagustina@ind.uned.es, bjimenez@ind.uned.es, cbernal@ind.uned.es, cdemora@ieec.uned.es, cgonzalez@ind.uned.es, clarapm@ieec.uned.es, csanchez@ind.uned.es, csancho@ieec.uned.es, czanzi@ind.uned.es, dfranco@ind.uned.es, ecollado@ieec.uned.es, edurand@ind.uned.es, egil@ind.uned.es, ehernandez@ind.uned.es, elio@ieec.uned.es, elopez@ind.uned.es, erubio@ind.uned.es, esalete@ind.uned.es, fgarcialoro@ieec.uned.es, fjuberias@ind.uned.es, fmartinez@ieec.uned.es, fmorales@ind.uned.es, fmur@ieec.uned.es, fogando@ind.uned.es, fvarela@ind.uned.es, fyeves@ieec.uned.es, gcarro@ieec.uned.es, gdiáz@ieec.uned.es, gnunez@ind.uned.es, gomismfl@ind.uned.es, gumer@ieec.uned.es, iflores@ind.uned.es, ilequerica@ieec.uned.es, jbenito@ind.uned.es, jcarpio@ieec.uned.es, jdmarcos@ind.uned.es, jhernandez@ind.uned.es, jilborrego@ind.uned.es, jlvillen@ieec.uned.es, jmiguez@ieec.uned.es, jpalacios@ind.uned.es, jpedrero@ind.uned.es, jpeire@ieec.uned.es, jperan@ind.uned.es, jramis@ieec.uned.es, jrgil@ind.uned.es, jsanz@ind.uned.es, jsarda@ind.uned.es, juanms@ieec.uned.es, jyanes@ind.uned.es, lerodriguez@ind.uned.es, lgonzalez-alberto@ind.uned.es, lromero@ind.uned.es, lruiz@ind.uned.es, ltejero@ind.uned.es, maherrero@ind.uned.es, malonso@ind.uned.es, manuel.blazquez.merino@gmail.com, maria.alonso@ind.uned.es, martes@ind.uned.es, mcastro@ieec.uned.es, mggarcia@ind.uned.es, mgrau@ind.uned.es, mjmontes@ind.uned.es, mlatorre@ieec.uned.es, mmolero@ind.uned.es, mmunoz@ind.uned.es, mpiera@ind.uned.es, mpleguezuelos@ind.uned.es, mrodriguezavial@ind.uned.es, msama@ind.uned.es, msebastian@ind.uned.es, mtawfik@ieec.uned.es, mvalcarcel@ieec.uned.es, mvallejo@ind.uned.es, noliva@ieec.uned.es, pgomez@ind.uned.es, plosada@ieec.uned.es, psauvan@ind.uned.es, psimon@ieec.uned.es, rbarbero@ind.uned.es, rdomingo@ind.uned.es, rgil@ieec.uned.es, rgomez@ind.uned.es, rquirado@ieec.uned.es, rheran@ieec.uned.es, Rovira@ind.uned.es, rsebastian@ieec.uned.es, saroca@ind.uned.es, sbarroso@ind.uned.es, secretario@ind.uned.es, smartin@ieec.uned.es, smartine@ieec.uned.es, smonteso@ieec.uned.es, valle@ieec.uned.es, vbargueno@ind.uned.es, victor.rosales@ind.uned.es, vnovo@ind.uned.es

Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

aalcaide@cee.uned.es, agonzalez@cee.uned.es, alherrero@cee.uned.es, alopo@cee.uned.es, alv.ruiz@cee.uned.es, amartin@cee.uned.es, amochon@cee.uned.es, amunoz@cee.uned.es, amunoza@cee.uned.es, annumer@cee.uned.es, apajuelo@cee.uned.es, aperez@cee.uned.es, arivero@cee.uned.es, arodriguez@cee.uned.es, asanchez@cee.uned.es, asegovia@cee.uned.es, bmoreno@cee.uned.es, brodrigo@cee.uned.es, bsanz@cee.uned.es, calvarez@cee.uned.es, camarasa@cee.uned.es, cnunez@cee.uned.es, crodrigo@cee.uned.es, cruza@cee.uned.es, csanchez@cee.uned.es, csevilla@cee.uned.es, cvelascom@cee.uned.es, dfuente@cee.uned.es, dgonzalez@cee.uned.es, eballeste@cee.uned.es, ecasado@cee.uned.es, ecorona@cee.uned.es, eibanez@cee.uned.es, emendez@cee.uned.es, esanmartin@cee.uned.es, fbarreiro@cee.uned.es, fcarrasco@cee.uned.es, fcastellano@cee.uned.es, fgarcia-verdugo@cee.uned.es, fibanez@cee.uned.es, fmartin@cee.uned.es, fmochon@cee.uned.es, fpampillon@cee.uned.es, fpaniagua@cee.uned.es, fsimon@cee.uned.es, gescribano@cee.uned.es, ggarcialoro@cee.uned.es, gizquierdo@cee.uned.es, gjuberias@cee.uned.es, gtrinidad@cee.uned.es, iescobedo@cee.uned.es, ihurtado@cee.uned.es, imartin@cee.uned.es, imendoza@cee.uned.es, iplaza@cee.uned.es, ipra@cee.uned.es, itejera@cee.uned.es, jamartinez@cee.uned.es, jasanchez@cee.uned.es, javicente@cee.uned.es, jbernardos@cee.uned.es, jcalvo@cee.uned.es, jcollado@cee.uned.es, jepereira@cee.uned.es, jglez@cee.uned.es, jiranzo@cee.uned.es, jlabeaga@cee.uned.es, jlgomez@cee.uned.es, jlmartinez@cee.uned.es, jlopez@cee.uned.es, jluis.fernandez@cee.uned.es, jmarin@cee.uned.es, jmartinez@cee.uned.es, jmgonzalez@cee.uned.es, jmoreno@cee.uned.es, jpereira@cee.uned.es, jperez@cee.uned.es, jplaza@cee.uned.es, jrebolo@cee.uned.es, jrequeijo@cee.uned.es, jrodriguez@cee.uned.es, jsalido@cee.uned.es, jsanz@cee.uned.es, julian21@cee.uned.es, lgonzalo@cee.uned.es, lguzman@cee.uned.es, llopez@cee.uned.es, lmellado@cee.uned.es, lparte@cee.uned.es, lperez@cee.uned.es, lrasines@cee.uned.es, lsanchiz@cee.uned.es, lsastre@cee.uned.es, lveuthey@cee.uned.es, mahijado@cee.uned.es, marasa@cee.uned.es, mblazquez@cee.uned.es, mcalvo@cee.uned.es, mcampo@cee.uned.es, meguilaz@ind.uned.es, mgarcia@cee.uned.es, mgarin@cee.uned.es, mgil@cee.uned.es, mgonzalez@cee.uned.es, mgutierrez@cee.uned.es, mhernandez@cee.uned.es, mjalvarez@cee.uned.es, mjmoral@cee.uned.es, mjsanchez@cee.uned.es, mlorenzo@cee.uned.es, mmatilla@cee.uned.es, mmsanchez@cee.uned.es, moliver@cee.uned.es, montserrath@cee.uned.es, mpedrosa@cee.uned.es, mperez@cee.uned.es, mreina@cee.uned.es, mrodriguez@cee.uned.es, msantamaria@cee.uned.es, msolorzano@cee.uned.es, mvorsatz@cee.uned.es, narranz@cee.uned.es, palberca@cee.uned.es, pcortinas@cee.uned.es, pmartin@cee.uned.es, pmateos-aparicio@cee.uned.es, pperez@cee.uned.es, rarguedas@cee.uned.es, rbarquin@cee.uned.es, rcastejon@cee.uned.es, rdejuan@cee.uned.es, rdepablo@cee.uned.es, rhitos@cee.uned.es, rmarting@cee.uned.es, rnavarro@cee.uned.es, rosuna@cee.uned.es, rrufin@cee.uned.es, scortes@cee.uned.es, smarzo@cee.uned.es, soniabm@cee.uned.es, sramos@cee.uned.es, therrador@cee.uned.es, tnoguer@cee.uned.es, vbejarano@cee.uned.es, vfernandez@cee.uned.es, vgonzalez@cee.uned.es, vinglada@cee.uned.es, vmmartin@cee.uned.es

Facultad de Derecho

adonado@der.uned.es, afarjas@der.uned.es, afrikagonzalez@der.uned.es, agutierrez@der.uned.es, aherrero@der.uned.es, ahidalgo@der.uned.es, ajarillo@der.uned.es, alopez@der.uned.es, amarcos@der.uned.es, amartinez@der.uned.es, anavas@der.uned.es, antoniogutierrez@der.uned.es, atorres@der.uned.es, bdecastro@der.uned.es, bfdez-galiano@der.uned.es, bflores@der.uned.es, caleman@der.uned.es, celias@der.uned.es, cfr@der.uned.es, clasarte@der.uned.es, cmadrigal@der.uned.es, cmaqueda@der.uned.es, cnavarro@der.uned.es, cnunez@der.uned.es, cvidal@der.uned.es, emiguel@poli.uned.es, eripolles@der.uned.es, evirseda@der.uned.es, farmas@der.uned.es, fdez-miranda@der.uned.es, fernando.reviriego@der.uned.es, ffgarcia@der.uned.es, fjimenez@der.uned.es, fmoreton@der.uned.es, fyanez@der.uned.es, ignacio.gutierrez@der.uned.es, jagomez@der.uned.es, jalguacil@der.uned.es, jcastanedaf@der.uned.es, jcmenendez@der.uned.es, jcmunielo@der.uned.es, jcperalta@der.uned.es, jcristobal@der.uned.es, jcutrera@der.uned.es, jfernandez@der.uned.es, jfuentetaja@der.uned.es, jgarcia@der.uned.es, jgimeno@der.uned.es, jguirola@der.uned.es, jizquierdo@der.uned.es, jldiego@der.uned.es, jlmontero@der.uned.es, jlmunozb@der.uned.es, jmalonso@der.uned.es, jose.nunez@der.uned.es, jramiro@der.uned.es, jrjimenez@der.uned.es, jsarrion@der.uned.es, jtejerizo@der.uned.es, jtranchez@der.uned.es, juanmgoig@der.uned.es, laura.martinez@der.uned.es, lburquera@der.uned.es, lponce@der.uned.es, lrebollo@der.uned.es, ltejedor@der.uned.es, ltouchard@der.uned.es, luis.vacas@der.uned.es, mafrutos@der.uned.es, mcgonzalez@der.uned.es, mdelfresno@der.uned.es, megayo@der.uned.es, mgarcia-atance@der.uned.es, mgomezad@der.uned.es, mgonzalez@der.uned.es, mherranz@der.uned.es, mimartin@der.uned.es,

mjperez@der.uned.es, mlrios@der.uned.es, mnunezm@der.uned.es, mpinto@cee.uned.es, mppous@der.uned.es, msalvador@der.uned.es, mtbendito@der.uned.es, nmarmo@der.uned.es, oalzaga@der.uned.es, pdiego@cee.uned.es, pfernandez@der.uned.es, pilar.mellado@der.uned.es, pjuez@cee.uned.es, plopez@der.uned.es, ptamayo@cee.uned.es, ptenorio@der.uned.es, rafa.acebes@der.uned.es, rdlorenzo@der.uned.es, rgomez@der.uned.es, rjunquera@der.uned.es, rleonsegui@der.uned.es, rmoran@der.uned.es, rosap@der.uned.es, rsanz@der.uned.es, rtorres@der.uned.es, santiago.sanchez@der.uned.es, srodriguez@der.uned.es, ssegado@der.uned.es, tfernandez@der.uned.es, tsanseguno@der.uned.es, vcarpio@der.uned.es, ygomez@der.uned.es

Facultad de Filología

aballesteros@flog.uned.es, aconcha@flog.uned.es, adominguez@flog.uned.es, aestevez@flog.uned.es, afreire@flog.uned.es, aibanez@flog.uned.es, aizamorano@flog.uned.es, ajdeza@flog.uned.es, alorente@flog.uned.es, amarino@flog.uned.es, anelo@flog.uned.es, anmoreno@flog.uned.es, aperezbondia@flog.uned.es, aragomez@flog.uned.es, aromera@flog.uned.es, asagredo@flog.uned.es, asanmateo@flog.uned.es, asuarez@flog.uned.es, aurelia.carranza@flog.uned.es, ayllera@flog.uned.es, bleguen@flog.uned.es, bmrodriguez@flog.uned.es, bperez-cabello@flog.uned.es, carriazo@flog.uned.es, cimartinez@flog.uned.es, dllorens@flog.uned.es, eazofra@flog.uned.es, ebandin@flog.uned.es, eestebas@flog.uned.es, egonzalezblanco@flog.uned.es, ejuan@flog.uned.es, emartin@flog.uned.es, erull@flog.uned.es, esamaniego@flog.uned.es, fabad@flog.uned.es, fgutierrez@flog.uned.es, gibert@flog.uned.es, gruiperez@flog.uned.es, hguzman@flog.uned.es, icastelao@flog.uned.es, isenra@flog.uned.es, isoto@flog.uned.es, iteomiro@flog.uned.es, jamenos@flog.uned.es, javila@flog.uned.es, jaysem@flog.uned.es, jcgarcia@flog.uned.es, jcora@flog.uned.es, jdominguez@flog.uned.es, jjmartinez@flog.uned.es, jlawley@flog.uned.es, jneira@flog.uned.es, jromera@flog.uned.es, jvictorio@flog.uned.es, lalba@flog.uned.es, larroyo@flog.uned.es, lmacho@flog.uned.es, lmontejo@flog.uned.es, lpomoso@flog.uned.es, ltudoras@flog.uned.es, maandion@flog.uned.es, maescobar@flog.uned.es, malmela@flog.uned.es, maragones@flog.uned.es, margarita.goded@flog.uned.es, mbarcena@flog.uned.es, mboixareu@flog.uned.es, mcastrillo@flog.uned.es, mcerezo@flog.uned.es, mclemmillan@flog.uned.es, mdmartos@flog.uned.es, megutierrez@flog.uned.es, mgarcia@flog.uned.es, mgarcia-page@flog.uned.es, mgutierrez@flog.uned.es, migmar@flog.uned.es, mjordano@flog.uned.es, mmorenoc@flog.uned.es, morgana@flog.uned.es, mperez@flog.uned.es, msanfilippo@flog.uned.es, mtgonzalez@flog.uned.es, nbaranda@flog.uned.es, ntalavan@flog.uned.es, nuriapolo@flog.uned.es, pcuesta@flog.uned.es, pespin@flog.uned.es, pgomez@flog.uned.es, pilarperezcozon@flog.uned.es, prodriguez@flog.uned.es, pruiz-va@flog.uned.es, pvega@flog.uned.es, rchacon@flog.uned.es, rgarciapascual@flog.uned.es, rmairal@flog.uned.es, rmaradra@flog.uned.es, rmarin@flog.uned.es, rpedrero@flog.uned.es, rsainero@flog.uned.es, sbarreiro@flog.uned.es, sbartolotta@flog.uned.es, tchacon@flog.uned.es, tinvera@flog.uned.es, vgranados@flog.uned.es, vicky@flog.uned.es, vmarrero@flog.uned.es, xfrias@flog.uned.es

Facultad de Geografía e Historia

aalted@geo.uned.es, acamara@geo.uned.es, achevarria@geo.uned.es, afernandez@geo.uned.es, aguerrero@geo.uned.es, ahernando@geo.uned.es, aherrerin@geo.uned.es, ajrodriguez@geo.uned.es, alario@geo.uned.es, amateos@geo.uned.es, amayaalzaaga@geo.uned.es, amfernandez@geo.uned.es, amingo@geo.uned.es, aperla@geo.uned.es, arivera@geo.uned.es, aserrano@geo.uned.es, aurquizar@geo.uned.es, avhoys@geo.uned.es, bazcarate@geo.uned.es, bbuldain@geo.uned.es, bcasado@geo.uned.es, calvarez@geo.uned.es, cbarquero@geo.uned.es, cgomez@geo.uned.es, cguiral@geo.uned.es, cjardo@geo.uned.es, cluis@geo.uned.es, cmlamamud@geo.uned.es, cmshaw@geo.uned.es, cnetoy@geo.uned.es, dcarrio@geo.uned.es, dcocero@geo.uned.es, dhdela fuente@geo.uned.es, dmartinmarcos@geo.uned.es, ealegre@geo.uned.es, ecantera@geo.uned.es, emartin@geo.uned.es, fjmunoz@geo.uned.es, fportero@geo.uned.es, fvidal@geo.uned.es, ggarcia@geo.uned.es, ggortazar@geo.uned.es, gtusell@geo.uned.es, horte@geo.uned.es, imanas@geo.uned.es, imonteira@geo.uned.es, isepulveda@geo.uned.es, ivivas@geo.uned.es, jandreu@geo.uned.es, jasanchez@geo.uned.es, javigara@geo.uned.es, jcabrero@geo.uned.es, jcastilla@geo.uned.es, jdonado@geo.uned.es, jgil@geo.uned.es, jinurritegui@geo.uned.es, jjorda@geo.uned.es, jlmaillo@geo.uned.es, jlopez@geo.uned.es, jlopez-davalillo@geo.uned.es, jman.rodriguez@geo.uned.es, jmarin@geo.uned.es, jmartinez@geo.uned.es, jmquesada@geo.uned.es, jmtorres@geo.uned.es, jsanchez@geo.uned.es, jsantos@geo.uned.es, les@geo.uned.es, lribo@geo.uned.es

lirivas@geo.uned.es, maguilera@geo.uned.es, malfonso@geo.uned.es, mantiguedad@geo.uned.es, mazcarate@geo.uned.es, mcasanova@geo.uned.es, mcoma@geo.uned.es, mdramos@geo.uned.es, megido@geo.uned.es, meprietof@geo.uned.es, mgarcia@geo.uned.es, mgoomez@geo.uned.es, miggarcia@geo.uned.es, mladero@geo.uned.es, mmartinez@geo.uned.es, mimas@geo.uned.es, mmenendez@geo.uned.es, mmuguruza@geo.uned.es, mpardo@geo.uned.es, mperex@geo.uned.es, mrubio@geo.uned.es, mybarra@geo.uned.es, mzarate@geo.uned.es, mzarzalejos@geo.uned.es, ohevia@geo.uned.es, pborderias@geo.uned.es, pfuriel@geo.uned.es, plopez@geo.uned.es, psan@geo.uned.es, rgsalinero@geo.uned.es, rlopez@geo.uned.es, rmartinez@geo.uned.es, saznar@geo.uned.es, sripoll@geo.uned.es, ssueiro@geo.uned.es, svidal@geo.uned.es, vgarciaentero@geo.uned.es, vnieto@geo.uned.es, vsoto@geo.uned.es

Escuela Técnica Superior de Ingeniería Informática

acastellanos@lsi.uned.es, accaminero@scc.uned.es, adelgado@dia.uned.es, adunque@lsi.uned.es, agarcia@lsi.uned.es, agustin.delgado@lsi.uned.es, agustinperezcastro@gmail.com, alvarory@lsi.uned.es, amanja@dia.uned.es, angel@scc.uned.es, anselmo@lsi.uned.es, arascaso@dia.uned.es, arobles@scc.uned.es, arodriguez@dia.uned.es, aurquia@dia.uned.es, bcabaleiro@lsi.uned.es, cabrerizo@issi.uned.es, carla@dia.uned.es, carolina@scc.uned.es, ccerrada@issi.uned.es, covadonga@lsi.uned.es, daherar@lsi.uned.es, damiano@lsi.uned.es, david@lsi.uned.es, dchaos@dia.uned.es, delapaz@dia.uned.es, dmoreno@dia.uned.es, earellano@issi.uned.es, ecarmona@dia.uned.es, elena@dia.uned.es, elena@issi.uned.es, emilio.leton@dia.uned.es, emoraleda@issi.uned.es, enrique@lsi.uned.es, felisa@lsi.uned.es, felixh@dia.uned.es, fjdiez@dia.uned.es, flopez@lsi.uned.es, fmorilla@dia.uned.es, fva@lsi.uned.es, garazi@lsi.uned.es, henry.anaya@lsi.uned.es, iabad@issi.uned.es, ilopez@scc.uned.es, irina@lsi.uned.es, jaranda@dia.uned.es, javier@issi.uned.es, jcalborno@lsi.uned.es, jcerrada@issi.uned.es, jclo@scc.uned.es, jdelgado@lsi.uned.es, jgb@dia.uned.es, jjescr@issi.uned.es, jjimenez@scc.uned.es, jlaznarte@dia.uned.es, jlgayo@issi.uned.es, jlmarron@dia.uned.es, jlvindel@dia.uned.es, jmascarell@issi.uned.es, jmcuadra@dia.uned.es, jose.estivariz@issi.uned.es, josema@dia.uned.es, jras@dia.uned.es, jrperez@lsi.uned.es, jsanchez@dia.uned.es, juanci@lsi.uned.es, juaner@lsi.uned.es, julio@lsi.uned.es, ladelatorre@dia.uned.es, lgrau@scc.uned.es, llanos@scc.uned.es, lplaza@lsi.uned.es, lsb@dia.uned.es, lurdes@lsi.uned.es, macanto@dia.uned.es, marcilla@issi.uned.es, marga@dia.uned.es, marias@dia.uned.es, mguinaldo@dia.uned.es, miguel@lsi.uned.es, mrincon@dia.uned.es, mromero@scc.uned.es, nduro@dia.uned.es, nmayorga@lsi.uned.es, ocsantos@dia.uned.es, pablo@scc.uned.es, raquel@dia.uned.es, raquel@lsi.uned.es, rcenteno@lsi.uned.es, rheradio@issi.uned.es, rmtomas@dia.uned.es, rmunoz@dia.uned.es, roberto@scc.uned.es, rpastor@scc.uned.es, sdormido@dia.uned.es, sebas@dia.uned.es, seve@dia.uned.es, sgomez@issi.uned.es, sros@scc.uned.es, tmartin@lsi.uned.es, tomasgs@dia.uned.es, tread@lsi.uned.es, vfresno@lsi.uned.es, victor@lsi.uned.es, vsanz@dia.uned.es