

Propuesta de medición de la responsabilidad social universitaria

Proposal for measurement of university social responsibility

Hilda Zoraida BACA-NEGLIA [1](#); Francisco Javier RONDÁN-CATALUÑA [2](#); Julio GARCÍA-DEL-JUNCO [3](#)

Recibido: 30/04/2017 • Aprobado: 12/05/2017

Contenido

- [1. Introducción](#)
- [2. Marco conceptual](#)
- [3. Metodología](#)
- [4. Resultados](#)
- [5. Discusión y conclusiones](#)
- [Referencias bibliográficas](#)
- [Anexos](#)

RESUMEN:

Se determina el estado del arte de la responsabilidad social universitaria y se propone un método sistémico para evaluarla. Se diseñan dos instrumentos para analizar la gestión de la responsabilidad social universitaria (RSU). Se diseña un modelo de RSU de 5 dimensiones y 17 subdimensiones. Se diseña una lista de chequeo de 90 ítems y un cuestionario estructurado de 39 ítems, y ambos se demuestran como herramientas válidas para evaluar la RSU.

Palabras clave Responsabilidad Social Universitaria, stakeholders, gestión, instrumentos, Latinoamérica

ABSTRACT:

The authors determine the state of the art of University Social Responsibility (USR) and they propose a systemic scheme to evaluate it. The authors designed two instruments to analyze the management of USR. Based on the theory of the impacts of the USR and environmental sustainability, the researchers designed a model of 5 dimensions and 17 sub-dimensions. A checklist of 90 items and a 39-item-structured questionnaire both are shown as valid in order to evaluate the USR.

Keywords University social responsibility, stakeholders, management, instruments, Latin America

1. Introducción

El estudio de la responsabilidad social en las universidades es aún limitado y de carácter descriptivo, centrándose –principalmente– en las percepciones de los estudiantes, docentes o autoridades (Montgomery & Ramus, 2003); o en algunos aspectos curriculares (Gordon, & Gelardi, 2005; Matten & Moon, 2004). Existe muy poco sobre sistemas de gestión o de aplicación y evaluación de modelos de responsabilidad social, o –en el ámbito teórico– un sistema conceptual definitorio y metodologías de medición y evaluación (Vallaey, 2008).

Al respecto, surgen una serie de hipótesis de interés del campo de la administración y del ámbito educativo superior y que pueden ser objeto de estudio científico, entre ellas: ¿Qué aspectos de la administración universitaria pueden ser objeto de responsabilidad social y cuál sería el mejor método de gestionarla?, ¿Cuáles son las concepciones de responsabilidad social universitaria en el imaginario social de los agentes involucrados y cómo afecta su compromiso y satisfacción con la universidad?, ¿Cuál sería el impacto de la educación universitaria con un enfoque de responsabilidad social en los agentes internos y en la comunidad?, ¿Qué indicadores e instrumentos de medición pueden ser planteados para monitorear y evaluar el impacto de los programas de responsabilidad social en las universidades?

Estas preguntas, aún dentro del contexto político-social, son de particular interés para la administración educativa moderna; y las autoridades universitarias que ya están sensibilizados en la materia, requieren de material teórico-metodológico especializado que les sirva de guía para implantar un sistema de gestión de responsabilidad social al área específica de sus facultades. De lo dicho, en la presente investigación se propone analizar el estado del arte sobre la responsabilidad social universitaria, desarrollando un modelo teórico-metodológico integrador de la responsabilidad social aplicado a las universidades. Para ello, se utilizará una aproximación sistémica enmarcada dentro de una propuesta conceptual y de medición, siendo una universidad privada de Lima (Perú) el contexto de investigación.

En éste sentido, los objetivos de la presente investigación son:

1. Proponer un método sistémico para evaluar la responsabilidad social universitaria.

La responsabilidad social universitaria (RSU) es un tema de investigación relativamente reciente. En América Latina se ha producido importantes aportes y experiencias provenientes de la proyección/extensión universitaria, que se está expandiendo rápidamente, pero de forma desintegrada (en redes organizacionales) y sin una teoría unificada. En los países desarrollados, la RSU se enfoca dentro del marco de la sostenibilidad y de la tercera misión universitaria, enfocada más en el desarrollo. Se han creado indicadores e instrumentos para medir la RSU, pero los reportes de fiabilidad y validez brillan por su ausencia. Por todo lo dicho, la literatura sobre RSU está creciendo significativamente, pero su procedencia dispersa (principalmente documentos institucionales más que artículos científicos) dificulta la discusión académica, por lo que se requiere un análisis conceptual y teórico integrador.

2. Diseñar instrumentos para analizar la gestión que una Universidad de Perú realiza en torno a la responsabilidad social universitaria (RSU) y el nivel de percepción de sus stakeholders internos.

Utilizando el modelo teórico y los indicadores de RSU, se diseñarán dos instrumentos complementarios (lista de chequeo y cuestionario) para analizar la gestión que viene realizando la universidad y cómo puede implementar mejoras. Estos instrumentos serán evaluados en términos de fiabilidad, validez y capacidad diagnóstica.

Por otro lado, en el ámbito de la educación superior, existe una tendencia creciente hacia el interés e investigación en esta área, aunque, por la novedad, aún se limitan a aspectos descriptivos, curriculares y de opinión (Montgomery & Ramus, 2003; Gordon, & Gelardi, 2005; Matten & Moon, 2004).

Algunos autores (Dias, 2008; Dupas, 2005; Vallaey, De La Cruz & Sasia, 2009) sostienen que es peligroso aproximar la RSU desde un enfoque de RSE pues esa responsabilidad queda sometida al criterio de la utilidad y es una medida ajena a los objetivos de la universidad. Por otro lado, Vallaey (2008) sostiene que los principios de la RSE pueden aplicarse a la RSU, solo delimitando las actividades de la misión y ámbitos propios de las universidades. Aunque la universidad no puede ser considerada una organización empresarial o mercantil, no se puede negar también que durante las últimas décadas, las universidades están siendo empujadas a competir en uno de los mercados más dinámicos del siglo XXI, y cuyas inversiones superan los dos mil millones de dólares (De Sousa, 2005). La educación superior de capitales privados ha

aumentado significativamente, y en este contexto competitivo, parece abocada a la mercantilización tanto de sus procesos de gestión como de su actividad docente e investigadora.

Este trabajo se estructura de la siguiente forma. A continuación, se expone el marco conceptual centrándonos en el concepto de RSU, sus dimensiones y su medición. Después se muestra la metodología seguida en el trabajo de investigación. En el siguiente apartado se presentan los principales resultados del estudio. Por último, se plasma la discusión de resultados y las principales conclusiones.

2. Marco conceptual

Aunque en la última década se han creado múltiples organizaciones internacionales y asociaciones universitarias para el desarrollo de la responsabilidad social universitaria, el aporte académico ha estado limitado por la proliferación de documentación política. En efecto, existen diversas investigaciones sobre RSU a nivel internacional que se concentran en evaluar las percepciones de estudiantes y causas sobre este concepto (Matten & Moon, 2004; Ibrahim, Angelidis, & Howard, 2006; Domínguez & López, 2009); otros estudios enfocados en analizar la oferta de cursos de RSE en la currícula de las universidades (Setó-Paimes, Domingo-Vernis, & Rabassa-Figueras, 2011; Castillo, 2010; Holdsworth, Wyborn, Bekessy, & Thomas, 2008; Buchan, Spellerberg, & Blum, 2007; Ciurana & Filho, 2006) y estudios de casos basados en universidades concretas donde existen estrategias de responsabilidad ambiental (Ferrer-Balas, Banas, Hoshikoshi, & Motodoa, 2008; Hammond & Churchman, 2008; Atakan & Eker, 2007).

Existen además, publicaciones dirigidas al compromiso de la universidad con las comunidades socialmente excluidas o comunidades indígenas, donde se plantea el rol de la universidad como conector e inserción de comunidades excluidas a la educación, derechos cívicos, mercado laboral, entre otros (Benneworth, 2013). Se resaltan las acciones de comunicación, colaboración, incorporación de conocimiento y compromisos a largo plazo con estas comunidades (Campbell & Christie, 2008).

2.1. La responsabilidad social universitaria

Hill (2004) menciona que cuando los estudiosos de la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) observan dentro de sus propias organizaciones (las universidades) y evalúan sus propias responsabilidades, la tendencia es a examinar qué tanto enseñan de responsabilidad social, en lugar de investigar el nivel de desempeño y las conductas éticas de sus universidades.

Asimismo, agrega Hill (2004), una consecuencia de este proceder es que las universidades podrían ser acusadas de "charlatanas" en sus intenciones y acciones de responsabilidad, pues enseñan lo que deben hacer las organizaciones, pero ellas no las hacen.

Por eso en los últimos años se han publicado importantes aportes sobre la responsabilidad social de las universidades. La preocupación es significativa y hay todo un movimiento para entender y delimitar cuál debe ser la responsabilidad de la universidad con la sociedad, cómo debe actuar y hasta qué punto ser responsable por sus procesos (Sanje & Senol, 2012). Así por ejemplo, la UNESCO publicó en su serie Educación Superior y Sociedad (2008), un número extraordinario dedicado al análisis de la RSU. También Construye País (2006), en Chile, ha publicado su experiencia nacional en la definición, medición e implementación de RSU (Fernández, Delpiano & De Ferrari, 2006). En España, De la Cuesta, De la Cruz & Rodríguez (2010) han coordinado la obra "Responsabilidad Social Universitaria".

2.2. Delimitación conceptual de la RSU

La diversidad conceptual del término responsabilidad social universitaria (RSU) entre los investigadores y profesionales no es sólo más diversa en comparación al término RSC, sino que también está menos desarrollada. No obstante, se puede observar que existen aspectos claves

que son tomados de la definición de RSC y aplicados en el ámbito universitario. Así, por ejemplo, existe la idea de que la universidad tiene un vínculo inexorable con la sociedad, a la vez que todos sus actos tienen un impacto ya sea positivo o negativo sobre ésta última (Vallaey, 2008). Sin embargo, existen otros autores (Dias, 2008; Dupas, 2005; Vallaey, De La Cruz & Sasia, 2009) para quienes la RSU debe ser radicalmente distinta de la RSC, pues la responsabilidad social practicada por las empresas, incluso las del sector educativo, es un subterfugio que busca aumentar los lucros, una especie de marketing a partir del cual se puede generar "altos dividendos de imagen pública y social", pero incapaces de resolver los graves problemas de exclusión social.

Vallaey, De la Cruz & Sasia (2009) creen que la universidad necesita de un discurso propio sobre responsabilidad, que no solo esté en coherencia con los ejes básicos de la misión universitaria, sino que sirva además de marco de referencia para comprender cuál es la RSU. Por otro lado, según Gaete (2008) es posible justificar la validez e importancia que tiene el concepto de RSC a cualquier tipo de organización y no solo a las empresariales, por lo que las universidades deben aplicarlo en el cumplimiento de su misión, especialmente cuando se ven obligadas a autofinanciar sus actividades.

Desde una visión no antagónica, Vallaey (2008) hace una comparación entre la RSE y la RSU, señalando que en ambas la responsabilidad social consiste en la gestión de impactos de las organizaciones como tales en su entorno humano, social, económico y natural. Entre los modos que se expresaría la RSU se destaca la sensibilidad hacia los problemas sociales directamente vinculados con la función universitaria, así también los compromisos y acciones asumidas para responder ante estas exigencias sociales.

Del análisis de las diferentes propuestas conceptuales analizadas, es posible afirmar que la definición de responsabilidad social universitaria encierra dos conceptos clave. El primero se refiere a cuestiones políticas y el segundo a capacidades.

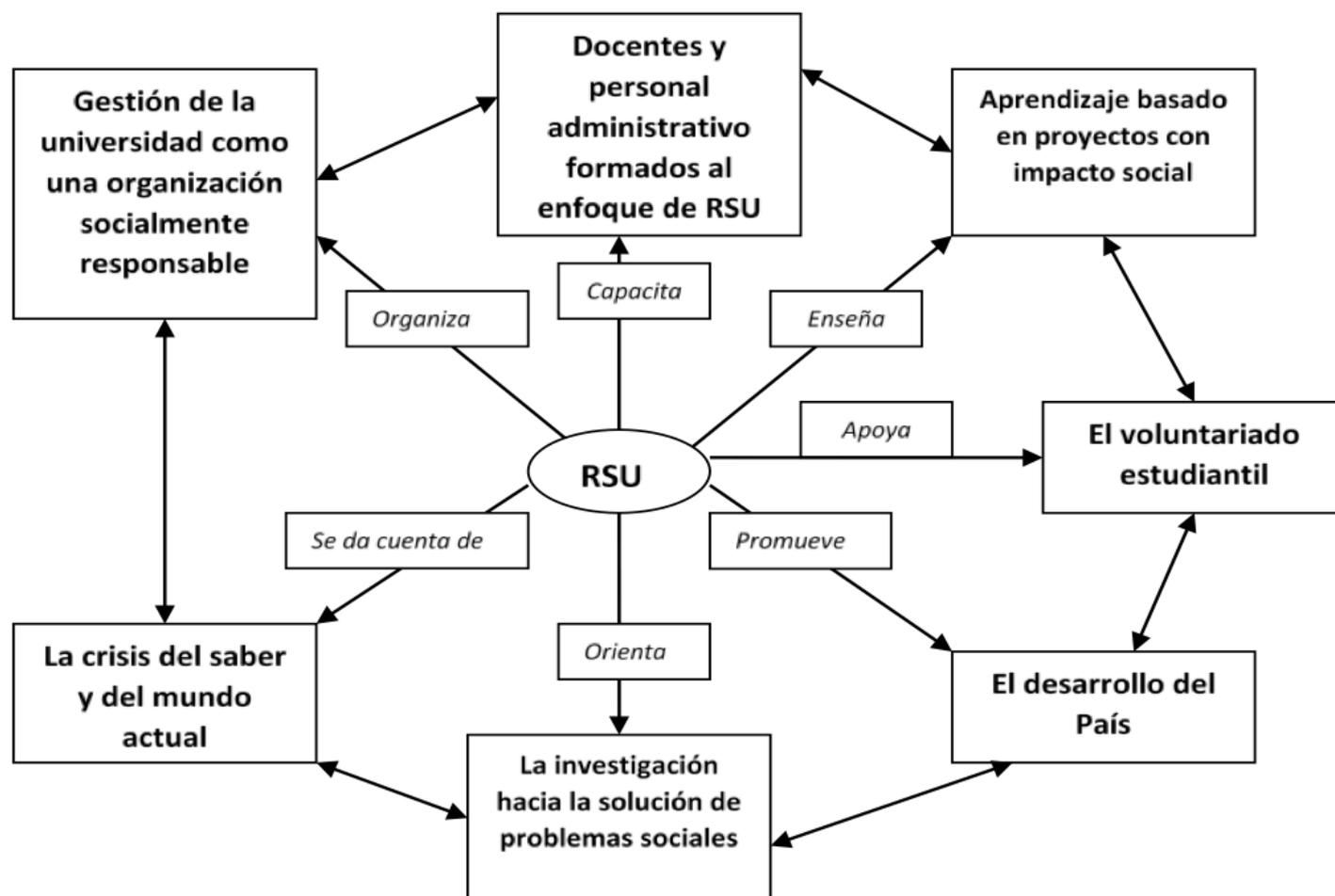
En el primer caso, la RSU sería una política de calidad ética del desempeño de la comunidad universitaria a través de la gestión responsable de los impactos educativos, científicos-epistemológicos, organizacionales y sociales que genera la universidad (Castañeda, Ruíz, Vilorio, Castañeda & Quevedo, 2007).

En el segundo caso, la RSU sería una capacidad que tiene la universidad como institución de difundir y poner en práctica un conjunto de principios y valores, por medio de cuatro procesos claves: gestión, docencia, investigación y extensión (Vallaey, 2008; Bacigalupo, 2008).

En cuanto a las capacidades, debido a la idiosincrasia de la institución universitaria, estas tienen tres funciones tradicionales: investigación, docencia y extensión. Y para su manutención y sostenimiento administrativo desarrolla una actividad esencial: la gestión organizativa. Por eso, una definición exhaustiva de responsabilidad social universitaria contempla los impactos en cada una de estas funciones clave; enfatizando siempre en los principios y valores generales que las sustentan (políticas).

De lo dicho, una definición completa de responsabilidad social universitaria es aquella que involucra los tres aspectos básicos de la cadena de valor de una organización. Muchas definiciones se centran en el fin último de la responsabilidad social, pero olvidan los aspectos de planificación y gestión. Otras definiciones resaltan los aspectos de planificación, pero olvidan los de gestión. Por eso, resulta necesario proponer una definición de RSU que englobe aspectos funcionales (docencia, extensión, investigación, gestión), aspectos transversales (principios y valores generales) y aspectos teleológicos (desarrollo social). A continuación, se presenta un esquema conceptual "constitutivo", donde se incluyen todas las características y elementos anteriormente mencionados.

Se considera que ambas perspectivas son necesarias y que deben constituirse para obtener una definición exhaustiva; pues la universidad tiene políticas a nivel de planificación, y tiene capacidades a nivel de gestión.



En función de las propuestas revisadas (Ej. Gaete, 2008; Vallaey, 2008), a continuación, se presenta un análisis personalizado e integrativo del concepto de RSU en cuatro dimensiones básicas: a) gestión, b) docencia, c) investigación y d) vinculación con la sociedad. Cada una de estas dimensiones a su vez se componen de diversas subdimensiones que se explican en el anexo 1.

2.4. Medición de la RSU

De acuerdo a Hart & Northmore (2010), existen tres problemas frecuentes al medir el compromiso de la universidad con la sociedad: la variedad de enfoques adoptados, la falta de atención en los resultados e impactos y falta de instrumentos y herramientas estandarizadas.

Respecto al desarrollo de enfoques de medición, la Universidad de Brighton, basado en su experiencia, recomienda a las instituciones educativas medir el impacto y cambio que generan las actividades universitarias de compromiso con la sociedad, no sólo las actividades por sí mismas. Además, deben decidir si la medición se realizará a toda la institución o a programas o proyectos específicos.

La selección apropiada de indicadores de medición puede ser más crítico que la misma elección del método, por ello debe asegurarse una relación clara entre los indicadores y sus diferentes niveles. En los programas de evaluación normalmente existen confusiones respecto al uso de indicadores de "entrada o recursos", "salida o productos", "resultados" e "impactos" (Hart & Northmore, 2010).

Los indicadores de entrada miden que recursos ha empleado la universidad para llevar a cabo sus actividades RSU como: dinero, publicidad, número de docentes, personal, estudiantes, ambientes o locales, etc. Los indicadores de salida o producto miden que se ha producido con el uso de los recursos: cursos de capacitación para la creación de empresas, tutorías, publicaciones, etc. Los resultados son los cambios, beneficios o efectos producidos por las salidas o productos (Cupitt & Ellis, 2007), por ejemplo, el incremento de microempresas en la comunidad cercana. Finalmente, los impactos son los efectos a largo plazo, después de haber logrado una serie de resultados, por ejemplo, la reducción de niveles de pobreza en la comunidad.

Algunas universidades han tratado de cuantificar las actividades de compromiso con la comunidad a través de su valor económico; es decir los costos por el tiempo de los participantes. Primero calculan el tiempo que el personal y los docentes utilizan en las actividades de compromiso con la comunidad, y luego es multiplicado por el salario promedio por hora (Universidad Edith Cowan, 2011).

Utilizando como base las dimensiones presentadas y en concordancia con la definición desarrollada, se propone las sub dimensiones respectivas, así como los instrumentos de RSE que pueden servir de fundamento para obtener los indicadores aplicables a la RSU.

Así, en la siguiente tabla se presentan los indicadores aplicables a la RSU que servirán para el desarrollo de los instrumentos de medición. Estos indicadores están basados en diversas normas y propuestas de instrumentos de otros autores (Vallaey, 2008), pero han sido modificadas en su presentación y redacción, excluyéndose aquellos ítems que son inapropiados o descontextualizados de la realidad peruana o aquellos que son confusos, ambiguos o que encierran más de una idea.

Vallaey (2008) ha propuesto una lista de indicadores en un instrumento de medición general. Sin embargo, no ha reportado valores de fiabilidad o validez del mismo. En paréntesis se menciona la fuente original de cada indicador, sin embargo, debe advertirse que la redacción y contenido de la mayoría de ítems han sido modificados considerando su adecuación cultural y la adaptación semántica.

Como se ha observado, la complejidad de los indicadores evoluciona conforme a las dimensiones y sub dimensiones que la universidad adopta en sus actividades de RSU. Por ello, se propone desarrollar los indicadores de RSU de acuerdo a los niveles de crecimiento de la universidad (ver figura 3).

Figura 3. Ciclo de evolución de la Responsabilidad Social Universitaria. Fuente Elaboración Propia



2.5. Planteamiento de proposiciones

Producto de la revisión del estado del arte sobre la responsabilidad social universitaria, es posible plantear tres proposiciones de investigación.

1. Medición: "Se puede evaluar la responsabilidad social universitaria utilizando instrumentos, tanto cualitativos como cuantitativos, que contemplen las cinco dimensiones: gestión administrativa, gestión medioambiental, extensión, docencia e investigación". Esta primera proposición se desprende de la delimitación conceptual de la RSU desarrollada

2. Congruencia: "Los resultados obtenidos usando instrumentos paralelos –cualitativos y cuantitativos- no tienen diferencias significativas, pues son congruentes". La RSU es un constructo multidimensional que requiere mediciones cruzadas provenientes de varias fuentes. Por eso se necesita diseñar instrumentos cualitativos (listas de verificación) como instrumentos cuantitativos (cuestionarios). Al usarse las mismas dimensiones e indicadores, los resultados obtenidos con cada instrumento deberían ser coherentes y llegar a conclusiones semejantes.

3. Contexto: "Cuando no existe una política unificada de RSU, los niveles de las cinco dimensiones variarán según las carreras profesionales y los stakeholder internos". Es muy probable que las dimensiones de RSU propuestas varíen dependiendo de algunos factores internos de cada universidad, como la gestión de cada facultad o la percepción de estudiantes, profesores o administrativos.

3. Metodología

En este trabajo, en primer lugar, se usa una aproximación cualitativa para obtener información detallada sobre las diversas acciones y gestiones de RSU que viene realizando la universidad. Esta información procederá tanto desde informantes clave como del análisis del contenido de documentos de gestión públicamente accesibles (memorias institucionales, reportes de gestión, boletines informativos), así como de la revisión de la página web de la universidad (www.usmp.edu.pe). En segundo lugar, se usa una aproximación cuantitativa para obtener información estadística sobre el nivel de exposición que tienen los stakeholders internos (estudiantes, profesores, administrativos) a las diversas actividades de RSU que se vienen realizando en la institución. Esta información es obtenida de la aplicación de la encuesta propuesta para medir la RSU aplicada a estos grupos de interés. Tanto en la aproximación cualitativa como la cuantitativa, se usaron instrumentos equivalentes para que la información pueda ser comparable. Además, se espera obtener, con la data cuantitativa, evidencias de fiabilidad y validez de los instrumentos, para validar los instrumentos de medida de la RSU propuestos.

Para analizar la situación de la RSU de la Universidad de San Martín de Porres. Se escogió esta universidad por su importancia en Perú y por los contactos personales que una de las autoras tiene en la misma, ya que el estudio exigía un máximo apoyo por parte de sus autoridades. Se trabajó con dos muestras: 1) autoridades y directivos de la universidad y 2) estudiantes, docentes y personal administrativo de la universidad.

La primera muestra estuvo constituida por autoridades y directivos de la universidad y responsables de las oficinas directa o indirectamente relacionada con las dimensiones de la RSU, para que proporcionaran información según la lista de chequeo utilizando los indicadores de RSU propuestos. Debido a que cada facultad tiene una administración académica bastante desconcentrada, se requirió entrevistar también a autoridades de cada facultad, entre directores de institutos de investigación, oficinas de proyección y extensión universitaria, departamento académico, oficinas de relaciones internacionales, entre otros. Para complementar la información obtenida, se revisaron las memorias institucionales de los años 2010 al 2014, la página web de la institución y de cada una de sus oficinas y facultades. Por la naturaleza idiosincrática de la situación y por la disponibilidad y consentimiento de cada autoridad, se trabajó con una muestra intencional, obteniendo la participación de 16 entrevistados.

La segunda muestra está constituida por un grupo representativo de estudiantes, docentes y

personal administrativo, a quienes se les aplicó el cuestionario estructurado diseñado utilizando los indicadores de RSU. Se utilizó un muestreo aleatorio simple. Así se obtuvo un total de 1500 encuestados, de los cuales 1121 eran estudiantes (nivel de confianza 97%, error de muestreo 3%, $p=q=0.5$), 306 profesores (nivel de confianza 97%, error de muestreo 6%, $p=q=0.5$) y 73 personal administrativo (nivel de confianza 95%, error de muestreo 9%, $p=q=0.5$). En general, el 60.7% son mujeres y el 39.3% son hombres. La edad de los entrevistados oscila entre 16 y 72 años de edad. El promedio de edad de los estudiantes es de 19.86 años (D.E.=2.88), de los profesores es de 49.33 (D.E.=9.6) y de los administrativos es de 35 años (D.E.=10.9).

Se han utilizado los dos instrumentos de investigación propuestos: 1) una lista de chequeo de formato estructurado (ver anexo 1) y 2) un cuestionario auto-aplicado de escala Likert (ver anexo 2). Ambos instrumentos han sido diseñados para evaluar las acciones de responsabilidad social universitaria, considerando las dimensiones e indicadores del concepto.

En el caso de la lista de chequeo, se usó un formato ternario de respuesta por cada uno de ítems, utilizando la analogía del semáforo: rojo (si no se cumple el ítem), amarillo (si hay iniciativas interesantes pero aún desconexas y poco articuladas al sistema organizacional) y verde (si se cumple con el ítem o se está en proceso por una vía articulada al sistema). Luego, se realiza una agregación de los colores por cada dimensión. Se divide cada color por el total de ítems de cada dimensión y se obtiene el porcentaje del color.

En el caso del cuestionario estructurado, se obtuvieron 39 ítems, presentados como afirmaciones de lo que la universidad realiza en cuanto a RSU. Se pregunta al encuestado su nivel de exposición ante tal actividad en un rango escalado tipo Likert de 5 puntos. Como son tres grupos distintos (profesores, estudiantes, administrativos), se diseñaron tres escalas paralelas con ítems que se adecuan a las características de cada grupo.

4. Resultados

4.1. Fiabilidad y validez de las escalas

Para analizar la fiabilidad del cuestionario se utiliza el Coeficiente Alfa de Cronbach, el cual es un estadístico para estimar la consistencia interna del instrumento, es decir mide hasta qué punto las respuestas de los ítems son lo suficientemente coherentes (Nunally y otros, 1995). En general, la fiabilidad por consistencia interna para toda la escala de 39 ítems es de Alfa=0.954, con un promedio de correlaciones entre ítems de 0.35. El valor Alfa de Cronbach es alto (Alfa>0.8) para todas las dimensiones del cuestionario de RSU. El análisis individual de los ítems, en cada caso, evidencia que el cuestionario es fiable en su aplicación tanto para estudiantes, profesores como para colaboradores. La dimensión Extensión tiene niveles de consistencia interna altos, con valores Alfa de Cronbach entre 0.842 para los colaboradores y 0.851 para los estudiantes. La dimensión Investigación tiene niveles de consistencia interna altos, con valores Alfa de Cronbach entre 0.855 para los profesores y 0.913 para los colaboradores. La dimensión Docencia tiene niveles de consistencia interna también altos, con valores Alfa de Cronbach entre 0.834 para los profesores y 0.868 para los colaboradores. La dimensión Gestión Organizacional tiene niveles de consistencia interna altos, con valores Alfa de Cronbach entre 0.830 para los profesores y 0.872 para los colaboradores. Finalmente, la dimensión Gestión Organizacional tiene niveles de consistencia interna altos, con valores Alfa de Cronbach entre 0.822 para los colaboradores y 0.876 para los estudiantes.

Se usará el Análisis Factorial Exploratorio para identificar su estructura factorial, y analizar los factores latentes detrás de cada ítem. Utilizando el procedimiento de extracción de Componentes principales, el criterio de Autovalores mayores a la unidad, y una rotación Promax (porque se asume que los factores están relacionados), se encuentra una solución de seis componentes que explica el 59.5% de la varianza explicada. El componente 1 agrupa a los ítems de la dimensión Investigación (I), explicando el 36.86% de la varianza. El componente 2 agrupa a los ítems de la dimensión Gestión Ambiental (GA), explicando el 8.21% de la

varianza. El componente 3 y 6 agrupan a los ítems de la dimensión Extensión (E) explicando el 8.08% de la varianza. El componente 4 agrupa a los ítems de la dimensión Gestión Organizativa (GO) explicando el 3.45% de la varianza. Finalmente, el componente 5 agrupa a los ítems de la dimensión Docencia (D) explicando el 2.9% de la varianza. El 82% de los ítems de la escala ha coincidido en su correspondencia con cada dimensión planteada en la teoría. Solo 18% discrepa, pero la discrepancia está explicada por la misma teoría (dimensiones correlacionadas) y no es producto del azar.

Las cinco dimensiones de RSU cuentan con 17 subdimensiones. Se realiza el mismo análisis precedente para analizar la estructura factorial ahora desde las subdimensiones, utilizando el procedimiento de extracción de Componentes principales, se encuentra una solución de tres componentes que explica el 63.77% de la varianza explicada. El componente 1 agrupa a las subdimensiones de la dimensión Investigación (I) y Extensión (E), explicando el 46.26% de la varianza. El componente 2 agrupa a las subdimensiones de la dimensión Gestión Ambiental (GA) y Gestión Organizativa (GO), explicando el 10.8% de la varianza. El componente 3 agrupa a las subdimensiones de la dimensión Docencia (D) e Investigación (I) explicando el 6.7% de la varianza. Se observa que, en correspondencia con la solución anterior, los ítems discriminar claramente entre las funciones básicas de gestión, docencia e investigación-extensión.

Debido a que los componentes están correlacionados, puede que se existan problemas de multicolinealidad y cargas cruzadas que pueden comprometer la validez discriminante y la validez convergente de las dimensiones. Para analizar estas dos propiedades se controlará el error de medida mediante las ecuaciones estructurales usando Mínimos Cuadrados Parciales (PLS). Con la técnica de ecuaciones estructurales PLS se evalúa el modelo de medida, el cual implica el análisis de fiabilidad de cada dimensión, el análisis de la varianza extraída media (AVE) y la validez discriminante. En un modelo PLS, la fiabilidad individual de las subdimensiones puede ser valorada mediante las cargas entre cada indicador y su dimensión, aceptando como fiable aquellas cargas superiores a 0.7. Otra medida usada para evaluar el ajuste del modelo es la varianza extraída media (AVE) que proporciona la cantidad de varianza que una dimensión obtiene de sus indicadores con relación a la varianza del error. Un buen ajuste exige valores superiores al 50% (0.5). Con el PLS también se puede obtener también el Análisis de Fiabilidad Compuesta que es una medida más precisa de consistencia interna, aplicada en indicadores reflectivos y no asume la equivalencia entre las medidas. Los expertos recomiendan un mínimo de 0.7 como nivel aceptable de Fiabilidad Compuesta (Richter, Cepeda, Roldán & Ringle, 2015). Se obtiene una solución de con buen ajuste de los resultados (SRMR=0.055). Las subdimensiones de la RSU corresponden con cada una de las dimensiones, con cargas factoriales superiores al límite recomendado de 0.707, pues casi todos están cercanos a 0.8, salvo la subdimensión "Vigilancia ética de la investigación" que tiene una carga factorial de 0.693, pero que –por ahora- puede ser obviado por ser el primer estudio con este instrumento, y no se busca forzar el modelo sin antes probarlo en nuevas muestras. Además, la carga factorial está al límite del punto de corte (0.707). En general, estos primeros resultados confirman los resultados obtenidos en la validez del instrumento utilizando el Análisis Factorial Exploratorio.

Para analizar la validez discriminante de las dimensiones, se utiliza el criterio de Fornell-Larcker donde el promedio de varianza extraída (AVE) ha de ser mayor que las correlaciones que presentan con el resto de dimensiones. Esta condición plantea que si un constructo está más correlacionado con otro constructo que con sus propios indicadores, existe la posibilidad de que los constructos no sean conceptualmente diferentes (Chin, 2010). En la tabla 1 se observa que se cumple con el criterio de Fornell-Larcker, pues en todas las dimensiones el promedio de la varianza extraída es mayor para cada constructo (diagonales entre paréntesis) que para su relación con los demás.

Tabla 1. Matriz de validez discriminante y convergente usando PLS de las dimensiones de RSU

	<i>Docencia</i>	<i>Extensión</i>	<i>Gest-Admin</i>	<i>Gest-</i>	<i>Investigación</i>

				Amb	
Docencia	(0.840)				
Extensión	0.470	(0.842)			
Gestión administrativa (Gest-Admin)	0.689	0.460	(0.809)		
Gestión medioambiental (Gest-Amb)	0.552	0.448	0.697	(0.897)	
Investigación	0.604	0.751	0.558	0.533	(0.803)
Varianza Explicada Promedio (AVE)	0.706	0.709	0.654	0.805	0.645
Fiabilidad Compuesta	0.878	0.880	0.883	0.892	0.900

En cuanto a la validez convergente, la penúltima fila de la Tabla 2 muestra que la varianza explicada promedio (AVE) es superior al 64% en todas las dimensiones, muy por encima del mínimo esperado (50%).

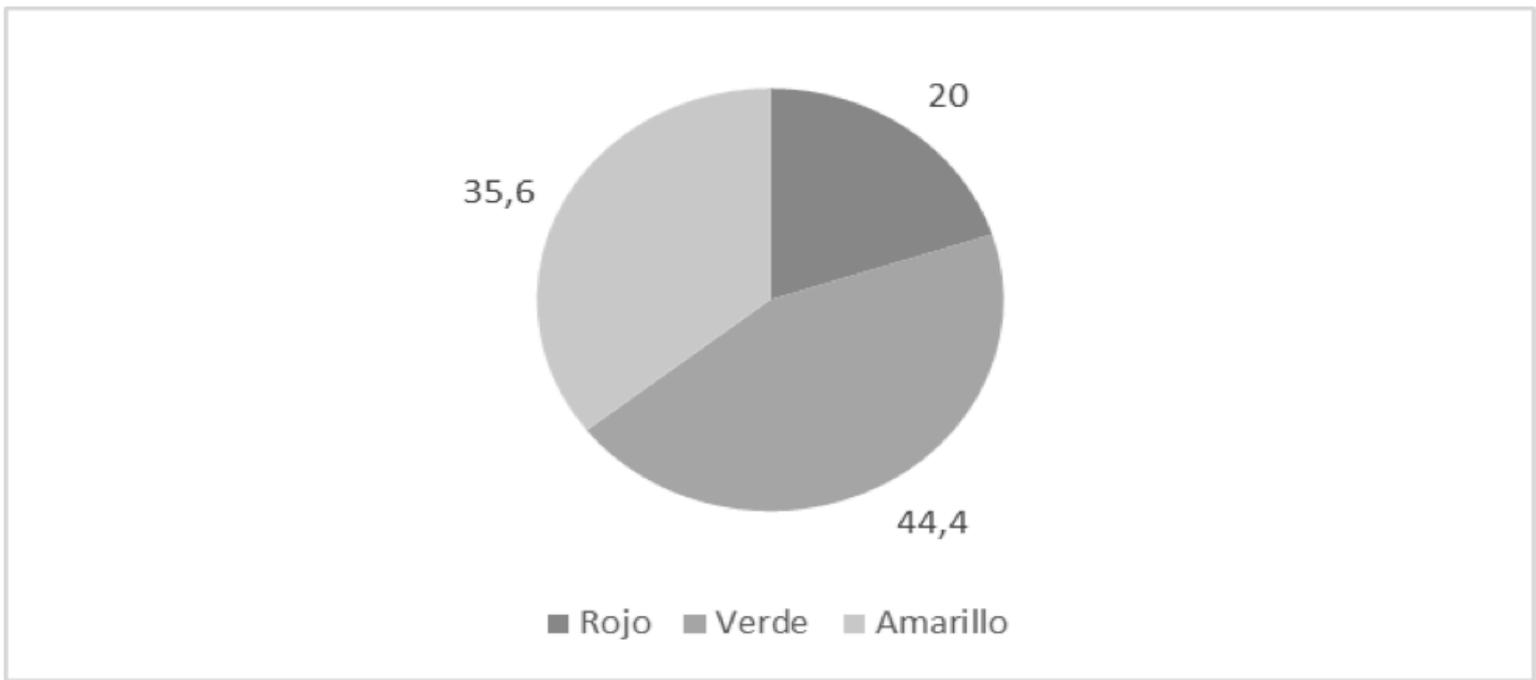
Finalmente, los valores de fiabilidad compuesta presentes en la última fila de la Tabla 2, confirman los análisis obtenidos previamente con el Alfa de Cronbach, pues las cinco dimensiones de RSU tienen una consistencia interna superiores a 0.8, todos superiores al mínimo esperado de 0.7.

Con los resultados obtenidos se ha verificado la proposición 1 planteada: "Se puede evaluar la responsabilidad social universitaria utilizando instrumentos, tanto cualitativos como cuantitativos, que contemplen las cinco dimensiones: gestión administrativa, gestión medioambiental, extensión, docencia e investigación". En efecto, se ha encontrado que la propuesta de cinco dimensiones de RSU es válida, considerando las 17 subdimensiones que la componen. Altos niveles de validez convergente y discriminante, así como altos niveles de consistencia interna, evidencian que las dimensiones propuestas tienen respaldo empírico.

4.2. Estudio cualitativo

En la Figura 4 se presenta el porcentaje de indicadores globales de RSU (n=90 ítems) según su nivel de cumplimiento para la universidad evaluada. Se observa que, en general, la Universidad de San Martín de Porres es una institución que ha avanzado bastante en sus actividades de responsabilidad social universitaria, pues solo el 20% de sus indicadores están en "rojo", es decir, incumplidos o deficientes. La mayoría (44.4%) cumple con los estándares previstos y hay 35.6% de ítems que representa a iniciativas positivas de RS pero que aún necesitan articularse institucionalmente.

Figura 4. Porcentaje de indicadores de RSU según su nivel de cumplimiento



En la Figura 5 se presenta el porcentaje de indicadores de las dimensiones de RSU según su nivel de cumplimiento. Se observa que las dimensiones de Gestión Organizacional y Docencia son las que más ítems de cumplimiento de RSU han conseguido (entre 46.2% y 59.5% de los ítems), a diferencia de las otras dimensiones. Por el contrario, las dimensiones de Gestión Ambiental, Extensión e Investigación son las que más vacíos tienen en los ítems de RSU (cifras en rojo).

Figura 5. Porcentaje de indicadores de las dimensiones de RSU según su nivel de cumplimiento



4.3. Estudio cuantitativo

En líneas generales, de los resultados obtenidos se observa que el impacto de las actividades de RSU en los stakeholders internos, según la frecuencia que interactúan con ellas, es 37.2%. En sentido contrario, el 31.6% aún tienen escasas interacciones con las actividades de RSU y otro 31.19% ninguna interacción, pues las desconoce por completo.

Son 7 indicadores de RSU que no están teniendo ningún impacto o presencia en las actividades cotidianas del 48% de los stakeholders internos y que resultan ser críticos:

- Extensión: Mantiene convenios con actores clave del desarrollo social (Estado, ONGs, Organismos Internacionales, empresas). Participa de redes, comités o mesas de trabajo sobre

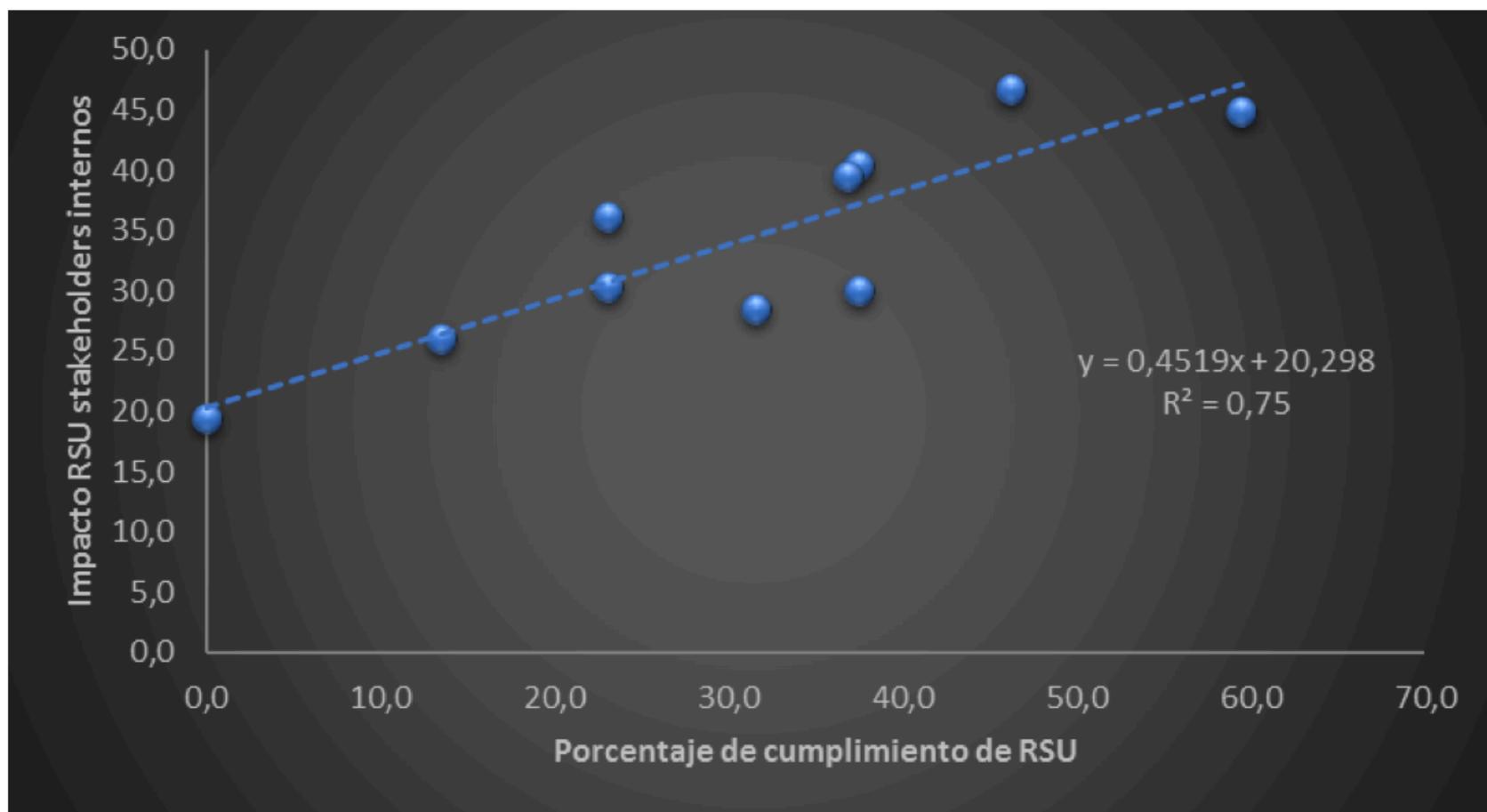
temas de desarrollo a nivel local, nacional, internacional. Participa activamente en la discusión de problemas comunitarios con agentes clave. Existe una política explícita para atender grupos poco representados o marginados (Ej. Población indígena, minoría racial, personas con discapacidad física o mental, padres de familia mayores de 45 años, personas con VIH, ex convictos, etc.)

- Investigación: Establece alianzas y sinergias con otros actores (Ej. Gobierno, empresas, comunidades) para elaborar líneas de investigación adecuadas a los requerimientos sociales.
- Gestión Ambiental: Posee una oficina o personal responsable de los asuntos medioambientales. Publica un balance anual sobre su desempeño medioambiental.

Para probar la proposición 2, se correlacionan los porcentajes de cumplimiento de RSU (porcentajes de valores rojo y verde organizados por las cinco dimensiones de RSU) obtenidos con la lista de verificación y, el impacto RSU de los stakeholders internos, considerando la frecuencia de interacción "nunca" y la suma de "siempre" con "muchas veces", organizadas por las cinco dimensiones de RSU.

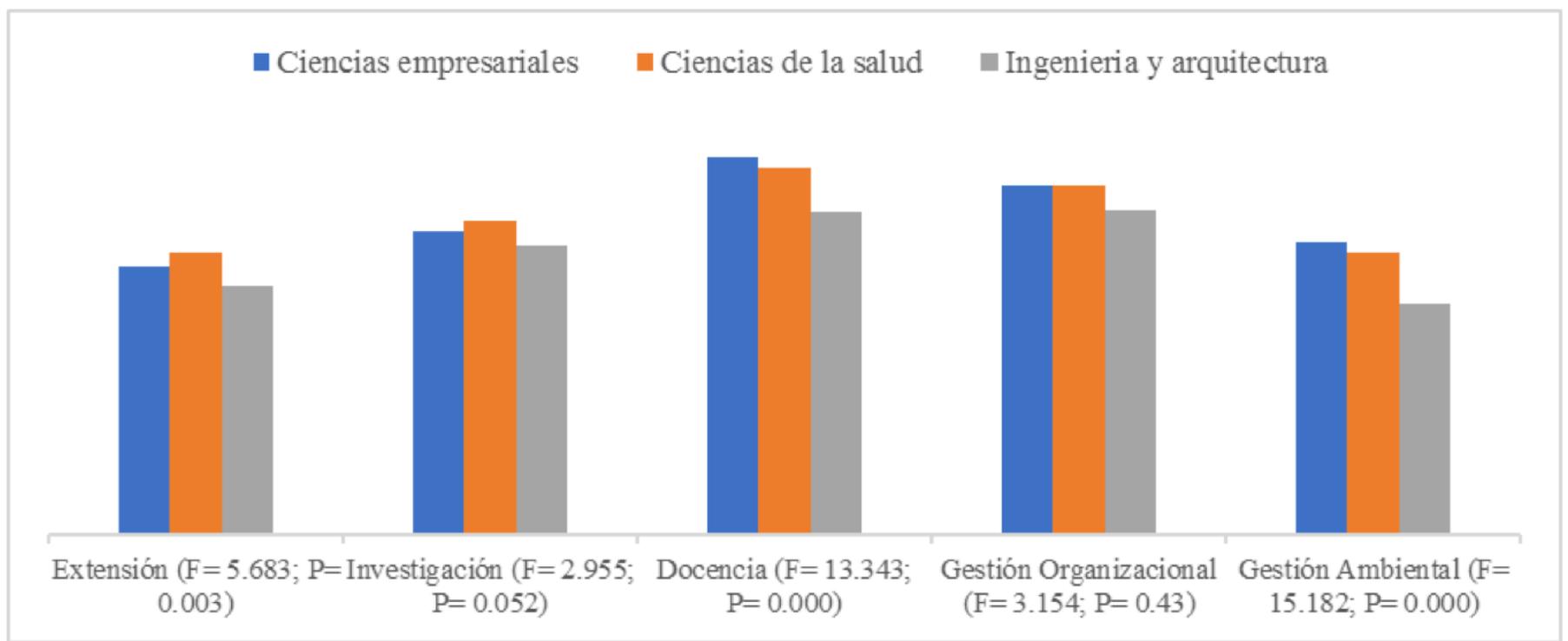
En la Figura 6 se observa la correlación entre los resultados obtenidos con los dos instrumentos, siendo que ambos comparten el 75% de la varianza explicada ($R^2=0.75$), al converger los resultados por dimensiones. Se verifica, entonces, la proposición 2.

Figura 6. Relación entre el Porcentaje de cumplimiento de indicadores de RSU (lista de chequeo) con el impacto de RSU en los stakeholders internos (cuestionario)



Para probar la proposición 3 se compara la diferencia de promedios entre las dimensiones de RSU, según facultad y stakeholder interno. La comparación se realiza mediante el Análisis de Varianza de un factor (ANOVA), y se realizan las pruebas de comparación pareada post-hoc usando el HSD (Honestly-significant-difference) de Tukey. En la Figura 7 se observa, en efecto, que existen algunas diferencias por facultades, en casi todas las dimensiones, salvo en Gestión Organizacional. Las diferencias más significativas provienen de las dimensiones de Gestión Ambiental, Docencia y Extensión.

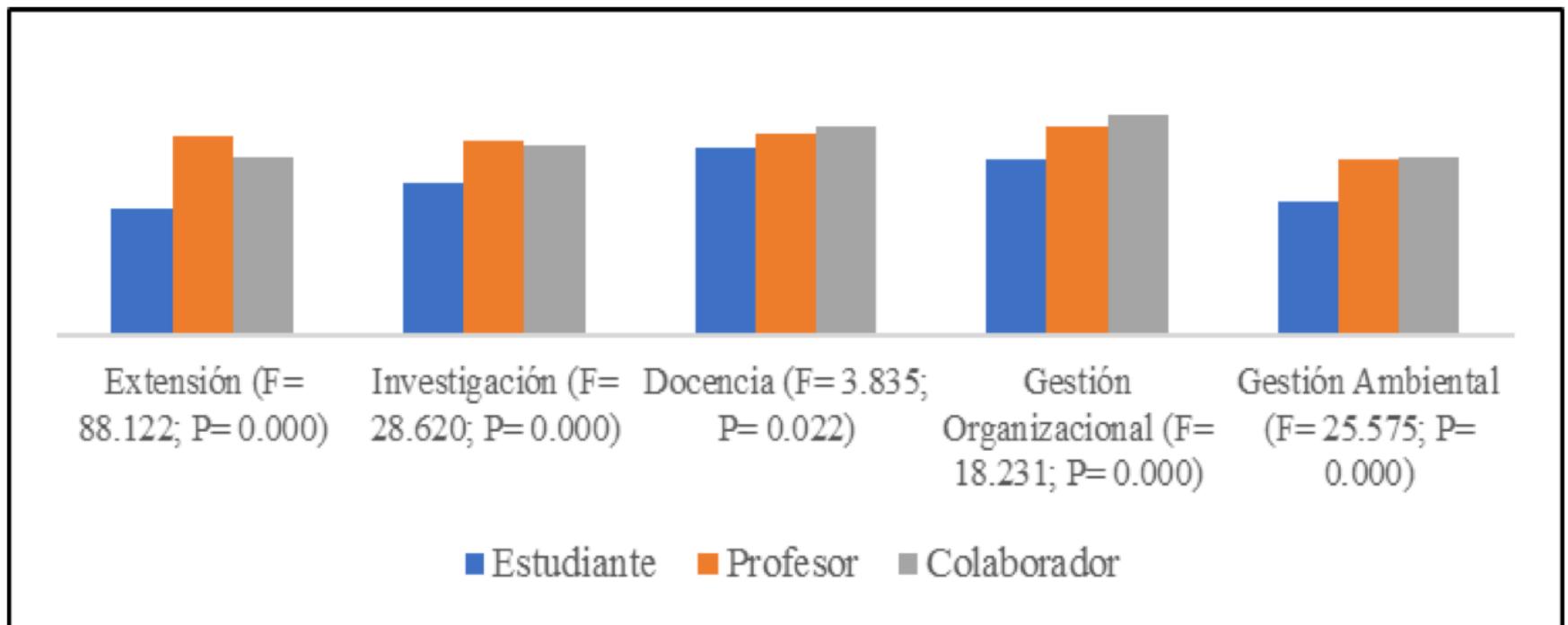
Figura 7. Comparación de medias en las dimensiones de RSU según facultades



Tal como se muestra en el anexo 3, las facultades de ciencias de la salud tienen mayor impacto de RSU en las actividades de Extensión ($p < 0.01$) e Investigación ($p < 0.5$) cuando se la compara con Ingenierías; mientras que Ciencias empresariales –en conjunto con Ciencias de la Salud– tienen mayor impacto en Docencia ($p < 0.001$) y Gestión Ambiental ($p < 0.001$).

Por otro lado, considerando el tipo de stakeholder interno, los estudiantes son los que tienen menos frecuencia de interacción con las actividades de RSU, en todas las dimensiones (ver Figura 8).

Figura 8. Comparación de medias en las dimensiones de Responsabilidad Social Universitaria según stakeholder interno.



Tal como se muestra en el anexo 4, los estudiantes reportan menor impacto de las actividades de RSU, comparado con los profesores y administrativos, en la dimensión de Extensión ($p < 0.001$), Investigación ($p < 0.001$), Docencia ($p < 0.001$), Gestión organizacional ($p < 0.001$) y gestión medioambiental ($p < 0.001$).

5. Discusión y conclusiones

La medición o evaluación de la RSU es un tema complejo (Narasimharao & Nair, 2010). El concepto es amplio y multidimensional así que se requiere más de un instrumento para una evaluación real (Hart & Northmore, 2010). En primer lugar, es necesario usar una aproximación

cualitativa para obtener información detallada sobre las diversas acciones y gestiones de RSU que viene realizado la universidad. Esta información procede tanto desde informantes clave como del análisis del contenido de documentos de gestión públicamente accesibles (memorias institucionales, reportes de gestión, boletines informativos) así como de la revisión de su página web (www.usmp.edu.pe). En segundo lugar, se requiere usar también una aproximación cuantitativa para obtener información estadística sobre el nivel de exposición que tienen los stakeholders internos (estudiantes, profesores, administrativos) o externos a las diversas actividades de RSU que se vienen realizando en la institución. Esta información es obtenida de la aplicación de una encuesta estructurada aplicada a estos grupos de interés. Tanto en la aproximación cualitativa como la cuantitativa, se requiere usar instrumentos equivalentes para que la información pueda ser comparable.

En la presente investigación se han diseñado dos instrumentos complementarios para medir la RSU, ambos basados del desarrollo conceptual y teórico previamente desarrollado. Así, sobre la base de la Teoría de los Impactos de la RSU y la sostenibilidad ambiental, se han diseñado dos instrumentos que miden las cinco dimensiones de la RSU: gestión organizativa, gestión ambiental, docencia, investigación y extensión. Estas se dividen a la vez en 17 subdimensiones: relación con actores sociales, accesibilidad social de la universidad, educación para el desarrollo, producción y pertinencia social del conocimiento, interdisciplinariedad, democratización del conocimiento, vinculación entre investigación y formación, vigilancia ética de la ciencia, promoción de la iniciativa y la crítica, estructura pedagógica con contenidos de RSU, educación ambiental, equidad remunerativa, principios éticos, comunicación interna responsable, capacitación del personal, marketing responsable y gestión medio ambiental.

Al respecto, es importante recalcar que a diferencia de otros estudios cuantitativos previos (Ej. Lenuta et al., 2014; Baraibar & Luna, 2012) o de estudios cualitativos centrados en entrevistas y revisión documental (Sanje & Senol, 2012; Asemah et al., 2013; Alzyoud & Bani-Hani, 2015) esta investigación sí reporta la dimensión conceptual, subdimensiones e indicadores que nutren cada ítem. Ello es conveniente por cuanto puede hacer comparable los estudios, al tener variables definidas a nivel operacional.

Para probar la calidad del instrumento diseñado, se ha encuestado a una muestra representativa de 1,500 stakeholders internos (estudiantes, profesores y administrativos) de una universidad privada peruana.

En el caso de la validez del instrumento de medición de RSU desde la vía cualitativa, éste se ha obtenido de la correlación de resultados con el cuestionario cuantitativo. En efecto, se ha encontrado que ambos instrumentos obtienen resultados semejantes (75% de varianza común) y que ambos son de fácil aplicación bajo un enfoque complementario.

El método de calificación ordinal, usando la analogía del semáforo en la lista de verificación de RSU, resulta muy útil bajo un enfoque de gestión, por cuanto permite identificar las acciones de RSU exitosas de aquellas que requieren atención o aquellas iniciativas prometedoras pero que corren riesgo de desaparecer porque aún no se ha institucionalizado. Esta forma de trabajo, que se nutre de revisión documental y entrevistas, puede resultar conveniente para las agencias de acreditación universitaria. Esto se torna relativamente significativo por cuanto en muchos países se exige la inclusión de las dimensiones de RSU en los sistemas de autoevaluación, evaluación y acreditación universitaria. Existe entonces una gran oportunidad de contribuir a la práctica y a la promoción de la RSU en todo el sistema universitario latinoamericano.

Además, se han contrastado las tres proposiciones planteadas. En primer lugar, respecto a la medición se demuestra que la propuesta para medir la RSU cumple los estándares de validez y fiabilidad que debe cumplir una escala, que contempla las cinco dimensiones: gestión administrativa, gestión medioambiental, extensión, docencia e investigación.

En segundo lugar, se ha demostrado la congruencia de resultado usando instrumentos cualitativos y cuantitativos. Como ya se ha comentado la RSU es un constructo

multidimensional que requiere mediciones cruzadas provenientes de varias fuentes.

Por último, se ha confirmado que la RSU tiene diversas percepciones según quien las evalúe sean estudiantes, profesores, administrativos o incluso según la facultad o área de conocimiento analizado.

Como todo trabajo de investigación nos encontramos con limitaciones que nos marcan futuras líneas de investigación. El estudio no ha incluido stakeholders internos de postgrado, solo de pregrado. Aunque es muy poco probable que la ausencia de estos grupos muestrales desvirtúen los resultados obtenidos, se requiere que en futuras investigaciones se contemple todo el universo institucional, para una generalización más precisa. Otra limitación importante es que el análisis de fiabilidad y validez se ha realizado solo con stakeholders internos. Por limitaciones logísticas, no se ha incluido una muestra representativa de stakeholders externos de la universidad, tales como empleadores, empresas proveedoras, gobierno, municipalidades, sociedad civil y otras entidades y personas que tengan vinculación directa o indirecta con la universidad. De lo dicho, emerge la necesidad de replicar esta investigación en otras universidades.

Referencias bibliográficas

- Asemah, E., Okpanachi, R. & Olumuji, E. (2013). Universities and Corporate Social Responsibility Performance: An implosion of the Reality. *African Research Review*, 7(4), 195-224.
- Alzyoud, K. & Bani-Hani, S. (2015). Social Responsibility in higher education institutions: Application case from the Middle East. *European Scientific Journal*, 11(8), 122-129.
- Atakan, S., & Eker, T. (2007). Corporate Identity of a Socially Responsible University - A Case from the Turkish Higher Education Sector. *Journal of Business Ethics*, 76, 55-68.
- Bacigalupo, L. (2008). La responsabilidad de la universidad en el proyecto de construcción de una sociedad. *Educación Superior y Sociedad*, 13(2), 53-61.
- Baraibar Diez, E., & Luna Sotorrío, L. (2012). The influence of transparency of university social responsibility in the creation of reputation. *Regional and Sectoral Economic Studies*, 12(3), 21-30.
- Benneworth, P. (2013). *University Engagement with Socially Excluded Communities*. Netherlands: Springer.
- Buchan, G., Spellerberg, I., & Blum, W. (2007). Education for Sustainability. Developing a postgraduate-level subject with and international perspective. *International Journal of Sustainability in Higher Education*, 8(1), 4-15.
- Campbell, M., & Christie, M. (2008). *Indigenous Community Engagement*. Casuarina, Australia: Charles Darwin University, Office of the Pro Vice-Chancellor Community and Access.
- Carroll, A. (1999). Corporate social responsibility and society. *Chicago*. 38, 268-295.
- Castañeda, G., Ruíz, M., Vilorio, O., Castañeda, R. & Quevedo, A. (2007). El rol de las universidades en el contexto de la responsabilidad social empresarial. *Revista Negotium Ciencias Empresariales*, 3(8): 100-132.
- Castillo, I. (2010). *Una aproximación al estado de la RSE en la enseñanza de España*. Madrid: Club de Excelencia en Sostenibilidad, Ministerio de Trabajo e Inmigración, CEMEX España.
- Chin, W. W. (2010). How to write up and report PLS analyses. In *Handbook of partial least squares* (pp. 655-690). Springer Berlin Heidelberg.
- Ciurana, G., & Filho, W. (2006). Education for sustainability in university studies. Experiences from a project involving European and Latin American universities. *International Journal of Sustainability in Higher Education*, 7(1), 81-93.
- Chin, W. W. (2010). How to write up and report PLS analyses. In *Handbook of partial least*

squares (pp. 655-690). Springer Berlin Heidelberg.

Cupitt, S., & Ellis, J. (2007). *Your project and its outcomes*. Londres: Charities Evaluation Services.

De la Cuesta, M., De la Cruz, C., & Rodríguez, J. (2010). *Responsabilidad Social Universitaria*. Madrid: Netbiblo.

De Sousa, B. (2005). *La universidad en el siglo XXI para una reforma democrática y emancipadora de la universidad*. México D.F: Universidad Nacional Autónoma de México.

Dias, J. (2008). *Calidad, Pertinencia y Relevancia: relación con el resto del sistema y la sociedad, responsabilidad social de la educación superior*. En A. Gazzola, & S. Pires, *Hacia una política regional de aseguramiento de la calidad en educación superior para América Latina y el Caribe*. Caracas: UNESCO-IESALC.

Domínguez, M., & López, E. (2009). *Estudiantes universitarios opinan sobre la responsabilidad social universitaria*. *Humanismo y Trabajo Social*, 8, 223-246.

Dupas, G. (2005). *Atores e poderes na nova ordem global. Assimetrias, instabilidades e imperativos de legitimação*. São Paulo: Editora UNESP.

Fernández, C., Delpiano, C., & De Ferrari, J. (2006). *Responsabilidad Social Universitaria una manera de ser universidad. Teoría y práctica en la experiencia chilena*. Santiago de Chile: Proyecto Universidad Construye País & Corporación Participa.

Ferrer-Balas, A., Banas, D., Hoshikoshi, M., & Motodoa, O. (2008). *An international comparative analysis of Sustainability Transformation across seven Universities*. *International Journal of Sustainability in Higher Education*, 9(3), 295-316.

Gaete, R. (2008). *La responsabilidad social universitaria en el modelo de apertura de sedes regionales: el caso de la ciudad de Antofagasta*. *Perfiles educativos*, 30(120): 94-127.

Gordon, I., & Gelardi, M. (2005). *Factors That Affect Understanding of Social Responsibility Accounting*. *Canadian Accounting Perspectives*, 4(1), 31-59.

Hammond, C., & Churchman, D. (2008). *Sustaining academic life: A case for applying principles of social sustainability to the academic profession*. *International Journal of Sustainability in Higher Education*, 9(3), 235-245.

Hart, A., & Northmore, S. (2010). *Auditing and evaluating University-Community Engagement: Lessons from a UK Case Study*. *Higher Education Quarterly*, 65(1), 34-58.

Hill, RP. (2004). *The socially-responsible university: talking the talk while walking the walk in the college of business*. *Journal of Academic Ethics* 2: 89-100.

Holdsworth, S., Wyborn, C., Bekessy, S., & Thomas, I. (2008). *Professional Development for education for sustainability. How advanced are Australian universities?* *International Journal of Sustainability in Higher Education*, 9(2), 131-146.

Ibrahim, N., Angelidis, J., & Howard, D. (2006). *Corporate Social Responsibility: A comparative Analysis of Perceptions of Practicing Accountants and Accounting Students*. *Journal of Business Ethics*, 66, 157-167.

Lenuta, C., Chirica, S., Ratiu, L. & Baban, A. (2014). *Learning organization and social responsibility in Romanian higher education institutions*. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 142, 146 - 153

Matten, D., & Moon, J. (2004). *Corporate social responsibility education in Europe*. *Journal of Business Ethics*, 54, 323-337.

Montgomery, D., & Ramus, C. (2003). *Corporate social responsibility reputation effects on MBA job choice*. Research Paper No. 1805, Stanford Graduate School of Business.

Narasimharao, P., & Nair, P. (2010). *Universities and corporate education*. *21st Century Social Responsibility for Developing Countries*. Discussion Papers in Social Responsibility No 1002.

Nunnally, J. C. B., & Arellano, I. H. V. (1995). Teoría psicométrica (No. 152.8 N8).

Richter, N. F., Cepeda, G., Roldán, J. L., & Ringle, C. M. (2015). European management research using partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM). *European Management Journal*, 33(1), 1-3.

Sanje & Senol, (2012). Corporate Social Responsibility in Higher Education Institutions: Istanbul Bilgi University Case. *American International Journal of Contemporary Research*, 2(3), 95-103.

Setó-Paimes, D., Domingo-Vernis, M., & Rabassa-Figueras, N. (2011). Corporate Social Responsibility in management education: Current status in Spanish universities. *Journal of Management and organization*, 17(5), 604-620.

Vallaey, F. (2008). Responsabilidad Social Universitaria: Una nueva filosofía de gestión ética e inteligente para las universidades. En: *El movimiento de responsabilidad social de la Universidad: una comprensión novedosa de la misión universitaria. Serie Educación Superior y Sociedad*, 13(2), Setiembre. IESALC, UNESCO. Pp. 191-220.

Vallaey, F., De la Cruz, C., & Sasia, P. (2009). Responsabilidad Social Universitaria. *Manual de Primeros pasos*. México, D.F: McGraw-Hill, Banco Interamericano de Desarrollo.

Anexos

Anexo 1. Evaluación de la información obtenida con la lista de chequeo de las dimensiones de RSU para la universidad evaluada



Cumple el estándar.



Cumple parcialmente. Es buena iniciativa. Hay que sistematizar.



No cumple el estándar. Ausente o deficiente.

Gestión organizacional

Contratación de personal		
Tiene políticas para la contratación de docentes y personal según sus capacidades y no por recomendaciones.	La universidad ha establecido requisitos mínimos de contratación docente, siendo el grado académico de doctor el primero de ellos. Cada facultad tiene un Departamento Académico que evalúa la competencia académica de cada docente. Sin embargo, aún se encuentra en la plana docente profesores con grados académicos menores de reciente contratación.	
El personal contratado tiene un periodo laboral máximo establecido.	El personal contratado (Administrativo) tiene contratos anuales, hasta por un máximo de tres años.	
Tiene políticas para la contratación de estudiantes.	Existe la modalidad de contrato por "Prácticas pre-profesionales" para contratar estudiantes. Esta modalidad está regulada por el Ministerio de Trabajo.	
Tiene profesores de	A pesar que la universidad es de origen dominico (orden de Santo Domingo), no	

diversas razas, ideologías y religiones.	establece ninguna creencia o religión para sus trabajadores. Hay libertad de cátedra, de culto y de ideas, siempre que respeten los valores institucionales.	
Posee políticas de equidad de género y empresa libre de violencia.	No hay una política explícita, pero en algunas facultades (Ej. Administración) se está trabajando activamente en el tema de género y violencia en las organizaciones. Incluso han creado un modelo de gestión para prevenir la VcM en las empresas.	
Equidad remunerativa		
Los procedimientos para la remuneración de docentes son transparentes y respetuosos de los derechos laborales.	La Jefatura de RRHH de la universidad tiene una política clara sobre el cumplimiento irrestricto de los derechos laborales de los docentes. Todos los profesores reciben los beneficios de ley, según su modalidad de contrato, como compensación por tiempo de servicios, gratificaciones, seguro.	
Posee una estructura organizativa para prevenir/corregir abusos de poder de sus integrantes, fraudes, soborno y otras prácticas de corrupción.	Existe un Comité de Ética a nivel central. Existe un Código de Ética que establece los valores, así como las inconductas que serán sancionadas.	
Principios éticos		
Tiene comités, consejos o responsable(s) formal(es) por cuestiones éticas.	Existe un Comité de Ética a nivel central. Existe un Código de Ética que establece los valores, así como las inconductas que serán sancionadas.	
Difunde un código de ética que orienta la conducta de sus miembros.	Al inicio de cada matrícula semestral, las facultades entregan a los estudiantes una guía de trámites donde incluye también el código de ética de la universidad. No ha ocurrido lo mismo con el personal administrativo o docente.	
Controla el respeto a la propiedad intelectual en sus actividades de docencia.	Aunque en el código de ética se sanciona drásticamente el plagio intelectual, aún se observan faltas en la práctica diaria (presentaciones sin fuentes, separatas sin fuentes, monografías con plagio, etc.).	
Tiene un programa/normas frente a conductas de deshonestidad académica.	El artículo 7 del Código de ética establece que la deshonestidad académica será drásticamente sancionada.	
La declaración de la visión y estrategia contemplan aspectos	Sí. En la misión de la universidad se afirma " <i>Nos dedicamos a la formación de profesionales competitivos con sólidos valores humanísticos, éticos y morales. Contribuimos a la promoción, desarrollo y difusión de la ciencia, la tecnología y la</i>	

éticos.	<i>cultura. Proyectamos nuestra acción a la comunidad, propiciando la construcción de una sociedad moderna, justa y equitativa”.</i>	
Ambiente laboral		
Realiza acciones preventivas para evitar accidentes y problemas de salud en sus miembros	Recientemente (2012) se ha creado la oficina de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, quien ha diseñado la política de seguridad y salud laboral, el reglamento interno y se encargan también de los programas de capacitación interna.	
Posee áreas de trabajo ergonómicas	Los ambientes de trabajo carecen de un diseño ergonómico.	
Oportunidades laborales		
Tiene políticas de promoción y línea de carrera para docentes e investigadores /personal.	La universidad cuenta con el Programa de Becas San Martin de Porres, que apoya a maestros e investigadores para buscar la excelencia mediante cursos y programas de postgrado en las universidades más reconocidas mundialmente (Programa Harvard 100). Al 2017 se proyecta tener un mínimo de 100 profesores con grados en maestrías o doctorados.	
Considera aspectos técnicos y no de amistad en la promoción.	La promoción y requisitos de los programas es publicada en la página web de la USMP, evitando favoritismo al momento de la elección de los beneficiados.	
Tiene políticas de igualdad de oportunidades laborales.	Según su código de ética, la universidad busca el respeto del pluralismo ideológico académico de los miembros. Se respeta el pluralismo ideológico académico igualdad de género, color, religión, creencia, nacionalidad, discapacidad o cualquier otro factor.	
Tiene incentivos para la investigación	Existen incentivos económicos y de reconocimiento por investigaciones realizadas, las mejores investigaciones son publicadas en revistas y algunas financiadas para que sean desarrolladas. Sin embargo, no están reglamentado.	
Posee programas de intercambio internacional de docentes	Los convenios internacionales que mantiene la universidad con sus análogas en otros países, han permitido que cada año un profesor perteneciente a una de dichas instituciones dicte clases durante un módulo de treinta horas en la otra Facultad. Al año siguiente, la otra Facultad enviará a uno de sus docentes para efectuar tareas similares en esa u otra área temática. Por ejemplo: Universidad de Flores (Buenos Aires – Argentina)	
Capacitación de personal		
Se realizan capacitaciones al personal administrativo y docente.	La oficina de recursos humanos, por medio de concursos, talleres, diplomados y cursos anuales, la universidad viene logrando la mejora continua de su personal administrativo, buscando así brindar un mejor servicio a todas sus áreas. Estos concursos están orientados a la gestión eficiente del servicio al cliente externo e interno, mejorando la motivación y el compromiso organizacional.	

Evaluación constante del desempeño y desarrollo profesional de los directivos, docentes y personal administrativo.	El departamento académico de cada facultad, mide el desempeño de los docentes por medio de encuestas realizada a cada estudiante dos veces al año casi al terminar el ciclo universitario. Mientras que los directivos y personal administrativo son evaluados una vez al año. Cabe mencionar que para obtener acreditaciones la universidad en su totalidad es evaluada.	
Comunicación Interna Responsable		
Posee políticas y mecanismos formales para oír, evaluar y acompañar posturas, preocupaciones, sugerencias y críticas de los empleados.	La oficina de recursos humanos por medio de la ficha de evaluación que se le da al personal anualmente, acepta las recomendaciones que realizan los docentes y el personal administrativo y son tomadas en cuenta para el siguiente año laboral.	
Desarrolla actividades de integración efectiva de sus profesores, funcionarios y alumnos.	No	
Servicios de asistencia social		
Brinda a sus empleados algunas prestaciones tales como: plan de salud familiar, ayuda para educación de sus hijos, ayuda para adquisición de vivienda, guardería en el lugar de trabajo.	La oficina de bienestar de personal brinda planes de salud. Solo el personal nombrado tiene la posibilidad de estudiar cualquier carrera profesional en la misma universidad a cero costos, al igual que sus hijos, siempre que no repita el semestre. No hay beneficios para adquisición de viviendas ni guardería en el trabajo.	
Posee un programa de asistencia social.	Existe una oficina de bienestar de personal. Además, cada facultad tiene un área de asistencia social dirigido especialmente para los estudiantes.	
Bienestar a estudiantes		
Posee infraestructura apropiada y equipamiento para discapacitados (% de edificios e infraestructura accesibles para personas con discapacidad).	La USMP posee once complejos universitarios, tres clínicas, cuatro auditorios, un coliseo cerrado, diversos laboratorios, bibliotecas y la sede de la Filial Norte ubicada en Lambayeque. El 100% de sus edificios es apropiado y está equipado para facilitar el ingreso a sus alumnos, docentes y/o administrativos con alguna discapacidad.	
Facilita las condiciones para que las alumnas embarazadas y/o con hijos, discapacitados puedan estudiar (% de estudiantes con alguna discapacidad que culminan la carrera).	La universidad por medio de las oficinas de proyección social y asistentes sociales los cuales facilitan a los alumnos con discapacidad seguir sus estudios y les brindan la ayuda. Por ejemplo, a personas con discapacidad para caminar al momento de ubicar los salones le dan la prioridad para ubicarlos en el primer nivel y no tengan problemas en sus estudios.	

<p>Apoya a estudiantes de escasos recursos (becas de estudio, de alimentación, etc.) (% de estudiantes que reciben becas totales o parciales).</p>	<p>Cada semestre cada facultad de la universidad otorga beca completa del semestre a los estudiantes que obtienen las mejores calificaciones. Cuando existen casos excepcionales (previa evaluación de la asistente social), se puede facilitar medias becas para estudiantes que así lo requieran.</p>	
<p>Existencia de programas de intercambio estudiantes (becas o medias becas) (cantidad de estudiantes de pre y postgrado que participan en programas de intercambio).</p>	<p>En la actualidad las facultades que cuentan con el programa de intercambio de estudiantes, le dan este beneficio a un promedio de 4 estudiantes al año, sin embargo, la facultad de odontología y medicina humana otorgan este beneficio a sus alumnos para que hagan su internado hospitalario, con un promedio de 10 alumnos al año. La duración del programa es de 3 a 4 meses.</p>	
<p>Existencia de convenios de prácticas o programas de desarrollo profesional (cantidad de estudiantes beneficiarios de los convenios y programas de desarrollo profesional).</p>	<p>Por medio de los convenios laborales, el 70% del alumnado del tercer al décimo ciclo, logran realizar sus prácticas pre profesionales en diferentes empresas (Fac. Ciencias Empresariales). La situación es variable en cada facultad, cada una tiene una bolsa laboral.</p>	
<p>Brinda una oferta alimenticia nutritiva y saludable y accesible en el campus.</p>	<p>Cada campus cuenta con un comedor-cafetería que es concesionada bajo estrictos parámetros nutricionales y a precios diferenciados y accesibles para los estudiantes.</p>	
<p>Dispone de programas de:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Educación alimenticia y de salud física. ● Consejería de salud sexual y reproductiva. ● Promoción de la actividad física, deporte y cultura. 	<p>Cada facultad tiene curso extra-curriculares de actividades culturales y deportivas para los estudiantes. Salvo la facultad de obstetricia y enfermería, las otras facultades no tienen un área de consejería sexual y reproductiva.</p>	

Proveedores

<p>Existencia de criterios de selección de proveedores congruentes con la perspectiva de la provisión socialmente responsable.</p>	<p>El contrato con proveedores lo realiza la Oficina General de Administración. No tiene aún políticas de contratación o selección de proveedores bajo criterios de RS.</p>	
<p>Capacitación a los proveedores de los criterios de responsabilidad que la universidad exige en los servicios o productos que</p>	<p>No existe.</p>	

adquiere.		
	Adopción institucional	
Presencia de compromiso social en su: <ul style="list-style-type: none"> ● Misión ● Visión ● Políticas ● Estrategias 	La universidad cuenta con una política equitativa, siendo su primer compromiso social es con sus estudiantes, a quienes se les brinda una escala de pensiones basada en una categorización justa y oportuna. En su misión establece el componente de RS de forma indirecta.	
Existencia de un departamento responsable de las actividades de RSU.	Cada facultad cuenta con un departamento de proyección social universitaria, las cuales se encargan de realizar distintas actividades en diferentes áreas para promover el desarrollo social. Sin embargo, se dedican principalmente a actividades académicas (organización de cursos y diplomados)	
Existencia de plan de acción institucional para el compromiso social de la universidad.	No existe.	
Existencia de un: <ul style="list-style-type: none"> ● Modelo de gestión de la RSU. ● Sistema de información de RSU. ● Modelo de evaluación de la RSU. ● Informes periódicos de RSU. 	No existe un modelo de gestión de RSU, ni un sistema de información, ni un modelo de evaluación. Recientemente (2015) se ha creado el Comité de Responsabilidad Social, con representantes de cada facultad.	

Gestión ambiental

Marketing ambiental responsable		
Tiene lineamientos de política contra propagandas que coloquen a los niños, adolescentes, afrodescendientes, mujeres o cualquier individuo en situación prejuiciosa, apremiante, de riesgo o falta de respeto.	No.	
Utiliza sus campañas de marketing para promover ciertos temas de responsabilidad social de utilidad pública.	No.	
Desarrolla asociaciones estratégicas con proveedores, empresas, otras universidades, organizaciones de la sociedad civil o entidades públicas e internacionales para crear corrientes de opinión a favor de una cultura de responsabilidad social, promoviendo campañas sobre temas específicos.	No.	
Gestión medio-ambiental		
Tiene programas para	En el año 2012, la USMP sumó a su proyección social un proyecto basado en	

reducir el consumo de energía, agua, productos tóxicos y materias primas.	brindar conciencia ecológica y reducción de impactos ambientales, el cual consistió en calcular su "huella de carbono", y después compensar todas sus emisiones de gases de efecto invernadero, a través de la reforestación de bosques de la Sociedad Agrícola de Interés social José Carlos Mariátegui, en la región Cajamarca. Esto conllevó a la obtención del certificado de neutralización climática de A2G Carbon Partners, convirtiendo así a la ciudad universitaria de Santa Anita en un "Campus carbono neutral". Actualmente la USMP está implementando en todas sus instalaciones el programa de reducción de emisiones mediante iniciativas de ecoeficiencia, para seguir siendo la universidad peruana pionera en obtener este tipo de certificación ambiental.	
Posee una oficina o personal responsable de los asuntos medioambientales.	El Instituto para la Calidad asume esa responsabilidad, entre otras funciones. Está ubicado dentro de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos.	
Trata la cuestión ambiental como tema transversal en su estructura organizacional y la incluye en la planificación estratégica.	La universidad ha fomentado las prácticas entre todos sus miembros de los "4 RE": Reutilizar, Reciclar, Reducir, Respetar. Por medio de campañas de concientización, poniendo depósitos de desperdicio de diferentes colores, cabe mencionar que la Facultad de Ciencias de la Comunicación, Turismo y psicología, promueve un proyecto "Reciclando tu ayuda se duplica" este proyecto busca cuidar el medio ambiente y brindar ayuda a las personas con discapacidad y de bajos recursos económicos, se llegó a alcanzar la meta de 200 kilos de papel y 100 kilos de botellas aplastadas de forma mensual. Está incluido para toda la universidad el control de la contaminación mediante la medida y control de la huella de carbono.	
Publica un balance anual sobre su desempeño medioambiental.	No. Sin embargo hace reportes anuales para renovar su Sello Empresa Libre de Huella de Carbono.	
Recursos		
Aporta recursos (infraestructura, financiamiento, personal) para actividades de desarrollo social.	Por medio de convenios se ha logrado financiar diferentes proyectos a beneficio de la sociedad, la universidad también ha aportado a los proyectos con infraestructura y personal. Tiene un presupuesto destinado para auspicios.	

Docencia

Estructura pedagógica		
Se tiene docentes especializados encargados de los cursos con contenido de RS.	Dentro de las políticas de la universidad, los docentes deben contar con experiencia y especialización en los cursos que brindan. No se cumple a cabalidad.	
Los contenidos de los cursos	La universidad cuenta con diferentes acreditaciones internacionales, la	

incorporan un enfoque interdisciplinario.	malla curricular de todas las carreras buscando las vías para incrementar la calidad de la educación, formado a sus estudiantes con conocimientos, habilidades, valores y actitudes.	
<p>En el plan de estudios se integran asignaturas dedicadas a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Responsabilidad social. • Ética. • Desarrollo social. • Equidad y justicia social. • Inclusión social. • Desarrollo Sostenible. 	Cada escuela profesional ha implementado en su malla curricular los cursos dedicados a ética, responsabilidad y desarrollo social.	
Tiene asignaturas que contienen actividades vinculadas a proyectos o programas con enfoque de RSU como parte de su metodología.	<p>Las mallas curriculares de cada facultad cuentan con cursos inclinados a RSU, los cuales fomentan a sus alumnos a realizar proyectos sociales.</p> <p>La Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos, tienen como requisito que sus estudiantes realicen 60 horas lectivas de RSU para poder graduarse.</p>	
<p>Alumnos y docentes que participan de actividades, programas y/o proyectos con enfoque de RSU (por semestre).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Curriculares • Extracurriculares 	En las Facultades que pertenecen al grupo de Ciencias de la Salud, por semestre realizan diferentes campañas médicas a beneficio de la sociedad, y los encargados de realizarlas son alumnos y profesores de diferentes especialidades. No ocurre en todas las facultades.	
<p>Se dispone de estudios de postgrado con contenidos temáticos de RSU:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diplomados • Maestrías • Doctorados 	<p>Sí, dentro de su compromiso por la difusión de la RSE, el Instituto para la Calidad Empresarial de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos de la Universidad San Martín de Porres USMP y Perú 2021 dictarán el curso: Herramientas aplicadas en la responsabilidad social.</p> <p>Dentro de su plan estratégico, la universidad buscar introducir más cursos de postgrado enfocados a la RSU.</p>	
<p>Se han realizado cambios en el currículo a partir de:</p> <p>Resultados de los proyectos de investigación/programas con enfoque de RSU.</p> <p>Necesidades de la comunidad.</p>	Cada actualización curricular de las carreras profesional exige la participación de los Stakeholders directamente implicados en el marco laboral de la profesión. Sin embargo, el enfoque es de empleabilidad más que de necesidades de desarrollo local.	
Habilidades en estudiantes		
Se estudian propuestas para resolver los problemas sociales del país.	Todas las facultades dentro de sus proyectos buscan tener un impacto social positivo. Sin embargo, es declarativo. No hay un mecanismo de acción.	
Desarrolla el espíritu crítico de sus	Tal es el caso de la Facultad de Derecho, donde sus alumnos son	

estudiantes y libertad de pensamiento.	invitados a participar a diferentes concursos nacionales e internacionales donde su libertad de pensamiento es fundamental para debatir diferentes temas políticos, sociales o ambientales. Han ganado dos concursos internacionales. No ocurre igual en todas las facultades.	
Los estudiantes de pregrado deben obligatoriamente practicar la investigación en numerosos cursos de su formación.	Desde los primeros ciclos los estudiantes empiezan a realizar ensayos y monografías para ir preparándose para iniciar su tesis, la cual es enfocada en los últimos ciclos.	
Docentes		
Otorga a sus docentes la libertad en el uso de metodologías de enseñanza.	Hay libertad de cátedra.	
Los docentes reciben capacitación en métodos de aprendizaje basados en la investigación.	Depende. Cada facultad realiza una jornada académica de capacitación antes de iniciar cada semestre. Los temas de capacitación varían por coyuntura. No están enfocados directamente a investigación.	
Existen programas de capacitación interdisciplinaria para docentes e investigadores.	Cada facultad realiza una jornada académica de capacitación antes de iniciar cada semestre. Los temas de capacitación varían por coyuntura.	

Extensión

Accesibilidad social de la universidad		
Existe una política explícita para atender grupos poco representados o marginados (población indígena, minoría racial, personas con discapacidad física o mental, niños, personas con VIH).	Las campañas médicas que son realizadas por la universidad son dirigidas a sectores con bajos recursos económicos. Por otro lado, también se realizan capacitaciones de microempresas y asociatividad a comunidades o caseríos que se encuentran alejados a las ciudades.	
Se organizan reuniones con actores sociales externos/comunidad para que informen sobre su realidad y los problemas sociales que han diagnosticado.	Se realizan reuniones con municipalidades para identificar a los grupos donde se intervendrá, el segundo paso es conversar sobre la realidad de estos grupos. Estas actividades no son periódicas.	
Socios Internos		
Los alumnos trabajan activamente en actividades, proyectos o programas con enfoque de RSU con alumnos de otras especialidades.	No.	
Participantes involucrados en actividades de:	No	
<ul style="list-style-type: none"> • Voluntariado. 		

<ul style="list-style-type: none"> • Programas. • Servicios educativos/extensión educativa. 		
Voluntariado y programas		
<p>Se promueve el voluntariado en:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Campañas de salud. • Construcción de casas. • Donaciones. • Otro..... 	<p>La Facultad de Ingeniería y Arquitectura desde el año 2009 empezó a promover el voluntariado en sus alumnos para que apoyen en la construcción de viviendas después del terremoto de Ica en el 2007.</p> <p>Las campañas de Salud que Realizan las facultades de ciencias de la Salud son con estudiantes voluntarios.</p>	
Se realizan programas para comunidades con discapacidad o desventaja social.	Se han realizado algunas campañas de salud.	
Realiza programas y proyectos de desarrollo social y comunitario locales, regionales, nacionales.	Se han realizado algunos proyectos de capacitación de productores de cuyes y de conservas.	
Se tienen proyectos que articulan unidades de la universidad e instituciones externas.	No.	
Se cuenta con proyectos interdisciplinarios orientados a la solución de problemas de desarrollo local.	No.	
Servicios Educativos o democratización del conocimiento		
Capacitación de diversos grupos sociales para la investigación y producción de conocimientos propios.	Las facultades de ciencias empresariales realizan capacitaciones para que las comunidades y sus pobladores desarrollen microempresas por medio de la asociatividad, como por ejemplo producción y exportación de cuyes, producción de hortalizas, entre otros. No ocurre en todas.	
Tiene programas de extensión educativa o de enseñanza de libre acceso para públicos con pocos recursos económicos/ público en general.	No. Salvo los programas de inglés que tienen precios competitivos.	
Organiza regularmente eventos académicos accesibles /libres a la comunidad.	La universidad realiza cada tres meses un evento llamado "Catedra Perú", de acceso libre y disposición posterior en internet. (http://www.usmp.edu.pe/catedraperu/)	
Facilidades para el uso de bibliotecas sin realizar pagos.	El carné de biblioteca es gratuito. Los servicios pueden usarse virtualmente también. Hay bibliotecas descentralizadas en cada facultad.	
Comunidad beneficiada		
Se tienen poblaciones beneficiada con los proyectos de desarrollo de la institución.	No.	

<ul style="list-style-type: none"> • Número de comunidades de aprendizaje activas donde se realiza docencia. • Número de personas beneficiadas por la extensión educativa. 		
Convenios y relaciones con Socios Externos		
<p>Tiene convenios con actores claves del desarrollo social:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comunidades • Estado • ONG • Org. Internacionales • Empresas 	<p>En la actualidad la universidad por medio de sus facultades mantiene convenios con diferentes municipalidades de la región Lima y Lambayeque, ONGs, MINDES, MINEDU, Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento entre otros, los cuales tienen como fin promover, solucionar y buscar el desarrollo en diferentes aspectos sociales.</p> <p>Las oficinas de proyección social universitaria de cada facultad, ha logrado la integración de alumnos y profesores para la ejecución de diferentes proyectos. Por ejemplo: Reconstrucción de la infraestructura de colegios, viviendas y locales religiosos en la ciudad de Pisco después del terremoto del 2007; Campañas de salud; Campañas de vacunación, entre otras.</p> <p>También tiene convenios desde el año 2011 con la Cooperación Alemana para realizar investigaciones conjuntas sobre género y violencia en las empresas. Se han culminado 6 estudios de relevancia internacional.</p>	
<p>Se reúne periódicamente con los beneficiarios de su acción social.</p>	<p>Hay algunas reuniones que son esporádicas por cada actividad dentro de cada facultad, pero no están sistematizadas.</p>	
<p>Participación en foros, congresos, seminarios que tratan temas relacionados a la RSU organizados con actores claves para el desarrollo social.</p>	<p>La asociación más importante en temas de responsabilidad social en el Perú es "Perú 2021". La universidad ha participado en diversos foros y congresos como auspiciador y conferencista. La participación ha provenido de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos. También ha organizado eventos con el Ministerio de Ambiente sobre "Cambio climático y huella de carbono".</p>	
<p>Participación en redes de desarrollo con otras instituciones para la solución de problemas sociales.</p>	<p>La universidad forma parte de la Red Nacional de Emprendimiento, de la Red Ambiental Universitaria (2011), de la Red nacional de Investigadores en Violencia contra las mujeres (2013). Cada facultad, al menos promueve o forma parte de una red institucional.</p>	
<p>Cantidad y tipo de reconocimientos externas recibidas por los programas sociales.</p>	<p>La universidad ha obtenido el reconocimiento por su compromiso con una gestión socialmente responsable</p>	

en beneficio de la comunidad, durante los últimos 3 años consecutivos, con el Distintivo de Empresa Socialmente Responsable (ESR), otorgado por la organización Perú 2021 en Alianza con el centro Mexicano para la Filantropía (CEMEFI).

La mayoría de proyectos que viene realizando la universidad buscan desarrollar estrategias para promover la responsabilidad social y ambiental. Esto se puede comprobar con el certificado de neutralización climática (Carbono Cero neutral) y la mención de Distintivo de Empresa Socialmente Responsable (ESR), convirtiéndose así en la primera universidad peruana y la segunda en América Latina en obtener este tipo de certificación ambiental y la primera universidad del Perú en recibir el reconocimiento por integrar responsabilidad social a su cultura y estrategia empresarial educativa.

Investigación

Producción social del conocimiento		
Exige el respeto a la persona en las investigaciones con la comunidad.	Existe un Comité de ética de las investigaciones liderado por las facultades de ciencias de la salud, que evalúa la pertinencia ética de cada proyecto. No ocurre lo mismo con las otras facultades.	
Los temas a investigar son definidos considerando las demandas sociales de la comunidad/ grupos sociales más excluidos.	Son intentos individuales. No está establecido como política.	
Cuenta con líneas de investigación orientadas a la solución de problemas de desarrollo social.	Cada Instituto de investigación establece sus líneas de investigación. En el caso de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos se han definido cuatro líneas con claro enfoque de RS: género y violencia, sostenibilidad, informalidad y emprendimiento. Todas las facultades tienen, al menos, una línea dirigida a atender los problemas sociales.	
Se tienen proyectos de investigación con enfoque de RSU.	Cada facultad cuenta con un centro de investigación, los cuales realizan investigaciones en diferentes disciplinas, como resultado han logrado solucionar diferentes problemas sociales. Un caso ejemplar es el que se realizó a un pequeño poblado de Parán, en el que cada 1 de 4 habitantes padece de un mal denominado retinitis pigmentosa, una enfermedad degenerativa que conduce a la ceguera, por lo cual el Centro de Genética y Biología Molecular de la Facultad de Medicina Humana ha optado por ubicar el gen responsable de la enfermedad en Parán, el cual busca detener este tipo de enfermedad genética.	

Se tienen proyectos de investigación interdisciplinarios donde participan los distintos departamentos/facultades de la Universidad.	La universidad, a través de su fondo editorial está realizando, el Proyecto Cultural del bicentenario de la Independencia del Perú, el cual culminará en el 2021, donde reunirá aportes de la comunidad universitaria, estudios, investigadores, artistas y quienes puedan sumarse a cumplir con los objetivos del Proyecto Bicentenario. Por otro lado, los Institutos de Investigación no han trabajado en investigación conjunta hasta la fecha.	
Se han realizado publicaciones de investigaciones con enfoque de RSU.	No.	
Se tienen tesis con enfoque de equidad social, responsabilidad social, género, RSU: Pregrado y Postgrado.	Son muy escasas. En dos años, se ha registrado solo 12 tesis con enfoque de RS.	
Se tienen investigaciones cuyos aportes han sido incorporados a las políticas públicas de los sectores de incidencia (porcentaje o número).	Solo dos proyectos que han sido incorporados a las políticas públicas del Ministerio de la Mujer.	
Cobertura de las investigaciones realizadas por la universidad en los medios de comunicación y comunidad.	Las investigaciones sobre Costos empresariales de la Violencia contra las Mujeres, han sido promovidas por medios de comunicación como radio, prensa escrita, televisión y también medios de comunicación internacionales. Sin embargo, no ocurre lo mismo en todas las facultades.	
Socios en la Investigación		
Los proyectos de investigación con enfoque de RSU: <ul style="list-style-type: none"> ● Incorporan la participación de alumnos. ● Son desarrollados por docentes internos. ● Son desarrollados en conjunto con docentes de otras universidades. ● Son desarrollados en conjunto con actores no universitarios (Cooperaciones, Estado, ONG's). ● Se tiene participación activa de la comunidad o sociedad de estudio. 	Sí, las investigaciones de RSU están empezando a ser desarrollados por el Comité de Responsabilidad Social. Aún están a nivel de proyectos. Los diferentes convenios que tiene la universidad que están ligados de alguna forma a la RSU, son desarrollados por investigadores y docentes internos. Sin embargo, el trabajo no está integrado. Hay experiencias exitosas de investigación que integran a empresas, gobierno, cooperación internacional y sociedad civil (Ej. Costos empresariales de la violencia contra las mujeres).	
Los proyectos de investigación con enfoque de RSU son interdisciplinarios. Participan dos o más investigadores provenientes de distintas especialidades.	Cada facultad tiene su Instituto de Investigación, por lo que los estudios no suelen estar coordinados entre facultades.	
Difusión de la investigación		
Existen medios para compartir información de los proyectos en desarrollo, entre	Sí, por medio de las revistas institucionales, pero el canal es débil, pues no hay diálogo directo.	

disciplinas, investigadores, autoridades y comunidad.		
Realiza foros, seminarios, conferencias que la universidad realiza para mostrar los resultados de sus investigaciones y proyectos con libre acceso al público.	Casi todas las facultades realizan exposiciones semestrales o anuales de libre acceso. En abril el Fondo Editorial organiza el mes de las letras, donde cada facultad presenta sus publicaciones e investigaciones a la comunidad.	

Anexo 2. Escalas de RSU. Cuestionario anónimo y confidencial

	La universidad....	Nunca / No sé	Pocas veces	Muchas veces	Siempre
1	Mantiene convenios con actores clave del desarrollo social (Estado, ONGs, Organismos Internacionales, empresas).				
2	Participa de redes, comités o mesas de trabajo sobre temas de desarrollo a nivel local, nacional, internacional.				
3	Participa activamente en la discusión de problemas comunitarios con agentes clave.				
4	Brindar a sus estudiantes oportunidades de interacción con diversos sectores sociales.				
5	Existe una política explícita para atender grupos poco representados o marginados (Ej. Población indígena, minoría racial, personas con discapacidad física o mental, padres de familia mayores de 45 años, personas con VIH, ex convictos, etc.).				
6	Estudian propuestas para resolver los problemas sociales del país.				
7	Promueven el voluntariado estudiantil.				
8	Promueven la preocupación y sensibilidad medioambiental y social.				
9	Cuenta con líneas de investigación orientadas a la solución de problemas de desarrollo social.				
10	Establece alianzas y sinergias con otros actores (Ej. Gobierno, empresas, comunidades) para elaborar líneas de investigación adecuadas a los requerimientos sociales.				
11	Los problemas complejos son investigados de manera interdisciplinaria.				
12	Participan personas de diferentes especialidades en proyectos de				

	apoyo a la comunidad.				
13	Cuenta con medios específicos de difusión y transferencia de conocimientos a la sociedad.				
14	Organiza eventos académicos accesibles a la comunidad.				
15	Los proyectos de investigación incorporan a los alumnos.				
16	Los investigadores disponen de tiempo y recursos para atender y asesorar a los alumnos que lo desean.				
17	Se exige que los alumnos realicen investigación con impacto social.				
18	Exige consideraciones éticas en los proyectos de investigación, tesis o monografías.				
19	Estimula en sus estudiantes la capacidad de emprendimiento y de iniciativas.				
20	Promueve la discusión abierta de temas que generan conflicto en la sociedad o que son muy polémicos.				
21	Promueve la libertad de pensamiento y crítica en sus estudiantes.				
22	Tiene cursos dedicados a la Ética, Responsabilidad Social y Desarrollo.				
23	Desarrolla acciones de educación ambiental para toda la facultad.				
24	Se incluye la discusión de temas de responsabilidad social en los cursos de formación.				
25	Trata de practicar entre todos sus miembros los "4 RE": Reutilizar, Reciclar, Reducir, Respetar.				
26	Posee una estructura organizativa para prevenir/corregir abusos de poder de sus integrantes, fraudes, soborno y otras prácticas de corrupción.				
27	Los procedimientos son transparentes y respetuosos de los derechos estudiantiles.				
28	Considera aspectos técnicos y no de amistad en la asignación de becas o beneficios.				
29	Prohíbe expresamente la utilización de prácticas ilegales (como corrupción, extorsión, coima, plagios).				
30	Desarrolla procedimientos para lidiar con denuncias y resolución de				

	conflictos relacionados al incumplimiento del código de ética.				
31	Contempla en sus políticas programas que promuevan los valores y principios éticos de la organización.				
32	Posee políticas y mecanismos formales para oír y atender las preocupaciones, sugerencias y críticas de los alumnos.				
33	Tiene actividades de desarrollo y capacitación para el perfeccionamiento continuo de todo su personal (administrativo y docente).				
34	Utiliza sus campañas de marketing para promover temas de responsabilidad social y ambiental.				
35	Desarrolla asociaciones estratégicas (con proveedores, empresas, otras universidades, organizaciones de la sociedad civil o entidades públicas e internacionales) para promover campañas sobre responsabilidad social y ambiental.				
36	Tiene programas para reducir el consumo de energía, agua, productos tóxicos y materias primas.				
37	Posee una oficina o personal responsable de los asuntos medioambientales.				
38	Incluye las acciones de gestión ambiental en la planificación estratégica de la Facultad.				
39	Publica un balance anual sobre su desempeño medioambiental.				

Anexo 3. Comparaciones múltiples entre medias de las dimensiones de RSU según facultades (Medidas post-hoc usando HSD de Tukey)

Límite inferior Límite superior Límite inferior

Variable dependiente	(I) Según ciencias	(J) Según ciencias	Diferencia de medias (I-J)	Error típico	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
						Límite superior	Límite inferior
Extensión	Ciencias empresariales (CE)	CS	-.05623	.04274	.387	-.1565	.0440
		Ingenierías	.07871	.04559	.196	-.0282	.1857
	Ciencias de la salud (CS)	CE	.05623	.04274	.387	-.0440	.1565
		Ingenierías	.13494(*)	.04003	.002	.0410	.2288
	Ingenierías	CE	-.07871	.04559	.196	-.1857	.0282
		CS	-.13494(*)	.04003	.002	-.2288	-.0410
Investigación	CE	CS	-.04181	.04429	.612	-.1457	.0621
		Ingenierías	.05901	.04724	.424	-.0518	.1698
	CS	CE	.04181	.04429	.612	-.0621	.1457
		Ingenierías	.10083(*)	.04148	.040	.0035	.1981
	Ingenierías	CE	-.05901	.04724	.424	-.1698	.0518
		CS	-.10083(*)	.04148	.040	-.1981	-.0035
Docencia	CE	CS	.04081	.04444	.629	-.0635	.1451
		Ingenierías	.22024(*)	.04743	.000	.1090	.3315
	CS	CE	-.04081	.04444	.629	-.1451	.0635
		Ingenierías	.17943(*)	.04164	.000	.0817	.2771
	Ingenierías	CE	-.22024(*)	.04743	.000	-.3315	-.1090

		CS		-.17943(*)	.04164	.000	-.2771	-.0817
Gestión Organizacional	CE	CS		-.00019	.04600	1.000	-.1081	.1077
		Ingenierías		.09933	.04909	.107	-.0158	.2145
	CS	CE		.00019	.04600	1.000	-.1077	.1081
		Ingenierías		.09952	.04309	.055	-.0016	.2006
	Ingenierías	CE		-.09933	.04909	.107	-.2145	.0158
		CS		-.09952	.04309	.055	-.2006	.0016
Gestión Medioambiental	CE	CS		.03980	.04722	.677	-.0710	.1506
		Ingenierías		.24637(*)	.05038	.000	.1282	.3646
	CS	CE		-.03980	.04722	.677	-.1506	.0710
		Ingenierías		.20657(*)	.04422	.000	.1028	.3103
	Ingenierías	CE		-.24637(*)	.05038	.000	-.3646	-.1282
		CS		-.20657(*)	.04422	.000	-.3103	-.1028

* La diferencia de medias es significativa al nivel .05.

Anexo 4. Comparaciones múltiples entre medias de las dimensiones de RSU según stakeholder internos (Medidas post-hoc usando HSD de Tukey)

Límite inferior Límite superior Límite inferior

Variable dependiente	(I) Encuestado	(J) Encuestado	Diferencia de medias (I-J)	Error típico	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
						Límite superior	Límite inferior
Extensión	Estudiante	Profesor	-.52018(*)	.04050	.000	-.6152	-.4252
		Colaborador	-.36501(*)	.07586	.000	-.5430	-.1870
	Profesor	Estudiante	.52018(*)	.04050	.000	.4252	.6152
		Colaborador	.15517	.08180	.140	-.0367	.3471
	Colaborador	Estudiante	.36501(*)	.07586	.000	.1870	.5430
		Profesor	-.15517	.08180	.140	-.3471	.0367
Investigación	Estudiante	Profesor	-.30939(*)	.04347	.000	-.4114	-.2074
		Colaborador	-.27396(*)	.08141	.002	-.4650	-.0830
	Profesor	Estudiante	.30939(*)	.04347	.000	.2074	.4114
		Colaborador	.03543	.08779	.914	-.1705	.2414
	Colaborador	Estudiante	.27396(*)	.08141	.002	.0830	.4650
		Profesor	-.03543	.08779	.914	-.2414	.1705
Docencia	Estudiante	Profesor	-.10257	.04457	.056	-.2071	.0020
		Colaborador	-.14980	.08342	.171	-.3455	.0459
	Profesor	Estudiante	.10257	.04457	.056	-.0020	.2071
		Colaborador	-.04723	.08994	.859	-.2582	.1638
	Colaborador	Estudiante	.14980	.08342	.171	-.0459	.3455
		Profesor	.04723	.08994	.859	-.1638	.2582
Gestión Organizacional	Estudiante	Profesor	-.23252(*)	.04534	.000	-.3389	-.1261
		Colaborador	-.31898(*)	.08486	.001	-.5181	-.1199
	Profesor	Estudiante	.23252(*)	.04534	.000	.1261	.3389
		Colaborador	-.08646	.09148	.612	-.3011	.1281
	Colaborador	Estudiante	.31898(*)	.08486	.001	.1199	.5181

		Profesor	.08646	.09148	.612	-.1281	.3011
Gestión Medioambiental	Estudiante	Profesor	-.30240(*)	.04666	.000	-.4119	-.1929
		Colaborador	-.32731(*)	.08716	.001	-.5318	-.1228
	Profesor	Estudiante	.30240(*)	.04666	.000	.1929	.4119
		Colaborador	-.02490	.09397	.962	-.2454	.1956
	Colaborador	Estudiante	.32731(*)	.08716	.001	.1228	.5318
		Profesor	.02490	.09397	.962	-.1956	.2454

* La diferencia de medias es significativa al nivel .05.

1. Universidad San Martín de Porres, Perú. hbacan@hotmail.com
2. Universidad de Sevilla, España. Av. Ramón y Cajal, 1. 41018 Sevilla. Email: rondan@us.es
3. Universidad de Sevilla, España. deljunco@us.es

Revista ESPACIOS. ISSN 0798 1015
Vol. 38 (Nº 43) Año 2017
Indexada en Scopus, Google Schollar

[Índice]

[En caso de encontrar algún error en este website favor enviar email a webmaster]