

Universidad de Huelva

Departamento de Pedagogía



Análisis de los factores que inciden en el desarrollo de la Responsabilidad Social Universitaria

Memoria para optar al grado de doctor
presentada por:

Gustavo Adolfo Rubio Rodríguez

Fecha de lectura: 9 de febrero de 2022

Bajo la dirección de las doctoras:

María del Pilar García Rodríguez

Sara Conde Vélez

Huelva, 2022



Universidad de Huelva

Departamento de Pedagogía



Análisis de los factores que inciden en el desarrollo de la Responsabilidad Social Universitaria

Memoria para optar al grado de doctor

presentada por:

Gustavo Adolfo Rubio-Rodríguez

Fecha de lectura:

Bajo la dirección de las doctoras:

María del Pilar García Rodríguez

Sara Conde Vélez

Huelva, 2021

Universidad de Huelva

FACULTAD DE EDUCACIÓN, PSICOLOGÍA Y CIENCIAS DEL DEPORTE

Departamento de Pedagogía

Área de Didáctica y Organización Escolar



Programa de Doctorado en Ciencias Sociales y de la Educación

Análisis de los factores que inciden en el desarrollo de la Responsabilidad Social Universitaria

Memoria para optar al grado de doctor

presentada por:

Gustavo Adolfo Rubio-Rodríguez

Bajo la dirección de las doctoras:

María del Pilar García Rodríguez

Sara Conde Vélez

Huelva, 2021

Programa de Doctorado en Ciencias Sociales y de la Educación

**Análisis de los factores que inciden en el desarrollo de la Responsabilidad Social
Universitaria**

Tesis Doctoral

Gustavo Adolfo Rubio-Rodríguez

Directoras

Dra. María del Pilar García Rodríguez

Dra. Sara Conde Vélez



Agradecimientos

En el contexto académico y científico hacer mención del nombre de Dios pareciera algo quimérico e inapropiado, en razón a que algunos científicos de la época incompatibilizan la ciencia y la religión.

Contario a este argumento cuyo fundamento es radicalmente cuestionable, justamente quiero agradecer a Dios por evidenciar una vez más en mi vida la sabiduría para generar nuevo conocimiento.

Agradezco igualmente a mi esposa Clara Lucia y a mi hijo Gustavo Andrés, quienes brindaron el apoyo, la paciencia y la motivación para perseverar y no desfallecer en este arduo pero gratificante camino de la investigación.

A mis directoras María del Pilar García y Sara Conde, por su orientación, buen juicio, profesionalismo y respeto en el desarrollo de cada detalle..... Muchísimas gracias! Sin sus aciertos difícilmente este proceso hubiera llegado a su culminación.

ÍNDICE

RESUMEN	18
ABSTRACT	21
PRIMERA PARTE. INTRODUCCIÓN	24
CAPÍTULO 1. FUNDAMENTACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	25
1.1. Antecedentes y contenido de la investigación.....	25
1.2. Problema de investigación.....	31
1.2.1. Planteamiento del problema	31
1.2.2. Formulación del problema.....	36
1.3. Justificación.....	36
CAPÍTULO 2. IDENTIFICACIÓN DE OBJETIVOS, HIPÓTESIS Y VARIABLES DE INVESTIGACIÓN	39
2.1. Objetivos.....	39
2.1.1. Objetivo general	39
2.1.2. Objetivos específicos.....	39
Objetivo específico 1:.....	39
Objetivo específico 2:.....	39
Objetivo específico 3:.....	39
Objetivo específico 4:.....	40
Objetivo específico 5:.....	40
2.2. Hipótesis.....	40
2.3. Representación teórica de las variables de investigación.....	40
SEGUNDA PARTE. MARCO REFERENCIAL.....	42
CAPÍTULO 3. PERSPECTIVA TEÓRICA.....	43
3.1. El origen del concepto de responsabilidad social empresarial.....	43

3.2.	Enfoques de la responsabilidad social empresarial.....	45
3.2.1.	Responsabilidad social empresarial interna -RSEI-	47
3.2.2.	Responsabilidad social empresarial externa	48
3.3.	Dimensiones convencionales de la responsabilidad social empresarial.....	50
3.3.1.	Dimensión social	51
3.4.	La acción social en el marco de la responsabilidad social empresarial.....	54
3.5.	De la responsabilidad social empresarial (RSE) a la responsabilidad social universitaria (RSU).....	57
3.6.	La responsabilidad social universitaria en el contexto de la educación superior..	60
CAPÍTULO 4. POLÍTICAS DE RSU DE LA UNIVERSIDAD ESTUDIADA y NORMATIVA IBEROAMÉRICA		68
4.1.	Normatividad profesores.....	68
4.2.	Normatividad estudiantes - Estatuto Estudiantil Acuerdo 161 de 2013-.....	72
4.3.	Reglamento de trabajo personal administrativo.....	74
4.4.	Marco legal de la responsabilidad social universitaria en Iberoamérica.....	75
TERCERA PARTE. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....		85
CAPÍTULO 5. MÉTODO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN		86
5.1.	Método de investigación.....	86
5.2.	Diseño de investigación.....	87
CAPÍTULO 6. POBLACIÓN Y MUESTRA		89
6.1.	Población.....	89
6.2.	Muestra.....	89
CAPÍTULO 7. DESCRIPCIÓN DE INSTRUMENTOS DE RECOGIDA DE DATOS Y VARIABLES.....		97
7.1.	Instrumento de recolección de información.....	97

7.1.1. Consistencia interna de los ítems del instrumento de recolección de información	100
7.2. Variables.....	107
CAPÍTULO 8. PROCEDIMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS	117
8.1. Procedimiento de recogida de datos.....	117
8.2. Análisis de datos.....	118
8.2.1. Análisis exploratorio de datos (EDA)	119
8.2.2. Análisis factorial.....	119
8.2.3. Ecuaciones estructurales.....	120
CUARTA PARTE. CONSIDERACIONES FINALES	122
CAPITULO 9. RESULTADOS	123
9.1. Análisis del concepto de RSU emitido por parte de los estudiantes, administrativos y docentes.....	123
9.1.1. Estudiantes.....	125
9.1.2. Docentes	133
9.1.3. Administrativos	139
9.2. Análisis del fomento en la RSU para estudiantes, administrativos y docentes.....	142
9.3. Análisis del fomento en la RSU con el uso de ecuaciones estructurales.....	188
9.3.1. Administrativos	188
9.3.2. Docentes	197
9.3.3. Estudiantes.....	204
9.4. Análisis del Impacto en la RSU para estudiantes, administrativos y docentes.....	211
9.4.1. Administrativos	211
9.4.2. Docentes	227
9.4.3. Estudiantes.....	243
9.5. Análisis del impacto de la RSU con el uso de ecuaciones estructurales.....	259

9.5.1. Administrativos	259
9.5.2. Docentes	267
9.5.3. Estudiantes.....	272
CAPITULO 10. DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y PROSPECTIVA.....	280
10.1. DISCUSIÓN.....	280
10.2. CONCLUSIONES.....	290
10.3. PROSPECTIVA.....	297
10.3.1. Líneas futuras de investigación	297
10.3.2. Limitaciones del estudio.....	298
10.3.3. Implicaciones del estudio	299
10.3.4. Propuesta concreta para potenciar la RSUI en la universidad.....	300
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	303
ANEXOS.....	320
Anexo I. Cuestionario estudiantes.....	321
Anexo II. Cuestionario docentes.....	326
Anexo III. Cuestionario administrativos.....	331

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Selección de la muestra por afijación óptima	94
Tabla 2 Ejes de responsabilidad social	98
Tabla 3 Recomendaciones para evaluar los coeficientes de alfa de Cronbach.....	100
Tabla 4 Resumen de procesamiento de los casos - Resultados generales	101
Tabla 5 Estadísticos de fiabilidad - Resultados generales	101
Tabla 6 Estadísticos totales de fiabilidad para el cuestionario aplicado a los estudiantes	102
Tabla 7 Resumen de procesamiento de los casos - Resultados generales	103
Tabla 8 Estadísticos de fiabilidad - Resultados generales	103
Tabla 9 Estadísticos totales de fiabilidad para el cuestionario aplicado a los profesores..	104
Tabla 10 Resumen de procesamiento de los casos - Resultados generales	105
Tabla 11 Resumen de procesamiento de los casos - Resultados generales	105
Tabla 12 Estadísticos totales de fiabilidad para la encuesta aplicada a los administrativos	106
Tabla 13 Diccionario de variables del cuestionario de estudiantes	107
Tabla 14 Diccionario de variables del cuestionario de estudiantes. Continuación.....	108
Tabla 15 Diccionario de variables del cuestionario de estudiantes. Continuación.....	110
Tabla 16 Diccionario de variables de la encuesta de profesores	110
Tabla 17 Diccionario de variables del cuestionario de profesores. Continuación.....	112
Tabla 18 Diccionario de variables del cuestionario de profesores. Continuación.....	113
Tabla 19 Diccionario de variables del cuestionario de administrativos	114
Tabla 20 Diccionario de variables del cuestionario de administrativos. Continuación.....	115
Tabla 21 Diccionario de variables del cuestionario de administrativos. Continuación.....	116
Tabla 22 Sistema de categorías.....	123
Tabla 23 Variables de interés. Aspectos demográficos de los estudiantes.....	125
Tabla 24 Lo que los estudiantes entienden por responsabilidad social universitaria	128
Tabla 25 Lo que los estudiantes entienden por Responsabilidad Social Universitaria (Continuación).....	129
Tabla 26 Variables de interés. Aspectos demográficos de los docentes.....	133
Tabla 27 Lo que los profesores entienden por responsabilidad social universitaria	135

Tabla 28 Lo que los profesores entienden por Responsabilidad Social Universitaria. (Continuación).....	136
Tabla 29 Lo que los profesores entienden por Responsabilidad Social Universitaria (Continuación).....	137
Tabla 30 Variables de interés. Aspectos demográficos de los administrativos.....	139
Tabla 31 Lo que los administrativos entienden por Responsabilidad Social Universitaria	141
Tabla 32 KMO y prueba de Bartlett	143
Tabla 33 Datos de comunalidad	144
Tabla 34 Varianza total.....	144
Tabla 35 Matriz de componentes.....	146
Tabla 36 KMO y prueba de Bartlett	147
Tabla 37 Datos de comunalidad	148
Tabla 38 Varianza total.....	149
Tabla 39 Matriz de componentes.....	150
Tabla 40 KMO y prueba de Bartlett	152
Tabla 41 Datos de comunalidad	153
Tabla 42 Varianza total.....	154
Tabla 43 Matriz de componentes.....	156
Tabla 44 Matriz de componentes rotados.....	157
Tabla 45 KMO y prueba de Bartlett	159
Tabla 46 Datos de comunalidad	160
Tabla 47 Varianza total.....	161
Tabla 48 Matriz de componentes.....	162
Tabla 49 KMO y prueba de Bartlett	163
Tabla 50 Datos de comunalidad	164
Tabla 51 Varianza total.....	165
Tabla 52 Matriz de componentes.....	167
Tabla 53 Matriz de componentes rotados.....	168
Tabla 54 KMO y prueba de Bartlett	170
Tabla 55 Datos de comunalidad	170

Tabla 56 Varianza total.....	172
Tabla 57 Matriz de componentes.....	173
Tabla 58 KMO y prueba de Bartlett	175
Tabla 59 Datos comunalidad	175
Tabla 60 Varianza total.....	177
Tabla 61 Matriz de componentes.....	178
Tabla 62 KMO y prueba de Bartlett	179
Tabla 63 Datos de comunalidad	180
Tabla 64 Varianza total.....	181
Tabla 65 Matriz de componentes.....	183
Tabla 66 KMO y prueba de Bartlett	184
Tabla 67 Datos de comunalidad	185
Tabla 68 Varianza total.....	186
Tabla 69 Matriz de componentes.....	187
Tabla 70 Descriptor general fomento administrativo	190
Tabla 71 Estimadores de las variables y dimensiones.....	192
Tabla 72 Correlaciones entre dimensiones	193
Tabla 73 Descriptor modelo reducido fomento administrativo.....	193
Tabla 74 Estimadores de las variables y dimensiones reducidos	196
Tabla 75 Correlaciones entre dimensiones reducidas.....	197
Tabla 76 Descriptor general fomento docentes	198
Tabla 77 Estimadores de las variables y dimensiones.....	200
Tabla 78 Correlaciones entre dimensiones	201
Tabla 79 Estimadores de las variables y dimensiones.....	203
Tabla 80 Correlaciones entre dimensiones	204
Tabla 81 Descriptor general fomento estudiantes	204
Tabla 82 Estimadores de las variables y dimensiones.....	207
Tabla 83 Correlaciones entre dimensiones	208
Tabla 84 Estimadores de las variables y dimensiones.....	210
Tabla 85 Correlaciones entre dimensiones	211
Tabla 86 KMO y prueba de Bartlett	211

Tabla 87 Datos de comunalidad	212
Tabla 88 Varianza total.....	213
Tabla 89 Matriz de componentes.....	215
Tabla 90 KMO y prueba de Bartlett	215
Tabla 91 Datos de comunalidad	216
Tabla 92 Varianza total.....	217
Tabla 93 Matriz de componentes.....	218
Tabla 94 KMO y prueba de Bartlett	219
Tabla 95 Datos de comunalidad	220
Tabla 96 Varianza total.....	221
Tabla 97 Matriz de componentes.....	222
Tabla 98 KMO y prueba de Bartlett	223
Tabla 99 Datos de comunalidad	224
Tabla 100 Varianza total.....	225
Tabla 101 Matriz de componentes.....	226
Tabla 102 KMO y prueba Bartlett.....	227
Tabla 103 Datos de comunalidad	228
Tabla 104 Varianza total.....	229
Tabla 105 KMO y prueba de Bartlett	230
Tabla 106 Datos comunalidad	231
Tabla 107 Varianza total.....	232
Tabla 108 Matriz de componentes.....	233
Tabla 109 KMO y prueba de Bartlett	234
Tabla 110 Datos de comunalidad	235
Tabla 111 Varianza total.....	236
Tabla 112 Matriz de componentes.....	237
Tabla 113 KMO y prueba de Bartlett	238
Tabla 114 Datos de comunalidad	239
Tabla 115 Varianza total.....	240
Tabla 116 Matriz de componentes.....	241
Tabla 117 KMO y prueba de Bartlett	243

Tabla 118 Datos de comunalidad	244
Tabla 119 Varianza total.....	245
Tabla 120 Matriz de componentes.....	246
Tabla 121 KMO y prueba de Bartlett	247
Tabla 122 Datos comunalidad	248
Tabla 123 Varianza total.....	249
Tabla 124 Matriz de componentes.....	250
Tabla 125 KMO y prueba de Bartlett	251
Tabla 126 Datos comunalidad	252
Tabla 127 Varianzas totales.....	253
Tabla 128 Matriz de componentes.....	254
Tabla 129 KMO y prueba de Bartlett	255
Tabla 130 Datos comunalidades.....	256
Tabla 131 Varianza total.....	257
Tabla 132 Matriz de componentes.....	258
Tabla 133 Descriptor general impacto administrativo	259
Tabla 134 Estimadores de las variables y dimensiones.....	262
Tabla 135 Correlación entre dimensiones	263
Tabla 136 Descriptor modelo reducido impacto administrativo	263
Tabla 137 Estimadores de las variables y dimensiones.....	265
Tabla 138 Correlación entre dimensiones	266
Tabla 139 Descriptor modelo reducido impacto docente	267
Tabla 140 Estimadores de las variables y dimensiones.....	268
Tabla 141 Correlación entre dimensiones	269
Tabla 142 Modelo reducido de ecuaciones estructurales para el impacto docente	270
Tabla 143 Estimadores de las variables y dimensiones.....	271
Tabla 144 Correlación entre dimensiones	272
Tabla 145 Descriptor modelo reducido impacto estudiantes.....	273
Tabla 146 Estimadores de las variables y dimensiones.....	274
Tabla 147 Correlación entre dimensiones	275
Tabla 148 Modelo reducido de ecuaciones estructurales para el impacto docentes.....	276

Tabla 149 Estimadores de las variables y dimensiones.....	277
Tabla 150 Correlación entre dimensiones	278

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Dimensiones de la Responsabilidad Social Universitaria.....	32
Figura 2. Correlación de variables.....	40
Figura 3. Criterio escogencia personal administrativo.....	95
Figura 4. Subdimensiones del estudio.....	117
Figura 5. Semestre que actualmente cursan los estudiantes que hacen parte de la investigación.....	126
Figura 6. Programa académico al cual están inscritos los estudiantes que hacen parte de la investigación.....	126
Figura 7. Edad de los estudiantes que hacen parte de la investigación.....	127
Figura 8. Situación laboral de los estudiantes que hacen parte de la investigación.....	128
Figura 9. Análisis de redes de la percepción de los estudiantes acerca de la RSU.....	132
Figura 10. Programa académico al cual están inscritos los docentes que hacen parte de la investigación.....	133
Figura 11. Edad de los profesores que hacen parte de la investigación.....	134
Figura 12. Nivel educativo máximo alcanzado por los profesores que hacen parte de la investigación.....	135
Figura 13. Análisis de redes de la percepción de los profesores acerca de la RSU.....	138
Figura 14. Dependencia académica a la cual están inscritos los administrativos que hacen parte de la investigación.....	140
Figura 15. Nivel educativo máximo alcanzado por los administrativos que hacen parte de la investigación.....	140
Figura 16. Gráfico de sedimentación.....	145
Figura 17. Gráfico de sedimentación.....	149
Figura 18. Gráfico de componentes rotados.....	151
Figura 19. Gráfico de sedimentación.....	155
Figura 20. Gráfico de componentes en espacio rotado.....	158
Figura 21. Gráfico de sedimentación.....	161
Figura 22. Gráfico de sedimentación.....	166
Figura 23. Gráfico de componentes en espacio rotado.....	169
Figura 24. Gráfico de sedimentación.....	172

Figura 25. Gráfico de sedimentación.....	177
Figura 26. Gráfico de sedimentación.....	182
Figura 27. Gráfico de sedimentación.....	187
Figura 28. Modelo general de ecuaciones estructurales para el fomento administrativo. 191	
Figura 29. Modelo reducido de ecuaciones estructurales para el fomento administrativ.194	
Figura 30. Modelo de fomento docente.....	199
Figura 31. Modelo reducido de ecuaciones estructurales para el fomento docente.	201
Figura 32. Modelo general de ecuaciones estructurales para el fomento estudiantes.	205
Figura 33. Modelo reducido de ecuaciones estructurales para el fomento estudiantes....	208
Figura 34. Gráfico de sedimentación.....	214
Figura 35. Gráfico de sedimentación.....	218
Figura 36. Gráfico de sedimentación.....	222
Figura 37. Gráfico de sedimentación.....	226
Figura 38. Gráfico de sedimentación.....	230
Figura 39. Gráfico de sedimentación.....	233
Figura 40. Gráfico de sedimentación.....	237
Figura 41. Gráfico de sedimentación.....	241
Figura 42. Gráfico de componentes rotados.....	242
Figura 43. Gráfico de sedimentación.....	246
Figura 44. Gráfico de sedimentación.....	249
Figura 45. Gráfico de sedimentación.....	253
Figura 46. Gráfico de sedimentación.....	257
Figura 47. Modelo general de ecuaciones estructurales para el impacto administrativo. 260	
Figura 48. Modelo general de ecuaciones estructurales para el impacto administrativo. 264	
Figura 49. Modelo general de ecuaciones estructurales para el impacto docente.....	268
Figura 27. Modelo reducido de ecuaciones estructurales para el impacto docente.....	271
Figura 51. Modelo general de ecuaciones estructurales para el impacto estudiantes.	273
Figura 52. Modelo reducido de ecuaciones estructurales para el impacto estudiantes. ...	277

Análisis de los factores que inciden en el desarrollo de la
Responsabilidad Social Universitaria

Analysis of factors affecting the development of University Social
Responsibility

RESUMEN

El proyecto de investigación tiene como propósito analizar el impacto que generan las políticas internas de Responsabilidad Social Universitaria (RSU), de la Universidad Cooperativa de Colombia, Sede Ibagué, en relación con los agentes de interés (*stakeholders*), que para efectos de esta pesquisa, se consideraron los estudiantes, los profesores y el personal administrativo. Para ello, es necesario precisar que dichas políticas se enmarcan en aquellas acciones que optimizan la labor, fortalecen el vínculo y potencializan el compromiso de los grupos de interés, en el intento por maximizar las relaciones establecidas entre uno y otro, generando mayor sensibilidad sobre la importancia que representa el recurso humano para las instituciones educativas.

Metodológicamente, la investigación es claramente de naturaleza cuantitativa, dado que permite realizar la medición y agrupación de las variables que intervienen en el proceso investigativo. En esta fase se diseñaron y administraron diferentes análisis estadísticos, los cuales permitieron concebir un modelo de ecuaciones estructurales, en atención a los resultados obtenidos. Cabe destacar que algunos datos tienen un tratamiento cuyo análisis contrasta, ratifica o excluye los constructos relacionados a las dimensiones de implementación de las políticas de RSU y clima organizacional. Estas dimensiones se postulan en la revisión sistemática de literatura por diferentes teóricos, y a su vez, se profundiza en el conocimiento de las mismas.

En el estudio se tomó como población objeto de estudio a los estudiantes de pregrado presencial, profesores de planta y administrativos de la Universidad Cooperativa de Colombia de la ciudad de Ibagué, Colombia. Esta universidad cuenta con una comunidad académica totalizada por 2.699 estudiantes, 90 profesores y 54 colaboradores. La Universidad Cooperativa en procura de cumplir con ciertas prácticas de RSU, ha implementado elementos de rendición de cuentas, balance social, generación de valor con procesos de cercanía a la comunidad, así como la gestión de recursos orientados al desarrollo social.

En este sentido, se consultaron las bases de datos de la institución para recabar información de la normatividad generada. También se recolectó información de los estudiantes, profesores y administrativos a través de un cuestionario, con el objetivo de comprender la percepción y la valoración que se asigna al tema desde estos grupos de interés. La decisión de no contemplar el global de grupos de interés, se tomó para modelar una investigación que se ajuste a condiciones de tiempo y profundidad del doctorado. Sin embargo, dentro de la recopilación de información se hacen algunas referencias a dichos grupos, pero sin la profundidad que se proveyó a estudiantes, profesores y administrativos.

Con el desarrollo de este proyecto, se analizó cómo las políticas de RSU emitidas por parte de la universidad estudiada, inciden en las dinámicas de clima organizacional de los tres grupos de interés estudiados. Esto es importante para el ejercicio académico, en vista del cambio estratégico que están asumiendo las universidades hacia acciones de RSU, tales como balances sociales, compromisos de transparencia, eficiencia financiera, alianzas entre el sector público y privado, formación orientada a las necesidades de la región, y participación en políticas de desarrollo social, que enriquecen las organizaciones, las cuales contribuyen a las acciones sustantivas que por su naturaleza debe adelantar la educación superior.

Como resultado representativo, se encontró que la universidad desarrolla actividades de integración entre sus profesores, funcionarios y estudiantes. Esta variable constituye un factor preponderante del clima organizacional; en otras palabras, en la medida que los agentes antes mencionados adoptan esquemas sociales que garantizan su integración, la responsabilidad de sus relaciones se optimiza. Esto es lo que se conoce, entre otras acepciones, como Responsabilidad Social Empresarial Interna (RSEI) de las universidades o el funcionamiento organizacional, que es similar al efecto de cualquier organización sobre su fuerza laboral, cuyo impacto refleja armonía en la vida del personal no docente, los profesores, los investigadores y los estudiantes.

Otro de los hallazgos importantes, reside en que los agentes de interés consideran que la universidad objeto de estudio no está realizando un trabajo de responsabilidad social comprometido con el entorno en el cual se desenvuelve. Por tanto, no presenta un

direccionamiento claro en el desarrollo de las políticas de RSU implementadas. Esto se contextualiza en los grupos de referencia y se visualiza en el desconocimiento que poseen acerca del concepto de RSU, generando resultados indescifrables que obstaculizan la implementación de políticas de gestión estructuradas y encaminadas hacia un mismo fin. De esta forma, todo aporte que intente posibilitar acciones sociales, debe estar sustentado en el despertar consciente de la organización, por ofrecer una estrategia que genere valor por medio de la RSU.

Como conclusión general, las universidades como cualquier unidad organizacional deben concentrar ingentes empeños por implementar estrategias que faciliten el compromiso de los colaboradores, en atención a que trasciende en responsabilidad y estímulo para éstos. Aquí vale la pena hacer una pequeña digresión para elucidar que todas las actividades que se celebren en beneficio de los interesados internos, tienen correspondencia con la responsabilidad social interna, y como tal deben enmarcarse. De lo precedente, se desprende que las empresas preocupadas por el bienestar de sus empleados tienen una mayor retención de éstos; además, alcanzan mayor grado de productividad, rentabilidad, crecimiento y satisfacción del cliente.

Finalmente, si bien se han adelantado por parte de las instituciones educativas de orden superior disímiles estudios en materia de RSU, muy pocos han concentrado su atención en el comportamiento de sus agentes de interés internos, dado que se han inquietado por conocer y analizar las acciones que dichas instituciones adelantan en función de la comunidad. Por ello, las implicaciones que llega a presentar este estudio radican en este hecho; no obstante, las instituciones de educación superior deben enfrentarse al autodiagnóstico de sus propias acciones en RSU, las cuales funjan como derrotero ineludible y propicien el desarrollo y la innovación social.

Palabras Clave: Responsabilidad Social Universitaria, Instituciones de Educación Superior, Grupos de Interés.

ABSTRACT

The purpose of the research project is to analyze the impact generated by the internal policies of University Social Responsibility (RSU), of the Cooperative University of Colombia, Ibagué Headquarters, in relation to the agents of interest (stakeholders), which for the purposes of this research, students, teachers and administrative staff were considered. For this, it is necessary to specify that these policies are framed in those actions that optimize the work, strengthen the bond and enhance the commitment of the interest groups, in the attempt to minimize the relationships established between one and the other, generating greater sensitivity about the importance of human resources for educational institutions.

Methodologically, the research is clearly quantitative in nature, since it allows the measurement and grouping of the variables involved in the research process to be carried out. In this phase, different statistical analyzes were designed and administered, which made it possible to conceive a model of structural equations, taking into account the results obtained. It should be noted that some data have a treatment whose analysis contrasts, ratifies or excludes the constructs related to the dimensions of implementation of the RSU policies and organizational climate. These dimensions are postulated in the systematic literature review by different theorists, and in turn, the knowledge of them is deepened.

In the study, face-to-face undergraduate students, staff and administrative professors of the Cooperative University of Colombia in the city of Ibagué, Colombia were taken as the target population. This university has an academic community of 2,699 students, 90 professors and 54 collaborators. The Cooperative University, in an attempt to comply with certain RSU practices, has implemented elements of accountability, social balance, value generation with processes of proximity to the community, as well as the management of resources aimed at social development.

In this sense, the databases of the institution were consulted to gather information on the regulations generated. Information was also collected from students, teachers and administrators through a questionnaire, in order to understand the perception and assessment that is assigned to the subject from these interest groups. The decision not to consider the

global stakeholder group was taken to model an investigation that fits the conditions of time and depth of the doctorate. However, within the compilation of information, some references are made to these groups, but without the depth that was provided to students, teachers and administrators.

With the development of this project, it was analyzed how the USR policies issued by the university studied affect the dynamics of the organizational climate of the three interest groups studied. This is important for the academic exercise, in view of the strategic change that universities are assuming towards RSU actions, such as social balances, transparency commitments, financial efficiency, alliances between the public and private sectors, training oriented to the needs of the region, and participation in social development policies, which enrich the organizations, which contribute to the substantive actions that by their nature must advance higher education.

As a representative result, it was found that the university develops integration activities among its professors, officials and students. This variable constitutes a preponderant factor of the organizational climate; In other words, to the extent that the aforementioned agents adopt social schemes that guarantee their integration, the responsibility for their relationships is optimized. This is what is known, among other meanings, as Internal Corporate Social Responsibility (RSEI) of universities or organizational functioning, which is similar to the effect of any organization on its workforce, whose impact reflects harmony in the lives of non-staff. teacher, professors, researchers and students.

Another important finding is that the stakeholders consider that the university under study is not carrying out a social responsibility work committed to the environment in which it operates. Therefore, it does not present a clear direction in the development of the implemented RSU policies. This is contextualized in the reference groups and is visualized in the ignorance they have about the concept of USR, generating indecipherable results that hinder the implementation of structured management policies aimed at the same end. In this way, any contribution that attempts to enable social actions,

It must be supported by the conscious awakening of the organization, by offering a strategy that generates value through RSU.

As a general conclusion, universities, like any organizational unit, must concentrate enormous efforts to implement strategies that facilitate the commitment of collaborators, taking into account that it transcends responsibility and encouragement for them. Here it is worth making a small digression to elucidate that all the activities that are carried out for the benefit of internal stakeholders, correspond to internal social responsibility, and as such should be framed. From the foregoing it can be inferred that companies concerned about the welfare of their employees have a higher retention of them; In addition, they achieve a higher degree of productivity, profitability, growth and customer satisfaction.

Finally, although different studies on MSW have been carried out by higher-order educational institutions, very few have focused their attention on the behavior of their internal stakeholders, given that they have been concerned to know and analyze the actions that these institutions carry out as a function of the community. For this reason, the implications that this study presents lies in this fact; However, higher education institutions must face the self-diagnosis of their own actions in USR, which serve as an unavoidable course and promote development and social innovation.

Keywords: University Social Responsibility, Higher Education Institutions, Interest Groups.

PRIMERA PARTE. INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO 1. FUNDAMENTACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. Antecedentes y contenido de la investigación

El despertar de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE), se ha convertido en un factor de generación de valor en las organizaciones. Este concepto ha sido apreciado como una herramienta para atender la necesidad de un mercado cada vez más complejo, que está racionalizando su consumo y que exige de las empresas un grado de compromiso ético, social y ambiental más alto (Duque & Cervantes-Cervantes, 2019). Las universidades como organizaciones de gran impacto en la sociedad, también han empezado a analizar la responsabilidad que les atañe, agregando a su naturaleza formadora de profesionales integrales e investigadora de los fenómenos de la sociedad, ser un ente integrador de las distintas controversias que existen en su entorno (Casilla & Camacho, 2012).

Para el caso particular de la ciudad de Ibagué, Colombia, se ha tomado la Universidad Cooperativa de Colombia (UCC), sede Ibagué, para analizar si las políticas generadas en ésta, ejercen incidencia en el clima laboral de profesores y administrativos, así como en el contexto estudiantil. Al referir el concepto de “incidencia”, la investigación toma como referencia lo indicado en la Real Academia Española -RAE- (2014), que acentúa: “es el acontecimiento que sobreviene en el curso de un asunto o negocio y tiene con él alguna conexión, o relacionado a la influencia y repercusión”. Para el caso particular, consiste en analizar la influencia o repercusión que ostentan las políticas de RSU en los grupos de interés estudiados.

Es por ello que se analizaron acciones que tienen origen dentro de la institución que buscan mejorar el clima de los empleados, profesores y estudiantes, así como revisar otras herramientas, como la rendición de cuentas que brindan las universidades a la sociedad. Este último, visto como un acto de responsabilidad de su gestión que, según Larrán & Andrades (2014), lleva a las organizaciones a implementar mecanismos para mejorar su transparencia informativa en ámbitos sociales, económicos y medioambientales. Dicho esto, se trata de

transmitir a otros grupos de interés (internos y externos) sus resultados y logros, a fin de evidenciar la forma como optimizan la orientación de sus recursos.

Respecto al marco analítico de RSU para la presente investigación, descansa en lo planteado por Vallaeys (2009) frente al debate que enseña este concepto, puesto que se habla de la responsabilidad de la universidad en la aplicación de las normas de calidad, que hoy en día exige compromisos medioambientales y sociales en sus procesos de gestión. Al mismo tiempo se tiene en cuenta lo esbozado por Licandro (2009), quien considera que este significado debe descansar en la formación del estudiante y hacerlo entender que juega un rol más activo en esa sociedad de la cual forma parte, y de la que será un protagonista cuando sea profesional. Invita además a que se desarrolle un comportamiento de voluntad y de convicción ante las necesidades que vive el entorno, y que, con los cambios que el mundo atraviesa actualmente, lo que pasa en una parte del globo repercute directamente en otro lugar que no tenga su mismo idioma o idiosincrasia.

En este sentido, “hay que valorar la dinámica de que la humanidad no puede ser el progreso, sino que el progreso debe tener como objeto la humanidad, humanizando con ello el progreso” (De la Red Vega, 2009, p. 66). Bajo esta premisa del sentido humano del progreso, la RSU debe considerar como piedra angular la sensibilización y el fortalecimiento de los valores y principios que, en la sociedad actual, atraviesa una considerable crisis, con claras situaciones de corrupción en el aparato público y privado que han derivado problemas sociales y culturales globalmente (Buchelli *et al.*, 2016). De esta manera, alcanzar la promesa de valor hace que la función social de la institución educativa sea transformadora de su entorno, y permita construir una sociedad con ciertas características (Martínez *et al.*, 2007).

De otra parte, es relevante señalar cuándo surge la responsabilidad social y la necesidad de ser implementada en el escenario organizacional. La responsabilidad social nace en el siglo XX, alrededor del año 1920 y toma fuerza en 1970, y se origina como una iniciativa para responder de manera ética al uso de recursos naturales y sociales (Rodríguez, 2017). También es vinculante mencionar, que nace como producto de diferentes sucesos a los cuales la humanidad tuvo que enfrentarse a comienzos del siglo XXI, tales como el calentamiento

global, la hambruna o la evolución de la tecnología, entre otros. Estos hechos indujeron a tomar medidas para el desarrollo de una sociedad íntegra en busca de promover la participación de la ciudadanía, que trabaje en armonía para responder a los desafíos que hoy enfrentamos tanto locales como globales, procurando la conservación del medio ambiente (Larrán & Andrades, 2017).

Asimismo, la responsabilidad social se perfecciona en las organizaciones cuando éstas aceptan el papel que juegan en su entorno, generando conciencia bajo una conducta altruista; es decir, dejar de pensar solo en necesidades individuales y empezar a preocuparse por los problemas que poseen aquellos que hacen parte del medio que los rodea (Ayala, 2011). De igual forma, la responsabilidad social expresa la relación que hay entre los individuos, su entorno y sus principios éticos, y trabaja en armonía para contribuir por un mejor futuro en conjunto con otras personas, de tal manera que éstas logren apropiarse de verdaderas prácticas sociales (Avendaño, 2011). La responsabilidad social empresarial no ha sido objeto de ser implementada exclusivamente por el sector empresarial, sino que en la actualidad, las instituciones de educación superior han optado por incluir la responsabilidad social universitaria en el desarrollo de sus actividades y objeto social, para responder de manera eficiente a los desafíos que afronta asiduamente.

Vale la pena recalcar, que las universidades adoptan un papel crítico en medio de la sociedad, dadas las distintas situaciones protervas que ésta confronta frecuentemente. Desde su independencia, asume la responsabilidad de proyectarse en diferentes ámbitos, entre otros, sociales, económicos, políticos y ambientales, así como medir los impactos que estas generan. En ese sentido, las universidades buscan educar a su estudiantado facilitándoles herramientas que les posibilite enfrentar realidades que requieren cada vez de mayores habilidades, como también aportarles competencias que contribuyan a la generación de conocimiento y al desarrollo científico y tecnológico con liderazgo y compromiso social (García & Quintana, 2012; Appe *et al.*, 2017).

Ahora bien, una de las razones por las cuales las universidades se someten a procesos de calidad, rendición de cuentas, necesidad de transferencia, etc., radica en que las funciones

sustantivas que emprende deben evidenciar acciones al servicio de la sociedad, y que la motivación a dicho comportamiento no se concentra en intereses netamente institucionales (Pedraja-Rejas *et al.*, 2012). De allí, que no es menester de este tipo de organizaciones demostrar ante las autoridades competentes en materia educativa altos estándares académicos, o la figuración en el ranking de las mejores universidades por la alta producción intelectual que generan, cuando no están aportando una mejora a la calidad de vida de colectividades menos favorecida; por tanto, las universidades deben tomar conciencia del papel que ocupan en sí mismas y en el entorno.

De otro lado, en cuanto a la puesta en marcha de políticas de responsabilidad relacionadas con la mejora del clima organizacional, rendimientos, crecimiento, sostenibilidad, etc., cabe destacar el trabajo presentado por Vallaey (2014, p. 1), en el cual manifiesta que “la responsabilidad social universitaria es una nueva política de gestión universitaria que se va desarrollando en Latinoamérica para responder a los impactos organizacionales y académicos de la universidad”. Dichos impactos están representados connaturalmente en acciones que propugnan por mejorar la relación entre los diferentes agentes de interés que participan en el escenario universitario. Así lo ratifica la investigación adelantada por Flórez *et al.* (2017), al acotar que el comportamiento de las organizaciones educativas tiene su esencia en las “transacciones respetuosas que concibe una organización con su entorno y todos los agentes de interés que la componen” (p. 85).

Asimismo, según Restrepo (2016) cuando se habla de políticas de responsabilidad social, se especula en la correspondencia que se promueve entre la empresa, el medio ambiente y el contexto social. Exiguamente se piensa en el recurso humano y este aspecto se ha delegado en áreas como gestión humana; sin embargo, vale la pena señalar que la responsabilidad social debe ser concebida como una estrategia transversal y como una herramienta intangible invaluable que asienta al ser humano enriqueciendo su rol, coadyuvando a mejorar su calidad de vida y la relación de las empresas con su entorno inmediato. Así lo interpretan Ena & Delgado (2012, p. 85): “las nuevas políticas que implementen las empresas deben estar encaminados en garantizar una mayor calidad de vida laboral y familiar a sus trabajadores,

implementando nuevas formas de trabajar como programas sociales de ayuda a familiares de los empleados”.

Cerrando este acápite, las políticas que estén o vayan a ser implementadas por las organizaciones educativas de orden superior, según Zavala-Guirado *et al.* (2018) les incumbe estar en incesante cambio y más en estos tiempos cuando se observan tendencias globales que pueden transformar de una manera contundente el escenario universitario. Tal efecto enfrenta a estas instituciones a retos de adaptación a esos nuevos escenarios, razón por la cual las organizaciones de educación superior en la actualidad se encuentran en la búsqueda de fortalecer sus modelos educativos, mediante esquemas de competencia relacionados con la responsabilidad social, para impactar esencialmente los agentes de interés que de éstas forman parte.

De lo anterior, se desprende que la investigación desarrolla un enfoque descriptivo, correlacional y explicativo. Desde lo descriptivo “se reseñan las características o rasgos de la situación o fenómeno objeto de estudio” (Salkind, 1998, cit. en Bernal, 2016, p. 143). Al mismo tiempo, permite identificar aspectos importantes de un análisis descriptivo, como la capacidad para seleccionar las características fundamentales de la población objeto de estudio y su descripción detallada. Este primer enfoque proporciona métodos sencillos para organizar y preparar los datos, detectar fallos en el diseño y recogida de datos, tratamiento y evaluación de datos ausentes, identificación de casos atípicos y comprobación de los supuestos subyacentes en la mayor parte de las técnicas multivariantes.

En cuanto al enfoque correlacional, se utilizó para evaluar los niveles de asociación entre dos o más variables sustentados en hechos reales (Hernández *et al.*, 2014). Bajo esta perspectiva, dicho enfoque es importante porque permite identificar los elementos que contribuyen en la implementación de las políticas de RSU y el clima organizacional de la universidad estudiada. Desde lo explicativo, debido a que la investigación descansa en el desarrollo natural de los sucesos, es decir, no hay manipulación con respecto a la realidad (Corbetta, 2003).

La investigación se basa en la utilización de tres instrumentos de recolección de información tipo encuesta, los cuales cuentan con tres dimensiones, a saber: caracterización del actor, implementación de políticas de RSU e impacto interno de la RSU. Dichos instrumentos fueron administrados en tres actores principales de la investigación: los estudiantes, los profesores y los administrativos, de los cuales se recolecta, selecciona y analiza la información para estudiar el impacto de las políticas internas de RSU de la Universidad Cooperativa de Colombia.

Respecto al origen de los instrumentos, se adaptaron de los ejes de responsabilidad social presentados por Vallaeys *et al.* (2009) en el libro titulado: Responsabilidad Social Universitaria. Manual de primeros pasos. A través de estos, se recogen las percepciones de los actores universitarios (estudiantes, docentes, administrativos, autoridades), para determinar el desempeño de la universidad a través de los cuatro ejes de responsabilidad social: campus responsable; formación profesional y ciudadana; gestión social del conocimiento y participación social. Estos instrumentos coadyuvan a las instituciones de educación superior a responder a la sociedad de manera justa y sostenible.

En cuanto a la validación de los instrumentos, se recurrió inicialmente a su revisión por parte de 2 expertos en materia de responsabilidad social, quienes emitieron juicio acerca de estos. Posteriormente, se adelantó una prueba piloto que permitiera validar la información que se deseaba obtener, teniendo en cuenta las observaciones prorrumpidas por los expertos que apoyaron la construcción de los instrumentos de recolección de información conformados por tres dimensiones con preguntas cerradas, preguntas con escala *Likert* y preguntas abiertas.

En último lugar, el contenido de este trabajo consta de cuatro partes: la primera se encarga de la introducción, en la que se enseña la fundamentación de la investigación, y en ésta se precisa la situación problemática identificada. En la segunda parte se desarrolla la fundamentación teórica, que agrupa cada uno de los ejes temáticos que soportan empíricamente la investigación. En la tercera parte se expone la metodología de la investigación. Finalmente, en la cuarta parte se muestran los resultados obtenidos en el

trabajo de campo con cada uno de los actores de la investigación; igualmente, en esta parte se presenta la discusión de resultados, prospectiva y conclusiones.

1.2. Problema de investigación

1.2.1. Planteamiento del problema

La universidad estudiada se ha ido consolidando en la ciudad como unas de las organizaciones de educación superior más importantes de la región, creciendo en sus programas académicos de pregrado y posgrado, llevando a cabo importantes inversiones que se reflejan en sus instalaciones y desarrollo profesoral. Esta dinámica, acompañada de nuevos procesos de certificaciones de alta calidad regulada por el Ministerio de Educación Nacional, vienen jugando un papel importante en las exigencias que deben cumplir estas instituciones con sus diferentes stakeholders (grupos de interés), que pueden ser de naturaleza interna (alumnos, administrativos, profesores y egresados), y externa (gremios, empresas privadas, sector público, fuerza pública y comunidad en general, entre otros), donde es importante lograr conocer esa clase de interacciones, y entender la clase de políticas que se manipulan frente al concepto de RSU.

Estos tipos de relaciones o interacciones que desde las universidades se adelantan en materia de RSU, debe interesar a la academia y al ciudadano, en el sentido de que hay que comprender que estas prácticas, deben ser coherentes con las necesidades que se presentan actualmente. Las instituciones de educación superior tienen la responsabilidad de indagar los problemas que padece una región, ofreciendo solidariamente alternativas de solución, siendo protagonista del crecimiento político, económico y cultural de la comunidad de la que hace parte (Casilla & Camacho, 2012).

Al identificar las incidencias organizacionales, educativas, cognitivas y sociales que la RSU guarda con los grupos de interés analizados en el presente estudio, permitirá el reconocimiento de una dimensión diferente de la responsabilidad social, que comprende el alcance de los stakeholders internos dentro de la gestión de la universidad en busca de generar

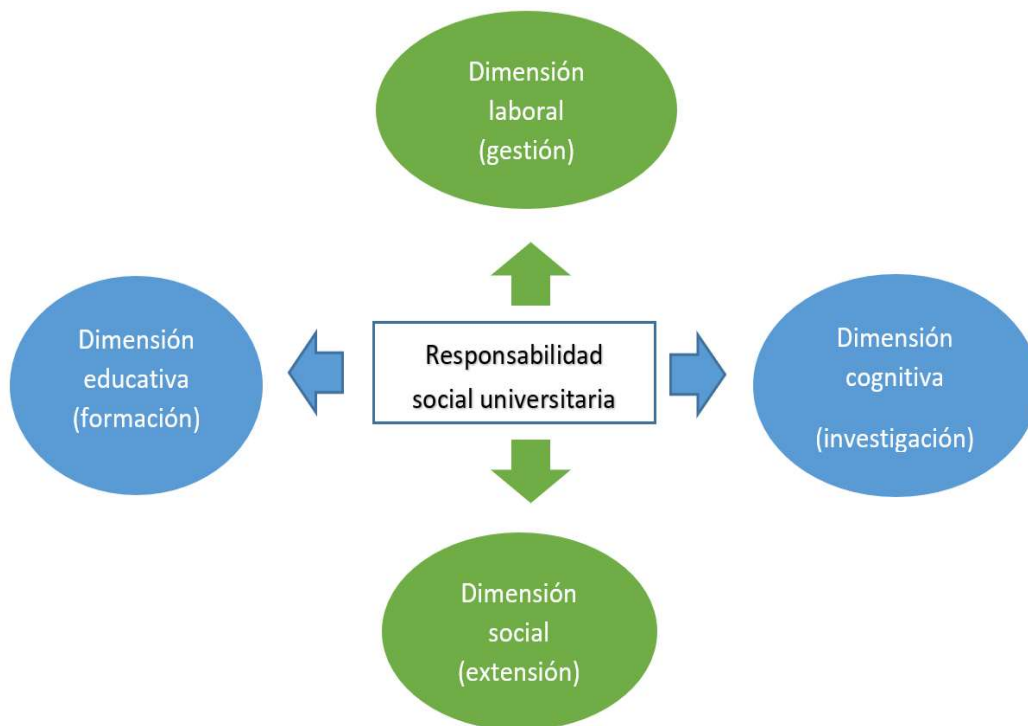
un clima laboral armónico. Las conductas de bienestar desarrollarán lazos emocionales con la institución que evidencien el aumento del compromiso con los objetivos y las estrategias misionales. Así se evidencia en el estudio adelantado por Torres & Sánchez (2014) cuando afirman que; la RSU va más allá de la proyección social; se trata de alcanzar armónicamente el beneficio de los stakeholders.

En dicho sentido, Kirschner (2006, p. 140), acota: “La responsabilidad social interna, es decir, las acciones empresariales enfocadas al bienestar de sus funcionarios, ha sido menos estudiada: se trata, en definitiva, de acciones menos visibles que no repercuten en la imagen de la empresa en la sociedad”. Es por esto, que el estudio también tiene importancia en un campo de la RSU que merece ser exteriorizado, logrando gestionar la organización a través de sus grupos internos para la creación de valor de los servicios prestados por la universidad, sin olvidar el concepto de eficiencia y ética que demandan las organizaciones actualmente (Ruiz, 2015).

Desde otro punto de vista, la RSU ha sido definida por los impactos generados en el desarrollo de sus acciones. En este sentido, la figura 1 menciona cuatro dimensiones: dimensión laboral, que hace alusión al desempeño y gestión de la organización, que contiene a su vez tres factores: gobierno corporativo, impacto económico y el impacto ambiental. La siguiente dimensión es la educativa, que hace mención a su función formativa; la tercera es la dimensión cognitiva o epistemológica, vinculada a la investigación permanente de los fenómenos sociales actuales. Y la última dimensión es la social, relativa a la relación que se presenta con los agentes sociales y su influencia sobre ellos (Núñez & Montalvo, 2015).

Figura 1.

Dimensiones de la Responsabilidad Social Universitaria



Fuente: Vallaey *et al.* (2009).

Dentro de estas dimensiones, no se cuenta con un factor que se incline a estudiar las relaciones internas de los grupos de interés, así como tampoco se describen las acciones que internamente se lleven a cabo para tributar en responsabilidad social a los trabajadores o funcionarios de la organización. Para el caso del presente estudio se abordarán esas relaciones, así como las percepciones que los grupos de interés analizados tienen de la RSU. Dichas percepciones permitirán entender si los stakeholders son conscientes de su importancia en la generación de valor en la universidad, no solo como receptores del servicio para el caso de los estudiantes, sino, como pieza fundamental en el crecimiento y sostenibilidad de la institución.

De acuerdo a lo anterior, es necesario mencionar que, de las dimensiones señaladas en la figura 1, solo se tratará la dimensión laboral (gestión), dado que esta dimensión concentra su atención en los stakeholders, los cuales están representados en este estudio por los profesores, estudiantes y administrativos. En la actualidad no se hallan estudios publicados en la región que guarden relación con el tema investigado, de ahí la importancia que representa impulsar

políticas en materia de bienestar al interior de las universidades, que se materialicen en acciones para optimizar la labor, fortalecer el vínculo y potencializar el compromiso de sus agentes de interés.

Por otra parte, en el afán de acatar los requerimientos estimados por el Ministerio de Educación Nacional de Colombia, las universidades de la región vienen trabajando en los procedimientos necesarios para obtener las certificaciones y renovaciones de registros calificados que les permitan figurar en el mercado de la educación. Así, el Decreto 1330 (Ministerio de Educación, p. 6-7) señala que las instituciones de educación superior deben cumplir con unas características necesarias de calidad consistentes en la “promoción de las labores formativas, académicas, docentes, científicas, culturales y de extensión, en coherencia con su misión institucional, en las distintas modalidades de los programas que oferta, y en procura del fortalecimiento integral de la institución y la comunidad académica”. Todo ello con el propósito de construir una educación de alta calidad en Colombia.

Asimismo, los procesos de acreditación de alta calidad que está aplicando la institución estudiada, permitirán observar qué implicaciones tienen para esta el concepto de RSU, así como el dinamismo que ello implique en las nuevas estrategias que se planteen para competir en una región que se ha transformado en una ciudad con un número considerable de instituciones de educación superior. La ruta de acreditación es una respuesta estratégica para competir que implica recursos, reparación y cambios en la gestión interna y externa de la universidad. Esto ofrece oportunidades a las instituciones de educación superior y enriquece el servicio brindado; por tanto, es significativo analizar los procesos que desde el interior de las universidades se están gestando para acoger nuevos talentos, y conservar los que se han formado y desarrollado dentro de las mismas.

Con los grandes cambios que enfrenta actualmente el mundo, donde las interacciones que están al otro lado del globo afectan nuestras situaciones sociales, culturales o económicas, se requiere comprender la dinámica que todas esas nuevas corrientes aportan a la sociedad. Así pues, se debe partir que las políticas que se empleen en Europa, Estados Unidos, Chile o México, no tienen la misma relevancia que en la ciudad de Ibagué, Colombia, en vista de que

las interacciones y variaciones de los grupos de interés no tienen el mismo comportamiento que las de esas sociedades. Al igual que en el contexto local, adoptan conductas cambiantes diferentes a las que pueden suscitarse regional, nacional e internacionalmente.

Las acciones que adopte la universidad objeto de estudio, van a repercutir de forma positiva o negativa en los grupos de interés analizados, por lo que es importante analizar esas interacciones. Los estudiantes de las nuevas generaciones tienen necesidades que varían con bastante rapidez; sus objetivos y demandas frente a las universidades son diferentes y el compromiso de formación no está limitado a la orientación de un plan de estudios. Por su parte, el colectivo empresarial y la misma sociedad instan a las instituciones de educación superior a establecer mayor conexión con los fenómenos sociales (Garbanzo-Vargas, 2016).

Dicho esto, reconocer que la RSU ha permeado la estrategia de las universidades, lleva a que se estudie la complejidad de la nueva gestión administrativa. Las decisiones que asuman sus grupos de interés alcanzarán la dinámica para armonizar con su entorno, logrando una práctica que evitará daños en imagen y sostenibilidad. Estas decisiones de igual forma maximizarán los beneficios para la organización y todas las partes interesadas, las cuales son consideradas, en palabras de Freeman *et al.* (2020), las que forjan el éxito de las empresas, toda vez que se les entrega valor y esos valores pueden estar por encima de cualquier contraprestación económica.

La importancia de entender la actual situación en RSU, será vital para comprender los cambios que a futuro se presentarán en las instituciones de educación superior, donde su papel será más complejo que el de ser centros de formación profesional de individuos. Estas instituciones deben alcanzar interacciones y participación política, cultural y social, en la búsqueda de superar los problemas de una sociedad que se alejó del desarrollo colectivo. Así, las universidades en prospectiva deben concentrar sus esfuerzos en procesos que consientan una eficiente articulación con el sector productivo, pensando en transformar realidades, porque según Marín *et al.* (2020, p. 46) “se requiere un cambio en los diseños curriculares adaptados a las necesidades expuestas por el entorno en su globalidad”.

1.2.2. Formulación del problema

¿Qué incidencia pueden generar las políticas de RSU de la Universidad Cooperativa de Colombia, sede Ibagué, en sus profesores, estudiantes y personal administrativo?

1.3. Justificación

El crecimiento de las principales universidades de la ciudad de Ibagué, junto con el proceso de acreditación de alta calidad que éstas vienen adelantando, eleva la pregunta acerca del grado de responsabilidad que tienen con la comunidad que las rodea y con sus grupos internos de interés, que para el caso del presente estudio serán profesores, estudiantes y administrativos. En este sentido, Díaz de Ipaguirre (2009) manifiesta que las universidades tienen la responsabilidad de proporcionar formación científica, profesional, humanística, artística y técnica del más alto nivel para contribuir al desarrollo sostenible y fomentar la evolución del conocimiento.

En este sentido, los procesos de acreditación de alta calidad exigen a las universidades cumplir con unos estándares dentro de los cuales incluye el tema de extensión y responsabilidad social que asumen las instituciones con su entorno, pero ¿se conoce con claridad la acepción de RSU en las universidades de la ciudad de Ibagué?, ¿se está planteando una RSU coherente con las necesidades de la región?, ¿se construye responsabilidad social en el estudiante universitario? (De la Calle & Jiménez, 2011). Igualmente aflora una inquietud: ¿cómo es la RSU desde afuera y no reconocida desde dentro de la organización?, pregunta que busca abordar esa consideración de compromiso con los empleados, más allá del cumplimiento tácito de las responsabilidades contractuales o normativas demandadas por la ley. Lo anterior, permite que de una u otra manera se geste un vínculo emocional con la organización y sus colaboradores.

De acuerdo a lo manifestado, la universidad es en sí misma una respuesta de la responsabilidad social, y por ello debe ser precursora de un debate académico que conlleve al desarrollo de nuevas propuestas frente a lo que demanda la sociedad que la alimenta y la

rodea (Hernández & Saldarriaga, 2009). En consecuencia, es necesario plantear un documento que brinde respuestas a esas preguntas, y que deje abierto el camino para seguir generando conocimiento y para forjar la crítica a las universidades de la región y los actores que la conforman.

Por tanto, es oportuno proponer una relación entre la universidad, el Estado y la sociedad, evidenciando con ello la importancia de las universidades en las funciones sociales como influyente y transformadora de su entorno. Martínez *et al.* (2007) afirman que una institución de educación superior puede llegar a convertirse en un verdadero agente de evolución que contribuye a construir una sociedad con características especiales. La correcta articulación y el eficiente funcionamiento de esta triada: universidad, Estado y sociedad, responderá a las necesidades de las regiones; las actuaciones de cada cual por separado traerá desorden funcional en detrimento de cualquier colectividad.

De otro lado, el estudio de los cambios sociales coadyuva al objetivo de la academia respecto resolver y entender a la comunidad, interpretando sus cambios de manera constante. Como se ha indicado, las universidades no son ajenas a los cambios que experimentan las comunidades de las que hacen parte, por tal razón, deben jugar roles más protagónicos en las decisiones que generan los avances políticos, económicos y sociales de una región. La ciudad de Ibagué ha aumentado su oferta académica con instituciones educativas de otras ciudades del país, que han visto en la región una valiosa oportunidad de extensión de sus programas. Dicho fenómeno es importante de revisar, puesto que ha llevado a las universidades locales a tomar medidas para asumir esos nuevos retos de competencia.

Dicha oferta académica ha extendido en Ibagué y en la región programas relativos a las ciencias sociales, curiosamente, contrarios a los que contarían naturalmente con una mejor aceptación, como por ejemplo los programas agropecuarios, dada la vocación agrícola y ganadera que caracteriza a este contexto geográfico de Colombia. En consecuencia, una de las razones que motiva el desarrollo de este ejercicio investigativo, reside en dotar de herramientas y de nuevas competencias en materia de RSU a la universidad objeto de estudio, a fin de conferirle elementos que la diferencien en el mercado educativo. Para ello es

necesario potenciar las habilidades y el conocimiento de profesores, estudiantes y personal administrativo, reconociendo su esfuerzo para que adquieran un marcado sentido de pertenencia.

La viabilidad del proyecto de investigación radica en que la universidad cooperativa de Colombia tiene presencia en la ciudad de Ibagué, lo cual facilita el desplazamiento y la búsqueda de información para el desarrollo del estudio. También se cuenta con información de consulta frente al tema de RSU, especialmente del orden internacional, tomando como referente al profesor François Vallaey, quien se ha convertido en uno de los mayores exponentes de la RSU en Latinoamérica. Bajo esta perspectiva, se espera que este documento cuente con la suficiente riqueza académica para lograr aportar a la colectividad educativa y a la sociedad, en la gestación de un ambiente organizacional que promueva los principios de las relaciones entre homólogos.

Finalmente, el mayor argumento que justifica la elaboración de este trabajo investigativo, se fundamenta en Vallaey (2014): “desarrollar una crítica frente a la estrechez del paradigma latinoamericano de la extensión, que tiende a reducir la responsabilidad social de la universidad al mero compromiso solidario con poblaciones necesitadas, velando por completo todos los problemas internos a la universidad”. Entiéndase por extensión, aquellas acciones que la institución educativa emprende en favor del entorno externo, descuidando íntegramente el encargo de velar por el personal administrativo y académico. Este concepto forma parte entre otras funciones, del quehacer universitario.

Dicho lo anterior, el referente del que se parte y que inspira este trabajo investigativo, es el profesor François Vallaey. Vallaey (2020). Este autor destaca que las universidades deben gestionar impactos internos, es decir, laborales y ambientales de una manera socialmente responsable; lo laboral, incluye la atención de todos aquellos que afectan el comportamiento de la gestión educacional, llámese estudiante, profesor o personal administrativo. En consecuencia, para plantear un modelo de impacto de RSU debe considerarse el pensamiento de la comunidad académica, a fin de posibilitar las acciones cuya implicación optimicen un ambiente físico y humano apto para laborar.

CAPÍTULO 2. IDENTIFICACIÓN DE OBJETIVOS, HIPÓTESIS Y VARIABLES DE INVESTIGACIÓN

2.1. Objetivos

2.1.1. Objetivo general

El objetivo de esta investigación consiste en analizar los factores que inciden en el desarrollo de la Responsabilidad Social Universitaria en una institución de educación superior de Colombia. Esto es, examinar las actuaciones socialmente responsables de los agentes de interés, a partir del concepto que les merece la RSU, como también las políticas implementadas en esta materia y el impacto que generan intrínsecamente.

Del objetivo general proceden algunos objetivos específicos con los cuales se pretende facilitar el cumplimiento al mismo.

2.1.2. Objetivos específicos

Objetivo específico 1:

Analizar el concepto de RSU emitido por parte de los estudiantes, administrativos y docentes.

Objetivo específico 2:

Determinar en qué medida se fomentan las políticas de RSU desde el punto de vista de los estudiantes, administrativos y docentes.

Objetivo específico 3:

Identificar los factores que fomentan las políticas de RSU en las unidades muestrales.

Objetivo específico 4:

Identificar los factores que impactan la RSU desde los estudiantes, administrativos y docentes.

Objetivo específico 5:

Estudiar la influencia de los factores generados por el modelo de ecuaciones estructurales, y que están relacionados con el impacto de la RSU.

2.2. Hipótesis

H1. Los factores que influyen en la responsabilidad social aludirán a prácticas diferentes a las concebidas en su concepto.

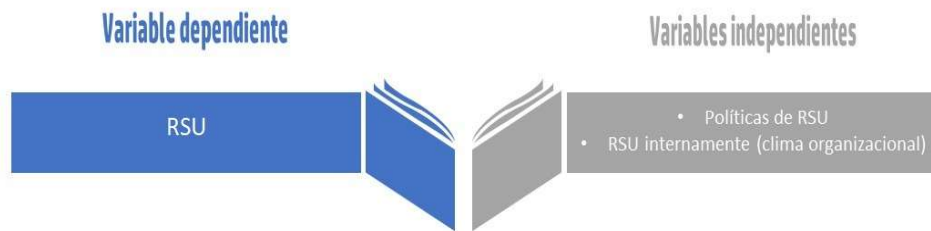
H2. El clima organizacional generado por la implementación de las políticas de RSU es percibido negativamente por todos los agentes de interés.

2.3. Representación teórica de las variables de investigación

En atención a las hipótesis relacionadas precedentemente, se puede aseverar que este trabajo investigativo precisa proposiciones en la que se relacionan dos variables, las cuales son objeto comprobación. Asimismo, estas hipótesis se tipifican dentro de las denominadas “hipótesis causales multivariadas”, debido a que la causa (variable independiente), se relaciona con un efecto (variable dependiente), tal y como se ilustra en la figura número 2.

Figura 2.

Correlación de variables



Fuente: Elaboración propia.

Para mayor claridad, la variable dependiente que corresponde a la responsabilidad social universitaria se presenta en función de las políticas de RSU y del impacto de la RSU internamente. En otras palabras, la RSU depende de las políticas de RSU y del impacto que genera la RSU internamente en la universidad estudiada. Es ineludible dilucidar que cuando se hace alusión a la RSU interna se hace referencia al clima organizacional.

A continuación, se presentan dos características estimadas como representativas dentro de las variables halladas en la presente investigación:

1. La variable independiente es conocida también con el nombre de variable causal y se emplea para identificar aquellos factores que afectan o influyen en el problema de investigación (Hernández *et al.*, 2014). Así las cosas, las variables independientes de este estudio son consideradas como las causas que generan el comportamiento de los agentes de interés en materia de responsabilidad social.
2. Las variables definidas involucran relaciones cuya composición goza de referentes empíricos, los cuales fueron señalados en este documento como soporte a la investigación dentro de la perspectiva teórica. Este señalamiento permite que las variables y la relación entre éstas se conviertan en constructos objeto de observación y medición. En consecuencia, las variables de las hipótesis pueden ser sometidas a prueba en el contexto previsto de la investigación.

SEGUNDA PARTE. MARCO REFERENCIAL

CAPÍTULO 3. PERSPECTIVA TEÓRICA

Para abordar el tema de RSU se debe hacer un análisis y estudio de lo que este concepto significa, y cómo esas ideas y nuevas corrientes han ido permeando las universidades del país y las que operan en la ciudad de Ibagué, Colombia.

3.1. El origen del concepto de responsabilidad social empresarial

A inicios de los años 60, Milton Friedman (Premio Nobel de Economía de 1976), conservaba una posición defensiva sobre los estudios que se estaban realizando concernientes con la responsabilidad que debía adoptar la empresa. Él planteaba, que "la única responsabilidad social empresarial, consistía en el uso de sus recursos y la implicación en actividades diseñadas para incrementar sus utilidades" (Friedman, 1967, p. 133). Ciertamente, esta argumentación la relacionaba con el capitalismo, por lo cual no le veía sentido a las organizaciones sin que hubiera forma de lucrarse y de obtener utilidades.

En contraposición, Freeman (2010), a través de la teoría de los agentes participantes o agente de interés, precisa que la responsabilidad social de las organizaciones se fundamenta, no en la conquista de los réditos económicos, sino, en aquel beneficio que irrefutablemente debe alcanzar aquellos grupos afectados por el accionar y la existencia de la empresa. Esta teoría florece en el contexto empresarial, buscando delimitar las obligaciones con sus empleados, proveedores, clientes y cualquier otro actor que sostuviera una relación económica y directa con la empresa; estos actores también son conocidos como stakeholders (Larrán & Andrades, 2015).

El hombre desde sus orígenes, ha tenido la necesidad de transformar su entorno, esto por motivos de supervivencia, desarrollo y lucro. Dichos cambios, lo han llevado a ser consciente de los impactos que éstos generan en la naturaleza, y que esos cambios a su vez, afectan la sostenibilidad de la raza humana en la tierra (Correa, 2007; Gasca-Pliego & Olvera-García, 2011). Las organizaciones, que siempre han necesitado del uso de los recursos del entorno y la sociedad, beneficiaria en bienes, servicios y trabajo ofrecidos por las empresas que

adelantan desde más de 50 años atrás, la manera de regular esos cambios, surgidos de la economía humana (Duque *et al.*, 2013).

La realidad del cambio ambiental y los fenómenos sociales derivados del clima cambiante, lleva a que las empresas empiecen a tener interés por otros conceptos de desarrollo sostenible, o de responsabilidad frente a las consecuencias de sus acciones, que han permitido alianzas público privadas, que en conjunto buscan ofrecer soluciones para su sostenibilidad económica y la de su entorno (D'Amato, 2013; Mozas & Puentes, 2010). Este planteamiento asigna nuevas actividades para las empresas, que ven en el escenario de la responsabilidad social, una nueva oportunidad de agregar valor a sus productos y resultados como organización (Testera & Cabeza, 2014).

Esto ha dado origen a un debate social, político, económico y académico, en el que se analizan dos contextos diferentes: uno es el que define lo que está haciendo la empresa, y el otro define lo que debe hacer la empresa (Correa, 2007). El concepto de Responsabilidad Social Empresarial (RSE), se empieza a acuñar, cuando a las empresas se les asigna un compromiso social más allá del definido en sus objetos económicos, superando la producción de bienes y servicios y generación de empleos, por otras que tienen relevancia en temas ambientales, políticos y culturales (Crespo, 2010). Ibarra (2014), define esto como el enfoque del contrato social, que se convierte en el pacto justo entre las instituciones y la sociedad.

Sin embargo, surge la siguiente cuestión, ¿es la responsabilidad social un cambio de nombre al concepto de filantropía empresarial?; pregunta que abre camino desde las grandes organizaciones privadas, hasta las de carácter público, haciendo un poco de ruido frente al tema de compromiso que las organizaciones deben tener con la sociedad (Beck, 1986). Porter & Kramer (2002), indican que, entre la filantropía pura y el negocio puro, puede existir un lugar para que el beneficio económico pueda converger con el beneficio social.

Del mismo modo, Zapata-Gómez & Sarache-Castro, (2013), Jáuregui (2011) y Atehortúa (2007), afirman que la RSE es el conjunto de acciones conscientes y sistémicas que las empresas realizan desde su interior y hacia las partes interesadas externas, lo que puede

vincularse a un ejercicio competitivo que le genere valor a la organización, orientándose hacia un nuevo proceso de calidad, llegando incluso a destinar recursos en compromisos que quizá por su naturaleza no le corresponda. Por lo tanto, la visión de asistencialismo o de aparente responsabilidad, no encierra al concepto, porque su alcance atañe a la acción sensata de vincularse con los grupos de interés cercanos a la organización, en el ejercicio de una meta concreta que genere beneficios y no daños colaterales (Toca, 2017; Nieto & Fernández, 2004).

Frente a ello, López *et al.* (2017), refiere a la RSE, como la estrategia que se está incorporando en las organizaciones, para orientar y definir los impactos que quieren lograrse con sus grupos de interés, que como se ha indicado, puede ser de naturaleza interna o externa. Navarro (2012), indica que la RSE, debe responder de forma satisfactoria a las metas relativas a responsabilidades económicas, sociales y medioambientales, lo que llama triple resultado final (*triple bottom line*). La necesidad de responsabilidad social, tiene sus orígenes en la creciente preocupación de la sociedad por el medio ambiente, los derechos humanos y civiles, que han llevado a las organizaciones a tomar en cuenta esas tendencias de los consumidores y de los Estados, para adoptar y formular acciones en pro de ese despertar socialmente responsable (Solís, 2008).

3.2. Enfoques de la responsabilidad social empresarial

Según la Comisión de las Comunidades Europeas (2001, p. 7), ser socialmente responsable representa: “No solamente cumplir plenamente las obligaciones jurídicas, sino también, ir más allá de su cumplimiento invirtiendo «más» en el capital humano, el entorno y las relaciones con los interlocutores”. La responsabilidad social (RS) es el corolario de disímiles componentes biológicos, ambientales y cognitivos (Fernández, 2013).

La RS trabaja en conjunto con la educación ambiental (EA), permitiendo la interacción del hombre con el medio ambiente, por medio de la creación de estrategias para la implementación de una EA acorde con las necesidades sociales. La EA es la antecesora de la RS, y se constituye como un proceso que genera en el individuo, percibir y entender las

relaciones de respeto con el medio ambiente. Además, coadyuva a todas las actividades que la RS se ha propuesto, facilitando los aspectos que favorecen sus resultados (Avendaño, 2012).

Considerando que las organizaciones hoy en día son más dinámicas y los factores que afectan de manera social, ambiental y económico son aún mayores, ha surgido la necesidad por parte del sector empresarial, de desarrollar estrategias con base a la responsabilidad social, cuyo fin propende por responder y beneficiar de manera eficiente a la sociedad y al medio ambiente. Por tanto, el tema de RS se torna relevante, en razón a que las organizaciones deben velar por el desarrollo y bienestar social de quienes afectan interna y externamente su comportamiento.

La RS tipifica su quehacer fundamentado en un conjunto de acciones, principios y programas enfocados en el respeto hacia el entorno interno y externo, involucrando en sus estrategias organizacionales los valores y expectativas de los agentes que la componen (Castillo & Maza, cit. en Herrera *et al.* 2016). Las empresas, sin lugar a dudas, afrontan una serie de desafíos a los cuales debe responder; para ello, deben contar con una visión y políticas de responsabilidad social claras, que impacten social, ambiental y económicamente, pero que, sobre todo, cuenten con el concurso y la participación de todos sus actores.

De otra parte, referirse a los enfoques de la responsabilidad social empresarial, es hacer mención hacia dónde se dirige y en dónde logra ser aceptado y administrado su concepto. Básicamente existen dos tipos o enfoques de RS; el primero, concentra su desarrollo en el entorno interno y el segundo en el entorno externo. Este trabajo investigativo toma como unidad muestral los estudiantes, los profesores y el personal administrativo, los cuales se establecen como agentes que intervienen interna y directamente en el funcionamiento de la empresa, que para efectos de este estudio, es considerada una institución de educación superior.

En atención a lo acotado precedentemente, es necesario esclarecer, que el entorno interno se representa dentro la tipología de la RS como Responsabilidad social Empresarial Interna; por tanto, a continuación, se presenta su acepción y alguna caracterización.

3.2.1. Responsabilidad social empresarial interna -RSEI-

La RSE no es un concepto nuevo; sin embargo, lo que está claro es que definitivamente ha alcanzado algo de atención en las últimas décadas debido, entre otras razones, al aumento de los problemas sociales, económicos y ambientales, y al aumento de la responsabilidad que las organizaciones han asumido en estos temas. Las empresas han encontrado en las partes interesadas externas, factores de logro en el cumplimiento de sus objetivos; no obstante, algunas investigaciones muestran que las partes interesadas internas se han constituido en pieza clave para el éxito en cada organización.

Un gran número de organizaciones se enfrentan al déficit de talento de los empleados (Orrell, 2009; Reynolds *et al.*, 2008). Esto se atribuye a diversos factores que influyen en el comportamiento del colaborador. En el estudio realizado por Jones *et al.* (2016), relacionado con las ideas sobre por qué la mayoría de los solicitantes de empleo se sienten atraídos, o son indiferentes; éstos demostraron sentirse atraídos en una determinada organización, debido a las prácticas de RSE que desarrolla, dado que éstas según los encuestados, envían señales sobre valores y principios, y generan un alto compromiso para con la empresa y la sociedad.

El estudio también enseña que los solicitantes de empleo cuando perciben que una empresa es socialmente responsable con el entorno externo, ciertamente también lo son cuando atienden las necesidades de sus empleados. Sin embargo, en algunos casos no sucede así, dado que algunas organizaciones velan por los intereses institucionales, antes de velar por el estado comportamental de sus colaboradores. Concurren organizaciones con incontables prácticas de RSE para externalizar, pero los empleados no reciben un trato justo, contrariando aquel adagio conocido como: “el empleado es el mejor activo que posee una organización” (Rubio-Rodríguez & Varón, 2018).

Por consiguiente, las acciones de responsabilidad social empresarial interna (RSEI) se constituyen en el antecedente de las prácticas de RSE; son el facilitador del éxito de estas prácticas, y determinan que una estrategia sólida de RSE debe consolidarse como una fuente de ventaja competitiva y creación de valor. Lo anterior, dado que la satisfacción de las necesidades del capital humano interno determinará el nivel de productividad, la satisfacción del cliente y, finalmente el éxito financiero de la organización; así, los empleados satisfechos y motivados proveen mejores resultados a la estrategia de RSE (Jones *et al.*, 2017).

A nivel mundial también se acepta que la RSEI es una parte ineludible de la RSE. De acuerdo con las prácticas internas de RSE, el Global Report Initiative (GRI) publicó seis indicadores para las organizaciones, tales como empleo, relaciones laborales/gerenciales, salud y seguridad ocupacional, diversidad e igualdad de oportunidades, además de capacitación y educación (Milne & Gray, 2013). Mientras tanto, Spiller (2010) agregó con respecto a los empleados, que el ejercicio ético se refiere a una remuneración justa, comunicación efectiva, oportunidades de aprendizaje y desarrollo, trabajo satisfactorio, un ambiente de trabajo saludable y seguro, igualdad de oportunidades de empleo, seguridad laboral, liderazgo competente, espíritu comunitario e integración de la misión social.

Conviene distinguir, que las prácticas de RSEI están directamente relacionadas con el ambiente laboral, físico y psicológico de los empleados (Turker, 2009). Este tipo de responsabilidad se expresa en la preocupación por la salud y el bienestar de los trabajadores, su capacitación y participación en el negocio, la igualdad de oportunidades, la relación trabajo-familia, etcétera (Pérez *et al.*, 2017). Por tanto, no es posible concebir una responsabilidad social sin una gestión socialmente responsable que se administre en las partes interesadas internas que, para efectos de este estudio, atañe a los estudiantes, profesores y personal administrativo de una institución de educación superior.

3.2.2. Responsabilidad social empresarial externa

En el marco de una sociedad más justa y con condiciones ambientales idóneas, la responsabilidad social empresarial emerge en las organizaciones como un enfoque que

integra el desarrollo sostenible, el balance social y la ética empresarial, con el propósito de brindar una gestión responsable a los grupos de referencia (D'Amato, 2013; Testera & Cabeza, 2014). Actualmente las empresas se enfrentan a cambios tanto en el ambiente de negocios, políticos, culturales, tecnológicos, como en el cambio climático (Duque *et al.*, 2013; Inglada & Sastre, 2014).

Por lo anterior, se ven obligadas a repensar sus políticas, programas y normas que las rige, al punto de diseñar estrategias que les genere sostenibilidad económica y social, y en consecuencia una posición en el mercado y la obtención de mayores ventajas competitivas (Mozas & Puentes, 2010; Saldarriaga, 2013). Bajo esta perspectiva los niveles institucionales de una organización concentran la atención en los agentes de interés, en el entendido que toda acción emprendida de forma internalizada o externalizada conllevará a la consecución de estos logros.

Empero, ¿a qué hace referencia la responsabilidad social empresarial externa y cuál es su relación con los agentes de interés externos? De acuerdo a Gómez & Loyola (2004, p. 10) “ésta se refiere a acciones, políticas y programas orientados a la comunidad, a cualquier grupo o problema social, no directamente relacionado con la empresa mediante una relación contractual o económica”. La relación que guarda este tipo de responsabilidad social con los interesados externos, es que en el primero están contenidas las obligaciones hacia el segundo.

No obstante, las empresas no solo deben preocuparse por la contribución a los agentes externos, sino que deben implementar la RSE desde lo interno de la compañía. El aporte de los colaboradores mediante los diferentes procesos adelantados en el desarrollo de sus actividades son los que conllevan a que la empresa cumpla con éxito sus objetivos. Por tanto, para adelantar verdaderas prácticas de responsabilidad social hacia afuera, primeramente, se deben adelantar hacia adentro (Serna & Rubio-Rodríguez, 2016).

Por su parte, el libro verde publicado en el año 2001 señala, que la dimensión externa de la responsabilidad social de las empresas hace referencia a “las comunidades locales e incluye, además, un amplio abanico de interlocutores: socios comerciales y proveedores,

consumidores, autoridades públicas y ONG defensoras de los intereses de las comunidades locales y el medio ambiente” (Comisión de las Comunidades Europeas, 2001, p. 12).

En este sentido, la RSE ha venido evolucionando su concepto con el pasar de los años, extendiendo su influencia a nivel mundial hasta convertirse en tema de gran magnitud para el pacto global de las naciones unidas. Este ente se ha interesado en promover su implantación en los diferentes sectores empresariales para contribuir al desarrollo económico, social y ambiental. Sin embargo, esta implantación depende de la voluntariedad de cada organización, dado que no en todos los países adquiere un carácter obligatorio.

La voluntariedad es el elemento diferenciador más significativo de la responsabilidad social, debido a la dependencia emocional con que actúa el ser humano frente a cambios sociales, económicos, culturales. En la actualidad la RSE también contempla la importancia de la ética en los actos de la cotidianidad, en razón a que sostiene una estrecha relación con diversos aspectos del entorno (Fernández & Velasco, 2013).

Por último, el objetivo principal de una empresa socialmente responsable es la satisfacción de las expectativas de cada uno de los grupos de interés, sin embargo, este tipo de expectativas pueden variar, incluso pueden llegar a ser incompatibles con los intereses de la organización. En consecuencia, la mejor manera de saber en concreto cuales son estas expectativas es investigar sobre sus necesidades y preocupaciones particulares (Méndez & Peralta, 2014).

3.3. Dimensiones convencionales de la responsabilidad social empresarial

Hoy en día, la RSE tiene un lugar importante en todas las agendas del mundo, debido a los problemas económicos y sociales que las afecta; las grandes organizaciones parecen ser una parte importante de la solución a esos problemas, a través de la promoción e implementación de sus políticas en materia de RSE. Razón por la cual, la RSE ha adquirido interés global y participación en la política y las agendas públicas, como también en las organizaciones, y entre las personas, que están cada vez más preocupadas por el medio ambiente, la

sostenibilidad, la economía, la sociedad, e igualmente por el cumplimiento de las normas sociales.

En la década de 1980, el profesor Thomas Jones presentó un nuevo concepto de RSE, e introdujo un enfoque de dimensiones que involucraba diferentes factores a través de los cuales la empresa debería ser responsable. En la década de 1990, el filósofo Edward Freeman, dentro de esa nueva acepción de RSE, enseñó el concepto de las partes interesadas o agentes de interés, como el nombre que correspondía adjudicarse a quienes afectarían directa o indirectamente la actuación de las organizaciones (Jones *et al.*, 2017). A partir de estos pensamientos, los académicos han definido tres dimensiones convencionales de RSE que se extienden a los grupos de interés o partes interesadas.

Estas dimensiones corresponden a la Dimensión Social, Dimensión Económica y Dimensión Ambiental. En atención a la población a la cual va dirigido este proceso investigativo, este apartado se dedicará exclusivamente a la dimensión social, sin desconocer lo que representa para una organización, sin excepción alguna, las dimensiones económica y ambiental. La dimensión social envuelve la generalidad de responsabilidad social empresarial interna, dado que incluye acciones que redundan en beneficio de los empleados; esto evidencia de cuán socialmente responsable es una organización, al ofrecer desde el entorno interno una mejor comprensión de las actividades corporativas.

3.3.1. Dimensión social

La dimensión ambiental de la RSE es una dimensión que numerosas empresas han puesto en práctica; sin embargo, la dimensión social de la RSE siendo considerablemente más reciente, disímiles empresas enfrentan complicaciones para incluirlas en sus prácticas comerciales. Esta dimensión de RSE refiere todo lo que desarrollan las organizaciones en materia social, aspirando contribuir a una mejor sociedad, integrando las preocupaciones sociales en sus operaciones, y considerando todas las incidencias e impactos a los que haya lugar. Las empresas están repensando su accionar, y exasperada y desafortunadamente están acudiendo a acciones sociales como estrategia que les genere mayores dividendos.

Abordar esta dimensión social de la RSE implica ser responsable de todos los efectos sociales y compromisos que las empresas adquieren con las personas. Los grupos de interés involucrados en dicha dimensión están concentrados en éstas; para nombrar, entre otros, la posición que ocupa una persona para la empresa, se hallan: las personas que ejercen una labor, las personas que utilizan los productos o servicios de la empresa, las personas que suministran bienes o servicios, y las personas que son miembros de la comunidad donde la organización desarrolla su actividad comercial.

Del mismo modo, a las empresas les convendría valorar los efectos de su operación en las personas con las que interactúa. Para ello, deben promover y perpetrar acciones que contribuyan al bienestar de éstas, de sus familias, y de la sociedad; no solo fomentar acciones que favorezcan la organización en materia económica, sino, que de manera directa o indirecta apaleen un efecto positivo en estos colectivos. Existen varios ejemplos de ser socialmente responsable, como reclutar personas excluidas por la sociedad, apoyar eventos culturales, asociaciones y fundaciones, realizar donaciones para actividades de caridad, etc., como también, y no menos sustancial, velar por el colaborador que se halla bajo una cobertura organizacional.

Dicho lo anterior, a las empresas les corresponde ser socialmente responsables con sus empleados, dado que son personas, las cuales se conciben como agentes activos de la sociedad. Por tanto, la sociedad no se refleja enteramente en quienes conforman el entorno externo; equívocamente, así se ha interpretado. Ahora bien, consciente o inconscientemente, también se ha comprendido la acción social como aquella propicia actividad que se desarrolla en beneficio del contexto externo de la organización, desnaturalizando y desconociendo los actores que integran el contexto interno de la misma. Más adelante se abordará el tema de la acción social con mayor precisión.

En cuanto al contexto interno organizacional y la relación que guarda con la acción social, es inevitable matizar que toda acción que intenta prosperar en cualquier organización debe concentrar los esfuerzos en el personal que tiene a cargo, cuyo rol en ocasiones es opacado. Por esta razón, es imperante la necesidad de adelantar toda acción social que tribute en favor

del empleado; esto significa, que los términos y condiciones de su contrato de trabajo les admita contar con un clima laboral agradable, el cual impacte directamente sus vidas, incluyendo la de sus familias, la seguridad en el trabajo, buen trato, oportunidades de desarrollo, motivación, etcétera.

Concretamente, esta dimensión social incorporada en la responsabilidad social interna, no ha tomado el grado de atención que mereciera, debido al hecho que, como es interna, de alguna manera podrían ocultarla de la vista pública; sin embargo, parte de las inquietudes de esta responsabilidad se ha incluido como requisito para las certificaciones de calidad o las certificaciones de RSE (Restrepo, 2016). Bajo este propósito, como lo interpretan Ena & Delgado (2012) “la responsabilidad social interna es la parte social corporativa que gestiona la manera social, sostenible, ética, humanística y solidaria de una empresa (p. 58).

Para el caso de los centros educativos, el Ministerio de Educación colombiano ha definido ciertos factores como requisito para medir el comportamiento de las universidades en materia de responsabilidad social interna. Es así, como el factor numero 9 -Bienestar de la comunidad académica del programa- señala que “La institución deberá disponer de mecanismos e instrumentos para buscar el desarrollo humano, el mejoramiento de la calidad de vida de la persona y del grupo institucional (estudiantes, profesores y personal administrativo) y la cohesión como comunidad académica” (Mineducación, 2020, p. 35). Estas acciones deben ser conforme las necesidades de cada persona, en los espacios donde adelanta su actividad.

Por último, hablar de responsabilidad social interna como dimensión social, implica invertir en potencializar las competencias de los colaboradores, y contribuir en optimizar su calidad de vida, logrando de esta manera establecer un equilibrio que genere respeto hacia sus derechos humanos y laborales (Jaramillo-Naranjo, 2011). Según Guzmán (2016), esto involucra la importancia de conservar motivado al colaborador al ejecutar las funciones diarias, ya que así conseguirá realizarlas con un mayor sentido de pertenencia. El recurso humano es el que decide la permanencia en el tiempo o el éxito corporativo que logra alcanzar una empresa; de ello depende el compromiso de sus miembros.

3.4. La acción social en el marco de la responsabilidad social empresarial

Las relaciones entre las empresas y la sociedad son consideradas cada vez más complejas, yendo mucho más allá de la mera oferta de bienes y servicios por parte de aquéllas a ésta. Se sobreentiende que los impactos de las empresas sobre la sociedad en términos de externalidades son cada vez mayores, y las empresas basan parte de la generación de beneficios en las propias estructuras económicas y sociales preexistentes. En este sentido, los ciudadanos entienden que las empresas deben devolver a la sociedad parte de los beneficios que obtienen de ella.

Este es el planteamiento más básico que justifica la acción social empresarial o acción social corporativa. A dicho planteamiento pueden añadirse elementos que van más allá del “resarcimiento” de las empresas hacia la sociedad, haciendo más complejo el concepto de acción social empresarial. Este argumento, hace referencia a la responsabilidad social empresarial interna, a la reputación corporativa, la imagen empresarial, el marketing social, la creación de valor compartido, etc.

Durante mucho tiempo, en distintos ámbitos de la sociedad, se ha identificado la acción social con la responsabilidad social empresarial, pues ésta afecta, sin excepción, a todas las áreas de la empresa por ser un elemento transversal y horizontal de la organización. La acción social forma parte de la RSE, de hecho, se ha considerado como un pilar fundamental, quizás el más intuitivo, pero, no tiene por qué ser el más relevante. De ahí que pueda darse que una organización empresarial esté implementando políticas, medidas e instrumentos de RSE, sin tener que hacer acción social.

Probablemente la acción social sea el elemento más visible de la RSE, pero hoy cada vez más personas no especialistas son capaces de distinguirlas, aunque su confusión en muchas ocasiones resulta inevitable, especialmente cuando aparecen elementos como el marketing con causa o el marketing social. La acción social afecta al reparto de los beneficios, en tanto que el resto de las acciones que se formulen en materia de RSE, harían referencia a cómo se crean y generan dichos beneficios.

El término “acción”, por su generalidad, cuenta numerosas acepciones, especialmente en el ámbito de la sociología, pero la acepción que nos interesa aquí, como concepto técnico en el ámbito de la RSE, coincide con la definición que hace, por ejemplo, la Fundación Empresa y Sociedad: la acción social se correspondería con la “dedicación de recursos humanos, técnicos o financieros, a proyectos de desarrollo de la sociedad en beneficio de personas desfavorecidas” (Fundación Empresa y Sociedad, 2001, p. 10).

Como se dio a entender, esta definición podría ser inicialmente válida, si bien cada vez más las demandas de la sociedad, canalizadas fundamentalmente a través del denominado tercer sector y de los nuevos movimientos sociales, se ocupan de diseñar y desarrollar proyectos de acción social, o salvaguardar intereses colectivos de cualquier índole. En cuantiosos casos, dichas demandas son cada vez más amplias, interrelacionadas y complejas, que deberían ser competencia del Estado, pero dadas las limitaciones de éste son atendidas por las empresas a través de diversos instrumentos.

Por tanto, la acción social empresarial podría definirse como el esfuerzo que una empresa realiza destinando recursos, generalmente procedentes de sus beneficios, al desarrollo de la sociedad y al apoyo de colectivos vulnerables o en desventaja. En este sentido, en el ámbito de la acción social, sin ánimo de ser exhaustivos, tiene cabida la financiación de proyectos: asistenciales, culturales, ambientales, de apoyo al voluntariado corporativo, de apoyo a los Objetivos de Desarrollo del Sostenible (ODS), de promoción económica y apoyo al tejido empresarial, de promoción de la ciudadanía y la solidaridad, de apoyo a la investigación (I+D+i), de cooperación al desarrollo, entre otros.

Es decir, en el ámbito de la acción social concurren proyectos muy heterogéneos, y las empresas deben especializarse atendiendo a las demandas que van en la línea de su operación, pues de este modo conocen mucho mejor la problemática que pretenden abordar y los efectos esperados. La acción social corrientemente aporta beneficios fiscales para las empresas. En España, por ejemplo, la acción social ha venido siendo obligatoria por ley: se hace referencia a las cooperativas, las cuales deben destinar de sus excedentes el 5 por 100 al fondo de educación y promoción (Ley 27 de Cooperativas, Presidencia del Gobierno de España, 1999).

En efecto, en Colombia, las entidades cooperativas han concentrado ingentes recursos a la acción social, pues tienen que destinar un alto porcentaje de sus excedentes. De hecho, han asumido un gran número de proyectos de bienestar que, por su naturaleza, corresponderían al Estado. Para el año 2020 (con los excedentes de 2019), “las cooperativas no harán más inversión en educación superior y deberán tributar el 20% en forma directa al Departamento Administrativo de Impuesto Nacional; esta tributación se reservará a las instituciones de educación superior públicas” (Ley 1819 de 2016, p.36-37).

Para hacer acción social las empresas manejan numerosos mecanismos, que pueden ser internos o externos. En concreto, pueden crear sus propias fundaciones o asociaciones para diseñar sus proyectos de acción social. Pero diversas organizaciones hacen sus donaciones a organizaciones no gubernamentales (ONG) externas, mucho más especializadas y conocedoras de una problemática social determinada, para que sean éstas las que acometan los proyectos de acción social.

En el mismo orden, la acción social no debe confundirse con la caridad, la filantropía o el mecenazgo. La acción social conlleva una acción transformadora de la sociedad, asociada a una preocupación de la organización relativa a una problemática específica. La acción social se implica tanto *ex ante*, durante y *ex post* al momento de la donación, intentando medir los efectos. Pero también la acción social para muchos simboliza retorno, esperando una retribución de lo invertido; y es bajo esta perspectiva que este concepto pierde su esencia, confundándose con el significado de responsabilidad social.

La acción social implica una apuesta consciente de la empresa de contribuir a resolver una problemática social a corto, mediano y largo plazo, confiando en un apoyo estable a esta problemática. El mecenazgo, la caridad o la filantropía están más relacionados con el corto plazo y con el apoyo puntual, y habitualmente son fórmulas que están alejadas de la actividad empresarial principal, pero que aun así se dinamizan al interior de las organizaciones, y su implementación no se hace esperar.

Por otra parte, para algunas personas, las posiciones entre la ética y los valores sociales por un lado, y los objetivos empresariales (la búsqueda de beneficio) por otro, son manifiestamente incompatibles entre sí. Entienden que las empresas no acaban de creerse la responsabilidad social empresarial, especialmente la acción social, y la utilizan como un instrumento de marketing o de mejora de reputación corporativa. Si la imagen corporativa se agota en “estrategias de marketing y comunicación, no estamos hablando de responsabilidad social empresarial” (Jáuregui, 2010).

De lo anterior se extrae que, de las políticas, medidas e instrumentos de responsabilidad social empresarial y de acción social empresarial, los grupos en condición desfavorecida, y, en general, el conjunto de la sociedad, se benefician. Que acaben creyéndoselo es el siguiente paso; pero tarde o temprano, termina notándose la impostura de aquellas empresas que hacen acción social o RSE como un mero instrumento de marketing. De ahí, que el concepto de creación de valor compartido se haya abierto paso en este complejo mundo de los valores empresariales.

3.5. De la responsabilidad social empresarial (RSE) a la responsabilidad social universitaria (RSU)

Con la RSE hay un despertar de las organizaciones frente a los stakeholders, quienes reconocen una oportunidad de crecer en un mercado que también adquiere conciencia de los impactos que tienen las actividades económicas sobre el ambiente, que para el caso de las instituciones de educación superior no es ajeno (Alvarado & Schlessinger, 2008; Saldarriaga, 2013; Volpentesta *et al.*, 2014). En este orden, investigadores en materia de RSU como Vallaeys (2018), proponen un debate académico frente al alcance de la responsabilidad de una organización como lo es la universidad, y de qué forma ésta contribuye al desarrollo de sus grupos de interés.

En este sentido, la RSU es un concepto en construcción, que está reenfocando el rol social que tienen las universidades, llevando su compromiso a un estadio superior, en áreas como la política, la cultura y el desarrollo económico de las regiones a las que pertenecen (Casilla

& Camacho, 2012; Mora & Alvarado, 2012). La cuestión de la pertinencia social de la educación superior, ha permitido que el protagonismo de las universidades en materia de política pública, sea cada vez mayor, lo que enriquece el ejercicio académico, con la gestión de más recursos, y el andamiaje de proyectos conjuntos con entidades públicas y privadas (Beltrán-Llavador *et al.*, 2014).

Del mismo modo, autores como De la Calle & Jiménez (2011), hacen referencia a dos tipos de responsabilidad: una, la del universitario o estudiante, que indica el compromiso que tiene la universidad en formar personas con ética y principios, donde el individuo (estudiante), es consciente de ese grado de responsabilidad que tendrá al ejercer su actividad como profesional. Y luego está, la responsabilidad de la institución, que se refiere al grado de compromiso que tiene en el desarrollo de sus procesos, buscando la transparencia, honestidad y buen uso de los recursos. Ello supone, que la RSU debe formar parte de la misión y de los objetivos sociales, al igual que los financieros y de generación de valor, alcanzando un carácter estratégico para la institución (Aldeanueva & Jiménez, 2013).

Frente al tema, Díaz de Iparraguirre (2009), presenta un concepto más específico de la RSU, indicando que las universidades deben proporcionar formación científica, profesional, humanística, artística y técnica del más alto nivel, contribuyendo con esto a la competitividad económica y al desarrollo humano sostenible, conservando la cultura nacional, formando actitudes y valores en las personas responsables con conciencia y ética. Vallaeys (2008) indica que, para alcanzar ese grado de complejidad, la universidad debe hacer una profunda reflexión sobre el significado social, en un análisis que abarque la producción del conocimiento y la formación profesional de líderes en la era de la información.

En el ejercicio académico de análisis de RSU, se ha logrado hacer una importante distinción entre las funciones básicas de la universidad, como: docencia, investigación, extensión/proyección social, y la búsqueda de la promoción de la justicia, la solidaridad y equidad social, respondiendo a los retos de desarrollo humano integral (Guillén, 2012). El Centro de Educación para el Desarrollo (CED), señala que la proyección social hace parte de las funciones sustantivas de las instituciones de educación superior, como una expresión

explícita de las universidades, frente a su dimensión social (Domínguez & López, 2009; Vilches & Pérez, 2012). Por lo que esa clase de activismo, no puede considerarse un acto consciente de responsabilidad social, dado que acciones de relacionamiento social, propias de la academia, son justamente eso, oficio directo de su naturaleza como institución de educación superior.

Como se ha señalado en RSE, la RSU es igualmente un acto consciente de aproximarse a todos los grupos de interés que tiene la universidad (Larrán & Andrades, 2015). Ortiz de Montellano (2000), explica que la sociedad valora y demanda aspectos relacionados con el impacto social, la ética y la sustentabilidad, siendo esta última muy apreciada por comprender un tema de primera necesidad. Por lo tanto, el objetivo de formar, no se limita al ejercicio de la cátedra académica, llegando a un grado de complejidad que mezcla las necesidades del mercado, gobernanza y aspectos de transparencia y ética necesarios para la sociedad (Beltrán-Llavador *et al.*, 2014).

La RSU ha ido alcanzando un grado de madurez que la separó de la RSE; así, Jiménez (2002) describe cuatro procesos claves en las universidades, que son: gestión, docencia, investigación y extensión. Estos cuatro procesos son también acogidos por la red de universidades jesuitas en América Latina (AUSJAL), pero atribuyendo un mayor compromiso con el cambio social, vinculado a una actuación política activa, en la que se promueva la incorporación de los resultados de la investigación de los fenómenos sociales realizados por las universidades (AUSJAL, 2009).

Estas definiciones ya modelan el concepto. En el Perú, se generó una Ley de RSU, que la define en términos generales como la gestión ética y eficaz de las instituciones de educación superior, que contribuye con sus acciones en el desarrollo sostenible y en el bienestar de la sociedad (Ley 30220, Ministerio de Educación, 2014). En la actualidad, hay asociaciones académicas que responden al análisis de RSU, lo que ha permitido que su concepto sea estudiado y acogido como factor importante en la estrategia de las universidades (López-Noriega *et al.*, 2016).

Pero del discurso a la acción, el recorrido no ha tenido un alcance tan significativo, ya que, como lo señala Vallaey (2018), las universidades están reaccionando al concepto de responsabilidad social, haciendo los ajustes necesarios a la naturaleza de sus objetos sociales, encontrando una oportunidad valiosa de agregar valor a sus servicios. Las instituciones de educación superior deben reorientar recursos y ajustar estrategias para ser entes que modifiquen su entorno, reconociendo en las acciones el potencial de estudiar y analizar la realidad, respondiendo a ella con transparencia y ética, convirtiéndose en referentes de la transformación de la sociedad.

El despertar de la consciencia empresarial en la RSE, tiene un alcance complejo en las universidades, que siempre han estado estrechamente involucradas con la responsabilidad social de formar profesionales íntegros y capaces, que asuman las demandas del mercado. Sin embargo, bajo las nuevas demandas sociales, ambientales, culturales, políticas y económicas, las instituciones de educación superior son llamadas a generar más valor, utilizando para ello la investigación de los fenómenos sociales actuales, con intervención en la discusión del rumbo de la sociedad, alcanzando el grado de sostenibilidad financiera que le permita su completa autonomía, llegando a liderar la cohesión entre las empresas privadas y las del sector público (López *et al.*, 2015).

3.6. La responsabilidad social universitaria en el contexto de la educación superior

El concepto de replantear la formación del estudiante, y hacerle entender que juega un rol más activo en esa sociedad de la que hace parte, y de la que será un protagonista cuando sea profesional, invita a que asuma un comportamiento de convicción ante las necesidades que arroja su entorno (Licandro, 2009). Esta apreciación, es clave para entender que el concepto de RSU no es una ideología pasajera o ilusoria, y que, con los cambios que el mundo experimenta actualmente, la universidad replantea su interacción con los problemas sociales a los cuales debe responder (Vallaey, 2016).

Esos análisis de RSU han ido llegando poco a poco a Colombia, lo que ha permitido que desde las diferentes instituciones de educación superior se construyan políticas de

compromiso social, que deben consolidarse por voluntad institucional de las directivas, para luego ser convertidas en verdaderas acciones de formación del tejido social (Hernández & Saldarriaga, 2009). La Universidad de Antioquia en Colombia, por ejemplo, hace un análisis acerca de la falta de acciones de las universidades del país en ese sentido, donde reconocen que las dinámicas de RSU deben tenerse en cuenta, respetando las distintas necesidades de las regiones, y que pueden aportar a cambios en lo económico, social y ambiental ante los interlocutores o *stakeholders* (Aldeanueva & Jiménez, 2013).

De la misma manera, Morales *et al.* (2014) hacen un estudio de la RSU en las universidades de Bucaramanga, Colombia, indicando que allí se tienen conceptos frente al tema, pero que se adelantan acciones desarticuladas o que no presentan relaciones que permitan un mayor impacto en la comunidad. Vilar (2013), analiza que los estudiantes no tienen claro el concepto de RSU, y mucho menos sus compromisos como profesionales con la sociedad, pero indica que esa comunidad de estudiantes son jóvenes muy dispuestos a conocer nuevos roles, donde comprenden de una forma más clara los cambios ideológicos que se viven en la sociedad, y el impacto en cuanto al tema ambiental y de sostenibilidad.

Para el caso particular de la ciudad de Ibagué, se presentan estudios de RSU con grupos de interés externos e internos; como muestra de ello, la Universidad del Tolima realizó un estudio a los proveedores en el que señala, que la institución educativa ha orientado recursos y políticas en adopción de acciones en responsabilidad social, incluyendo condiciones que se acerquen al campus responsable (Uribe *et al.*, 2016). Estas determinaciones no han permeado en un grado significativo en los proveedores que contratan con la universidad. El artículo concluye que, la influencia de la responsabilidad social de la universidad, se ha limitado al cumplimiento de requisitos para contratar, que tiene que ver más con el interés económico, que de generar conciencia en el grado de impacto que esa relación pueda llegar a tener con el entorno.

Algo semejante ocurre con otro *stakeholder* externo: la comunidad en donde la Universidad del Tolima desarrolla su actividad; ésta, tiene una percepción negativa de la institución, vinculando condiciones desfavorables resultado de conflictos internos de la universidad, lo

que en ocasiones termina en manifestaciones violentas en los alrededores. Otro factor que se considera sensible para la comunidad cercana, es la transformación de las áreas más contiguas al campus, que se han convertido en zonas comerciales, derivando impactos sociales y económicos en las familias que allí habitan (Uribe, 2015).

En tercer lugar, se tiene el análisis del grupo de interés de los egresados de la Universidad del Tolima. En este estudio (Uribe & Orjuela, 2017) concluyen que la percepción de los estudiantes es positiva, basándose en dos aspectos: una es la formación integral recibida en todo el proceso de formación académica; la segunda es el fuerte relacionamiento que tiene la orientación académica, con la realidad económica, social, política y cultural de la región, que les permite a los egresados conocer las dinámicas que afronta el mercado en el que interactúan. Este estudio presenta como resultado a unos estudiantes conscientes de su necesidad profesional, rescatando que la Universidad del Tolima incluye en su formación la realidad de la región.

Por último, se tiene un análisis de caso de la Universidad del Tolima, que se orientó en determinar las acciones que en materia de RSU adelanta la institución, basándose en la metodología propuesta por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), que gira sobre cuatro áreas de impacto: campus responsable, participación social, formación profesional y ciudadanía, y gestión social del conocimiento. Los resultados de la investigación señalaron que hay una proterva percepción en los tres grupos de interés analizados (profesores, administrativos y estudiantes), con calificaciones negativas en aspectos ambientales, de gobierno, investigación y currículo orientado a actividades extracurriculares (Uribe *et al.*, 2015).

Algunos estudios en materia de RSU, naturalmente, también se han adelantado en otros contextos universitarios, entre otros, el de EGADE-Business School-Tecnológico de Monterrey (2014), cuyo objetivo se centró en colaborar, conjuntamente el Estado, el sector empresarial y el sector servicios, a la sociedad en general, en la promoción del conocimiento del desarrollo sostenible, la ética y la responsabilidad social corporativa, mediante una serie de capacitaciones, artículos de divulgación, conferencias, etc. Con este tipo de prácticas, el

nivel directivo de esta institución educativa enseña el compromiso social, evidenciando la existencia de unos valores corporativos, los cuales pueden ser aprovechados por diferentes grupos de interés.

Respecto a la forma como se está llevando el tema de RSU en Asia, el Asian Institute of Management en Filipinas a través del Center for Corporate Social Responsibility, contribuye en la promoción de los objetivos del desarrollo sostenible, en particular los relacionados con la disminución significativa de la pobreza y la inclusión productiva y social de los sectores vulnerables de la población, muchos de estos localizados en las zonas rurales (Wigmore, 2016). Los desafíos de este centro consisten en fortalecer la competitividad de las empresas y su impacto en la sociedad, mediante:

1) identificar y promover el ajuste óptimo entre los asuntos sociales complejos y las competencias corporativas/empresariales; y 2) desarrollar productos y proporcionar servicios que aborden necesidades sociales urgentes, al tiempo que crean valor para los grupos de interés. Entre las actividades que este centro lleva a cabo se incluyen: redacción de casos, investigación, desarrollo de programas, formación ejecutiva y conferencias locales y regionales. (Wigmore, 2016, p. 159)

Por su parte, en África, en contraposición a los anteriores ejemplos, la University of Ghana Business School, no tiene identificada una política de responsabilidad social (Wigmore, 2016). Por tanto, no se han determinado acciones, programas o proyectos concretos en esta materia. No obstante, en un estudio adelantado al interior de esta institución acerca de este propósito, existe un gran interés por parte de sus directivas, de diseñar planes que conduzcan responsablemente a gestionar la responsabilidad social, y el impacto que ésta pueda generar en los diferentes grupos de interés.

En el contexto europeo, Wigmore (2016) encontró en la European School of Management and Technology (institución educativa privada de Alemania), que las prácticas de responsabilidad social alcanzan un alto nivel de satisfacción en los alumnos, docentes y empleados. Esto evidencia la preocupación de la institución por fomentar e implementar

políticas y acciones de responsabilidad social en favor de la comunidad académica, cuyo beneficio redunda no únicamente en esta, sino en la sociedad que la rodea. De lo anterior, se puede inferir que las acciones desarrolladas internamente por las organizaciones de educación superior deben estar motivadas por brindar a sus miembros un mejor estado comportamental.

Con relación a las prácticas que ejercen en materia de RSU los países anglosajones, en Londres se encuentra la London School of Economics, la cual “tiene diseñada una política de sostenibilidad medioambiental desde el 2005, en la que se enmarcan objetivos para mejorar de manera continua el desempeño medioambiental de la institución; esta política ha sido certificada con la norma ISO 14001 desde el 2012” (London School of Economics, 2015, parr. 13). Lo anterior, revalida que uno de los fundamentos de la responsabilidad social, reside en la voluntad de las organizaciones de incorporar consideraciones sociales y ambientales en la toma de decisiones, y de rendir cuentas por los impactos de sus acciones en la sociedad y el medio ambiente. Esto implica un comportamiento transparente y ético que contribuye al desarrollo sostenible.

Análogamente, según Alférez (2014), la universidad de Michigan y Dartmouth en Estados Unidos se han destacado por desarrollar programas de sostenibilidad soportados en la optimización de los componentes económicos, sociales y ambientales, los cuales dependen en gran manera del buen uso de los recursos naturales, culturales, humanos e institucionales. Dichos componentes tienen el propósito de aportar a la reconciliación entre el bienestar económico, los recursos naturales y la sociedad, evitando comprometer la posibilidad de vida en el planeta y la calidad de vida de la especie humana. Esto, en razón a que en las últimas décadas se ha evidenciado la preocupación mundial por adoptar medidas de desarrollo sostenible debido a la degradación ambiental, el aumento de la desigualdad y otras problemáticas globales.

Otro de los estudios alusivos a la sostenibilidad corresponde al adelantado en Canadá por la University of British Columbia (2020), el cual consiste en disminuir las fuentes de contaminación atmosférica global y sus impactos en la salud de los habitantes de 204 países,

dado que este fenómeno se ha convertido en gran contribuyente de las muertes en el mundo. Según la University of British Columbia (parr. 3, 2020), “la exposición prolongada a la contaminación del aire genera un promedio de 4 millones de fallecimientos por año en todo el mundo”. Este estudio, además de coadyuvar en minimizar el impacto ambiental puede ser utilizado como punto de partida para distintos países que aún tienen que afrontar la contaminación del aire como un problema de salubridad.

Desde otro contexto geográfico, el Reino Unido a través de la Universidad de Birmingham ha creado un programa para mejorar la calidad del aire. Esta iniciativa de responsabilidad social trabaja en colaboración con más de 20 socios intersectoriales, y su finalidad consiste en valerse de la experiencia en ciencias ambientales para salvaguardar la salud humana y la obtención de beneficios ecológicos y económicos (University of Birmingham, 2021). Al mismo tiempo, la Universidad de Birmingham mide las fuentes contaminantes del aire con fines de cuantificar los perjuicios directos y colaterales que genera, en especial los efectos económicos y de salud en las comunidades locales. Su intención también reside en apelar a las ventajas de la ciencia para maximizar el aprovechamiento de un aire más puro (University of Birmingham, 2021).

Cerrando la presentación de los países anglosajones que ejercen prácticas de responsabilidad social, se encuentra la Universidad de Sydney, cuyo propósito se ha unido a un creciente cuerpo de organizaciones que destacan la importancia de la sostenibilidad y el compromiso de fijar nuevos objetivos como parte de su prometedora estrategia de declaración climática. En este orden, la Universidad de Sydney “se comprometió con una vía de emisiones netas cero, y tiene como meta enviar cero residuos al vertedero y reducir el uso de agua potable en un 30 por ciento para 2030” (University of Sydney, 2020, parr. 6). Concurrentemente, esta institución educativa en acuerdo con las Naciones Unidas lanza otra estrategia de sostenibilidad como una acción urgente para mitigar el cambio climático (University of Sydney, 2020).

Retomando el tema que ocupa este ejercicio investigativo, la RSU se torna relevante, en atención a que sus actividades fueron trazadas pensando en el desarrollo y bienestar social.

Esta es su naturaleza y esencia, velar por la seguridad, comodidad y progreso de la sociedad. La RSU, va más allá de las actividades de extensión, sean éstas expresadas en proyectos de investigación o de proyección social. Se trata de una práctica integral, cuya finalidad consiste en gestionar, comprometidamente, toda acción que tribute a los grupos de interés o *stakeholders* de las organizaciones en los entornos en los que operan, incluido el interno (D'Amato, 2013; Testera & Cabeza, 2014).

Las universidades integran un factor clave para el desarrollo de un país, sin embargo, su aporte ha sido cuestionado por la carencia de acaecimientos sociales (Torres & Sánchez, 2014). Las instituciones de educación superior en la dinámica del siglo actual se enfrentan a una serie de retos, los cuales deben carear a través de nuevos planes de intervención. Para ello, a estas organizaciones les corresponde contar con una visión y unas políticas claras en materia de responsabilidad social, que permitan responder con eficientes acciones de orden social, ambiental y económico (Valarezo & Túñez, 2014). Por tanto, es natural pensar en una RSU cateterizada por elementos auténticos en el contexto de una responsabilidad social holísticamente establecida.

Por otra parte, hay quienes afirman que la RSU debe trabajar en conjunto con la Responsabilidad Social Ambiental (RSA) (García & Quintana, 2012). De allí, que las universidades asuman un papel crítico sobre la problemática que afrontan en el presente en esta materia; desde su independencia, adopta la responsabilidad y las diferentes oposiciones para favorecer la gestión ambiental y la proyección estratégica que profiere los ámbitos sociales, económicos, políticos y ambientales. En ese sentido, las universidades tienen el encargo de transversalizar el ámbito ambiental en diferentes programas, y articularlo con diversas áreas de conocimiento.

También es vinculante mencionar, que la RSU cumple un papel fundamental en la formación del estudiante, ya que los valores éticos que influyen en su actuar, deben ser provistos, aunque sin ser su entera responsabilidad, por parte de las instituciones educativas. En consecuencia, dichas instituciones se ven obligadas a repensar sus políticas, programas y normas que las rigen, de tal manera que puedan advertir estrategias que les genere acertar en la formación

integral de estudiante, así como brindarle herramientas que consientan enriquecer su rol en la sociedad, bajo la ética, el humanismo y la solidaridad.

CAPÍTULO 4. POLÍTICAS DE RSU DE LA UNIVERSIDAD ESTUDIADA y NORMATIVA IBEROAMÉRICA

Las instituciones de educación superior han generado políticas que están orientadas a la regulación de las relaciones que ostentan con sus grupos de interés. Para el caso de la presente investigación, este apartado se centra en la normatividad que tiene incidencia en los profesores y estudiantes pertenecientes a la Universidad Cooperativa de Colombia, cuya búsqueda de información fue adelantada en las páginas oficiales de dicha universidad, así como la consulta en los departamentos de proyección social y gestión humana. Otro referente importante para el análisis de la información, fue el documento de autoevaluación del programa de contaduría pública, que tiene dentro de sus puntos importantes, dos específicos para profesores y estudiantes, los cuales se utilizaron para comprender el alcance de la normatividad emitida.

4.1. Normatividad profesores

Se ha concebido el estatuto profesoral (Consejo Superior Universitario, Acuerdo Superior 086, 2011) que establece el ejercicio de la carrera del profesor. En este documento, se determinan algunas categorías que la conforman y se establece el proceso de ingreso, vinculación, traslados, estímulos y retiro. Asimismo, se señala que la universidad ha determinado el relacionamiento con todos los profesores de la institución, independiente de su orientación que puede ser investigativa, de enseñanza, de proyección social y de gestión académica. Cabe señalar, que se tiene un estatuto específico para los profesores de cátedra, que en el presente trabajo no será objeto de revisión, puesto que la investigación tiene claro el proceso en los profesores de tiempo completo.

Dentro del estatuto se describen principios y valores que tiene la institución, y que deben ser conocidos e implementadas por el profesor, y que éste a su vez pueda transmitirlos a sus estudiantes. Se señala de manera importante la libertad del profesor y el compromiso social y ético que éste debe tener con la sociedad, así como los niveles en que el profesor puede ir escalando una posición dentro de la organización, bajo el cumplimiento de diferentes

requisitos como son: tiempo dentro de la institución, formación profesional, desarrollo de competencias y una hoja de vida sin faltas disciplinarias.

El estatuto profesoral es importante para la organización, porque define un relacionamiento con su empleado, en razón a que se plantean diferentes argumentos cuyo propósito descansa en mejorar las condiciones y el estado comportamental del cuerpo profesoral. Y para el profesor es significativo, porque puede ver el proceso que debe seguir para construir un proyecto profesional y de vida dentro de la universidad, así como lograr acceder a méritos y reconocimientos por un destacado desarrollo de su trabajo. Bajo este documento se regula el accionar del profesorado, en cuanto a sus deberes y derechos, a fin de promover el orden y el direccionamiento en éste.

De otra parte, bajo el proceso de transparencia y soportando sus principios éticos, la Universidad Cooperativa de Colombia creó la Resolución Rectoral 727 (Universidad Cooperativa de Colombia, 2014), que tiene por objeto definir la convocatoria pública para proveer los cargos de los profesores en la universidad, la cual es orientada en el marco de responsabilidad empresarial y responsabilidad con la sociedad, al ofrecer a los profesionales de la ciudad y la región, la posibilidad de aplicar a las convocatorias, y permitirles generar y apropiarse socialmente el conocimiento, para situarlo en función de los estudiantes en disímiles áreas del saber.

En el mismo orden, la Resolución Rectoral 835 de la Universidad Cooperativa de Colombia (2014), que define la política de contratación en la universidad, es un documento trascendental, dado que permite al profesor celebrar un contrato caracterizado por ser a término indefinido. Esto ofrece un incentivo moral y emocional para el profesor que materializa un objetivo laboral permanente, evitándole el traumatismo que generan los contratos a término fijo o aquellos que se visualizan en periodos semestrales o de menor duración. Sin embargo, cabe aclarar que esto aplica para los profesores que han alcanzado formación de maestría o doctorado titulados.

Asimismo, en la normatividad se encuentra un documento concerniente al compromiso de la universidad cooperativa con el desarrollo de sus profesores, el cual consiste en que pueden trazar su proyecto de vida dentro de la institución. El Consejo Superior Universitario, Acuerdo Superior 071 (2011) adopta la política de fomento a la permanencia profesoral de los programas, y se basa en la continuidad de los proyectos académicos, investigativos, de productividad intelectual y de acreditación académica e institucional, que no serían posibles en una institución que presente un alto índice de rotación en su planta profesoral.

El Acuerdo 071 mencionado precedentemente se fundamenta en estrategias diseñadas para reconocer el desempeño, factor salarial, naturaleza y duración de los contratos, bienestar universitario, movilidad nacional e internacional, reconocimiento a los procesos de acreditación, investigación, estímulos y escalafón profesoral. De cada uno de estos ítems, se desprenden distintas acciones que permiten evaluar y hacer seguimiento a la permanencia profesoral, así como crear actividades que generen en los profesores desarrollarse profesionalmente dentro de la institución.

Por su parte, la Resolución Rectoral 439 de la Universidad Cooperativa de Colombia (2013), es un documento que surge en respuesta al Acuerdo 071 de 2011, en razón a que ofrece un plan de beneficios para los empleados de la Universidad Cooperativa de Colombia, incluyendo entre estos, a los profesores. Dentro de las consideraciones que la soportan, se indica en el inciso cuatro y cinco (4 y 5), la importancia de la motivación en el desarrollo de las personas y su relación directa con la productividad dentro de la organización, así como propiciar un clima organizacional favorable beneficiando la calidad de vida de sus empleados.

Es válido indicar que el contenido de esta normativa no queda sucumbida en el papel, sino que cumple la intención de velar por el bienestar del colaborador. Por ejemplo, la universidad atiende a su cuerpo profesoral con jornadas lúdicas dentro del horario estimado como jornada laboral, en procura de alejarlo de la cotidianidad y fortalecer su estado emocional. En esencia es una buena práctica que merece reconocimiento, pero también ser impulsada por ideales que trasfieran verdaderos resultados motivacionales.

La Resolución Rectoral 439 de 2013 tiene varios beneficios, entre los que se destaca otorgar tiempo a los profesores y funcionarios, al reconocer los días, como cumpleaños, su graduación, trámite para visa, mudanza, descanso de semana santa y vacaciones escolares para aquellos profesores que tengan hijos en edad escolar. Destaca también el beneficio económico que oscila entre el salario mínimo completo o un porcentaje del mismo, para aquellos profesores y funcionarios que demanden un auxilio de maternidad, exequial, para compra de lentes y monturas, o para matrimonio.

Esta misma Resolución reconoce incapacidades del 100% en los primeros veinte días, así como auxilio para educación que comprende un descuento del 30% en programas ofertados por la misma universidad, y un aporte económico del 50% del valor de un salario mínimo legal vigente para posgrado en otras instituciones; también, brinda la oportunidad de estudiar en los programas de lengua extranjera que oferta la institución, totalmente gratis. Este tipo de beneficios educativos se extienden a cónyuge, compañero(a) permanente, hijos o hermanos que dependan del profesor. Por último, la resolución agrega los beneficios de bienestar universitario (deportivos, promoción y prevención en salud, recreación, arte, cultura, desarrollo humano y promoción socioeconómica).

En atención a los apoyos económicos y de formación permanente, están estipulados en el Consejo Superior Universitario, Acuerdo Superior 088 (2011) y Acuerdo Superior 121 (2012), los cuales aportan en la construcción académica y de nuevas competencias de los profesores, en el sentido que su profesión le exige estar actualizado en la realidad de la disciplina que orienta, por lo que se hace necesario ofrecer alternativas y recursos para que los profesores adelanten estudios a nivel de posgrado o de formación continua; esto último, es lo que la universidad cooperativa ha denominado “la escuela para la excelencia educativa”, que es una estrategia que brinda al profesor un plan de formación soportado en herramientas digitales.

Consecuentemente, la Universidad Cooperativa de Colombia cuenta con el Consejo Superior Universitario, Acuerdo Superior 315 (2017), el cual es específico en el otorgamiento de estímulos por productividad en el aspecto investigativo. Este Acuerdo reconoce el esfuerzo

del profesor investigador o no, en cuanto a la generación de conocimiento, cuando su manuscrito con características de indexación se publica, como recompensa, en revistas de alto impacto, así como los capítulos o libros de investigación; en éste, también se reconocen los productos derivados de desarrollo tecnológico e innovación. Globalmente, esta norma intrínsecamente propugna el fomento de la investigación en diferentes áreas del conocimiento.

Con base en lo anterior, se aprecia que la universidad ha creado normatividad con fines de generar un buen clima laboral, utilizando para ello estrategias en materia económica, auxilios, incentivos por productividad académica, investigativa, de proyección social y de desempeño, que se orientan en forjar en el profesor un vínculo emocional con una institución que cuida de su bienestar y el de su familia; esto último, reconocido como factor preponderante en la estabilidad del profesor como ser humano. Las normativas aquí señaladas, destinan tiempo y recursos económicos que simbolizan un compromiso moral, ético y financiero de la Universidad Cooperativa de Colombia; no obstante, varios de los beneficios se configuran como “salario emocional”.

4.2. Normatividad estudiantes - Estatuto Estudiantil Acuerdo 161 de 2013-

El Estatuto Estudiantil tiene como principios la libertad, la educación ambiental y la democratización de la educación superior, amparada en su estructura multicampus, que es la extensión de la Universidad Cooperativa de Colombia en todo el país, con presencia en regiones apartadas de difícil acceso para brindar el servicio de educación. Su accionar académico y de gestión organizacional, ha sido reconocido por diferentes entes y gobiernos municipales y departamentales en donde opera, dada su vocación de servicio e interés por incluir socialmente al menos favorecido.

De los derechos de los estudiantes, se resalta la condición de libertad, concebida como la oportunidad de desarrollarse libremente, reconociendo sus creencias como un factor que enriquece el proceso formativo, así como la libertad de participar en diferentes órganos de dirección de la institución. De igual forma se destaca el respeto, señalado como el derecho al

buen trato y la honra. En el estatuto, se indica que el estudiante puede acceder a los servicios de bienestar universitario y todos los que brinda la universidad para su goce y desarrollo formativo.

En cuanto a sus deberes, se hace referencia a conocer y practicar los valores que posee la institución, la cual tiene sus orígenes y razón de ser en la economía solidaria. La libertad también señalada como un deber, indica que hay que respetar las diversas opiniones y puntos de vista de los homólogos y sociedad en general. Asimismo, señala el estatuto respetar las normas y reglas que se tienen presente para la sana convivencia, y velar porque el desarrollo académico del estudiante sea pertinente, teniendo como meta la excelencia.

Es vinculante mencionar, que el Estatuto Estudiantil ofrece estímulos y reconocimientos que están asociados al desempeño académico de los estudiantes. Esta clase de incentivos generan vínculos afectivos con la institución, partiendo que existe voluntad por parte de la universidad para que el estudiante logre alcanzar altos niveles de formación profesional y personal, en atención a su destacada participación en materia investigativa, cultural, deportiva o por su sobresaliente productividad académica.

Otra favorabilidad que enseña el Estatuto, radica en las bondades que brinda la oficina de bienestar universitario, cuyo portafolio de servicios comprende áreas deportivas, culturales, de recreación, salud y psicología, los cuales están dirigidos a la población estudiantil. Se destaca que, al contar la Universidad Cooperativa de Colombia con horarios flexibles, el despliegue de esta oferta de actividades tiene la connotación de atender necesidades diversas para estudiantes que presentan condiciones sociales y económicas particulares, como trabajar en el día, o ser padres o madres cabeza de familia.

Respecto al portafolio de servicios indicado precedentemente, la universidad concentra ingentes esfuerzos a través de personal especializado, en ofrecer la mejor asistencia que posibilite optimizar las condiciones socio afectivas de los estudiantes. Es así, como se organizan torneos de fútbol, escuelas de baile, caminatas ecológicas, brigadas de salud, entre otras, con el propósito de brindarles una formación integral. Las universidades, por tanto, en

el afán que les asiste por sobresalir en el mercado educativo, deben preocuparse más por una formación que involucre quehaceres mediados por valores y principios.

4.3. Reglamento de trabajo personal administrativo

Este reglamento presenta entre otros deberes generales de los empleados, el respeto y subordinación a los superiores, el respeto a sus compañeros de trabajo y el respeto hacia la Universidad. Como lo señala este deber, el respeto se establece como un valor común y representativo entre los colaboradores, que invita a guardar la armonía y el buen trato. El propugnar por este tipo de conductas posibilita mejorar el comportamiento de las estructuras organizacionales de las instituciones educativas, en atención a los deficitarios estados comportamentales que afrontan quienes las conforman.

Para comentar acerca de las obligaciones especiales del empleador se contemplan, entre otras: “promover la igualdad de trato en cuanto a remuneración, capacitación, formación, acceso a mejores oportunidades laborales y demás derechos fundamentales laborales de los empleados de la Universidad” (Universidad Cooperativa de Colombia. Reglamento de trabajo y mantenimiento del orden, 2017, p. 39). Otro de los valores que se ve aquí reflejado es la igualdad. Este valor se constituye en una necesidad intrínseca del ser humano y, en consecuencia, se erige también como una necesidad de los empleados para que conserven un ambiente de trabajo saludable.

En cuanto a las obligaciones del empleado, una de las más significativas consiste en guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros. Este componente hace referencia a una tendencia conductual verbal o no verbal de un individuo, y consiste en la emisión de acciones o respuestas observables que son el resultado de una actitud. Es de acotar que una conducta marcada bajo intachable moral, genera una fuente importante de motivación y satisfacción que sacan a relucir los principios éticos que definen e identifican a las organizaciones.

Respecto a las prohibiciones, la Universidad Cooperativa de Colombia no tiene la potestad de imponer a los empleados obligaciones de carácter religioso, político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio. En este aspecto, se resalta la libertad que goza el colaborador al escoger la religión de su preferencia. Dicha libertad pareciera no tener mayor injerencia en la vida del empleado, pero puede resultar para algunos trascendental y afectar su rendimiento laboral, cuando por coacción del empleador se negase a permitir al empleado complacerse con su religión predilecta.

Continuando con las prohibiciones, los empleados no pueden amenazar o agredir en cualquier forma (física, verbal o psicológica) a cualquier miembro de la comunidad universitaria o calificarlos con apodos, palabras groseras o actos semejantes. Esta contravención se relaciona con el respeto que debe profesar un individuo por su homologo; en esto, la universidad concibe el irrespeto como un comportamiento grosero e inconcebible en las organizaciones. De ahí, que la conducta grosera ignora los sentimientos de los demás, y hace que las personas que la poseen reaccionen de manera negativa sin preocuparse por las tareas y responsabilidades, afectando sus vidas de forma significativa.

Finalmente, se tipifica en el reglamento como faltas leves: brindar mala atención a los usuarios, ser descortés, grosero, déspota o faltar a la confianza y/o negarle deliberadamente un servicio. Bajo esta perspectiva, la amabilidad juega un papel preponderante en la vida del ser humano, dado que constituye una virtud en él. La amabilidad es un comportamiento que se destaca por una agradable disposición y preocupación hacia los demás, e inspira a otros a ser amables; es de alguna manera un sentimiento contagioso que debe estar presente en cada persona que forma parte de una organización.

4.4. Marco legal de la responsabilidad social universitaria en Iberoamérica

La información concentrada en este apartado, corresponde a la conferencia presentada por el profesor David Solano, en el 3er Foro anual de la Unión de Responsabilidad Social Universitaria Latinoamericana (URSULA) (2018), quien relata la evolución de los marcos legales que incluyen la responsabilidad social universitaria en Iberoamérica. Para él, estos

han dejado de ser un concepto suelto, ligado al voluntarismo de las universidades, para irse convirtiendo cada vez más en una obligatoriedad que está unida a la calidad de la enseñanza universitaria. Por ello, cada vez más las normas en los diferentes países han ido incorporando esta percepción, bajo los parámetros y directrices que cada uno de ellos promulga como lineamiento de importancia en pro del mejoramiento de la calidad de sus procesos.

Sin embargo, existen leyes como la argentina o la colombiana que datan de los años 90, las cuales no mencionan la RSU de forma explícita. Estos marcos legales siguen vigentes hasta el día de hoy, y aun así no significa que en estos países no se trabaje la RSU, sino que en realidad no se encuentran relacionadas sus políticas en esta materia en dichos marcos. De otra parte, se encuentra el caso chileno que cuenta con una ley relativamente nueva, pero, esto tampoco es garantía de incorporar prácticas de RSU dentro de sus políticas gubernamentales.

Por el contrario, Brasil ha sido pionero en el establecimiento de leyes que regulen la incorporación de la RSU en su marco legal. Es así, que la incluye como requisito para el logro de la acreditación de calidad, junto con otras diez dimensiones, entre las que se encuentran la investigación y el trabajo de formación como ejes fundamentales del proceso. A su vez, España ha ligado su normatividad a la Estrategia Universidad de la Unión Europea que data de 2018; consiste en un documento llamado “EU 2015”, donde ya se menciona la RSU como modelo de gestión que aporta al proceso económico y la cohesión social.

En lo que corresponde a Costa Rica, el trabajo de las universidades desde hace algún tiempo se rige por un documento amplio denominado Plan Nacional de Educación Superior Universitaria Estatal, que se va aprobando cada quinquenio. Durante la última actualización se menciona la extensión y la proyección social, tratando de ligarse un poco al concepto de Responsabilidad Social Universitaria como principio básico en el logro de una gestión integral de calidad que rijan la formación del profesional, con el propósito de alcanzar un aporte social de carácter ético.

En comparación se encuentra la ley peruana, reglamentada por la Ley 30220 (2014), la cual cuenta con un marco más avanzado; esta ley, contiene un artículo específico que establece y resalta la importancia de los lineamientos de RSU en el quehacer universitario. En el caso de las directrices que institucionalizan la RSU en Portugal, se encuentran estipuladas en el libro verde de las Instituciones de Educación Superior que fue publicado en el año 2008, con el que se busca fomentar la eficiencia en búsqueda del mejoramiento de las actividades universitarias en función de aportar al servicio social y empresarial.

A continuación, se presentarán a profundidad los casos de Brasil, Costa Rica, España y Perú, con la finalidad de identificar la evolución del marco legal en materia de RSU.

- **Caso Brasil**

A través de la Ley 10861, Presidencia de la Republica de Brasil (2014), se establecen las dimensiones que las universidades deben cumplir para lograr la acreditación en calidad de su trabajo; entre estas, la RSU es un tema relevante que se define como la contribución que hace la universidad a la inclusión social, el desarrollo económico, la defensa del medio ambiente, la producción artística y el patrimonio cultural. Sin embargo, quizás parte de la idea que es importante mencionar, es que habla de contribuir, no habla de ser parte de, no habla de considerarlo importante para la universidad hacia dentro, no habla de que esto va a mejorar la universidad como concepto.

Entonces, se podría decir que sin RSU no habría calidad, pero también el mismo concepto menciona el trabajo de la universidad como contribuyente, más que como proceso que va a mejorar la calidad de la universidad. Pero, según Ribeiro (2002), la universidad no debe de atribuirse los males del mundo, puesto que no es su responsabilidad solucionar inconvenientes, por el contrario, debe sólo dedicarse a enseñar e investigar dejando los problemas de las comunidades a un lado y centrándose en la producción, sistematización y dimensión de los conocimientos, o sea la esencia para la cual fue creada.

En contraposición, Díaz Sobrinho (2005) quien es uno de los mentores y promotores de la Ley 10861 de 2004, mencionaba que la universidad tiene una labor pública que debe saber asumir y que no solamente puede dedicarse a formar técnicos y profesionales, sino que además debe ayudar con la formación y sobretodo con la investigación, en función de apoyar a la sociedad en los problemas que ella pueda padecer. Es decir, debe de identificar las necesidades de las diferentes colectividades y asumirlas dentro de su propio ejercicio, como parte fundamental de la pertinencia social que está llamada a cumplir.

En cierto sentido, Calderón & Paucar (2015) aprueban el concepto de Dias Sobrinho. Para estos autores la universidad debe pasar de hablar de “compromiso social” para poder pasar a la RSU; no se trata de contribución, sino de comprometerse con el tema social que se está trabajando. Es bajo esta mirada donde cualquier institución realmente podrá estar haciendo RSU. En contraste con ello, Martí-Noguera *et al.* (2007) indican que en la ley no existe una definición clara de RSU, además de que nunca se han mencionado cuáles son los criterios que se tienen en cuenta para evaluar los procesos de la universidad y poder identificar que realmente realiza prácticas que aporten a su calidad.

Además, otro aspecto para con este concepto de contribución, hace referencia a que hay que aportar hacia afuera. El problema está en que en ningún apartado se menciona que la universidad para lograr hacer eso tiene que ligarse con los cuatro ámbitos: gestión, formación, investigación y proyección. Al parecer, la ley da a entender o por lo menos deja sobre entendido, que la RSU es un proceso autónomo, es una razón de ser en sí misma, que sólo las instituciones podrán definir el riesgo que puedan generar sus prácticas, siendo simplemente proyección social y no RSU.

- **Caso España**

España cuenta en la actualidad con diversas leyes como lo son la Ley Orgánica de Universidades y la Ley 4 de 2007; lamentablemente, ninguna hace mención explícita de RSU. No obstante, la Unión Europea durante el año 2008 forjó la iniciativa titulada Espacio Europeo de Educación Superior, con la cual creó el documento denominado “la Estrategia

Universidad 2015” (EU2015). Este documento consistía en una táctica con la que se pretendía promover que las universidades a 2015 alcanzarán la excelencia en prácticas de formación, que contribuyesen al desarrollo sostenible mediante la promoción de la formación, investigación y proyección.

Respecto a esta posición, la EU2015 menciona que la RSU es una de las dimensiones del ente universitario que no necesariamente tiene que realizar contribuciones externas, sino, que por el contrario debe de plantear un modelo de gestión, el cual se relacione con el desarrollo sostenible, el progreso económico y la proyección social; es decir, se espera que la universidad observe su desarrollo y vaya forjando en la población estas dimensiones. Entonces, su importancia radica en alcanzar la excelencia en los ámbitos de enseñanza, investigación y transferencia que deben contribuir al crecimiento económico.

Dentro de este contexto, una de las características importantes del documento radica en la falta de promulgación como ley, lo que hace que las estipulaciones allí expuestas en materia de RSU no sean de obligatoriedad, dado que, en ningún apartado se menciona que la universidad debe acreditar sus prácticas de RSU para obtener la calidad. Lo único que se plantea es que debe contribuir de manera transversal a todos los ámbitos desde la formación, la proyección y la investigación. Conforme a ello, el Espacio Europeo reivindica la posición social de la universidad; por tanto, se determina que ésta debe contar y cumplir con este tipo de rol.

En segundo lugar, a diferencia de Brasil que no contaba con indicadores de medición de RSU, España realiza controles que miden el aporte de la RSU a través de las adaptaciones que se implantan de los indicadores del Global Reporting Initiative (GRI), el cual es un instrumento guiado, trabajado para empresas privadas. Por ende, es claro que no se cuenta con un documento de medición de resultados propio, lo que por supuesto genera diversidad de dificultades que se hacen necesarias evaluar para obtener un panorama real con miras de lograr un mejoramiento de la calidad educativa.

- **Caso Costa Rica**

Este país cuenta con el Plan de Educación Superior 2015-2020 actualmente en vigencia. Consiste en un documento que representa el acuerdo de las universidades para cada quinquenio, siendo el tercero sucesivo tras diez años de ausencia. Este modelo, se empezó a trabajar desde los años 80 y se desarrollaba cada cinco años; aunque, en la época de los 90 se detuvo, retomándose nuevamente en el 2005. Sin embargo, este plan menciona la forma de trabajar y adelantar los procesos dentro de las instituciones educativas, pero no cómo se deben de implementar las prácticas de RSU.

Es así, como el documento menciona la extensión y proyección social como eje de trabajo, definiéndose como: “la actividad académica que procura el desarrollo de capacidades en las comunidades donde interviene de forma creadora, crítica, dialógica y transitiva para el logro de un mutuo aprendizaje, y de un desarrollo pleno de los diferentes sectores de la sociedad” (Oficina de Planificación de la Educación Superior, 2017). Es decir, no habla de la proyección social como el concepto clásico de ir y ofrecer servicios a las comunidades, trata de un tema de formación de capacidades, de generación de ciudadanía y mutuo aprendizaje.

Es de notar que, lo que se presenta se relaciona con la importancia del aprendizaje de servicio, porque no se configura que desarrollen prácticas de RSU, dado que éstas se tipifican como acciones de proyección social dirigidas al exterior de la universidad, trabajando algunos ejes donde la extensión debe percolar y aportar. Por ejemplo, en la docencia debe incorporarse la acción social y la investigación como base de la extensión social para poder ejercerse. Mientras que, para el caso de la investigación, se deben generar conocimientos que aporten al desarrollo, es decir, debe interesarse en los problemas sociales y generar alternativas que los mitigue.

Este último ejemplo se relaciona con la importancia que está adquiriendo en Europa la transferencia. En España por ejemplo, en el año 2018 se abrió una convocatoria de evaluación para los méritos de transferencia creada para reconocer las aportaciones a la aplicación de conocimientos especializados por parte de académicos e investigadores en empresas, instituciones, organismos públicos de investigación y hospitales (Repiso *et al.*,

2020). Este tipo de prouctitudes se enmarcan en el ejercicio colaborativo que refleja una acción contestataria a diferentes problemas de la sociedad.

Siguiendo con el Plan de Educación Superior 2015-2020, este documento comenta acerca de desarrollo regional cómo debe trabajarse y buscarse el mejoramiento de la calidad de vida de las poblaciones; por ende, se deben identificar los grupos con desventaja social y trabajar con ellos para brindar soluciones y equilibrio. Asimismo, deben trabajarse dos ejes transversales que son el ambiental y la calidad, con lo cual se propende por un trabajo hacia afuera, que de igual forma refleje las labores que se promueven al interior de la universidad, lo que redundará definitivamente en la consecución de modelos de RSU integrales.

Ahora bien, puede considerarse una debilidad la forma en la que este plan de educación superior presenta los indicadores de proyección, dado que se realiza tomando el número de proyectos de extensión y la existencia o no de un plan de gestión ambiental. En otras palabras, se habla de indicadores instrumentistas a pesar de que la definición alude a la generación de capacidades, del intercambio y el aprendizaje. Ello supone un desfase que se refleja en casi todos los casos, ya que no existen mecanismos que consientan medir que tanto se está cumpliendo o no con esos planes de RSU.

En consecuencia, aunque es un plan, no es un tema obligatorio para las universidades costarricenses, es más un acuerdo que tampoco alude claramente la RSU. Aunque la pertinencia social es un tema que les preocupa, aún no se tiene claridad hacia dónde ir y cómo esto va a contribuir a la universidad; además, sus indicadores de pertinencia y medición no están claros, lo que no permite generar y orientar las acciones de RSU.

- **Caso Perú**

El caso de Perú es sin lugar a dudas uno de los más avanzados en América Latina. Hay antecedentes interesantes, por ejemplo la Ley 28044 (2003) acota en su artículo seis que la educación debe propender con mucha fuerza a la formación en ética y cívica; es decir, que deben tener herramientas para que las personas (los educandos), puedan atender sus deberes

y sus derechos ciudadanos. Además, en el artículo ocho menciona, entre sus principios, todos aquellos temas a los cuales la RSU debe y puede aportar: la ética, la equidad, inclusión, calidad, democracia, interculturalidad, conciencia ambiental y creatividad.

Partiendo de este esquema, también se puede señalar que la Política de Calidad de la Educación Superior (Decreto Supremo No. 016, Presidencia de la República del Perú, 2015), que al igual que en Brasil, es la política de aseguramiento de la calidad universitaria que hace referencia a que es un aspecto que debe estar en todo y se entrelaza con los actores de su entorno. Apréciase que no es un proceso intrínseco, sino que se trabaja entendiendo que es importante articularse con los sectores externos. Por otra parte, el artículo 124 de la Ley 30220 (Ley Universitaria), es el primero en América Latina que menciona de forma explícita y definida la RSU.

Planteadas así la cuestión, estas normas determinan en primer lugar que la RSU debe verse como una contribución que no mire desde afuera, sino que desde la universidad se gestionen sus impactos; por consiguiente, es importante definir ¿cuáles son éstos y cómo se forman? Como muestra de ello, se indica que de acuerdo a la forma como el alumno ha sido educado, asimismo va a incidir en la sociedad positiva o negativamente. Al mismo tiempo, ha de identificarse ¿cómo se investiga y se hace proyección social participativa?, y definirse si realmente estos procesos contribuyen a la sociedad.

Por tal razón, la universidad debe identificar todos estos aspectos de tal manera que consiga incorporarlos, y además entender que existen organizaciones externas interesadas en este tema, por lo cual necesitan de la universidad para ser más eficientes. Es así que la universidad tendrá que entender las relaciones y la realidad externa que contribuye a ella, y reconocer que tiene como eje importante la RSU. Su naturaleza contribuye al desarrollo sostenible y bienestar organizacional, sin olvidar que en todas sus acciones concurre la participación del total de la comunidad universitaria.

Otra particularidad de importancia es el tema de los recursos. La universidad tiene que destinar un mínimo del 2% del presupuesto para RSU, por lo que es relevante definir qué es

y qué no es RSU, con el propósito de establecer en qué se invierte el dinero. Este dinero tiene que ser administrado responsablemente para lograr entrar ciertamente a contribuir a la sociedad como debe ser: proyectos de responsabilidad, creación de fondos concursables y otros trabajos transversales de importancia. De la correcta inversión de los recursos depende la eficiencia y el mejoramiento de la calidad de los procesos tanto internos como externos.

De igual forma, es importante mencionar que la acreditación universitaria en el Perú incluye la RSU con estándares susceptibles de mejoramiento. No solamente hace referencia a la creación de proyectos, por el contrario, promueve la academia, la investigación, la participación, la extensión y el trabajo institucional. En definitiva, la RSU en el Perú cuenta con un marco exigente, pero a la vez muy revolucionario para estos momentos en América Latina. El propósito reside en decirle al mundo que se está llegando a los niveles necesarios para alcanzar altos grados de calidad.

Es relevante señalar igualmente otros artículos de la Ley 30220 (2014) que incluyen también la RSU; muestra de ello, es el quinto que menciona los principios de pluralismo, la tolerancia, la pertinencia, el compromiso con el desarrollo, la enseñanza con ética y la relación con la realidad social. En el mismo orden de ideas, el artículo sexto expone la obligación de formar profesionales con pleno sentido de RSU, de tal manera que entiendan que su trabajo aporta al desarrollo social. Asimismo, el artículo 130 expresa la importancia del servicio social, toda vez que los profesionales administrarán sus conocimientos en la realidad social.

Siguiendo con el acápite anterior, el Modelo de Acreditación 2017 denominado Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE), ya aprecia la RSU como una dimensión de calidad institucional. Este modelo menciona entre sus medidas que la RSU debe convalidarse como una política al interior de la universidad, y estar incondicionalmente articulada con la I+D+i. Sobre este tema, puede discutirse su mejoramiento, ya que considerar que los indicadores de medición de RSU tienen que estar sustentados en la política interna, está distante de ser aceptados como tal.

Consecuentemente, se puede indicar que las características de esta ley son de carácter obligatorio, dado que las universidades deben asumir la RSU como parte importante de su ejercicio académico y de gestión. Para lograr acreditar su calidad tienen que demostrar que están trabajando en función de la RSU, lo que forja un carácter imperativo significativo. Acorde con esto y bajo los conceptos modernos de responsabilidad social, se puede señalar que la RSU es la gestión de los impactos que se identifican y trabajan por el mejoramiento de la educación superior, sin poner la mirada solamente en el entorno externo.

De otra parte, conviene distinguir con claridad la RSU de la proyección social. Esta última es el trabajo hacia afuera, pero la RSU es mucho más que ello; es el trabajo del impacto de los cuatro ámbitos que giran en torno a ésta, incluido el de proyección social. Por tanto, queda claro que la RSU no se va a dar por añadidura, sino que para hacer RSU hay que trabajar los cuatro ámbitos. Otra característica, hace referencia a que se otorga un presupuesto mínimo a la RSU, por lo que hay una asociación clara y legalmente planteada con la calidad universitaria; aún más importante, la norma no cuenta con estándares de medición.

En conclusión, puede decirse que la incorporación de la RSU en los marcos legales de Iberoamérica se ha convertido en un tema de gran relevancia que ha traído como resultado una disimilitud. En el caso de Brasil es extensión; para Costa Rica es extensión integrada a la universidad; en España, es responsabilidad social universitaria no obligatoria y no específica en las herramientas de gestión, sin claridad sobre cómo debe de ser abordada; en Perú, RSU es diferente de proyección social, con claridad de los cuatro ámbitos, trata el tema de impactos, es obligatoria, pero aún necesita trabajar herramientas de gestión.

Finalmente, Martí-Noguera (2018) expone que el caso peruano revela un camino que es conveniente destacar, como es el hecho de enfatizar en la ley la estrecha vinculación entre las actividades esenciales universitarias de formación e investigación con las acciones de RSU. Es decir, que en el Perú el marco legal es el más avanzado en materia de RSU, aunque la realidad es que deben aterrizar diversas leyes interesantes que hay que trabajar, con la finalidad de suministrar claridad acerca de los instrumentos que permitan medir cómo la RSU está aportando realmente a la universidad.

TERCERA PARTE. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

CAPÍTULO 5. MÉTODO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

5.1. Método de investigación

Guardada las particularidades de esta pesquisa, es necesario indicar que el método de investigación empleado corresponde al hipotético-deductivo, en razón a que se observaron diferentes fenómenos que fueron objeto de estudio y además porque se erigieron diferentes hipótesis con fines de explicar dichos fenómenos. Otra de las razones que conllevan a establecer este tipo de método, consiste en que las hipótesis del estudio son susceptibles de derivar deducciones o proposiciones elementales propias de la misma. Así las cosas, los resultados de esta investigación permitirán corroborar si las hipótesis se cumplen conforme fueron creadas.

También es necesario indicar que el estudio comprende los análisis descriptivo, correlacional y explicativo. Desde lo descriptivo “se reseñan las características o rasgos de la situación o fenómeno estudiado” (Salkind, 1998, cit. en Bernal, 2016, p. 143). Al mismo tiempo, permite identificar aspectos importantes como la capacidad para seleccionar las características fundamentales de la población objeto de estudio y su descripción detallada. La estadística descriptiva tiene como objetivo detallar el colectivo trabajado; este puede ser toda la población (censo) o una parte de la misma (muestra). Cuando en una población se selecciona adecuadamente un grupo de individuos: muestra, la descripción de éstos se concibe como el objetivo de la estadística descriptiva.

En cuanto al enfoque correlacional, se utilizó para evaluar los niveles de asociación entre dos o más variables, sustentado en hipótesis sometidas a prueba (Hernández *et al.* 2014). En esta perspectiva, interesó al autor conocer el grado de asociación entre las dimensiones que presenta este trabajo de investigación. Del mismo modo, la investigación tiene un carácter explicativo debido a que descansa en el desarrollo natural de los sucesos, es decir, no hay manipulación con respecto a la realidad (Corbetta, 2003). Al respecto, Bernal (2016) considera que la investigación explicativa es aquella en la “que el investigador se plantea

como objetivos estudiar el porqué de las cosas, los hechos, los fenómenos o las situaciones” (p. 148).

De otra parte, según los planteamientos de Hernández *et al.* (2014), este estudio se basa en la utilización de documentos y la respectiva recolección de información por medio de trabajo de campo (acercamiento con los agentes de interés), los cuales se recolectan, seleccionan, analizan y describen para determinar resultados lógicos, coherentes y representativos de la realidad. Igualmente, se hace uso de procedimientos lógicos para el análisis, la síntesis y la deducción de resultados.

5.2. Diseño de investigación

Como se mencionará más adelante con mayor holgura, la población estudiada corresponde a la Universidad Cooperativa de Colombia la cual se encuentra ubicada en la ciudad de Ibagué, Colombia. En dicha población se seleccionaron como unidades de análisis los estudiantes, el cuerpo profesoral y el personal administrativo, con el fin de precisar los diferentes fenómenos tal y como suceden en el escenario real, para luego analizar las disímiles variables que lo componen. Por esta razón, y por el hecho de emplear la encuesta con un diseño de corte transversal, se ha elegido una investigación no experimental.

A diferencia de un experimento cuyo fin busca construir la realidad, en el tipo de estudio no experimental no se genera una situación que influya en el comportamiento de las variables independientes, sino, se observan realidades existentes no estimuladas intencionalmente por quien lleva a cabo el estudio (Hernández *et al.*, 2014). Para efectos de este proceso investigativo se procedió a analizar los conceptos emitidos por los actores antes señalados, para determinar los factores que inciden en el desarrollo de la responsabilidad social universitaria.

En este orden, cada una de las unidades de análisis contiene un número de personas, cuyo comportamiento está influenciado por dos variables independientes (políticas de RSU y RSU internamente -clima organizacional-), las cuales se explicarán en detalle más adelante. Por

tratarse de un diseño de investigación no experimental no hay lugar a ningún grado de manipulación, por el hecho de que las variables independientes se presentan como una ocurrencia en la que no se tiene un control directo y una influencia sobre estas.

Para explicar con mayor claridad lo señalado en el párrafo anterior, es necesario acotar que, sobre las actuaciones procedentes de los estudiantes que forman parte de diferentes programas académicos, así como la de los profesores y personal administrativo que guardan características heterogéneas, no se podrá manipular la forma como cada cual actúa, como tampoco influenciar lo que significa para ellos la responsabilidad social. Lo anterior, debido a que son hechos cumplidos, que ya sucedieron y que es inadmisibles su modificación.

CAPÍTULO 6. POBLACIÓN Y MUESTRA

6.1. Población

En la investigación se tomó como población objeto de estudio a los estudiantes de pregrado presencial, profesores de planta y administrativos de la Universidad Cooperativa de Colombia de la ciudad de Ibagué, Colombia. Teniendo en cuenta que la base de la información construida se adelantó a partir de los datos recolectados a través de encuestas administradas a los grupos de interés, se hace necesario establecer una estrategia de muestreo para el análisis de la información, la cual se enseñará en el próximo apartado.

Con relación a la universidad elegida para el estudio, cabe resaltar que es una de las instituciones de educación superior más grandes en número de estudiantes de Colombia. Cuenta con 16 sedes en el país, y alberga aproximadamente una población académica de 51.000 estudiantes, 4.610 profesores y 2.227 empleados. En sus 55 años de existencia ha graduado un total de 124.491 profesionales en las diferentes áreas del conocimiento. La Universidad Cooperativa de Colombia es una institución auxiliar del cooperativismo, sin ánimo de lucro; por tanto, sus excedentes se reinvierten en diferentes fondos de carácter social.

Para el caso particular que ocupa este proceso investigativo, se tomó la sede Ibagué como población a estudiar en representación de las 16 sedes que ostenta la universidad en totalidad. Dicha sede presenta una comunidad académica de 2.699 estudiantes distribuidos en las facultades de administración de empresas, contaduría pública, derecho, ingeniería civil, ingeniería de sistemas y medicina veterinaria. Asimismo, cuenta con 90 profesores de planta y 58 colaboradores que atienden la colectividad antes mencionada.

6.2. Muestra

La muestra extraída de la población se tomó a través del muestreo aleatorio estratificado por afijación óptima. Esta técnica es la más adecuada dado que soporta el análisis de los factores que inciden en el desarrollo de la responsabilidad social universitaria. A continuación, se

enseña el proceso que surge la construcción de la fórmula con la cual se determina la muestra que representa a los estudiantes y profesores.

Sea $U = F \{U_1, U_2, \dots, U_N\}$ una población particionada en subpoblaciones o estratos. Una característica de la población se infiere a partir de muestras de cada uno de los estratos (Esto es una ganancia de precisión). Sea N_i el número de unidades del estrato i -ésimo y $\sum_{i=1}^L N_i = N$, donde L es el número de estratos, N es el número de unidades en la población, mientras que n_i el tamaño de la muestra del i -ésimo estrato. Se asume que las muestras se toman independientemente en cada estrato.

El problema que presenta la afijación óptima es determinar los n_i . El objetivo es minimizar la varianza (ganancia de precisión) de la estimación de la característica de la población bajo estudio. La restricción es el número de muestras tomadas (presupuesto disponible).

Considérese la estimación insesgada de la media poblacional \bar{Y} , donde Y es la característica bajo estudio. Sea \bar{y}_i la estimación insesgada de la media \bar{Y}_i (en el estrato i -ésimo), esto es:

$$y_i = \frac{1}{n_i} \sum_{h=1}^{n_i} y_{ih}$$

Sea $\overline{y_{est}}$ dado por:

$$\overline{y_{est}} = \frac{1}{N} \sum_{i=1}^L N_i \bar{y}_i$$

El cual es un estimador insesgado de la media poblacional \bar{Y} puesto que $\overline{E(y_{est})} = \bar{Y}$, de acuerdo con lo siguiente:

$$\begin{aligned} E(\overline{y_{est}}) &= E\left[\frac{1}{N} \sum_{i=1}^L N_i \bar{y}_i\right] = \frac{1}{N} \sum_{i=1}^L E(y_i) N_i \\ &= \frac{1}{N} \sum_{i=1}^L E \bar{Y}_i N_i = \frac{1}{N} \sum_{i=1}^L \sum_{h=1}^{N_i} y_{ih} \end{aligned}$$

$$= \frac{1}{N} \sum_{i=1}^L \bar{Y}_i = \bar{Y}$$

La precisión de esta estimación está medida por la varianza de la estimación muestral. Teniendo en cuenta que la base de información suministrada a través de los datos es demasiado grande, se hace necesario establecer una estrategia de muestreo para el análisis de la información.

Así consideremos $V(\bar{y}_{est})$, o sea, el promedio de $(\bar{y}_{est} - \bar{Y})^2$ sobre todas las posibles muestras. Ahora

$$\begin{aligned} (\bar{y}_{est} - \bar{Y})^2 &= \left[\frac{1}{N} \sum_{t=1}^L N_t \bar{y}_t - \frac{1}{N} \sum_{t=1}^L N_t \bar{Y}_t \right]^2 \\ &= \frac{1}{N^2} \left[\sum_{t=1}^L N_t (\bar{y}_t - \bar{Y}_t) \right]^2 \\ &= \frac{1}{N^2} \sum_{t=1}^L N_t^2 (\bar{y}_t - \bar{Y}_t)^2 + \frac{2}{N^2} \sum_{t>j} N_t N_j (\bar{y}_t - \bar{Y}_t) (\bar{y}_j - \bar{Y}_j) \end{aligned}$$

Promediando y teniendo en cuenta que los productos cruzados se anulan, tenemos:

$$\begin{aligned} V(\bar{y}_{est}) &= \frac{1}{N^2} \sum_{t=1}^L N_t^2 E (\bar{y}_t - \bar{Y}_t)^2 \\ &= \frac{1}{N^2} \sum_{t=1}^L N_t V(\bar{y}_t) \end{aligned}$$

t-1

Donde

$$V(\bar{y}_t) = \frac{1}{N_t - 1} \sum_{h=1}^{N_t} (y_{th} - \bar{Y}_t)^2 \left(\frac{1}{n_t} - \frac{1}{N_t} \right)$$

Problema 1.1

$$\begin{aligned} \text{mín } V(\bar{y}_{est}) &= \sum_{t=1}^L W_t^2 S_t^2 x_t \quad (\text{función objetivo}) \\ \text{s. a. } \sum_{t=1}^L n_t &= n \quad (\text{función lineal}) \quad (R1) \\ n_t &\in \mathbb{Z}^+, 1 \leq n_t \leq N_t, 1 \leq i \leq L \quad (R2) \end{aligned}$$

$$\text{Donde } W_t = \frac{N_t}{N}, S_t^2 = \frac{1}{N_t - 1} \sum_{h=1}^{N_t} (y_{th} - \bar{Y}_t)^2 y_{th} = \frac{1}{n_t} - \frac{1}{N_t}.$$

La función objetivo no es lineal, si olvidamos (R2) podemos usar *Multiplicadores de lagrange*. Sea

$$\begin{aligned} V(\bar{y}_t) &= \sum_{t=1}^L W_t^2 S_t^2 x_t = \sum_{t=1}^L \alpha_t x_t \\ \sum_{t=1}^L \alpha_t \left(\frac{1}{n_t} - \frac{1}{N_t} \right) &= \sum_{t=1}^L i = 1^L \frac{\alpha_t}{n_t} - \sum_{t=1}^L \frac{\alpha_t}{N_t} \\ &= \sum_{t=1}^L \frac{\alpha_t}{n_t} + \text{constante} \end{aligned}$$

Donde $\alpha_t = W_t^2 S_t^2$. Reescribiendo el problema 1.1 tenemos:

$$\begin{aligned} \text{mín } Z &= \sum_{t=1}^L \frac{\alpha_t}{n_t} \quad (\text{función objetivo}) \\ \text{s. a. } \sum_{t=1}^L n_t &= n \quad (R1) \\ n_t &\in \mathbb{Z}^+, 1 \leq n_t \leq N_t, 1 \leq i \leq L \quad (R2) \end{aligned}$$

Minimizar la $V(\bar{y}_{est})$ es equivalente a minimizar

$$f(n_1, n_2, \dots, n_L) = \sum_{t=1}^L \frac{\alpha_L}{n_t}$$

Hallando ∇f tenemos:

$$\nabla f = \left(-\frac{\alpha_1}{n_1^2}, -\frac{\alpha_2}{n_2^2}, \dots, -\frac{\alpha_L}{n_L^2} \right)$$

Con restricción $g(n_1, n_2, \dots, n_L) = (\sum_{t=1}^L n_t - n) = 0$, hallando ∇g tenemos:

$$\nabla g = (1, 1, \dots, 1) = 1$$

Nótese que $\nabla g \neq 0$. Por condición de Lagrange $\nabla f - \lambda \nabla g = \left(-\frac{\alpha_1}{n_1^2}, -\frac{\alpha_2}{n_2^2}, \dots, -\frac{\alpha_L}{n_L^2} \right) - \lambda \mathbf{1} = 0$, bajo la restricción $g(n_1, n_2, \dots, n_L) = 0$, tenemos:

$$\begin{cases} -\frac{\alpha_1}{n_1^2} - \lambda = 0 \\ -\frac{\alpha_2}{n_2^2} - \lambda = 0 \\ \vdots \\ -\frac{\alpha_L}{n_L^2} - \lambda = 0 \end{cases}$$

$$n_1 + n_2 + \dots + n_L = n$$

Considerando λ negativo y solucionando las ecuaciones tenemos:

$$\begin{cases} \sqrt{\frac{\alpha_1}{\lambda}} = n_1 \\ \vdots \\ \sqrt{\frac{\alpha_L}{\lambda}} = n_L \end{cases}$$

$$n = \frac{\sqrt{\alpha_1} + \sqrt{\alpha_2} + \dots + \sqrt{\alpha_L}}{\sqrt{\lambda}}$$

Despejando la solución se tiene:

$$\sqrt{\lambda} = \frac{\sum_{t=1}^L \sqrt{\alpha_t}}{n}$$

Respuestas:

$$n_t = \frac{\sqrt{\alpha_t}}{\sqrt{\lambda}} = \frac{n\sqrt{\alpha_t}}{\sum_{k=1}^L \sqrt{\alpha_k}}$$

El valor n_t es el valor de la muestra para cada estrato i , con $i = 1, 2, \dots, L$. El valor n en el valor de la afijación óptima, es decir el tamaño de muestra sobre toda la población, la cual presenta todos los estratos de la muestra, debido a que $n = n_1 + n_2 + \dots + n_L$. El valor n puede obtenerse utilizando inicialmente *muestreo aleatorio simple*.

La parte más interesante de esta técnica es que el procedimiento matemático para la obtención de la muestra esta basado en *programación matemática*. Se puede presentar los siguientes problemas:

$n \notin \mathbb{Z}^+$. Entonces, se redondea.

$n_t > N_t$, entonces, aquí se tendría que redistribuir, ya que se presenta un sobremuestreo.

$n_t < 1$, entonces, tendríamos que tomar como mínimo una unidad en cada estrato.

A partir de la anterior demostración matemática y formalidad en cuanto al cálculo de la muestra para la presente investigación, en la tabla número 1 se logra evidenciar la muestra con la que se trabajará en las siguientes secciones.

Tabla 1.

Selección de la muestra por afijación optima

Población objeto de estudio	Estratos	Número de sujetos N_i	Participación por programa \hat{Y} (%)	$n_i = \frac{\sqrt{a_i}}{\sqrt{\lambda}}$ $= \frac{n\sqrt{a_i}}{\sum_{k=1}^L \sqrt{a_k}}$
-----------------------------------	----------	-------------------------------	--	--

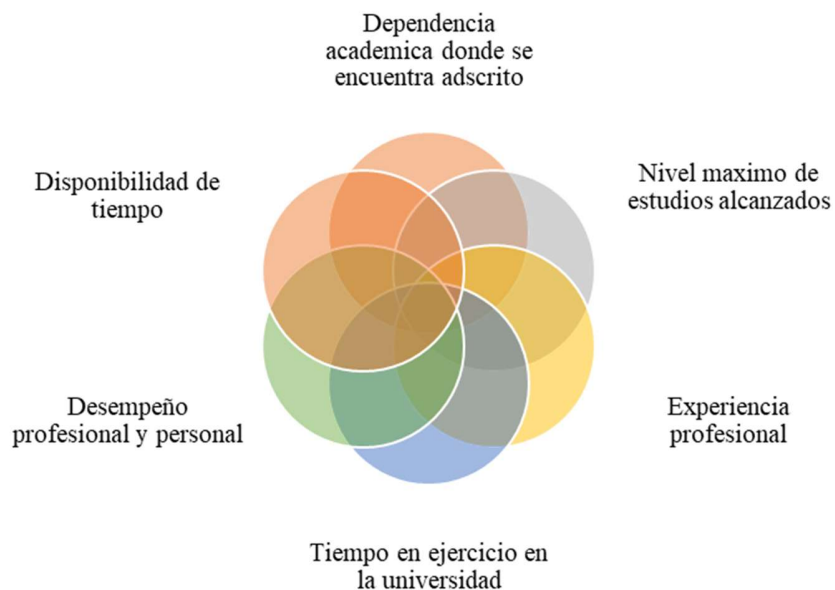
Estudiantes	Administración de Empresas	271	10	33
	Contaduría Pública	525	19	66
	Derecho	660	24	82
	Ingeniería Civil	642	24	66
	Med. Veterinaria	448	17	44
	Zootecnia			
TOTAL		2.699	100	291
Profesores	Administración de Empresas	7	8	9
	Contaduría Pública	17	19	13
	Derecho	24	27	12
	Ingeniería Civil	23	26	11
	Ingeniería de Sistemas	4	4	2
	Med. Veterinaria	13	14	5
	Zootecnia			
	Open Lingua	2	2	2
TOTAL		90	100	54

Fuente: Elaboración propia.

En cuanto a los funcionarios administrativos, se aplicó un muestreo no probabilístico, considerando, entre otros aspectos, su disponibilidad y su tiempo de permanencia en la universidad y afinidad con el tema a investigar. La muestra para este estrato correspondió a 20 y fue extraída de una población de 58 empleados que forman parte de las dependencias de la universidad. Para esta selección se tuvo en cuenta criterios como los descritos en la figura número 3.

Figura 3.

Criterio escogencia personal administrativo.



Fuente: Elaboración propia.

Es importante indicar, que una de las razones por las que se realizó un tipo de muestreo no probabilístico en la presente investigación para la seleccionar los administrativos partícipes, es por la virtud del muestreo por conveniencia, pues, es simple, económico y rápido, permitiendo recoger información valiosa en muchas circunstancias, especialmente cuando no existen razones fundamentales que diferencien a los individuos.

Respecto al muestreo por conveniencia: estas muestras están conformadas por los casos disponibles a los cuales se tiene acceso (Battaglia, 2008). La figura número 3 enseña los criterios de selección para el caso del personal administrativo, pero cabe destacar que de los seis criterios el más representativo fue “disponibilidad de tiempo”. Esto quiere decir que por el factor tiempo fueron muy pocos los administrativos a los que se tuvo acceso. No obstante, se considera que los 20 sujetos abordados lograron agotar las variables a satisfacción.

CAPÍTULO 7. DESCRIPCIÓN DE INSTRUMENTOS DE RECOGIDA DE DATOS Y VARIABLES

7.1. Instrumento de recolección de información

Este apartado hace alusión al instrumento que fue seleccionado para tomar la información que permitió tomar las diferentes decisiones en el estudio. De igual forma se relaciona el proceso que surtió la adaptación del cuestionario, luego de tomar como referente un cuestionario que fue pensado para conocer el comportamiento de las universidades en materia de RSU. Seguidamente, se revelan los ítems que fueron objeto de modificación bajo el criterio correspondiente, y la forma como fue sometido el instrumento a juicio de expertos y a una prueba piloto. Por último, a través del Alfa de Cronbach se mide la consistencia interna de los ítems para determinar su confiabilidad.

En efecto, para el presente trabajo investigativo se escogió como instrumento de recolección de información el cuestionario, dirigido a estudiantes, profesores y administrativos. La administración de esta técnica tiene como objeto analizar las manifestaciones expresadas por los agentes de interés frente al comportamiento de la universidad objeto de estudio en materia de responsabilidad social, así como los factores que intervienen en su desarrollo. El instrumento fue aplicado a estudiantes y profesores aleatoriamente sin distinción de semestre y programa académico, puesto que las políticas de responsabilidad social deben ser instituidas de forma transversal en toda la comunidad académica.

El cuestionario utilizado en este estudio se construyó a partir del manuscrito elaborado por Vallaey, De La Cruz & Sasía (2009), titulado: Responsabilidad Social Universitaria. Manual de primeros pasos. Este libro fue creado para medir el nivel de responsabilidad social de las instituciones de educación superior. No obstante, los ejes de responsabilidad social allí referidos fueron adaptados al contexto y comportamiento de las universidades en Colombia. Cabe destacar, si bien el instrumento propuesto por los autores mencionados precedentemente tenía como destino de aplicabilidad el Perú, y siendo este es un país con

características homogéneas a las de Colombia, se decidió elaborar algunas preguntas cuya respuesta diera cuenta a los objetivos de esta investigación.

Concretamente, los ejes de responsabilidad social tomados como referente fueron: campus responsable; formación profesional y ciudadana; gestión social del conocimiento y participación social. La tabla 2 enseña los 4 ejes y los temas que contienen cada uno de los mismos.

Tabla 2.

Ejes de responsabilidad social

Ejes de responsabilidad social	Temas observados
Campus responsable	<ul style="list-style-type: none"> - Derechos humanos, equidad de género y no discriminación. - Desarrollo personal y profesional, buen clima de trabajo y aplicación de los derechos. - Medio ambiente (campus sostenible). - Transparencia y democracia (buen gobierno). - Comunicación y marketing responsables.
Formación profesional y ciudadana	<ul style="list-style-type: none"> - Presencia de temáticas ciudadanas y de responsabilidad social en el currículo (DD.HH., desarrollo sostenible, ética profesional y cívica, gestión de la RS, etcétera). - Articulación entre profesionalización y voluntariado solidario. - Aprendizaje profesional basado en proyectos sociales. - Integración de actores sociales externos en el diseño de las mallas curriculares.
Gestión social del conocimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Promoción de la inter y transdisciplinariedad. - Integración de actores sociales externos en las investigaciones y el diseño de líneas de investigación. - Difusión y transferencia de conocimientos socialmente útiles hacia públicos desfavorecidos. - Promoción de investigaciones aplicadas a temas de Desarrollo (Objetivos del Milenio, Pacto Global, etcétera).
Participación Social	<ul style="list-style-type: none"> - Integración de la formación académica con la proyección social (comunidades de aprendizaje mutuo para el desarrollo). - Lucha contra el asistencialismo y paternalismo en el servicio universitario a la comunidad.

-
- Promoción de redes sociales para el desarrollo (creación de capital social).
 - Participación activa en la agenda local y nacional de desarrollo.
-

Fuente: Vallaey, De La Cruz & Sasia (2009).

Así las cosas, los ejes de responsabilidad social: campus responsable y participación social, fueron llamados en el cuestionario como: impacto de la RSU internamente (clima organizacional), en razón a que los temas observados en estos ejes dan cuenta de situaciones que se gestan intrínsecamente en la universidad en materia de RSU. En cuanto a los ejes: formación profesional y ciudadana y gestión social del conocimiento, se denominaron en el cuestionario: fomento de políticas de RSU, en atención a que los temas contenidos en estos ejes guardan estrecha relación con la denominación atribuida en el cuestionario. Cabe resaltar, que tanto las políticas de RSU como la RSU interna, concurren como variables independientes en el presente estudio.

En cuanto a la validación de los instrumentos, se apeló primeramente a la evaluación de 2 expertos en RSU, quienes coincidieron en afirmar que las preguntas de los cuestionarios una vez cumplimentadas alcanzarían el propósito de la investigación. Posteriormente, se administró una prueba piloto con el fin de validar la información que se deseaba obtener. Esta prueba se desarrolló a conveniencia considerando la disponibilidad de los sujetos escogidos, y estuvo conformada por 29 estudiantes, 10 docentes y 5 funcionarios, que corresponden aproximadamente al 10% de la muestra anteriormente calculada; es decir, 291 estudiantes, 54 docentes y 20 administrativos. Al respecto, Malhotra (2004) define la prueba piloto como la aplicación de un cuestionario a una pequeña muestra de encuestados para identificar y eliminar los posibles problemas en la elaboración del mismo.

Con relación al diligenciamiento del instrumento, éste se hizo de manera manual, y para realizar el análisis cuantitativo de los datos, la información fue transcrita al programa Microsoft Excel. Una vez tabulada la base de datos del cuestionario, se realizó el análisis para determinar la fiabilidad del mismo; para ello, se calculó el Alfa de Cronbach en el software estadístico SPSS versión 21. De acuerdo a lo indicado por George & Mallery (2003), un coeficiente numérico entre 0 y 1 señala el grado de fiabilidad del cuestionario

analizado. Por tanto, cuanto más se acerque el Alfa de Cronbach a 1, mayor será la fiabilidad del cuestionario. La tabla 3 muestra las recomendaciones para evaluar los coeficientes de Alfa de Cronbach.

Tabla 3.

Recomendaciones para evaluar los coeficientes de alfa de Cronbach

Coeficiente	Evaluación
Coeficiente alfa > 0.9	es excelente
Coeficiente alfa > 0.8	es bueno
Coeficiente alfa > 0.7	es aceptable
Coeficiente alfa > 0.6	es cuestionable
Coeficiente alfa > 0.5	es pobre
Coeficiente alfa < 0.5	es inaceptable

Fuente: George y Mallery (2003, p. 231)

De acuerdo a lo estimado en la tabla 3, los resultados del análisis de consistencia interna para la prueba piloto arrojaron niveles de confiabilidad y consistencia de los instrumentos “buenos”. Lo anterior, significa que dichos instrumentos cuentan con el soporte estadístico para ser administrados en la presente investigación y, de esta manera, ser tenidos en cuenta para la aplicación en otras realidades. Finalmente, los cuestionarios aplicados a los 29 estudiantes, 10 docentes y 5 funcionarios, están conformados por tres dimensiones, a saber: 1) caracterización del actor; 2) fomento de las políticas de RSU; y 3) impacto de la RSU interna -clima organizacional-.

Para esta prueba piloto, el coeficiente general del instrumento dirigido a estudiantes fue de 0.911; para docentes correspondió a 0.835 y para funcionarios administrativos fue de 0.889. Por lo anterior, se concluye que el corolario en cada cuestionario es fiable y los resultados obtenidos serán consistentes en las diferentes aplicaciones. Es importante tener en cuenta que la población objeto de estudio que compone la base de datos, está relacionada con la muestra piloto indicada anteriormente.

7.1.1. Consistencia interna de los ítems del instrumento de recolección de información

A continuación, se presentan los resultados de la prueba de fiabilidad sobre los cuestionarios administrados a los estudiantes, profesores y administrativos de la universidad estudiada.

7.1.1.1. Resultados. Alfa de Cronbach: estudiantes

Para esta aplicación, el Alfa de Cronbach fue de 0,925, por lo que se concluye que la información recogida mediante el cuestionario aplicado a los estudiantes es fiable y los resultados obtenidos serán consistentes para diferentes aplicaciones.

Tabla 4.

Resumen de procesamiento de los casos - Resultados generales

Resumen del procesamiento de los casos			
		N	%
Casos	Válidos	291	100,0
	Excluidos ^a	0	0,0
	Total	291	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 5.

Estadísticos de fiabilidad - Resultados generales

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,925	28

Fuente: Elaboración propia.

Seguidamente, se enseña la tabla número 6 en la cual se describe cada una de las respuestas a los ítems que componen el cuestionario administrado a los estudiantes de la universidad estudiada. Es importante evidenciar que en el evento de eliminar por lo menos uno de los ítems no se garantiza que la confiabilidad del instrumento mejore, por lo que el conservar las

variables originales contribuye directamente a la solución de los objetivos previstos para la investigación.

Tabla 6.

Estadísticos totales de fiabilidad para el cuestionario aplicado a los estudiantes

Dimensión	Variables	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
B	PE71	63,51	338,044	0,581	0,922
	PE72	64,11	346,825	0,525	0,923
	PE73	63,92	345,990	0,491	0,923
	PE74	63,74	341,559	0,509	0,923
	PE75	63,98	343,748	0,526	0,923
	PE76	62,83	337,161	0,487	0,924
	PE77	63,42	335,983	0,539	0,923
	PE78	63,49	336,513	0,557	0,922
	PE79	64,18	343,173	0,518	0,923
	PE710	64,01	340,727	0,566	0,922
	PE711	63,90	337,311	0,590	0,922
	PE712	64,22	345,007	0,525	0,923
	PE713	63,97	338,303	0,582	0,922
	PE714	63,97	341,082	0,547	0,922
C	PE815	63,56	343,178	0,494	0,923
	PE816	64,21	347,447	0,562	0,923
	PE817	64,23	347,985	0,520	0,923
	PE818	64,23	346,102	0,575	0,922
	PE819	63,72	347,451	0,398	0,925
	PE820	63,93	341,999	0,601	0,922
	PE821	63,99	344,614	0,571	0,922
	PE822	63,86	342,471	0,616	0,922
	PE823	64,11	344,229	0,555	0,922

PE824	63,74	337,361	0,626	0,921
PE825	63,72	338,851	0,607	0,922
PE826	64,28	352,546	0,384	0,924
PE827	63,36	332,825	0,544	0,923
PE828	64,30	348,968	0,461	0,924

Fuente: Elaboración propia.

7.1.1.2. Resultados. Alfa de Cronbach: profesores

Para esta aplicación, el Alfa de Cronbach fue de 0,922, por lo que se concluye que la información recogida mediante el cuestionario administrado a los profesores es fiable, y los resultados obtenidos serán consistentes para diferentes aplicaciones.

Tabla 7.

Resumen de procesamiento de los casos - Resultados generales

Resumen del procesamiento de los casos			
		N	%
Casos	Válidos	54	100,0
	Excluidos ^a	0	0,0
	Total	54	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 8

Estadísticos de fiabilidad - Resultados generales

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,922	28

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla número 9 se describen cada una de las respuestas a los ítems que componen el cuestionario aplicado a los profesores de la universidad estudiada.

Tabla 9.

Estadísticos totales de fiabilidad para el cuestionario aplicado a los profesores

Dimensión	VARIABLES	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de cronbach si se elimina el elemento
B	PD61	63,28	380,997	0,475	0,920
	PD62	63,54	386,631	0,472	0,920
	PD63	63,37	385,898	0,475	0,920
	PD64	63,44	379,535	0,537	0,919
	PD65	63,65	381,176	0,549	0,919
	PD66	61,85	384,732	0,331	0,923
	PD67	63,28	376,016	0,629	0,918
	PD68	63,31	383,201	0,495	0,920
	PD69	63,63	385,747	0,554	0,919
	PD610	63,46	385,876	0,482	0,920
	PD611	63,76	388,148	0,478	0,920
	PD612	63,67	376,302	0,546	0,919
	PD613	63,61	374,884	0,600	0,918
	PD614	63,44	370,327	0,674	0,917
C	PD715	63,41	392,359	0,659	0,924
	PD716	63,93	382,598	0,676	0,918
	PD717	63,41	377,076	0,558	0,919
	PD718	62,56	378,289	0,379	0,923
	PD719	63,93	386,711	0,587	0,919
	PD720	63,70	375,156	0,680	0,917
	PD721	63,43	371,645	0,662	0,917
	PD722	63,83	379,047	0,596	0,918
	PD723	63,56	386,478	0,394	0,921

PD724	63,02	370,622	0,600	0,918
PD725	63,67	380,717	0,572	0,919
PD726	63,31	370,748	0,652	0,917
PD727	63,00	369,623	0,603	0,918
PD728	63,46	376,970	0,503	0,920

Fuente: Elaboración propia.

7.1.1.3. Resultados. Alfa de Cronbach: administrativos

Para esta aplicación, el Alfa de Cronbach fue de 0,946, por lo que se concluye que la información recogida mediante el instrumento administrado a los administrativos es fiable y los resultados obtenidos serán consistentes para diferentes aplicaciones.

Tabla 10.

Resumen de procesamiento de los casos - Resultados generales

Resumen del procesamiento de los casos			
		N	%
Casos	Válidos	20	100,0
	Excluidos ^a	0	0,0
	Total	20	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 11.

Resumen de procesamiento de los casos - Resultados generales

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,946	28

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla número 11 se representa cada una de las respuestas a los ítems que componen el cuestionario aplicado a los administrativos de la universidad estudiada.

Tabla 12.

Estadísticos totales de fiabilidad para la encuesta aplicada a los administrativos

Dimensión	VARIABLES	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
B	PA51	60,97	390,320	0,749	0,942
	PA52	61,41	409,180	0,487	0,945
	PA53	61,03	397,249	0,709	0,943
	PA54	60,97	392,749	0,841	0,942
	PA55	61,34	407,663	0,526	0,945
	PA56	60,07	409,924	0,315	0,947
	PA57	60,52	382,830	0,787	0,941
	PA58	60,76	398,404	0,536	0,944
	PA59	61,45	414,399	0,396	0,946
	PA510	61,17	403,005	0,484	0,945
	PA511	61,21	394,956	0,760	0,942
	PA512	61,17	394,862	0,682	0,943
	PA513	61,14	397,123	0,575	0,944
	PA514	61,38	411,315	0,565	0,945
C	PA615	60,69	410,436	0,255	0,948
	PA616	61,14	395,337	0,730	0,942
	PA617	61,03	402,606	0,502	0,945
	PA618	60,69	423,507	0,023	0,952
	PA619	61,10	393,667	0,695	0,943
	PA620	61,00	385,929	0,829	0,941
	PA621	61,03	387,106	0,830	0,941
	PA622	61,14	390,337	0,756	0,942
	PA623	61,03	390,463	0,653	0,943
	PA624	60,83	388,576	0,798	0,942
	PA625	61,00	390,571	0,747	0,942

PA626	61,21	402,099	0,627	0,944
PA627	60,76	389,833	0,626	0,944
PA628	61,21	390,599	0,814	0,942

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 12 se destaca que las variables PA615 y PA618 no se correlacionan con las demás, por cuanto sus valores (0,255 y 0,023) son menores a 3. Es decir, estas dos variables presentan un índice de homogeneidad muy bajo, razón por la cual se excluyen y no son tenidas en cuenta para el desarrollo del trabajo y el modelamiento estadístico. Nótese que al eliminar la variable PA618, el Alfa de Cronbach mejoraría como también la fiabilidad de la prueba ya que se pondría en 0,952.

7.2. Variables

En la tabla número 13 se muestra la estructura del instrumento aplicado a los estudiantes que hacen parte de la universidad objeto de estudio. Dicha encuesta cuenta con 34 variables que tienen la notación “PE#”, que significa claramente las preguntas realizadas a los estudiantes y el número donde se encuentra ubicada la misma dentro del instrumento organizado en tres dimensiones, a saber: (A) caracterización del actor (estudiante); (B) fomento de las políticas de RSU y (C) impacto de la RSU interna (clima organizacional). Cada dimensión se presenta con sus respectivas variables ajustadas a los objetivos específicos de la presente investigación.

Tabla 13.

Diccionario de variables del cuestionario de estudiantes

Objetivos específicos	Dimensión	Variables	Significado
(1) Describir los aspectos demográficos de los agentes de interés, representados por estudiantes, administrativos y profesores de tiempo completo de la	A	PE1	Semestre que actualmente cursa:
		PE2	Programa académico:
		PE3	Edad:
		PE4	Genero:
		PE5	Situación laboral:
		PE6	¿Qué entiende por Responsabilidad Social Universitaria?

universidad objeto de estudio.		
(2) Definir los factores que influyen en la RSU, partiendo del concepto emitido por los grupos de interés.		
	PE71	Se promueve en los estudiantes la participación en experiencias que permitan vivenciar y ponerse en contacto con situaciones de pobreza, desigualdad, injusticia o marginación, a fin de contribuir a su solución.
	PE72	Se promueve en los estudiantes una actitud crítica con respecto a la realidad y a temas sociales relevantes, a fin de conocer y comprender sus causas y posibilidades de solución.
(3) Identificar en los grupos de referencia las variables que son afectadas por la implementación de las políticas de RSU.	PE73	Se promueve la incorporación de descubrimientos científicos y los resultados de las investigaciones en organizaciones. públicas y privados, para lograr impacto directo en el desarrollo de la sociedad.
(5) Establecer el impacto que genera la implementación de las políticas de RSU en cuanto al clima organizacional de la universidad estudiada.	B	PE74
		Se promueve la integración de actores sociales externos en los proyectos de investigación.
		PE75
		Se promueve la integración de diversas disciplinas en los proyectos de investigación.
		PE76
		El presupuesto asignado para la implementación de proyectos dirigidos a la sociedad se ha incrementado en los últimos años.
		PE77
		En los programas y/o proyectos de proyección social se prioriza el trabajo con los sectores más desfavorecidos, favoreciendo su desarrollo y superación.
		PE78
		En los programas y/o proyectos de proyección social se incorpora la participación de otros actores sociales y de conocimientos no académicos.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 14.

Diccionario de variables del cuestionario de estudiantes. Continuación

Objetivos específicos	Dimensión	Variables	Significado
(3) Identificar en los grupos de referencia las variables que son afectadas por la implementación de las políticas de RSU.	B	PE79	En los programas y/o proyectos de proyección social se incorpora la participación de otros actores sociales y de conocimientos no académicos.
		PE710	La universidad ofrece a sus empleados un ambiente físico- humano agradable y seguro, que favorece el cuidado de las personas.
		PE711	La universidad está abierta a críticas y sugerencias sobre cómo favorecer el cuidado de las personas y promover un ambiente físico- humano agradable y seguro.
		PE712	Se promueve el desarrollo y capacitación integral del personal, que permita una mayor eficiencia en el desarrollo de sus tareas.
		PE713	En la Universidad, se fomenta la inclusión y se promueve la no discriminación en temas relacionados a igualdad de género.
(4) Determinar los aspectos básicos que influyen en la RSU relacionados con el clima organizacional de la universidad objeto de estudio.	C	PE714	En la Universidad, se fomenta la inclusión y se promueve la no discriminación en temas relacionados con la formación académica de grupos poco representados (estudiantes de bajos recursos, personas con discapacidades, etc.)
		PE815	En la Universidad, la política de comunicación (interna y externa) posibilita el fomento de valores positivos y de posicionamientos institucionales concretos a favor del desarrollo sustentable.
		PE816	La universidad brinda un trato personalizado a cada uno de sus estudiantes.
		PE817	La universidad me brinda una formación ética y ciudadana que me ayuda a ser una persona socialmente responsable.
(5) Establecer el impacto que genera la implementación de las políticas de RSU en cuanto al clima organizacional de la universidad estudiada.	C	PE818	Mi formación es realmente integral, humana y profesional, y no sólo especializada.
		PE819	La universidad manifiesta preocupación por el respeto que los profesores brindan a sus estudiantes.

PE820	Ofrece espacios para que los estudiantes expresen libremente sus propias ideas y creencias.
PE821	Estimula a sus estudiantes a asumir libremente compromisos sociales.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 15.

Diccionario de variables del cuestionario de estudiantes. Continuación

Objetivos específicos	Dimensión	Variables	Significado
4) Determinar los aspectos básicos que influyen en la RSU relacionados con el clima organizacional de la universidad objeto de estudio.	C	PE822	Tiene preocupación por formar ciudadanos que participen activamente en la sociedad.
		PE823	Se interesa en conocer las opiniones e inquietudes de los estudiantes.
		PE824	Incentiva a los estudiantes a prestar servicios a personas, grupos o comunidades de escasos recursos.
PE825		Promueve un trato respetuoso a todas las personas, sin distinción.	
PE826		Posee infraestructura especialmente adecuada para discapacitados.	
PE827		Los profesores son estrictos frente a conductas de deshonestidad académica de sus estudiantes.	
(5) Establecer el impacto que genera la implementación de las políticas de RSU en cuanto al clima organizacional de la universidad estudiada.	PE828	La universidad imparte una formación profesional e intelectual de alto nivel a sus estudiantes.	

Fuente: Elaboración propia.

La tabla número 16 enseña la estructura del instrumento administrado a los profesores que hacen parte de la universidad estudiada. Este cuestionario cuenta con 33 variables que tienen la notación “PD#”.

Tabla 16.

Diccionario de variables de la encuesta de profesores

Objetivos específicos	Dimensión	Variables	Significado
		PD1	Programa académico

(1) Describir los aspectos demográficos de los agentes de interés, representados por estudiantes, administrativos y profesores de tiempo completo de la universidad objeto de estudio.	A	PD2	Edad
		PD3	Genero
		PD4	Nivel educativo máximo
(2) Definir los factores que influyen en la RSU, partiendo del concepto emitido por los grupos de interés.		PD5	¿Qué entiende por Responsabilidad Social Universitaria?
(3) Identificar en los grupos de referencia las variables que son afectadas por la implementación de las políticas de RSU.	B	PD61	Se promueve en los estudiantes la participación en experiencias que permitan vivenciar y ponerse en contacto con situaciones de pobreza, desigualdad, injusticia o marginación, a fin de contribuir a su solución.
		PD62	Se promueve en los estudiantes una actitud crítica con respecto a la realidad y a temas sociales relevantes, a fin de conocer y comprender sus causas y posibilidades de solución.
		PD63	Se promueve la incorporación de descubrimientos científicos y los resultados de las investigaciones en org. públicas y privados, para lograr impacto directo en el desarrollo de la sociedad.
(5) Establecer el impacto que genera la implementación de las políticas de RSU en cuanto al clima organizacional de la universidad estudiada.	B	PD64	Se promueve la integración de actores sociales externos en los proyectos de investigación.
		PD65	Se promueve la integración de diversas disciplinas en los proyectos de investigación.
		PD66	El presupuesto asignado para la implementación de proyectos dirigidos a la sociedad se ha incrementado en los últimos años.
		PD67	En los programas y/o proyectos de proyección social se prioriza el trabajo con los sectores más desfavorecidos, favoreciendo su desarrollo y superación.

PD68	En los programas y/o proyectos de proyección social se incorpora la participación de otros actores sociales y de conocimientos no académicos.
------	---

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 17.

Diccionario de variables del cuestionario de profesores. Continuación

Objetivos específicos	Dimensión	Variables	Significado
(3) Identificar en los grupos de referencia las variables que son afectadas por la implementación de las políticas de RSU. (5) Establecer el impacto que genera la implementación de las políticas de RSU en cuanto al clima organizacional de la universidad estudiada.	B	PD69	En los programas y/o proyectos de proyección social se incorpora la participación de otros actores sociales y de conocimientos no académicos.
		PD610	La universidad ofrece a sus empleados un ambiente físico- humano agradable y seguro, que favorece el cuidado de las personas.
		PD611	La universidad está abierta a críticas y sugerencias sobre cómo favorecer el cuidado de las personas y promover un ambiente físico- humano agradable y seguro.
		PD612	Se promueve el desarrollo y capacitación integral del personal, que permita una mayor eficiencia en el desarrollo de sus tareas.
		PD613	En la Universidad, se fomenta la inclusión y se promueve la no discriminación en temas relacionados a igualdad de género.
		PD614	En la Universidad, se fomenta la inclusión y se promueve la no discriminación en temas relacionados con la formación académica de grupos poco representados (estudiantes de bajos recursos, personas con discapacidades, etc.)
4) Determinar los aspectos básicos que influyen en la RSU relacionados con el clima organizacional de la universidad objeto de estudio.		PD715	En la Universidad, la política de comunicación (interna y externa) posibilita el fomento de valores positivos y de posicionamientos institucionales concretos a favor del desarrollo sustentable.
		PD716	Manifiesta preocupación por el respeto que los profesores brindan a sus estudiantes.
		PD717	Mantiene buenas condiciones de trabajo con los profesores.
		PD718	Da apoyo personal a los profesores que están en dificultad.

(5) Establecer el impacto que genera la implementación de las políticas de RSU en cuanto al clima organizacional de la universidad estudiada.	C	PD719	La universidad respeta la libertad de los profesores para utilizar metodologías innovadoras.
		PD720	La universidad favorece la participación de los profesores en instancias de representación.
		PD721	La universidad tiene interés en conocer las opiniones e inquietudes de los profesores.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 18.

Diccionario de variables del cuestionario de profesores. Continuación

Objetivos específicos	Dimensión	Variables	Significado
4) Determinar los aspectos básicos que influyen en la RSU relacionados con el clima organizacional de la universidad objeto de estudio.		PD722	La universidad incentiva a los profesores a prestar servicios gratuitos a grupos o comunidades de escasos recursos.
		PD723	La universidad desarrolla actividades de integración entre sus profesores, funcionarios y estudiantes.
		PD724	La universidad define su política de remuneraciones considerando el criterio de equidad.
(5) Establecer el impacto que genera la implementación de las políticas de RSU en cuanto al clima organizacional de la universidad estudiada.	C	PD725	Usted cuenta con criterios éticos escritos y conocidos por la universidad para orientar las conductas de sus miembros.
		PD726	La universidad tiene una política clara que posibilita el perfeccionamiento de sus académicos.
		PD727	He tenido la oportunidad de vincular cursos a mi cargo con proyectos sociales fuera de la universidad.
		PD728	La universidad promueve la incorporación permanente de resultados de investigación, estudios de caso y metodologías, en los currículos.

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla número 19, se muestra la estructura del instrumento aplicado al personal administrativo que hace parte de la universidad objeto de estudio. Dicha encuesta cuenta con 32 variables que tienen la notación “PA#”.

Tabla 19.

Diccionario de variables del cuestionario de administrativos

Objetivos específicos	Dimensión	Variables	Significado
(1) Describir los aspectos demográficos de los agentes de interés, representados por estudiantes, administrativos y profesores de tiempo completo de la universidad objeto de estudio.	A	PA1	Dependencia académica y/o administrativa
		PA2	Genero
		PA3	Nivel educativo máximo
(2) Definir los factores que influyen en la RSU, partiendo del concepto emitido por los grupos de interés.		PA4	¿Qué entiende por Responsabilidad Social Universitaria?
(3) Identificar en los grupos de referencia las variables que son afectadas por la implementación de las políticas de RSU.	B	PA51	Se promueve en los estudiantes la participación en experiencias que permitan vivenciar y ponerse en contacto con situaciones de pobreza, desigualdad, injusticia o marginación, a fin de contribuir a su solución.
		PA52	Se promueve en los estudiantes una actitud crítica con respecto a la realidad y a temas sociales relevantes, a fin de conocer y comprender sus causas y posibilidades de solución.
(5) Establecer el impacto que genera la implementación de las políticas de RSU en cuanto al clima organizacional de la universidad estudiada.	B	PA53	Se promueve la incorporación de descubrimientos científicos y los resultados de las investigaciones en org. públicas y privados, para lograr impacto directo en el desarrollo de la sociedad.
		PA54	Se promueve la integración de actores sociales externos en los proyectos de investigación.
		PA55	Se promueve la integración de diversas disciplinas en los proyectos de investigación.
		PA56	El presupuesto asignado para la implementación de proyectos dirigidos a la sociedad se ha incrementado en los últimos años.

PA57	En los programas y/o proyectos de proyección social se prioriza el trabajo con los sectores más desfavorecidos, favoreciendo su desarrollo y superación.
PA58	En los programas y/o proyectos de proyección social se incorpora la participación de otros actores sociales y de conocimientos no académicos.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 20.

Diccionario de variables del cuestionario de administrativos. Continuación

Objetivos específicos	Dimensión	Variables	Significado
(3) Identificar en los grupos de referencia las variables que son afectadas por la implementación de las políticas de RSU.	B	PA59	La universidad ofrece a sus empleados un ambiente físico- humano agradable y seguro, que favorece el cuidado de las personas.
		PA510	La universidad está abierta a críticas y sugerencias sobre cómo favorecer el cuidado de las personas y promover un ambiente físico- humano agradable y seguro.
		PA511	Se promueve el desarrollo y capacitación integral del personal, que permita una mayor eficiencia en el desarrollo de sus tareas.
		PA512	En la Universidad, se fomenta la inclusión y se promueve la no discriminación en temas relacionados a igualdad de género.
		PA513	En la Universidad, se fomenta la inclusión y se promueve la no discriminación en temas relacionados con la formación académica de grupos poco representados (estudiantes de bajos recursos, personas con discapacidades, etc.)
(5) Establecer el impacto que genera la implementación de las políticas de RSU en cuanto al clima organizacional de la universidad estudiada.	B	PA514	En la Universidad, la política de comunicación (interna y externa) posibilita el fomento de valores positivos y de posicionamientos institucionales concretos a favor del desarrollo sustentable.
		PA615	La universidad invierte para mantener buenas condiciones de trabajo para los funcionarios.
4) Determinar los aspectos básicos que influyen en la RSU relacionados con el			

clima organizacional de la universidad objeto de estudio. (5) Establecer el impacto que genera la implementación de las políticas de RSU en cuanto al clima organizacional de la universidad estudiada	C	PA616	Exige a sus funcionarios respeto a las personas con las que se tienen que relacionar.
		PA617	Invierte en la capacitación y desarrollo de sus funcionarios.
		PA618	Tiene interés en conocer las opiniones e inquietudes de los funcionarios.
		PA619	Promueve la participación de funcionarios en organizaciones sociales y/o comunitarias.
		PA620	Incentiva a los funcionarios a prestar servicios gratuitos a grupos o comunidades de escasos recursos.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 21.

Diccionario de variables del cuestionario de administrativos. Continuación

Objetivos específicos	Dimensión	Variables	Significado
4) Determinar los aspectos básicos que influyen en la RSU relacionados con el clima organizacional de la universidad objeto de estudio. (5) Establecer el impacto que genera la implementación de las políticas de RSU en cuanto al clima organizacional de la universidad estudiada	C	PA621	Desarrolla actividades de integración entre sus profesores, funcionarios y estudiantes.
		PA622	Da importancia al desarrollo de las habilidades sociales de sus funcionarios (capacidad de escucha, comunicación efectiva, empatía etc.)
		PA623	Tiene un sistema para ayudar a resolver los problemas de sus miembros de escasos recursos.
		PA624	Tiene una política de ascenso clara, transparente y justa.
		PA625	Realiza foros y paneles para que sus miembros conozcan las distintas posturas que hay frente a problemas de interés nacional.
		PA626	Cuenta con criterios éticos escritos y conocidos por la universidad para orientar las conductas de sus miembros.
		PA627	Cumple los compromisos contraídos con sus funcionarios.
		PA628	Promueve el vínculo de las actividades universitarias con la comunidad local.

Fuente: Elaboración propia.

CAPÍTULO 8. PROCEDIMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

8.1. Procedimiento de recogida de datos

Para el desarrollo de la presente investigación, se administró un instrumento cuyas variables se enmarcan en tres dimensiones sobre las cuales giró el comportamiento de la misma. Estas dimensiones corresponden a: (A) caracterización del actor; (B) fomento de las políticas de RSU y (C) impacto de la RSU interna (clima organizacional). En este orden, las variables a su vez se midieron a través de la escala Likert con el propósito de conocer la opinión y las actitudes de los sujetos estudiados; dicha escala presentó valores comprendidos entre 1 y 3, siendo 1 bajo, 2 medio, y 3 alto. Estas escalas hacen referencia a la frecuencia con la que se realizan cada una de las acciones propuestas.

Es importante resaltar, que para lograr configurar claramente cuáles eran las variables que respondían a cada dimensión, estas se agruparon en subdimensiones para brindar mayor claridad al desarrollo del estudio. Debe aclararse que la dimensión (A) no presentó subdimensión alguna en atención a su caracterización. En este orden de ideas, la figura 4 enseña las subdimensiones que se crearon a partir de las dimensiones: fomento de las políticas de RSU e impacto de la RSU interna (clima organizacional).

Figura 4.

Subdimensiones del estudio



Fuente: Elaboración propia.

Con relación a la recogida de datos en estudiantes, administrativos y docentes a través del instrumento destinado para tal fin, cabe destacar que este se suministró en papel y de manera personal por parte del investigador. Para recolectar la información en estudiantes, se visitaron las aulas de clase y, con el consentimiento de cada docente que a su vez participaron en la contestación del cuestionario, concienciaron a los estudiantes en la importancia de participar en este tipo de pesquisas. Además, se contó con el apoyo diligentemente del personal administrativo, compuesto por vigilantes, personal de oficios generales, secretarías y mandos medios de la institución universitaria. Cada uno de los agentes de interés dedicó 30 minutos aproximadamente en entregar resuelto el cuestionario, sin presentarse una situación que denotara la falta de entendimiento de pregunta alguna.

8.2. Análisis de datos

La presente investigación se desarrolló bajo tres técnicas de análisis de datos que configuran el orden metodológico de una investigación de orden descriptivo, correlacional y explicativo. Estas tres técnicas en su orden son: el análisis exploratorio de datos, el análisis factorial y las ecuaciones estructurales.

8.2.1. Análisis exploratorio de datos (EDA)

El análisis descriptivo tiene como objetivo determinar el modelo más adecuado para representar la población de la que provienen los datos de la muestra. Este análisis se basa en gráficos y estadísticas que se pueden utilizar para explorar la distribución identificando las siguientes características: valores atípicos, saltos o discontinuidades, concentración de valores, formas de distribución, etc.

Dicho lo anterior, el análisis descriptivo responde al objetivo específico número 1, el cual consiste en analizar el concepto de RSU emitido por parte de los estudiantes, administrativos y docentes. En este análisis, el cual fue procesado a través del programa Excel, se describen los aspectos demográficos de los grupos de interés estudiados en la institución universitaria. Asimismo, se tomaron como referencia los gráficos de sectores o tortas, dada la facilidad en el análisis y la naturaleza de las variables trabajadas.

En relación al tratamiento de los datos empleado en la pregunta abierta registrada en el cuestionario: ¿Qué entiende por responsabilidad social universitaria?, es necesario precisar que ésta se ha realizado por medio de un análisis de redes, y que el programa utilizado para modelar este proceso fue el ATLAS.ti. Este análisis de redes consiste en destacar las percepciones más predominantes de los actores de la investigación, a fin de conocer a mayor profundidad la forma como se fomentan e impactan las políticas de RSU.

8.2.2. Análisis factorial

El análisis factorial es una técnica que se utiliza para reducir la dimensionalidad de los datos. El objetivo de este análisis radica en encontrar la dimensión más pequeña que pueda explicar la máxima información contenida en los datos. Asimismo, el análisis factorial (análisis de componente principal o factor común) también tiene como propósito simplificar la información que proporciona la matriz de correlación para facilitar su interpretación.

Para el objetivo específico 2 de esta investigación: “determinar en qué medida se fomentan las políticas de RSU desde el punto de vista de los estudiantes, administrativos y docentes”, se empleó un análisis factorial con el propósito de encontrar grupos de variables con un significado común, y reducir el número de dimensiones necesarias para explicar la respuesta. Así entonces, con este análisis se logró reducir las dimensiones y extraer una serie de factores asociados a los diferentes criterios de investigación.

De otra parte, este objetivo 2 utilizó el análisis de componentes principales con rotación varimax, para efectos de determinar los factores que están correlacionados y no presentan restricción alguna. Asimismo, se recurrió a la medida de adecuación muestral Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) y a la prueba de esfericidad de Bartlett. El primero, determinó la presencia de correlaciones entre las variables y estableció posibles factores y, el segundo, se encargó de buscar correlaciones con significancia alta para hallar indicios de aplicación del análisis factorial.

En lo que respecta al objetivo número 4, el cual reside en identificar los factores que impactan la RSU desde los estudiantes, administrativos y docentes, también se usó la medida de adecuación muestral KMO y la prueba de esfericidad de Bartlett. Es necesario indicar, que las matrices de correlaciones antes indicadas fueron modeladas por el *software* estadístico SPSS.

8.2.3. Ecuaciones estructurales

El modelo de ecuaciones estructurales (SEM, por sus siglas en inglés) permite estudiar las relaciones causales entre ciertos datos o variables observables, de las cuales, a partir del análisis factorial se puede afirmar que existen relaciones entre ellas. El SEM admite combinar el análisis factorial con la regresión lineal múltiple, lo que a su vez permite evaluar y representar las diferentes relaciones de dependencia y los errores de medición sobre los coeficientes (Hair *et al.*, 1998).

Las ecuaciones estructurales fueron empleadas en los objetivos específicos 3 y 5; estos son: 3) Identificar los factores que fomentan las políticas de RSU en las unidades muestrales; 5) Estudiar la influencia de los factores generados por el modelo de ecuaciones estructurales, y que están relacionados con el fomento de las políticas de RSU sobre el impacto que éstas generan.

En el desarrollo del objetivo específico 3 a través de la ecuación estructural, se obtuvo un contraste de los resultados generados en éste, con los alcanzados en el objetivo específico número 2 mediante las matrices de correlaciones. A su vez, se halló otro enfoque del tema objeto de estudio. En cuanto al objetivo específico 5, la aplicación de la ecuación estructural permitió la obtención de correlaciones entre dimensiones para alcanzar los estimadores de buena validez.

Para la construcción del modelo SEM, se utilizó el *software* SPSS versión 26, Amos de IBM versión 26 y las convenciones que se presentan a continuación fueron las que se emplearon para los diagramas de senderos en el capítulo de resultados:

- Variables observables: representadas por rectángulos.
- Variables latentes o no observables: representadas por círculos u óvalos.
- Los errores: habitualmente se dejan por fuera, aunque en el caso del *software* SPSS Amos, los errores son representados en círculos u óvalos como variables latentes.
- Relaciones bidireccionales o covariación: se representa con una línea curva con flechas en ambos lados.
- Asociación mediante regresión: se representa con una flecha cuyo origen corresponde a la variable predictora o exógena, y la punta, a la variable dependiente o endógena.

CUARTA PARTE. CONSIDERACIONES FINALES

CAPITULO 9. RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados del proceso investigativo, con base a la implementación de los diferentes modelos estadísticos aplicados en cada uno de los objetivos específicos.

9.1. Análisis del concepto de RSU emitido por parte de los estudiantes, administrativos y docentes

En esta sección se describirán los aspectos demográficos de los agentes de interés analizados en la institución de educación superior. En primer lugar, se abordarán los estudiantes, seguido de los profesores y por último el personal administrativo, que participaron en la presente investigación. Se tomaron como referencia los gráficos de sectores o tortas, dada la facilidad de análisis y naturaleza de las variables trabajadas.

Es importante acotar que las dimensiones y subdimensiones que se consideran en el cuestionario son: fomento de políticas de RSU (educación, promoción, compromiso/cumplimiento), impacto de las políticas de RSU internamente (espacios de discusión, sentido de pertenencia, mejor ciudadano, responsabilidad).

Lo anterior permitirá dar una visión general de los resultados obtenidos en relación al fomento e impacto de las políticas de RSU desde el punto de vista de los estudiantes, administrativos y docentes (Tabla 22).

Tabla 22.

Sistema de categorías

Dimensión	Subdimensiones	Preguntas	Definición
	Educación	F1	Se promueve en los estudiantes la participación en experiencias que permitan vivenciar y ponerse en contacto con situaciones de pobreza, desigualdad, injusticia o marginación, a fin de contribuir a su solución.

Fomento de políticas de RSU	Promoción	F2	Se promueve en los estudiantes una actitud crítica con respecto a la realidad y a temas sociales relevantes, a fin de conocer y comprender sus causas y posibilidades de solución.
		F3	Se promueve la incorporación de descubrimientos científicos y los resultados de las investigaciones en org. públicos y privados, para lograr impacto directo en el desarrollo de la sociedad.
		F4	Se promueve la integración de actores sociales externos en los proyectos de investigación.
		F5	Se promueve la integración de diversas disciplinas en los proyectos de investigación.
	F6	El presupuesto asignado para la implementación de proyectos dirigidos a la sociedad se ha incrementado en los últimos años.	
	F7	En los programas y/o proyectos de proyección social se prioriza el trabajo con los sectores más desfavorecidos, favoreciendo su desarrollo y superación.	
	F8	En los programas y/o proyectos de proyección social se incorpora la participación de otros actores sociales y de conocimientos no académicos.	
	F9	La universidad ofrece a sus empleados un ambiente físico- humano agradable y seguro, que favorece el cuidado de las personas.	
	F10	La universidad está abierta a críticas y sugerencias sobre cómo favorecer el cuidado de las personas y promover un ambiente físico- humano agradable y seguro.	
	F11	Se promueve el desarrollo y capacitación integral del personal, que permita una mayor eficiencia en el desarrollo de sus tareas.	
	F12	En la Universidad, se fomenta la inclusión y se promueve la no discriminación en temas relacionados a igualdad de género.	
	F13	En la Universidad, se fomenta la inclusión y se promueve la no discriminación en temas relacionados con la formación académica de grupos poco representados (estudiantes de bajos recursos, personas con discapacidades, etc.)	
	F14	En la Universidad, la política de comunicación (interna y externa) posibilita el fomento de valores positivos y de posicionamientos institucionales concretos a favor del desarrollo sostenible.	
		Espacios de discusión	I1
	I2		Exige a sus funcionarios respeto a las personas con las que se tienen que relacionar.

Impacto de políticas de RSU	Sentido de pertenencia	I3	Invierte en la capacitación y desarrollo de sus funcionarios.
		I4	Tiene interés en conocer las opiniones e inquietudes de los funcionarios.
		I5	Promueve la participación de funcionarios en organizaciones sociales y/o comunitarias.
		I6	Incentiva a los funcionarios a prestar servicios gratuitos a grupos o comunidades de escasos recursos.
	Mejor ciudadano	I7	Desarrolla actividades de integración entre sus profesores, funcionarios y estudiantes.
		I8	Da importancia al desarrollo de las habilidades sociales de sus funcionarios (capacidad de escucha, comunicación efectiva, empatía etc.).
		I9	Tiene un sistema para ayudar a resolver los problemas de sus miembros de escasos recursos.
	Responsabilidad	I10	Tiene una política de ascenso clara, transparente y justa.
		I11	Realiza foros y paneles para que sus miembros conozcan las distintas posturas que hay frente a problemas de interés nacional.
		I12	Cuenta con criterios éticos escritos y conocidos por la universidad para orientar las conductas de sus miembros.
		I13	Cumple los compromisos contraídos con sus funcionarios.
		I14	Promueve el vínculo de las actividades universitarias con la comunidad local.

Fuente: Elaboración propia.

9.1.1. Estudiantes

Las variables a tener en cuenta para este primer análisis descriptivo de datos para los estudiantes son:

Tabla 23.

Variables de interés. Aspectos demográficos de los estudiantes

Dimensión	Variables	Significado
	PE1	Semestre que actualmente cursa
	PE2	Programa académico

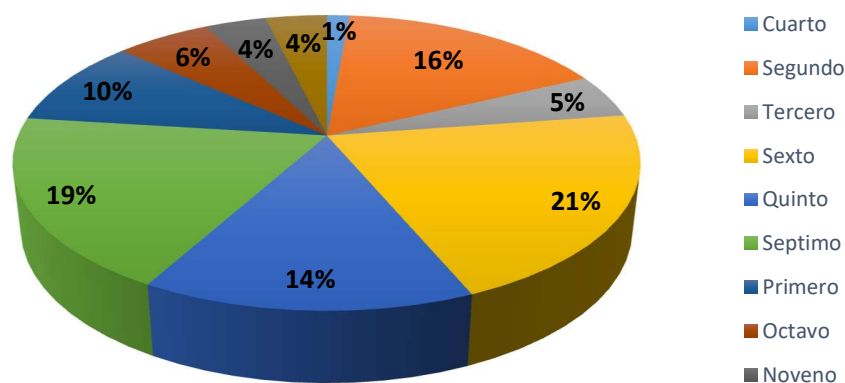
A	PE3	Edad
	PE5	Situación laboral
	PE6	¿Qué entiende por Responsabilidad Social Universitaria?

Fuente: Elaboración propia.

Es importante mencionar que los estudiantes participantes en este proceso investigativo (figura 5) están ubicados en todos los semestres académicos, por lo que se reduce el sesgo en la recolección de información. La mayor participación de estudiantes se ubicó en sexto semestre (21%), seguido de séptimo (19%) y cuarto (14%).

Figura 5.

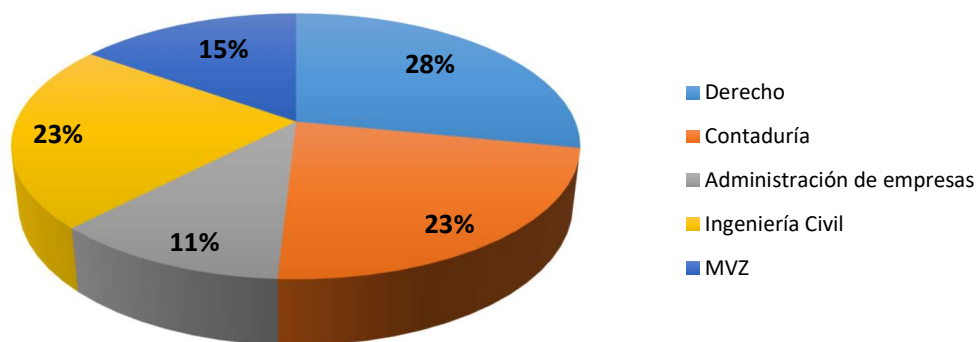
Semestre que actualmente cursan los estudiantes que hacen parte de la investigación.



Fuente: Elaboración propia.

Figura 6.

Programa académico al cual están inscritos los estudiantes que hacen parte de la investigación.

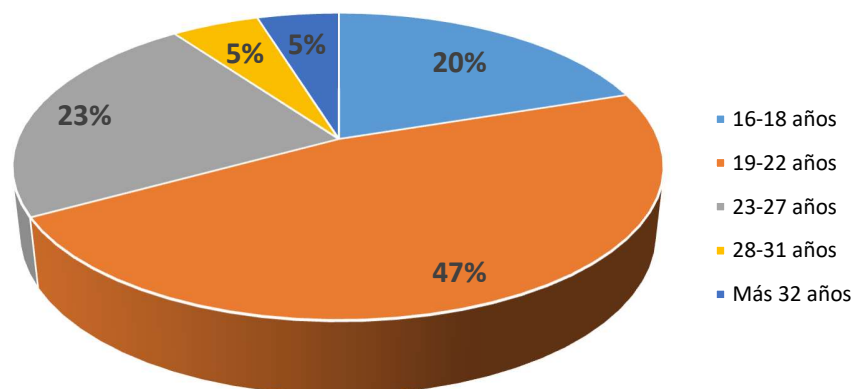


Fuente: Elaboración propia.

Los programas académicos que mayor participación obtuvieron durante el proceso investigativo, fueron los programas de Derecho en primer lugar con un 28%, seguido de Contaduría Pública e Ingeniería Civil, juntos con una participación del 23%. Lo anterior corresponde al número de estudiantes que presentan estos programas en la universidad estudiada.

Figura 7.

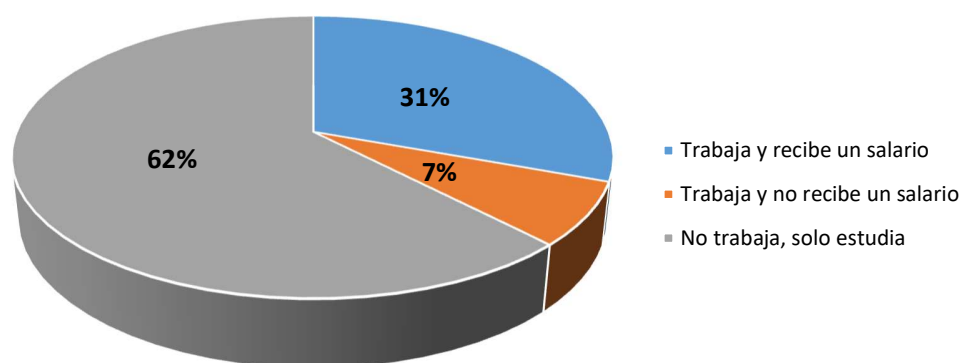
Edad de los estudiantes que hacen parte de la investigación.



Fuente: Elaboración propia.

Figura 8.

Situación laboral de los estudiantes que hacen parte de la investigación.



Fuente: Elaboración propia.

El 47% de los estudiantes pertenecientes a la universidad objeto de estudio, se ubican en el rango de edad comprendida entre 19 y 22 años, seguido de edades entre 23 y 27 años (23%) y 16 y 18 años (20%). Situación que contrasta un poco con lo expresado en la figura 6, donde el 62% afirma que no trabaja y se dedica solo a estudiar, seguido de un 31% que sí trabaja y recibe un salario.

En las tablas número 24 y 25 se profundiza un poco en la percepción que tienen los estudiantes acerca del concepto de Responsabilidad Social Universitaria, pues dicha percepción es primordial para identificar el impacto de las políticas de RSU en la universidad estudiada.

Tabla 24.

Lo que los estudiantes entienden por responsabilidad social universitaria

Programa Académico	Por favor indique ¿Qué entiende por Responsabilidad Social Universitaria?
	Puede ser el cumplimiento social y académico y cumplimiento de normas establecidas por la Universidad para la buena convivencia académica y social.
	Es el compromiso que tienen las universidades para formar ciudadanos y profesionales comprometidos socialmente

Derecho	<p>Ser responsable y atento con las cosas que uno hace</p> <p>Es el deber o la obligación que se tiene frente a la Universidad</p> <p>Pues tiene que ver con todos los factores de la sociedad en cuanto a la responsabilidad y el compromiso que se tiene con los estudiantes y el personal</p> <p>Es la labor que se cumple como estudiante que aporta a la sociedad tanto dentro de la Universidad como afuera</p> <p>Entiendo que es toda obligación que la Universidad tiene con nosotros en la parte social</p> <p>Pautas para regular relaciones Universitarias</p> <p>La responsabilidad hace parte de un proceso, íntegro que ofrece la universidad teniendo en cuenta el impacto que la misma ofrece en la sociedad</p>
Contaduría Publica	<p>Es la responsabilidad social, las acciones que realiza para que la comunidad esté bien</p> <p>Es la responsabilidad que tienen los funcionarios y profesores con los estudiantes y sus factores internos y externos</p> <p>Es el bienestar que todos buscamos a nivel cultural en el entorno universitario</p> <p>Es la respuesta que tiene la universidad para formar ciudadanos responsables en el entorno generando ideas creativas, innovadoras, comprometidas para ayudar a solucionar los problemas sociales y ambientales</p> <p>La responsabilidad social es la labor con los demás que realiza la universidad</p> <p>La responsabilidad social universitaria es aquella que se tiene con los estudiantes y docentes de la misma, adicional la forma como realiza programas que permitan la contribución con la sociedad</p> <p>Lo que realiza de manera solidaria buscando bienestar</p> <p>Interés del estudiante por las problemáticas que tiene el entorno</p> <p>Es el compromiso que se tiene como universitario ante la parte social comunitaria, personal, académica; es el frente de participación social de cada estudiante</p> <p>Permite que las organizaciones incorporen un núcleo de gestión educativa y de conocimiento donde existan los derechos humanos y la dimensión ambiental</p>
Ingeniería Civil	<p>Es contribuir voluntariamente para una universidad con un ambiente más solidario y respetuoso</p> <p>Cumplir con el calendario académico, responsabilidad de los tutores</p> <p>Derechos y deberes de los estudiantes en la Universidad y fuera de ella</p> <p>Lo que cada estudiante de la universidad debe hacer ante y para la sociedad, para hacer el bien a la comunidad</p> <p>Es como los deberes y valores ante la comunidad universitaria, tanto en el interior como en el exterior de ella</p> <p>El deber de cada estudiante tanto dentro como fuera de la universidad</p> <p>Conocer todo lo referente a los derechos y deberes de los estudiantes dentro y fuera de la universidad, reglamentos normas</p> <p>El bienestar comunitario de las instituciones</p> <p>Respeto entre los estudiantes y los entes de la institución</p> <p>Un programa de concientización social a nivel universitario</p>

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 25.

Lo que los estudiantes entienden por Responsabilidad Social Universitaria (Continuación)

Programa Académico	Por favor indique ¿Qué entiende por Responsabilidad Social Universitaria?
	La buena práctica en las acciones o actividades que benefician a la población por parte de una IES, para mejora la calidad de vida de dicha población

Administración de Empresas	<p>Radica en la incorporación de acciones, procesos y decisiones que contribuyan al desarrollo íntegro y consiente en los ámbitos sociales, económicos y ambientales, generando un beneficio para los mismos</p> <p>El impacto y asunto de todos, y la respuesta que tiene la Universidad para formar ciudadanos responsables con su entorno</p> <p>El compromiso de la sociedad o el plantel educativo al realizar actividades que generen un impacto en el entorno</p> <p>La labor que tiene el estudiante de contribuir con la sociedad</p> <p>El compromiso que adquiere la universidad con la sociedad, en pro de mejorar las condiciones de vida de la comunidad y generar ideas de negocio</p> <p>Es el deber o el compromiso que tiene la institución educativa con la formación de todos los ciudadanos, de manera responsable, dinámica, solidaria</p> <p>La RSU es como la universidad implementa actividades para los estudiantes</p> <p>Los deberes que debemos cumplir como estudiante para beneficio propio y común</p> <p>Es el sentido de pertenencia y el valor que le damos a nuestra institución, nuestro deber es darle la importancia que se merece nuestra UCC</p>
Medicina Veterinaria y zootecnia	<p>El buen ejemplo, compromiso con la institución y las demás personas ajenas a la UCC y que hacen parte de la UCC</p> <p>Lo que la académica debe aportar a la sociedad</p> <p>Responder por el comportamiento de la universidad en general</p> <p>Es la que forma grandes profesionales con una ética impecable con ayuda de la institución o universidad</p> <p>Es la responsabilidad de la universidad de ayudar a los estudiantes a mejorar en cuanto a su entorno, ayudando a solucionar problemas sociales y ambientales</p> <p>La responsabilidad que el estudiante de la universidad cooperativa de Colombia debe tener para con ella, con su programa y compañeros</p> <p>Son como soluciones creativas que comprometan a ayudar el entorno solucionando problemas sociales debido al enfoque de cada carrera</p> <p>Es la forma en que la universidad aprovecha los espacios de educación e investigación para servir a la comunidad</p> <p>Debemos de tener solidaridad, con nuestra Universidad</p> <p>La RSC o RSU se puede deducir como la contribución activa y voluntaria al mejoramiento social, económico y ambiental por parte de empresas</p>

Fuente: Elaboración propia.

Se puede observar que en su gran mayoría los estudiantes de Derecho, Contaduría Pública e Ingeniería Civil tienen una idea clara, sobre el concepto de responsabilidad social universitaria y cómo ésta debe ser manifestada en los diferentes niveles y áreas del diario desarrollo de las actividades universitarias. Aun así, se vislumbra que un cierto grupo de estudiantes posee una percepción no tan clara de este concepto y sus aplicaciones, lo que conlleva a pensar que el camino por recorrer es arduo en términos de asimilación conceptual. Más allá de esto, es menester de la universidad activar el quehacer social como eje fundamental en la adquisición de un estilo de vida que parta de la base de la responsabilidad.

Entonces, la RSU se convierte en una herramienta vital a nivel educativo y profesional para el estudiantado, y a la vez en una estrategia de transformación social. Por tanto, los programas académicos de las universidades en procura de formar personas con habilidades duras (conocimientos), debe iniciar un proceso sustentado en la continua búsqueda de adquirir las habilidades blandas (asociadas con la personalidad y la naturaleza de la persona). Empero, estas habilidades deben estar orientadas hacia la sensibilización por la necesidad de un colectivo social. Es necesario aclarar que esta práctica debe ser complementada con aquellos agentes con los que el estudiante interactúa, como por ejemplo su entorno, incluido su contexto familiar.

Entre los hallazgos, también se evidencia que los estudiantes de administración de empresas y medicina veterinaria en su gran mayoría no tienen una idea clara sobre el significado de RSU; por tanto, desconocen las aplicaciones que este tiene en el ámbito universitario y por ende social. Son muy pocos los que poseen un concepto acertado del término y de cómo éste se aplica en la universidad. Por el contrario, los estudiantes asocian la RSU con conceptos como el de la solidaridad o el desarrollo eficiente de la misión y visión de la universidad y el cumplimiento que ésta debe hacer a sus compromisos que adquiere con cada uno de los entes que la conforman. Se puede aducir entonces, que los estudiantes no conocen la implicación que el término tiene para su vida y para la comunidad universitaria.

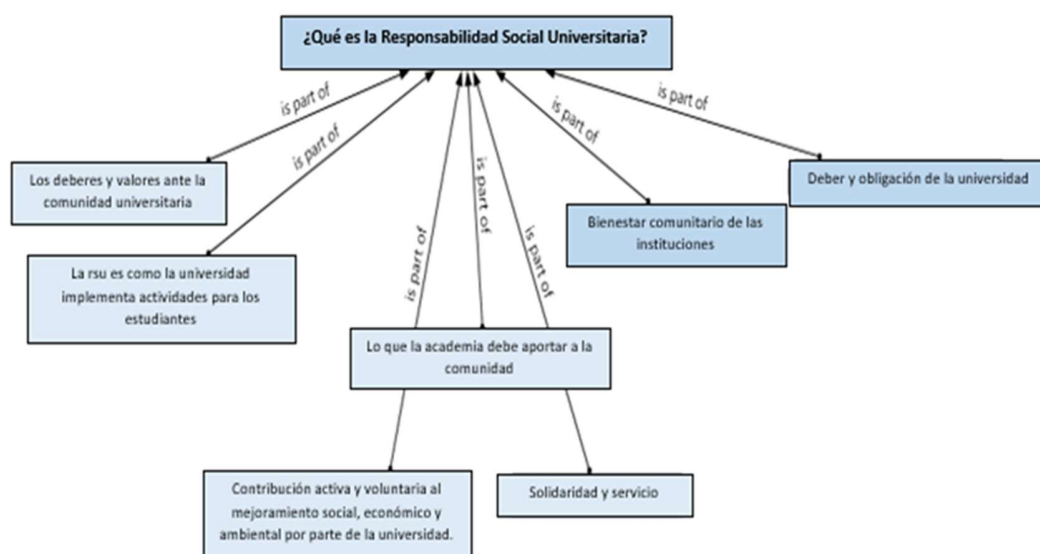
En este caso, el trabajo de la universidad en términos de RSU debe direccionarse en su gran mayoría hacia la conceptualización y enseñanza de lo que el término reviste. Esto con el propósito de adelantar una labor coherente que permita el desarrollo y puesta en marcha de los lineamientos que de verdad enmarcan la RSU, de tal manera que se haga efectiva y real la aplicación de sus principios. El acatamiento a estos sentará las bases sólidas para la administración de un proyecto que contenga el mismo sentir para todos los miembros que conforman el ente universitario. En cuanto a los resultados, se espera que redunde en beneficios institucionales y para la sociedad.

Al observar cada una de las percepciones que manifiestan los estudiantes por programa académico, es importante destacar mediante un análisis cualitativo de redes las percepciones

más predominantes y repetitivas que se ajustan a la pregunta ¿Qué es la RSU? La figura número 9 reúne cinco percepciones claves que pueden ser explicadas a mayor profundidad desde un enfoque teórico, para la presente investigación.

Figura 9.

Análisis de redes de la percepción de los estudiantes acerca de la RSU



Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo con la figura 9, la percepción acerca de la responsabilidad social universitaria por parte de los estudiantes es relevante dados los procesos institucionales que pueden desarrollarse desde su implementación. Estos procesos han de caracterizarse por guardar un norte direccionado a los deberes y valores, que finalmente se brindan desde la academia hacia la comunidad, involucrando de manera óptima a todos los actores tanto internos como externos en el proceso. Para los estudiantes, la RSU es un deber y una obligación de la universidad para con el medio en el que se desarrolla. Sin embargo, la percepción es disímil y no aclara de forma real la conceptualización que abarca la temática, sino, que por el contrario la limita y la presenta bajo una simple definición de proyección social.

9.1.2. Docentes

Las variables a tener en cuenta para este primer análisis descriptivo de datos para los docentes son:

Tabla 26.

VARIABLES DE INTERÉS. ASPECTOS DEMOGRÁFICOS DE LOS DOCENTES

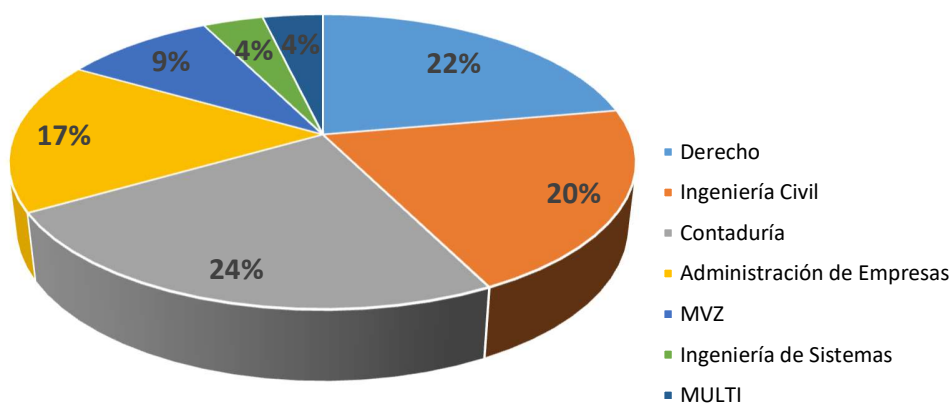
Dimensión	Variables	Significado
A	PD1	Programa académico
	PD2	Edad
	PD4	Nivel educativo máximo
	PE6	¿Qué entiende por Responsabilidad Social Universitaria?

Fuente: Elaboración propia.

Contrastando la relación del número de estudiantes por número de docentes, se logra determinar que efectivamente los programas académicos que agrupan la mayoría de estudiantes de la universidad, concentra también el mayor número de docentes; de esta manera, los programas académicos que mayor participación presentan durante el proceso investigativo, fueron los programas de Contaduría Pública (24%), Derecho (22%) e Ingeniería Civil, juntos con una participación del 20% (figura 10).

Figura 10.

Programa académico al cual están inscritos los docentes que hacen parte de la investigación.

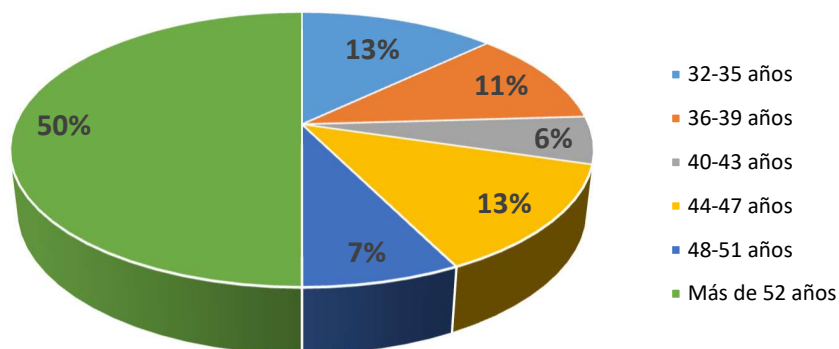


Fuente: Elaboración propia.

Se puede observar en la figura 11, que el 50% de los docentes que ejercen su actividad de enseñanza e investigación en la institución educativa, se ubican en el rango de edad en más de 52 años, seguido de edades entre 32-35 años y 44-47 años (13%). Al mismo tiempo en la figura 11, se logra identificar que los docentes a pesar de sus edades, solo cuentan en su gran mayoría con formación de posgrado en maestría (87%), y un número menor de pregrado (2%).

Figura 11.

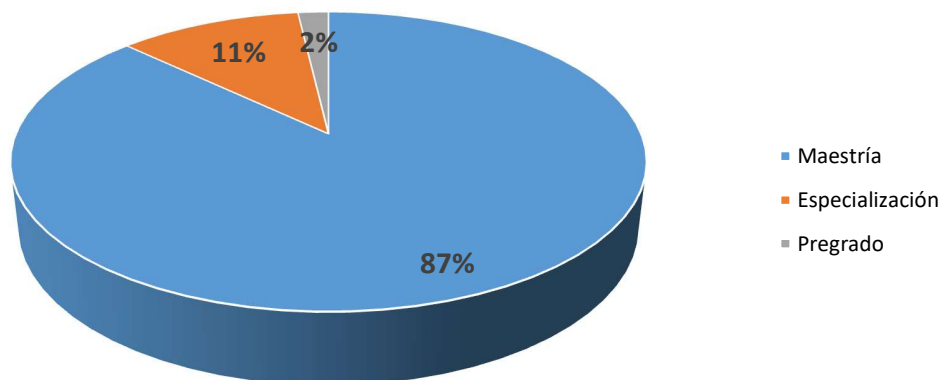
Edad de los profesores que hacen parte de la investigación.



Fuente: Elaboración propia.

Figura 12.

Nivel educativo máximo alcanzado por los profesores que hacen parte de la investigación.



Fuente: Elaboración propia.

En las tablas número 27, 28 y 29 se profundiza un poco en la percepción que tienen los docentes acerca del tema de responsabilidad social universitaria, pues dicha percepción es primordial para identificar el impacto de las políticas de RSU en la universidad estudiada, desde el enfoque de los formadores.

Tabla 27.

Lo que los profesores entienden por responsabilidad social universitaria

Programa	¿Qué entiende por responsabilidad social universitaria?
Ingeniería de Sistemas	<p>Corresponde a ser una institución ligada a la democracia, la equidad, transparencia y orientada específicamente en proyectos sociales</p> <p>Es la responsabilidad de la Universidad con la sociedad de ser una comunidad ejemplar de democracia, equidad y transparencia, de desarrollar proyectos de carácter social desde el aula, de desarrollar la investigación interdisciplinaria con organismos del entorno para la solución de problemas que afronta la comunidad</p> <p>Son procesos adoptados por la universidad para mitigar el impacto que generan sus actividades académicas en el ámbito socioeconómico y ambiental</p> <p>Es la extensión y proyección social solidaria de la comunidad educativa frente a la sociedad</p> <p>Compromiso institucional con contenido multidisciplinar que propende por contribuir con la sociedad a partir de los procesos formativos de la academia, y los productos que son generados a partir de la utilidad y aplicabilidad del conocimiento generado</p>
MVZ	Estrategia para fomentar los ejes misionales de la universidad

Es una política que establece la universidad, donde integra la ética enfocando la formación, la investigación y la extensión

Como la universidad da respuesta al medio ante todo formando ciudadanos responsables. La universidad trabaja proyectos sociales, pero falta responsabilidad social

Es el alcance, impacto y cobertura que tiene la universidad con la comunidad de influencia

Forma de interacción de la comunidad educativa con el entorno, la sociedad y el medio ambiente

Es la responsabilidad que debe tener la universidad para brindarle a la sociedad mayor sostenibilidad

Es la capacidad que tiene la universidad para conocer su entorno, sus problemas y necesidades; formas profesionales, competentes para solucionar con la tecnología, creatividad e investigación

Todas las acciones que hace la IES en favor de sus grupos de referencia, internos, externos y del ambiente

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 28.

Lo que los profesores entienden por Responsabilidad Social Universitaria. (Continuación)

Programa	¿Qué entiende por responsabilidad social universitaria?
Administración de empresas	<p>Es una política ética del actuar de la comunidad universitaria mediante impactos educativos, laborales, actitudes que se generan y donde actúa la sociedad</p> <p>La responsabilidad social universitaria es el compromiso que tiene la organización con todos los grupos de interés</p> <p>Es el compromiso que la persona jurídica debe tener con el entorno donde se desarrolla, promoviendo carreras profesionales que puedan contrarrestar las diferentes problemáticas que aquejan a la comunidad en la que actúan</p> <p>Es el compromiso de una institución de educación en cuanto a la proyección social que tiene con su entorno</p> <p>Acciones que debe adelantar la universidad para formar a sus estudiantes responsables social y ambientalmente, también debe incluir todas las medidas que tomen para mitigar sus impactos</p> <p>Los planteamientos que tiene la universidad con la sociedad en general</p> <p>Actividad y procesos que desarrolla la universidad para fortalecer y favorecer aquellas comunidades y poblaciones menos favorecidas, además de la calidad de vida de los colaboradores de la universidad</p> <p>Es la gestión social que realiza la universidad desde diferentes enfoques del manejo eficiente de: tecnología, academia, medio ambiente, social, entre otros, de solucionar problemas en el mejoramiento de la calidad de vida de las personas en general</p> <p>Es el compromiso que tiene la U en formar ciudadanos para el mundo de la vida, con competencias para solucionar los problemas de la sociedad</p>

Contaduría	<p>Es una actividad que contribuye al desarrollo sostenible por medio de la interacción voluntaria de las empresas a las preocupaciones sociales y ambientales en su quehacer</p> <p>Es la labor consciente de la universidad; es la realización de todas sus acciones buscando mejorar sus condiciones y las de sus grupos de interés</p>
------------	--

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 29.

Lo que los profesores entienden por Responsabilidad Social Universitaria (Continuación)

Programa	¿Qué entiende por responsabilidad social universitaria?
Contaduría	<p>Es la responsabilidad, compromiso y dedicación que tienen las instituciones de educación superior con el sector social, empresarial, ambiental, económico</p> <p>Todas aquellas actividades realizadas por la universidad encaminada a la protección mediante, la lucha contra la discriminación, el cuidado de la clase menos favorecida y el bienestar de la población, mediante la articulación de la academia y sociedad</p> <p>La responsabilidad que tiene la universidad para formar ciudadanos responsables en su entorno, generando ideas y promoviendo el desarrollo social</p> <p>Es la proyección institucional que proyecta sus procesos académicos y administrativos en acompañar la población civil en sus carencias sociales</p> <p>Es el compromiso que tiene la universidad para apoyar el desarrollo de las comunidades menos favorecidas, dentro del entorno administrativos y estatal</p>
Ing. Civil	<p>Es ayudar a desarrollar una comunidad educándola para el progreso</p> <p>Responsabilidad que tenemos quienes hacemos parte de la universidad como grupo social de cumplir deberes y ejercer derechos establecidos dentro de la institución como grupo social</p> <p>La RSU es un compromiso que asumen las IES con la sociedad de responder con la formación de profesionales éticos que se comprometan con los problemas del entorno</p> <p>Servicio a la comunidad, el programa de Ing. Civil participa con la comunidad en la calidad del agua, estudio de las vías, entre otros</p> <p>Las acciones de los actores universitarios en beneficio de la sociedad, dentro del quehacer académico y administrativo, en beneficio de la comunidad necesitada</p> <p>Actividades y procesos que desarrolla la universidad y sus integrantes en favorecimiento de aquellas comunidades y población menos favorecidas, al igual que mejorar la calidad de vida de sus trabajadores</p> <p>Involucrar a la sociedad en todos los procesos de formación de las políticas educativas</p>

Fuente: Elaboración propia.

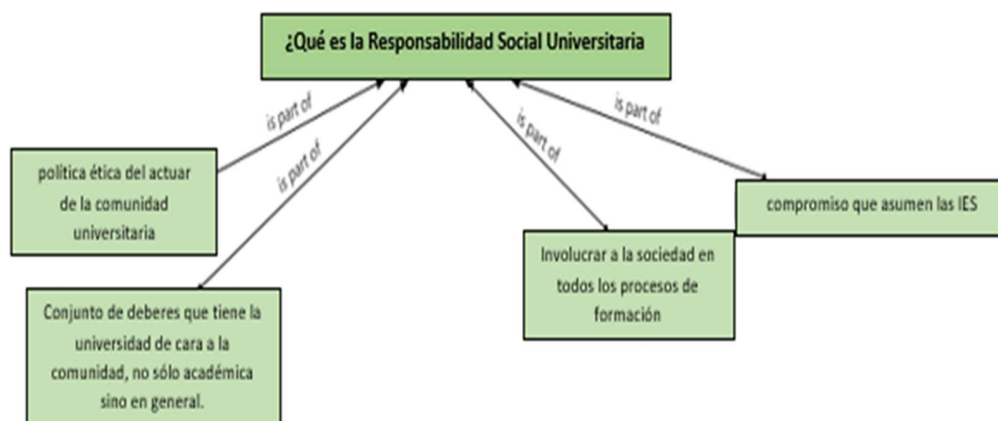
Los profesores de los diferentes programas poseen un amplio y variado concepto de RSU, así como la implicación que éste tiene para la entidad universitaria y la comunidad en general. Asimismo, los profesores poseen un claro conocimiento de los compromisos que la universidad debe asumir como institución de educación superior. Son conocedores de la misión y la visión de la universidad, así como de la responsabilidad que deben adoptar en la formación de individuos integrales, capaces de ser ciudadanos responsables en el entorno donde se desenvuelvan.

Es evidente, que la línea entre misión, visión, proyección social y RSU es muy delgada, generando confusiones entre los diversos actores de la organización universitaria. Sin embargo, la universidad como fuente de aprendizaje tiene un compromiso social direccionado a la formación de profesionales con alto nivel, con sentido crítico, ético, prestos a involucrarse en el quehacer social de su comunidad. En este sentido, y con el propósito de cumplir con dicho compromiso, la universidad debe contar con docentes igualmente comprometidos con estas políticas. La RSU es sin duda un aspecto importante que permite al docente proyectar el trabajo realizado en el aula hacia la comunidad a través de la docencia y la investigación, en función de difundir conocimientos y propender por la participación en la solución de problemas sociales.

Al observar cada una de las percepciones que manifiestan los profesores por programa académico, es importante destacar mediante un análisis cualitativo de redes las percepciones más predominantes y repetitivas que se ajustan a la pregunta ¿Qué es la RSU? La figura número 13 reúne cuatro percepciones claves que pueden ser explicadas a mayor profundidad desde un enfoque teórico para la presente investigación.

Figura 13.

Análisis de redes de la percepción de los profesores acerca de la RSU.



Fuente: Elaboración propia.

La percepción de los docentes acerca de la responsabilidad social universitaria está directamente relacionada con las políticas éticas que promueve la institución dirigidas a la comunidad. Esta línea de pensamiento otorga a estos agentes de interés la responsabilidad de sus relaciones con el medio ambiente y la sociedad. Es así como la universidad que es objeto de este estudio comienza a cuestionarse cómo una organización debe asumir sus responsabilidades, y qué respuesta debe ofrecer a los requerimientos del nuevo orden social. Entiéndase que el orden social no se debe concebir desde las externalidades, sino desde aquellas acciones que son promovidas en favor de los interesados internos (estudiantes, profesores, personal administrativo).

9.1.3. Administrativos

Las variables a tener en cuenta para este primer análisis descriptivo de datos para los administrativos son:

Tabla 30.

Variables de interés. Aspectos demográficos de los administrativos

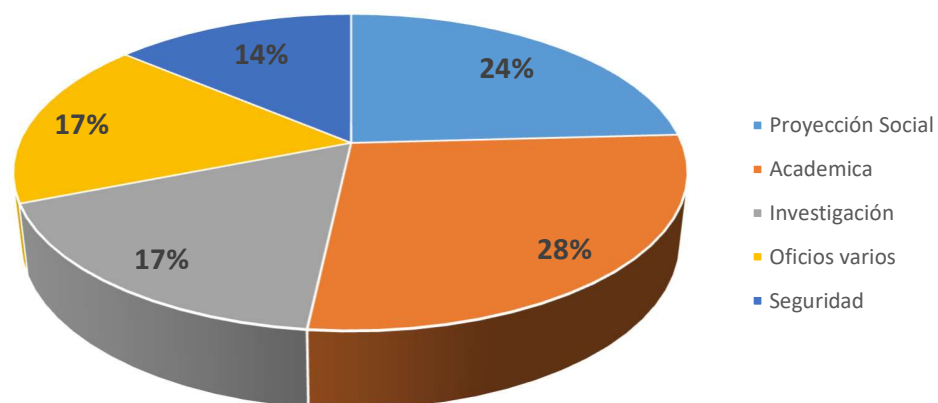
Dimensión	Variabes	Significado
A	PA1	Dependencia académica y/o administrativa
	PA3	Nivel educativo máximo

Fuente: Elaboración propia.

El personal administrativo que hizo parte de la presente investigación se encuentra distribuido en las distintas áreas de la universidad estudiada (figura 14); entre ellas las más importantes, son: dependencia académica (28%), proyección social (24%), investigación y oficios varios (17%). Al mismo tiempo, el 41% del personal administrativo tienen un nivel de pregrado, seguido de un 17% de maestría y un 14% de especialización, técnica y secundaria completa (figura 15).

Figura 14.

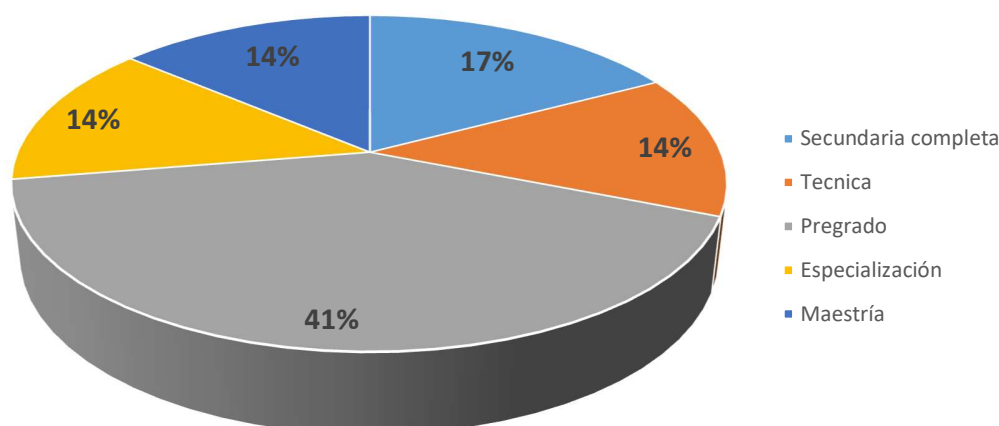
Dependencia académica a la cual están inscritos los administrativos que hacen parte de la investigación.



Fuente: Elaboración propia.

Figura 15.

Nivel educativo máximo alcanzado por los administrativos que hacen parte de la investigación.



Fuente: Elaboración propia.

En la tabla número 31, se profundiza un poco en la percepción que tiene el personal administrativo por el concepto de responsabilidad social universitaria, pues dicha percepción es primordial para identificar el impacto de las políticas de RSU en la universidad estudiada, desde el enfoque administrativo.

Tabla 31.

Lo que los administrativos entienden por Responsabilidad Social Universitaria

¿Qué entiende por responsabilidad social universitaria?
Es la responsabilidad que tiene la universidad al formar estudiantes responsables generadores de nuevas ideas para resolver problemas sociales.
Propender por el desarrollo sostenible.
La acción que ejerce la institución educativa frente a aspectos relacionados con la economía y la sociedad.
Conjunto de deberes que tiene la universidad de cara a la comunidad, no sólo académica sino en general. Ello se explica desde su articulación con el estado en la delicada misión de formar profesionales y ser centros de pensamiento e investigación.
Es aquella se tiene frente al Estado, la sociedad y la familia.
Es una dimensión ética que toda organización o institución debería tener como visión y promover en su actividad diaria.
Enfoque filantrópico de la inversión social, como un desarrollo de la responsabilidad social, enfocado en la formación estudiantil y producción de conocimiento.
El deber de poner a disposición de las demás personas los conocimientos adquiridos en la universidad.
Cumplir y garantizar que la educación superior cumple con las normas constituidas, establecidas fundamentalmente en los sectores menos favorecidos.

Fuente: Elaboración propia.

La gran mayoría de los administrativos de la universidad estudiada presentan un concepto de RSU homogéneo que, aunque se enmarca en acciones socialmente responsables, algunos lo definen como filantrópico o altruista. Llama la atención esta acepción, y la forma como cada uno de los grupos de interés analizados presentan significados diferentes al tema de RSU. Es menester de la organización educativa unificar el criterio en el concepto en procura de dirigir las prácticas de RSU hacia una misma dirección. Por tanto, las políticas institucionales en esta materia deben sugerir procesos que integren los aspectos sociales, ambientales, éticos, y todos aquellos que consideran la relación con sus partes interesadas.

9.2. Análisis del fomento en la RSU para estudiantes, administrativos y docentes

Para este proceso investigativo se presentan dos grandes dimensiones como es el fomento y el impacto. Por las características de la investigación se originaron unas subdimensiones que referencian unas variables para el respectivo estudio.

Para la primera dimensión, denominada fomento, se establecieron tres subdimensiones denominadas: educación, promoción y compromiso. Seguidamente para la dimensión impacto, se establecieron unas subdimensiones denominadas: espacios de discusión, sentido de pertenencia, mejor ciudadano y responsabilidad.

Dado lo anterior, la pretensión es tener una concordancia en el cuestionario propuesto, en las dimensiones y criterios que lo rodean; esto permitirá obtener una información de contraste para determinar y diagnosticar de forma certera la responsabilidad social universitaria en su entorno.

Retomado lo precedente, respecto a la dimensión fomento, las subdimensiones educación, promoción y compromiso presentan 28 variables. El propósito del análisis factorial es identificar los factores más relevantes que explique el fenómeno de estudio y su correlación lineal.

A continuación, se presentan los resultados obtenidos.

9.2.1. Administrativos

9.2.1.1. Fomento administrativo -educación-

Tabla 32.

KMO y prueba de Bartlett

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		,760
	Chi-cuadrado aproximado	32,161
Prueba de esfericidad de Bartlett	gl	6
	Sig.	,000

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla número 32, se observa la prueba de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO); esta prueba determina la existencia o presencia de correlaciones entre las variables y es posible establecer factores al estar por encima de 0.5. Por otra parte, la prueba de esfericidad de Bartlett busca que las correlaciones en su significancia sean grandes (0.05), para que haya un indicio de aplicar el análisis factorial. Los resultados fueron los siguientes:

1. KMO de 0.760; que dentro de la literatura se ubica entre >0.70 y ≤ 0.80 nivel MEDIANO, buen ajuste.
2. Chi- 32.161 y gl 6; indica un valor bueno en el chi- para determinar una relación de variables con 6 grados de libertad.
3. Prueba Bartlett ,000; lo que significa que existen correlaciones perfectas entre algunas variables y es válido utilizar análisis factorial.

Con los datos y parámetros anteriores, se puede afirmar la gran calidad de los datos para continuar aplicando el método de reducción de los factores. Por tanto, se procede a correr el modelo.

Tabla 33.

Datos de comunalidad

	Inicial	Extracción
F1 Se promueve la participación en experiencias que permitan vivenciar y en ponerse en situaciones de pobreza a fin de contribuir a su solución	1,000	,569
F2 Se promueve una promueve una actitud crítica con respecto a la realidad y comprender sus causas y posibilidades de solución	1,000	,632
F3 Se promueve la incorporación de descubrimientos científicos...para lograr impacto directo en el desarrollo de la sociedad.	1,000	,621
F4 Se promueve la integración de actores sociales externos en los proyectos de investigación	1,000	,683

Fuente: Elaboración propia.

Método de extracción: análisis de componentes principales.

La tabla número 33 muestra lo que representa la varianza explicada por los factores comunes y está dada por los valores entre 0 y 1. Donde 0, es el peor resultado y no explica la variabilidad de las variables y 1, indica que la variable queda totalmente explicada por los factores comunes. Para efectos de las variables fomento administrativos -educación-, se observa las cuatro variables; donde F4 y F3 son las que explican con mayor proporción la varianza.

Adicional, se observa las siguientes características:

- 4 variables en total, extraídos por las varianzas
- 1 variable en término medio (0.569)
- 3 variables por encima de 0.6
- Los actores sociales (F4), explica el 68% del primer factor; (F2), una actitud crítica, explica el 63%; (F3), incorpora descubrimientos científicos, explica el 62%; y, por último (F1), experiencias que permitan vivenciar, el 57%.

Tabla 34.

Varianza total

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción		
	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado
1	2,505	62,614	62,614	2,505	62,614	62,614
2	,649	16,219	78,833			
3	,468	11,701	90,534			
4	,379	9,466	100,000			

Fuente: Elaboración propia.

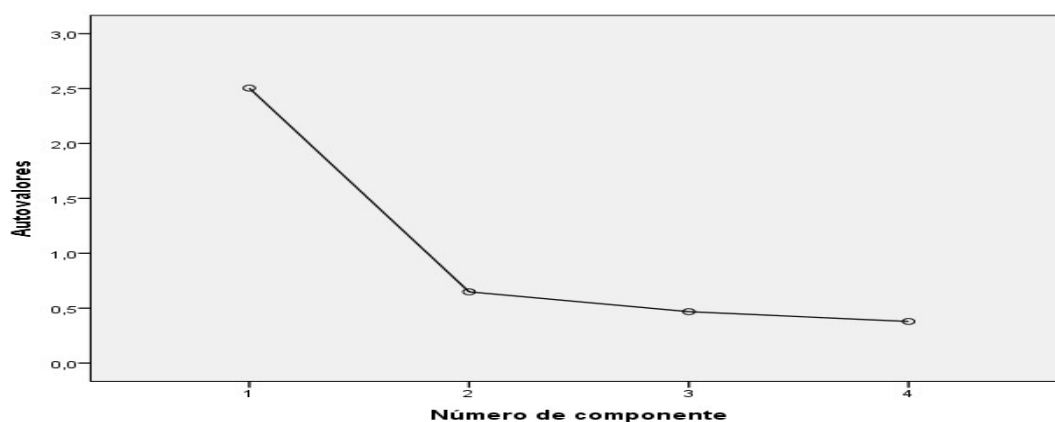
Método de extracción: análisis de componentes principales.

En la tabla número 34, varianza total, se procede a discriminar los ítems, así:

- El criterio asumido son los valores mayores a 1, con el propósito de una mejor segmentación y reducción del modelo.
- De los cuatro componentes, el primer factor explica el 62.61 % de la variabilidad total.
- La distribución se distribuyó así: el componente 1, con el 62.61%; el componente 2, con el 16.21%; el componente 3, con el 11.70% y el componente 4, con el 9.46%.

Figura 16.

Gráfico de sedimentación.



Fuente: Elaboración propia.

En la figura 16, gráfica de sedimentación, muestra 1 factor que explica la mayor parte de la variabilidad total en los datos (dada por los valores de restricción mayor a 1). Los factores restantes explican una proporción muy pequeña de la variabilidad y probablemente no son importantes.

Adicional, se observa el valor y la significancia del primer valor; y a partir del valor 2 hacia delante pierde fuerza o valor en la escala la cual se encuentran por debajo de 0.5.

Tabla 35.

Matriz de componentes

	Componente
	1
F4. Se promueve la integración de actores sociales externos en los proyectos de investigación	,826
F2. Se promueve una actitud crítica...a fin de conocer y comprender sus causas y posibilidades de solución	,795
F3. Se promueve la incorporación de descubrimientos científicos...para lograr impacto directo en el desarrollo de la sociedad	,788
F1. Se promueve la participación en experiencias que permitan vivenciar...injusticia o marginación, a fin de contribuir a su solución.	,755

Fuente: Elaboración propia.

Método de extracción: análisis de componentes principales.

a. 1 componentes extraídos.

En la tabla número 35, matriz de componentes, indica la relación entre las variables, agrupándolas y, por lo tanto, reduciendo la cantidad de datos originales.

Para facilitar el análisis, se delimitarán los componentes con saturaciones mayores a 0.5; lo anterior, facilita la interpretación y se denomina cargas altas; ellas son:

F4 Se promueve la integración de actores sociales... y se representa como : $0.826 * F1$; F2 Se promueve una actitud crítica...a fin de conocer y comprender sus causas y posibilidades de solución y se representa como $0.795 * F1$; F3 Se promueve la incorporación de descubrimientos científicos...para lograr impacto directo en el desarrollo de la sociedad, y

se representa como: $0.788 * F1$ y $F1$ Se promueve la participación en experiencias que permitan vivenciar...injusticia o marginación, a fin de contribuir a su solución y se representa como $0.755 * F1$.

En conclusión, la variable de mayor relevancia con un factor es $F4$, la cual representa mayor saturación.

9.2.1.2. Fomento administrativo -promoción-

Tabla 36.

KMO y prueba de Bartlett

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		,723
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	55,756
	gl	10
	Sig.	,000

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 36 se observa la prueba de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO); es la prueba que determina la existencia o presencia de correlaciones entre las variables y es posible establecer factores al estar por encima de 0.5. Por otra parte, la prueba de esfericidad de Bartlett busca que las correlaciones en su significancia sean grandes (0.05), para que haya un indicio de aplicar el análisis factorial. Los resultados fueron:

1. KMO, de 0.723; que dentro de la literatura se ubica entre > 0.70 y ≤ 0.80 nivel MEDIANO, buen ajuste.
2. Chi- 55.75 y gl 10; indica un valor bueno en el chi- para determinar una relación de variables, con 6 grados de libertad.
3. Prueba Bartlett ,000; lo que significa que existen correlaciones perfectas entre algunas variables y es válido utilizar análisis factorial.

Con los datos y parámetros anteriores, se puede afirmar la gran calidad de los datos para continuar aplicando el método de reducción de los factores; por tanto, se procede a correr el modelo.

Tabla 37.

Datos de comunalidad

	Inicial	Extracción
F7. En los programas de proyección social... se prioriza el trabajo con los sectores más desfavorecidos...	1,000	,840
F8. En los programas de proyección social...se incorpora otros actores...	1,000	,903
F9. La universidad ofrece a sus empleados un ambiente físico- humano agradable y seguro...	1,000	,763
F5. Se promueve la integración de diversas disciplinas en los proyectos de investigación.	1,000	,697
F6. El presupuesto asignado ...se ha incrementado en los últimos años.	1,000	,747

Fuente: Elaboración propia.

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

En la tabla 37, denominada comunidades, revela qué representa la varianza explicada por los factores comunes y está dada por los valores entre 0 y 1. Donde 0, es el peor resultado y no explica la variabilidad de las variables y 1, indica que la variable queda totalmente explicada por los factores comunes. Para efectos de las variables fomento administrativo -promoción-, se observa cinco factores; donde F7 (proyectos sociales se prioriza el trabajo con los sectores más desfavorecidos); F8 (programas de proyección social se incorpora otros actores); F9 (la universidad ofrece a sus empleados un ambiente agradable); F5 (la integración de diversas disciplinas en proyectos); y, F6 (el presupuesto se ha incrementado).

Adicional, se observa las siguientes características:

- 5 variables en total, extraídos por las varianzas y buen puntaje.
- 1 variable con ponderación alta (0.903)
- 4 variables con promedio 0.755

- Programas de proyección social ... se incorpora otros actores (F8), explica el 90%, del primer factor; proyección social ... se prioriza el trabajo con los más desfavorecidos (F7), explica el 84%; la universidad ofrece a sus empleados un ambiente agradable (F9), explica el 76%; el presupuesto se ha incrementado en los últimos años (F6), explica el 74%.

Tabla 38.

Varianza total

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción			Suma de las saturaciones al cuadrado de la rotación		
	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado
1	2,808	56,166	56,166	2,808	56,166	56,166	2,808	56,164	56,164
2	1,141	22,828	78,994	1,141	22,828	78,994	1,142	22,831	78,994
3	,473	9,460	88,454						
4	,385	7,695	96,150						
5	,193	3,850	100,000						

Fuente: Elaboración propia.

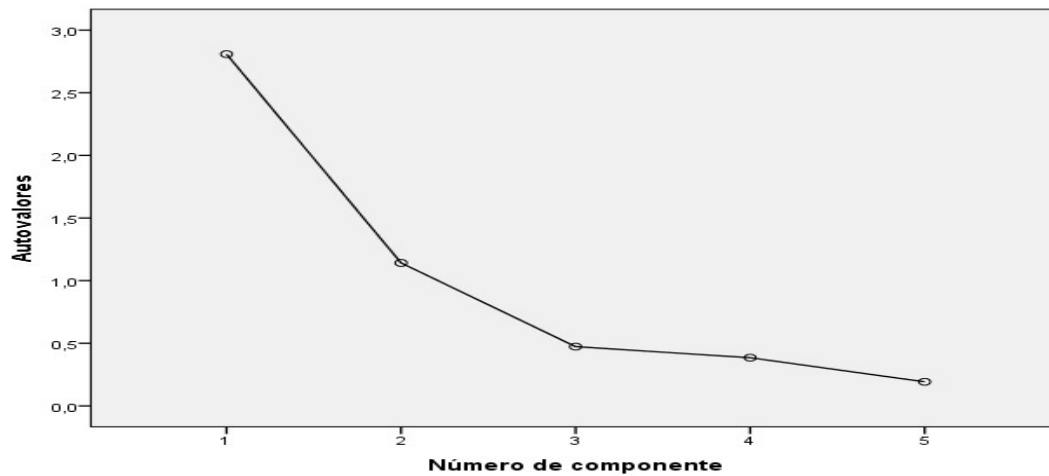
Método de extracción: análisis de componentes principales.

En la tabla número 38, varianza total, se procede a discriminar los ítems, así:

- El criterio asumido son los valores mayores a 1, con el propósito de una mejor segmentación y reducción del modelo.
- De los cinco componentes, el primer componente, explica el 56% de la variabilidad; el segundo componente, con el 22.82%; para un total entre los dos del 79%, muy buen resultado; el componente 3, con el 9.46%; y el componente 4, con el 7.69%.

Figura 17.

Gráfico de sedimentación.



Fuente: Elaboración propia.

En la figura 17, gráfica de sedimentación, muestra que 1 factor explica la mayor parte de la variabilidad total en los datos (dada por los valores de restricción mayor a 1). Los factores restantes explican una proporción muy pequeña de la variabilidad y probablemente no son importantes.

Adicional, se observa el valor y la significancia de los primeros 2 valores; y a partir del valor 3 hacia adelante pierde fuerza o valor en la escala la cual se encuentran por debajo de 0.5.

Tabla 39.

Matriz de componentes

	Componente	
	1	2
F7. En los programas de proyección social... se prioriza el trabajo con los sectores más desfavorecidos...	,901	
F9. La universidad ofrece a sus empleados un ambiente físico- humano agradable y seguro...	,821	,300
F5. Se promueve la integración de diversas disciplinas en los proyectos de investigación.	,818	
F6. El presupuesto asignado ...se ha incrementado en los últimos años	,809	-,304
F8. En los programas de proyección social...se incorpora otros actores...		,950

Fuente: Elaboración propia.

Método de extracción: análisis de componentes principales.

a. 2 componentes extraídos.

En la tabla 39, matriz de componentes, indica la relación entre las variables, agrupándolas y, por lo tanto, reduciendo la cantidad de datos originales. Para facilitar el análisis, se delimitarán los componentes con saturaciones mayores a 0.5; lo anterior, facilita la interpretación y se denomina cargas altas.

Adicional, se observa dos factores donde el primer factor, explica el 56% de las saturaciones y el segundo factor, explica el 22%. La variable con mejor correlación y que hace presencia en los dos factores es: (F6) El presupuesto se ha incrementado en los últimos años, donde: $F6 = 0.809 * F1 - 0.304 * F2$.

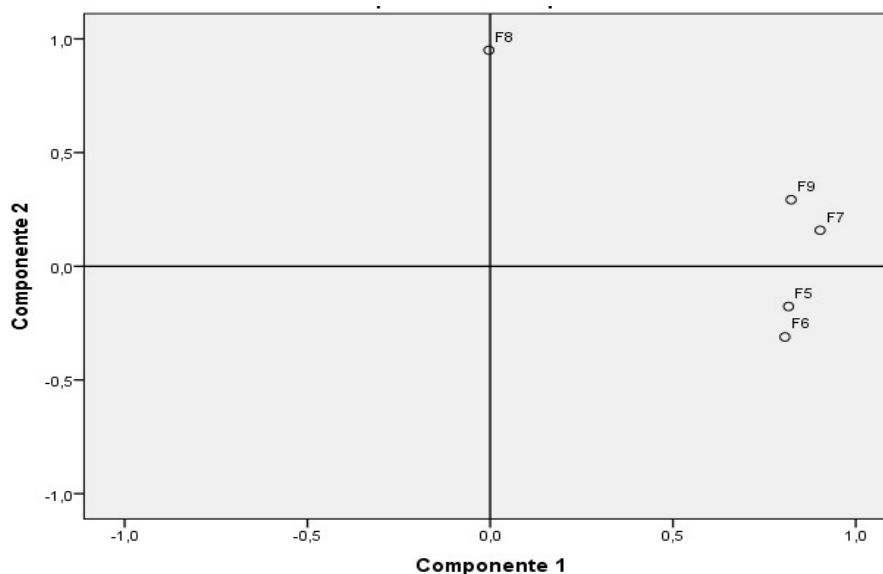
Seguidamente, las variables del primer factor son: F5, F6, F7 y F9; y las variables que representan el segundo factor son: F6, F8 y F9.

Ellas son: F7 En los programas de proyección social... se prioriza el trabajo con los sectores más desfavorecidos..., F9 La universidad ofrece a sus empleados un ambiente físico-humano agradable y seguro..., F5 Se promueve la integración de diversas disciplinas en los proyectos de investigación, F6 El presupuesto asignado ...se ha incrementado en los últimos años, y F8 En los programas de proyección social...se incorpora otros actores...

Adicional, se seleccionaron 2 componentes y son correlativos.

Figura 18.

Gráfico de componentes rotados.



Fuente: Elaboración propia.

En la figura 18, gráfico de componentes rotados, se observan valores en la parte superior, como: F9 La universidad ofrece a sus empleados un ambiente físico-humano agradable y seguro... y F7 En los programas de proyección social... se prioriza el trabajo con los sectores más desfavorecidos...; con una excelente correlación y son los más representativos. Y los siguientes factores con buena significancia es F5 Se promueve la integración de diversas disciplinas en los proyectos de investigación y F6 El presupuesto asignado ...se ha incrementado en los últimos años. Para el caso de F8 En los programas de proyección social...se incorpora otros actores..., tiene representación en 1 factor, lo que significa un alto grado de saturación.

9.2.1.3. Fomento administrativo -compromiso-

Tabla 40.

KMO y prueba de Bartlett

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.	,425
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado 17,658

gl	10
Sig.	,061

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 40, se observa la prueba de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), que determina la existencia o presencia de correlaciones entre las variables y es posible establecer factores al estar por encima de 0.5. Por otra parte, la prueba de esfericidad de Bartlett, buscan que las correlaciones en su significancia sean grandes (0.05), para que haya un indicio de aplicar el análisis factorial. Los resultados fueron:

1. KMO, de 0.425; que dentro de la literatura se ubica entre ≤ 0.50 nivel INACEPTABLE, regular ajuste.
2. Chi- 17.658 y gl 10; indica un valor bueno en el chi- para determinar una relación de variables, con 10 grados de libertad.
3. Prueba Bartlett ,061; se aconseja no utilizar análisis factorial.

Tabla 41.

Datos de comunalidad

	Inicial	Extracción
F10. La universidad está abierta a críticas y sugerencias...promover un ambiente físico- humano agradable y seguro	1,000	,757
F11. Se promueve el desarrollo y capacitación del personal...una mayor eficiencia en el desarrollo de sus tareas.	1,000	,815
F12. En la Universidad, se fomenta la inclusión y no discriminación en temas relacionados a igualdad de género.	1,000	,880
F13. En la universidad, se fomenta la inclusión y no discriminación...estudiantes de bajos recursos, personas con discapacidades, etc.	1,000	,782

F14. En la Universidad, la comunicación posibilita el fomento de valores y desarrollo sostenible.	1,000	,811
---	-------	------

Fuente: Elaboración propia.

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

En la tabla 41, denominada comunidades, revela que representa la varianza explicada por los factores comunes y está dada por los valores entre 0 y 1. Donde 0, es el peor resultado y no explica de la variabilidad de las variables y 1, indica que la variable queda totalmente explicada por los factores comunes. Para efectos de las variables fomento administrativo - compromiso-, se observa cinco factores; donde F10 (la universidad está abierta a críticas); F11 (se promueve un desarrollo y capacitación); F12 (se fomenta la inclusión y no la discriminación de género); F13 (se fomenta la inclusión y no la discriminación alumnos); y, F14 (la comunicación posibilita el fomento de valores); adicional, se observa las siguientes características:

- 5 variables en total, extraídos por las varianzas y buen puntaje.
- 1 variable con ponderación alta (0.88)
- 4 variables con promedio 0.793, buen factor.
- La universidad está abierta a críticas (F10), explica el 88%, del primer factor; se promueve un desarrollo y capacitación (F11), explica el 81%, del primer factor; se fomenta la inclusión y no la discriminación de género (F12), explica el 88%; se fomenta la inclusión y no la discriminación alumnos (F13), explica el 78% y, la comunicación posibilita el fomento de valores (F14), explica el 81%.

Tabla 42.

Varianza total

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción			Suma de las saturaciones al cuadrado de la rotación		
	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado
1	1,626	32,523	32,523	1,626	32,523	32,523	1,569	31,381	31,381

2	1,374	27,486	60,009	1,374	27,486	60,009	1,346	26,921	58,302
3	1,044	20,883	80,892	1,044	20,883	80,892	1,130	22,590	80,892
4	,595	11,901	92,794						
5	,360	7,206	100,000						

Fuente: Elaboración propia.

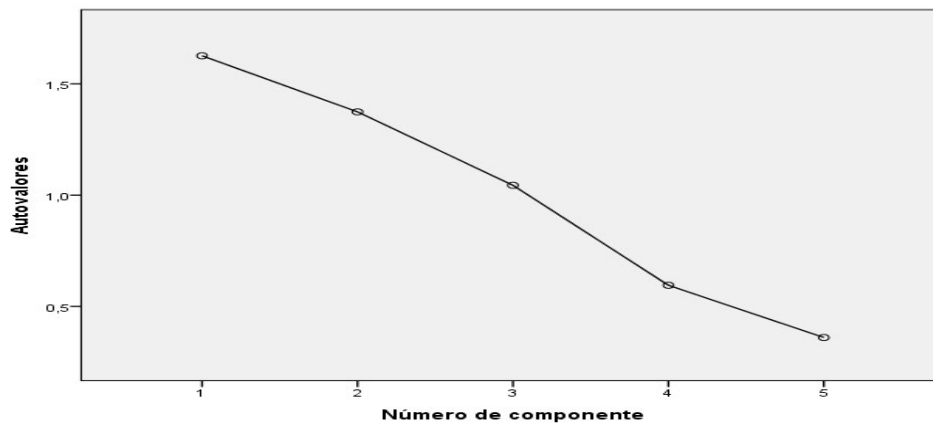
Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

En la tabla 42, varianza total, se procede a discriminar los ítems, así:

- El criterio asumido son los valores mayores a 1, con el propósito de una mejor segmentación y reducción del modelo.
- De los cinco componentes, el primer componente, explica el 32.52% de la variabilidad; el segundo componente, con el 27.48%; y, el tercer componente con el 20.88%, para un total entre los tres del 81%; excelente resultado.

Figura 19.

Gráfico de sedimentación.



Fuente: Elaboración Propia.

En la figura 19, gráfico de sedimentación, muestra 3 factor y explica la mayor parte de la variabilidad total en los datos (dada por los valores de restricción mayor a 1). Los factores restantes explican una proporción muy pequeña de la variabilidad y probablemente no son importantes.

Adicional, se observa el valor y la significancia de los primeros 3 valores; y a partir del valor 4 hacia delante pierde fuerza o valor en la escala la cual se encuentran por debajo de 0.5.

Tabla 43.

Matriz de componentes

	Componente		
	1	2	3
F11. Se promueve el desarrollo y capacitación del personal...una mayor eficiencia en el desarrollo de sus tareas.	,896		
F10. La universidad está abierta a críticas y sugerencias...promover un ambiente físico- humano agradable y seguro	,730	-,381	-,282
F14. En la universidad, la comunicación posibilita el fomento de valores y desarrollo sostenible	,342	,788	-,272
F13. En la Universidad, se fomenta la inclusión y no discriminación...estudiantes de bajos recursos, personas con discapacidades, etc.		,702	,528
F12. En la Universidad, se fomenta la inclusión y no discriminación en temas relacionados a igualdad de género.	,405	-,331	,779

Fuente: Elaboración propia.

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

a. 3 componentes extraídos.

En la tabla 43, matriz de componentes, indica la relación entre las variables, agrupándolas y por lo tanto, reduciendo la cantidad de datos originales. Para facilitar el análisis, se delimitarán los componentes con saturaciones mayores a 0.5; lo anterior, facilita la interpretación y se denomina cargas altas.

Adicional, se observa tres factores donde el primer factor, explica el 32% de las saturaciones, el segundo factor, explica el 27% y el tercer factor, explica 20%. Las variables con mejor correlación y presentes en los tres factores son:

$$F10 = 0.73 * F1 - 0.38 * F2 - 0.28 * F3$$

$$F12 = 0.40 * F1 - 0.331 * F2 - 0.77 * F3$$

Seguidamente, la variable F11, aunque está en un solo factor se observa una buena saturación y $F13 = 0.702 * F2 + 0.528 * F3$, aunque presentan buenos valores no se observa una variación significativa entre el factor dos y tres, lo que se concluye su poca correlación.

Tabla 44.

Matriz de componentes rotados

	Componente		
	1	2	3
F11. Se promueve el desarrollo y capacitación del personal...una mayor eficiencia en el desarrollo de sus tareas.	,860	,253	
F10. La universidad está abierta a críticas y sugerencias...promover un ambiente físico- humano agradable y seguro.	,822	-,275	
F13. En la universidad, se fomenta la inclusión y no discriminación...estudiantes de bajos recursos, personas con discapacidades, etc.		,847	
F14. En la universidad, la comunicación posibilita el fomento de valores y desarrollo sostenible.	,308	,696	-,482
F12. En la universidad, se fomenta la inclusión y no discriminación en temas relacionados a igualdad de género.			,916

Fuente: Elaboración propia.

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser.

a. La rotación ha convergido en 7 iteraciones.

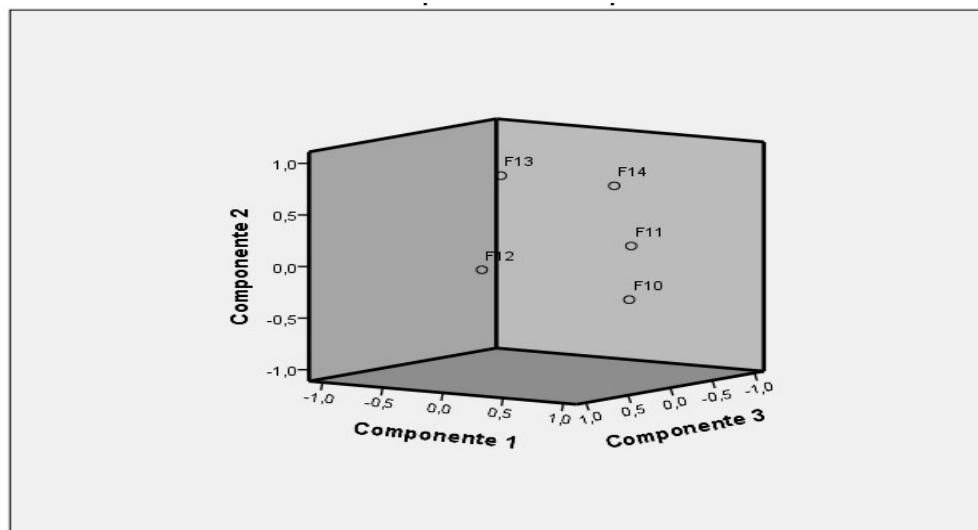
En la tabla 44, matriz de componentes rotados, se observan tres componentes, con los siguientes resultados:

Para $F10 = 0.82 \cdot F1 - 0.275 \cdot F2$, se observa que la saturación entre el componente 1 y 2, ha aumentado cuando se aplica la rotación de los ejes. De igual forma, la variable $F14 = 0.308 \cdot F1 + 0.696 \cdot F2 - 0.482 \cdot F3$, presenta buenas saturaciones; pero, al pasar a los componentes rotados no registraron mayor saturación.

Adicional, para la variable F12 y F13, al estar presentes en un solo factor forman un ángulo de 90 grado, lo que genera una incorrelacion. En conclusión, la universidad está abierta a críticas y sugerencias...promover un ambiente físico- humano agradable y seguro), es la que presentó mejores saturaciones (F10).

Figura 20.

Gráfico de componentes en espacio rotado.



Fuente: Elaboración propia.

En la figura 20, gráfico de componentes rotados, se observan valores en la parte superior, como: F10, F11 y F14; son las variables de mayor representación; y los siguientes factores con buena significancia: F12 En la universidad, se fomenta la inclusión y no discriminación en temas relacionados a igualdad de género y F13 En la universidad, se fomenta la inclusión y no discriminación...estudiantes de bajos recursos, personas con discapacidades, etc.; en 1 factor; lo que significa un alto grado de saturación.

9.2.2. Docentes

9.2.2.1. Fomento: Docentes -educación-

Tabla 45.

KMO y prueba de Bartlett

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		,691
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	49,102
	gl	6
	Sig.	,000

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla número 45, se observa la prueba de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), que determina la existencia o presencia de correlaciones entre las variables y es posible establecer factores al estar por encima de 0.5. Por otro lado, la prueba de esfericidad de Bartlett busca que las correlaciones en su significancia sean grandes (0.05), para que haya un indicio de aplicar el análisis factorial. Los resultados fueron:

1. KMO, de 0.70; que dentro de la literatura se ubica entre >0.70 y ≤ 0.80 nivel MEDIANO, buen ajuste.
2. Chi- 49,102 y gl 6; indica un valor bueno en el chi- para determinar una relación de variables, con 6 grados de libertad.
3. Prueba Bartlett ,000; lo que significa que existen correlaciones perfectas entre algunas variables y es válido utilizar análisis factorial.

Con los datos y parámetros anteriores, se puede afirmar la gran calidad de los datos para continuar aplicando el método de reducción de los factores, por lo cual se procede a correr el modelo.

Tabla 46.

Datos de comunalidad

	Inicial	Extracción
F1. Se promueve la participación en experiencias que permitan vivenciar...injusticia o marginación, a fin de contribuir a su solución.	1,000	,171
F2. Se promueve una actitud crítica...a fin de conocer y comprender sus causas y posibilidades de solución	1,000	,692
F3. Se promueve la incorporación de descubrimientos científicos...para lograr impacto directo en el desarrollo de la sociedad.	1,000	,709
F4. Se promueve la integración de actores sociales externos en los proyectos de investigación.	1,000	,617

Fuente: Elaboración propia.

Método de extracción: análisis de Componentes principales.

En la tabla número 46, denominada comunidades, explica que representa la varianza explicada por los factores comunes y está dada por los valores entre 0 y 1. Donde 0, es el peor resultado y no explica de la variabilidad de las variables y 1, indica que la variable queda totalmente explicada por los factores comunes. Para efectos de las variables fomento docentes -educación-, se observa las cuatro variables; donde F4 (se promueven actores sociales...), y F3 (se promueve incorporación de descubrimientos científicos.), son las que explican con mayor proporción la varianza; adicional, se observa las siguientes características:

- 4 variables en total, extraídos por las varianzas.
- 1 variable en término medio (0.70)
- 2 variables por encima de 0.6
- 1 variable con una mala puntuación (0.171)
- (F3), incorpora descubrimientos científicos, explica el 70%, (F2), una actitud crítica, explica el 62%, los actores sociales (F4), explica el 61% del primer factor; por último (F1), experiencias que permitan vivenciar, el 17%.

Tabla 47.

Varianza total

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción		
	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado
1	2,189	54,728	54,728	2,189	54,728	54,728
2	,924	23,093	77,821			
3	,536	13,399	91,220			
4	,351	8,780	100,000			

Fuente: Elaboración propia.

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

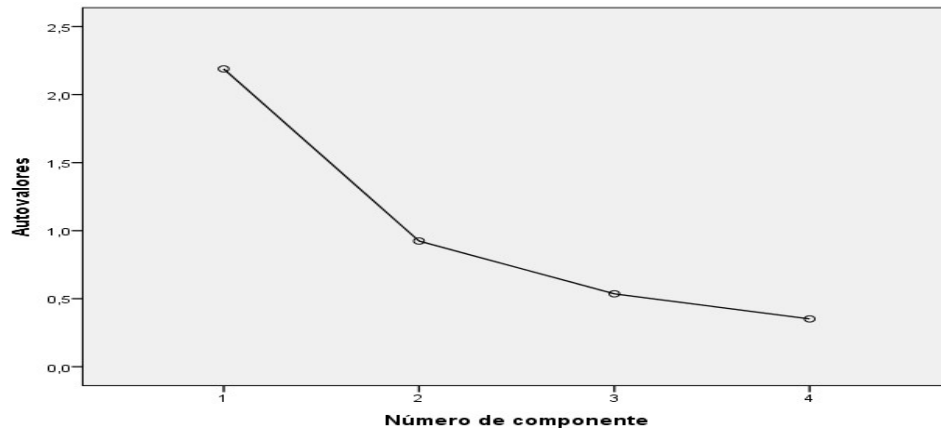
En la tabla 47, varianza total, se procede a discriminar los ítems, así:

El criterio asumido son los valores mayores a 1, con el propósito de una mejor segmentación y reducción del modelo.

- De los cuatro componentes, el primer factor explica el 54% de la variabilidad total; también, el segundo factor es un componente importante con el 23%; pero, para efectos de facilitación se tomaron los componentes por encima de 1.
- La distribución quedó así: el componente 1, con el 52.72%; el componente 2, con el 23.09%; el componente 3, con el 13.39% y el componente 4, con el 8.78%.

Figura 21.

Gráfico de sedimentación.



Fuente: Elaboración propia.

En la figura 21, gráfica de sedimentación, muestra que 1 factor explica la mayor parte de la variabilidad total en los datos (dada por los valores de restricción mayor a 1). Los factores restantes explican una proporción muy pequeña de la variabilidad y probablemente no son importantes.

Adicional, se observa el valor y la significancia del primer valor; y a partir del valor 2 hacia delante pierde fuerza o valor en la escala la cual se encuentran por debajo de 0.5.

Tabla 48.

Matriz de componentes

	Componente
	1
F3. Se promueve la incorporación de descubrimientos científicos...para lograr impacto directo en el desarrollo de la sociedad.	,842
F2. Se promueve una actitud crítica...a fin de conocer y comprender sus causas y posibilidades de solución.	,832
F4. Se promueve la integración de actores sociales externos en los proyectos de investigación.	,785

F1. Se promueve la participación en experiencias que permitan vivenciar...injusticia o marginación, a fin de contribuir a su solución.	,414
--	------

Fuente: Elaboración propia.

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

a. 1 componentes extraídos.

En la tabla 48, matriz de componentes, indica la relación entre las variables, agrupándolas y por lo tanto, reduciendo la cantidad de datos originales.

Para facilitar el análisis, se delimitarán los componentes con saturaciones mayores a 0.5; lo anterior, facilita la interpretación y se denomina cargas altas. Ellas son:

F3 Se promueve la incorporación de descubrimientos científicos...para lograr impacto directo en el desarrollo de la sociedad, y se representa como: $0.842 * F1$.

F2 Se promueve una actitud crítica...a fin de conocer y comprender sus causas y posibilidades de solución, y se representa como: $0.831 * F1$

F4 Se promueve la integración de actores sociales externos en los proyectos de investigación, y, se representa como: $0.782 * F1$; y,

F1 Se promueve la participación en experiencias que permitan vivenciar...injusticia o marginación, a fin de contribuir a su solución, y, se representa como: $0.412 * F1$.

En conclusión, la variable con mayor relevancia en un factor es F3, la cual representa mayor saturación.

9.2.2.2. Fomento: Docentes -Promoción-

Tabla 49.

KMO y prueba de Bartlett

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.	,596
Chi-cuadrado aproximado	52,263

Prueba de esfericidad de	gl	10
Bartlett	Sig.	,000

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 49, se observa la prueba de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO); es la prueba que determina la existencia o presencia de correlaciones entre las variables y es posible establecer factores al estar por encima de 0.5; por otra parte, la prueba de esfericidad de Bartlett, busca que las correlaciones en su significancia sean grandes (0.05), para que haya un indicio de aplicar el análisis factorial. Los resultados fueron:

1. KMO, de 0.59; que dentro de la literatura se ubica entre >0.50 y ≤ 0.60 nivel BAJO. Regular ajuste.
2. Chi- 52.263 y gl 10; indica un valor mínimamente aceptable en el chi-square, para determinar una relación de variables, con 10 grados de libertad.
3. Prueba Bartlett ,000; lo que significa que existen correlaciones entre algunas variables y es válido utilizar análisis factorial.

Con los datos y parámetros anteriores, se puede afirmar la gran calidad de los datos para continuar aplicando el método de reducción de los factores, por lo cual se procede a correr el modelo.

Tabla 50.

Datos de comunalidad

	Inicial	Extracción
F5. Se promueve la integración de diversas disciplinas en los proyectos de investigación.	1,000	,568
F6. El presupuesto asignado ...se ha incrementado en los últimos años.	1,000	,828
F7. En los programas de proyección social... se prioriza el trabajo con los sectores más desfavorecidos...	1,000	,781
F8. En los programas de proyección social...se incorpora otros actores...	1,000	,455

F9. La universidad ofrece a sus empleados un ambiente físico- humano agradable y seguro...	1,000	,692
--	-------	------

Fuente: Elaboración propia.

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

En la tabla 50, denominada comunidades, revela que representa la varianza explicada por los factores comunes y está dada por los valores entre 0 y 1. Donde 0, es el peor resultado y no explica de la variabilidad de las variables y 1, indica que la variable queda totalmente explicada por los factores comunes. Para efectos de las variables fomento docentes - promoción-, se observa cinco factores; donde, F6 (el presupuesto se ha incrementado); F7 (proyectos sociales se prioriza el trabajo con los sectores más desfavorecidos); F9 (la universidad ofrece a sus empleados un ambiente agradable); F5 (la integración de diversas disciplinas en proyectos); F8 (programas de proyección social se incorpora a otros actores).

Adicional, se observa las siguientes características:

5 variables en total, extraídos por las varianzas.

- 1 variable en término medio (0.82)
- 3 variables por encima de 0.6
- 1 variable con una aceptable puntuación (0.40)
- F6 (el presupuesto se ha incrementado), explica el 82%, del factor; F7 (proyectos sociales se prioriza el trabajo con los sectores más desfavorecidos), explica el 78%, del factor; F9 (la universidad ofrece a sus empleados un ambiente agradable), explica el 69%; F5 (la integración de diversas disciplinas en proyectos), explica el 56% del factor y F8 (programas de proyección social se incorpora a otros actores), explica el 45%, del factor.

Tabla 51.

Varianza total

Compon ente	Autovalores iniciales	Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción	Suma de las saturaciones al cuadrado de la rotación
----------------	-----------------------	---	--

	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado
1	2,218	44,369	44,369	2,218	44,369	44,369	1,776	35,520	35,520
2	1,107	22,136	66,505	1,107	22,136	66,505	1,549	30,985	66,505
3	,772	15,449	81,954						
4	,579	11,570	93,525						
5	,324	6,475	100,000						

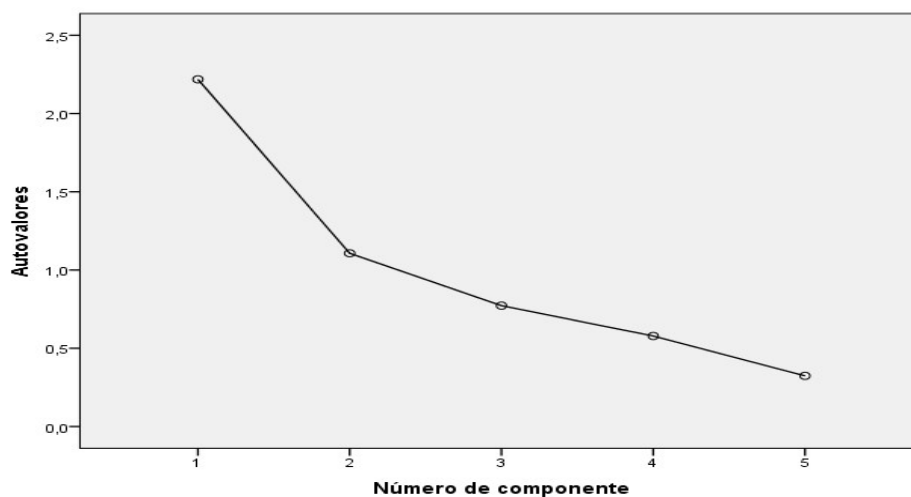
Fuente: Elaboración propia.
Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

En la tabla número 51, Varianza total, se procede a discriminar los ítems, así:

- El criterio asumido son los valores mayores a 1, con el propósito de una mejor segmentación y reducción del modelo.
- De los cinco componentes, el primer componente, explica el 44.3% de la variabilidad; el segundo componente, con el 22.13%, para un total entre los dos de 66%; es un resultado aceptable; y el componente 3, con el 5.44; el componente 4, con el 11.57%; y, el quinto con 6.47%.

Figura 22.

Gráfico de sedimentación.



Fuente: Elaboración propia.

En la figura 22, gráfica de sedimentación, muestra que 2 factor explica la mayor parte de la variabilidad total en los datos (dada por los valores de restricción mayor a 1). Los factores restantes explican una proporción muy pequeña de la variabilidad y probablemente no son importantes.

Adicional, se observa el valor y la significancia del primer valor; y a partir del valor 2 hacia delante pierde fuerza o valor en la escala la cual se encuentran por debajo de 0.5.

Tabla 52.

Matriz de componentes

	Componente	
	1	2
F7. En los programas de proyección social... se prioriza el trabajo con los sectores más desfavorecidos...	,781	,414
F9. En los programas de proyección social... se prioriza el trabajo con los sectores más desfavorecidos...	,760	-,340
F5. Se promueve la integración de diversas disciplinas en los proyectos de investigación.	,612	-,440
F8. En los programas de proyección social...se incorpora otros actores...	,581	-,343
F6. El presupuesto asignado ...se ha incrementado en los últimos años	,565	,714

Fuente: Elaboración propia.

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

a. 2 componentes extraídos.

En la tabla 52, matriz de componentes, indica la relación entre las variables, agrupándolas y por lo tanto, reduciendo la cantidad de datos originales. Para facilitar el análisis, se delimitarán los componentes con saturaciones mayores a 0.5; lo anterior, facilita la interpretación y se denomina cargas altas.

Adicional, se observa dos factores donde el primer factor, explica el 44.3% de las saturaciones y el segundo factor, explica el 22%. Todas las variables tienen saturaciones en los dos factores; las mejores saturaciones son: $F5 = 0.61 * F1 - 0.44 * F2$; $F9 = 0.76 * F1 - 0.34 * F2$ y $F8 = 0.58 * F1 - -0.34 * F2$.

Seguidamente, las variables F6 y F7; presentan saturaciones un poco más bajas. Ellas son: F7 En los programas de proyección social... se prioriza el trabajo con los sectores más desfavorecidos..., F9 La universidad ofrece a sus empleados un ambiente físico- humano agradable y seguro..., F5 Se promueve la integración de diversas disciplinas en los proyectos de investigación, F8 En los programas de proyección social...se incorporan otros actores... y F6 El presupuesto asignado ...se ha incrementado en los últimos años. Adicional, solo se seleccionaron 2 componentes y son correlativos.

Tabla 53.

Matriz de componentes rotados

	Componente	
	1	2
F9. La universidad ofrece a sus empleados un ambiente físico- humano agradable y seguro...	,804	
F5. Se promueve la integración de diversas disciplinas en los proyectos de investigación.	,753	
F8. En los programas de proyección social...se incorpora otros actores...	,667	
F6. El presupuesto asignado ...se ha incrementado en los últimos años.		,910
F7. En los programas de proyección social... se prioriza el trabajo con los sectores más desfavorecidos...	,345	,814

Fuente: Elaboración propia.

Método de extracción: análisis de componentes principales.

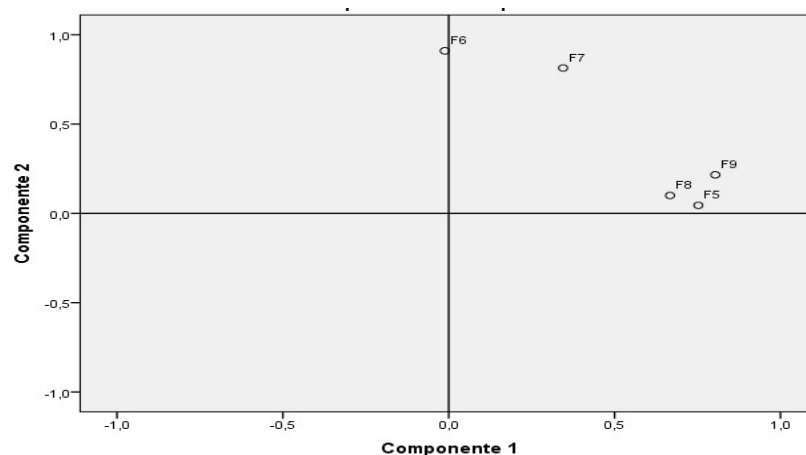
En la tabla 53, matriz de componentes rotados, se observan dos componentes, con los siguientes resultados:

Para $F7 = 0.345 * F1 + 0.81 * F2$, se observa que a pesar de la rotación de los ejes no presentó un aumento en la saturación; también, las variables F6, con una excelente saturación del 0.91, es incorralada por estar solo presente en el factor dos.

Adicional, las variables F9, F5 y F8, solo están presentes en un solo factor.

Figura 23.

Gráfico de componentes en espacio rotado.



Fuente: Elaboración propia.

En la figura 23, gráfico de componentes rotados, se observan valores en la parte superior, como: F7. En los programas de proyección social... se prioriza el trabajo con los sectores más desfavorecidos... y F9. La universidad ofrece a sus empleados un ambiente físico-humano agradable y seguro..., con una excelente correlación en los dos factores y son los más representativos; y los siguientes factores con buena significancia: F8 y F5 Se promueve la integración de diversas disciplinas en los proyectos de investigación, en 1 factor, lo que significa un alto grado de saturación.

9.2.2.3. Fomento: Docentes -compromiso-

Tabla 54.

KMO y prueba de Bartlett

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		,726
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	57,527
	gl	10
	Sig.	,000

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 54, se observa la prueba de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO). Esta prueba determina la existencia o presencia de correlaciones entre las variables y es posible establecer factores al estar por encima de 0.5. Por otra parte, la prueba de esfericidad de Bartlett busca que las correlaciones en su significancia sean grandes (0.05), para que haya un indicio de aplicar el análisis factorial. Los resultados fueron:

1. KMO, de 0.72; que dentro de la literatura se ubica entre >0.70 y ≤ 0.80 nivel MEDIANO, buen ajuste.
2. Chi- 57.52 y gl 10; indica un valor bueno en el chi- para determinar una relación de variables, con 6 grados de libertad.
3. Prueba Bartlett ,000; lo que significa que existen correlaciones perfectas entre algunas variables y es válido utilizar análisis factorial.

Con los datos y parámetros anteriores, se puede afirmar la gran calidad de los datos para continuar aplicando el método de reducción de los factores, y se procede a correr el modelo.

Tabla 55.

Datos de comunalidad

Inicial	Extracción
---------	------------

F10. La universidad está abierta a críticas y sugerencias...promover un ambiente físico- humano agradable y seguro.	1,000	,439
F11. Se promueve el desarrollo y capacitación del personal...una mayor eficiencia en el desarrollo de sus tareas	1,000	,596
F12. En la universidad, se fomenta la inclusión y no discriminación en temas relacionados a igualdad de género.	1,000	,335
F13. En la universidad, se fomenta la inclusión y no discriminación...estudiantes de bajos recursos, personas con discapacidades, etc.	1,000	,654
F14. En la universidad, la comunicación posibilita el fomento de valores y desarrollo sostenible.	1,000	,462

Fuente: Elaboración propia.

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

En la tabla 55, denominada comunidades, revela que representa la varianza explicada por los factores comunes y está dada por los valores entre 0 y 1. Donde 0, es el peor resultado y no explica la variabilidad de las variables y 1, indica que la variable queda totalmente explicada por los factores comunes. Para efectos de las variables fomento docente -compromiso-, se observa cinco factores; donde, F13 (En la universidad, se fomenta la inclusión y no discriminación...estudiantes de bajos recursos, personas con discapacidades); F11 (Se promueve el desarrollo y capacitación del personal...una mayor eficiencia en el desarrollo de sus tareas); F14 (En la Universidad, la comunicación posibilita el fomento de valores y desarrollo sostenible); F10 (La universidad está abierta a críticas y sugerencias...promover un ambiente físico- humano agradable y seguro) y F12 (En la universidad, se fomenta la inclusión y no discriminación en temas relacionados a igualdad de género).

Adicional, se observa las siguientes características:

- 5 variables en total, extraídos por las varianzas
- 1 variable en término bajo (0.33)
- Promedio general por encima de 0.54
- F13 (En la universidad, se fomenta la inclusión y no discriminación...estudiantes de bajos recursos, personas con discapacidades), explica el 65% del factor; F11 (Se promueve el desarrollo y

capacitación del personal...una mayor eficiencia en el desarrollo de sus tareas), explica el 59% del factor; F14 (En la Universidad, la comunicación posibilita el fomento de valores y desarrollo sostenible), explica el 46%, del factor; F10 (La universidad está abierta a críticas y sugerencias...promover un ambiente físico- humano agradable y seguro) explica el 43%, del factor y F12 (En la Universidad, se fomenta la inclusión y no discriminación en temas relacionados a igualdad de género), explica el 33%, del factor.

Tabla 56.

Varianza total

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción		
	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado
1	2,486	49,717	49,717	2,486	49,717	49,717
2	,860	17,204	66,921			
3	,756	15,115	82,036			
4	,509	10,184	92,220			
5	,389	7,780	100,000			

Fuente: Elaboración propia.

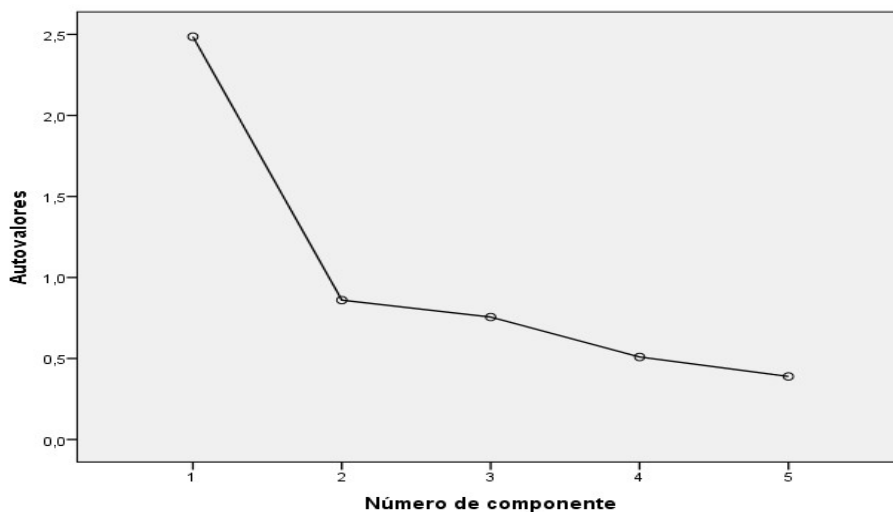
Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

En la tabla número 56, varianza total, se procede a discriminar los ítems, así:

- El criterio asumido son los valores mayores a 1, con el propósito de una mejor segmentación y reducción del modelo.
- De los cinco componentes, el primer componente explica el 49.71 % de la varianza total, el segundo componente, con el 17.20%; el tercero, con el 15.11%, el componente 4, con el 10.18%; y el quinto con 7.78%.

Figura 24.

Gráfico de sedimentación.



Fuente: Elaboración propia.

En la figura 24, gráfica de sedimentación, muestra que 1 factor explica la mayor parte de la variabilidad total en los datos (dada por los valores de restricción mayor a 1). Los factores restantes explican una proporción muy pequeña de la variabilidad y probablemente no son importantes.

Adicional, se observa el valor y la significancia del primer valor; y a partir del valor 2 hacia adelante pierde fuerza o valor en la escala la cual se encuentran por debajo de 0.5.

Tabla 57.

Matriz de componentes

	Componente
	1
F13. En la universidad, se fomenta la inclusión y no discriminación...estudiantes de bajos recursos, personas con discapacidades, etc.	,809

F11. Se promueve el desarrollo y capacitación del personal...una mayor eficiencia en el desarrollo de sus tareas.	,772
F14. En la universidad, la comunicación posibilita el fomento de valores y desarrollo sostenible.	,680
F10. La universidad está abierta a críticas y sugerencias...promover un ambiente físico-humano agradable y seguro.	,662
F12. En la universidad, se fomenta la inclusión y no discriminación en temas relacionados a igualdad de género.	,579

Fuente: Elaboración propia.

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

a. 1 componentes extraídos.

En la tabla 57, matriz de componentes, indica la relación entre las variables, agrupándolas y por lo tanto, reduciendo la cantidad de datos originales. Para facilitar el análisis, se delimitarán los componentes con saturaciones mayores a 0.5; lo anterior, facilita la interpretación y se denomina cargas altas.

Adicional, se observa un factor, donde el factor explica el 49.72% de la saturación y la mejor variable es: $F13=0.808 \cdot F13$; seguidamente, $F11= 0.77 \cdot F11$.

A lo anterior, se seleccionó 1 componente y son correlativos.

9.2.3. Estudiantes

9.2.3.1. Fomento: Estudiantes -educación-

Tabla 58.

KMO y prueba de Bartlett

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		,688
	Chi-cuadrado aproximado	113,345
Prueba de esfericidad de Bartlett	gl	6
	Sig.	,000

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 58, se observa la prueba de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO). Esta prueba determina la existencia o presencia de correlaciones entre las variables y es posible establecer factores al estar por encima de 0.5. Por otra parte, la prueba de esfericidad de Bartlett busca que las correlaciones en su significancia sean grandes (0.05), para que haya un indicio de aplicar el análisis factorial. Los resultados fueron:

1. KMO, de 0.68; que dentro de la literatura se ubica entre >0.60 y ≤ 0.70 nivel MEDIOCRE. Es aceptable
2. Chi- 113.34 y gl 6; indica un valor bueno en el chi- para determinar una relación de variables, con 6 grados de libertad.
3. Prueba Bartlett ,000; lo que significa que existen correlaciones perfectas entre algunas variables y es válido utilizar análisis factorial.

Con los datos y parámetros anteriores, se puede afirmar la gran calidad de los datos para continuar aplicando el método de reducción de los factores y se procede a correr el modelo.

Tabla 59.

Datos comunalidad

	Inicial	Extracción
--	---------	------------

F1. Se promueve la participación en experiencias que permitan vivenciar...injusticia o marginación, a fin de contribuir a su solución.	1,000	,436
F2. Se promueve una actitud crítica...a fin de conocer y comprender sus causas y posibilidades de solución.	1,000	,471
F3. Se promueve la incorporación de descubrimientos científicos...para lograr impacto directo en el desarrollo de la sociedad.	1,000	,536
F4. Se promueve la integración de actores sociales externos en los proyectos de investigación.	1,000	,396

Fuente: Elaboración propia.

Método de extracción: análisis de componentes principales.

En la tabla número 59, denominada comunidades, revela que representa la varianza explicada por los factores comunes y está dada por los valores entre 0 y 1. Donde 0, es el peor resultado y no explica la variabilidad de las variables y 1, indica que la variable queda totalmente explicada por los factores comunes. Para efectos de las variables fomento estudiantes - educación-, se observa las cuatro variables; donde F3 (Se promueve la incorporación de descubrimientos científicos...para lograr impacto directo en el desarrollo de la sociedad), F2 (Se promueve una actitud crítica...a fin de conocer y comprender sus causas y posibilidades de solución), F1 (Se promueve la participación en experiencias que permitan vivenciar...injusticia o marginación, a fin de contribuir a su solución) y F4 (Se promueve la integración de actores sociales externos en los proyectos de investigación), son las que explican con mayor proporción la varianza.

Adicional, se observa las siguientes características:

4 variables en total, extraídos por las varianzas.

- 1 variable en término medio (0.536)
- 3 variables por encima de 0.41
- (F3), incorpora descubrimientos científicos, explica el 53%, (F2), una actitud crítica, explica el 47%, los actores sociales (F4), explica el 43% del primer factor; por último (F1), experiencias que permitan vivenciar, el 40%.

Tabla 60.

Varianza total

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción		
	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado
1	1,839	45,972	45,972	1,839	45,972	45,972
2	,815	20,371	66,344			
3	,728	18,189	84,533			
4	,619	15,467	100,000			

Fuente: Elaboración propia.

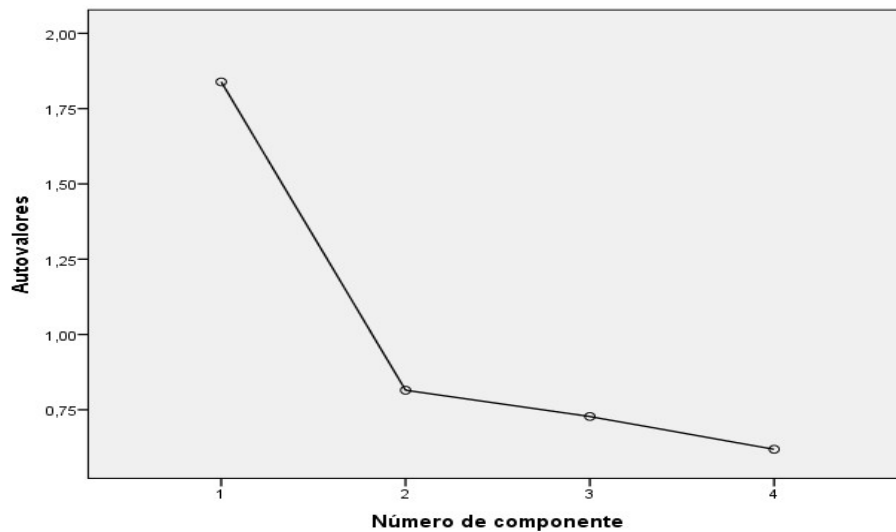
Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

En la tabla número 60, varianza total, se procede a discriminar los ítems, así:

- El criterio asumido son los valores mayores a 1, con el propósito de una mejor segmentación y reducción del modelo.
- De los cuatro componentes, el primer factor explica el 46% de la variabilidad total; también, el segundo factor es un componente importante con el 20%; pero, para efectos de facilitación se tomaron los componentes por encima de 1.
- La distribución se distribuyó así: el componente 1, con el 45.97%; el componente 2, con el 20.37%; el componente 3, con el 18.18% y el componente 4, con el 15.46%.

Figura 25.

Gráfico de sedimentación.



Fuente: Elaboración propia.

En la figura número 25, la gráfica de sedimentación muestra que 1 factor explica la mayor parte de la variabilidad total en los datos (dada por los valores de restricción mayor a 1). Los factores restantes explican una proporción muy pequeña de la variabilidad y probablemente no son importantes.

Adicional, se observa el valor y la significancia del primer valor; y a partir del valor 2 hacia delante pierde fuerza o valor en la escala la cual se encuentran por debajo de 0.5.

Tabla 61.

Matriz de componentes

	Componente
	1
F3. Se promueve la incorporación de descubrimientos científicos...para lograr impacto directo en el desarrollo de la sociedad.	,732
F2. Se promueve una actitud crítica...a fin de conocer y comprender sus causas y posibilidades de solución.	,686
F1. Se promueve la participación en experiencias que permitan vivenciar...injusticia o marginación, a fin de contribuir a su solución.	,660

F4. Se promueve la integración de actores sociales externos en los proyectos de investigación.	,629
--	------

Fuente: Elaboración propia.

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

a. 1 componentes extraídos.

En la tabla número 61, matriz de componentes, indica la relación entre las variables, agrupándolas y, por lo tanto, reduciendo la cantidad de datos originales.

Para facilitar el análisis, se delimitarán los componentes con saturaciones mayores a 0.5; lo anterior, facilita la interpretación y se denomina cargas altas. Ellas son: F3, Se promueve la incorporación de descubrimientos científicos...para lograr impacto directo en el desarrollo de la sociedad, y se representa como: $0.732 * F1$; F2, Se promueve una actitud crítica...a fin de conocer y comprender sus causas y posibilidades de solución, y se representa como: $0.681 * F1$; F4 Se promueve la integración de actores sociales externos en los proyectos de investigación, y se representa como: $0.621 * F4$; y F1, Se promueve la participación en experiencias que permitan vivenciar...injusticia o marginación, a fin de contribuir a su solución, y se representa como: $0.66 * F1$.

En conclusión, la variable con mayor relevancia en un factor es F3, la cual representa mayor saturación.

9.2.3.2. Fomento: Estudiantes -promoción-

Tabla 62.

KMO y prueba de Bartlett

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		,714
	Chi-cuadrado aproximado	127,321
Prueba de esfericidad de Bartlett	gl	10
	Sig.	,000

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla número 62, se observa la prueba de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), que determina la existencia o presencia de correlaciones entre las variables y es posible establecer factores al estar por encima de 0.5. Por otra parte, la prueba de esfericidad de Bartlett busca que las correlaciones en su significancia sean grandes (0.05), para que haya un indicio de aplicar el análisis factorial. Los resultados fueron:

1. KMO, de 0.714; que dentro de la literatura se ubica entre >0.70 y ≤ 0.80 nivel MEDIANO. Buen ajuste.
2. Chi-square 127.32 y gl 10; indica un valor bueno en el chi- para determinar una relación de variables, con 6 grados de libertad.
3. Prueba Bartlett ,000; lo que significa que existen correlaciones entre algunas variables y es válido utilizar análisis factorial.

Con los datos y parámetros anteriores, se puede afirmar la gran calidad de los datos para continuar aplicando el método de reducción de los factores y se procede a correr el modelo.

Tabla 63.

Datos de comunalidad

	Inicial	Extracción
F5. Se promueve la integración de diversas disciplinas en los proyectos de investigación.	1,000	,470
F6. El presupuesto asignado ...se ha incrementado en los últimos años.	1,000	,295
F7. En los programas de proyección social... se prioriza el trabajo con los sectores más desfavorecidos...	1,000	,423
F8. En los programas de proyección social...se incorpora otros actores...	1,000	,334
F9. La universidad ofrece a sus empleados un ambiente físico- humano agradable y seguro...	1,000	,420

Fuente: Elaboración propia.

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

En la tabla número 63, denominada comunalidad, revela que representa la varianza explicada por los factores comunes y está dada por los valores entre 0 y 1. Donde 0, es el peor resultado y no explica la variabilidad de las variables y 1, indica que la variable queda totalmente explicada por los factores comunes. Para efectos de las variables fomento estudiantes - promoción-, se observan cinco factores; donde F5 (La integración de diversas disciplinas en proyectos); F7 (Proyectos sociales se prioriza el trabajo con los sectores más desfavorecidos); F9 (La universidad ofrece a sus empleados un ambiente agradable); F8 (programas de proyección social se incorpora otros actores); y F6 (El presupuesto se ha incrementado).

Adicional, se observa las siguientes características:

- 5 variables en total, extraídos por las varianzas.
- 1 variable en término bajo (0.470)
- 4 variables por debajo de 0.4
- F5 (La integración de diversas disciplinas en proyectos), explica 47% del factor; F7 (Proyectos sociales se prioriza el trabajo con los sectores más desfavorecidos), explica el 42% del factor; F9 (La universidad ofrece a sus empleados un ambiente agradable), explica el 42% del factor; F8 (programas de proyección social se incorpora otros actores), explica el 33% del factor; y F6 (El presupuesto se ha incrementado), el 29.5% del factor.

Tabla 64.

Varianza total

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción		
	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado
1	1,942	38,832	38,832	1,942	38,832	38,832
2	,912	18,233	57,066			
3	,798	15,961	73,027			
4	,685	13,701	86,728			
5	,664	13,272	100,000			

Fuente: Elaboración propia.

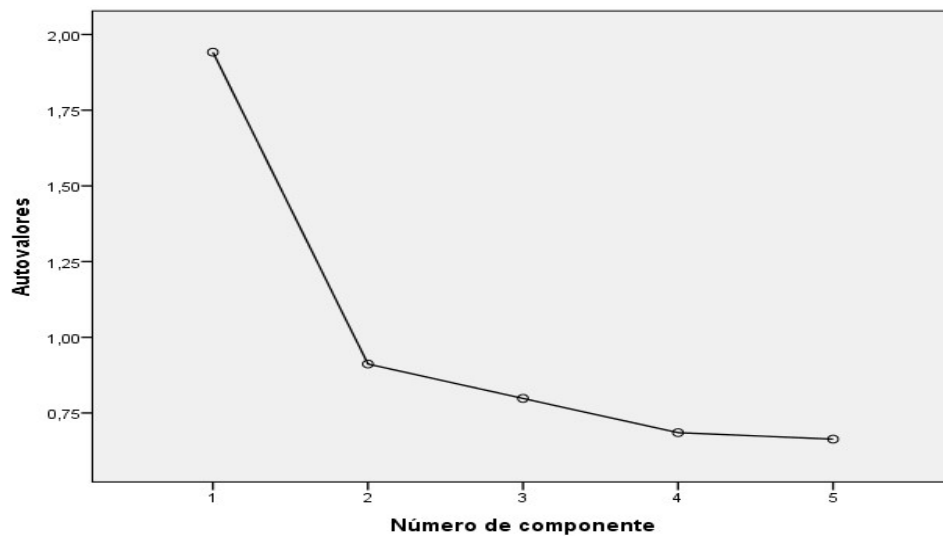
Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

En la tabla número 64, varianza total, se procede a discriminar los ítems, así:

- El criterio asumido son los valores mayores a 1, con el propósito de una mejor segmentación y reducción del modelo.
- De los cinco componentes, el primer componente, explica el 38% de la variabilidad; el segundo componente, con el 18%; para un total 57%, es un resultado aceptable; y el componente 3, con el 15.96%; el componente 4, con el 13.70%; y el componente 5 con 13.27%.

Figura 26.

Gráfico de sedimentación.



Fuente: Elaboración propia.

En la figura número 26, gráfica de sedimentación, muestra que 1 factor explica la mayor parte de la variabilidad total en los datos (dada por los valores de restricción mayor a 1). Los factores restantes explican una proporción muy pequeña de la variabilidad y probablemente no son importantes.

Adicional, se observa el valor y la significancia del primer valor; y a partir del valor 2 hacia delante pierde fuerza o valor en la escala la cual se encuentran por debajo de 0.5.

Tabla 65.

Matriz de componentes

	Componente
	1
F5. Se promueve la integración de diversas disciplinas en los proyectos de investigación.	,686
F7. En los programas de proyección social... se prioriza el trabajo con los sectores más desfavorecidos...	,650
F9. La universidad ofrece a sus empleados un ambiente físico- humano agradable y seguro...	,648
F8. En los programas de proyección social...se incorpora otros actores...	,578
F6. El presupuesto asignado ...se ha incrementado en los últimos años.	,543

Fuente: Elaboración propia.

Método de extracción: análisis de componentes principales.

a. 1 componentes extraídos.

En la tabla número 65, matriz de componentes, indica la relación entre las variables, agrupándolas y, por lo tanto, reduciendo la cantidad de datos originales.

Para facilitar el análisis, se delimitarán los componentes con saturaciones mayores a 0.5; lo anterior, facilita la interpretación y se denomina cargas altas. Ellas son:

- F5 Se promueve la integración de diversas disciplinas en los proyectos de investigación, se representa como: $0.686 \cdot F5$
- F7 En los programas de proyección social... se prioriza el trabajo con los sectores más desfavorecidos, se representa como: $0.686 \cdot F5$
- F9 La universidad ofrece a sus empleados un ambiente físico- humano agradable y seguro, y se representa como: $0.648 \cdot F9$
- F8 En los programas de proyección social...se incorpora otros actores, y se representa como: $0.578 \cdot F8$

- F6 El presupuesto asignado ...se ha incrementado en los últimos años, y se representa como: $0.547 * F6$

Adicional, solo se seleccionó 1 componente y son correlativos.

9.2.3.3. Fomento: Estudiantes -compromiso-

Tabla 66.

KMO y prueba de Bartlett

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		,667
	Chi-cuadrado aproximado	109,043
Prueba de esfericidad de Bartlett	gl	10
	Sig.	,000

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla número 66, se observa la prueba de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO). Esta prueba determina la existencia o presencia de correlaciones entre las variables y es posible establecer factores al estar por encima de 0.5. Por otra parte, la prueba de esfericidad de Bartlett busca que las correlaciones en su significancia sean grandes (0.05), para que haya un indicio de aplicar el análisis factorial y los resultados fueron:

1. KMO, de 0.723; que dentro de la literatura se ubica entre >0.60 y ≤ 0.70 nivel MEDIOCRE. Regular ajuste.
2. Chi-square 109.043 y gl 10; indica un valor bueno en el chi- para determinar una relación de variables, con 10 grados de libertad.
3. Prueba Bartlett ,000; lo que significa que existen correlaciones perfectas entre algunas variables y es válido utilizar análisis factorial.

Con los datos y parámetros anteriores, se puede afirmar la gran calidad de los datos para continuar aplicando el método de reducción de los factores y se procede a correr el modelo.

Tabla 67.

Datos de comunalidad

	Inicial	Extracción
F10. El presupuesto asignado ...se ha incrementado en los últimos años.	1,000	,294
F11. Se promueve el desarrollo y capacitación del personal...una mayor eficiencia en el desarrollo de sus tareas.	1,000	,405
F12. En la universidad, se fomenta la inclusión y no discriminación en temas relacionados a igualdad de género.	1,000	,378
F13. En la universidad, se fomenta la inclusión y no discriminación...estudiantes de bajos recursos, personas con discapacidades, etc.	1,000	,281
F14. En la universidad, la comunicación posibilita el fomento de valores y desarrollo sostenible.	1,000	,472

Fuente: Elaboración propia.

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

En la tabla número 67, denominada comunalidad, representa la varianza explicada por los factores comunes y está dada por los valores entre 0 y 1. Donde 0, es el peor resultado y no explica la variabilidad de las variables y 1, indica que la variable queda totalmente explicada por los factores comunes. Para efectos de las variables fomento estudiantes -compromiso-, se observan cinco factores; donde, F14 (En la universidad, la comunicación posibilita el fomento de valores y desarrollo sostenible); F11 (Se promueve el desarrollo y capacitación del personal...una mayor eficiencia en el desarrollo de sus tareas); F12 (En la universidad, se fomenta la inclusión y no discriminación en temas relacionados a igualdad de género); F10 (La universidad está abierta a críticas y sugerencias...promover un ambiente físico-humano agradable y seguro) y F13 (En la universidad, se fomenta la inclusión y no discriminación...estudiantes de bajos recursos, personas con discapacidades). Adicional, se observan las siguientes características:

- 5 variables en total, extraídos por las varianzas.
- 1 variable en término medio (0.472)
- 4 variables por encima de 0.43

- F14 (En la universidad, la comunicación posibilita el fomento de valores y desarrollo sostenible), explica el 47% del factor; F11 (Se promueve el desarrollo y capacitación del personal...una mayor eficiencia en el desarrollo de sus tareas), explica el 40% del factor; F12 (En la Universidad, se fomenta la inclusión y no discriminación en temas relacionados a igualdad de género), explica el 37% del factor; F10 (La universidad está abierta a críticas y sugerencias...promover un ambiente físico-humano agradable y seguro), explica el 29% del factor; F12 (En la universidad, se fomenta la inclusión y no discriminación en temas relacionados a igualdad de género), explica el 37% del factor; F13 (En la universidad, se fomenta la inclusión y no discriminación...estudiantes de bajos recursos, personas con discapacidades), explica el 28% del factor.

Tabla 68.

Varianza total

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción		
	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado
1	1,830	36,608	36,608	1,830	36,608	36,608
2	,956	19,118	55,727			
3	,880	17,596	73,323			
4	,683	13,651	86,973			
5	,651	13,027	100,000			

Fuente: Elaboración propia.

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

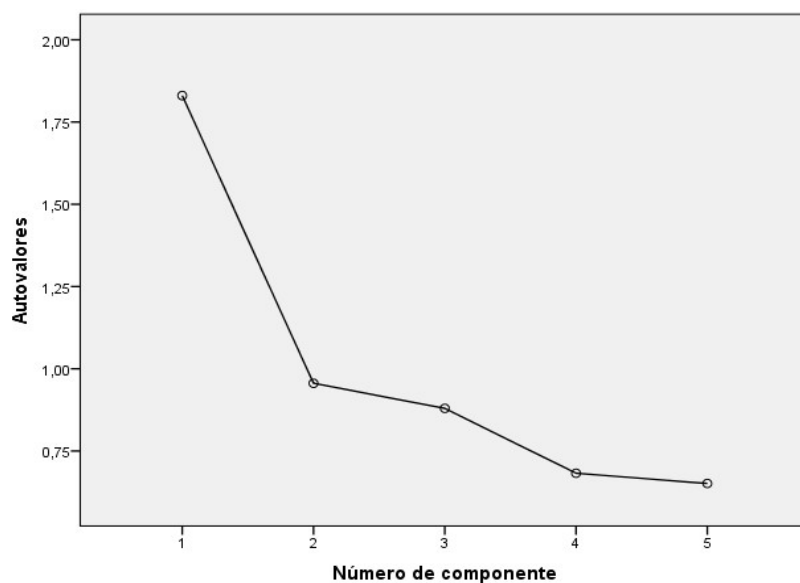
En la tabla número 68, varianza total, se procede a discriminar los ítems, así:

- El criterio asumido son los valores mayores a 1, con el propósito de una mejor segmentación y reducción del modelo.

- De los cinco componentes, el primer componente explica el 36.60 % de la varianza; el componente 2, con el 19.11%; el componente 3, con el 17.11%; el componente 4, con el 13.65%; y, el componente 5, con 13.02%.

Figura 27.

Gráfico de sedimentación.



Fuente: Elaboración propia.

En la figura número 27, gráfica de sedimentación, muestra que 1 factor explica la mayor parte de la variabilidad total en los datos (dada por los valores de restricción mayor a 1). Los factores restantes explican una proporción muy pequeña de la variabilidad y probablemente no son importantes.

Adicional, se observa el valor y la significancia del primer valor; y a partir del valor 2 hacia delante pierde fuerza o valor en la escala la cual se encuentran por debajo de 0.5.

Tabla 69.

Matriz de componentes

	Componente
	1
F14. En la universidad, la comunicación posibilita el fomento de valores y desarrollo sostenible.	,687
F11. En la universidad, se fomenta la inclusión y no discriminación en temas relacionados a igualdad de género.	,636
F12. En la universidad, se fomenta la inclusión y no discriminación en temas relacionados a igualdad de género.	,615
F10. La universidad está abierta a críticas y sugerencias...promover un ambiente físico- humano agradable y seguro.	,542
F13. En la universidad, se fomenta la inclusión y no discriminación...estudiantes de bajos recursos, personas con discapacidades, etc.	,530

Fuente: Elaboración propia.

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

a. 1 componentes extraídos.

En la tabla número 69, matriz de componentes, indica la relación entre las variables, agrupándolas y por lo tanto, reduciendo la cantidad de datos originales. Para facilitar el análisis, se delimitarán los componentes con saturaciones mayores a 0.5; lo anterior, facilita la interpretación y se denomina cargas altas.

Adicional, se observa un factor, donde el factor explica el 36.5% de la saturación y la mejor variable es: $F14 = 0.687 * F14$; seguidamente, $F11 = 0.636 * F11$.

A lo anterior, se seccionó 1 componente y es correlativo.

9.3. Análisis del fomento en la RSU con el uso de ecuaciones estructurales

9.3.1. Administrativos

9.3.1.1. Ecuaciones estructurales fomento administrativo

Después de abordar el apartado anterior, “análisis factorial de correlaciones”, ahora se revisará la ecuación estructural, con el objetivo de lograr contrastar los resultados obtenidos en el numeral 9.2, y tener otro enfoque o camino que ratifique el estudio de responsabilidad social universitaria.

La ecuación estructural es una combinación de análisis factorial con regresión lineal múltiple. Se trata de una técnica confirmatoria y de reducción de las variables, que tienen un efecto sobre otras variables. Para lo anterior, se recurrirá al software AMOS.

Para llegar a este modelo, se aplicarán los siguientes pasos:

- crear un modelo de partida, que se denomina modelo teórico o modelo con parámetros estimados.
- Reducción de las variables.
- Búsqueda del mejor modelo.
- Interpretar el modelo.

Es de recordar, que para este modelo se continua con la constante de fomento desde los factores educación, promoción y compromiso, donde cada factor tiene sus variables para un total de 28 variables de estudio; y, permitirá un modelo recursivo, ya que no existen errores correlacionados.

El método empleado fue el de máxima verosimilitud, por ser el más utilizado en ecuaciones estructurales. Este método tiene como criterio que las variables observadas presenten una distribución normal, lo que se cumple y no afecta si no presentan distribución normal multivariada.

A partir del modelo inicial estimado, fomento administrativo, se presenta la siguiente información:

Tabla 70.

Descriptor general fomento administrativo

Descriptor	Dato
Variable endógena	14
Variable exógena	3
Grados de libertad	74
Parámetros estimados	45
Chi- Squart	247.68
Significancia	000
Modelo reducido	29
CMIN/DF < 5	3.34
CFI (0.90-1)	0.45
RMSEA $0,05 \leq RMSEA \leq 0,08$	0.171

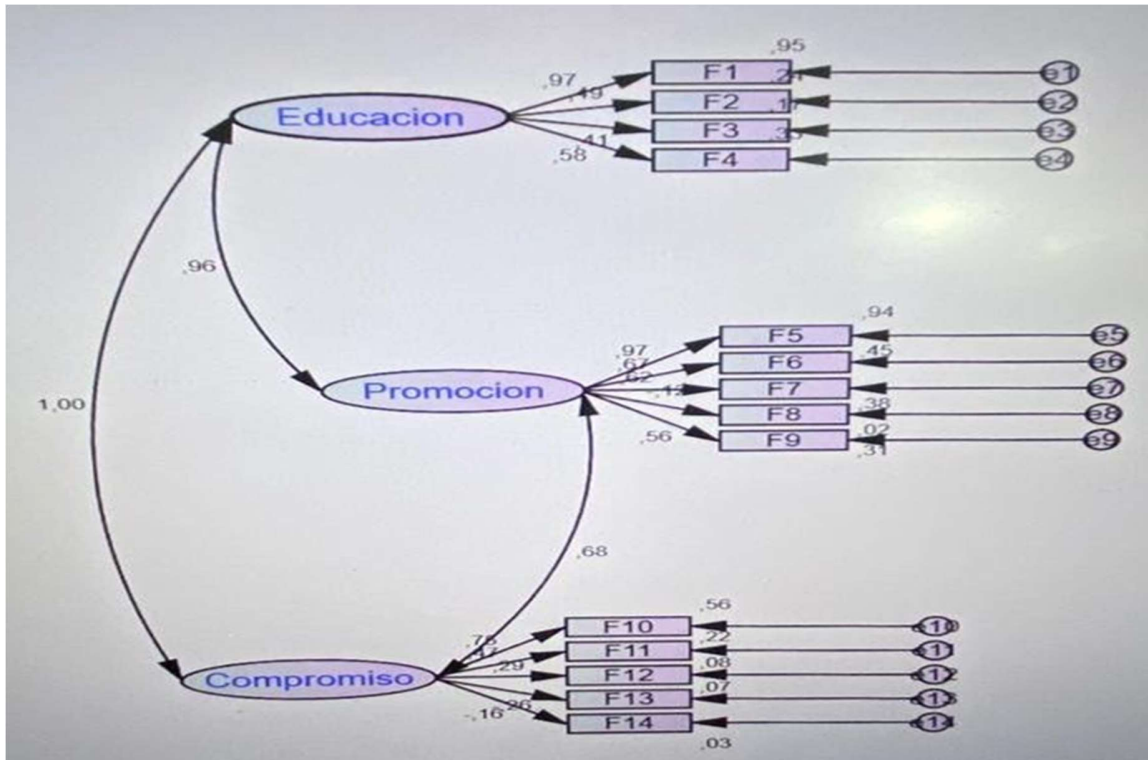
Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 70, se describen los resultados del primer modelo de ecuaciones estructurales, y se puede concluir:

- Las tres variables exógenas o independientes, son: administrativos, docentes y estudiantes; hay 14 variables endógenas o dependientes, las cuales por ser variables observadas presentan su error y hacen parte del cuestionario de la dimensión fomento.
- CHI-Squart, es un buen dato para el modelo preliminar y adicional, con una significancia valida.
- El resultado del modelo reducido, indica que los datos se ajustan y van en un solo sentido.
- El índice de discrepancia CMIN/DF, está por debajo del límite permitido, lo cual se concluye que son unos datos ajustados.
- El ajuste de bondad CFI, se encuentra en un término medio de aceptación, aparentemente falta una mejor tolerancia entre las variables.
- El ajuste ponderado RMSEA, está por fuera de los parámetros.

Figura 28.

Modelo general de ecuaciones estructurales para el fomento administrativo.



Fuente: Elaboración propia.

El modelo de fomento administrativo muestra una influencia de:

Dimensión educación a promoción: $\beta=0.96$ y explica el 96%; educación a compromiso = $\beta=1.00$ y explica el 99%; promoción a compromiso = $\beta=0.68$ y explica el 67% de compromiso a promoción = $\beta=0.068$ y explica el 67%.

Seguidamente, para la dimensión educación, el componente con mayor carga factorial es F1 Se promueve la participación en experiencias que permitan vivenciar...injusticia o marginación, a fin de contribuir a su solución, la cual representa el 0.97, bastante significativa; el factor promoción F6 El presupuesto asignado ...se ha incrementado en los últimos años, representa el 0.97 y por último el compromiso, en su variable F10 La

universidad está abierta a críticas y sugerencias...promover un ambiente físico-humano agradable y seguro, representa el 0.42.

Tabla 71.

Estimadores de las variables y dimensiones

			Estimate
F1	<---	Fa1	1,000
F2	<---	Fa1	,701
F3	<---	Fa1	,389
F4	<---	Fa1	,776
F5	<---	Fa2	1,000
F6	<---	Fa2	,480
F7	<---	Fa2	,706
F8	<---	Fa2	-,136
F9	<---	Fa2	,705
F10	<---	Fa3	1,000
F11	<---	Fa3	1,056
F12	<---	Fa3	,562
F13	<---	Fa3	-,326
F14	<---	Fa3	-,321

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 71, los estimadores de buena validez son los que estén con un valor de 1 o cercano; y, se puede apreciar con buena validez F1 Se promueve la participación en experiencias que permitan vivenciar...injusticia o marginación, a fin de contribuir a su solución , F5 Se promueve la integración de diversas disciplinas en los proyectos de investigación, F10 La universidad está abierta a críticas y sugerencias...promover un ambiente físico-humano agradable y seguro, y F11 Se promueve el desarrollo y capacitación del personal...una mayor eficiencia en el desarrollo de sus tareas; para el caso de F13 En la universidad, se fomenta la inclusión y no discriminación...estudiantes de bajos recursos, personas con discapacidades, etc. y F14 En la universidad, la comunicación posibilita el fomento de valores y desarrollo

sostenible, puede dar una sensación de variables sujetas a validación o a ser reducidas para explicar mejor el modelo.

Tabla 72.

Correlaciones entre dimensiones

				Estimate
F1	← -- →	Fa2		,961
F2	← -- →	Fa1		,999
F3	← -- →	Fa2		,679

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 72, estimadores entre dimensiones, se aprecia que el modelo de actitud presentaba una alta correlación entre las dimensiones propuestas en su momento. Las dos primeras (educación y promoción), con un valor superior al 0.90 y la última con 0.67.

Tabla 73.

Descriptor modelo reducido fomento administrativo

Descriptor	Dato
Variable endógena	9
Variable exógena	3
Grados de libertad	24
Parámetros estimados	30
Chi- Squart	64.624
Significancia	000
Modelo reducido	29
CMIN/DF < 5	3.91
CFI (0.90-1)	0.63
RMSEA 0,05 ≤ RMSEA ≤ 0,08	0.246

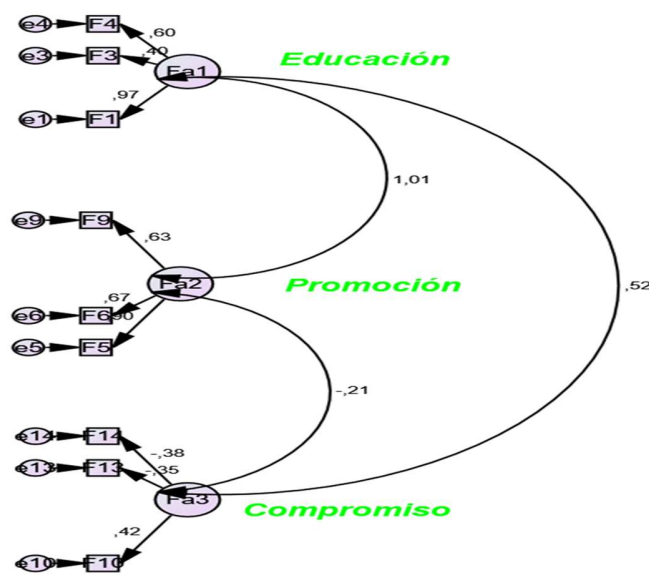
Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 73, se describen los resultados del primer modelo de ecuaciones estructurales, y se puede concluir:

- Las tres variables exógenas o independientes, son: administrativos, docentes y estudiantes; se reduce el modelo a 9 variables endógenas o dependientes, las cuales por ser variables observadas presentan su error y hacen parte del cuestionario de la dimensión fomento.
- CHI-Squart/reducido, mejora notablemente para el modelo preliminar y adicional, con una significancia valida.
- El resultado del modelo reducido, indica que los datos se ajustan y van en un solo sentido.
- El índice de discrepancia CMIN/DF, mejora, pero, está por debajo del límite permitido, lo que concluye unos datos ajustados.
- El ajuste de bondad CFI, mejora y se encuentra en un término medio de aceptación, aparentemente falta una mejor tolerancia entre las variables.
- El ajuste ponderado RMSEA, mejora; pero, está por fuera de los parámetros.

Figura 29.

Modelo reducido de ecuaciones estructurales para el fomento administrativo.



Fuente: Elaboración propia.

En la figura número 29, el modelo de fomento administrativo queda así:

- Las tres variables exógenas o independientes, son: administrativos, docentes y estudiantes; hay 9 variables endógenas o dependientes, las cuales por ser variables observadas presentan su error y hacen parte del cuestionario de la dimensión fomento.
- De la dimensión educación, la variable F2 Se promueve una actitud crítica...a fin de conocer y comprender sus causas y posibilidades de solución. De la dimensión promoción, se eliminó las variables F7 En los programas de proyección social... se prioriza el trabajo con los sectores más desfavorecidos... y F8 En los programas de proyección social...se incorpora otros actores.... De la dimensión compromiso, se eliminó las variables F11 Se promueve el desarrollo y capacitación del personal...una mayor eficiencia en el desarrollo de sus tareas y F12 En la universidad, se fomenta la inclusión y no discriminación en temas relacionados a igualdad de género; el anterior procedimiento, ya arrojó sus primeros beneficios en el modelo en referencia a la reducción del CHI- Square, donde se reduce la varianza entre las variables de 247.68 a 64.62 y mejorar el modelo.

Seguidamente, la dimensión educación a promoción: $\beta=1.008$ y explica el 100%; educación a compromiso = $\beta=0,5208$ y explica el 53%; promoción a compromiso = $\beta=0,21$ y explica el -22%; lo que indica una reducción de la relación inversa entre las dimensiones.

Posterior, a la reducción del modelo para la dimensión educación, el componente con mayor carga factorial sigue siendo F1 Se promueve la participación en experiencias que permitan vivenciar...injusticia o marginación, a fin de contribuir a su solución, la cual representa el 0.97, bastante significativa; el factor promoción cambia F5 Se promueve la integración de diversas disciplinas en los proyectos de investigación, representa el 0.90 y por último el compromiso, sigue F10 La universidad está abierta a críticas y sugerencias...promover un ambiente físico-humano agradable y seguro, representa el 0.42.

En conclusión, reducir el modelo fomento administrativo, permite:

- Explicar el modelo con menor variables una alta fidelidad en los datos.
- Mejor el CHI-square
- Simplificar la información.

Tabla 74.

Estimadores de las variables y dimensiones reducidos

		Estimate	
F1	←--	Fa1	1,000
F3	←--	Fa1	,381
F4	←--	Fa1	,808
F5	←--	Fa2	1,000
F6	←--	Fa2	,509
F9	←--	Fa2	,855
F10	←--	Fa3	1,000
F13	←--	Fa3	-,770
F14	←--	Fa3	-,1,336

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 74, los estimadores reducidos, presentan buena validez, son los que estén con un valor de 1 o cercano; y, se puede apreciar en la figura con buena validez F1 Se promueve la participación en experiencias que permitan vivenciar...injusticia o marginación, a fin de contribuir a su solución, y F4 Se promueve la integración de actores sociales externos en los proyectos de investigación; para el caso promoción, F5 Se promueve la integración de diversas disciplinas en los proyectos de investigación y el compromiso F10 La universidad está abierta a críticas y sugerencias...promover un ambiente físico- humano agradable y seguro. Estas variables en mención son las que presentan una buen carga factorial en el modelo reducido y pueden explicar el modelo de una forma más sencilla.

Tabla 75.

Correlaciones entre dimensiones reducidas

		Estimate	
F1	← -- →	Fa2	1,007
F2	← -- →	Fa1	,522
F3	← -- →	Fa2	-,209

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 75, estimadores entre dimensiones reducidas, se aprecia que el modelo de actitud presentaba una alta correlación entre las dimensiones propuestas en su momento. La primera dimensión tiene una excelente dimensión; la segunda dimensión tiene una significancia media y la tercera dimensión tiene un valor negativo, que nos induce a mejorar esa dimensión para obtener una mejor significancia.

9.3.2. Docentes

9.3.2.1. Modelo general de ecuaciones estructurales para el fomento docentes

Tabla 76.

Descriptor general fomento docentes

Descriptor	Dato
Variable endógena	14
Variable exógena	3
Grados de libertad	74
Parámetros estimados	45
Chi- Square	188.59
Significancia	000
Modelo reducido	54
CMIN/DF < 5	2.59
CFI (0.90-1)	0.66
RMSEA $0,05 \leq RMSEA \leq 0,08$	0.171

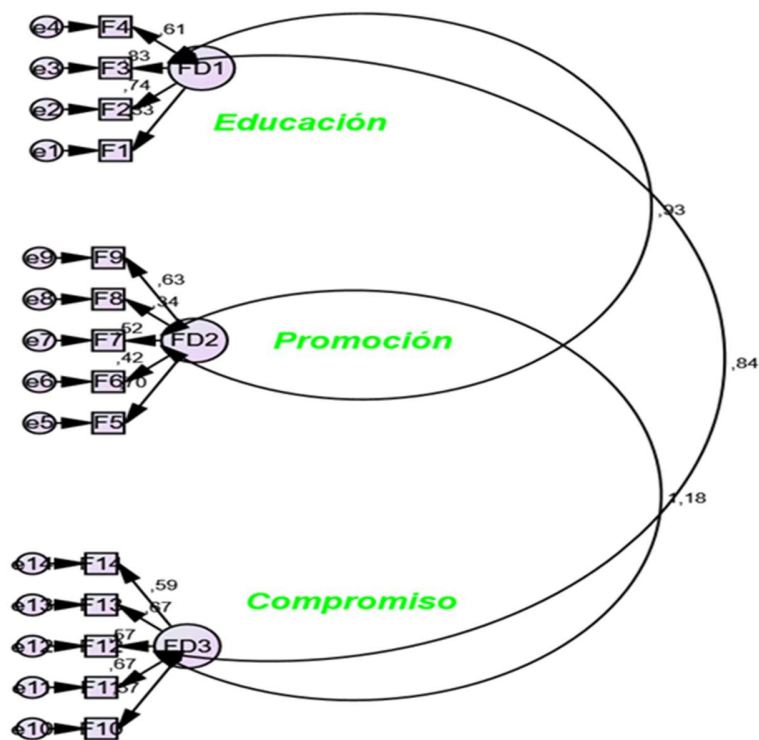
Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 76, se describen los resultados del primer modelo de ecuaciones estructurales, y se puede concluir:

- Las tres variables exógenas o independientes, son: administrativos, docentes y estudiantes; hay 14 variables endógenas o dependientes, las cuales por ser variables observadas presentan su error y hacen parte del cuestionario de la dimensión fomento CHI-Squart; es un buen dato para el modelo preliminar y adicional, con una significancia valida.
- El resultado del modelo reducido, indica que los datos se ajustan y van en un solo sentido.
- El índice de discrepancia CMIN/DF, está por debajo del límite permitido, lo que concluimos unos datos ajustados.
- El ajuste de bondad CFI, se encuentra en un término medio de aceptación, aparentemente falta una mejor tolerancia entre las variables.
- El ajuste ponderado RMSEA, está por fuera de los parámetros.

Figura 30.

Modelo de fomento docente.



Fuente: Elaboración propia.

El modelo de fomento docente muestra una influencia de:

Dimensión educación a promoción: $\beta=0,086$ y explica el 9%; educación a compromiso = $\beta=0,86$ y explica el 9%; promoción a compromiso = $\beta=0,22$ y explica el 22% de compromiso a promoción = $\beta=0,17$ y explica el 17%.

Seguidamente, para la dimensión educación, el componente con mayor carga factorial es F3 Se promueve la incorporación de descubrimientos científicos...para lograr impacto directo en el desarrollo de la sociedad, la cual representa el 0.83, bastante significativa; el factor promoción F5 Se promueve la integración de diversas disciplinas en los proyectos de

investigación, representa el 0.70 y por último el compromiso, en su variable F13 En la universidad, se fomenta la inclusión y no discriminación...estudiantes de bajos recursos, personas con discapacidades, etc., representa el 0.70.

Tabla 77.

Estimadores de las variables y dimensiones

			Estimate
F1	<---	FD1	,334
F2	<---	FD1	,745
F3	<---	FD1	,833
F4	<---	FD1	,610
F5	<---	FD2	,703
F6	<---	FD2	,422
F7	<---	FD2	,524
F8	<---	FD2	,342
F9	<---	FD2	,631
F10	<---	FD3	,567
F11	<---	FD3	,667
F12	<---	FD3	,566
F13	<---	FD3	,673
F14	<---	FD3	,593

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 77, los estimadores de buena validez, son los que estén con un valor de 1 o cercano; y, se puede apreciar en la tabla con buena validez F2 Se promueve una actitud crítica...a fin de conocer y comprender sus causas y posibilidades de solución , F3 Se promueve la incorporación de descubrimientos científicos...para lograr impacto directo en el desarrollo de la sociedad, y F5 Se promueve la integración de diversas disciplinas en los proyectos de investigación; para el caso de F1 Se promueve la participación en experiencias que permitan vivenciar...injusticia o marginación, a fin de contribuir a su solución y F8 En

los programas de proyección social...se incorpora otros actores..., puede dar una sensación de variables sujetas a validación o a ser reducidas para explicar mejor el modelo.

Tabla 78.

Correlaciones entre dimensiones

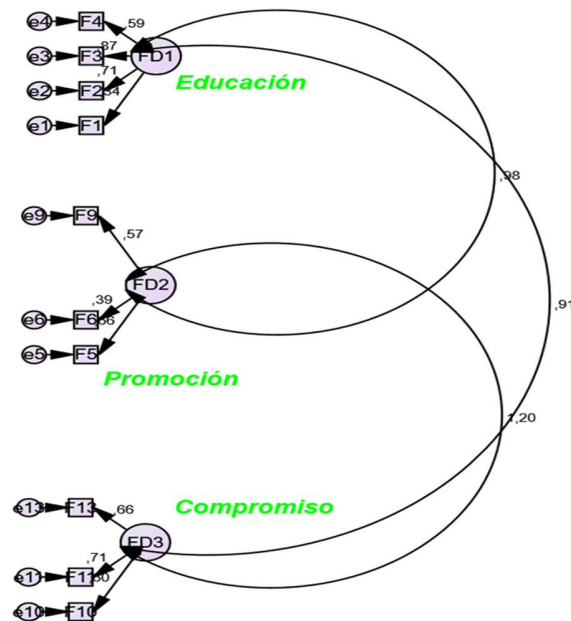
				Estimate
FD1	← -- →	FD2		,930
FD2	← -- →	FD1		,842
FD3	← -- →	FD2		1,184

Fuente: Elaboración propia.

En la figura 78, estimadores entre dimensiones, se aprecia que el modelo de actitud presentaba una alta correlación entre las dimensiones propuestas en su momento. Las dos primeras (educación y promoción), con un valor superior al 0.84 y la última se encuentra fuera de parámetros con 1.184.

Figura 31.

Modelo reducido de ecuaciones estructurales para el fomento docente.



Fuente: Elaboración propia.

En la figura número 31, la dimensión educación, por la estructura del modelo no permitió eliminar variables; de la dimensión promoción, se eliminaron las variables F7 En los programas de proyección social... se prioriza el trabajo con los sectores más desfavorecidos...y F8 En los programas de proyección social...se incorpora otros actores...; de la dimensión compromiso, se eliminaron las variables F11 Se promueve el desarrollo y capacitación del personal...una mayor eficiencia en el desarrollo de sus tareas y F14 En la universidad, la comunicación posibilita el fomento de valores y desarrollo sostenible; el anterior procedimiento, ya arrojó sus primeros beneficios en el modelo en referencia a la reducción del CHI- Square, donde se reduce la varianza entre las variables de 118.59 a 112.10 y mejora el modelo.

Seguidamente, la dimensión educación a promoción: $\beta=0.98$ y explica el 98%; educación a compromiso = $\beta=0.91$ y explica el 91%; promoción a compromiso = $\beta=1.20$ y explica el 20%; lo que indica una sobre redundancia del componente.

Posterior, a la reducción del modelo para la dimensión educación, el componente con mayor carga factorial es F3 Se promueve la incorporación de descubrimientos científicos...para

lograr impacto directo en el desarrollo de la sociedad, la cual representa el 0.87, bastante significativa; el factor promoción cambia F6 El presupuesto asignado ...se ha incrementado en los últimos años, representa el 0.86 y por último el compromiso, sigue F11 Se promueve el desarrollo y capacitación del personal...una mayor eficiencia en el desarrollo de sus tareas, representa el 0.71.

En conclusión, reducir el modelo fomento docente, permite:

- Explicar el modelo con menor variables una alta fidelidad en los datos.
- Mejor el CHI-square
- Simplificar la información.

Tabla 79.

Estimadores de las variables y dimensiones

			Estimate
F1	<--	FD1	,341
F2	<--	FD1	,713
F3	<--	FD1	,868
F4	<--	FD1	,589
F5	<--	FD2	,655
F6	<--	FD2	,391
F9	<--	FD2	,570
F10	<--	FD3	,602
F11	<--	FD3	,706
F13	<--	FD3	,664

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 79, los estimadores de buena validez, son los que estén con un valor de 1 o cercano; y, se puede apreciar en la tabla con buena validez F3 Se promueve la incorporación de descubrimientos científicos...para lograr impacto directo en el desarrollo de la sociedad, F11 Se promueve el desarrollo y capacitación del personal...una mayor eficiencia en el desarrollo de sus tareas, y F13 En la universidad, se fomenta la inclusión y no

discriminación...estudiantes de bajos recursos, personas con discapacidades, etc.; para el caso de F1 Se promueve la participación en experiencias que permitan vivenciar...injusticia o marginación, a fin de contribuir a su solución y F6 El presupuesto asignado ...se ha incrementado en los últimos años, puede dar una sensación de variables sujetas a validación o a ser reducidas para explicar mejor el modelo.

Tabla 80.

Correlaciones entre dimensiones

			Estimate
FD1	← -- →	FD2	,984
FD2	← -- →	FD1	,907
FD3	← -- →	FD2	1,199

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 80, se aprecia que el modelo de actitud presentaba una alta correlación entre las dimensiones propuestas en su momento. Las dos primeras (educación y promoción), con un valor superior al 0.90 y la última se encuentra fuera de parámetros con 1.199

9.3.3. Estudiantes

9.3.3.1. Modelo general de ecuaciones estructurales para el fomento estudiantes

Tabla 81.

Descriptor general fomento estudiantes

Descriptor	Dato
Variable endógena	14
Variable exógena	3
Grados de libertad	74
Parámetros estimados	31

Chi- Square	159.83
Significancia	000
Modelo reducido	291
CMIN/DF < 5	2.16
CFI (0.90-1)	0.87
RMSEA $0,05 \leq RMSEA \leq 0,08$	0.063

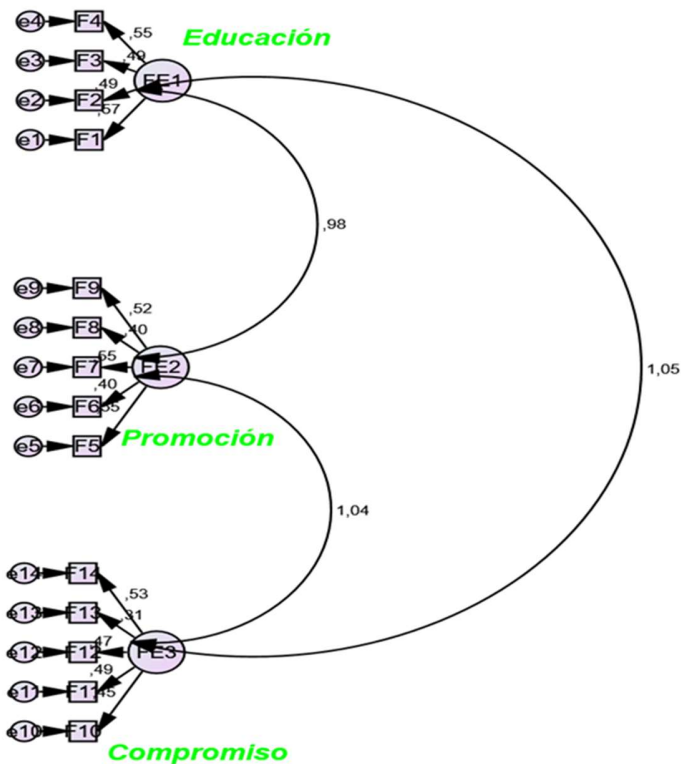
Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 81, se describen los resultados del primer modelo de ecuaciones estructurales, y se puede concluir:

- Las tres variables exógenas o independientes, son: administrativos, docentes y estudiantes; hay 14 variables endógenas o dependientes, las cuales por ser variables observadas presentan su error y hacen parte del cuestionario de la dimensión fomento. CHI-Squart, es un buen dato para el modelo preliminar y adicional, con una significancia valida.
- El resultado del modelo reducido, indica que los datos se ajustan y van en un solo sentido.
- El índice de discrepancia CMIN/DF, está por debajo del límite permitido, lo que genera unos datos ajustados.
- El ajuste de bondad CFI, se encuentra en un término alto aceptable.
- El ajuste ponderado RMSEA, está dentro de los parámetros.

Figura 32.

Modelo general de ecuaciones estructurales para el fomento estudiantes.



Fuente: Elaboración propia.

El modelo de fomento estudiantes muestra una influencia de:

Dimensión educación a promoción: $\beta=0.98$ y explica el 98%; educación a compromiso = $\beta=1.05$ y explica el 100%; promoción a compromiso = $\beta=1.04$ y explica el 100% de compromiso a promoción = $\beta=1.04$ y explica el 100%.

Seguidamente, para la dimensión educación, el componente con mayor carga factorial es F1. Se promueve la participación en experiencias que permitan vivenciar...injusticia o marginación, a fin de contribuir a su solución, la cual representa el 0.57, bastante significativa; el factor promoción F6 El presupuesto asignado ...se ha incrementado en los últimos años, representa el 0.65 y por último; el compromiso, en su variable F14 En la universidad, la comunicación posibilita el fomento de valores y desarrollo sostenible, representa el 0.53.

Tabla 82.

Estimadores de las variables y dimensiones

			Estimate
F1	<--	FE1	,567
F2	<--	FE1	,489
F3	<--	FE1	,490
F4	<--	FE1	,545
F5	<--	FE2	,548
F6	<--	FE2	,398
F7	<--	FE2	,549
F8	<--	FE2	,400
F9	<--	FE2	,518
F10	<--	FE3	,449
F11	<--	FE3	,493
F12	<--	FE3	,473
F13	<--	FE3	,307
F14	<--	FE3	,533

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 82, los estimadores de buena validez, son los que estén con un valor de 1 o cercano; y, se puede apreciar en la tabla con buena validez F2 Se promueve una actitud crítica...a fin de conocer y comprender sus causas y posibilidades de solución, F3 Se promueve la incorporación de descubrimientos científicos...para lograr impacto directo en el desarrollo de la sociedad, y F5 Se promueve la integración de diversas disciplinas en los proyectos de investigación; para el caso de F1 Se promueve la participación en experiencias que permitan vivenciar...injusticia o marginación, a fin de contribuir a su solución y F8 En los programas de proyección social...se incorpora otros actores..., puede brindar una sensación de variables sujetas a validación o a ser reducidas para explicar mejor el modelo.

Tabla 83.

Correlaciones entre dimensiones

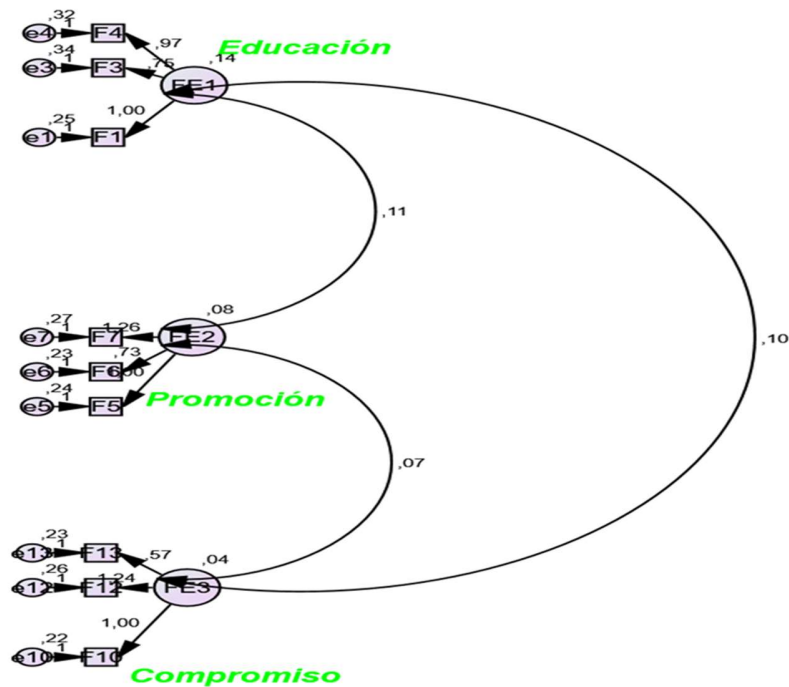
				Estimate
FE1	← -- →	FE2		,982
FE1	← -- →	FE3		1,054
FE2	← -- →	FE3		1,043

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 83, se aprecia que el modelo de actitud presentaba una alta correlación entre las dimensiones propuestas en su momento. Las dos primeras (educación y promoción), con un valor superior al 0.98 y la última se encuentra fuera de parámetros con 1, la cual son excelentes datos para esta población.

Figura 33.

Modelo reducido de ecuaciones estructurales para el fomento estudiantes.



Fuente: Elaboración propia.

En la figura número 33, la dimensión educación, se eliminó la variable F2 Se promueve una actitud crítica...a fin de conocer y comprender sus causas y posibilidades de solución; de la dimensión promoción, se eliminó las variables F8 En los programas de proyección social...se incorpora otros actores... y F9 La universidad ofrece a sus empleados un ambiente físico-humano agradable y seguro...; de la dimensión compromiso, se eliminó la variable F11 Se promueve el desarrollo y capacitación del personal...una mayor eficiencia en el desarrollo de sus tareas; el anterior procedimiento, ya arrojó sus primeros beneficios en el modelo en referencia a la reducción del CHI- Square, donde se reduce la varianza entre las variables de 159.83 a 70.55 y mejorar el modelo.

Seguidamente, la dimensión educación a promoción: $\beta=0.11$ y explica el 11%; educación a compromiso = $\beta=0.10$ y explica el 10%; promoción a compromiso = $\beta=0.07$ y explica el 7%; lo que indica un buen modelo de reducción referente a los estudiantes.

Posterior, a la reducción del modelo para la dimensión educación, el componente con mayor carga factorial es F4 Se promueve la integración de actores sociales externos en los proyectos de investigación, la cual representa el 097, bastante significativa; el factor promoción cambia F6 El presupuesto asignado ...se ha incrementado en los últimos años, representa el 0.073 y por último el compromiso, sigue F10 La universidad está abierta a críticas y sugerencias...promover un ambiente físico- humano agradable y seguro, representa el 1.00

En conclusión, reducir el modelo fomento docente, permite.

- Explicar el modelo con menor variables una alta fidelidad en los datos.
- Mejor el CHI-square
- Simplificar la información.

Tabla 84.

Estimadores de las variables y dimensiones

			Estimate
F1	<---	FE1	,597
F3	<---	FE1	,426
F4	<---	FE1	,533
F5	<---	FE2	,509
F6	<---	FE2	,397
F7	<---	FE2	,574
F10	<---	FE3	,397
F12	<---	FE3	,445
F13	<---	FE3	,234

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 84, los estimadores de buena validez, son los que estén con un valor de 1 o cercano; y, en su gran mayoría mantienen un valor medio oscilando entre 0.4 a 0.60.

Tabla 85.

Correlaciones entre dimensiones

			Estimate
FE1	← -- →	FE2	,998
FE1	← -- →	FE3	1,316
FE2	← -- →	FE3	1,239

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 85, se aprecia que el modelo de actitud presentaba una alta correlación entre las dimensiones propuestas en su momento. Las dos primeras (educación y promoción), con un valor superior al 0.99 y la última se encuentra fuera de parámetros con 1, la cual son excelentes datos para esta población.

9.4. Análisis del Impacto en la RSU para estudiantes, administrativos y docentes

9.4.1. Administrativos

9.4.1.1. Impacto administrativos -espacios discusión-

Tabla 86.

KMO y prueba de Bartlett

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		,596
Prueba de esfericidad de	Chi-cuadrado aproximado	14,087
Bartlett	gl	3
	Sig.	,003

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla número 86, se observa la prueba de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), es la prueba que determina la existencia o presencia de correlaciones entre las variables y es posible establecer factores al estar por encima de 0.5; por otra parte, la prueba de esfericidad de Bartlett busca que las correlaciones en su significancia sean grandes (0.05), para que haya un indicio de aplicar el análisis factorial. Los resultados arrojados fueron:

1. KMO, de 0.599; que dentro de la literatura se ubica entre > 0.60 y ≤ 0.70 nivel MEDIOCRE, regular ajuste.
2. Chi- 14,087 y gl 3; indica un valor bueno en el chi- para determinar una relación de variables, con 3 grados de libertad.
3. Prueba Bartlett ,003; lo que significa que existen muy buenas correlaciones entre algunas variables y es válido utilizar análisis factorial.

Con los datos y parámetros anteriores, podemos afirmar la gran calidad de los datos para continuar aplicando el método de reducción de los factores y se procede a correr el modelo.

Tabla 87.

Datos de comunalidad

	Inicial	Extracción
I1. La universidad invierte para mantener buenas condiciones de trabajo.	1,000	,380
I2. Exige...respeto a las personas con las que se tienen que relacionar.	1,000	,711
I3. Invierte en la capacitación y desarrollo...	1,000	,711

Fuente: Elaboración propia.

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

En la tabla número 87, denominada comunalidad, explica que representa la varianza explicada por los factores comunes y está dada por los valores entre 0 y 1. Donde 0, es el peor resultado y no explica de la variabilidad de las variables y 1, indica que la variable queda totalmente explicada por los factores comunes. Para efectos de las variables Impacto

administrativos espacios de discusión, se observa las tres variables, donde: I2 (Exige...respeto a las personas con las que se tienen que relacionar); I3 (Invierte en la capacitación y desarrollo...); e, I1 (La universidad invierte para mantener buenas condiciones de trabajo), son las que explican con mayor proporción la varianza.

Adicional, se observa las siguientes características:

- 3 variables en total, extraídos por las varianzas.
- 1 variable en término bajo (0.380)
- 2 variables por encima de 0.711
- Exige...respeto a las personas con las que se tienen que relacionar (I2), explica el 71% del primer factor; (I3), Invierte en la capacitación y desarrollo..., explica el 71%; y, por último, I1, La universidad invierte para mantener buenas condiciones de trabajo, el 38%.

Tabla 88.

Varianza total

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción		
	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado
1	1,802	60,072	60,072	1,802	60,072	60,072
2	,786	26,184	86,256			
3	,412	13,744	100,000			

Fuente: Elaboración propia.

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

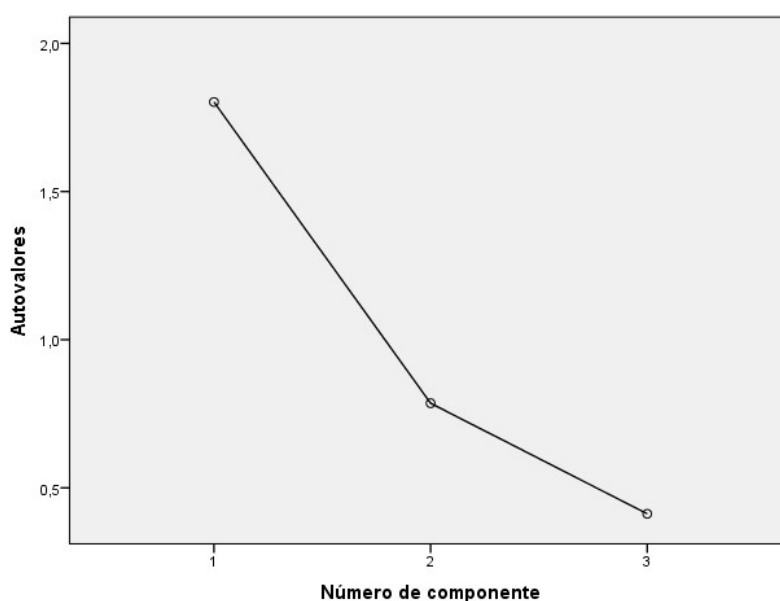
En la tabla número 88, varianza total, se procede a discriminar los ítems, así:

- El criterio asumido son los valores mayores a 1, con el propósito de una mejor segmentación y reducción del modelo.

- De los tres componentes, el primer factor explica el 60%, de la variabilidad total.
- La distribución fue así: el componente 1, con el 60.00%; el componente 2, con el 26.18%; y, el componente 3, con el 13.74%.

Figura 34.

Gráfico de sedimentación.



Fuente: Elaboración propia.

En la figura número 34, gráfica de sedimentación, muestra que 1 factor explica la mayor parte de la variabilidad total en los datos (dada por los valores de restricción mayor a 1). Los factores restantes explican una proporción muy pequeña de la variabilidad y probablemente no son importantes.

Adicional, se observa el valor y la significancia del primer valor; y a partir del valor dos (2) hacia adelante pierde fuerza o valor en la escala la cual se encuentran por debajo de 0.5

Tabla 89.

Matriz de componentes

	Componente
	1
I2. Exige...respeto a las personas con las que se tienen que relacionar.	,843
I3. Invierte en la capacitación y desarrollo...	,843
I1. La universidad invierte para mantener buenas condiciones de trabajo.	,617

Fuente: Elaboración propia.

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

a. 1 componentes extraídos.

En la tabla número 89, matriz de componentes, indica la relación entre las variables, agrupándolas y, por lo tanto, reduciendo la cantidad de datos originales.

Para facilitar el análisis, delimitaremos los componentes con saturaciones mayores a 0.5; lo anterior, facilita la interpretación y se denomina cargas altas, ellas son:

- I2 Exige...respeto a las personas con las que se tienen que relacionar” y se representa como: $I2 = 0.843 * I2$; I3 Invierte en la capacitación y desarrollo...y se representa como: $I3 = 0.843 * I3$; e, I1 La universidad invierte para mantener buenas condiciones de trabajo, se representa como: $I1 = 0.617 * I1$.
- En conclusión, la variable de mayor relevancia con un factor es I2 e I3, la cual representa mayor saturación.

9.4.1.2. Impacto administrativos -sentido pertenencia-

Tabla 90.

KMO y prueba de Bartlett

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.	,617
Chi-cuadrado aproximado	5,754

Prueba de esfericidad de	gl	3
Bartlett	Sig.	,124

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla número 90, se observa la prueba de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO). Esta prueba determina la existencia o presencia de correlaciones entre las variables y es posible establecer factores al estar por encima de 0.5; por otra parte, la prueba de esfericidad de Bartlett, busca que las correlaciones en su significancia sean grandes (0.05), para que haya un indicio de aplicar el análisis factorial. Los resultados encontrados fueron:

1. KMO, de 0617; que dentro de la literatura se ubica entre > 0.60 y ≤ 0.70 nivel MEDIOCRE. Aceptable ajuste.
2. Chi- 5,74 y gl 3; indica un valor bueno en el chi- para determinar una relación de variables, con 3 grados de libertad.
3. Prueba Bartlett,124; el nivel de significancia, lo que teóricamente no existe una correlación fuerte entre las variables.

Tabla 91.

Datos de comunalidad

	Inicial	Extracción
I4 Tiene interés en reconocer las opiniones e inquietudes de los funcionarios.	1,000	,489
I5. Promueve la participación...en organizaciones sociales y/o comunitarias.	1,000	,510
I6. Incentiva a ...prestar servicios gratuitos a grupos de escasos recursos.	1,000	,567

Fuente: Elaboración propia.

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

En la tabla número 91, denominada comunalidad, revela que representa la varianza explicada por los factores comunes y está dada por los valores entre 0 y 1. Donde 0, es el

peor resultado y no explica de la variabilidad de las variables y 1, indica que la variable queda totalmente explicada por los factores comunes. Para efectos de las variables Impacto administrativos sentido de pertenencia, se observa las tres variables, donde: I6, (Incentiva a ...prestar servicios gratuitos a grupos de escasos recursos; I5, (Promueve la participación...en organizaciones sociales y/o comunitarias); y, I4, (Tiene interés en reconocer las opiniones e inquietudes de los funcionarios), son las que explican con mayor proporción la varianza.

Adicional, se observan las siguientes características:

- 3 variables en total, extraídos por las varianzas.
- 1 variable en término bajo (0.480)
- 2 variables por encima de 0.51
- Incentiva a ...prestar servicios gratuitos a grupos de escasos recursos (I6), explica el 56% del primer factor; Promueve la participación...en organizaciones sociales y/o comunitarias (I5), explica el 51%; y, tiene interés en reconocer las opiniones e inquietudes de los funcionarios (I4), explica el 48%.

Tabla 92.

Varianza total

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción		
	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado
1	1,566	52,206	52,206	1,566	52,206	52,206
2	,756	25,191	77,397			
3	,678	22,603	100,000			

Fuente: Elaboración propia.

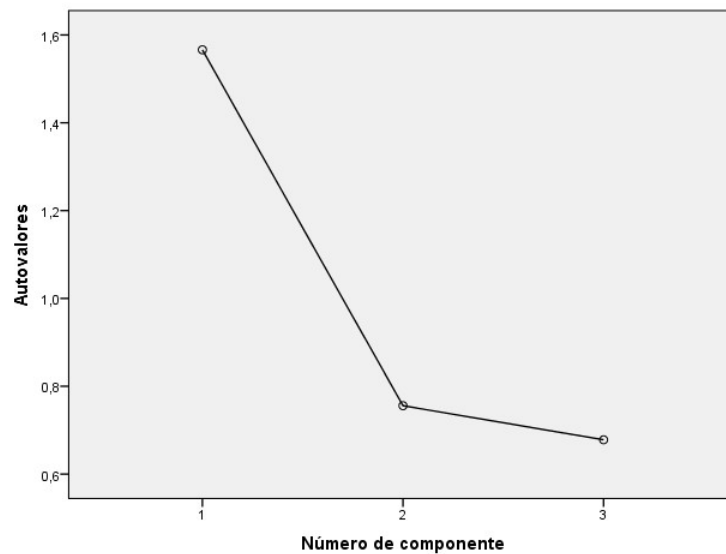
Método de extracción: análisis de componentes principales.

En la tabla número 92, varianza total, se procede a discriminar los ítems, así:

- El criterio asumido son los valores mayores a 1, con el propósito de una mejor segmentación y reducción del modelo.
- De los tres componentes, el primer factor explica el 52%, de la variabilidad total.
- La distribución fue así: el componente 1, con el 52.20%; el componente 2, con el 25.19%; y, el componente 3, con el 22.60%.

Figura 35.

Gráfico de sedimentación.



Fuente: Elaboración propia.

En la figura número 35, gráfica de sedimentación, muestra un (1) factor explica la mayor parte de la variabilidad total en los datos (dada por los valores de restricción mayor a 1). Los factores restantes explican una proporción muy pequeña de la variabilidad y probablemente no son importantes

Tabla 93.

Matriz de componentes

	Componente
	1
I6. Incentiva a...prestar servicios gratuitos a grupos o comunidades de escasos recursos.	,753
I5. Promueve la participación...en organizaciones sociales y/o comunitarias.	,714
I4. Tiene interés en conocer las opiniones e inquietudes de los funcionarios.	,699

Fuente: Elaboración propia.

Método de extracción: análisis de componentes principales.

a. 1 componentes extraídos.

En la tabla número 93, matriz de componentes, indica la relación entre las variables, agrupándolas y, por lo tanto, reduciendo la cantidad de datos originales. Para facilitar el análisis, delimitaremos los componentes con saturaciones mayores a 0.5; lo anterior, facilita la interpretación y se denomina cargas altas; ellas son:

- I6 Incentiva a...prestar servicios gratuitos a grupos o comunidades de escasos recursos y se representa como: $I6 = 0.753 * I6$, I5 Promueve la participación...en organizaciones sociales y/o comunitarias y se representa como: $I5 = 0.714 * I5$; e, I4 Tiene interés en conocer las opiniones e inquietudes de los funcionarios se representa como: $I4 = 0.699 * I4$.
- En conclusión, la variable de mayor relevancia con un factor es I6, la cual representa mayor saturación.

9.4.1.3. Impacto administrativo -mejor ciudadano-

Tabla 94.

KMO y prueba de Bartlett

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		,603
Prueba de esfericidad de	Chi-cuadrado aproximado	5,464
Bartlett	gl	3
	Sig.	,141

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla número 94, se observa la prueba de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO). Esta prueba determina la existencia o presencia de correlaciones entre las variables y es posible establecer factores al estar por encima de 0.5; por otra parte, la prueba de esfericidad de Bartlett, busca que las correlaciones en su significancia sean grandes (0.05), para que haya un indicio de aplicar el análisis factorial. Los resultados fueron:

1. KMO, de 0603; que dentro de la literatura se ubica entre > 0.60 y ≤ 0.70 nivel MEDIOCRE. Aceptable ajuste.
2. Chi- 5,464 y gl 3; indica un valor bueno en el chi- para determinar una relación de variables, con 3 grados de libertad.
3. Prueba Bartlett ,141; el nivel de significancia, lo que teóricamente no existe una correlación fuerte entre las variables.

Tabla 95.

Datos de comunalidad

	Inicial	Extracción
I7. Desarrolla actividades de integración entre sus profesores, funcionarios y estudiantes.	1,000	,507
I8. Da importancia al desarrollo de las habilidades sociales... escucha, comunicación efectiva, empatía etc.	1,000	,448
I9. Tiene un sistema para ayudar a resolver los problemas de sus miembros de escasos recursos.	1,000	,589

Fuente: Elaboración propia.

Método de extracción: análisis de componentes principales.

En la tabla número 95, denominada comunalidades, revela que representa la varianza explicada por los factores comunes y está dada por los valores entre 0 y 1. Donde 0, es el peor resultado y no explica de la variabilidad de las variables y 1, indica que la variable queda totalmente explicada por los factores comunes. Para efectos de las variables Impacto administrativos mejor ciudadano, se observa las tres variables, donde: I9. (Tiene un sistema para ayudar a resolver los problemas de sus miembros de escasos recursos); I7, (Desarrolla

actividades de integración entre sus profesores, funcionarios y estudiantes); e, I8 (Da importancia al desarrollo de las habilidades sociales... escucha, comunicación efectiva, empatía), son las que explican con mayor proporción la varianza.

Adicional, se observa las siguientes características:

- 3 variables en total, extraídos por las varianzas.
- 1 variable en término bajo (0.44)
- 2 variables con promedio bajo por encima de 0.53
- Tiene un sistema para ayudar a resolver los problemas de sus miembros de escasos recursos (I9), explica el 58% del factor; Desarrolla actividades de integración entre sus profesores, funcionarios y estudiantes (I7), el 50%; y, Da importancia al desarrollo de las habilidades sociales... escucha, comunicación efectiva, empatía (I8), el 44%

Tabla 96.

Varianza total

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción		
	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado
1	1,544	51,463	51,463	1,544	51,463	51,463
2	,795	26,484	77,947			
3	,662	22,053	100,000			

Fuente: Elaboración propia.

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

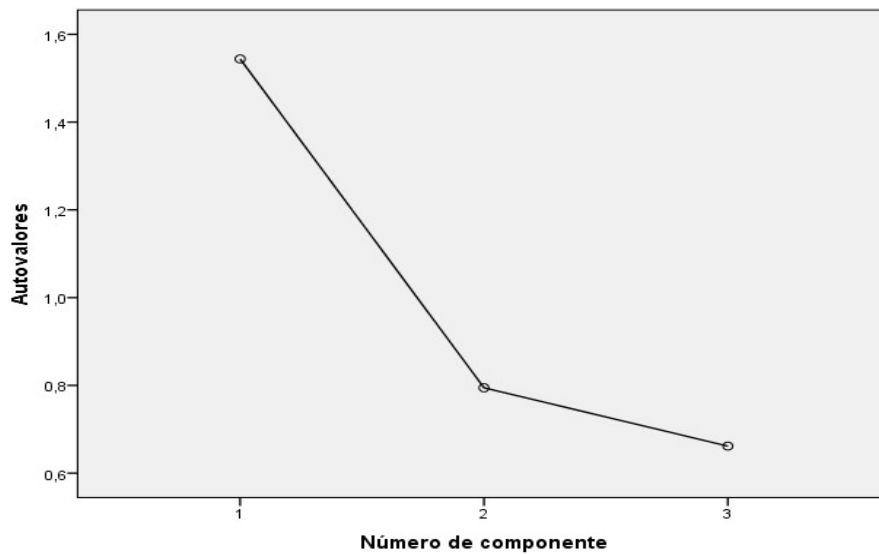
En la tabla número 96, varianza total, se procede a discriminar los ítems, así:

- El criterio asumido son los valores mayores a 1, con el propósito de una mejor segmentación y reducción del modelo.
- De los tres componentes, el primer factor explica el 58%, de la variabilidad total.

- La distribución fue así: el componente 1, con el 51.46%; el componente 2, con el 26.48%; y, el componente 3, con el 22.05%.

Figura 36.

Gráfico de sedimentación.



Fuente: Elaboración propia.

En la figura número 36, gráfico de sedimentación, muestra un (1) factor explica la mayor parte de la variabilidad total en los datos (dada por los valores de restricción mayor a 1). Los factores restantes explican una proporción muy pequeña de la variabilidad y probablemente no son importantes.

Tabla 97.

Matriz de componentes

	Componente
	1
I9. Tiene un sistema para ayudar a resolver los problemas de sus miembros de escasos recursos.	,767

17. Desarrolla actividades de integración entre sus profesores, funcionarios y estudiantes.	,712
18. Da importancia al desarrollo de las habilidades sociales... escucha, comunicación efectiva, empatía etc.	,670

Fuente: Elaboración propia.

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

a. 1 componentes extraídos.

En la tabla 97; para facilitar el análisis, se delimitan los componentes con saturaciones mayores a 0.5; lo anterior, facilita la interpretación y se denomina cargas altas; ellas son:

- 19 Tiene un sistema para ayudar a resolver los problemas de sus miembros de escasos recursos, y se representa como: $I9 = 0.76 * I9$; 17 Desarrolla actividades de integración entre sus profesores, funcionarios y estudiantes y, se representa como: $I7 = 0.714 * I7$; y 18 Da importancia al desarrollo de las habilidades sociales... escucha, comunicación efectiva, empatía etc. y, se representa como: $I8 = 0.677 * I8$.

9.4.1.4. Impacto administrativos -responsabilidad-

Tabla 98.

KMO y prueba de Bartlett

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.	,818
Prueba de esfericidad de Chi-cuadrado aproximado	81,808
Bartlett gl	10
Sig.	,000

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla número 98, se observa la prueba de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO); esta es la prueba que determina la existencia o presencia de correlaciones entre las variables y es posible establecer factores al estar por encima de 0.5; por otra parte, la prueba de esfericidad de Bartlett busca que las correlaciones en su significancia sean grandes (0.05), para que haya un indicio de aplicar el análisis factorial. Los resultados obtenidos fueron:

1. KMO, de 0818; que dentro de la literatura se ubica entre >0.80 y ≤ 0.90 nivel SATISFACTORIO. Excelente ajuste.
2. Chi- 81,80 y gl 10; indica un valor bueno en el chi- para determinar una relación de variables, con 10 grados de libertad.
3. Prueba Bartlett ,000; lo que significa que existen correlaciones entre algunas variables y es válido utilizar análisis factorial.

Tabla 99.

Datos de comunalidad

	Inicial	Extracción
I10. Tiene una política de ascenso clara, transparente y justa.	1,000	,580
I11. Realiza foros y paneles para...a problemas de interés nacional.	1,000	,662
I12. Cuenta con criterios éticos...para orientar las conductas de sus miembros.	1,000	,681
I13. Cumple los compromisos contraídos con sus funcionarios.	1,000	,822
I14. Promueve el vínculo de las actividades universitarias con la comunidad local.	1,000	,770

Fuente: Elaboración propia.

Método de extracción: análisis de componentes principales.

En la tabla número 99, denominada comunalidades, revela que representa la varianza explicada por los factores comunes y está dada por los valores entre 0 y 1. Donde 0, es el peor resultado y no explica la variabilidad de las variables y 1, indica que la variable queda totalmente explicada por los factores comunes. Para efectos de las variables Impacto administrativos responsabilidad social, se observan cinco variables, donde: I13. Cumple los compromisos contraídos con sus funcionarios; I14. Promueve el vínculo de las actividades universitarias con la comunidad local; I12. Cuenta con criterios éticos...para orientar las conductas de sus miembros; I11. Realiza foros y paneles para...a problemas de interés nacional; y, I10. Tiene una política de ascenso clara, transparente y justa, son las que explican con mayor proporción la varianza.

Adicional, se observa las siguientes características:

- 5 variables en total, extraídos por las varianzas.
- 1 variable en término alto (0.822)
- 2 variables con promedio bajo por encima de 0.55
- Cumple los compromisos contraídos con sus funcionarios (I13), explica el 82% del factor; Promueve el vínculo de las actividades universitarias con la comunidad local (I14), explica el 77%; Cuenta con criterios éticos...para orientar las conductas de sus miembros (I12), explica el 68%; Realiza foros y paneles para...a problemas de interés nacional (I11), explica el 66%; y, Tiene una política de ascenso clara, transparente y justa (I10), explica el 58%.

Tabla 100.

Varianza total

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción		
	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado
1	3,515	70,292	70,292	3,515	70,292	70,292
2	,582	11,647	81,939			
3	,502	10,044	91,983			
4	,229	4,588	96,570			
5	,171	3,430	100,000			

Fuente: Elaboración propia.

Método de extracción: análisis de componentes principales.

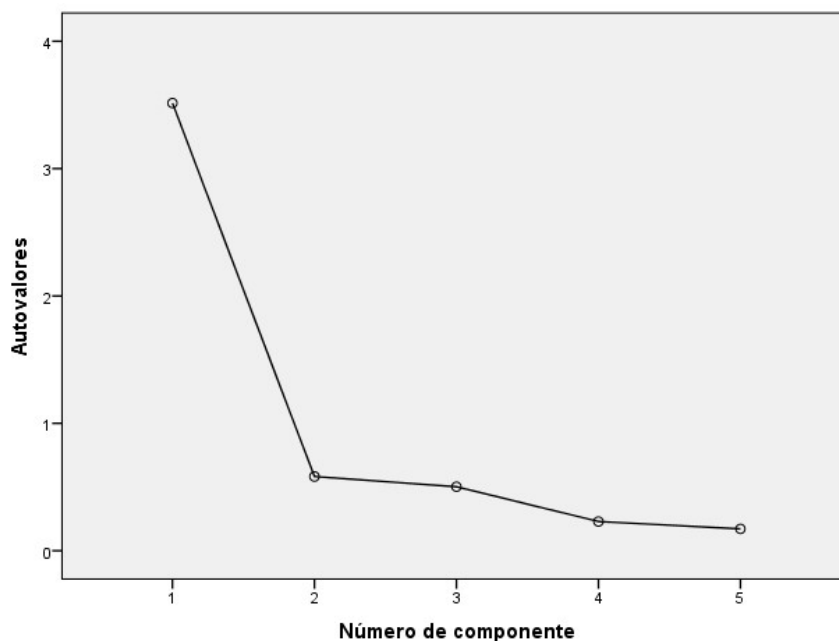
En la tabla número 100, varianza total, se procede a discriminar los ítems, así:

- El criterio asumido son los valores mayores a 1, con el propósito de una mejor segmentación y reducción del modelo.
- De los cinco componentes, el primer factor explica el 70%, de la variabilidad total.

- La distribución fue así: el componente 1, con el 70.9%; el componente 2, con el 11,64%; el componente 3, con el 10,04%; el componente 4, con el 4.58%; y, el quinto componente con el 3.43%.

Figura 37.

Gráfico de sedimentación.



Fuente: Elaboración propia.

En la figura número 37, gráfica de sedimentación, muestra un (1) factor y explica la mayor parte de la variabilidad total en los datos (dada por los valores de restricción mayor a 1). Los factores restantes explican una proporción muy pequeña de la variabilidad y probablemente no son importantes.

Tabla 101.

Matriz de componentes

Componente

	1
I13. Cumple los compromisos contraídos con sus funcionarios.	,906
I14. Promueve el vínculo de las actividades universitarias con la comunidad local.	,878
I12. Cuenta con criterios éticos...para orientar las conductas de sus miembros.	,825
I11. Realiza foros y paneles para...a problemas de interés nacional.	,813
I10. Tiene una política de ascenso clara, transparente y justa.	,761

Fuente: Elaboración propia.

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

a. 1 componentes extraídos.

En la tabla 101, para facilitar el análisis, delimitaremos los componentes con saturaciones mayores a 0.5; lo anterior, facilita la interpretación y se denomina cargas altas; ellas son:

- I13 Cumple los compromisos contraídos con sus funcionarios, y se representa como: $I13 = 0.90 \cdot I13$; I14 Promueve el vínculo de las actividades universitarias con la comunidad local, y se representa como: $I14 = 0.87 \cdot I14$, I12 Cuenta con criterios éticos...para orientar las conductas de sus miembros, y se representa como: $I14 = 0.87 \cdot I14$; I11 Realiza foros y paneles para...a problemas de interés nacional, y se representa como: $I11 = 0.813 \cdot I11$; e, I10 Tiene una política de ascenso clara, transparente y justa, y se representa como: $I10 = 0.76 \cdot I10$.

9.4.2. Docentes

9.4.2.1. Impacto docentes -espacios de discusión-

Tabla 102.

KMO y prueba Bartlett

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.	,517
Prueba de esfericidad de Chi-cuadrado aproximado	21,299
Bartlett	3
Sig.	,000

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla número 102, se observa la prueba de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), es la prueba que determina la existencia o presencia de correlaciones entre las variables y es posible establecer factores al estar por encima de 0.5; por otra parte, la prueba de esfericidad de Bartlett, estas pruebas buscan que las correlaciones en su significancia sean grandes (0.05), para que haya un indicio de aplicar el análisis factorial y los resultados fueron:

1. KMO, de 0,517; que dentro de la literatura se ubica entre > 0.50 y ≤ 0.60 nivel BAJO. Regular ajuste
2. Chi- 21,30 y gl 3; indica un valor bueno en el chi- para determinar una relación de variables, con 3 grados de libertad.
3. Prueba Bartlett ,000; lo que significa que existen perfectas correlaciones entre algunas variables y es válido utilizar análisis factorial.

Tabla 103.

Datos de comunalidad

	Inicial	Extracción
I1. La universidad invierte para mantener buenas condiciones de trabajo.	1,000	,754
I2. Exige...respeto a las personas con las que se tienen que relacionar.	1,000	,565
I3. Invierte en la capacitación y desarrollo...	1,000	,346

Fuente: Elaboración propia.

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

En la tabla número 103, denominada comunalidades, representa la varianza explicada por los factores comunes y está dada por los valores entre 0 y 1. Donde 0, es el peor resultado y no explica de la variabilidad de las variables y 1, indica que la variable queda totalmente explicada por los factores comunes. Para efectos de las variables Impacto docentes espacios de discusión, se observa las tres variables, donde: I1 (La universidad invierte para mantener buenas condiciones de trabajo); I2 (Exige...respeto a las personas con las que se tienen que

relacionar); I3 (Invierte en la capacitación y desarrollo...); y son las que explican con mayor proporción la varianza.

Adicional, se observan las siguientes características:

- 3 variables en total, extraídos por las varianzas.
- 1 variable en término alto (0.754)
- 2 variables con promedio bajo por encima de 0.346
- I2 Exige...respeto a las personas con las que se tienen que relacionar, explica el 75% del primer factor; I3, Invierte en la capacitación y desarrollo..., explica el 56%; e, I1 La universidad invierte para mantener buenas condiciones de trabajo, explica el 34%.

Tabla 104.

Varianza total

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción		
	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado
1	1,665	55,500	55,500	1,665	55,500	55,500
2	,890	29,663	85,163			
3	,445	14,837	100,000			

Fuente: Elaboración propia.

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

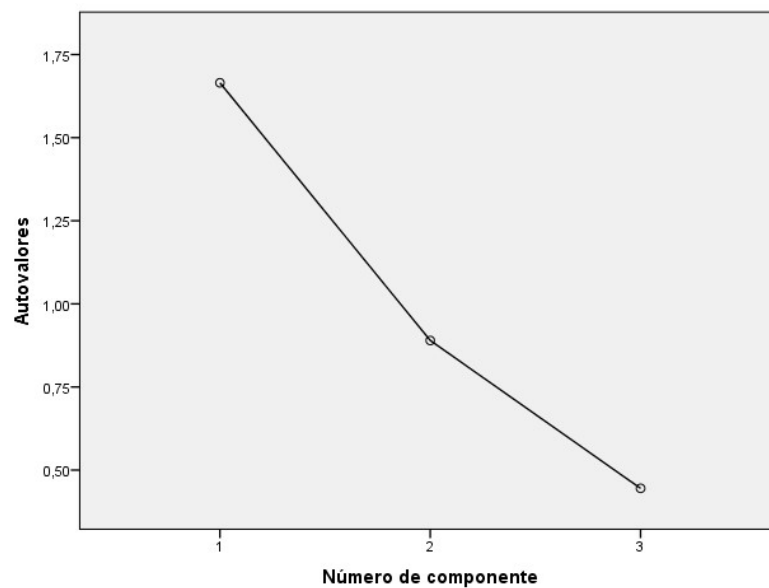
En la tabla número 104, varianza total, se procede a discriminar los ítems, así:

- El criterio asumido son los valores mayores a 1, con el propósito de una mejor segmentación y reducción del modelo.
- De los tres componentes, el primer factor explica el 55% de la variabilidad total.

- La distribución fue así: el componente 1, con el 55,50%; el componente 2, con el 29,66%; y, el componente 3, con el 14,83%.

Figura 38.

Gráfico de sedimentación.



Fuente: Elaboración propia.

En la figura número 38, gráfica de sedimentación, muestra un (1) factor, y explica la mayor parte de la variabilidad total en los datos (dada por los valores de restricción mayor a 1). Los factores restantes explican una proporción muy pequeña de la variabilidad y probablemente no son importantes.

9.4.2.2. Impacto docentes -sentido de pertenencia-

Tabla 105.

KMO y prueba de Bartlett

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.	,558
Chi-cuadrado aproximado	3,973

Prueba de esfericidad de	gl	3
Bartlett	Sig.	,264

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla número 105, se observa la prueba de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO). Esta prueba determina la existencia o presencia de correlaciones entre las variables y es posible establecer factores al estar por encima de 0.5; por otra parte, la prueba de esfericidad de Bartlett, busca que las correlaciones en su significancia sean grandes (0.05), para que haya un indicio de aplicar el análisis factorial y los resultados fueron:

1. KMO, de 0,558; que dentro de la literatura se ubica entre > 0.50 y ≤ 0.60 nivel BAJO. Regular ajuste.
2. Chi- 3,97 y gl 3; indica un valor bueno en el chi- para determinar una relación de variables, con 3 grados de libertad.
3. Prueba Bartlett ,264; el nivel de significancia no es el adecuado para la utilización del análisis factorial.

Tabla 106.

Datos comunalidad

	Inicial	Extracción
I4. Tiene interés en conocer las opiniones e inquietudes de los funcionarios.	1,000	,535
I5. Promueve la participación...en organizaciones sociales y/o comunitarias.	1,000	,387
I6. Incentiva a...prestar servicios gratuitos a grupos o comunidades de escasos recursos.	1,000	,402

Fuente: Elaboración propia.

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

En la tabla número 106, denominada comunalidades, representa la varianza explicada por los factores comunes y está dada por los valores entre 0 y 1. Donde 0, es el peor resultado y no

explica de la variabilidad de las variables y 1, indica que la variable queda totalmente explicada por los factores comunes. Para efectos de las variables Impacto docentes sentido de pertenencia, se observan las tres variables, donde: I4 (Tiene interés en conocer las opiniones e inquietudes de los funcionarios); I6 (Incentiva a...prestar servicios gratuitos a grupos o comunidades de escasos recursos); e, I5 (Promueve la participación...en organizaciones sociales y/o comunitarias), son las que explican con mayor proporción la varianza.

Adicional, se observa las siguientes características:

- 3 variables en total, extraídos por las varianzas.
- Las tres variables en promedio de 0,450; relativamente bajas.
- I4, Tiene interés en conocer las opiniones e inquietudes de los funcionarios, explica el 53% del primer factor; I6, Incentiva a...prestar servicios gratuitos a grupos o comunidades de escasos recursos, explica el 40%; e, I5, Promueve la participación...en organizaciones sociales y/o comunitarias, explica el 38%, y son las que explican con mayor proporción la varianza.

Tabla 107.

Varianza total

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción		
	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado
1	1,324	44,139	44,139	1,324	44,139	44,139
2	,896	29,853	73,992			
3	,780	26,008	100,000			

Fuente: Elaboración propia.

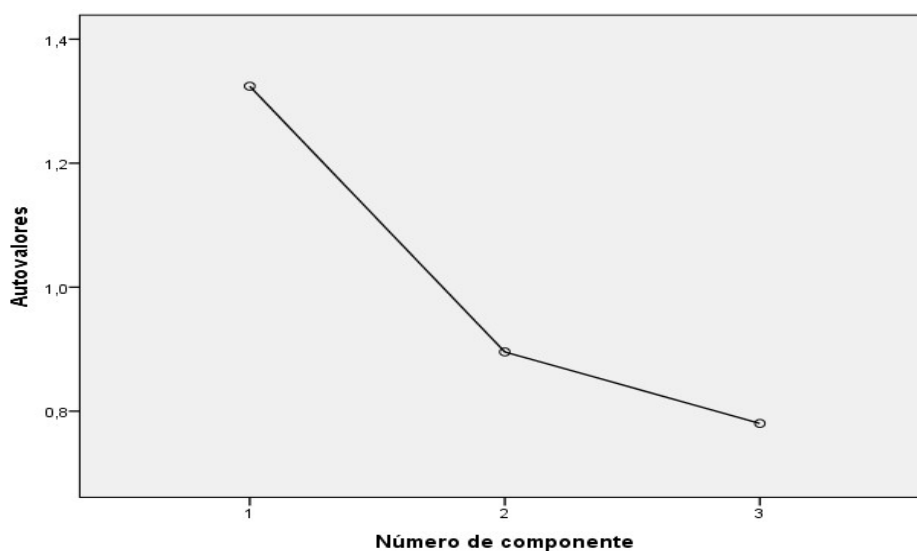
Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

En la tabla número 107, varianza total, se procede a discriminar los ítems, así:

- El criterio asumido son los valores mayores a 1, con el propósito de una mejor segmentación y reducción del modelo.
- De los tres componentes, el primer factor explica el 52%, de la variabilidad total. La distribución fue así: el componente 1, con el 44,14%; el componente 2, con el 29,85%; y, el componente 3, con el 26%.

Figura 39.

Gráfico de sedimentación.



Fuente: Elaboración propia.

En la figura número 39, gráfica de sedimentación, muestra un (1) factor, y explica la mayor parte de la variabilidad total en los datos (dada por los valores de restricción mayor a 1. Los factores restantes explican una proporción muy pequeña de la variabilidad y probablemente no son importantes.

Tabla 108.

Matriz de componentes

	Componente
	1

I4. Tiene interés en conocer las opiniones e inquietudes de los funcionarios.	,731
I6. Incentiva a...prestar servicios gratuitos a grupos o comunidades de escasos recursos.	,634
I5. Promueve la participación...en organizaciones sociales y/o comunitarias.	,622

Fuente: Elaboración propia.

Método de extracción: Análisis de componentes principales.
1 componentes extraído.

En la tabla 108, matriz de componentes, para facilitar el análisis, se delimitan los componentes con saturaciones mayores a 0.5; lo anterior, facilita la interpretación y se denomina cargas altas, ellas son:

- I4 Tiene interés en conocer las opiniones e inquietudes de los funcionarios y se representa como $I4 = 0.73 \cdot I4$; I6, Incentiva a...prestar servicios gratuitos a grupos o comunidades de escasos recursos, y se representa como: $I6 = 0.63 \cdot I6$; e I5 Promueve la participación...en organizaciones sociales y/o comunitarias, se representa como: $I5 = 0.62 \cdot I5$
- En conclusión, la variable de mayor relevancia con un factor es I4, la cual representa mayor saturación

9.4.2.3. Impacto docentes -mejor ciudadano-

Tabla 109.

KMO y prueba de Bartlett

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		,653
	Chi-cuadrado aproximado	55,693
Prueba de esfericidad de Bartlett	gl	3
	Sig.	,000

Fuete: Elaboración propia.

En la tabla número 109, se observa la prueba de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO). Esta prueba determina la existencia o presencia de correlaciones entre las variables y es posible establecer

factores al estar por encima de 0.5; por otra parte, la prueba de esfericidad de Bartlett, busca que las correlaciones en su significancia sean grandes (0.05), para que haya un indicio de aplicar el análisis factorial. Los resultados alcanzados fueron:

1. KMO, de 0,558; que dentro de la literatura se ubica entre > 0.60 y ≤ 0.70 nivel MEDIOCRE. Aceptable ajuste.
2. Chi- 55,70 y gl 3; indica un valor bueno en el chi- para determinar una relación de variables, con 3 grados de libertad.
3. Prueba Bartlett ,000; lo que significa que existen excelentes correlaciones entre algunas variables y es válido utilizar análisis factorial.

Tabla 110.

Datos de comunalidad

	Inicial	Extracción
I7. Desarrolla actividades de integración entre sus profesores, funcionarios y estudiantes.	1,000	,792
I8. Da importancia al desarrollo de las habilidades sociales... escucha, comunicación efectiva, empatía etc.	1,000	,791
I9. Tiene un sistema para ayudar a resolver los problemas de sus miembros de escasos recursos.	1,000	,550

Fuente: Elaboración propia.

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

En la tabla número 110, denominada comunalidades, representa la varianza explicada por los factores comunes y está dada por los valores entre 0 y 1. Donde 0, es el peor resultado y no explica de la variabilidad de las variables y 1, indica que la variable queda totalmente explicada por los factores comunes. Para efectos de las variables Impacto docentes mejor ciudadano, se observa las tres variables, donde: I7, (Desarrolla actividades de integración entre sus profesores, funcionarios y estudiantes); I8 (Da importancia al desarrollo de las habilidades sociales... escucha, comunicación efectiva, empatía); y, I9 (Tiene un sistema

para ayudar a resolver los problemas de sus miembros de escasos recursos), son las que explican con mayor proporción la varianza.

Adicional, se observa las siguientes características:

- 3 variables en total, extraídos por las varianzas.
- 2 variables con buena puntuación.
- Las tres variables en promedio de 0.65; relativamente aceptables.
- Desarrolla actividades de integración entre sus profesores, funcionarios y estudiantes (I7), explica el 79% del factor; Da importancia al desarrollo de las habilidades sociales... escucha, comunicación efectiva, empatía (I8), el 79%; y Tiene un sistema para ayudar a resolver los problemas de sus miembros de escasos recursos (I9), explica el 55% del factor.

Tabla 111.

Varianza total

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción		
	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado
1	2,133	71,108	71,108	2,133	71,108	71,108
2	,606	20,216	91,324			
3	,260	8,676	100,000			

Fuente: Elaboración propia.

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

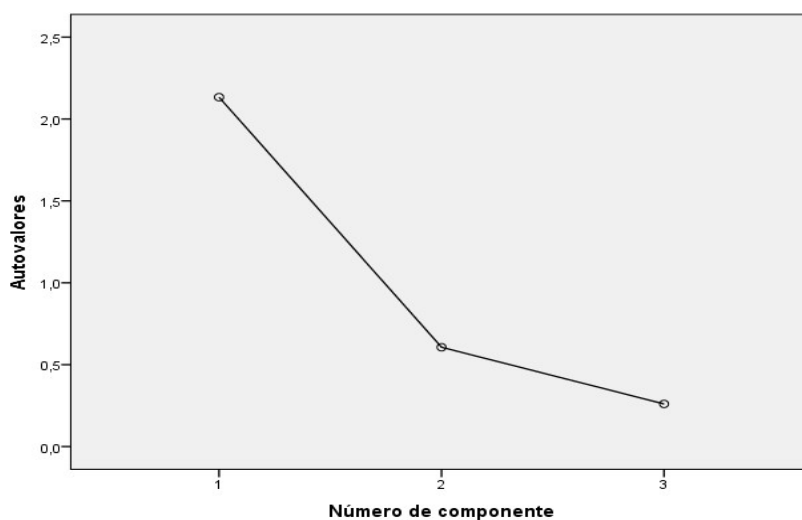
En la tabla número 111, Varianza total, se procede a discriminar los ítems, así:

- El criterio asumido son los valores mayores a 1, con el propósito de una mejor segmentación y reducción del modelo.
- De los tres componentes, el primer factor explica el 58% de la variabilidad total.

- La distribución fue así: el componente 1, con el 71,10%; el componente 2, con el 20,21%; y el componente 3, con el 8,67%.

Figura 40.

Gráfico de sedimentación.



Fuente: Elaboración propia.

En la figura número 40, gráfica de sedimentación, muestra un (1) factor que explica la mayor parte de la variabilidad total en los datos (dada por los valores de restricción mayor a 1. Los factores restantes explican una proporción muy pequeña de la variabilidad y probablemente no son importantes

Tabla 112.

Matriz de componentes

	Componente
	1
I7. Desarrolla actividades de integración entre sus profesores, funcionarios y estudiantes.	,890

I8. Da importancia al desarrollo de las habilidades sociales... escucha, comunicación efectiva, empatía etc.	,889
I9 Tiene un sistema para ayudar a resolver los problemas de sus miembros de escasos recursos.	,742

Fuente: Elaboración propia.

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

a. 1 componente extraído.

En la tabla 112, matriz de componentes, para facilitar el análisis, se delimitaron los componentes con saturaciones mayores a 0.5; lo anterior, facilita la interpretación y se denomina cargas altas; ellas son:

- I7 Desarrolla actividades de integración entre sus profesores, funcionarios y estudiantes, y se representa como: $I7 = 0.89 \cdot I7$ I8. Da importancia al desarrollo de las habilidades sociales... escucha, comunicación efectiva, empatía etc., y se representa como: $I8 = 0.88 \cdot I8$; e I9 Tiene un sistema para ayudar a resolver los problemas de sus miembros de escasos recursos, y se representa como: $0.74 \cdot I9$.

9.4.2.4. Impacto docentes -responsabilidad-

Tabla 113.

KMO y prueba de Bartlett

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		,662
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	57,691
	Gl	10
	Sig.	,000

Fuete: Elaboración propia.

En la tabla número 113, se observa la prueba de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO). Esta es la prueba que determina la existencia o presencia de correlaciones entre las variables y es posible establecer factores al estar por encima de 0.5; por otra parte, la prueba de esfericidad

de Bartlett, busca que las correlaciones en su significancia sean grandes (0.05), para que haya un indicio de aplicar el análisis factorial. Los resultados generados fueron:

1. KMO, de 0,662; que dentro de la literatura se ubica entre > 0.60 y ≤ 0.70 nivel MEDIOCRE. Aceptable ajuste.
2. Chi- 57,70 y gl 10; indica un valor bueno en el chi- para determinar una relación de variables, con 3 grados de libertad.
3. Prueba Bartlett ,000; lo que significa que existen excelentes correlaciones entre algunas variables y es válido utilizar análisis factorial.

Tabla 114.

Datos de comunalidad

	Inicial	Extracción
I10. Tiene una política de ascenso clara, transparente y justa.	1,000	,678
I11. Realiza foros y paneles para...a problemas de interés nacional.	1,000	,835
I12. Cuenta con criterios éticos...para orientar las conductas de sus miembros.	1,000	,649
I13. Cumple los compromisos contraídos con sus funcionarios.	1,000	,592
I14. Promueve el vínculo de las actividades universitarias con la comunidad local.	1,000	,703

Fuente: Elaboración propia.

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

En la tabla número 114, denominada comunalidad, representa la varianza explicada por los factores comunes y está dada por los valores entre 0 y 1. Donde 0, es el peor resultado y no explica la variabilidad de las variables y 1, indica que la variable queda totalmente explicada por los factores comunes. Para efectos de las variables Impacto docentes responsabilidad social, se observan cinco variables, donde: I11. Realiza foros y paneles para...a problemas de interés nacional; I14. Promueve el vínculo de las actividades universitarias con la comunidad local; I10. Tiene una política de ascenso clara, transparente y justa; I12. Cuenta con criterios éticos...para orientar la conducta de sus miembros; I13. Cumple los

compromisos contraídos con sus funcionarios, son las que explican con mayor proporción la varianza.

Adicional, se precisan las siguientes características:

- 5 variables en total, extraídos por las varianzas.
- 2 variables con buena puntuación.
- I11. Realiza foros y paneles para...a problemas de interés nacional, explica el 83% del factor; I14. Promueve el vínculo de las actividades universitarias con la comunidad local, explica el 70%; I10. Tiene una política de ascenso clara, transparente y justa, explica el 67%; I12. Cuenta con criterios éticos...para orientar las conductas de sus miembros, explica el 64%; e I13. Cumple los compromisos contraídos con sus funcionarios, explica el 59%.

Tabla 115.

Varianza total

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción			Suma de las saturaciones al cuadrado de la rotación		
	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado
	1	2,389	47,779	47,779	2,389	47,779	47,779	1,741	34,820
2	1,067	21,336	69,116	1,067	21,336	69,116	1,715	34,295	69,116
3	,611	12,224	81,340						
4	,580	11,593	92,933						
5	,353	7,067	100,000						

Fuente: Elaboración propia.

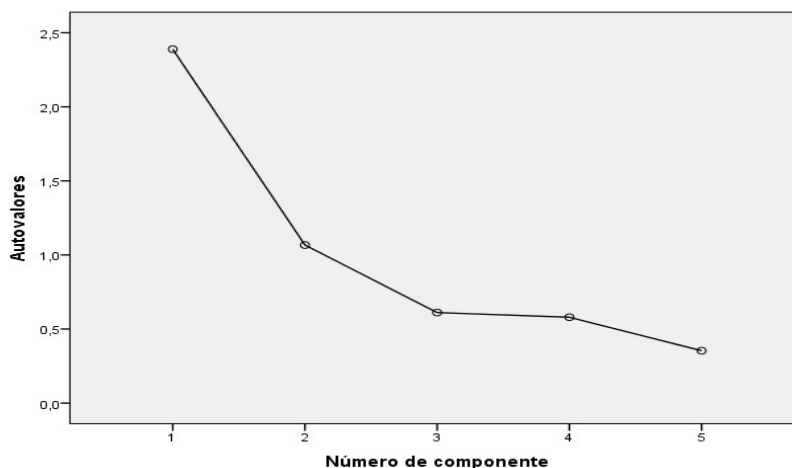
Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

En la tabla número 115, varianza total, se procede a discriminar los ítems, así:

- El criterio asumido son los valores mayores a 1, con el propósito de una mejor segmentación y reducción del modelo.
- De los cinco componentes, el primer componente, explica el 47% de la variabilidad; el segundo componente, con el 21%: excelente resultado.
- La distribución fue así: el componente 1, con el 71,10%; el componente 2, con el 20,21%; el componente 3, con el 8,67%, el componente 4, con el 11,59%; y, el componente 5, con 7%.

Figura 41.

Gráfico de sedimentación.



Fuente: Elaboración propia.

En la figura número 41, la gráfica de sedimentación muestra dos (2) factor y explica la mayor parte de la variabilidad total en los datos (dada por los valores de restricción mayor a 1. Los factores restantes explican una proporción muy pequeña de la variabilidad y probablemente no son importantes.

Tabla 116.

Matriz de componentes

Componente

	1	2
I13. Cumple los compromisos contraídos con sus funcionarios.	,768	
I10. Tiene una política de ascenso clara, transparente y justa.	,745	-,350
I14. Promueve el vínculo de las actividades universitarias con la comunidad local.	,694	,470
I12. Cuenta con criterios éticos...para orientar las conductas de sus miembros.	,609	,527
I11. Realiza foros y paneles para...a problemas de interés nacional.	,625	-,666

Fuente: Elaboración propia.

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

a. 2 componentes extraídos.

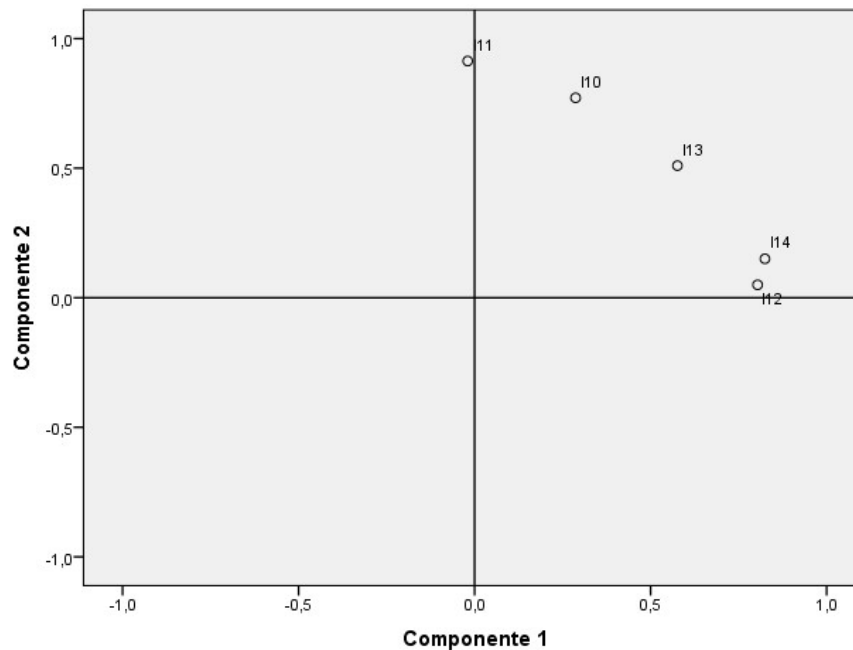
En la tabla 116, matriz de componentes, para facilitar el análisis, delimitaremos los componentes con saturaciones mayores a 0.5; lo anterior, facilita la interpretación y se denomina cargas altas.

Adicional, se observan dos factores donde el primer factor, explica el 47% de las saturaciones y el segundo factor, explica el 21%. Todas las variables tienen saturaciones en los dos factores, excepto I13; las mejores saturaciones son: $I11 = 0.625 * F1 - 0.66 * F2$; $I10 = 0.745 * F1 - 0.35 * F2$.

Seguidamente, las variables I14 e I12, presentan saturaciones un poco más bajas.

Figura 42.

Gráfico de componentes rotados.



Fuente: Elaboración propia.

En la figura 42, gráfico de componentes rotados, observamos valores en la parte superior, como: I13 Cumple los compromisos contraídos con sus funcionarios e I14 Promueve el vínculo de las actividades universitarias con la comunidad local, con una excelente correlación y son los más representativos en los dos factores; y los siguientes factores con buena significancia: I10 Tiene una política de ascenso clara, transparente y justa y I11 Realiza foros y paneles para...a problemas de interés nacional; para el caso de I12 Cuenta con criterios éticos...para orientar las conductas de sus miembros, tiene representación en 1 factor, lo cual significa un alto grado de saturación.

9.4.3. Estudiantes

9.4.3.1. Impacto estudiantes -espacios de discusión-

Tabla 117.

KMO y prueba de Bartlett

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		,633
	Chi-cuadrado aproximado	110,521
Prueba de esfericidad de Bartlett	gl	3
	Sig.	,000

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla número 117, se observa la prueba de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO). Esta prueba determina la existencia o presencia de correlaciones entre las variables y es posible establecer factores al estar por encima de 0.5; por otra parte, la prueba de esfericidad de Bartlett busca que las correlaciones en su significancia sean grandes (0.05), para que haya un indicio de aplicar el análisis factorial. Los resultados corresponden a:

1. KMO, de 0,633; que dentro de la literatura se ubica entre > 0.60 y ≤ 0.70 nivel MEDIOCRE. Aceptable ajuste.
2. Chi- 110,52 y gl 3; indica un valor bueno en el chi- para determinar una relación de variables, con 3 grados de libertad.
3. Prueba Bartlett ,000; lo que significa que existen perfectas correlaciones entre algunas variables y es válido utilizar análisis factorial.

Tabla 118.

Datos de comunalidad

	Inicial	Extracción
11. La universidad invierte para mantener buenas condiciones de trabajo.	1,000	,640
12. Exige...respeto a las personas con las que se tienen que relacionar.	1,000	,610
13. Invierte en la capacitación y desarrollo...	1,000	,485

Fuente: Elaboración propia.

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

En la tabla número 118, denominada comunalidades, representa la varianza explicada por los factores comunes y está dada por los valores entre 0 y 1. Donde 0, es el peor resultado y no explica de la variabilidad de las variables y 1, indica que la variable queda totalmente explicada por los factores comunes. Para efectos de las variables Impacto estudiantes espacios de discusión, se observa las tres variables, donde: I1 (La universidad invierte para mantener buenas condiciones de trabajo); I2 (Exige...respeto a las personas con las que se tienen que relacionar); I3 (Invierte en la capacitación y desarrollo...), son las que explican con mayor proporción la varianza.

Adicional, se observan las siguientes características:

- 3 variables en total, extraídos por las varianzas.
- 2 variables con buena puntuación.

I1, La universidad invierte para mantener buenas condiciones de trabajo, explica el 64%; I2, Exige...respeto a las personas con las que se tienen que relacionar, explica el 61%; e I3, Invierte en la capacitación y desarrollo..., explica el 48.5%.

Tabla 119.

Varianza total

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción		
	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado
1	1,735	57,839	57,839	1,735	57,839	57,839
2	,717	23,914	81,752			
3	,547	18,248	100,000			

Fuete: Elaboración propia.

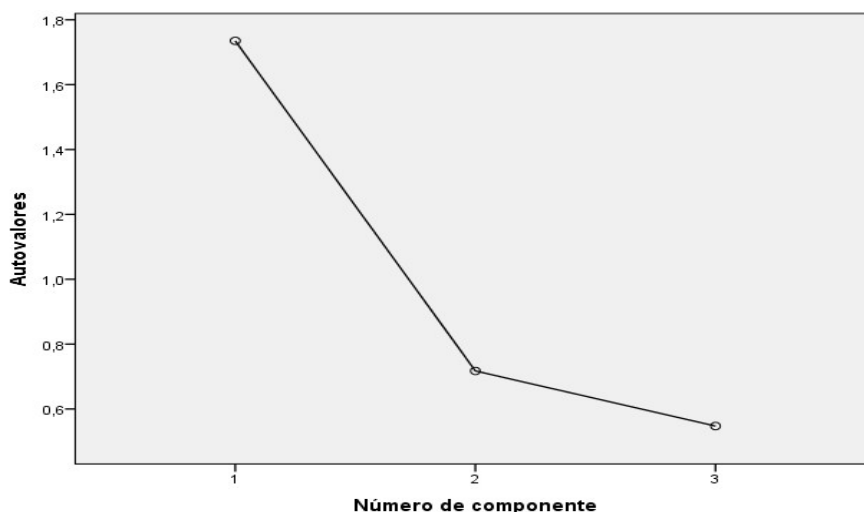
Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

En la tabla número 119, varianza total, se procede a discriminar los ítems, así:

- El criterio asumido son los valores mayores a 1, con el propósito de una mejor segmentación y reducción del modelo.
- De los tres componentes, el primer factor explica el 58%, de la variabilidad total.
- La distribución fue así: el componente 1, con el 57,84%; el componente 2, con el 23,91%; y, el componente 3, con el 18,24%.

Figura 43.

Gráfico de sedimentación.



Fuente: Elaboración propia.

En la figura número 43, gráfica de sedimentación, muestra un (1) factor que explica la mayor parte de la variabilidad total en los datos (dada por los valores de restricción mayor a 1. Los factores restantes explican una proporción muy pequeña de la variabilidad y probablemente no son importantes.

Tabla 120.

Matriz de componentes

Componente

	1
I1. La universidad invierte para mantener buenas condiciones de trabajo.	,800
I2. Exige...respeto a las personas con las que se tienen que relacionar.	,781
I3. Invierte en la capacitación y desarrollo...	,696

Fuente: Elaboración propia.

Método de extracción: Análisis de componentes principales.
1 componentes extraídos.

En la tabla 120, matriz de componentes, para facilitar el análisis, se delimitan los componentes con saturaciones mayores a 0.5; lo anterior, facilita la interpretación y se denomina cargas altas, ellas son:

- I1, La universidad invierte para mantener buenas condiciones de trabajo, y se representa como: $I1 = 0.80 * I1$; I2, Exige...respeto a las personas con las que se tienen que relacionar, y se representa como: $I2 = 0.61 * I2$; e I3, Invierte en la capacitación y desarrollo... y se representa como $I3 = 0.69 * I3$.
- En conclusión, la variable de mayor relevancia con un factor es I1, la cual representa mayor saturación.

9.4.3.2. Impacto estudiantes -sentido de pertenencia-

Tabla 121.

KMO y prueba de Bartlett

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		,601
	Chi-cuadrado aproximado	77,635
Prueba de esfericidad de Bartlett	gl	3
	Sig.	,000

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla número 121, se observa la prueba de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO); esta es la prueba que determina la existencia o presencia de correlaciones entre las variables y es

posible establecer factores al estar por encima de 0.5; por otra parte, la prueba de esfericidad de Bartlett busca que las correlaciones en su significancia sean grandes (0.05), para que haya un indicio de aplicar el análisis factorial. Los resultados fueron:

1. KMO, de 0,60; que dentro de la literatura se ubica entre > 0.60 y ≤ 0.70 nivel MEDIOCRE. Aceptable ajuste.
2. Chi- 77,635 y gl 3; indica un valor bueno en el chi- para determinar una relación de variables, con 3 grados de libertad.
3. Prueba Bartlett ,000; lo que significa que existen correlaciones entre algunas variables y es válido utilizar análisis factorial.

Tabla 122.

Datos comunalidad

	Inicial	Extracción
I4. Tiene interés en conocer las opiniones e inquietudes de los funcionarios.	1,000	,599
I5. Promueve la participación...en organizaciones sociales y/o comunitarias.	1,000	,377
I6. Incentiva a...prestar servicios gratuitos a grupos o comunidades de escasos recursos.	1,000	,622

Fuente: Elaboración propia.

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

En la tabla número 122, denominada comunidades, representa la varianza explicada por los factores comunes y está dada por los valores entre 0 y 1. Donde 0, es el peor resultado y no explica la variabilidad de las variables y 1, indica que la variable queda totalmente explicada por los factores comunes. Para efectos de las variables Impacto estudiantes sentido de pertenencia, se observan las tres variables, donde: I6 (Incentiva a...prestar servicios gratuitos a grupos o comunidades de escasos recursos); I4 (Tiene interés en conocer las opiniones e inquietudes de los funcionarios); e I5, (Promueve la participación...en organizaciones sociales y/o comunitarias), son las que explican con mayor proporción la varianza.

Adicional, se observa, las siguientes características:

- 3 variables en total, extraídos por las varianzas.
- 1 variable con buena puntuación.
- I6, Incentiva a...prestar servicios gratuitos a grupos o comunidades de escasos recursos, explica el 62%, del primer factor; I4, Tiene interés en conocer las opiniones e inquietudes de los funcionarios, explica el 59%; e I5, Promueve la participación...en organizaciones sociales y/o comunitarias, explica el 37%, son las que explican con mayor proporción la varianza.

Tabla 123.

Varianza total

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción		
	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado
1	1,598	53,267	53,267	1,598	53,267	53,267
2	,817	27,225	80,492			
3	,585	19,508	100,000			

Fuente: Elaboración propia.

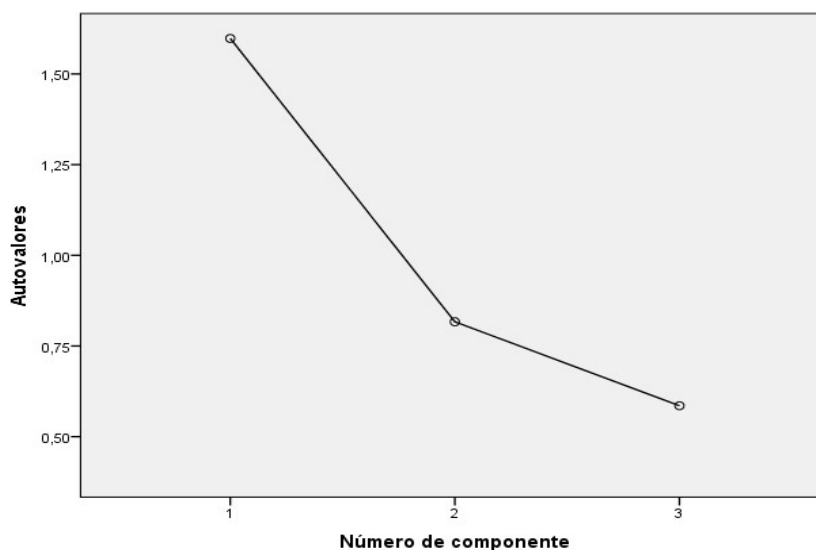
Método de extracción: Análisis de componentes principales.

En la tabla número 123, varianza total, se procede a discriminar los ítems, así:

- El criterio asumido son los valores mayores a 1, con el propósito de una mejor segmentación y reducción del modelo.
- La distribución fue así: el componente 1, con el 53,25%; el componente 2, con el 27,22%; y, el componente 3, con el 19,50%.

Figura 44.

Gráfico de sedimentación.



Fuente: Elaboración propia.

En la figura número 44, gráfica de sedimentación, muestra un (1) factor explica la mayor parte de la variabilidad total en los datos (dada por los valores de restricción mayor a 1. Los factores restantes explican una proporción muy pequeña de la variabilidad y probablemente no son importantes.

Tabla 124.

Matriz de componentes

	Componente
	1
I6. Incentiva a...prestar servicios gratuitos a grupos o comunidades de escasos recursos.	,789
I4. Tiene interés en conocer las opiniones e inquietudes de los funcionarios.	,774
I5. Promueve la participación...en organizaciones sociales y/o comunitarias.	,614

Fuente: elaboración propia.

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

a. 1 componente extraído.

En la tabla 124, para facilitar el análisis, delimitaremos los componentes con saturaciones mayores a 0.5; lo anterior, facilita la interpretación y se denomina cargas altas, ellas son:

- I6, Incentiva a...prestar servicios gratuitos a grupos o comunidades de escasos recursos, y se representa como: $I6 = 0.78 * I6$; I4, Tiene interés en conocer las opiniones e inquietudes de los funcionarios, y se representa como: $I4 = 0.77 * I4$; e, I5 Promueve la participación...en organizaciones sociales y/o comunitarias, y se representa como: $I5 = 0.61 * I5$.
- En conclusión, la variable de mayor relevancia con un factor es I6, la cual representa mayor saturación

9.4.3.3. Impacto estudiantes -mejor ciudadano-

Tabla 125.

KMO y prueba de Bartlett

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		,603
	Chi-cuadrado aproximado	60,576
Prueba de esfericidad de Bartlett	gl	3
	Sig.	,000

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla número 125, se observa la prueba de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO). Esta prueba determina la existencia o presencia de correlaciones entre las variables y es posible establecer factores al estar por encima de 0.5; por otra parte, la prueba de esfericidad de Bartlett busca que las correlaciones en su significancia sean grandes (0.05), para que haya un indicio de aplicar el análisis factorial. Los resultados logrados fueron:

1. KMO, de 0,60; que dentro de la literatura se ubica entre > 0.60 y ≤ 0.70 nivel MEDIOCRE. Buen ajuste.
2. Chi- 60,57 y gl 3; indica un valor bueno en el chi- para determinar una relación de variables, con 3 grados de libertad.

3. Prueba Bartlett,000; lo que significa que existen excelentes correlaciones entre algunas variables y es válido utilizar análisis factorial.

Tabla 126.

Datos comunalidad

	Inicial	Extracción
I7. Desarrolla actividades de integración entre sus profesores, funcionarios y estudiantes.	1,000	,417
I8. Da importancia al desarrollo de las habilidades sociales... escucha, comunicación efectiva, empatía etc.	1,000	,557
I9. Tiene un sistema para ayudar a resolver los problemas de sus miembros de escasos recursos.	1,000	,570

Fuente: Elaboración propia.

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

En la tabla número 126, denominada comunidades, representa la varianza explicada por los factores comunes y está dada por los valores entre 0 y 1. Donde 0, es el peor resultado y no explica la variabilidad de las variables y 1, indica que la variable queda totalmente explicada por los factores comunes. Para efectos de las variables Impacto estudiantes mejor ciudadano, se observa las tres variables, donde: I9. (Tiene un sistema para ayudar a resolver los problemas de sus miembros de escasos recursos); I8, (Da importancia al desarrollo de las habilidades sociales... escucha, comunicación efectiva, empatía) I7, (Desarrolla actividades de integración entre sus profesores, funcionarios y estudiantes), y son las que explican con mayor proporción la varianza.

Adicional, se observan las siguientes características:

- 3 variables en total, extraídos por las varianzas.
- Las tres variables con baja puntuación.

- Tiene un sistema para ayudar a resolver los problemas de sus miembros de escasos recursos (I9), explica el 57% del primer factor; Da importancia al desarrollo de las habilidades sociales... escucha, comunicación efectiva, empatía (I8), el 55%; Desarrolla actividades de integración entre sus profesores, funcionarios y estudiantes (I7), explica el 79%, del factor.

Tabla 127.

Varianzas totales

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción		
	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado
1	1,544	51,474	51,474	1,544	51,474	51,474
2	,799	26,625	78,099			
3	,657	21,901	100,000			

Fuente: Elaboración propia.

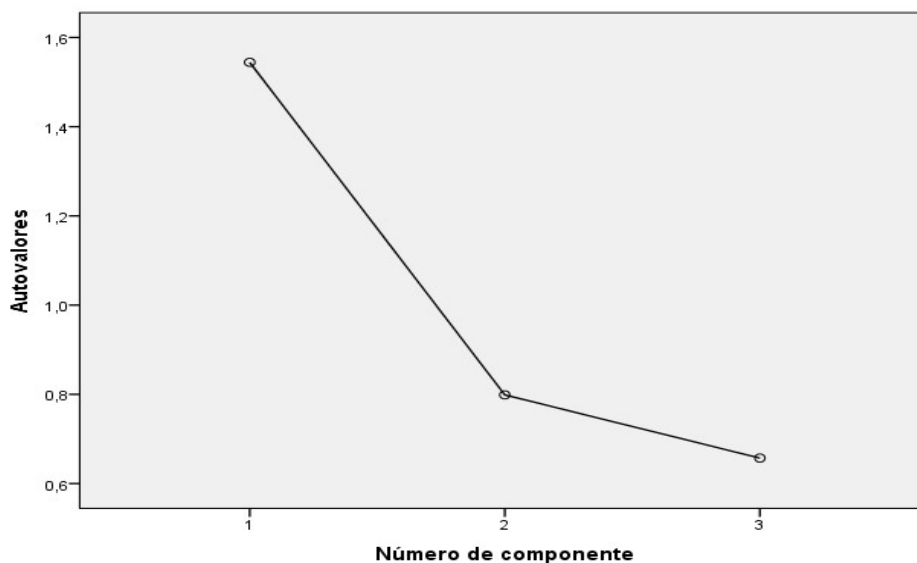
Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

En la tabla número 127, varianza total, se procede a discriminar los ítems, así:

- El criterio asumido son los valores mayores a 1, con el propósito de una mejor segmentación y reducción del modelo.
- De los tres componentes, el primer factor explica el 58%, de la variabilidad total.
- La distribución fue así: el componente 1, con el 51,47%; el componente 2, con el 26,62%; y, el componente 3, con el 21,90%.

Figura 45.

Gráfico de sedimentación.



Fuente: Elaboración propia.

En la figura número 45, gráfica de sedimentación, muestra un (1) factor que explica la mayor parte de la variabilidad total en los datos (dada por los valores de restricción mayor a 1. Los factores restantes explican una proporción muy pequeña de la variabilidad y probablemente no son importantes.

Tabla 128.

Matriz de componentes

	Componente
	1
19. Tiene un sistema para ayudar a resolver los problemas de sus miembros de escasos recursos.	,755
18. Da importancia al desarrollo de las habilidades sociales... escucha, comunicación efectiva, empatía etc.	,746
17. Desarrolla actividades de integración entre sus profesores, funcionarios y estudiantes.	,646

Fuente: Elaboración propia

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

a. 1 componentes extraídos.

En la tabla 128, para facilitar el análisis, se delimitan los componentes con saturaciones mayores a 0.5; lo anterior, facilita la interpretación y se denomina cargas altas; ellas son: I9 Tiene un sistema para ayudar a resolver los problemas de sus miembros de escasos recursos, y se representa como: $I9 = 0.75 * I9$; I8 Da importancia al desarrollo de las habilidades sociales... escucha, comunicación efectiva, empatía etc. y se representa como: $I8 = 0.74 * I8$; e I7 Desarrolla actividades de integración entre sus profesores, funcionarios y estudiantes, y se representa como: $I7 = 0.64 * I7$.

9.4.3.4. Impacto estudiantes -responsabilidad-

Tabla 129.

KMO y prueba de Bartlett

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		,744
	Chi-cuadrado aproximado	188,437
Prueba de esfericidad de Bartlett	Gl	10
	Sig.	,000

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla número 129, se observa la prueba de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO). Esta prueba determina la existencia o presencia de correlaciones entre las variables y es posible establecer factores al estar por encima de 0.5; por otra parte, la prueba de esfericidad de Bartlett busca que las correlaciones en su significancia sean grandes (0.05), para que haya un indicio de aplicar el análisis factorial. Los resultados fueron los siguientes:

1. KMO, de 0,74; que dentro de la literatura se ubica entre >0.70 y ≤ 0.80 nivel MEDIANO. Buen ajuste.
2. Chi- 188,43 y gl 10; indica un valor bueno en el chi- para determinar una relación de variables, con 3 grados de libertad.

3. Prueba Bartlett ,000; lo que significa que existen correlaciones entre algunas variables y es válido utilizar análisis factorial.

Tabla 130.

Datos comunalidades

	Inicial	Extracción
I10. Tiene una política de ascenso clara, transparente y justa.	1,000	,431
I11 Realiza foros y paneles para...a problemas de interés nacional.	1,000	,556
I12 Cuenta con criterios éticos...para orientar las conductas de sus miembros.	1,000	,517
I13 Cumple los compromisos contraídos con sus funcionarios.	1,000	,267
I14 Promueve el vínculo de las actividades universitarias con la comunidad local.	1,000	,384

Fuente: Elaboración propia.

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

La tabla número 130, denominada comunalidades, representa la varianza explicada por los factores comunes y está dada por los valores entre 0 y 1. Donde 0, es el peor resultado y no explica de la variabilidad de las variables y 1, indica que la variable queda totalmente explicada por los factores comunes. Para efectos de las variable Impacto estudiantes responsabilidad social, se observan cinco variables: I11, Realiza foros y paneles para...a problemas de interés nacional; I12, Cuenta con criterios éticos...para orientar las conductas de sus miembros; I10, Tiene una política de ascenso clara, transparente y justa; I14, Promueve el vínculo de las actividades universitarias con la comunidad local; I13, Cumple los compromisos contraídos con sus funcionarios, son las que explican con mayor proporción la varianza

Adicional, las siguientes características:

- variables en total, extraídos por las varianzas.
- Las cinco variables con media puntuación.
- I11. Realiza foros y paneles para...a problemas de interés nacional, explica el 55% del factor; I12, Cuenta con criterios éticos...para orientar las

conductas de sus miembros, explica el 51%; I10. Tiene una política de ascenso clara, transparente y justa, explica el 43% I14, Promueve el vínculo de las actividades universitarias con la comunidad local, explica el 38%; e I13, Cumple los compromisos contraídos con sus funcionarios, explica el 26%.

Tabla 131.

Varianza total

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción		
	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado
1	2,155	43,091	43,091	2,155	43,091	43,091
2	,897	17,945	61,037			
3	,749	14,973	76,010			
4	,631	12,615	88,625			
5	,569	11,375	100,000			

Fuente: Elaboración propia.

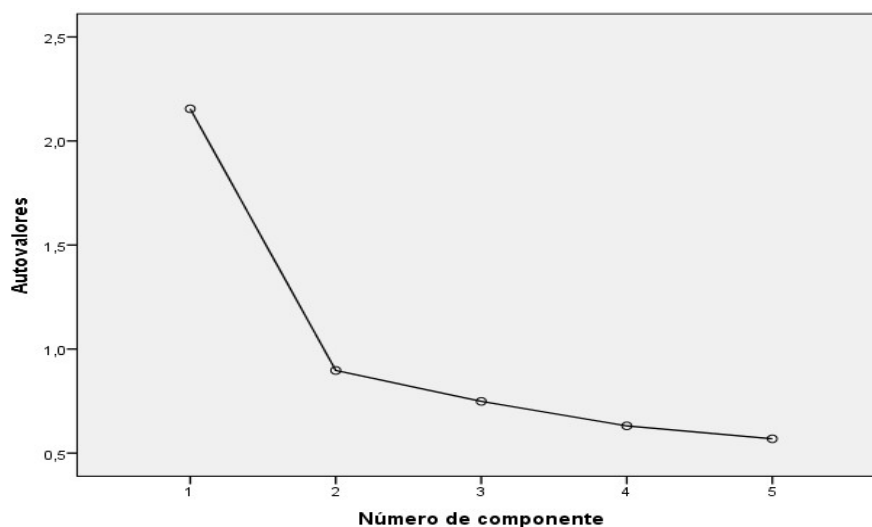
Método de extracción: Análisis de componentes principales.

En la tabla número 131, varianza total, se procede a discriminar los ítems, así:

- El criterio asumido son los valores mayores a 1, con el propósito de una mejor segmentación y reducción del modelo.
- De los cinco componentes, el primer componente, explica el 55% de la variabilidad.
- La distribución fue así: el componente 1, con el 43,01%; el componente 2, con el 17,94%; y, el componente 3, con el 21,90%.

Figura 46.

Gráfico de sedimentación.



Fuente: Elaboración propia.

En la figura número 46, gráfica de sedimentación, muestra un (1) factor que explica la mayor parte de la variabilidad total en los datos (dada por los valores de restricción mayor a 1. Los factores restantes explican una proporción muy pequeña de la variabilidad y probablemente no son importantes.

Tabla 132.

Matriz de componentes

	Componente
	1
I11. Realiza foros y paneles para...a problemas de interés nacional.	,746
I12 Cuenta con criterios éticos...para orientar las conductas de sus miembros.	,719
I10. Tiene una política de ascenso clara, transparente y justa.	,657
I14. Promueve el vínculo de las actividades universitarias con la comunidad local.	,620
I13. Cumple los compromisos contraídos con sus funcionarios.	,516

Fuente: Elaboración propia.

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

a. 1 componentes extraídos.

En la tabla 132, para facilitar el análisis, delimitaremos los componentes con saturaciones mayores a 0.5; lo anterior, facilita la interpretación y se denomina cargas altas; ellas son:

- I11 Realiza foros y paneles para...a problemas de interés nacional y se representa como: $I11 = 0.74 * I11$; I12, Cuenta con criterios éticos...para orientar las conductas de sus miembros, y se representa como: $I12 = 0.71 * I12$; I10 Tiene una política de ascenso clara, transparente y justa, y se representa, como : $I10 = 0.65 * I10$; I14, Promueve el vínculo de las actividades universitarias con la comunidad local y se representa como: $I14 = 0.62 * I14$; y I13, Cumple los compromisos contraídos con sus funcionarios, y se representa como: $I13 = 0.51 * I13$.

9.5. Análisis del impacto de la RSU con el uso de ecuaciones estructurales

9.5.1. Administrativos

9.5.1.1. Modelo general de ecuaciones estructurales para el impacto administrativos

Tabla 133.

Descriptor general impacto administrativo

Descriptor	Dato
Variable endógena	14
Variable exógena	3
Grados de libertad	37
Parámetros estimados	34
Chi- Squart	162.96
Significancia	000
Modelo reducido	29
CMIN/DF < 5	2.295
CFI (0.90-1)	0.728
RMSEA $0,05 \leq RMSEA \leq 0,08$	0.215

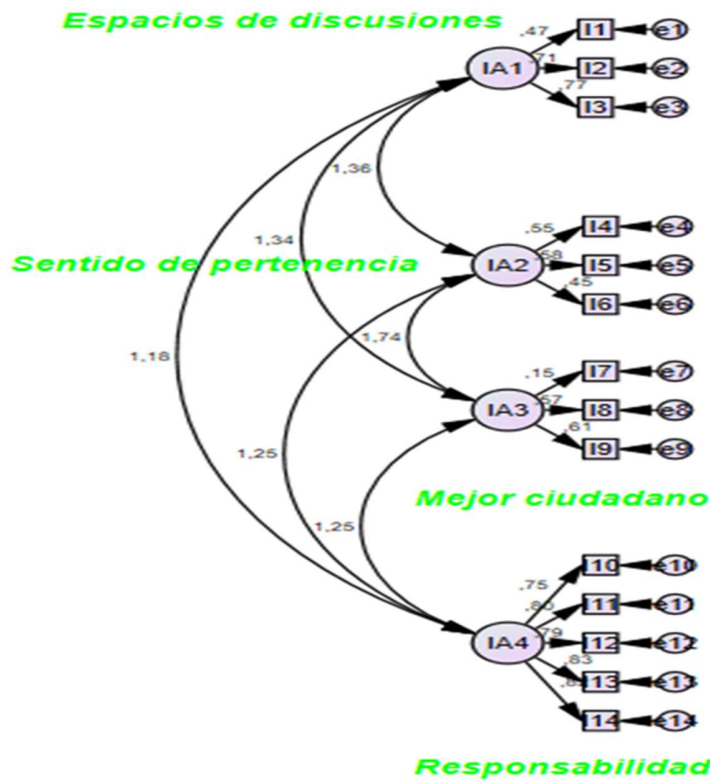
Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 133, se describen los resultados del primer modelo de ecuaciones estructurales, y se puede concluir que:

- Las tres variables exógenas o independientes, son: administrativos, docentes y estudiantes; hay 14 variables endógenas o dependientes, las cuales por ser variables observadas presentan su error y hacen parte del cuestionario de la dimensión fomento.
- CHI-Square, es un buen dato para el modelo preliminar y adicional, con una significancia valida.
- El resultado del modelo reducido, indica que los datos se ajustan y van en un solo sentido.
- El índice de discrepancia CMIN/DF, está por debajo del límite permitido, lo que se concluye unos datos ajustados.
- El ajuste de bondad CFI, se encuentra en un término bueno de aceptación, aparentemente falta una mejor tolerancia entre las variables.
- El ajuste ponderado RMSEA, está por fuera de los parámetros.

Figura 47.

Modelo general de ecuaciones estructurales para el impacto administrativo.



Fuente: Elaboración propia.

El modelo de impacto administrativo muestra una influencia de:

Dimensión Espacios de discusión a Sentido de pertenencia: $\beta = 1.36$ y explica el 36%; Espacios de discusión a mejor ciudadano = $\beta = 1.34$ y explica el 34%; Espacios de discusión a Responsabilidad $\beta = 1.118$ y explica el 18%; Sentido de pertenencia a Mejor ciudadano $\beta = 1.75$ y explica el 74%; Mejor ciudadano a Responsabilidad $\beta = 1.25$ y explica el 25%.

Seguidamente, para la dimensión espacios de discusión, el componente con mayor carga factorial es I3 Invierte en la capacitación y desarrollo..., la cual representa el 0.77, bastante significativa; la dimensión sentido de pertenencia I5 Promueve la participación...en organizaciones sociales y/o comunitarias, representa el 0.58; la dimensión mejor ciudadano I9 Tiene un sistema para ayudar a resolver los problemas de sus miembros de escasos

recursos, representa el 0.61 y por último, responsabilidad I13 Cumple los compromisos contraídos con sus funcionarios, representa el 0.83.

Tabla 134.

Estimadores de las variables y dimensiones

			Estimate
I1	<---	IA1	,470
I2	<---	IA1	,713
I3	<---	IA1	,766
I4	<---	IA2	,546
I5	<---	IA2	,577
I6	<---	IA2	,445
I7	<---	IA3	,549
I8	<---	IA3	,400
I9	<---	IA3	,518
I10	<---	IA4	,449
I11	<---	IA4	,493
I12	<---	IA4	,473
I13	<---	IA4	,307
I14	<---	IA4	,533

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 134, los estimadores de buena validez, son los que estén con un valor de 1 o cercano; y, se puede apreciar en la figura con buena validez: I13 Cumple los compromisos contraídos con sus funcionarios, I14 Promueve el vínculo de las actividades universitarias con la comunidad local, I2 Exige...respeto a las personas con las que se tienen que relacionar e I3 Invierte en la capacitación y desarrollo...; para el caso de I6 Incentiva a...prestar servicios gratuitos a grupos o comunidades de escasos recursos, I1 La universidad invierte para mantener buenas condiciones de trabajo e I4 Tiene interés en conocer las opiniones e inquietudes de los funcionarios, puede dar una sensación de variables sujetas a validación o a ser reducidas para explicar mejor el modelo.

Tabla 135.

Correlación entre dimensiones

				Estimate
IA1	← -- →	IA2		1,363
IA1	← -- →	IA3		1,344
IA1	← -- →	IA4		1,178
IA2	← -- →	IA3		1,740
IA2	← -- →	IA4		1,253
IA3	← -- →	IA4		1,254

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 135, se aprecia que el modelo de actitud presentaba una alta correlación entre las dimensiones propuestas en su momento. Las cinco presentan un valor superior a 1.

Tabla 136.

Descriptor modelo reducido impacto administrativo

Descriptor	Dato
Variable endógena	12
Variable exógena	3
Grados de libertad	48
Parámetros estimados	30
Chi- Squart	140.68
Significancia	000
Modelo reducido	29
CMIN/DF < 5	2.93
CFI (0.90-1)	0.66
RMSEA $0,05 \leq RMSEA \leq 0,08$	0.263

Fuente: Elaboración propia.

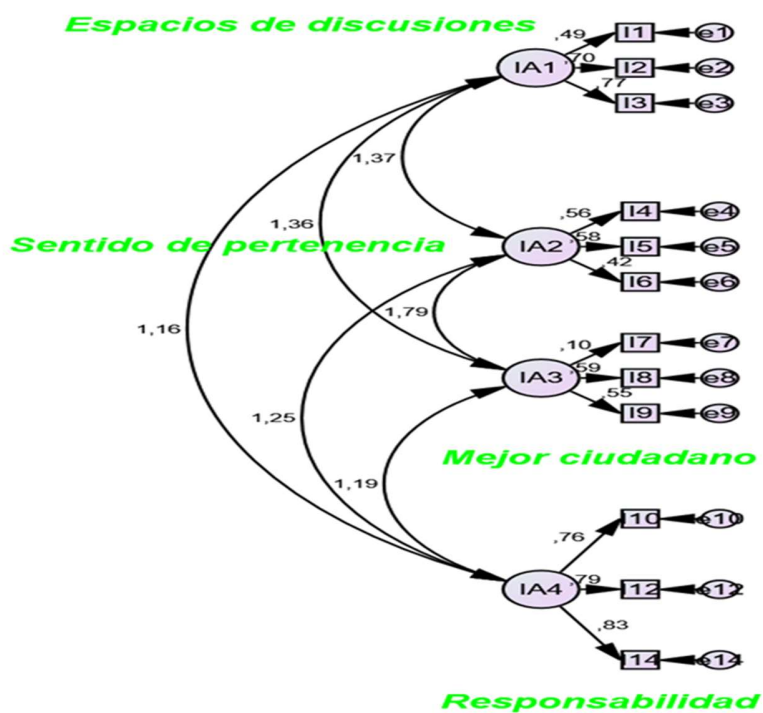
En la tabla 136, en relación con el modelo general y este modelo reducido, y se puede concluir:

- CHI-Squart/reducido, mejora notablemente para el modelo reducido y adicional, con una significancia valida.
- El resultado del modelo reducido, indica que los datos se ajustan y van en un solo sentido.
- El índice de discrepancia CMIN/DF, mejora; pero, está por debajo del límite permitido, lo que concluimos unos datos ajustados.
- El ajuste de bondad CFI, mejora y se encuentra en un término medio de aceptación, aparentemente falta una mejor tolerancia entre las variables.
- El ajuste ponderado RMSEA, mejora; pero, está por fuera de los parámetros.

9.5.1.2. Modelo reducido de ecuaciones estructurales para el impacto administrativos

Figura 48.

Modelo general de ecuaciones estructurales para el impacto administrativo.



Fuente: Elaboración propia.

Tabla 137.

Estimadores de las variables y dimensiones

			Estimate
I1	←--	IA1	1,000
I2	←--	IA1	2,687
I3	←--	IA1	2,953
I4	←--	IA2	1,000
I5	←--	IA2	1,124
I6	←--	IA2	,609
I7	←--	IA3	1,000
I8	←--	IA3	5,955
I9	←--	IA3	4,416
I10	←--	IA4	1,000
I12	←--	IA4	,464

I14	←--	IA4	,775
-----	-----	-----	------

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 137, los estimadores de buena validez, son los que estén con un valor de 1 o cercano; y, se puede apreciar en la tabla con buena validez; I8 Da importancia al desarrollo de las habilidades sociales... escucha, comunicación efectiva, empatía etc., I9 Tiene un sistema para ayudar a resolver los problemas de sus miembros de escasos recursos, I3 Invierte en la capacitación y desarrollo... e I2 Exige...respeto a las personas con las que se tienen que relacionar. Para el caso de I12 Cuenta con criterios éticos...para orientar las conductas de sus miembros, I6 Incentiva a...prestar servicios gratuitos a grupos o comunidades de escasos recursos e I14 Promueve el vínculo de las actividades universitarias con la comunidad local, aunque son bajos, tienen buenos valores dentro de los parámetros de aceptación.

Tabla 138.

Correlación entre dimensiones

				Estimate
IA1	←--→	IA2		1,373
IA1	←--→	IA3		1,357
IA1	←--→	IA4		1,163
IA2	←--→	IA3		1,785
IA2	←--→	IA4		1,247
IA3	←--→	IA4		1,191

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 138, estimadores entre dimensiones, se aprecia que el modelo de actitud presentaba una alta correlación entre las dimensiones propuestas en su momento. Las cinco se presentan con un valor superior a 1.

9.5.2. Docentes

Tabla 139.

Descriptor modelo reducido impacto docente

Descriptor	Dato
Variable endógena	12
Variable exógena	3
Grados de libertad	71
Parámetros estimados	48
Chi- Squart	177,47
Significancia	000
Modelo reducido	54
CMIN/DF < 5	2.50
CFI (0.90-1)	0.66
RMSEA $0,05 \leq RMSEA \leq 0,08$	0.16

Fuente: Elaboración propia.

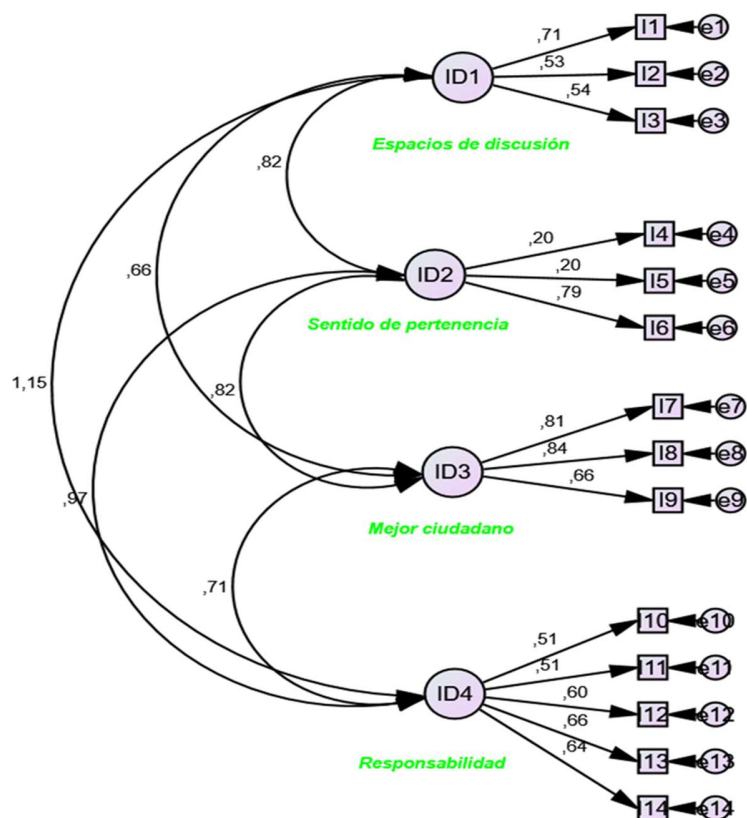
En la tabla 139, en relación con el modelo general y este modelo reducido, y se puede concluir:

- CHI-Squart/general, tiene una significancia valida.
- El resultado del modelo reducido, indica que los datos se ajustan y van en un solo sentido.
- El índice de discrepancia CMIN/DF, mejora; pero, está por debajo del límite permitido, lo que concluye unos datos ajustados.
- El ajuste de bondad CFI, termino aceptable y se encuentra en un término medio de aceptación, aparentemente falta una mejor tolerancia entre las variables.
- El ajuste ponderado RMSEA, mejora; pero, está por fuera de los parámetros.

9.5.2.1. Modelo general de ecuaciones estructurales para el impacto docente

Figura 49.

Modelo general de ecuaciones estructurales para el impacto docente.



Fuente: Elaboración propia.

Tabla 140.

Estimadores de las variables y dimensiones

			Estimate
I1	<---	IA1	,705
I2	<---	IA1	,532
I3	<---	IA1	,537
I4	<---	IA2	,201

I5	<--	IA2	,197
I6	<--	IA2	,786
I7	<--	IA3	,812
I8	<--	IA3	,836
I9	<--	IA3	,655
I10	<--	IA4	,512
I11	<--	IA4	,508
I12	<--	IA4	,604
I13	<--	IA4	,656
I14	<--	IA4	,637

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 140, los estimadores de validez, son los que estén con un valor de 1 o cercano; y, se puede apreciar en la tabla con buena validez: I6 Incentiva a...prestar servicios gratuitos a grupos o comunidades de escasos recursos, I7 Desarrolla actividades de integración entre sus profesores, funcionarios y estudiantes, I8 Da importancia al desarrollo de las habilidades sociales... escucha, comunicación efectiva, empatía etc., e I1 La universidad invierte para mantener buenas condiciones de trabajo; para el caso de I4 Tiene interés en conocer las opiniones e inquietudes de los funcionarios, I10 Tiene una política de ascenso clara, transparente y justa e I5 Promueve la participación...en organizaciones sociales y/o comunitarias, aunque son bajos, tienen buenos valores dentro de los parámetros de aceptación.

Tabla 141.

Correlación entre dimensiones

			Estimate
ID1	<-->	ID2	,817
ID1	<-->	ID3	,660
ID4	<-->	ID1	1,149

ID2	← -- →	ID3	,822
ID4	← -- →	ID2	,967
ID4	← -- →	ID3	,711G

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 141, se aprecia que el modelo de actitud presentaba una alta correlación entre las dimensiones propuestas en su momento. Las cuatro correlaciones presentan unos valores con muy buenos datos entre 0,7 y 1,14.

Tabla 142.

Modelo reducido de ecuaciones estructurales para el impacto docente

Descriptor	Dato
Variable endógena	12
Variable exógena	3
Grados de libertad	48
Parámetros estimados	42
Chi- Squart	100,65
Significancia	000
Modelo reducido	54
CMIN/DF < 5	2.97
CFI (0.90-1)	0.77
RMSEA $0,05 \leq RMSEA \leq 0,08$	0.144

Fuente: Elaboración propia.

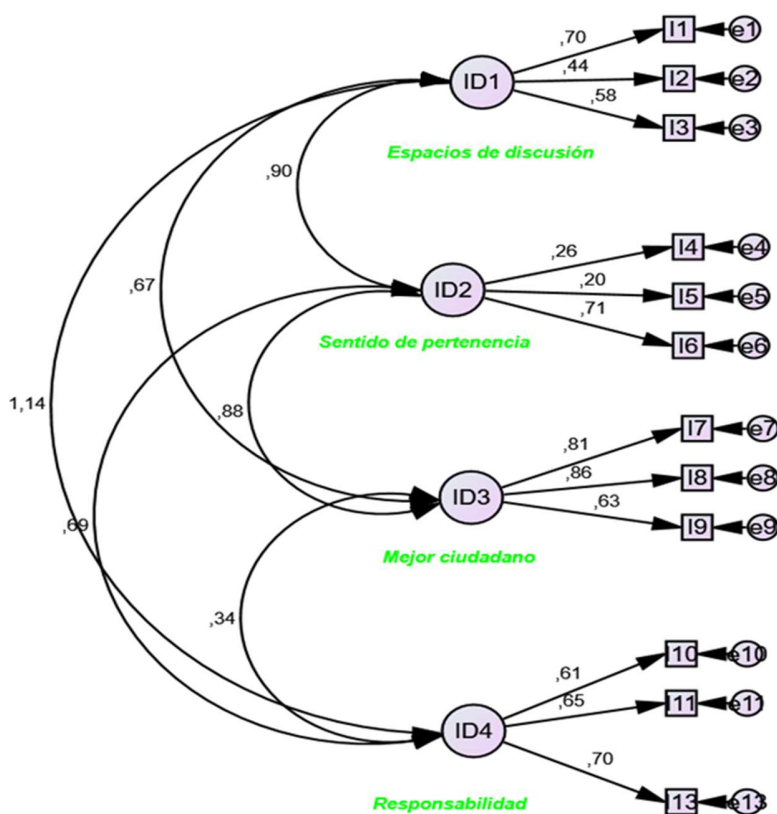
En la tabla 142, en relación con el modelo general y este modelo reducido, y se puede concluir:

- CHI-Squart/reducido, mejora notablemente para el modelo reducido y adicional, con una significancia valida.
- El resultado del modelo reducido, indica que los datos se ajustan y van en un solo sentido.
- El índice de discrepancia CMIN/DF, mejora; pero, está por debajo del límite permitido, lo que concluye unos datos ajustados.

- El ajuste de bondad CFI, mejora y se encuentra en un término medio de aceptación, aparentemente falta una mejor tolerancia entre las variables.
- El ajuste ponderado RMSEA, mejora; pero, está por fuera de los parámetros.

Figura 50.

Modelo reducido de ecuaciones estructurales para el impacto docente.



Fuente: Elaboración propia.

Tabla 143.

Estimadores de las variables y dimensiones

		Estimate
I1	←--	ID1 ,704

I2	<---	ID1	,440
I3	<---	ID1	,582
I4	<---	ID2	,256
I5	<---	ID2	,202
I6	<---	ID2	,710
I7	<---	ID3	,808
I8	<---	ID3	,865
I9	<---	ID3	,626
I10	<---	ID4	,614
I11	<---	ID4	,652
I13	<---	ID4	,695

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 144.

Correlación entre dimensiones

			Estimate
ID1	<-->	ID2	,901
ID1	<-->	ID3	,669
ID4	<-->	ID1	1,143
ID2	<-->	ID3	,882
ID4	<-->	ID2	,689
ID4	<-->	ID3	,344

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 144, estimadores entre dimensiones, se aprecia que el modelo de actitud presentaba una alta correlación entre las dimensiones propuestas en su momento. Las cuatro correlaciones presentan unos valores con muy buenos datos entre 0,7 y 1,14; adicional, la correlación entre ID4 e ID3, presentan una correlación baja.

9.5.3. Estudiantes

Tabla 145.

Descriptor modelo reducido impacto estudiantes

Descriptor	Dato
Variable endógena	14
Variable exógena	3
Grados de libertad	71
Parámetros estimados	34
Chi- Squart	163,52
Significancia	000
Modelo reducido	291
CMIN/DF < 5	2.30
CFI (0.90-1)	0.91
RMSEA $0,05 \leq RMSEA \leq 0,08$	0.66

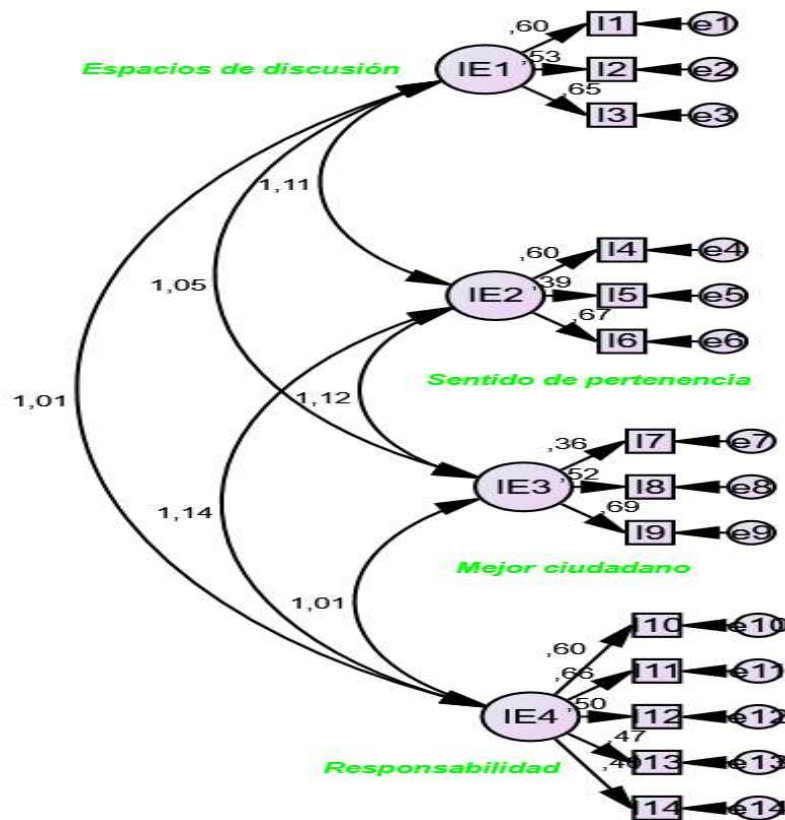
Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 145, describimos los resultados del primer modelo de ecuaciones estructurales, y se puede concluir:

- CHI-Square, es un buen dato para el modelo preliminar y adicional, con una significancia valida.
- El resultado del modelo reducido, indica que los datos se ajustan y van en un solo sentido.
- El índice de discrepancia CMIN/DF, está por debajo del límite permitido, lo que concluye unos datos ajustados.
- El ajuste de bondad CFI, se encuentra en un término bueno de aceptación, aparentemente falta una mejor tolerancia entre las variables.
- El ajuste ponderado RMSEA, está por fuera de los parámetros.

Figura 51.

Modelo general de ecuaciones estructurales para el impacto estudiantes.



Fuente: Elaboración propia.

El modelo de impacto estudiantes muestra una influencia de:

Dimensión Espacios de discusión a Sentido de pertenencia: $\beta= 1.11$ y explica el 1.11%; Espacios de discusión a Mejor ciudadano = $\beta=1.05$ y explica el 1.05%; Espacios de discusión a Responsabilidad $\beta=1.01$ y explica el 1.01%; Sentido de pertenencia a Mejor ciudadano $\beta=1.05$ y explica el 105%; Mejor ciudadano a Responsabilidad $\beta=1.01$ y explica el 101%.

Tabla 146.

Estimadores de las variables y dimensiones

			Estimate
I1	<---	IE1	,600
I2	<---	IE1	,534
I3	<---	IE1	,653

I4	<---	IE2	,602
I5	<---	IE2	,393
I6	<---	IE2	,665
I7	<---	IE3	,357
I8	<---	IE3	,515
I9	<---	IE3	,686
I10	<---	IE4	,605
I11	<---	IE4	,662
I12	<---	IE4	,502
I13	<---	IE4	,475
I14	<---	IE4	,397

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 146, los estimadores de validez, son los que estén con un valor de 1 o cercano; y, se puede apreciar en la tabla con buena validez: I1 La universidad invierte para mantener buenas condiciones de trabajo, I3 Invierte en la capacitación y desarrollo..., I6 Incentiva a...prestar servicios gratuitos a grupos o comunidades de escasos recursos, e I11 Realiza foros y paneles para...a problemas de interés nacional. Para el caso de I14 Promueve el vínculo de las actividades universitarias con la comunidad local, I13 Cumple los compromisos contraídos con sus funcionarios e I7 Desarrolla actividades de integración entre sus profesores, funcionarios y estudiantes, aunque son bajos, tienen buenos valores dentro de los parámetros de aceptación.

Tabla 147.

Correlación entre dimensiones

			Estimate
IE1	<-->	IE2	1,115
IE1	<-->	IE3	1,050
IE1	<-->	IE4	1,007

IE2	← -- →	IE3	1,119
IE2	← -- →	IE4	1,139
IE3	← -- →	IE4	1,008

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 147, se aprecia que el modelo de actitud presentaba una alta correlación entre las dimensiones propuestas en su momento. Las seis correlaciones presentan unos valores con excelentes datos entre 1,0 a 1,13.

Tabla 148.

Modelo reducido de ecuaciones estructurales para el impacto docentes

Descriptor	Dato
Variable endógena	12
Variable exógena	3
Grados de libertad	48
Parámetros estimados	30
Chi- Squart	117,48
Significancia	000
Modelo reducido	291
CMIN/DF < 5	2.44
CFI (0.90-1)	0.93
RMSEA $0,05 \leq RMSEA \leq 0,08$	0.071

Fuente: Elaboración propia.

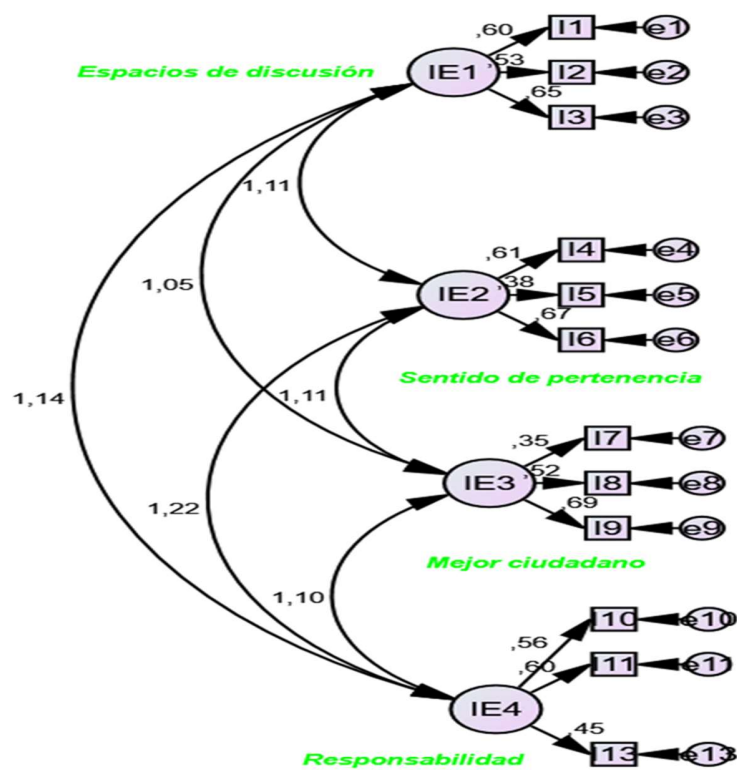
En la tabla 148, en relación con el modelo general y este modelo reducido, se puede concluir:

- CHI-Squart/reducido, mejora notablemente para el modelo reducido y adicional, con una significancia valida.
- El resultado del modelo reducido, indica que los datos se ajustan y van en un solo sentido.

- El índice de discrepancia CMIN/DF, mejora; pero, está por debajo del límite permitido, lo que concluye unos datos ajustados.
- El ajuste de bondad CFI, mejora excelentemente.
- El ajuste ponderado RMSEA, mejora excelentemente.

Figura 52.

Modelo reducido de ecuaciones estructurales para el impacto estudiantes.



Fuente: Elaboración propia.

Tabla 149.

Estimadores de las variables y dimensiones

		Estimate
I1	←--	IE1
		,605

I2	<--	IE1	,534
I3	<--	IE1	,650
I4	<--	IE2	,609
I5	<--	IE2	,383
I6	<--	IE2	,667
I7	<--	IE3	,347
I8	<--	IE3	,518
I9	<--	IE3	,690
I10	<--	IE4	,563
I11	<--	IE4	,603
I13	<--	IE4	,452

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla número 149, los estimadores de validez, son los que estén con un valor de 1 o cercano; y, se puede apreciar en la tabla con buena validez: I6 Incentiva a...prestar servicios gratuitos a grupos o comunidades de escasos recursos, I9 Tiene un sistema para ayudar a resolver los problemas de sus miembros de escasos recursos, I3 Invierte en la capacitación y desarrollo..., e I11 Realiza foros y paneles para...a problemas de interés nacional. Para el caso de I13 Cumple los compromisos contraídos con sus funcionarios, I7 Desarrolla actividades de integración entre sus profesores, funcionarios y estudiantes e I8 Da importancia al desarrollo de las habilidades sociales... escucha, comunicación efectiva, empatía etc., aunque son bajos, tienen buenos valores dentro de los parámetros de aceptación.

Tabla 150.

Correlación entre dimensiones

			Estimate
IE1	<-->	IE2	1,113
IE1	<-->	IE3	1,047
IE1	<-->	IE4	1,143

IE2	← -- →	IE3	1,114
IE2	← -- →	IE4	1,224
IE3	← -- →	IE4	1,102

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 150, se aprecia que el modelo de actitud presentaba una alta correlación entre las dimensiones propuestas en su momento. Las seis correlaciones presentan unos valores con excelentes datos entre 1,0 a 1,13.

CAPITULO 10. DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y PROSPECTIVA

10.1. DISCUSIÓN

Este apartado hace referencia a los objetivos específicos de la investigación, cuyo cumplimiento se destaca en la presentación de cada uno de los mismos. De igual forma, se enseñan las hipótesis que se plantearon precedentemente; en estas, se hace especial atención en contrastar cada presunción con los resultados obtenidos. Tanto los objetivos como las hipótesis están soportados empíricamente con argumentos que evidencian el comportamiento de los resultados hallados en otros contextos investigativos.

Posteriormente, se presenta una discusión conjunta sobre aquellos conceptos disímiles o que tiene en común los profesores, el alumnado y los administrativos acerca de la RSU. Asimismo, se determina el impacto que genera el tema objeto de estudio en estos tres grupos de interés, como también la forma como influyen las prácticas de RSU sobre el clima organizacional. En último lugar, se tiene en cuenta si este aspecto afecta de igual manera a los interesados y las razones por las cuales puede aquejar a un grupo más que a otro.

Objetivo específico 1: Analizar el concepto de RSU emitido por parte de los estudiantes, administrativos y docentes.

En concreto, el concepto que los estudiantes tienen acerca de la RSU, se reduce a las acciones que la universidad proyecta en beneficios de las comunidades menos favorecidas, lo cual hace imperativo que se creen ideales que realmente permitan promover un cambio con relación a la forma como verdaderamente actúa. Este pensamiento allegado por el colectivo estudiantil requiere de un compromiso por parte de todos los colaboradores, y de un trabajo coordinado que consienta la necesidad para la institución de plantear soluciones reales a los problemas sociales que identifica el estudiantado, mediante la formación de profesionales constantemente preocupados y con sentido humanístico. Así, la universidad debe de reaccionar y regresarle a la sociedad lo que esta le ha brindado (De la Cruz & Sasía, 2008; Vallaeys & Álvarez, 2019).

Respecto al cuerpo profesoral y la forma como percibe la RSU, se destaca que asume una posición moralista en su comportamiento, con un marcado compromiso consigo mismo y con la sociedad, pero también interesado en vincular diferentes grupos sociales en los procesos de formación. Dicha posición, que puede presentarse como extraña a la luz de la conducta que axiológicamente caracteriza el corazón del ser humano, guarda un alto sentido de responsabilidad por la puesta en práctica de la RSU. Esta conducta es soportada por Romolini *et al.* (2015) y Ruiz & Wigmore (2011), cuando sostienen que el grado de iniciativas que presentan los agentes de interés de las universidades, está centrada en promover un comportamiento que impacte efectivamente a la sociedad.

Añádase a esto que, la respuesta de los administrativos está orientada a una aproximación que podría tipificarse como práctica de RSU interna, aunque el conjunto de los encuestados aduce desconocimiento del concepto y de los elementos que componen la RSU. Esto evidencia que el grupo de personal administrativo no reconoce acciones claras que desarrolla la institución relacionadas con agregar valor a sus actuaciones. Muy seguramente, esta respuesta fue emitida por el nivel operativo encuestado, en el cual se encuentran los vigilantes, quienes no alcanzan a dimensionar ni siquiera vagamente lo que significa la RSU. A manera de recomendación, es pertinente que todos los agentes de interés de las instituciones de educación superior deban apropiarse del concepto de RSU, a fin de posibilitar un mayor impacto en la sociedad.

Objetivo específico 2: Determinar en qué medida se fomentan las políticas de RSU desde el punto de vista de los estudiantes, administrativos y docentes

Los estudiantes que forman parte del estudio consideran que la universidad no se preocupa por formar profesionales que participen activamente en la sociedad. Ellos, como agentes interesados pueden llegar a considerarse el grupo de interés más significativo de la universidad; de ahí, que su percepción acerca de las políticas de RSU sea relevante y coadyuve al mejoramiento integral de las acciones que se desarrollen en materia de responsabilidad social. En contraposición a este corolario, hay autores como Duran-Aponte & Duran-García (2014), que consideran que parte fundamental de la función sustantiva

universitaria es que el alumno se forme integralmente. Por tanto, es crucial que toda organización educativa no trabaje únicamente por profesionalizar al alumno, sino por entregarle herramientas que contribuyan a la formación del ser.

Entre otros hallazgos, en los profesores se logra evidenciar el campo de acción y el fortalecimiento que ostenta la investigación de la universidad objeto de estudio, todo en mención al apoyo presupuestal que arroja la misma. En este sentido, la asignación de presupuesto sirve para alentar a las instituciones educativas a implementar sistemas de incentivos que motiven su accionar en todos los campos (Rodrigues de Sousa *et al.*, 2020). Esto es coherente con lo señalado por Borja & Rodríguez (2016), cuando revelan que las universidades deben esforzarse por promover la RSU mediante el suministro de servicios académicos representados en una cuantía presupuestaria que los lleve a la realidad.

Para el personal administrativo, el fomento de las políticas de RSU se relaciona con el impacto positivo que genera en éste ciertas variables que propenden por promover el desarrollo y la capacitación integral del personal, las cuales permiten alcanzar mayor eficiencia en el desarrollo de sus labores. En este sentido, los resultados obtenidos muestran que la institución analizada está en línea con los hallazgos de Wigmore-Álvarez *et al.* (2020), pues consideran que a la mayoría de las instituciones de educación superior les asiste interés por capacitar y formar a su personal vinculado a través de cursos, conferencias y seminarios específicos. Esto pone de manifiesto que los programas de capacitación son factor clave desde el punto de vista de visibilidad y atracción por laborar en una institución educativa.

Objetivo específico 3: Identificar los factores que fomentan las políticas de RSU en las unidades muestrales.

Uno de los factores hallados en el estudiantado que es considerado como política de RSU, reside en la inclusión que los estudiantes perciben por parte de la universidad, al considerar que sus opiniones son de interés para la misma. De conformidad a este resultado Blázquez *et al.* (2013), acotan que el estudiante es el centro del modelo educativo en la actualidad, de ahí que se origine la importancia por conocer sus cuestionamientos respecto a los procesos

educativos de los cuales es pieza primordial. Este resultado hace notorio que el quehacer de la universidad no sólo está ligado a conocer la apreciación de los agentes de interés que se consideran más primordiales, sino de todos aquellos que hacen parte de su conjunto.

En el mismo sentido, la percepción de los profesores en cuanto llevar a cabo metodologías y prácticas investigativas que contribuyan a las problemáticas de la región, lo cual es igualmente apreciado por los estudiantes, se constituye en factor predominante para fomentar las políticas de RSU. Así lo corrobora el Pacto Mundial de las Naciones Unidas (2012), al indicar que las instituciones universitarias deben impulsar acciones socialmente responsables a través de procesos investigativos, con el propósito de cooperar en disminuir los índices de pobreza. Bajo esta perspectiva, se recomienda lo planteado por Beddewela *et al.* (2017): seguir fomentando la investigación en el contexto de la responsabilidad social y adoptar medidas para visibilizar los resultados de las investigaciones y analizar los impactos que estas generan.

De otro lado, se encontró que el personal administrativo considera que en los programas de proyección social se prioriza el trabajo con los sectores más desfavorecidos, lo cual es equivalente al resultado hallado en los profesores. Así, dentro de este contexto, se pone de manifiesto que el fomento de las políticas de RSU están primordialmente ligadas con el entorno externo, especialmente, con apoyar a los menos favorecidos. Para soportar este argumento, no se encontraron referentes documentales que den cuenta de la participación directa del personal administrativo en actividades de asistencia a población vulnerable. No obstante, las actuaciones implementadas para tal fin, provienen de decisiones tomadas desde un alto nivel administrativo. Tal es el caso de la Universidad de Bilgi de Estambul, cuyo nivel institucional en cabeza de la gerencia fija acciones encaminadas a paliar las necesidades de diferentes colectivos (Datan & Senol, 2012).

Objetivo específico 4: Localizar los factores que impactan la RSU desde los estudiantes, administrativos y docentes.

Un factor que impacta la RSU según los estudiantes, consiste en el desarrollo sano de la cultura organizacional a través de la implementación de acciones en materia de salario emocional que permitan satisfacer las necesidades que demandan los interesados, con lo cual se generen oportunidades de bienestar para el personal. Esto, conlleva a pensar que el salario emocional se constituye en elemento primordial para el desempeño de las actividades laborales del ser humano. Sustento de ello, Urquijo *et al.* (2019) concluyen que el reconocimiento a las personas es un aspecto relevante en la consecución de los logros profesionales. Asimismo, Ferreira & De Oliveira (2014) sostienen que las prácticas de responsabilidad social están primordialmente ligadas con el entorno laboral, físico y psicológico de los colaboradores.

Otro de los aspectos a destacar es que la universidad estudiada desarrolla actividades de integración entre sus profesores, funcionarios y estudiantes. Esta variable es acorde a la política implantada en materia de RSU, la cual constituye un factor preponderante del clima organizacional. Esto evidencia que en la medida que la universidad adopta esquemas sociales que garantizan la integración de los interesados, la responsabilidad de sus acciones se optimiza. Por tanto, el papel de la universidad en la implementación de la responsabilidad social corporativa debe considerar los impactos de su desempeño en todos los colectivos con los que se relaciona, especialmente con los grupos internos de interés (Suhardiyah, 2019).

Por otra parte, los administrativos encuestados consideran que la universidad fomenta las políticas de RSU mediante el desarrollo de las habilidades sociales de los colaboradores. Este hallazgo impacta positivamente el clima organizacional, y se concibe como una buena práctica de RSU. Al respecto, este resultado es coherente con lo hallado por Wigmore-Álvarez *et al.* (2020), debido a que manifiestan que las universidades deben promocionar en el personal administrativo la enseñanza de actividades sociales, con el fin de apoyar el desarrollo de comunidades locales, regionales y nacionales. Por tanto, es necesario que la institución universitaria avance en promulgar aquellos comportamientos que sirven para el desempeño adecuado ante los demás.

Objetivo específico 5: Estudiar la influencia de los factores generados por el modelo de ecuaciones estructurales, y que están relacionados con el impacto de la RSU.

Uno de los factores relacionados con el impacto de la RSU es “el respeto hacia los demás”. Este resultado, motiva a la comunidad académica a crear un ambiente de trabajo positivo, que es vital para que aumente su compromiso institucional y, en consecuencia, contribuya en el crecimiento de la institución educativa. Como fundamento a lo anterior, Eide *et al.* (2020) expresan que las universidades que proporcionan a su personal vinculado respeto, y propugnan el respeto entre sus agentes de interés, será garante en propiciar un clima psicológico positivo, buenas condiciones laborales, apoyo organizacional, etc. Además, serán inspirados a dar lo mejor de sí mismos y a entregar, si es necesario, un valor agregado para mejorar la operatividad de la institución.

Otro de los factores hallados de gran relevancia, reside en que la prestación de un servicio hacia comunidades de escasos recursos debe ser gratuito. Esto se debe, a que los grupos de interés analizados están mayormente sensibilizados con apoyar poblaciones vulnerables, lo cual, sin lugar a dudas, optimiza los procesos de responsabilidad social externa. Estos resultados concuerdan con Santos *et al.* (2020), quienes consideran que las instituciones de educación superior tienen un gran potencial en términos de contribuciones para resolver problemas sociales y mejorar la calidad de vida de la sociedad. En la misma línea, Beltrán-Llavador *et al.* (2014) señalan que la comunidad universitaria está llamada a convertirse en agente de servicio comprometida con la sociedad civil.

En cuanto al cumplimiento de las hipótesis planteadas en la investigación, se ratifica la hipótesis 1 (Los factores que influyen en la responsabilidad social aludirán a prácticas diferentes a las concebidas en su concepto). Es decir, la responsabilidad social para los encuestados se percibe como aquellas prácticas que adelanta la institución educativa en beneficio de quienes se encuentran extrínsecamente de la misma. Contrario a esta percepción, Rubio-Rodríguez *et al.* (2020) afirman que una aproximación al concepto de responsabilidad social se relaciona con las acciones que ejecuta una organización en favor de todos los grupos de interés internos y externos que la conforman; estos son: accionistas, directivos,

trabajadores, clientes, proveedores, sindicatos, comunidades locales, organizaciones sociales, etcétera.

Este último argumento se complementa con lo manifestado por Flórez *et al.* (2017), al revelar que no es razonable adelantar prácticas de responsabilidad social hacia afuera, cuando no se han ejercido hacia adentro. Para las universidades aplica de igual forma que la empresa tradicional: primeramente, se debe internalizar dicha práctica antes de externalizarla. En otras palabras, es inconcebible limitar el comportamiento de una organización en materia social, a realizar actividades en función de la sociedad, cuando actúa apática a las prontitudes de los interesados internos (Rubio-Rodríguez *et al.*, 2019). Quizá, como lo mencionan Naidoo *et al.* (2011), “el giro consumista en las instituciones de educación superior, se ha alineado con los discursos de desconfianza a través de los cuales fungen como oponentes egoístas del cambio, que se perciben que trabajan en contra de los intereses internos” (p. 146).

Siguiendo con la confirmación de las hipótesis, la H2 (El clima organizacional generado por la implementación de las políticas de RSU es percibido negativamente por todos los agentes de interés), se confirma según los resultados hallados. Lo anterior, se soporta en que las actividades de integración entre profesores, colaboradores y estudiantes afecta la satisfacción laboral de estos colectivos. Es decir, las acciones integradoras que adelanta la universidad en función de los interesados internos, no guardan correspondencia con las políticas de RSU y no son suficientes para estimular su comportamiento. Este hallazgo subraya la utilidad de prestar más atención en el fomento de quehaceres que comprometan la participación de la comunidad académica, bajo la enseñanza de valores personales, sociales y ambientales.

En las anteriores palabras, se puede acotar que la universidad objeto de estudio no implementa prácticas que contribuyan a la solución de las necesidades de sus interesados o a su satisfacción. Por consiguiente, es recomendable fijar políticas de responsabilidad social que logren consolidar en los grupos de referencia la sensación agradable de estar inmerso en la universidad, y experimentar un sentido de pertenencia por la misma. MacLeod & Clarke (2009, p. 9) se refirió a esto como “el lugar de trabajo diseñado para garantizar que la comunidad académica esté comprometida con los objetivos y valores de la organización,

motivados para contribuir a su éxito, y al mismo tiempo capaces de mejorar su propio bienestar". Se trata entonces de una voluntad política por parte de los órganos máximos de dirección, en la pretensión de erigir mejores ambientes organizacionales.

Aunado a lo anterior, seguidamente se explicarán las razones por las cuales los grupos de interés guardan posturas diferentes acerca del concepto de RSU:

En este proceso investigativo, como se ha señalado anteriormente, los actores o agentes de interés que a su vez funcionan como unidades muestrales, corresponden a los estudiantes, profesores y administrativos, por lo que se considera que incorporan el concepto de responsabilidad social según la función que ejercen en la institución universitaria. Asimismo, es necesario precisar que esta pesquisa presenta una connotación relevante, y es que ha determinado analizar el comportamiento de una universidad en materia de RSU desde el entorno interno y no desde lo externo, en el entendido que normalmente se escudriña el accionar extrínsecamente. Otra particularidad del estudio, es que toma al personal de servicios generales y de vigilancia como sujetos activos del personal administrativo, cuando habitualmente se trabaja en este nivel, el personal adscrito al orden estratégico.

Dicho esto, los conceptos de RSU que fueron emitidos por los actores son desiguales, por cuanto penden del rol que cada uno asume en la universidad. En efecto, así como los grupos de interés perciben el ambiente organizacional, es como asimilan y proyectan la conceptualización de las acciones que la universidad emprende en materia de RSU. Por tanto, el desarrollo de ésta va ligado indudablemente a lo que los interesados juzgan; es decir, conforme crean. Naturalmente, podría connotarse que las prácticas institucionales evolucionan acorde a la concepción de los grupos de interés, o visto de otro modo, dependiendo de cómo se llevan a cabo los procesos y procedimientos de responsabilidad social.

En cualquier caso, "el concepto de responsabilidad social universitaria está en construcción permanente, en virtud de la interacción que se establece entre la universidad y la sociedad, con miras a promover la cohesión social como fin primordial" (Beltrán-Llavador *et al.*, 2014,

p. 16). De este modo, es vital que la institución de educación superior estudiada replantee su conducta y gestione los procesos de mejora continua a fin de establecer verdaderas prácticas socialmente responsables. En tal sentido, Ramos-Monge *et al.* (2019) afirman que la universidad en esencia tiene un gran impacto social y, si integra decididamente el concepto de responsabilidad social en todas sus funciones sustantivas, dicha acción contribuiría a su consolidación en el resto de la sociedad, evitando señalamientos de cualquier índole en su contra.

Ahora bien, algunas apreciaciones prorrumpidas por los agentes de interés tienen el mismo impacto acerca de la RSU. Por ejemplo, los estudiantes y profesores coincidieron en afirmar que los procesos investigativos coadyuvan en la solución de problemas de una colectividad. De lo anterior, se desprende la importancia que representa para la universidad analizada el desarrollo de las regiones a través de procesos investigativos. Indefectiblemente, las universidades deben ir más allá de su rol como educador, y velar por generar y apropiarse del conocimiento que consiga menguar las demandas reales de la sociedad (Vallaey, 2013). De esta manera, las instituciones de educación superior se convierten en catalizadoras del cambio social (Vasilescu *et al.*, 2010).

Retomando los resultados en cuanto la paridad hallada en los grupos de interés, se encontró que la universidad desarrolla actividades de integración entre estudiantes, profesores y colaboradores. Esto se presenta, en razón a las jornadas lúdicas que adelanta el centro educativo en el afán que le asiste por mejorar las relaciones interpersonales en la comunidad académica. En consonancia, Vázquez *et al.* (2016) indican que los esfuerzos de las universidades en promover la integración entre los diferentes grupos de interés, son considerados influyentes positivamente entre estos. De la misma manera Vallaey (2014a), alude que la gestión interna de las universidades es similar al efecto que produce cualquier organización sobre su fuerza laboral, cuya característica prevalente consiste en guardar la unidad de sus miembros.

Por otra parte, para conocer si la RSU influye directamente sobre el clima laboral, de acuerdo a los resultados es innegable la respuesta. Evidentemente, la influencia que ejerce la RSU

sobre los interesados afecta su conducta, aunque de diferentes formas. Al respecto, existen trabajos investigativos que avalan la relación entre la universidad y el impacto que ésta genera en los agentes de interés, la cual contribuye a optimizar el clima organizacional. Un ejemplo de ello, es el desarrollado por Larrán & Andrades (2017), quienes sostienen que una organización de educación superior debe direccionar su atención hacia el estado comportamental de su personal adscrito, y fijar estrategias motivacionales que generen en él aumento de la creatividad y la inspiración para superar nuevos desafíos.

Aunque el clima organizacional, en términos generales, generado por la implementación de las políticas de RSU es percibido negativamente por todos los agentes de interés, es necesario precisar que para el caso de los estudiantes residió en el comportamiento de algunas variables que determinaron lo contrario. Como ejemplo cabe mencionar, que la universidad considera de interés las opiniones de los estudiantes, de tal forma que puedan ser aportantes al desarrollo del rol que la universidad profesa como promotora de cambio responsable. Para respaldar esta premisa, Rodríguez *et al.* (2018) demuestra que el buen funcionamiento de las universidades obedece en gran parte al rol participativo de los estudiantes. En definitiva, la opinión del estudiante es relevante para el andamiaje de la universidad, cuya acción sustantiva gesta propuestas que dictaminan alternativas de solución.

Para el caso del profesorado, las prácticas de responsabilidad social ejecutadas por la universidad influyen directamente sobre el clima laboral, por cuanto se halló que esta entidad educativa no cuenta con criterios éticos escritos para orientar la conducta de sus miembros, lo cual constituye una variable negativa que afecta directamente el clima organizacional del cuerpo profesoral. Esta situación incide directamente en la satisfacción de todos los interesados, toda vez que el profesor se verá abocado a emplear herramientas que, según su criterio, logren dirimir hechos de conflicto. De esto, si bien la universidad cuenta con un estatuto el cual regula la conducta de los profesores, cabe resaltar que este no se fundamenta en principios de eticidad.

Finalmente, el personal administrativo presenta un rango negativo como respuesta a uno de los ideales de la universidad, el cual consiste en ofrecer a sus colaboradores un ambiente

físico y humano óptimo para laborar. La razón detrás de esta actitud negativa obedece a que la institución analizada desarrolla relaciones con diferentes grupos de interés, y todos estos afectan y se ven afectados por sus acciones, y más aún cuando son direccionadas de forma coercitiva. Ciertamente, en este estudio se halló que la organización educativa brinda a su cuerpo administrativo un ambiente humano poco propicio para trabajar. En contraposición a este resultado, Obeidat (2016) afirma que, para brindar un clima favorable para laborar, debe existir el compromiso de tratar bien a los empleados; esta, es la prueba definitiva de responsabilidad social de una empresa.

10.2. CONCLUSIONES

La presente investigación identificó los factores que inciden en el desarrollo de la RSU en una institución de educación superior de Colombia. Los resultados del estudio permitieron ser cotejados con las hipótesis planteadas para determinar su confirmación o refutación. Asimismo, los análisis de resultados se adelantaron con base a diferentes modelos estadísticos que consintieron brindar respuesta a cada uno de los objetivos inicialmente planteados.

En consecuencia, a continuación se esboza a manera de síntesis un breve comentario de las coincidencias y diferencias entre profesores, administrativos y estudiantes, que fueron hallados en cada uno de los objetivos específicos de la investigación.

Objetivo específico 1:

Análisis del concepto de RSU emitido por parte de los estudiantes, administrativos y docentes

Para sintetizar los resultados en este apartado, subsiguientemente se muestra una relación comparativa entre estudiantes, profesores y administrativos, respecto las semejanzas y diferencias halladas.

Grupos de interés	Semejanzas	Diferencias
--------------------------	-------------------	--------------------

Estudiantes, profesores y administrativos	<p>Los tres grupos de referencia coinciden en afirmar que la universidad debe asumir la responsabilidad social como un compromiso, y aluden que debe considerarse como una política que favorezca los intereses de la comunidad académica.</p> <p>Otro punto en común, reside en que la RSU se conceptúa teniendo presente el impacto que genera al interior de la institución educativa; esto, llama la atención, dado que normalmente las diferentes acepciones que se emiten entorno a este tema se erigen hacia lo externo.</p>	<p>Para el estudiantado, el concepto de RSU está centrado en la creación de acciones que posibiliten mejorar la calidad de vida de poblaciones vulnerables. Ellos, se consideran el grupo de interés más significativo de la universidad.</p> <p>Según el profesorado, la RSU consiste en la conducta que adopta el individuo, y que es caracterizada por hacer el bien a los demás. Esta conducta, agregan, debe ser motivada por la ética y por unos principios de conciencia social.</p> <p>Y el personal administrativo, presenta una aseveración acorde al concepto de RSEI, el cual atañe a que las universidades deben ofrecer a sus empleados un ambiente físico y humano óptimo para desempeñar sus diferentes actividades. No obstante, el personal operativo (secretarias, personal de vigilancia y aseo), no tienen claro el significado de RSU.</p>
---	---	--

Objetivo específico 2:

Estudio del fomento de las políticas de RSU en estudiantes, administrativos y docentes

Administrativos

En síntesis, para el personal administrativo, el fomento de las políticas de RSU se relaciona con la subdimensión educación; en esta, se destacan ciertas variables que propenden por promover el desarrollo integral del personal, como por ejemplo, las asiduas capacitaciones y

cursos de formación que les permite alcanzar con mayor eficiencia el cumplimiento de sus labores.

Docentes

A manera de síntesis, en este bloque se destaca en cada subdimensión (educación, promoción y compromiso), lo siguiente:

- Es muy representativa en el estudio la subdimensión educación y más en los docentes; ellos perciben que desde la educación se puede fomentar la responsabilidad social con descubrimientos investigativos desde una actitud crítica. En otras palabras, los docentes se apropian del conocimiento que genera la academia para transmitirlo a la sociedad. Este resultado es validado por los datos obtenidos y coherente con la misión que profesa la universidad.
- Para el caso de la promoción, los docentes perciben la importancia que representa el recurso financiero (presupuesto), para destinarlo al apalancamiento de programas sociales.
- En la subdimensión compromiso, los docentes señalan que una buena práctica de responsabilidad social comprende los componentes de inclusión social, igualdad de género y capacitación.

Estudiantes

En síntesis, como factor representativo en las tres subdimensiones se halló lo siguiente: los estudiantes consideran que la universidad no se preocupa por formar profesionales que participen activamente en la sociedad. Desde esta premisa, el compromiso de las universidades debe centrarse en adquirir una visión más funcional acerca de la competencia que como ente formador las debe caracterizar; por tanto, los estudiantes deberán ser personas responsables que se interesen por crecer en un medio ético, con valores y con conciencia de comunidad. Considerando que la realidad de la universidad estudiada no se encuentra encaminada en este aspecto, es que los estudiantes no se sienten apoyados en temas que les permita participar activamente en programas y actividades tendientes a mejorar la calidad de vida de la sociedad en general.

Para esquematizar los resultados en este apartado, a continuación se muestra una relación comparativa entre estudiantes, profesores y administrativos, respecto las semejanzas y diferencias encontradas.

Grupos de interés	Semejanzas	Diferencias
Estudiantes, profesores y administrativos	Los estudiantes y profesores presentan una similitud respecto la forma como afrontan determinados hechos. Aluden desde la academia una actitud crítica con respecto a la realidad y a temas sociales relevantes.	Un aspecto diferenciador y sobresaliente entre los tres grupos de interés, está relacionado con los estudiantes, al considerar que sus opiniones son de interés para la universidad.
	Otro punto de convergencia entre estos dos grupos concierne al concepto que les merece favorablemente la infraestructura física que presenta la universidad.	
	Como punto en común entre estudiantes profesores y administrativos, está el hecho de promover la inclusión social y la igualdad de género.	
	Igualmente se destaca en estos tres grupos la significancia por llevar a cabo la integración de diversas disciplinas en los proyectos de investigación.	

Objetivo específico 3:

Identificación de los factores que fomentan las políticas de RSU en las unidades muestrales.

Al procesar los datos mediante la técnica estadística multivariante denominada modelos de ecuaciones estructurales, se evidencian ciertas similitudes o tendencias y a la vez ciertas distancias en la consolidación de un modelo final, con respecto al fomento y sus tres subdimensiones (educación, promoción y compromiso). Así las cosas, en los tres actores objeto de estudio, respecto la subdimensión educación, se observó:

- Un punto en el que confluyen los tres actores es que tienen una actitud crítica frente a la realidad y a temas sociales relevantes, no solo interna sino fuera del recinto académico. Otro aspecto de coincidencia en los tres actores es la vivencia de experiencias con situaciones de pobreza, desigualdad, injusticia o marginación, a fin de contribuir a su solución.
- Un asunto de divergencia entre estudiantes, profesores y administrativos es: promover la investigación de forma científica; este sesgo se presenta en el personal administrativo, que por las funciones propias de su cargo están distantes de cumplir este ítem.

En atención a la subdimensión promoción, se encontró:

- Un punto en común de los tres grupos de interés reside en la importancia que consagran a la multidisciplinariedad (empatía con los grupos de trabajo de otras disciplinas) y el trabajar en espacios físicos óptimos bajo un excelente ambiente laboral.
- Un aspecto de disonancia es la falta de interés en trabajar con comunidades diferentes a la universidad o que carezcan de algún conocimiento académico. Igualmente, los administrativos disienten de los docentes y estudiantes en referencia al trabajo social con los menos favorecidos, dado que los primeros se limitan estrictamente a cumplir con sus quehaceres diarios.

En relación a la subdimensión compromiso, se halló:

- Los tres actores concurren en: la disponibilidad de la universidad para formar mejores ciudadanos y capacitados íntegramente.
- El punto de discrepancia de los administrativos, comparado con los docentes y estudiantes, es la comunicación tanto interna como externa. En este sentido, los docentes y estudiantes consideran de vital importancia la comunicación, mientras que en los administrativos se refleja indiferencia.

Objetivo específico 4:

Localización de los factores que impactan la RSU desde los estudiantes, administrativos y docentes.

Los grupos de interés en este apartado midieron el impacto de las políticas de RSU mediante cuatro subdimensiones (espacios de discusión, sentido de pertenencia, mejor ciudadano y responsabilidad). A continuación, se sintetizan los resultados:

- Es muy representativa en el estudio la subdimensión espacios de discusión; en esta, se observa un grado de convergencia en los tres actores (administrativos docentes y estudiantes), en cuanto la exigencia de respeto hacia otras personas. Adicional, los docentes y estudiantes coinciden al afirmar que la universidad invierte para mantener buenas condiciones de trabajo. Por otra parte, la disonancia se observa en los administrativos, respecto a la capacitación del personal, la cual ellos no consideran como factor de impacto.
- Para la subdimensión sentido de pertenencia, los tres actores convergen en la siguiente variable: “prestar servicios gratuitos a grupos o comunidades de escasos recursos”. También, se observa la divergencia donde solo los administrativos están dispuestos a participar en organizaciones sociales más que los docentes y estudiantes.
- Para el caso de la subdimensión mejor ciudadano, los tres actores convergen en el sistema utilizado por la universidad para la resolución de conflictos en personas de escasos recursos. En este orden de ideas, los administrativos y docentes se identifican con las actividades de integración que la institución promueve para mejorar el clima laboral. Como punto de divergencia, los estudiantes no se identifican con dicha integración.
- Respecto la subdimensión responsabilidad, no existe un punto en común en los tres actores. La mejor convergencia se relaciona entre los docentes y estudiantes al afirmar que la universidad presenta una política de ascenso clara, transparente y justa y, que realiza foros y paneles para conocer las distintas posturas de cara a las problemáticas de interés nacional. También, los administrativos y docentes confluyen en que la institución universitaria

cumple los compromisos contraídos con estos. Desde la divergencia, los administrativos denotan el interés por las actividades con la comunidad local.

Objetivo específico 5:

Estudio de la influencia de los factores generados por el modelo de ecuaciones estructurales, y que están relacionados con el impacto de la RSU.

Una vez procesado los datos mediante la técnica estadística multivariante denominada modelos de ecuaciones estructurales, se evidencia ciertas similitudes o tendencias y a la vez ciertas distancias en la consolidación de un modelo final, con respecto a la dimensión impacto y sus cuatro subdimensiones (espacios de discusión, sentido de pertenencia, mejor ciudadano, responsabilidad). En este orden, en los administrativos, docentes y estudiantes, respecto a la subdimensión espacios de discusión, se halló lo siguiente:

- El respeto hacia los demás; este ítem hace presencia en los actores y en los diferentes modelos aplicados. Adicional, un ítem de convergencia no tan fuerte es la inversión en la capacitación.
- Un punto de divergencia de gran connotación no se aprecia, lo que hace pensar que estos ítem tienen una excelente correlación respecto a lo que se quiere medir.

Con relación a la subdimensión sentido de pertenencia, se observó:

- La prestación gratuita de un servicio hacia comunidades de escasos recursos, es un ítem muy marcado en los tres actores y genera un gran un impacto hacia lo externo.
- Un punto de divergencia en los tres actores es la falta de participación en organizaciones comunitarias. Este ítem se refleja solo en el personal administrativo; en los otros dos actores no marca esta tendencia. Lo anterior, disminuye el posible impacto que esto generaría.

En consideración a la subdimensión mejor ciudadano, se encontró:

- Esta subdimensión representa la mayor inconsistencia y diferencia en los tres actores. Para el caso de los administrativos y siguiendo los teóricos estadísticos no se presentó ajuste de los datos, ya que presentó un KMO bajo (0.60) y la prueba de Bartlett fuera de los parámetros establecidos (0.141). También, en los diferentes modelos no se observó una significancia representativa. Respecto a los docentes, tienen una mejor representación y consistencia; este grupo de interés asimila esta subdimensión en el ítem: “el desarrollo de actividades de integración”. Seguidamente, el ítem que mayor presencia tiene en los estudiantes es: “contar con un sistema para ayudar a resolver problemas de los miembros de escasos recursos”.

En cuanto a la subdimensión responsabilidad, se halló lo siguiente:

- En esta subdimensión, el ítem “la universidad cumple con los compromisos contraídos”, es un factor de gran impacto en los actores de esta investigación. En éstos, también se presenta concomitancia en el ítem “la universidad tiene una política de ascenso clara, transparente y justa”.
- Los docentes y estudiantes coinciden en que la universidad promueve el vínculo de las actividades universitarias con la comunidad local, pero los administrativos sostienen lo contrario.

10.3. PROSPECTIVA

10.3.1. Líneas futuras de investigación

Las líneas futuras de investigación incluyen ampliar la muestra para lograr cotejar las hipótesis con mayor importancia y desarrollar la investigación con el análisis de otros factores interpretativos que enseñan el grado de compromiso con la responsabilidad social y la difusión de información en este tema, como el comportamiento organizacional, y el compromiso del liderazgo de la institución, entre otros.

Para futuras investigaciones se recomienda hacer uso de instrumentos de corte cualitativo administrados en grupos focales o entrevistas, de tal manera que permita equiparar no solo los resultados cuantitativos, sino que también se consiga alcanzar algunas generalizaciones en sus resultados. Según Hernández *et al.* (2014), las generalizaciones empíricas son la base para las hipótesis que pueden someterse a prueba, permitiendo que se gesten resultados más contundentes en investigaciones similares.

10.3.2. Limitaciones del estudio

Una de las limitaciones del estudio, reside en la no administración de instrumentos de enfoque cualitativos, como un *focus group* o entrevistas, de tal manera que permitieran equiparar no solo los resultados cuantitativos, sino que también se alcanzara algunas generalizaciones en los resultados. Según Hernández *et al.* (2014), las generalizaciones empíricas son la base para futuras hipótesis que pueden someterse a pruebas, permitiendo que se generen resultados más contundentes en investigaciones similares.

En cuanto a la administración del cuestionario, en los administrativos se encontró cierto grado de apatía en cumplimentar cada pregunta, especialmente, la relacionada con el concepto de RSU. En los encuestados a nivel operativo (vigilantes), presentaron un alto grado de dificultad en razón a que no comprendieron algunas preguntas, para lo cual se hizo la explicación correspondiente.

Como bien se mencionó precedentemente, la universidad objeto de estudio cuenta con 16 sedes en el país, y para argumentar que los resultados de esta investigación podrían replicarse en las 15 sedes restantes, tendría que revisarse el comportamiento académico, administrativo y presupuestal de cada una de estas. En efecto, las prácticas de RSU varían según la cobertura geográfica en la cual se encuentra localizada una sede universitaria. Así pues, entre mayor tamaño ostente una sede, mayor será el desarrollo de la RSU.

Esta última inferencia se sustenta en que las sedes de mayor tamaño cuentan con unidades funcionales responsables de gestionar la responsabilidad social, como por ejemplo el

departamento de recursos humanos. En cambio, las sedes de menor capacidad no tienen el suficiente presupuesto para instituir este tipo de unidad organizativa; por tanto, las prácticas de responsabilidad social no son fomentadas y controladas. En contraste, Romolini *et al.* (2015) manifiestan que en toda organización independiente de su objeto social, naturaleza y tamaño, la responsabilidad social debe ejercerse bajo la orientación de un órgano funcional sin ningún tipo de precepto.

Lo anterior, permite destacar una limitante de este proyecto relacionada con el área geográfica en la que se encuentra ubicada cada sede. Las razones que dieron origen a dicha limitante fueron esgrimidas previamente, pero la causa principal radica en que el fomento y las políticas de RSU atiende a las costumbres y a las mentalidades donde esta se desarrolla. A este respecto, Colombia, como todos los países gozan de una estructura administrativa, dividida por regiones las cuales presentan particularidades diferentes. Por tanto, los resultados de esta investigación no podrían ser apropiados por contextos diferentes a la región donde se adelantó el estudio.

10.3.3. Implicaciones del estudio

La experiencia de haber desarrollado la presente investigación sugiere visionar otras condiciones para estudiar la problemática que se abordó. Una de las perspectivas consiste en utilizar unidades muestrales más significativas de la población, donde se conozcan las percepciones y acciones que sobre RSU practican los grupos de interés externos como aliados estratégicos, proveedores, padres de familia, entre otros.

Cabe destacar, que las investigaciones en materia de RSU relacionan ejercicios específicos que se llevan a cabo en los programas de extensión o de proyección social de las universidades, pero en su mayoría tienden a confundirse con tareas asistencialistas u operativas que poco o nada aportan a las prácticas de RSU. Es entonces relevante generar vínculos entre tareas o voluntariados sociales que estén dotados de acciones socialmente responsables.

De otra parte, este estudio puede ser replicable a otras poblaciones universitarias, sean públicas o privadas que formen parte de un mismo contexto geográfico. En este sentido, las instituciones de educación superior no deben ser tímidas para enfrentarse al autodiagnóstico sobre sus propias acciones en RSU. Por el contrario, deben convertirse en agentes activos que propicien el desarrollo y la innovación social en un mundo globalizado que aún no logra identificar cómo suplir todas sus necesidades.

Asimismo, las instituciones universitarias deben aunar esfuerzos para abrir mayores posibilidades de articulación entre las funciones sustantivas y los requerimientos sociales como el medio ambiente, la cultura, el deporte, la población con discapacidad, entre otros. Por tanto, las oficinas de recursos humanos o quien haga sus veces deben brindar todo el apoyo a sus diferentes grupos de interés, en la presentación de proyectos y actividades que fomenten el buen desarrollo de las personas.

En cuanto a la utilidad práctica que deja esta investigación, podría parecer algo quimérico la forma como se interpretó cada uno de los corolarios obtenidos, en atención a que corresponden a la mera elucidación del investigador. No obstante, factores analizados como el clima organizacional fueron sustentados empíricamente, tratando de representar la realidad de la universidad objeto de estudio. Bajo esta perspectiva, los resultados arrojaron intrínsecamente algunas implicaciones del estudio en esta materia.

Por último, es válido indicar que toda organización independiente de su tamaño, naturaleza, objeto social, etc., antes de velar por las necesidades del entorno externo, deben salvaguardar los intereses de sus colaboradores y grupos de interés interno. Esto, es una premisa que no se puede descuidar, que indica que, para emprender prácticas de responsabilidad social hacia afuera, primordial y primeramente se deben hacer hacia adentro.

10.3.4. Propuesta concreta para potenciar la RSUI en la universidad

- Es ahora menester de la universidad, propender por el desarrollo de diagnósticos periódicos que le permitan medir sus propios impactos. Asimismo, debe estar abierta

al cambio, a mutar acorde a esos cambios (internos y externos) que enfrente la organización; a mantener el diálogo constante con sus *stakeholders* y con sus aliados, pues al fin y al cabo es con ellos y para ellos que se logra el sentido verdadero de la RSU.

- Es de suma relevancia generar mecanismos de comunicación y participación con los actores de manera permanente, para que construyan y conozcan sus autodiagnósticos, sus acciones a seguir y sus planes de mejora; son ellos, como agentes internos los que deben convocar también la participación de los aliados externos, de tal manera, que puedan reportar y difundir las buenas prácticas, las lecciones aprendidas o las innovaciones de gestión socialmente responsable a otras universidades y a otras organizaciones.
- Al determinar las acciones socialmente responsables que se llevan de manera interna y externa, le facilitará a la institución plantear nuevas estrategias de impacto que redunden no solo en sus quehaceres profesionales diarios, sino lo más importante en sufragar las necesidades más apremiantes del entorno como retos sociales.
- Una recomendación que es pertinente tener en cuenta, es aquella que relaciona las acciones o ejercicios específicos que se llevan a cabo en los programas de extensión o de proyección social de la universidad. Esto, en razón a que tiende a confundirse con tareas asistencialistas u operativas que poco o nada aportan a los hechos de la RSU. Es entonces relevante generar vínculos entre tareas o voluntariados sociales que estén compuestos por acciones socialmente responsables.
- En este orden, la institución universitaria para abrir una más alta probabilidad de conexión entre las funciones sustantivas y las demandas sociales, debe adelantar programas pedagógicos que motiven a los estudiantes a presentar proyectos y actividades que fomenten el buen desarrollo de las personas y contribuyan a su vez con la formación integral de todos sus homólogos.

- Por último, se recomienda poner al servicio tanto el instrumento como la metodología que se administró, como una herramienta para las instituciones de educación superior que trabajan día a día por ser social y universitariamente responsables, y que aún no han asumido el rol de hacer seguimiento o de corroborar que tan coherentes son frente a estos ejercicios con sus propios grupos de interés.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aldeanueva, I. & Jiménez, J. (2013). Responsabilidad social universitaria en España: un estudio de casos. *Revista Venezolana de Gerencia (RVG)*, 18(64), 649-662.
- Aldeanueva, I. & Benavides, C. (2013). Responsabilidad social y Ética. Aportaciones en el ámbito de los estudios sobre responsabilidad social/social responsibility and ethics. Contributions in the field of studies on social responsibility. *Boletín de estudios económicos*, 68(208), 165-181.
- Alfárez Villarreal, A. (2014). *La participación social curricular en la Responsabilidad Social Universitaria: El caso de la Facultad de Educación de la Universitat Internacional de Catalunya* (Doctoral dissertation, Universitat Internacional de Catalunya).
- Alvarado, A. & Schlessinger, M. (2008). Dimensionalidad de la responsabilidad social empresarial percibida y sus efectos sobre la imagen y la reputación: una aproximación desde el modelo de Carroll. *Estudios Gerenciales*, 24(108), 37-59.
- Appel, S., Rubaii, N., López-De Castro, S. & Capobianco, S. (2017). The concept and context of the engaged university in the Global South: Lessons from Latin America to guide a research agenda. *Journal of Higher Education Outreach and Engagement*, 21(2), 7-36.
- Asociación de Universidades Jesuitas en América Latina [AUSJAL]. (2009). Políticas y sistema de autoevaluación y gestión de la responsabilidad social universitaria en AUSJAL. (1ª Ed) Córdoba, Argentina: Alejandría Editorial.
- Atehortúa, F. (2007). Responsabilidad social empresarial: entre la ética discursiva y la racionalidad técnica. *Revista EAN*, 1(62), 125-140.
- Avendaño, W. (2012). La educación ambiental (EA) como herramienta de la responsabilidad social (RS). *Revista luna azul*, 35(1), 94-115.
- Avendaño, W. (2011). Responsabilidad Social Corporativa (RSC) y Desarrollo Sostenible: una mirada desde la Declaración de Río de 1992. *Respuestas*, 16(2), 45-59.
- Ayala García, M. (2011). Responsabilidad social universitaria. Recuperado de <http://redicces.org.sv>

- Battaglia, M. P. (2008). *Nonprobability Sampling*. Encyclopedia of Survey Research Methods (1, 523-526) Thousand Oaks: SAGE Publications, Inc.
- Beddewela, E., Warin, C., Hesselden, F. & Crosslet, A. (2017). Embedding responsible management education—Staff, student and institutional perspectives. *International Journal of Management in Education*, 15(2), 263-279.
- Beck, U. (1986). *La sociedad del riesgo*. Barcelona: Paidós.
- Beltrán-Llavador, J., Íñigo-Bajos, E. & Mata-Segreda, A. (2014). La responsabilidad social universitaria, el reto de su construcción permanente. *Revista iberoamericana de educación superior*, 5(14), 3-18.
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación: Administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Bogotá: Pearson Educación de Colombia S.A.S.
- Blázquez, J., Chamizo, J., Cano, E. & Gutiérrez, S. (2013). Calidad de vida universitaria: identificación de los principales indicadores de satisfacción estudiantil. *Revista de Educación*, 362, 458-484.
- Borja, A. R. & Rodríguez, F. M. (2016). La responsabilidad social universitaria. Tratamiento en la UMET. *Revista Conrado*, 12(53), 111-118.
- Buchelli, E., Yara, Y. & Africano, E. (2016). Caracterización de las prácticas de responsabilidad social relacionadas con gestión del talento humano en el Hospital de San José, Bogotá D.C., Colombia. *Repertorio de medicina y cirugía*, 25(2), 109-117.
- Calderón, N. R. & Paucar, J. L. (2015). La responsabilidad social universitaria: Componente fundamental en la formación de los futuros docentes de la carrera de Pedagogía, de la Universidad Politécnica Salesiana. *Alteridad*, 10(1), 86-99.
- Casilla, D. & Camacho, H. (2012). Evaluación de la responsabilidad social universitaria. *Opción*, 28(69), 452-465.
- Cohen, S., Janicki-Deverts, D. & Miller, G. E. (2007). Psychological stress and disease. *Jama*, 298(14), 1685-1687.
- Comisión de las Comunidades Europeas (2001). *Libro verde. Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas*. Brúcelas

- Consejo Superior Universitario, Acuerdo Superior 315 (2017). *Por medio del cual se actualiza la política de otorgamiento de estímulos por productos derivados de actividades de investigación de la Universidad Cooperativa de Colombia.* Recuperado de https://www.ucc.edu.co/asuntos-legales/Acuerdos%20Superiores%202017/Acuerdo_315_de_2017.pdf
- Consejo Superior Universitario, Acuerdo Superior 161 (2013). *Por medio del cual se expide el Reglamento Académico para los programas de Pregrado y Posgrados de la Universidad Cooperativa de Colombia.* Recuperado de https://www.ucc.edu.co/asuntos-legales/AcuerdosSuperiores2013/Acuerdo_161_de_2013.pdf
- Consejo Superior Universitario, Acuerdo Superior 121 (2012). *Por medio del cual se crea la "Escuela para la Excelencia Educativa" en la Universidad Cooperativa de Colombia. Reglamentado por la Resolución 675 de 2014. Reglamentado por la Resolución 675 de 2014.* Recuperado de https://www.ucc.edu.co/asuntos-legales/AcuerdosSuperiores2012/Acuerdo_121_de_2012.pdf
- Consejo Superior Universitario, Acuerdo Superior 088 (2011). *Por el cual se actualiza el programa de Desarrollo y Capacitación de la Universidad Cooperativa de Colombia. Modificado por el Acuerdo 209 de 2014.* Recuperado de https://www.ucc.edu.co/asuntos-legales/AcuerdosSuperiores2011/Acuerdo_088_de_2011.pdf
- Consejo Superior Universitario, Acuerdo Superior 086 (2011). *Por el cual se actualiza el Estatuto Profesoral de la Universidad Cooperativa de Colombia.* Recuperado de https://www.ucc.edu.co/asuntos-legales/Profesores/Acuerdo_086_de_2011.pdf
- Consejo Superior Universitario, Acuerdo Superior 071 (2011). *Por el cual se adopta la política de fomento a la permanencia profesoral en los diferentes programas de pregrado y postgrado de la Universidad Cooperativa de Colombia.* Recuperado de https://www.ucc.edu.co/asuntos-legales/AcuerdosSuperiores2011/Acuerdo_071_de_2011.pdf
- Corbetta, P. (2003). *Metodología y técnicas de investigación social*. Madrid: McGraw Hill.
- Correa Jaramillo, J. (2007). Evolución histórica de los conceptos de responsabilidad social empresarial y balance social. *Semestre Económico*, 10(20), 87-102.

- Crespo Razeg, F. (2010). Entre el concepto y la práctica: responsabilidad social empresarial. *Estudios gerenciales*, 26(117), 119-130.
- Dahan, G. S. & Senol, I. (2012). Corporate social responsibility in higher education institutions: Istanbul Bilgi University case. *American International Journal of Contemporary Research*, 2(3), 95-103.
- D'Amato, G. (2013). Tendencias académicas en el estudio de la responsabilidad social corporativa y asuntos del desarrollo en América Latina, 2000-2010. *Cuadernos de Administración*, 29(49), 85-94.
- Decreto 1330 (25 de julio de 2019). *Por el cual se sustituye el Capítulo 2 y se suprime el Capítulo 7 del Título 3 de la Parte 5 del Libro 2 del Decreto 1075 de 2015 -Único Reglamentario del Sector Educación*. Recuperado de https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-387348_archivo_pdf.pdf
- Decreto Supremo No. 016, Presidencia de la República del Perú (2015). *Aprueban la política de aseguramiento de la calidad de la educación superior universitaria*. Recuperado de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/105041/_016-2015-MINEDU_-_21-10-2015_04_19_56_-DS_N__016-2015-MINEDU.pdf
- De la Calle, C. & Jiménez, P. (2011). Aproximación al concepto de Responsabilidad Social del Universitario. *Revista Interdisciplinaria de Ciencias de la Comunicación y Humanidades*, 7, 236-247.
- De la Cruz, C. & Sasia, P. (2008). La responsabilidad de la universidad en el proyecto de construcción de una sociedad. *Revista Educación Superior y Sociedad*, 13(2), 17-52.
- De la Garza, J., Morales, B. & González, B. (2013). *Análisis estadístico multivariante. Un enfoque teórico y práctico*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- De la Red Vega, N. (2009). Necesidades Emergentes y Responsabilidad Social Universitaria. *Revista alternativas, cuadernos de trabajo social*, 16, 65-76.
- Díaz de Iparraguirre, A. (2009). *La responsabilidad social de la Universidad en la promoción del capital social para el desarrollo sustentable*. Trabajo final de investigación. Universidad de Carabobo, Carabobo, Venezuela.

- Dias Sobrinho, J. (2005). *Dilemas da Educação Superior no mundo globalizado. Sociedade do conhecimento ou economia do conhecimento?* São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Domínguez Pachón, M. J. & López Canseco, E. (2009). Estudiantes universitarios opinan sobre la responsabilidad social universitaria. *Humanismo y trabajo social*, (8), 223-246.
- Duque, P. & Cervantes-Cervantes, L. S. (2019). Responsabilidad Social Universitaria: una revisión sistemática y análisis bibliométrico. *Estudios Gerenciales*, 35(153), 451-464.
- Duque, Y., Cardona, M. & Rendón, J. (2013). Responsabilidad Social Empresarial: Teorías, índices, estándares y certificaciones. *Cuadernos de Administración*, 29(50), 196-206.
- Durán-Aponte & Durán-García (2014). Competencias sociales y prácticas profesionales: experiencias y demandas de preparación universitaria actual, *Revista Cultura y Educación*, 24(1), 61-76.
- Eide, A. E., Saether, E. A. & Aspelund, A. (2020). An investigation of leaders' motivation, intellectual leadership, and sustainability strategy in relation to Norwegian manufacturers' performance. *Journal of Cleaner Production*, 254, 12-23.
- EGADE-Business School-Tecnológico de Monterrey (2014). *Principles for Responsible Management Education-Sharing Information on Progress 2014*. Recuperado de <https://egade.tec.mx/>
- Ena, B. & Delgado, S. (2012). *Recursos Humanos y Responsabilidad Social Corporativa*. Paraninfo: Madrid, España
- Ferreira, P. & De Oliveira, E. R. (2014). ¿Does Corporate Social Responsibility Impact on Employee Engagement? *Journal of Workplace Learning*, 26, 232-247.
- Fernández, F. (2013). *La responsabilidad social universitaria desde la perspectiva ambiental: Universidad y desarrollo sustentable* (Tesis de maestría). Universidad Nacional Autónoma de México. México D.F., México.
- Fernández, J. M. (2008). *Análisis multivariante*. Universidad de Extremadura, Servicio de Publicaciones: Edición electrónica, Pedro Cid, S.A.

- Flórez, M., Rubio-Rodríguez, G. A., Rodríguez, M. & Cúvelo. J. (2017). Responsabilidad social universitaria “una aproximación desde la percepción de la colectividad académica”. *Revista Científica Hermes*, (17), 80-103.
- Freeman, R. E., Phillips, R. & Sisodia, R. (2020). Tensiones en la teoría de los interesados. *Business & Society*, 59(2), 213-231.
- Freeman, R. (2010). *Strategic Management*. Cambridge University Press.
- Friedman, M. (1967). La teoría y la política monetaria de Henry Simons. *Journal of Law and Economics*, 10, 1-13.
- Fundación Empresa y Sociedad (2001). *La empresa que viene. Responsabilidad y acción en la empresa del futuro*. Madrid: Ed. Fundación Empresa y Sociedad.
- Garbanzo-Vargas, G. M. (2016). Desarrollo organizacional y los procesos de cambio en las instituciones educativas, un reto de la gestión de la educación. *Revista Educación*, 40(1), 67-87.
- García, A. & Quintana, L. (2012). Responsabilidad social ambiental de las universidades colombianas. *Revista de investigación agraria y ambiental*, 3 (2), 123-129.
- Gasca-Pliego, E. & Olvera-García, J. (2011). Construir ciudadanía desde las universidades, responsabilidad social universitaria y desafíos ante el siglo XXI. *Convergencia, revista de ciencias sociales*, 18(56), 37-58.
- George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference*. 11.0 update (4th ed.). Boston: Allyn & Bacon.
- Gómez, M., Deslauries, J. & Álzate, M. (2010). *Cómo hacer tesis de maestría y doctorado*. Bogotá: Ecoe ediciones.
- Gómez, J. C. & Loyola, A. N. (2004). *Responsabilidad Social en Materia de Relaciones Laborales* (Doctoral dissertation, Tesis de Grado). Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Universidad de Chile. Santiago de Chile.
- Guillén, L. (2012). La responsabilidad social universitaria: un estudio de caso aplicado a la Universidad Autónoma del Caribe en Barranquilla, Colombia, en *Memorias VIII Congreso Internacional de Educación Superior Universidad*, La Habana, Cuba.

- Guzmán, M. (2016). Dimensión interna de la responsabilidad social empresarial desde la óptica de la gestión de recursos humanos. *SABER. Revista Multidisciplinaria del Consejo de Investigación de la Universidad de Oriente*, 28(4), 794-805.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E. & Tatham, R. L. (1998). *Multivariate data analysis*. Upper Saddle River, NJ: Prentice hall.
- Herrera, J., Larrán, M., Lechuga, M. P. & Martínez-Martínez, D. (2016). Responsabilidad social en las pymes: análisis exploratorio de factores explicativos. *Revista de Contabilidad*, 19(1), 31-44.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, L. (2014). *Metodología de la Investigación*, Sexta Edición. México: McGraw-Hill
- Hernández, R. & Saldarriaga, A. (2009). Gestión de la responsabilidad social universitaria, caso: escuela de ingeniería de Antioquia -EIA-, *Dyna*, 76(159), 237-248.
- Ibarra, A. (2014). Principios de responsabilidad social corporativa en el derecho colombiano. *Revista de Derecho*, (41), 51-82.
- Inglada, M. & Sastre, J. (2014). Reflexiones sobre la globalización, pobreza y desarrollo: incidencia en las organizaciones de economía social. *REVESCO: Revista de estudios cooperativos*, (116), 160-179.
- Iñiguez, T. & Marcaletti, F. (2018). Modelos lineales multinivel en SPSS y su aplicación en investigación educativa, *REIRE*, 11(1), 26-40.
- Jaramillo-Naranjo, O. L. (2011). La dimensión interna de la responsabilidad social en las micro, pequeñas y medianas empresas del programa expopyme de la Universidad del Norte. *Pensamiento y Gestión*, 31, 167-195.
- Jáuregui Machuca, K. (2011). Responsabilidad social: un acercamiento a la perspectiva de los ejecutivos peruanos. *Revista Universidad y Empresa*, 13(20), 107-127.
- Jáuregui, R. (2010). *Reputación corporativa, RSC, sostenibilidad, acción social... ¿de qué hablamos cuando hablamos de esto?* Primera Edición. Málaga, España: Ediciones Sider S.C.
- Jiménez, M. (2002) *¿Cómo observar la responsabilidad social de las universidades?: de los valores a los indicadores*. En la Universidad Construye País, Memorias del

- seminario La Universidad Construye País, La responsabilidad social de la universidad de cara al Chile 2010. (pp. 92-102). Chile Proyecto Universidad Construye País.
- Jones, T. M., Wicks, A. C. & Freeman, R. E. (2017). Stakeholder theory: the state of the art. *The Blackwell Guide to Business Ethics*, 17-37.
- Jones, D. A., Willness, C. R. & Heller, K. W. (2016). Illuminating the signals job seekers receive from an employer's community involvement and environmental sustainability practices: Insights into why most job seekers are attracted, others are indifferent, and a few are repelled. *Frontiers in psychology*, 7(426), 1-16.
- Kirschner, A. (2006). La responsabilidad social de la empresa. *Revista Nueva Sociedad*, (202), 133-142.
- Larrán, J. M. & Andrades, F. J. (2017). Analysing the literature on university social responsibility: A review of selected higher education journals. *Higher Education Quarterly*, 71(4), 302-319.
- Larrán, M. & Andrades, F. (2015). Analysis of social responsibility of universities from different theoretical stances. *Revista iberoamericana de educación superior*, 6(15), 91-107.
- Larrán, M. & Andrades, F. J. (2014). Determinants of corporate social responsibility and business ethics education in Spanish universities. *Business Ethics: A European Review*, 23(2), 139-153.
- Ley 1819 (29 de diciembre de 2016). *Por medio de la cual se adopta una reforma tributaria estructural, se fortalecen los mecanismos para la lucha contra la evasión y la elusión fiscal, y se dictan otras disposiciones*. Recuperado de <https://gydconsulting.com/userfiles/Ley-1819-29-dic-16-Reforma-Tributaria-Diario-Oficial-50101.pdf>
- Ley 28044 (28 de julio de 2003). Ley General de Educación del Perú. Recuperado de http://www.minedu.gob.pe/p/ley_general_de_educacion_28044.pdf
- Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/pdf/2001/BOE-A-2001-24515-consolidado.pdf>
- Ley 1819 (29 de diciembre de 2016). *Por medio de la cual se adopta una reforma tributaria estructural, se fortalecen los mecanismos para la lucha contra la*

evasión y la elusión fiscal, y se dictan otras disposiciones. Recuperado de <https://gydconsulting.com/userfiles/Ley-1819-29-dic-16-Reforma-Tributaria-Diario-Oficial-50101.pdf>

Ley 30220 (3 de julio de 2014). Ley universitaria para el Perú. Recuperado de http://www.minedu.gob.pe/reforma-universitaria/pdf/ley_universitaria.pdf

Ley N° 30220 [Ley Universitaria]. (2014, 9 de julio). Diario oficial El Peruano, año 31, N° 12914, Normas Legales. Lima: Ministerio de Educación.

Ley 4 (3 de abril de 2007. de transparencia de las relaciones financieras entre las Administraciones públicas y las empresas públicas, y de transparencia financiera de determinadas empresas. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-7107-consolidado.pdf>

Ley 10861, Presidencia de la Republica de Brasil (14 de abril de 2004). Instituye el Sistema Nacional de Evaluación de la Educación Superior - SINAES y toma otras medidas. Recuperado de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/lei/110.861.htm

Ley 27 de Cooperativas, Presidencia del Gobierno de España (16 de julio de 1999). Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/pdf/1999/BOE-A-1999-15681-consolidado.pdf>

Licandro, O. (2009). *RSU: un reto para las universidades uruguayas*. Puntoedu.

London School of Economics (2015). Recuperado de <http://www.lse.ac.uk/home.aspx>

López, A., Ojeda, J. & Ríos, M. (2017). La responsabilidad social empresarial desde la percepción del capital humano. Estudio de un caso. *Revista de Contabilidad-Spanish Accounting Review*, 20(1), 36-46.

López-Noriega, M., Zalthen-Hernández, L. & Cervantes-Rosas, M. (2016). La responsabilidad social universitaria desde la perspectiva del alumno. *Ra Ximhai*, 12(6), 305-314.

López, S., Salvador, J. & Aranda, J. (2015). Social Knowledge Management from the Social Responsibility of the University for The Promotion of Sustainable Development. *Procedia social and behavioral sciences*, (191), 2112-2116.

- MacLeod, D. & Clarke, N. (2009). *Engaging for Success: Enhancing Performance through Employee Engagement*. Office of Public Sector Information, London.
- Malhotra, N. (2004). *Investigación de Mercados*, Cuarta Edición. México: Pearson Education.
- Marín, L. E., Rodríguez, M. & Vásquez, A. (2020). Prospectiva de la educación superior en américa latina: mirada a la internacionalización e integración universitaria. *mktDescubre*, 1(1), 38-48.
- Martínez, C., Mavarez, R., Rojas, L. & Carvallo, B. (2007). La Responsabilidad Social Universitaria como estrategia de vinculación social con su entorno social. *FRONESIS Revista de Filosofía Jurídica, Social y Política*, 15(3), 81-103.
- Martí-Noguera, J. (2018). Legislación de la responsabilidad social universitaria: estudio de casos en universidades de Perú y Ecuador. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(84), 899-912.
- Martí-Noguera, J. J., Martínez Salvá, F., Martí Vilar, M. & Marí Mollá, R. (2007). Responsabilidad social universitaria: acción aplicada de valoración del bienestar psicológico en personas adultas mayores institucionalizadas. *Polis. Revista Latinoamericana*, (18), 1-18.
- Martin, Q., Cabero, M. & De Paz, Y. (2008). *Tratamiento estadístico de datos con SPSS*. Salamanca: Thomson.
- Mendez, J. & Peralta, D. (2014). Reflexiones respecto a la responsabilidad social empresarial y la creación de valor económico desde la perspectiva de los proveedores. *Cuaderno de Contabilidad*, 625-645.
- Milne, M. J. & Gray, R. (2013). W (h)ither ecology? The triple bottom line, the global reporting initiative, and corporate sustainability reporting. *Journal of business ethics*, 118(1), 13-29.
- Ministerio de Educación Nacional (Acuerdo 02 de 2020). *Por el cual se actualiza el modelo de acreditación en alta calidad*. Recuperado de https://www.cna.gov.co/1741/articles-186370_Acuerdo_02_2020_NUev_Modelo.pdf
- Mora, C. & Alvarado, Y. (2012). Responsabilidad social universitaria como plataforma para el desarrollo de la comunidad. *Multiciencias*, 12, 59-63.

- Morales J., Galeano, C. & Muñoz, J. (2014). Perfil de responsabilidad social empresarial para las entidades promotoras de salud-régimen contributivo de Bucaramanga y su área metropolitana. *Revista Cuidarte*, 5(1), 633-643.
- Mozas, A. & Puentes, R. (2010). La responsabilidad social corporativa y su paralelismo con las sociedades cooperativas. *REVESCO*, (103), 75-100.
- Naidoo, R., Shankar, A. & Veer, E. (2011). The consumerist turn in higher education: Policy aspirations and outcomes. *Journal of Marketing Management*, 27(11-12), 1142-1162.
- Navarro, F. (2012). *Responsabilidad social corporativa: teoría y práctica* (2ª ed.). Madrid, España: ESIC.
- Nieto, M. & Fernández, R. (2004). Responsabilidad social corporativa: la última innovación en management. *Universia Business Review*, (1), 28-39.
- Núñez, J. & Montalvo, L. F. (2015). La política de ciencia, tecnología e innovación en Cuba y el papel de las universidades. *Revista Cubana de Educación Superior*, 34(1), 29-43.
- Obeidat, B. Y. (2016). Exploring the relationship between corporate social responsibility, employee engagement, and organizational performance: The case of Jordanian mobile telecommunication companies. *International Journal of Communications, Network and System Sciences*, 9(09), 361-386.
- Oficina de Planificación de la Educación Superior (2017). *Informe Ejecutivo de Seguimiento y Monitoreo al PLANES 2016-2020*. Recuperado de http://siesue.conare.ac.cr/images/documentos/planes_16_20/Informe_ejecutivo_seguimiento_y_monitoreo_Planes_2016-2020_Logros_2016_Final.pdf
- Orrell, L. (2009). In economic crisis, think of the next generation. *Strategic Communication Management*, 13(2), 7.
- Ortiz de Montellano, S. (2000). *Evaluación de la responsabilidad social del egresado universitario* (Doctoral dissertation, Tesis Doctoral. Facultad de Educación de la Universidad Complutense de Madrid).
- Pacto Mundial de las Naciones Unidas (2012). *Una guía práctica del Pacto Mundial de las Naciones Unidas para las instituciones de educación superior*.

Implementación de los principios del Pacto Mundial y comunicación sobre el progreso. Recuperado de <https://www.unglobalcompact.org/library/318>

Pedraja-Rejas, L. M., Araneda-Guirriman, C. A., Rodríguez-Ponce, E. R. & Rodríguez-Ponce, J. J. (2012). Calidad en la formación inicial docente: evidencia empírica en las universidades chilenas. *Formación universitaria*, 5(4), 15-26.

Pérez, V., Palací, F. & Topa, G. (2017). Cultura de conciliación y conflicto trabajo/familia en trabajadores con turnos laborales. *Acción psicológica*, 14(2), 193-120.

Porter, M. E. & Kramer, M. R. (2002). The competitive advantage of corporate philanthropy. *Harvard Business Review*, 80(12), 56-68.

Ramos-Monge, E., Llinás Audet, F. J. & Barrena Martínez, J. (2019). Drivers and barriers of University Social Responsibility: integration into strategic plans. *World review of entrepreneurship, management and sustainable development*, 15(1-2), 174-201.

Real Academia Española (2014). *Diccionario de la lengua española* (23.^a ed.). Madrid: Espasa-Calpe.

Repiso, R., Aguaded, I., Castillo-Esparcia, A., & Montero, J. (2020). Sexenio de transferencia: luces y sombras de un proyecto necesario. Análisis de una muestra de denegaciones en ciencias de la información y estudio de la edición de revistas y comisiones de agencia como mérito. *Anuario ThinkEPI*, 14(1), 1-16.

Reynolds, L., Bush, E. C. & Geist, R. (2008). The gen Y imperative. *Communication World*, 25(3), 19-22.

Resolución Rectoral 835, Universidad Cooperativa de Colombia (2014). *Por medio de la cual se establece la política en la contratación para los empleados y para la prestación de servicios no laborales en la Universidad Cooperativa de Colombia*. Recuperado de https://www.ucc.edu.co/asuntos-legales/ResolucionesRectorales2014/Resolucion_835_de_2014.pdf

Resolución Rectoral 727, Universidad Cooperativa de Colombia (2014). *Mediante la cual se define la convocatoria pública como procedimiento para proveer los cargos de los profesores en la universidad*. Recuperado de https://www.ucc.edu.co/asuntos-legales/ResolucionesRectorales2014/Resolucion_727_de_2014.pdf

- Resolución Rectoral 439 de la Universidad Cooperativa de Colombia (2013). *Por medio del cual se crea y reglamenta el plan de beneficios para los empleados, profesores e instructores de la Universidad Cooperativa de Colombia*. Recuperado de https://www.ucc.edu.co/asuntos-legales/Actas/Resolucion_439_de_2013.pdf
- Restrepo, S. (2016). El clima organizacional y su relación con el desarrollo humano y la responsabilidad social empresarial. *Revista Innovación Empresarial*, 2(1), 91-102.
- Ribeiro, E. (2002). *Los Estudios Comparativos de la Educación Superior en América Latina. Introducción a Los temas críticos de la educación superior en América Latina en los años noventa*. México: FLACSO Chile, Universidad Autónoma de Aguascalientes-Fondo de Cultura Económica.
- Rodrigues de Sousa, J., Stradiotto, E., Binotto, E. & Nepomuceno, L. (2020). University social responsibility: perceptions and advances. *Social Responsibility Journal*, 17(2), 263-281.
- Rodríguez, G., Cano, E. & Vélez, X. (2018). Responsabilidad social universitaria: Un enfoque a la relación de la universidad pública con el estudiante. *Revista ECA Sinergia*, 9(1), 24-36.
- Rodríguez, J. M. (2017). La responsabilidad social de la empresa en el pensamiento de los autores clásicos. Origen y desarrollo. *ICADE. Revista De La Facultad De Derecho*, (100), 1-16.
- Romolini, A., Fissi, S. & Gori, E. (2015). Quality disclosure in sustainability reporting: Evidence from universities. *Transylvanian Review of Administrative Sciences*, 11(44), 196-218.
- Rubio-Rodríguez, G., Estrada, J. & Pedraza, G. (2020). Responsabilidad social universitaria: incidencia en diferentes grupos de interés en una universidad colombiana. *Revista de ciencias sociales*, 26(4), 180-189.
- Rubio-Rodríguez, G. A., Flórez, M., Ruiz, M., Estrada, J. & Pedraza, G. (2019). *La responsabilidad social universitaria: caracterización de sus principales stakeholders*. Tendencias en la investigación Universitaria (Vol. VIII), 32-46.
- Rubio-Rodríguez, G. A. & Varón, A. M. (2018). Valor que subroga el salario emocional como práctica de responsabilidad social empresarial interna en la gobernanza

- cooperativa. *Revista Iberoamericana de Economía Solidaria e Innovación Socioecológica: RIESISE*, (1), 87-100.
- Ruiz Gutiérrez, J. (2015). Responsabilidad social empresarial universitaria: una responsabilidad interna. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 12(21), 5-7.
- Ruiz, M. & Wigmore, A. (2011). *La Responsabilidad Social Universitaria (RSU) a través de los Informes de Progreso del Pacto Mundial. Un estudio de centros españoles*. Paper presented at XIX Congreso de EBEN España, 29 June-1 July, Barcelona, Spain.
- Saldarriaga, J. (2013). Responsabilidad social y gestión del conocimiento como estrategias de gestión humana. *Estudios Gerenciales*, 29, 110-117.
- Santos, G., Marques, C. S., Justino, E., & Mendes, L. (2020). Understanding social responsibility's influence on service quality and student satisfaction in higher education. *Journal of Cleaner Production*, 256, 12-17.
- Serna, H. & Rubio-Rodríguez, G. (2016). La gobernabilidad en el sector cooperativo: una reflexión acerca de su verdadera implementación. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, 48, 239-256.
- Solís González, J. (2008). Responsabilidad social empresarial: un enfoque alternativo. *Análisis Económico*, 23(53), 227-252.
- Spiller, C. N. (2010). *Business cycles in the Italian tradition*. Issues in Economic Thought, New York, Nova Science Publishers.
- Suhardiyah, M. (2019). Implementation of environmental accounting in higher education solutions to improve the college's role in the implementation of corporate social responsibility. *In IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, 24 (1), 1-5.
- Testera, A. & Cabeza, L. (2014). Análisis de los factores determinantes de la transparencia en RSC en las empresas españolas cotizadas. *Intangible capital*, 225-261.
- Toca, C. (2017). Aportes a la responsabilidad social. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, 62(230), 393-408.

- Torres, A. & Sánchez, L. (2014). La responsabilidad social universitaria desde su fundamentación teórica. *Revista libre empresa*, 11(1), 69-105.
- Turker, D. (2009) Measuring corporate social responsibility: A scale development study. *Journal of Business Ethics*, 85(4), 411-420.
- University of Birmingham (2021). Clean Air Science for the West Midlands. Recuperado de <https://www.birmingham.ac.uk/>
- University of British Columbia (2020). New global air pollution and health impact study the most comprehensive ever. Recuperado de <https://www.ubc.ca/>
- University of Sydney (2020). University of Sydney commits to climate action, sustainability. Recuperado de <https://www.sydney.edu.au/>
- Uribe, M. E., Orjuela, D. F. & Moreno, X. (2016). La responsabilidad social de la universidad del Tolima frente al stakeholder “proveedores”. *Dimensión Empresarial*, 14(2), 115-126.
- Uribe, M. (2015). Responsabilidad social en la Universidad del Tolima: una mirada desde la comunidad vecina. *Cuadernos de Administración*, 31(54), 89-98.
- Uribe, M., Rubio, G., y Araque, J. (2015). *Responsabilidad social universitaria: teoría y aplicación caso de análisis: Universidad del Tolima* (Ed. rev.). Ibagué, Colombia: Editorial Universidad del Tolima.
- Uribe, M. & Orjuela, D. (2017). Stakeholder Egresados y la Responsabilidad Social de la Universidad del Tolima. *Desarrollo Gerencial Revista de la Facultad de Ciencias Económicas Administrativas y Contables de la Universidad Simón Bolívar-Colombia*, 9(2), 120-139.
- Urquijo I., Extremera, N. & Azanza, G. (2019). The Contribution of Emotional Intelligence to Career Success: Beyond Personality Traits. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(23), 1-13.
- Unión de Responsabilidad Social Universitaria Latinoamericana -URSULA- (2018). 3er Foro anual de la Unión de Responsabilidad Social Universitaria Latinoamericana. Guadalajara, México.
- Valarezo, K. & Túnez, J. (2014). Responsabilidad social universitaria apuntes para un modelo de RSU. *Revista de comunicación*, 13(1), 84-117.

- Vallaes, F. (2020). ¿Por qué la Responsabilidad Social Empresarial no es todavía transformadora? Una aclaración filosófica. *Andamios, Revista de Investigación Social*, 17(42), 309-333.
- Vallaes, F. & Álvarez, J. (2019). Hacia una definición latinoamericana de responsabilidad social universitaria. Aproximación a las preferencias conceptuales de los universitarios. *Educación XXI*, 22(1), 93-116.
- Vallaes, F. (2018). Las diez falacias de la Responsabilidad Social Universitaria. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 12(1), 34-58.
- Vallaes, F. (2016). *Introducción a la responsabilidad social universitaria*. Barranquilla, Colombia: Ediciones Simón Bolívar.
- Vallaes, F. (2014). La responsabilidad social universitaria: un nuevo modelo universitario contra la mercantilización. *Revista iberoamericana de educación superior*, 5(12), 105-117.
- Vallaes, F. (2014a). University social responsibility: a mature and responsible definition. *Higher education in the world*, 5, 88-96.
- Vallaes, (2013). *La responsabilidad social de la universidad*. Recuperado de <http://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/11974>
- Vallaes, F., De La Cruz, C. & Sasia, P. (2009). *Responsabilidad Social Universitaria. Manual de primeros pasos*. México D.F.: McGraw-Hill.
- Vallaes, F. (2009). *El desafío de enseñar ética en la universidad*. Recuperado de <http://www.upch.edu.pe/rector/durs/images/Biblio/MarcoConceptual/EnsenarEticaRS/eldesafiodeenseñareticaenlauniversidad.pdf>.
- Vallaes, F (2008) Responsabilidad social universitaria: una nueva filosofía de gestión ética e inteligente para las universidades. *Revista educación superior y sociedad: nueva época*, 13(2), 191-219.
- Vasilescu, R., Barna, C., Epure, M. & Baicu, C. (2010). Developing university social responsibility: A model for the challenges of the new civil society. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 2(2), 4177-4182.

- Vázquez, J. L., López-Aza, C. L. & Lanero, A. (2016). University social responsibility as antecedent of students' satisfaction. *International Review on Public and Nonprofit Marketing*, 13(2), 137-149.
- Vilar, J. (2013). *Cuestiones éticas en la educación social. Del compromiso político a la responsabilidad en la práctica profesional*. Barcelona: Editorial UOC.
- Vilches, A. & Pérez, D. G. (2012). La educación para la sostenibilidad en la Universidad: el reto de la formación del profesorado. *Profesorado. Revista de currículum y formación de profesorado*, 16(2), 25-43.
- Volpentesta, J. R., Chahín, T., Alcaín, M. F., Nievas, G. R., Spinelli, H. E., Cordero, M. I., Cortejarena, A. & Greco, P. (2014). Identificación del impacto de la gestión de los stakeholders en las estructuras de las empresas que desarrollan estrategias de responsabilidad social empresarial. *Universidad & Empresa*, 16(26), 65-94.
- Wigmore-Álvarez, A., Ruiz-Lozano, M. & Fernández-Fernández, J. L. (2020). Management of University Social Responsibility in business schools. An exploratory study. *The International Journal of Management Education*, 18(2), 1-15.
- Wigmore, A. (2016). *La gestión de la responsabilidad social universitaria (RSU)*. Doctoral dissertation, Universidad de Córdoba, España.
- Wigmore, A. & Ruiz, M. (2012). University social responsibility (USR) in the global context. An overview of literature. *Business & Professional Ethics Journal*, 31(3/4), 475-498.
- Zavala-Guirado, M., Álvarez, M., Vázquez, M., González, I. & Bazán-Ramírez, A. (2018). Factores internos, externos y bilaterales asociados con la deserción en estudiantes universitarios. *Interacciones: Revista de Avances en Psicología*, 4(1), 59-69.
- Zapata-Gómez, A. & Sarache-Castro, W. (2013). Calidad y responsabilidad social empresarial: un modelo de causalidad. *Dyna*, 80(177), 31-39.

ANEXOS

Anexo I. Cuestionario estudiantes



Escuela de Doctorado de la Universidad de Huelva Doctorado en Ciencias Sociales y de la Educación

Fecha: _____

Estimado estudiante: La presente encuesta busca recoger los elementos más importantes que inciden en la Universidad Cooperativa de Colombia, sede Ibagué, en materia de responsabilidad social universitaria, en el marco de la tesis doctoral titulada "Análisis de los factores que inciden en el desarrollo de la Responsabilidad Social Universitaria".

Este cuestionario contiene algunas preguntas derivadas del libro "Responsabilidad social universitaria: manual de primeros pasos" publicado por el BID, las cuales fueron adaptadas a las condiciones específicas de la Universidad Cooperativa de Colombia, sede Ibagué.

A. CARACTERIZACIÓN DEL ESTUDIANTE

1. Semestre que actualmente cursa:	
2. Programa académico:	
3. Edad:	
4. Genero:	() Masculino () Femenino
5. Situación laboral:	() Trabaja y recibe un salario () Trabaja y no recibe un salario () No trabaja, solo estudia

B. RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA (RSU)

8. ¿Conoce usted qué es la Responsabilidad Social Universitaria?	() Sí () No
--	---------------

9. Por favor indique ¿Qué entiende por Responsabilidad Social Universitaria?

10. Responda las siguientes preguntas teniendo en cuenta la respectiva escala (**fomento de políticas de RSU**)

	Bajo	Medio	Alto
Se promueve en los estudiantes la participación en experiencias que permitan vivenciar y ponerse en contacto con situaciones de pobreza, desigualdad, injusticia o marginación, a fin de contribuir a su solución.			
Se promueve en los estudiantes una actitud crítica con respecto a la realidad y a temas sociales relevantes, a fin de conocer y comprender sus causas y posibilidades de solución.			
Se promueve la incorporación de descubrimientos científicos y los resultados de las investigaciones en org. públicos y privados, para lograr impacto directo en el desarrollo de la sociedad.			

	Bajo	Medio	Alto
Se promueve la integración de actores sociales externos en los proyectos de investigación.			
Se promueve la integración de diversas disciplinas en los proyectos de investigación.			
El presupuesto asignado para la implementación de proyectos dirigidos a la sociedad se ha incrementado en los últimos años.			
En los programas y/o proyectos de proyección social se prioriza el trabajo con los sectores más desfavorecidos, favoreciendo su desarrollo y superación.			
En los programas y/o proyectos de proyección social se incorpora la participación de otros actores sociales y de conocimientos no académicos.			
La universidad ofrece a sus empleados un ambiente físico-humano agradable y seguro, que favorece el cuidado de las personas.			
La universidad está abierta a críticas y sugerencias sobre cómo favorecer el cuidado de las personas y promover un ambiente físico-humano agradable y seguro.			
Se promueve el desarrollo y capacitación integral del personal, que permita una mayor eficiencia en el desarrollo de sus tareas.			

	Bajo	Medio	Alto
En la Universidad, se fomenta la inclusión y se promueve la no discriminación en temas relacionados a igualdad de género.			
En la Universidad, se fomenta la inclusión y se promueve la no discriminación en temas relacionados con la formación académica de grupos poco representados (estudiantes de bajos recursos, personas con discapacidades, etc.)			
En la Universidad, la política de comunicación (interna y externa) posibilita el fomento de valores positivos y de posicionamientos institucionales concretos a favor del desarrollo sostenible.			

11. Responda las siguientes preguntas teniendo en cuenta la respectiva escala y la universidad donde actualmente se encuentra adelantando sus estudios (impacto de la RSU Internamente)

	Bajo	Medio	Alto
La universidad brinda un trato personalizado a cada uno de sus estudiantes.			
La universidad me brinda una formación ética y ciudadana que me ayuda a ser una persona socialmente responsable.			
Mi formación es realmente integral, humana y profesional, y no sólo especializada.			
La universidad manifiesta preocupación por el respeto que los profesores brindan a sus estudiantes.			

	Bajo	Medio	Alto
Ofrece espacios para que los estudiantes expresen libremente sus propias ideas y creencias.			
Estimula a sus estudiantes a asumir libremente compromisos sociales.			
Tiene preocupación por formar ciudadanos que participen activamente en la sociedad.			
Se interesa en conocer las opiniones e inquietudes de los estudiantes.			
Incentiva a los estudiantes a prestar servicios a personas, grupos o comunidades de escasos recursos.			
Promueve un trato respetuoso a todas las personas, sin distinción.			
Posee infraestructura especialmente adecuada para discapacitados.			
Los docentes son estrictos frente a conductas de deshonestidad académica de sus estudiantes.			
La universidad imparte una formación profesional e intelectual de alto nivel a sus estudiantes.			
Desde que estoy en la universidad he podido formar parte de grupos y/o redes con fines sociales o ambientales organizados o promovidos por ésta.			

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

Anexo II. Cuestionario docentes



**Escuela de Doctorado de la Universidad de Huelva
Doctorado en Ciencias Sociales y de la Educación**

Fecha: _____

Estimado Profesor: La presente encuesta busca recoger los elementos más importantes que inciden en la Universidad Cooperativa de Colombia, sede Ibagué, en materia de responsabilidad social universitaria, en el marco de la tesis doctoral titulada "Análisis de los factores que inciden en el desarrollo de la Responsabilidad Social Universitaria".

Este cuestionario contiene algunas preguntas derivadas del libro "Responsabilidad social universitaria: manual de primeros pasos" publicado por el BID, las cuales fueron adaptadas a las condiciones específicas de la Universidad Cooperativa de Colombia, sede Ibagué.

A. CARACTERIZACIÓN DEL PROFESOR

1. Programa académico:	
2. Edad:	
3. Genero:	() Masculino () Femenino
4. Nivel educativo máximo alcanzado	

B. RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA (RSU)

5. ¿ Conoce usted qué es la Responsabilidad Social Universitaria?	() Sí () No
---	---------------

6. Por favor indique ¿Qué entiende por Responsabilidad Social Universitaria?

7. Responda las siguientes preguntas teniendo en cuenta la respectiva escala (**fomento de políticas de RSU**)

	Bajo	Medio	Alto
Se promueve en los estudiantes la participación en experiencias que permitan vivenciar y ponerse en contacto con situaciones de pobreza, desigualdad, injusticia o marginación, a fin de contribuir a su solución.			
Se promueve en los estudiantes una actitud crítica con respecto a la realidad y a temas sociales relevantes, a fin de conocer y comprender sus causas y posibilidades de solución.			
Se promueve la incorporación de descubrimientos científicos y los resultados de las investigaciones en org. públicas y privados, para lograr impacto directo en el desarrollo de la sociedad.			

	Bajo	Medio	Alto
Se promueve la integración de actores sociales externos en los proyectos de investigación.			
Se promueve la integración de diversas disciplinas en los proyectos de investigación.			
El presupuesto asignado para la implementación de proyectos dirigidos a la sociedad se ha incrementado en los últimos años.			
En los programas y/o proyectos de proyección social se prioriza el trabajo con los sectores más desfavorecidos, favoreciendo su desarrollo y superación.			
En los programas y/o proyectos de proyección social se incorpora la participación de otros actores sociales y de conocimientos no académicos.			
La universidad ofrece a sus empleados un ambiente físico-humano agradable y seguro, que favorece el cuidado de las personas.			
La universidad está abierta a críticas y sugerencias sobre cómo favorecer el cuidado de las personas y promover un ambiente físico-humano agradable y seguro.			
Se promueve el desarrollo y capacitación integral del personal, que permita una mayor eficiencia en el desarrollo de sus tareas.			

	Bajo	Medio	Alto
En la Universidad, se fomenta la inclusión y se promueve la no discriminación en temas relacionados a igualdad de género.			
En la Universidad, se fomenta la inclusión y se promueve la no discriminación en temas relacionados con la formación académica de grupos poco representados (estudiantes de bajos recursos, personas con discapacidades, etc.)			
En la Universidad, la política de comunicación (interna y externa) posibilita el fomento de valores positivos y de posicionamientos institucionales concretos a favor del desarrollo sustentable.			

8. Responda las siguientes preguntas teniendo en cuenta la respectiva escala y la universidad donde actualmente se encuentra laborando como profesor (**impacto de la RSU Internamente**)

	Bajo	Medio	Alto
Manifiesta preocupación por el respeto que los profesores brindan a sus estudiantes.			
Mantiene buenas condiciones de trabajo con los profesores.			
Da apoyo personal a los profesores que están en dificultad.			
La universidad respeta la libertad de los profesores para utilizar metodologías innovadoras.			

	Bajo	Medio	Alto
La universidad favorece la participación de los profesores en instancias de representación.			
La universidad tiene interés en conocer las opiniones e inquietudes de los profesores.			
La universidad incentiva a los profesores a prestar servicios gratuitos a grupos o comunidades de escasos recursos.			
La universidad desarrolla actividades de integración entre sus profesores, funcionarios y estudiantes.			
La universidad define su política de remuneraciones considerando el criterio de equidad.			
Usted cuenta con criterios éticos escritos y conocidos por la universidad para orientar las conductas de sus miembros.			
La universidad tiene una política clara que posibilita el perfeccionamiento de sus académicos.			
He tenido la oportunidad de vincular cursos a mi cargo con proyectos sociales fuera de la universidad.			
La universidad promueve la incorporación permanente de resultados de investigación, estudios de caso y metodologías, en los currículos.			
La universidad aplica sistemas de evaluación del desempeño con estándares de excelencia definidos, claros y conocidos por los funcionarios.			

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

Anexo III. Cuestionario administrativos



Escuela de Doctorado de la Universidad de Huelva Doctorado en Ciencias Sociales y de la Educación

Fecha: _____

Estimado estudiante: La presente encuesta busca recoger los elementos más importantes que inciden en la Universidad Cooperativa de Colombia, sede Ibagué, en materia de responsabilidad social universitaria, en el marco de la tesis doctoral titulada "Análisis de los factores que inciden en el desarrollo de la Responsabilidad Social Universitaria".

A. CARACTERIZACIÓN DEL FUNCIONARIO

1. Dependencia académica y/o administrativa:	
2. Genero:	() Masculino () Femenino
3. Nivel máximo de estudios alcanzados:	

B. RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA (RSU)

4. ¿Conoce usted qué es la Responsabilidad Social Universitaria?	() Sí () No
--	---------------

5. Por favor indique ¿Qué entiende por Responsabilidad Social Universitaria?

6. Responda las siguientes preguntas teniendo en cuenta la respectiva escala (**fomento de políticas de RSU**)

	Bajo	Medio	Alto
Se promueve en los estudiantes la participación en experiencias que permitan vivenciar y ponerse en contacto con situaciones de pobreza, desigualdad, injusticia o marginación, a fin de contribuir a su solución.			
Se promueve en los estudiantes una actitud crítica con respecto a la realidad y a temas sociales relevantes, a fin de conocer y comprender sus causas y posibilidades de solución.			
Se promueve la incorporación de descubrimientos científicos y los resultados de las investigaciones en org. públicos y privados, para lograr impacto directo en el desarrollo de la sociedad.			

	Bajo	Medio	Alto
En la Universidad, se fomenta la inclusión y se promueve la no discriminación en temas relacionados a igualdad de género.			
En la Universidad, se fomenta la inclusión y se promueve la no discriminación en temas relacionados con la formación académica de grupos poco representados (estudiantes de bajos recursos, personas con discapacidades, etc.)			
En la Universidad, la política de comunicación (interna y externa) posibilita el fomento de valores positivos y de posicionamientos institucionales concretos a favor del desarrollo sostenible.			

7. Responda las siguientes preguntas teniendo en cuenta la respectiva escala y la universidad donde actualmente se encuentra vinculado (**impacto de la RSU Internamente**)

	Bajo	Medio	Alto
La universidad invierte para mantener buenas condiciones de trabajo para los funcionarios.			
Exige a sus funcionarios respeto a las personas con las que se tienen que relacionar.			
Invierte en la capacitación y desarrollo de sus funcionarios.			

	Bajo	Medio	Alto
Tiene interés en conocer las opiniones e inquietudes de los funcionarios.			
Promueve la participación de funcionarios en organizaciones sociales y/o comunitarias.			
Incentiva a los funcionarios a prestar servicios gratuitos a grupos o comunidades de escasos recursos.			
Desarrolla actividades de integración entre sus profesores, funcionarios y estudiantes.			
Da importancia al desarrollo de las habilidades sociales de sus funcionarios (capacidad de escucha, comunicación efectiva, empatía etc.).			
Tiene un sistema para ayudar a resolver los problemas de sus miembros de escasos recursos.			
Tiene una política de ascenso clara, transparente y justa.			
Realiza foros y paneles para que sus miembros conozcan las distintas posturas que hay frente a problemas de interés nacional.			
Cuenta con criterios éticos escritos y conocidos por la universidad para orientar las conductas de sus miembros.			
Cumple los compromisos contraídos con sus funcionarios.			
Promueve el vínculo de las actividades universitarias con la comunidad local.			

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!