



73207



UNIVERSIDAD NACIONAL DE RIO CUARTO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
SECRETARIA DE POSGRADO
ESPECIALIZACIÓN EN DIRECCIÓN ESTRATÉGICA DE
RECURSOS HUMANOS

TRABAJO FINAL:

**“LA RESPONSABILIDAD SOCIAL
DEL PERSONAL NO DOCENTE
DE LA UNRC EN SU QUEHACER
COTIDIANO”**

DIRECTORA: Mgter. Alicia BILBAO

AUTOR: Lic. Claudio Francisco Néstor CARABACA

Noviembre de 2013

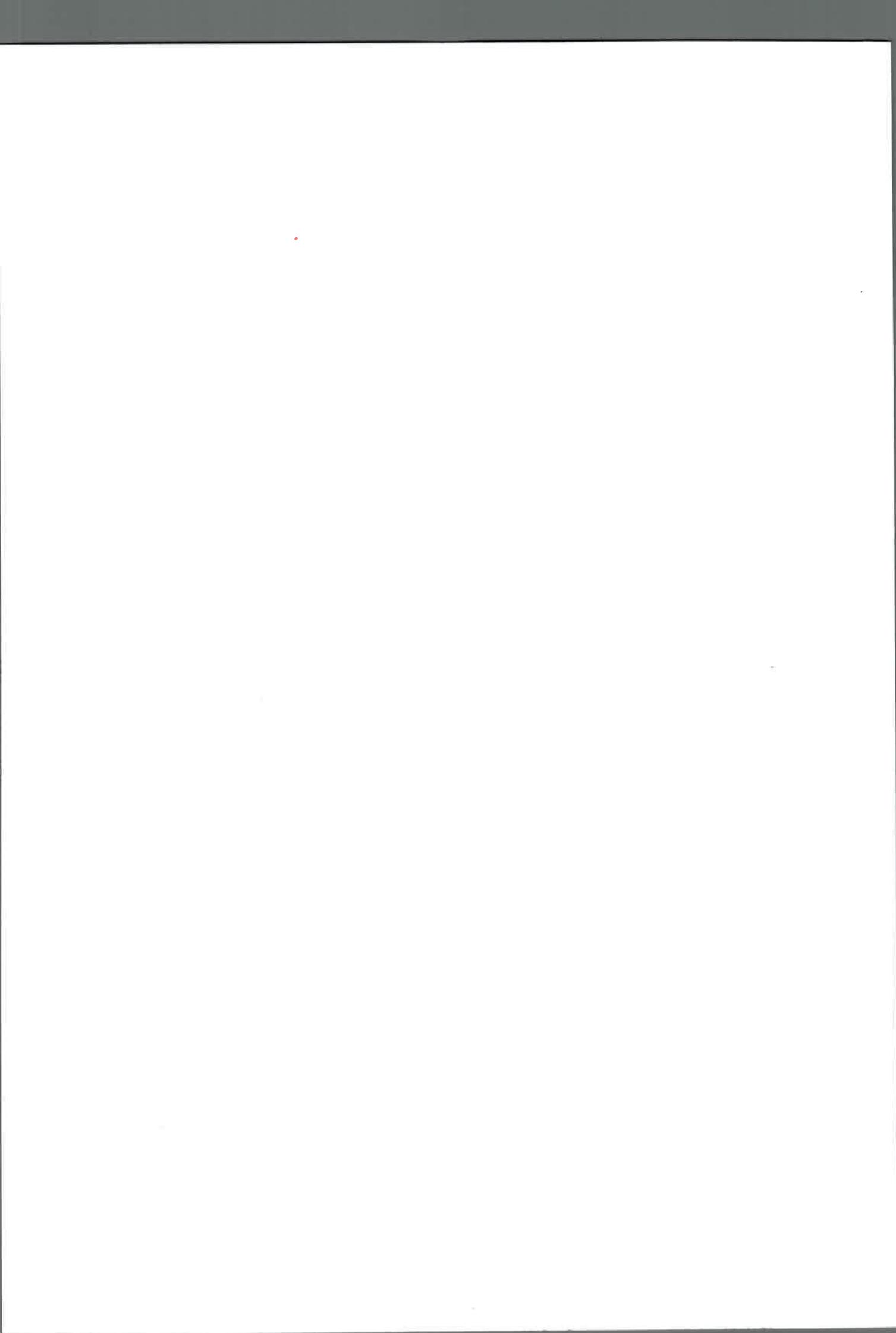
70587

73207

MFN:
Clasif:
T. 869

LA RESPONSABILIDAD SOCIAL
DEL PERSONAL NO DOCENTE
DE LA U.N.R.C. EN SU
QUEHACER COTIDIANO

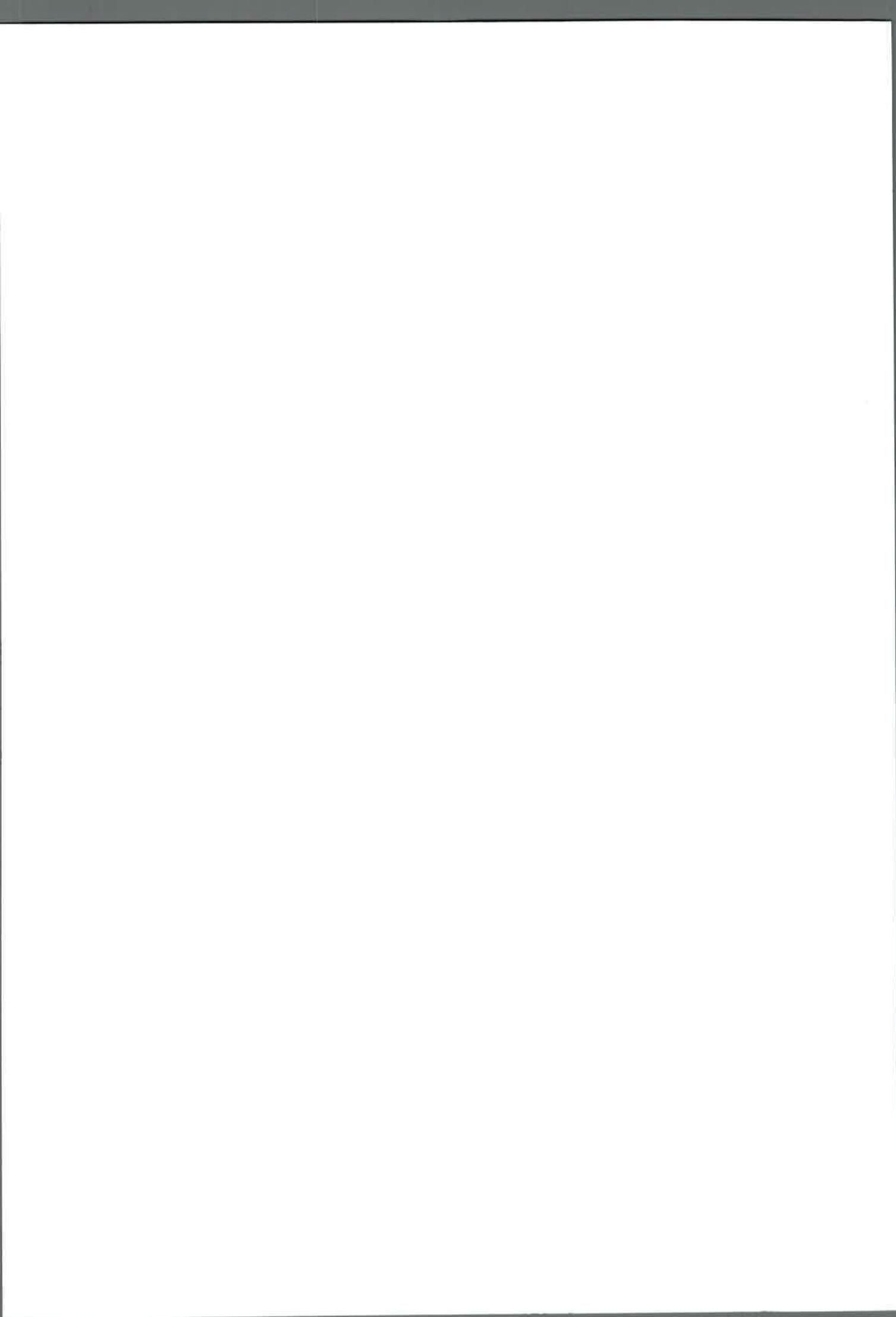
Claudio Francisco Néstor CARABACA



AGRADECIMIENTO

Agradezco a todas y todos los que directa e indirectamente han participado y colaborado de una u otra manera en la elaboración de este Trabajo Final de Especialización: compañeras y compañeros de la Especialización; a trabajadoras y trabajadores no docentes de la UNRC; compañeras, compañeros y equipo de gestión de la Secretaría Académica; a docentes de la Especialización y al equipo de la Secretaría de Posgrado de la Facultad de Ciencias Económicas.

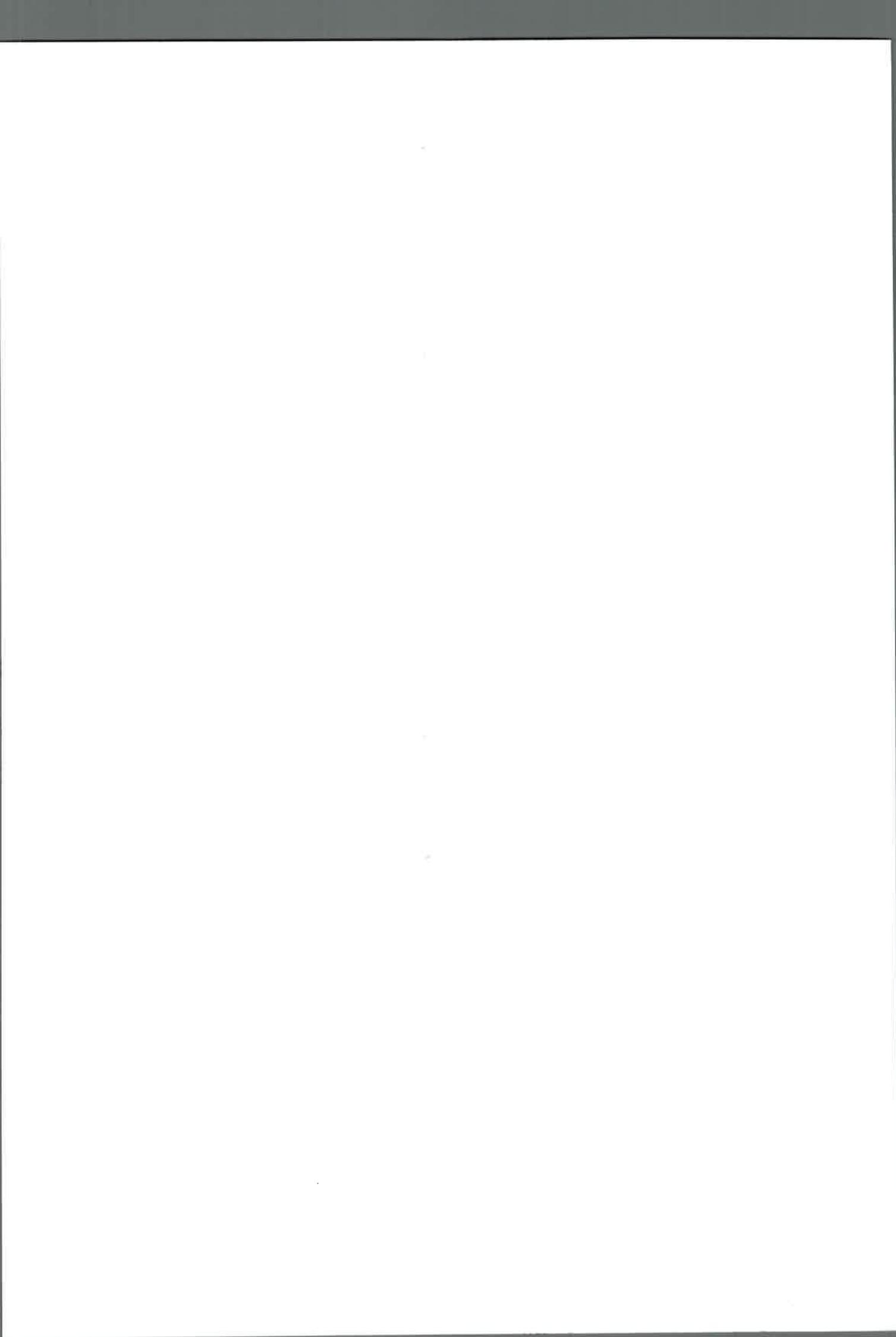
Además, agradecimientos especiales a mi familia (esposa, hijos e hijas); a mi sobrino Manuel; a la Profesora Gabriela Damilano por su colaboración para poder llevar a cabo las encuestas, los resultados y los análisis estadísticos de las mismas; a la Mgter. Norma Biasi, docente de la FCE, por facilitarme importante material bibliográfico sobre responsabilidad social y, muy especialmente, a la Mgter. Alicia Bilbao quien tuvo a su cargo la dirección del presente trabajo.



ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO 1	5
LA RESPONSABILIDAD SOCIAL ORGANIZACIONAL	5
1. ALGUNAS PERSPECTIVAS SOBRE RESPONSABILIDAD SOCIAL.....	5
2. CONCEPTO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL.....	10
a). Evolución del concepto de responsabilidad social.....	10
b). Noción de responsabilidad social	12
3. RASGOS GENERALES DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL.....	16
4. PRINCIPIOS ÉTICOS DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL	18
5. NORMAS INTERNACIONALES SOBRE RESPONSABILIDAD SOCIAL.....	21
a). Global Compact o Pacto Mundial (2001)	25
b). Norma ISO 26000 sobre RSE (2010)	27
CAPÍTULO 2	30
LA RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA	30
1. NOCIÓN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA	32
2. GRUPOS DE INTERÉS DE LA UNIVERSIDAD.....	36
3. ALGUNAS ACCIONES SOCIALMENTE RESPONSABLES DE LA UNRC	39
CAPÍTULO 3	45
RESPONSABILIDAD SOCIAL: DIMENSIÓN INTERNA.....	45
1. MODALIDAD DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EN GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS: LOS CÓDIGOS DE ÉTICA	50
CAPÍTULO 4	55

RESPONSABILIDAD SOCIAL DEL PERSONAL NO DOCENTE DE LA UNRC	55
1. METODOLOGÍA	55
2. CARACTERIZACIÓN DE LA MUESTRA	56
3. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	60
CONCLUSIONES	74
CÓDIGO DE ÉTICA PARA EL PERSONAL NO DOCENTE DE LA UNRC	77
MISIÓN	77
VISIÓN	77
PRINCIPIOS GENERALES	78
BIBLIOGRAFÍA	81
ANEXO I	85
ENCUESTA	85



INTRODUCCIÓN

En la actualidad, la responsabilidad social se ha convertido en un tema candente en todas las organizaciones. La idea principal de la responsabilidad social organizacional consiste en que las organizaciones tienen la obligación de conseguir una mejora del bienestar social. Esta obligación puede ser reconocida y asumida voluntariamente por la *organización* o puede ser impuesta coercitivamente por parte de las autoridades públicas, fundamentalmente a través de su capacidad y autoridades legislativas (Frederick, 1994)¹.

El concepto de responsabilidad social se refiere a la obligación de llevar el comportamiento organizacional a un nivel superior que sea congruente con las normas, valores y expectativas sociales existentes. Asumida la existencia de la responsabilidad social, la organización debe encontrar las líneas de acción a seguir para afrontarla y responder a las expectativas creadas en torno a ella. Esas respuestas pueden impactar de manera negativa o positiva para el entorno social.

La Universidad Nacional de Río Cuarto –en adelante, UNRC- es una organización de derecho público, inserta en el sistema nacional de educación pública en el nivel superior que tiene como función esencial el desarrollo y la difusión de la cultura en todas sus formas a través de la enseñanza superior, la investigación científica, la extensión universitaria, la transferencia educativa, el desarrollo y la transferencia tecnológica y la educación profesional y técnica.

La UNRC está integrada por cinco facultades (Agronomía y Veterinaria; Ciencias Económicas; Ciencias Exactas, Físico-Químicas y Naturales; Ciencias Humanas e Ingeniería) y una administración central conformada por el Rectorado y diez secretarías dependientes de éste: General, Económica, Académica, de Ciencia y Técnica, de Extensión y Desarrollo, de Posgrado y Cooperación Internacional, de Bienestar, de Trabajo, de Coordinación Técnica y de Servicios y de Planeamiento y Relaciones Institucionales. A julio de 2013, cuenta con 538 trabajadores no docentes, 1791 docentes y 74 funcionarios políticos². Entre los trabajadores no docentes, 150

¹ En Fernández Gago, Roberto: *“Administración de la RSC”*. Editorial Thomson. Madrid, 2005: pág. 4.

² Datos extraídos de web institucional de la UNRC: <https://sisinfo.unrc.edu.ar/sireh/>

desempeñan tareas del tramo mayor, los cuales cumplen tareas de dirección, coordinación, planeamiento, organización o asesoramiento, destinadas a contribuir en la formulación de políticas y planes de conducción y en la preparación y control de programas y proyectos destinados a concretar las políticas formuladas; 237 desempeñan tareas de tramo intermedio, los cuales desarrollan funciones de colaboración y apoyo al personal del tramo mayor, así como la supervisión directa de tareas propias del personal del tramo inicial; y 151 desempeñan tareas del tramo inicial, los que desarrollan tareas de carácter operativo, auxiliar o elemental. Si tomamos en cuenta los agrupamientos, podemos decir que 217 trabajadores pertenecen al agrupamiento Administrativo, 27 al Asistencial, 171 al Mantenimiento y Producción-Servicios Generales y 123 al Técnico-Profesional.

La plantilla de personal docente está conformada por 69 profesores titulares, 187 profesores asociados, 371 profesores adjuntos, 1024 auxiliares de docencia de los cuales 343 son jefes de trabajos prácticos, 600 ayudantes de primera y 81 ayudantes de segunda. También cuenta con 95 docentes con horas cátedras y 45 que se desempeñan como docentes en los jardines maternal y de infantes.

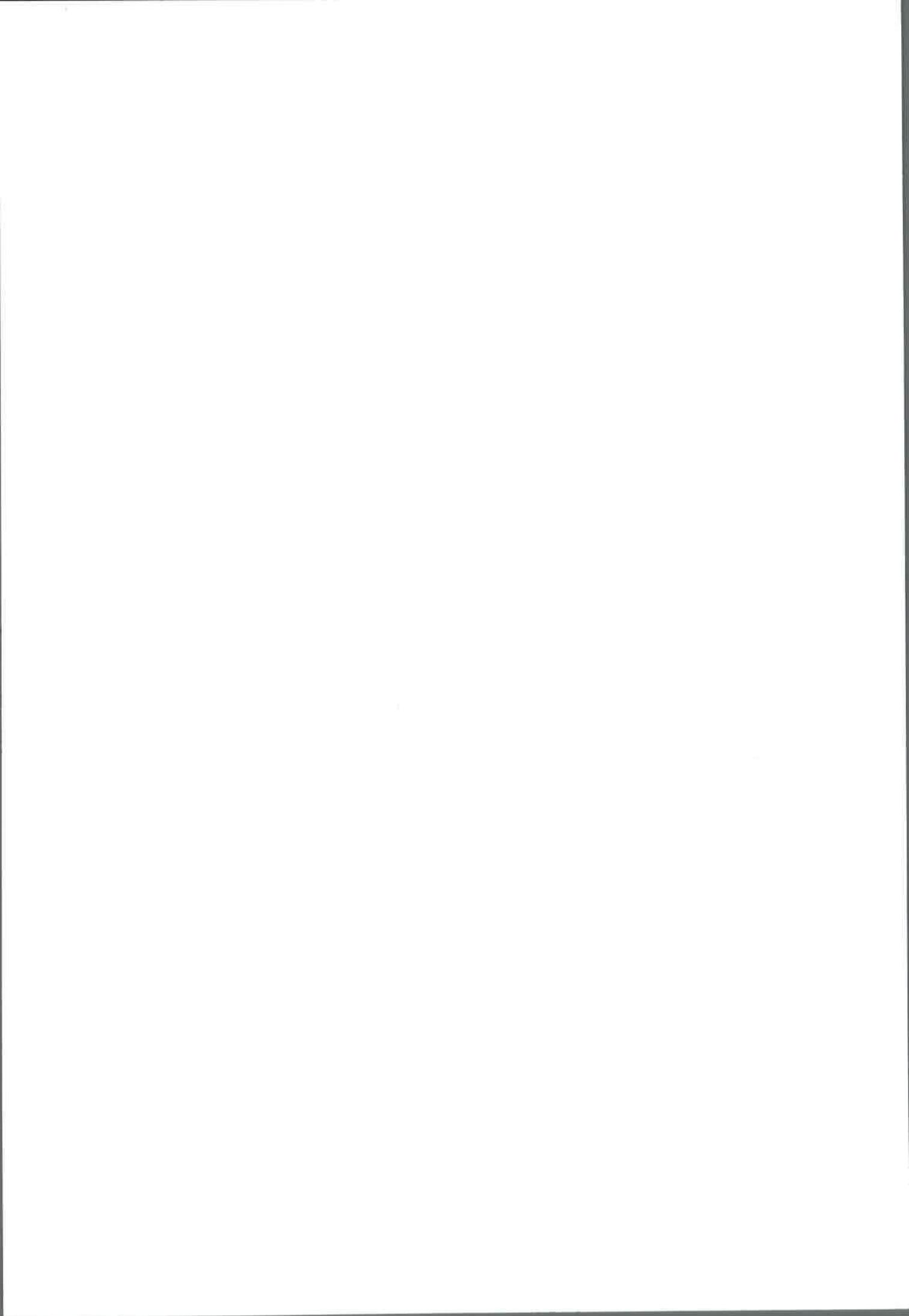
La plantilla de gestión universitaria está conformada, en la administración central por el Rector, el Vicerrector, 11 Secretarios de Universidad y 27 Subsecretarios de Universidad mientras que en las facultades se conforma por 5 Decanos, 4 Vicedecanos³, 40 Secretarios de Facultad y 15 Subsecretarios de Facultad.

En el presente trabajo, buscaremos dar repuestas a los siguientes interrogantes:

- ¿El cumplimiento de las tareas diarias implica que los trabajadores no docentes actúan con responsabilidad social?
- ¿Los deberes y obligaciones establecidas para los trabajadores no docentes pueden considerarse como las únicas condiciones para actuar responsablemente?
- ¿Hay un “código” no escrito que los trabajadores no docentes deben cumplir para considerar que actúan con responsabilidad?
- ¿Estos trabajadores poseen formación y/o reciben capacitación que apunten a un comportamiento responsable?

La UNRC establece en su Estatuto principios generales referidos al quehacer de los trabajadores no docentes. Al mismo tiempo, el Convenio Colectivo de Trabajo para

³ La Facultad de Agronomía y Veterinaria no cuenta con Vicedecano dado que esa autoridad ha renunciado a finales del mes de mayo del presente año.



el Sector No Docente de las Instituciones Universitarias Nacionales –en adelante, C.C.T.- (homologado por el Decreto PEN N° 366/06) determina deberes y obligaciones para estos trabajadores. Sin embargo, ninguna de estas normativas determina detalladamente principios que podrían considerarse un “código de ética” para ellos. Por ello, es importante y necesario proponer este tipo de código para los trabajadores no docentes, a través del cual, luego, podría medirse el grado o nivel de responsabilidad social que conllevan las tareas y actividades diarias que realizan cotidianamente estos trabajadores.

Por lo tanto, los objetivos del siguiente trabajo son los siguientes:

- **Generales:**

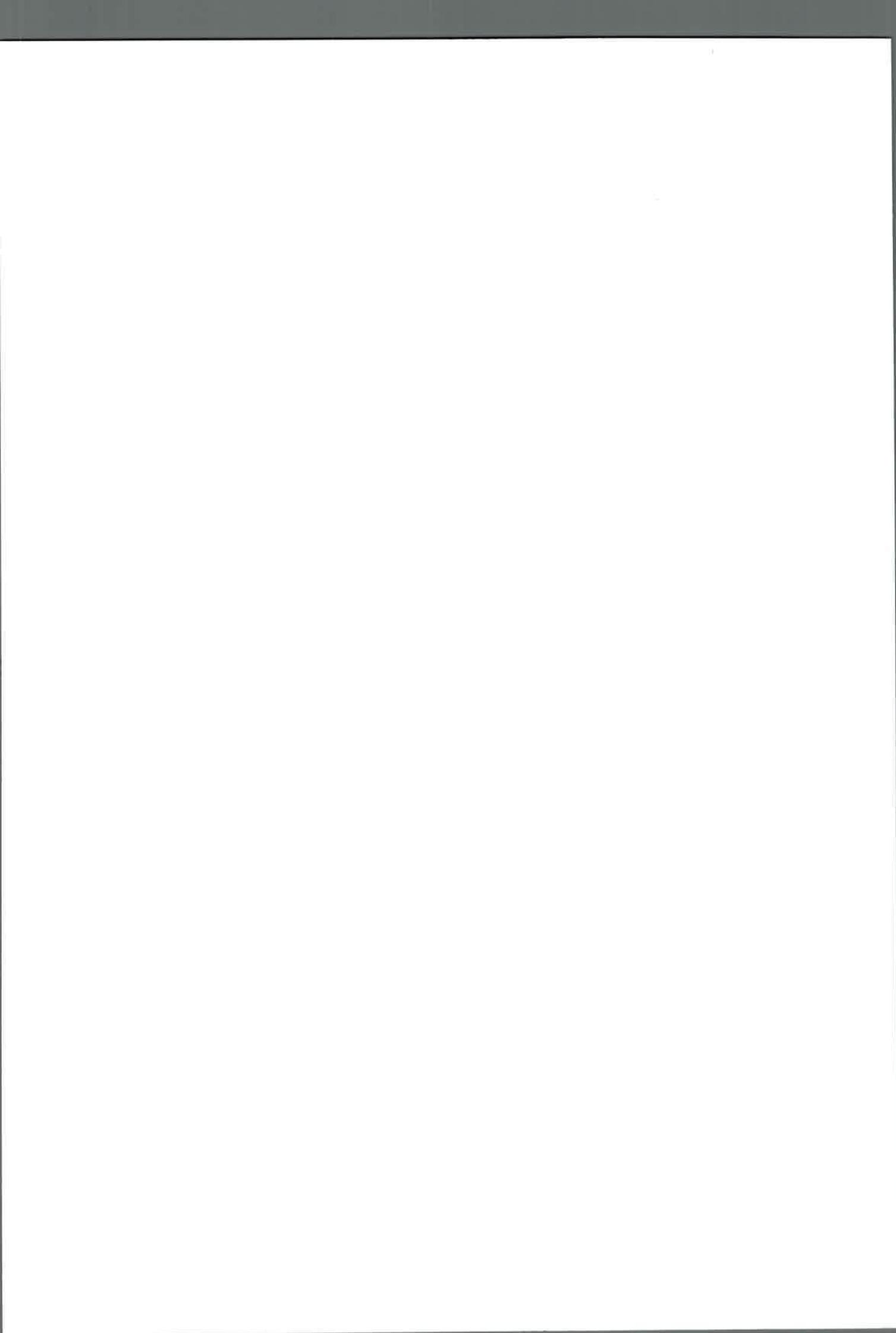
- Determinar si los trabajadores no docentes actúan con responsabilidad social en su quehacer cotidiano.
- Determinar si el cumplimiento de deberes y obligaciones establecidos en el Estatuto Universitario y el C.C.T. implica actuar con responsabilidad social.

- **Específicos:**

- Establecer las conductas y actitudes que constituyen un “código de ética” para el quehacer cotidiano de los trabajadores no docentes.
- Elaborar y diseñar un Código de Ética para los trabajadores no docentes de la UNRC.

Con la mira puesta en el cumplimiento de estos objetivos, proponemos, en el capítulo 1, algunas perspectivas sobre responsabilidad social para luego procurar una conceptualización del término. También nos referimos a los rasgos generales y principios éticos de la responsabilidad social. Como culminación de esta primera parte, comentamos brevemente normas internacionales sobre responsabilidad social para cerrar explicando más ampliamente el Pacto Mundial y la Norma ISO 26000 sobre RSE dado que, creemos, son las dos más representativas por la conformación y la composición de las organizaciones de las cuales provienen.

En el capítulo 2, hacemos hincapié en el papel de las universidades por lo cual enunciamos la misión y visión de la UNRC establecidas en su Estatuto Universitario. Ello con el fin de desarrollar seguidamente una noción de responsabilidad social universitaria. Una vez realizado ésto, planteamos cuáles son los grupos de interés de la universidad y cerramos el capítulo describiendo algunas acciones socialmente responsables de la UNRC.



En el capítulo 3, nos abocamos a la dimensión interna de la responsabilidad social refiriéndonos brevemente sobre la gestión de recursos humanos, la salud y seguridad en el trabajo, la adaptación al cambio y la gestión del impacto ambiental y de los recursos naturales. Enseguida, recordamos que los docentes y no docentes conforman el grupo de interés de los trabajadores en la universidad y nos detenemos particularmente en el personal no docente. Finalizamos el presente capítulo mostrando una modalidad de la responsabilidad social en gestión de recursos humanos tal como lo son los códigos de ética.

La responsabilidad social del personal no docente de la UNRC nos ocupa en el capítulo 4 en el cual explicamos la metodología llevada a cabo para realizar el trabajo investigativo que nos daría las respuestas a los interrogantes planteados más arriba. Seguidamente, referimos los resultados ofreciendo una caracterización de la muestra y los resultados arrojados por la encuesta respecto a las dimensiones que hemos tenido en cuenta para caracterizar a la responsabilidad social.

Como cierre, planteamos algunas conclusiones a la que hemos arribado a partir del trabajo realizado y elaboramos un Código de Ética para los trabajadores no docentes de la UNRC, tal lo estipulado en los objetivos específicos del presente trabajo.

Capítulo 1

LA RESPONSABILIDAD SOCIAL ORGANIZACIONAL

1. ALGUNAS PERSPECTIVAS SOBRE RESPONSABILIDAD SOCIAL

El concepto de responsabilidad social viene siendo empleado desde antes de la década de 1960, pero a partir de la emergencia de temas tales como los derechos civiles de las minorías, la exigencia de equidad de las mujeres, la protección del ambiente frente a la contaminación causadas por las empresas, la seguridad en los lugares de trabajo, los derechos de los consumidores, entre otros, ha tomado un impulso que ha cambiado las reglas de juego para las organizaciones. Este concepto tiene un componente fuertemente relacionado con la ética por lo que implica que las organizaciones tienen una existencia social y, a la vez, enfatiza su realidad social, que hacen que deban orientarse a acciones que respondan al mejoramiento de la calidad de vida de la sociedad. La palabra responsabilidad indica que las organizaciones deben responder por los resultados de sus acciones, políticas y decisiones. y la palabra social les recuerda que esas acciones, políticas y decisiones afectan no sólo a la organización y quienes la componen sino a la sociedad toda.

Durante mucho tiempo, las organizaciones empresariales creyeron que la única responsabilidad que tenían era de orden económico. Por lo tanto, los objetivos que se perseguían era “incrementar las utilidades”, “maximizar el beneficio”, “asegurar la rentabilidad” o “generar riqueza”. En definitiva, se puede resumir en un único fin cual es “*hacer dinero*”. Esto es totalmente congruente con lo que sostenía el economista Milton Friedman en la década de 1970: “*la única responsabilidad social de las empresas es generar beneficios económicos... La denominada ‘Responsabilidad Social’ es una doctrina subversiva*”⁴.

Al respecto, la perspectiva utilitarista ha sido impulsada, justamente, desde las posiciones económicas neoclásicas y congruente con lo sostenido por Friedman, se defiende la búsqueda del propio interés y de justificar el “dejar hacer” en el sentido de no permitir interferencias externas, incluyendo a la ética, a la actividad económica. La

⁴ En Hamburger Fernández, Álvaro Andrés: “*Ética y Responsabilidad Social de las Empresas*”. Publicación Magnament, año XVI, n° 28, julio-dic. 2007, pág. 110.

teoría utilitarista promueve modelos de eficiencia en dos sentidos. Por un lado, considera que los individuos en la búsqueda de su interés personal, realizan intercambios que los benefician recíprocamente en mercados competitivos que producen la mayor satisfacción social. El otro sentido de eficiencia, medido por las consecuencias, se refiere a la producción del sector privado y se traduce en los cálculos costo-beneficio. De esta manera, las teorías de gestión se centran en la optimización del valor de los resultados antes que en los medios elegidos para lograrlo.

Hacia el interior de estas dos perspectivas no hay lugar para consideraciones morales diferentes a las del propio egoísmo al cual se lo califica como el productor del mayor bien social posible. Entonces, el mercado pasa a resolver automáticamente y del mejor modo los problemas sociales. Las únicas restricciones a las que puede responder el mercado han de basarse en el propio interés expresado en términos de controles sociales tales como las leyes, las políticas públicas y las costumbres pero solo operando sobre los efectos de las acciones de las empresas. Estos dos aspectos son congruentes con la lógica de la elección individual y, obviamente, no son construidas desde las experiencias sociales y la acción colectiva. Por lo tanto, se pasa sin continuidad del individuo al bien social sin considerar el nivel intermedio de las organizaciones. En realidad, durante el siglo pasado se comprendió el papel que juegan las organizaciones en los sistemas de poder afectando a la sociedad desde el punto de vista económico como así también en los procesos de control social. No obstante, estas comprensiones no logran tomar el papel que los valores sociales juegan en las relaciones entre las organizaciones y su contexto social por lo que resultan demasiado estrechas para una ética social que nos permita hablar de responsabilidad social.

Aquellos objetivos económicos arriba mencionados, obviamente, siguen teniendo vigencia. Sin embargo, ya no son los únicos, como lo establecía la teoría clásica de la economía. Para la nueva teoría económica, la empresa ya no es un simple negocio. La empresa es, además, una comunidad de personas que aportan lo que poseen y lo que son, con un fin de servicio mutuo y de complementación; con objetivos que buscan satisfacer las necesidades humanas con calidad. Al respecto, el creador de la Fundación Ética Mundial, Hans Küng expreso que *“alcanzar utilidades no es el fin último de la acción empresarial, es más bien un medio encaminado al servicio y bienestar social. La función de las empresas y las organizaciones es servir a los*

*consumidores, a los trabajadores, a los accionistas y a la sociedad, con el fin de conseguir un equilibrio en sus antagónicos intereses*⁵.

Las nuevas nociones de responsabilidad social en las organizaciones se conectan con el nuevo concepto de desarrollo humano y no sólo en el concepto de “modelo clásico de desarrollo” (Murga, M.A., 2004, citado por Hamburger, F.)⁶. En efecto, éste se caracteriza por los siguientes aspectos:

- Se basa en las leyes de la economía y las finanzas.
- Otorga gran protagonismo al mercado.
- Cree que el mercado es el motor del progreso social.
- Vincula estrechamente el desarrollo con el crecimiento industrial de producción, transporte y consumo.
- Atribuye al consumo la capacidad de generar un elevado estándar de calidad de vida.
- Piensa que el consumo merece una generalización universal.
- Asocia el desarrollo al crecimiento económico.
- Concede prioridad a la economía como motor indiscutible del progreso.
- Está convencido que el despliegue económico, por sí solo, puede resolver problemas de pobreza, de analfabetismo y de salud.

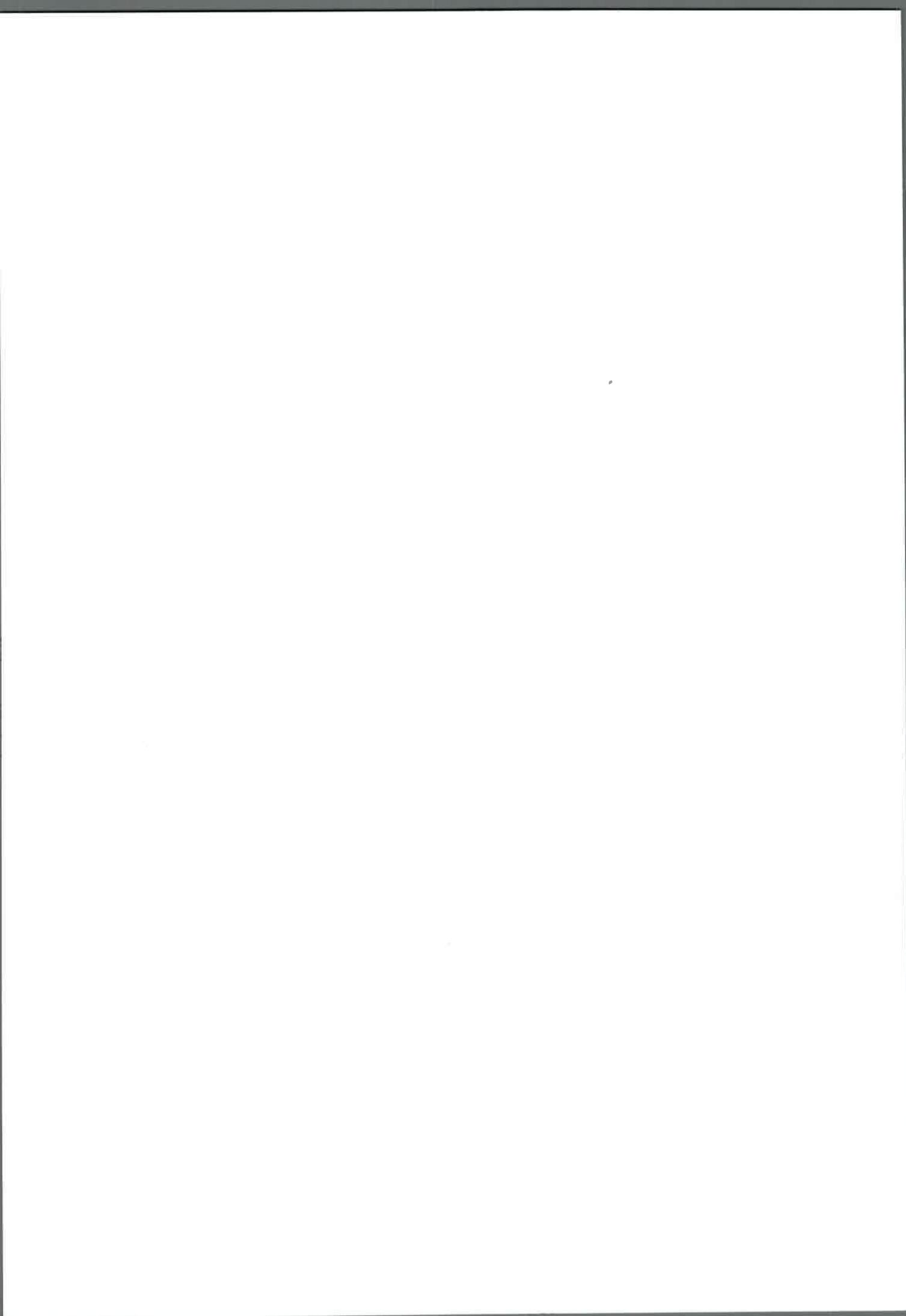
En contraste a ello, el nuevo modelo de desarrollo –humano- (Murga, M.A., 2004, citado por Hamburger, F.)⁷ sostiene las siguientes premisas:

- El desarrollo no es sólo “desarrollo económico”, es sobre todo “desarrollo humano”.
- La persona ocupa el lugar central de los esfuerzos que buscan mejorar las condiciones de vida en todos y cada uno de los diferentes contextos sociales.
- Los esfuerzos de la humanidad deben encaminarse a buscar el bienestar y la calidad de vida de las personas.
- El modelo de desarrollo humano debe ser sostenible y basarse en los principios de equidad, solidaridad y justicia.
- El modelo de desarrollo humano sostenible se fundamenta en tres pilares principales:

⁵ En Hamburger Fernández, Álvaro Andrés: Ob. Cit., pág. 111.

⁶ Ídem anterior, pág. 112.

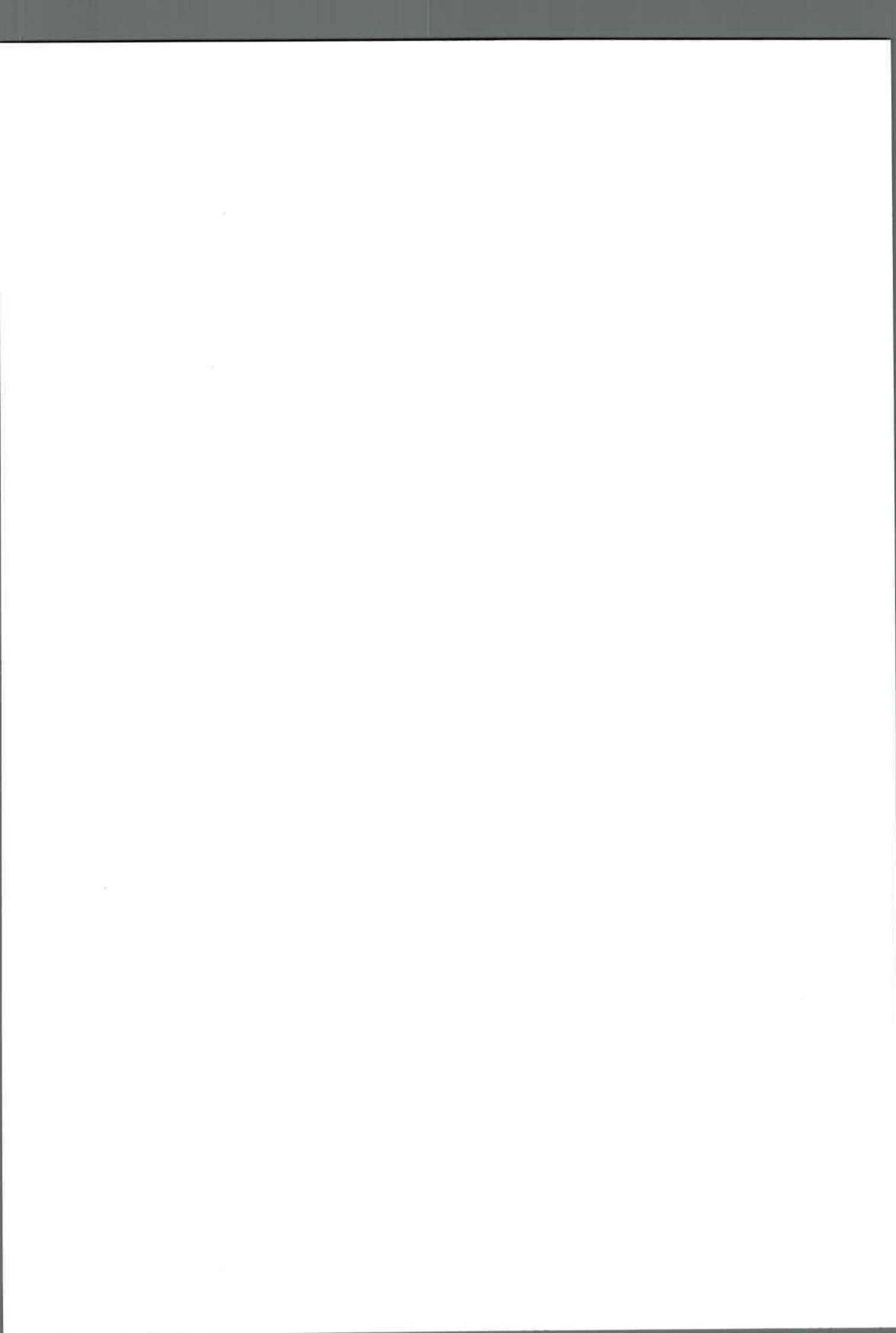
⁷ Ídem anterior, pág. 113.



- 1°) desarrollo humano y socialmente equitativo para toda la humanidad;
- 2°) desarrollo económico al servicio del desarrollo humano; y
- 3°) uso responsable de los recursos naturales del planeta.

Igualmente, la proliferación de la literatura sobre responsabilidad social ha sido importante en los últimos años. En algunos casos, las propuestas surgidas sobre responsabilidad social no pueden considerarse verdaderas teorías. En cambio, existen también algunas propuestas que poseen una visión consistente de la empresa y la sociedad. En efecto, Domènec Melé (2007: págs. 52-64) nos propone revisar cuatro teorías sobre responsabilidad social distinguiendo cuatro elementos –legitimidad, orientación, regulación y actuación- que presentamos en el siguiente esquema.

<p>TEORÍA DE LA ACTUACIÓN SOCIAL DE LA EMPRESA</p>	<p>La actuación social de la empresa es el comportamiento empresarial orientado a producir menos daño y unos resultados más beneficiosos para la gente y la sociedad.</p>	<p>Legitimidad: la sociedad concede licencia para operar a la empresa y ésta existe por esa legitimidad social. La legitimidad de la empresa viene por asumir su condición de institución social, actuando con interdependencia con otras instituciones.</p> <p>Orientación: el principio de responsabilidad social está definido por las demandas sociales del entorno social de la empresa.</p> <p>Regulación: la empresa se adapta a los valores sociales existentes en cada momento y lugar.</p> <p>Actuación: entre las pautas de actuación se encuentran, por una parte, los procesos de receptividad social empresarial (valoraciones del entorno, gestión de grupos implicados) y, por otra, los impactos sociales, programas y políticas de responsabilidad social.</p>
<p>TEORÍA DEL VALOR PARA EL ACCIONISTA O CAPITALISMO FIDUCIARIO</p>	<p>La responsabilidad social en la empresa es maximizar el valor para el accionista. Cualquier otra actuación social es aceptable si contribuye a ese objetivo económico.</p>	<p>Legitimidad: se desprende propiamente de una sociedad libre, que incluye la libertad de empresa, libertad de mercado y propiedad privada, sin más restricciones y limitaciones que las señaladas por la ley.</p> <p>Orientación: la toma de decisiones debe orientarse indefectiblemente hacia el interés de los propietarios de la empresa, que es conseguir el máximo retorno del capital invertido.</p> <p>Regulación: viene dada por los deberes fiduciarios de los directivos hacia los accionistas; la búsqueda de la maximización del valor para el accionista; el cumplimiento de las leyes y normas del libre mercado que pueden ampliarse con costumbres éticas locales y la asunción de aspectos sociales en tanto y en cuanto conduzcan a maximizar los beneficios.</p> <p>Actuación: se presta atención y se emprenden ciertas actividades sociales si proporcionan ventajas competitivas y beneficios económicos a la empresa.</p>

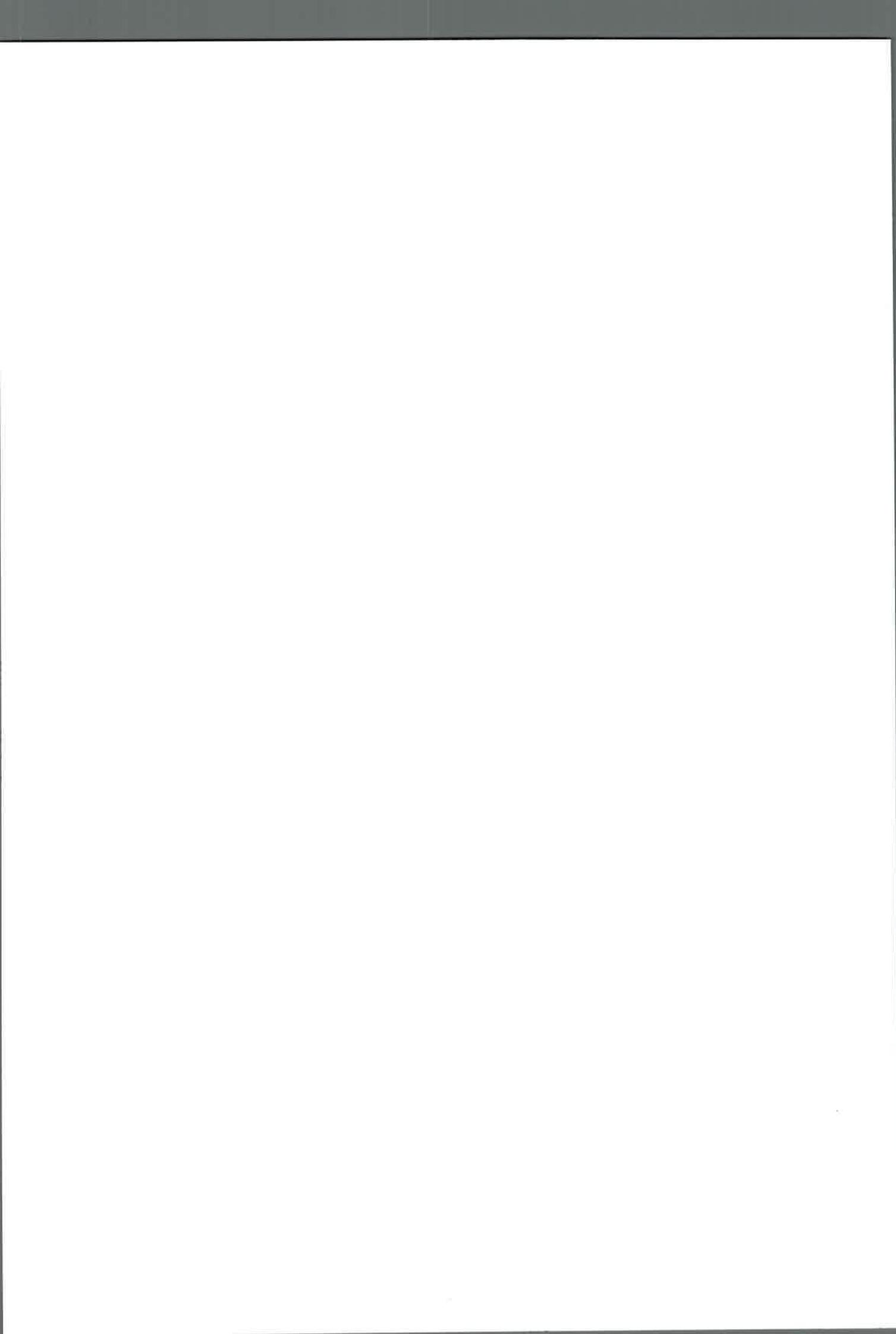


<p>TEORÍA DE LOS GRUPOS IMPLICADOS</p>	<p>La empresa y en su nombre, los directivos y quienes la gobiernan, tienen las responsabilidades hacia todos los grupos constituyentes de la empresa y no sólo los accionistas.</p>	<p>Legitimidad: Actuar de modo responsable con los implicados (clientes, empleados, proveedores, consumidores, comunidad local) conduce a los mejores resultados a largo plazo para todos, también para los accionistas.</p> <p>Orientación: las decisiones empresariales deben beneficiar a todos los implicados y a la empresa en su conjunto.</p> <p>Regulación: se debe adecuar a los siguientes criterios: buscar y asegurar el beneficio de todos los grupos implicados; éstos deben participar en las decisiones que afecten su bienestar y la dirección debe actuar en interés de los implicados y en la supervivencia de la empresa.</p> <p>Actuación: reconocer las preocupaciones de los grupos implicados, escucharlos y comunicarse con ellos, reconocer la interdependencia con ellos, trabajar en cooperación con otras entidades públicas y privadas para que los daños y riesgos sean minimizados y/o compensados y evitar poner en peligro derechos humanos inalienables.</p>
<p>TEORÍA DE LA CIUDADANÍA EMPRESARIAL</p>	<p>La empresa debe ser buena ciudadana y por lo tanto, debe preocuparse y ayudar a resolver problemas o necesidades sociales.</p>	<p>Legitimidad: se fundamenta en la necesidad de cooperación social y en la participación responsable de la empresa en lograr una buena sociedad.</p> <p>Orientación: la empresa debe actuar como buen ciudadano y debe orientar una actuación social responsable, esto es, contribuciones de la empresa a la sociedad con sus propias actividades, realizar alguna inversión social y programas filantrópicos y ciertas implicaciones en políticas públicas.</p> <p>Regulación: la empresa concreta su ciudadanía en la aplicación de derechos humanos universales y normas éticas universales al mismo tiempo que se respeten normas locales consistentes con éstas.</p> <p>Articulación: articular la ciudadanía empresarial requiere establecer valores fundamentales e incorporarlos en las políticas empresariales, vigilar donde esas políticas encajan y donde no, según las expectativas de los grupos implicados, llevar un proceso de aprendizaje para comunicar los resultados de la implantación de esos valores.</p>

Fuente: Adaptado de Domènc Melé (2007: págs. 52-64)⁸

Aunque realizan aportes importantes, estas teorías sobre responsabilidad social empresarial son deficientes. Una visión de la empresa no sólo como instrumento económico sino como una comunidad de personas inserta en una comunidad más

⁸ Elaborado en base a Melé, Domènc: "Responsabilidad social de la empresa: una revisión crítica a las principales teorías". Revista Economías N° 65, 2º Cuatrimestre. Universidad de Navarra. España, 2007: págs. 62-64.



amplia, que genera trabajo, bienes y servicios, que impacta en el medio ambiente y en la sociedad de diversos modos, puede ayudar a conjeturar un modo distinto de las responsabilidades en la sociedad que tienen las empresas.

Según Domènec Melé (2007: pág. 65), estas *“teorías vigentes (...), con las pertinentes modificaciones y con ayuda del sentido común, pueden proporcionar una orientación normativa para formular e implantar políticas empresariales de responsabilidad social. (...) También la experiencia práctica... puede proporcionar elementos de reflexión que ayuden a enriquecer los futuros desarrollos teóricos”*.

2. CONCEPTO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL

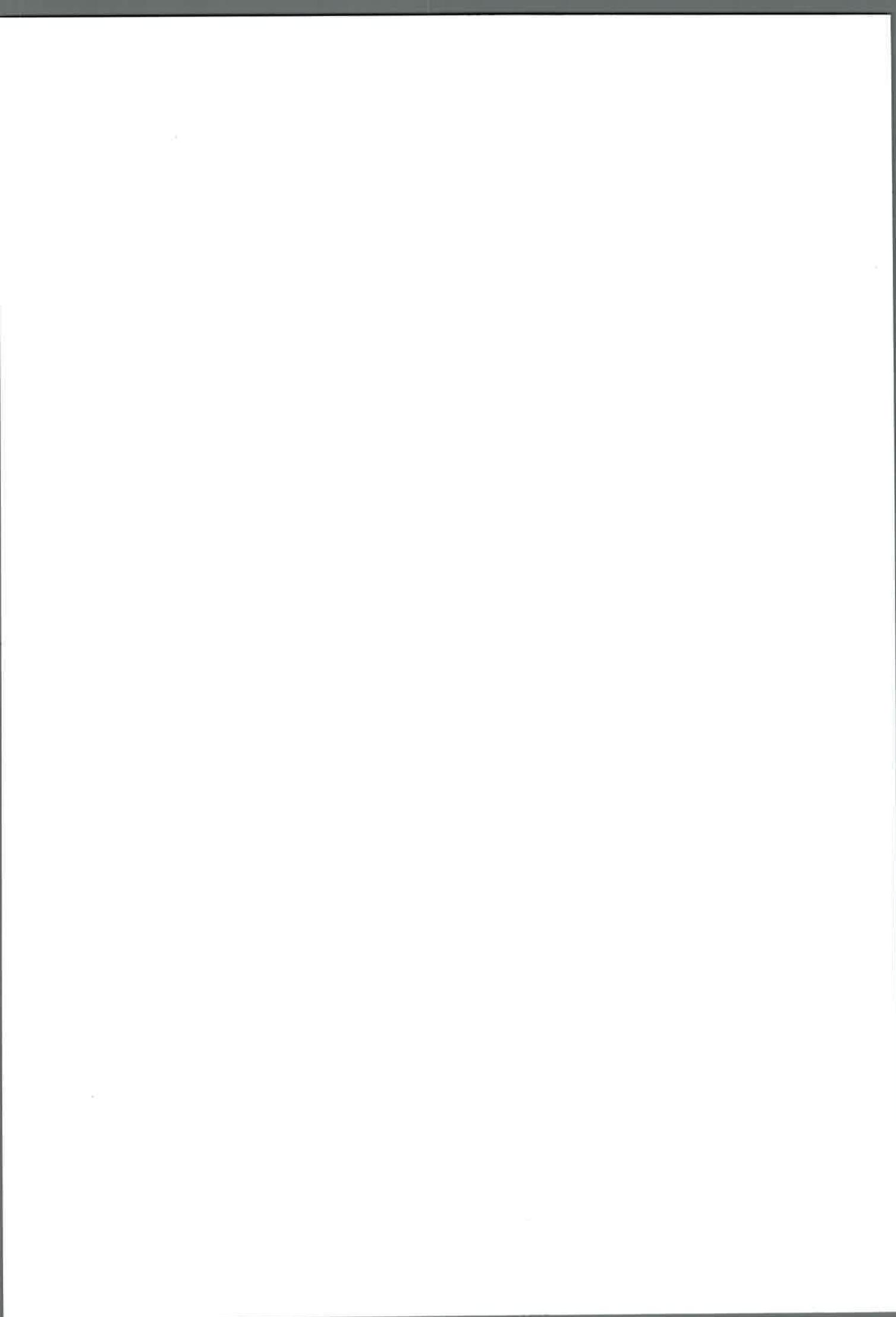
a). Evolución del concepto de responsabilidad social

La responsabilidad social en las organizaciones ha sido objeto de estudio a través del tiempo, durante el cual ha ido evolucionado en distintos significados a medida de que se le fueron incorporando nuevos aspectos a la noción del concepto de responsabilidad y a partir de la proliferación de trabajos teóricos que defienden nuevos modos de entender el concepto. Actualmente, las diferentes posturas conviven en la realidad del quehacer de las organizaciones⁹.

La posición teórica que defiende a la responsabilidad social como **obligación social** entiende a la responsabilidad de una organización como la realización de su actividad en el marco que le marcan las leyes y las normas que impone la sociedad. En el caso de las empresas, su responsabilidad sería lograr beneficios legalmente y respetando las normas éticas admitidas, entendidas éstas como las reglas del juego. Uno de los pensadores más representativos de esta teoría es Milton Friedman, quien concibe que la única responsabilidad de las empresas es para con los dueños del capital, por lo que intentar realizar mejoras sociales sería una irresponsabilidad dado que estas acciones deben ser políticas públicas o contribuciones privadas.

En el marco de cualquier organización, esta postura implica definir la responsabilidad social como el cumplimiento de su misión específica en sentido estricto, dentro de las normas que marcan las leyes y regulaciones, como indicadoras

⁹ Basado en Guillén Para, Manuel: *“Ética en las organizaciones”*. Editorial Pearson-Prentice Hall, Madrid, 2006: págs. 272-275.



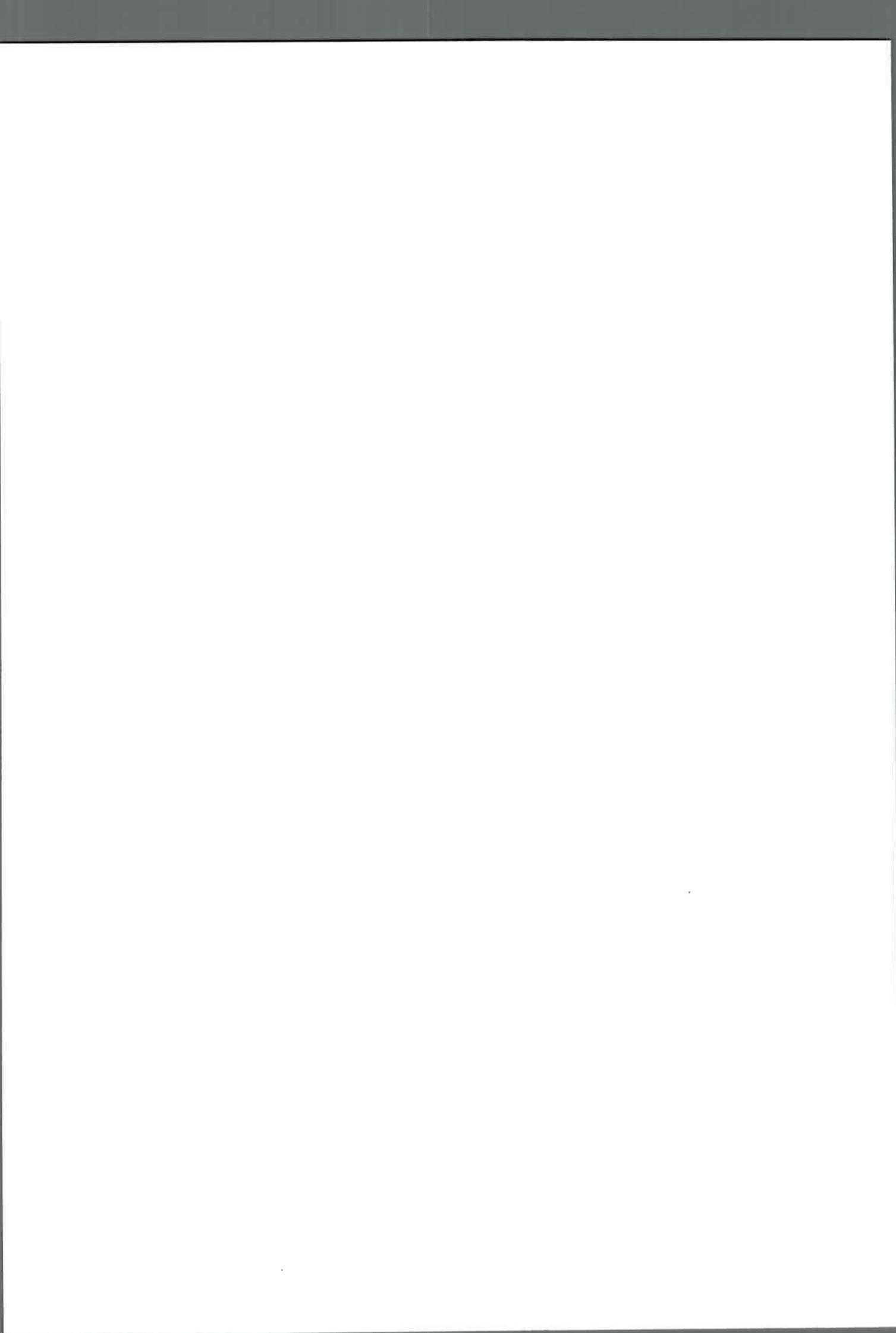
de las reglas del juego. Si la organización no cumple con lo establecido por las leyes, debe pagar las consecuencias.

Esta postura comenzó a recibir críticas desde diversos sectores atribuyéndosele una visión reduccionista de la misión específica de la organización, por reducir su razón de ser al beneficio de los dueños de la organización, olvidando otras obligaciones que no están reguladas legalmente. Además, porque pueden producirse abusos respecto a responsabilidades no legales y en las que se ven implicadas otras personas que también se relacionan con la organización.

La responsabilidad social entendida como **reacción social** es aquella postura que concibe a la responsabilidad de una organización como la realización de su actividad sin limitarse exclusivamente a la ley y también da repuestas voluntariamente a requerimientos o exigencias de diversos grupos sociales como los sindicatos o los consumidores. En este enfoque, los valores sociales imperantes en la sociedad son lo que guían la responsabilidad social por lo que la misión específica de la organización no se centra exclusivamente en un grupo de implicados en ella sino que es una postura que contempla una misión específica que atiende requerimientos sociales de los grupos que reclaman sus derechos.

Se trata de un avance con respecto al enfoque anterior, dado que entran en juego la defensa de derechos de grupos sociales que se hallaban desprotegidos. Sin embargo, las obligaciones de las organizaciones llevan implícito un planteamiento reactivo, subjetivo y de restauración. Las organizaciones responden a reclamos sociales y siempre que la organización valore a éstos como importantes. Por ello, surgen nuevas voces que, sin renunciar a la postura de reacción social, demandan acciones anticipadoras y preventivas.

La responsabilidad social entendida como **sensibilidad social** es la perspectiva por la cual la responsabilidad social de una organización es realizar su actividad sin limitarse exclusivamente a cumplir las leyes y las reglas del juego, sino anticipándose a las necesidades sociales. La responsabilidad de la organización, en esta postura, es preventiva, se interesa por los asuntos de interés público, asume una postura más proactiva. En este marco, surge el concepto de balance social. Este es un instrumento que mide los resultados sociales, favorables o no, obtenidos por la organización en un determinado período, que puede ser auditado e incorporado en los propios sistemas de información de la organización. El balance social permite valorar las repercusiones sociales de la actuación de la organización, los efectos secundarios no deseados y los



reclamados por la sociedad. No obstante, como cualquier instrumento de gestión, el balance social corre el riesgo de seguir criterios exclusivamente económicos. Además, puede terminar por convertirse en una herramienta más de marketing.

El concepto de sensibilidad social constituye un avance importante por incentivar comportamientos responsables que podrían no tenerse en cuenta en las organizaciones. No obstante, si esta sensibilidad no considera criterios y principios éticos puede quedar limitada a las reglas de juego impuestas por el mercado.

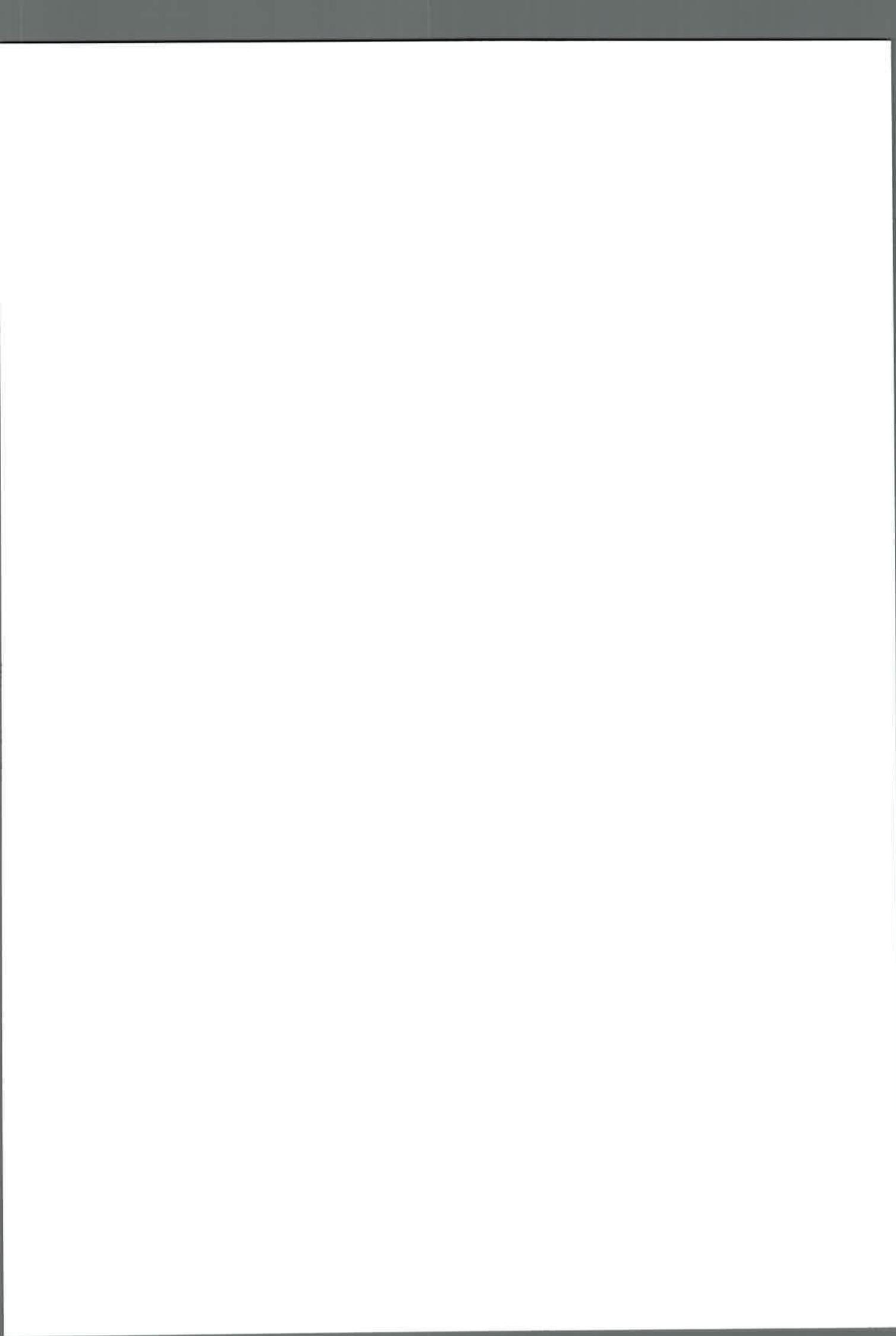
La postura teórica que defiende a la responsabilidad social como **actuación social** plantea que ésta debe contar con principios éticos de responsabilidad social, con procesos para su puesta en práctica y con instrumentos para la evaluación de estas actuaciones. Los principios de responsabilidad social deben tener implicaciones en tres planos: el personal, el organizativo y el institucional.

Este enfoque integra los tres enfoques anteriores pero supera los criterios de racionalidad económica e incorpora juicios y criterios de racionalidad ética. Surge casi al mismo tiempo con el surgimiento del movimiento a favor de la ética de las organizaciones. La responsabilidad social no puede reducirse a los preceptos legales, ni estar regida por los criterios de eficacia y eficiencia de la racionalidad económica sino que se requieren principios que ayuden a tomar decisiones en su dimensión ética y medios para llevarlas a cabo y que, además, sea integrante de la ética en las organizaciones, por lo que se refiere a su relación con el entorno en el que se desarrolla.

b). Noción de responsabilidad social

La responsabilidad social corporativa o responsabilidad social empresarial o responsabilidad social organizacional se ha convertido un término de uso frecuente en el mundo de los negocios, de las empresas, de las organizaciones, de las instituciones, etc. La responsabilidad social empresarial puede tener un importante alcance estratégico que seguramente traerá ventajas y beneficios a aquella organización que la pone en práctica y a los distintos grupos de interés de la organización.

Siguiendo a Francois Vallaey (2011: pág. 1), y para aclarar el panorama, se podría enumerar qué no es la responsabilidad social. De esta manera, *“la responsabilidad social:*



- *No es el mismo blablá ético de siempre, ineficaz y estéril, pero con otro nombre.*
- *No es una nueva terminología para designar borrosos conceptos de “compromiso social”, “sensibilidad social”, “solidaridad social”, palabras que pueden justificar conductas apropiadas así como conductas paternalistas y demagógicas.*
- *No es la astucia del gran capital para hacerse pasar por buena gente e impedir que se impongan controles universales a su hegemonía.*
- *No es la astucia de los sindicatos y movimientos izquierdistas para derrocar a la sociedad capitalista e instituir el socialismo mundial con dictadura del proletariado.*
- *No es una máscara cosmética para darle buena conciencia y apariencia a los directivos de las organizaciones gracias a algunos actos filantrópicos”¹⁰.*

Asimismo, se puede afirmar que la responsabilidad social empresarial va más allá del altruismo. Tampoco pretende ser filantropía, es decir, la donación caritativa que no tiene relación con la empresa o aquella donación que sirve para promocionar y abrir nuevos mercados, que no puede ser sostenible en el tiempo dado que no guarda relación con la acción propia de la organización y, además, suele no tener una visión integral de la sociedad y de cómo está ubicada la organización en ella.

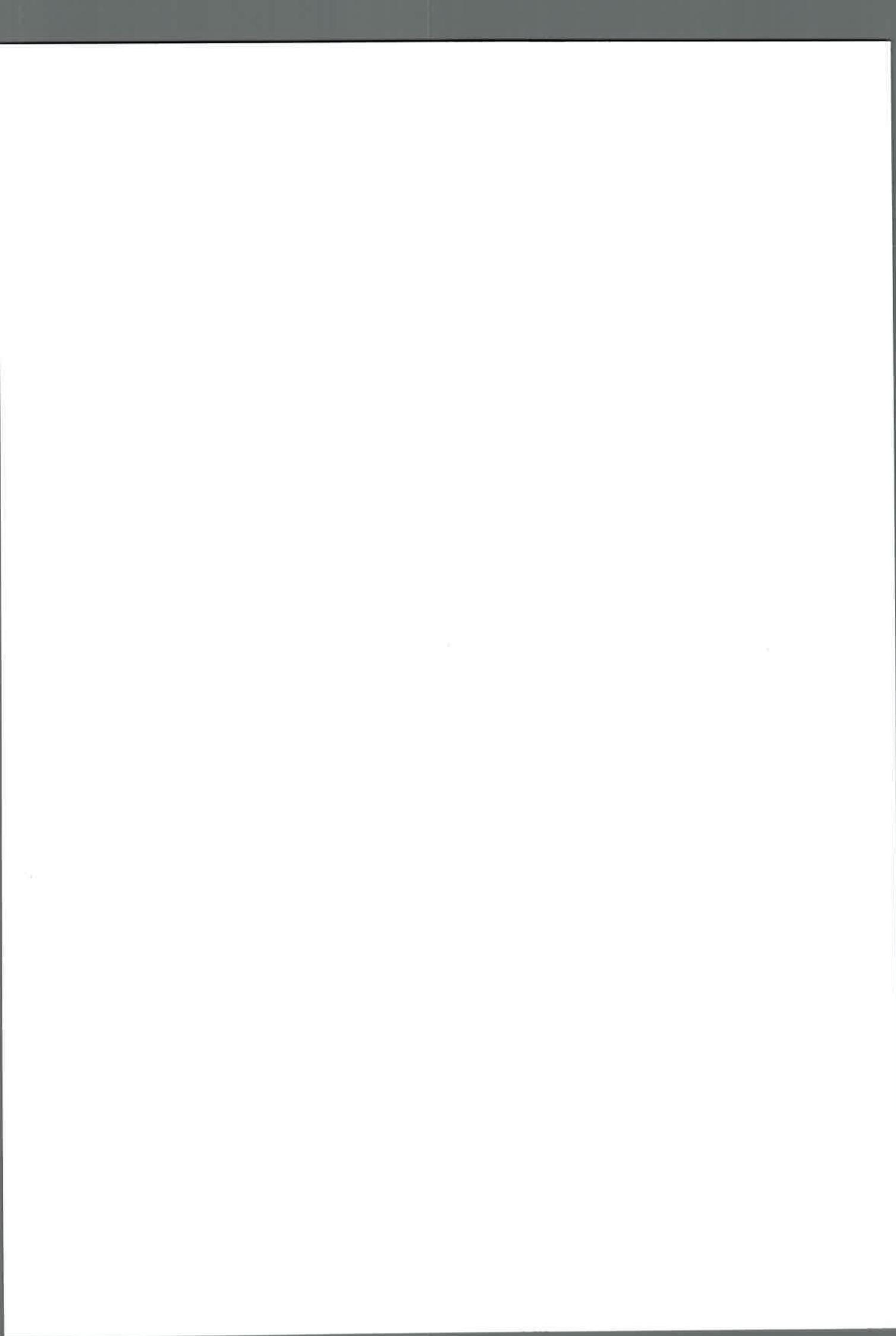
Entonces, cabe preguntarse qué es la responsabilidad social. Por ello, lo primero que habría que decir es que la palabra “responsabilidad” significa rendir cuentas de las propias actuaciones y asumir sus consecuencias. Cuando las personas, las empresas, las organizaciones, las instituciones actúan, esa actuación produce resultados que pueden ser positivos o negativos. Entonces, ser responsables consiste en ser capaz de visualizar los resultados de esas actuaciones o comportamientos y, una vez realizados, estar dispuestos a afrontar y aceptar sus consecuencias.

De acuerdo a la definición que da el Diccionario de la Lengua Española, de la Real Academia Española, el término **responsabilidad** significa *“la capacidad existente en todo sujeto activo (persona, empresa, organización, institución¹¹) para reconocer y aceptar las consecuencias de un hecho realizado libremente”¹²* o también puede

¹⁰ Vallaeys, Francois: *“La responsabilidad social universitaria: ¿cómo entenderla para quererla y practicarla”* en <http://blog.pucp.edu.pe>, 2011: pág. 1.

¹¹ R.A.E.: *“Diccionario de la Lengua Española”*. 22ª Edición, en <http://www.rae.es/RAE>, página web de la Real Academia Española.

¹² Normal nuestra.



describirse de la siguiente manera: *“cargo u obligación moral que resulta para alguien del posible yerro en cosa o asunto determinado”*¹³.

La responsabilidad social está en relación con el reconocimiento y la aceptación por parte de la organización de los efectos que su actividad produce en el entorno social entendido éste desde tres dimensiones diferentes: lo humano, lo ecológico y lo comunitario.

Para el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), *“la responsabilidad social empresarial es un enfoque que se basa en un conjunto integral de políticas, prácticas, programas centrados en el respeto por la ética, las personas, las comunidades y el medio ambiente. Esta estrategia aplicada a la toma de decisiones y las operaciones de las empresas aumenta el valor agregado y de esa manera mejora su competitividad”*¹⁴.

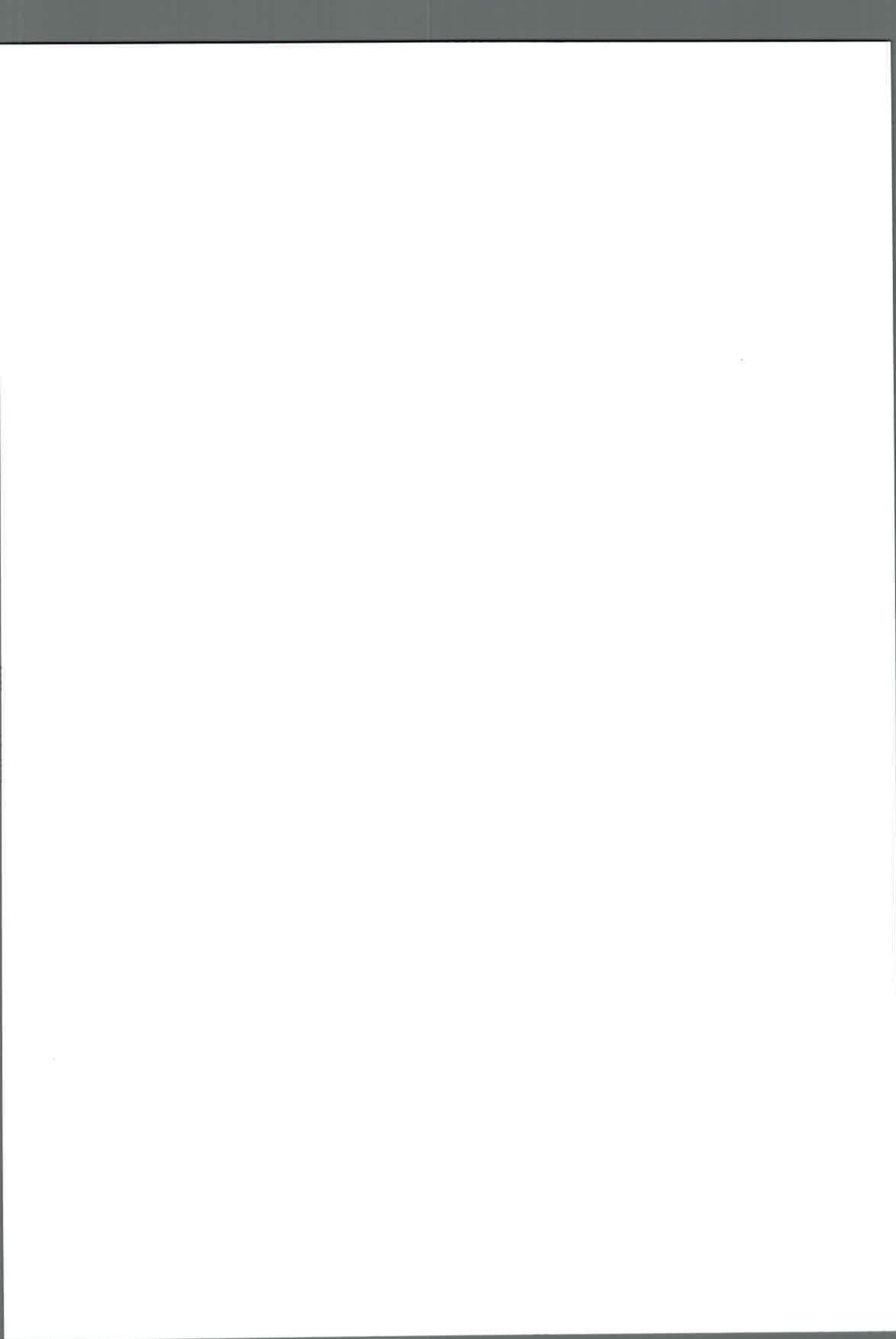
Además, las definiciones sobre responsabilidad social de las organizaciones debe conllevar, como mínimo, tres elementos para que una actuación empresarial pueda ser calificada como ética y socialmente responsable: implica un acto voluntario que permite diferenciarla de la coerción externa de la ley; existe una relación de la empresa con todos los grupos afectados por su existencia y acciones; y los sujetos de la responsabilidad son los empresarios o directivos, como principales agentes de la empresa.

Desde este punto de vista, el Foro de Expertos en Responsabilidad Social de las Empresas, afirma que *“la responsabilidad social de la empresa es, además del cumplimiento estricto de las obligaciones legales vigentes, la integración voluntaria en su gobierno y gestión, en su estrategia, políticas y procedimientos, de las preocupaciones sociales, laborales, medioambientales y de respeto por los derechos humanos que surgen de la relación y el diálogo transparentes con sus grupos de interés, responsabilizándose así de las consecuencias y los impactos que se derivan de sus acciones”*¹⁵.

¹³ R.A.E.: Ob. Cit.

¹⁴ En Hamburger Fernández, Álvaro Andrés: Ob. Cit., pág. 119.

¹⁵ En Zarco Martín, V. y Rodríguez Fernández, A.: *“Ética y responsabilidad social en las organizaciones actuales”*, Revista Internacional de Ciencias Sociales y Humanidades, SOCIOTAM, julio-diciembre, año/volumen XV, número 002, Universidad Autónoma de Tamaulipas. Victoria (México), 2005: pág. 200.





Al mismo tiempo, la responsabilidad ya no se corresponde exactamente con la noción intuitiva que tenemos de ella, es decir, no se refiere a una especie de imputación reactiva de la organización sino a un compromiso proactivo de la organización que la invita a asumir toda una serie de actos a favor de una causa. Se pasa de *ser responsable de* a *ser responsable por*.

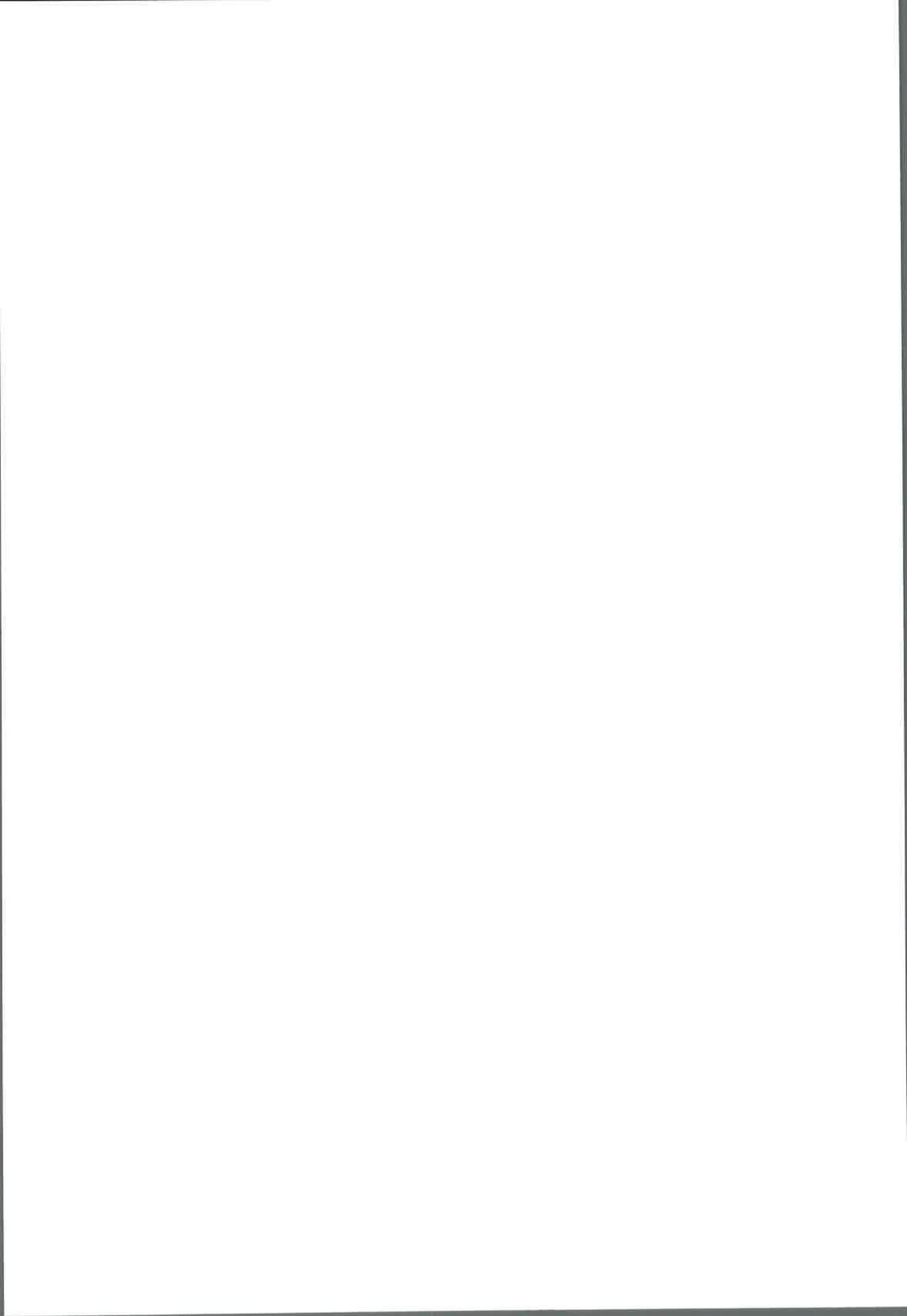
Según el Estándar de Aseguramiento AA1000, la responsabilidad de una organización significa asumir la rendición de cuentas (accountability, en inglés) de una serie de hechos institucionales, de una determinada actitud ética. Por lo tanto, *“la responsabilidad social, desde una perspectiva organizacional, es:*

- *Un compromiso para identificar y comprender los efectos de sus acciones (...) considerando los impactos social, ambiental y económico y los puntos de vista de las partes interesadas y asociadas a estos temas (stakeholders).*
- *Un compromiso para considerar, concertar y responder (...) (sea negativa o positivamente) a las aspiraciones, preocupaciones y necesidades de las partes interesadas.*
- *Un compromiso de rendición de cuentas por sus decisiones, acciones e impactos a las partes interesadas, con transparencia.*
- *Un compromiso para dar respuesta a los problemas que se presentan y cumplir con lo declarado y pactado en la misión y visión y los acuerdos firmados de la organización (ser confiable)”¹⁶.*

En el marco de esta definición de responsabilidad social, la organización podrá responder por su acciones deseadas y planificadas y los impactos de éstas (aún por los no deseados) y sabrá responder a las partes interesadas directamente vinculadas con ellas –empleados, clientes, proveedores, accionistas, directivos, etc.- como así también a todos los grupos que estén afectados por los impactos de su accionar.

Retomando lo expresado por Francois Vallaey (2011: pág. 2), se puede determinar que la responsabilidad social es *“una política de gestión, un nuevo modo de administrar las organizaciones, cuales sean, cuidando de los impactos y efectos colaterales que se generan a diario adentro y fuera de la institución, responsabilizándose por las consecuencias sociales inducidas por el mismo funcionamiento de la organización. Este nuevo modelo de gestión está basado en fines éticos y de desarrollo social justo y sostenible, y tiene el afán de promover estándares y regulaciones universales. Por lo tanto, la responsabilidad social es*

¹⁶ En Vallaey, Francois: Ob. Cit., 2011: pág. 2.



*aplicable a todas las organizaciones sin excepción, las públicas como las privadas, las con fines de lucro y las sin fines de lucro.*¹⁷

Para una organización, siguiendo al mismo autor, la responsabilidad social “es su política de calidad ética; es orientada hacia el desarrollo humano sostenible; basada en el diagnóstico y la gestión de todos los impactos y efectos colaterales que el funcionamiento de dicha organización puede generar, tanto hacia dentro como hacia fuera de sí misma, cuidando que dichos impactos sean positivos, mitigando, reduciendo y suprimiendo paulatinamente todos los malos efectos diagnosticados; haciendo esto en diálogo y asociación con los diferentes grupos interesados en el buen desempeño de la organización y la solución de los problemas descubiertos; y manteniendo una coherencia entre la misión institucional declarada y la práctica efectiva de la institución.”¹⁸

Ahora bien, parece que la responsabilidad social en las organizaciones es un proceso irreversible, que ha venido para quedarse. Así lo demuestran algunos hechos como el lanzamiento del Global Compact o Pacto Mundial en el 2001 y la Norma ISO 26000 sobre RSE en el 2010, entre otros, que comentaremos más adelante.

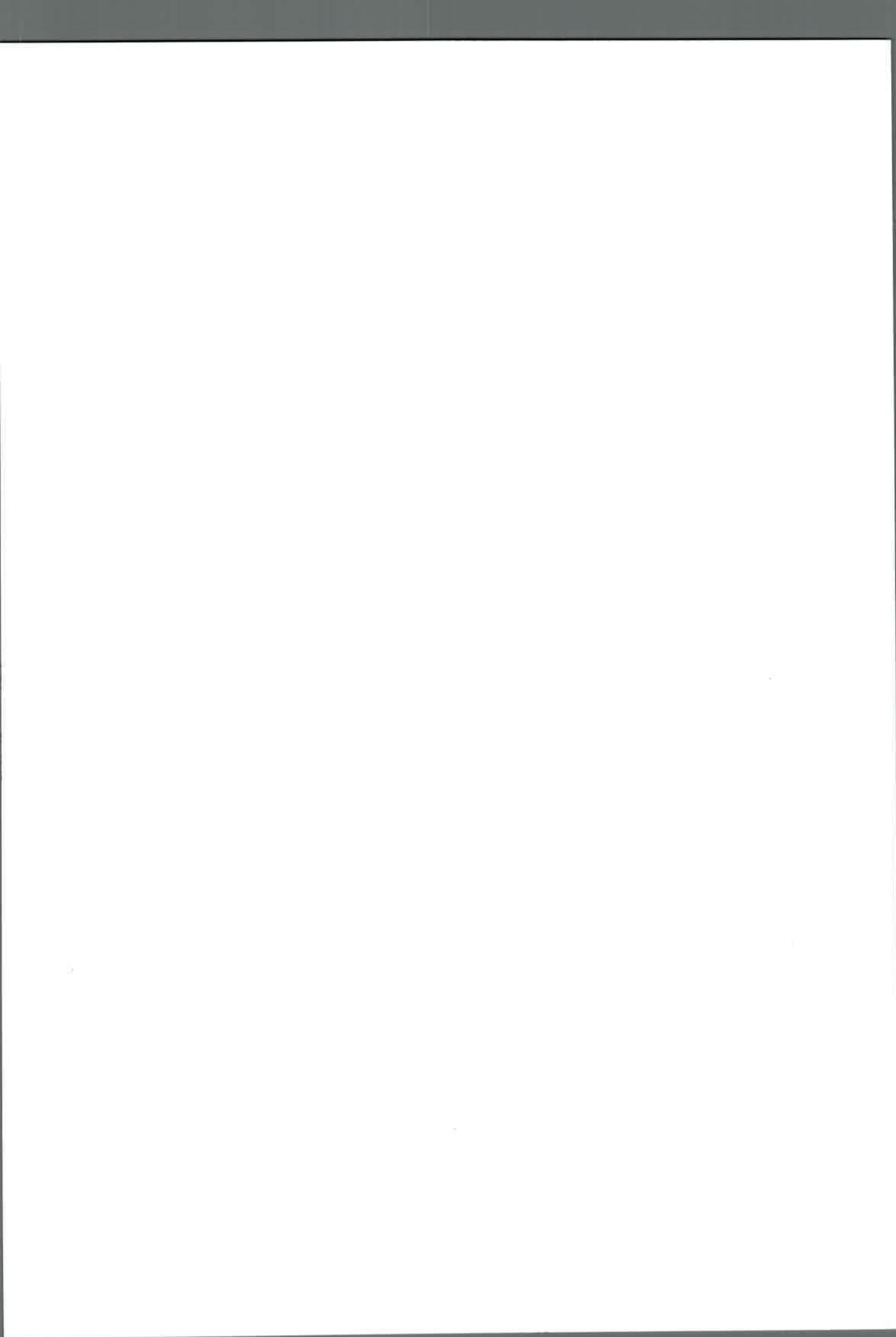
3. RASGOS GENERALES DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL

La premisa de la responsabilidad social es la defensa de un modelo económico sostenible, responsable y con plena participación de los interlocutores sociales. A la vez, la responsabilidad social pretende dar respuesta al requerimiento de la transformación de las organizaciones; por un modelo de organización innovada, sostenible, socialmente responsable y con modernas y equilibradas relaciones laborales. Por lo tanto, organizaciones supranacionales e importantes especialistas y asociaciones, caracterizan a la responsabilidad social con algunos principios generales tales como los que a continuación enumeramos¹⁹.

¹⁷ Vallaeys, Francois: Ob. Cit., 2011: pág. 1.

¹⁸ Vallaeys, Francois: Ob. Cit., 2011: pág. 2.

¹⁹ Basado en Pío Baroja: “*La responsabilidad social de las empresas. Diálogo social*”. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España, 2005:págs. 4-6 y en Ibáñez Jiménez, Javier Wenceslao (director y coordinador): “*Responsabilidad social de la empresa y finanzas sociales*”. Akal Ediciones. Universidad Internacional de Andalucía. Madrid, 2004: págs. 19-29.



- **Metajuricidad, voluntariedad y eticidad consensuable:** los criterios de responsabilidad social de las organizaciones son establecidos voluntariamente por las mismas organizaciones, asumiendo determinados parámetros éticos que se consideran favorables a los stakeholders. Estos parámetros son calificados como sociales y, por ende, metajurídicos dado que su generación corresponde principalmente al terreno metajurídico de la ética y la sociología. Las organizaciones asumen sus propias reglas de conducta interna, código de ética, carta de derechos o convenios de responsabilidad social suscriptos voluntariamente con diversos stakeholders e interlocutores sociales y laborales. Asimismo, la voluntariedad significa la no coercibilidad del establecimiento de mecanismos de responsabilidad social.

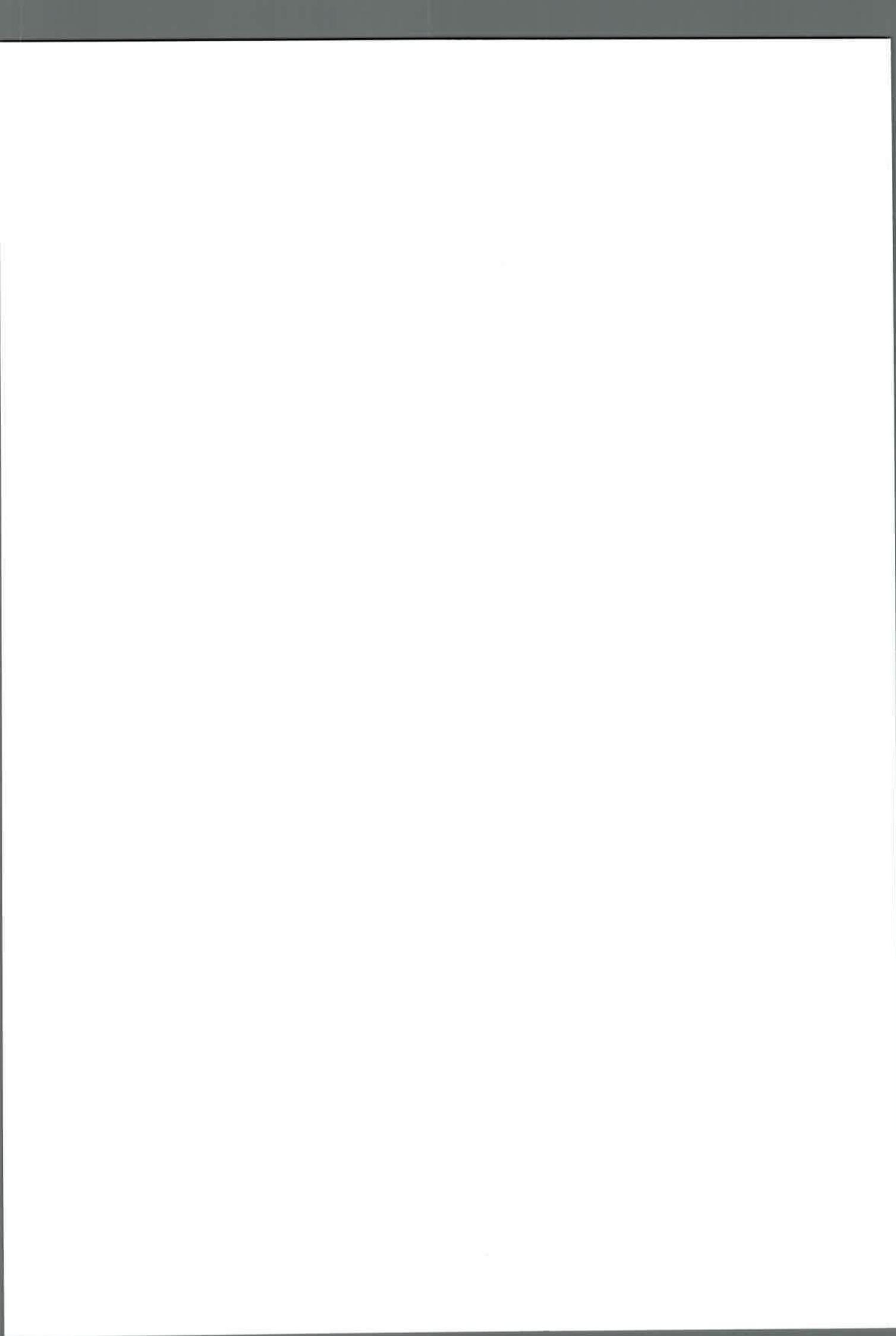
- **Integración, eficiencia y valor añadido:** las actuaciones socialmente responsables deben integrarse progresivamente a la política de la organización, de manera que se extienda a todos sus procesos y sistemas de gestión, creando valor añadido que implique la mejora continua y la eficiencia del proyecto organizacional a mediano y largo plazo.

- **Adaptabilidad y flexibilidad:** las acciones que se emprendan en el marco de la responsabilidad social no deben ser rígidas sino contemplar las particularidades de la organización, su tamaño, el espacio geográfico en el que opera y otras características que deban ser tenidas en cuenta en el momento de ejecutar actuaciones concretas.

- **Documentación, mensurabilidad, credibilidad y evaluabilidad externa y objetivable:** las actuaciones en el marco de la responsabilidad social deben ser comunicadas a las partes interesadas y a la sociedad mediante la utilización de un sistema de documentación, medida y registro que den credibilidad y rigor a aquellas actuaciones. Este sistema debe ser convalidado no sólo por los accionistas y los stakeholders, sino también por sistemas, unidades y procesos de certificación o verificación exterior.

- **Sociabilidad y globalidad:** las organizaciones están inmersas en un entorno social dual: marco social interno y un entorno social general. En este último, se debe reconocer, a la vez, el carácter global de la responsabilidad social dado que las decisiones y las actividades de las empresas y de muchas organizaciones no están circunscritas a un solo país. La responsabilidad social se debe mostrar en todas las operaciones que ejecutan las empresas y las organizaciones en todos los países en el que operan y deben contribuir a paliar situaciones en países en los cuales existen, por ejemplo, vacíos legales, débil legislación laboral, falta de representación sindical.

- **Dimensión y naturaleza social y medioambiental:** el objetivo de la responsabilidad social es reforzar la función social de la organización, asumiendo compromisos más allá de lo prescripto por la legislación y teniendo en cuenta a los



stakeholders. Asimismo, debe estar vinculada estrechamente al concepto de desarrollo sostenible, entendiendo que éste es el camino para asegurar que el crecimiento económico y social satisfaga las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las futuras generaciones para satisfacer las propias.

- **Comunicabilidad, implicación y participación de los trabajadores:** la comunicabilidad es la transferencia continua de conocimiento e información relativos a toda la actividad desempeñada por la organización, lo que redundará en la implicación y participación de los trabajadores en las estrategias y políticas de responsabilidad social, transformándose en un buen instrumento para el desarrollo y el fomento de su práctica.

4. PRINCIPIOS ÉTICOS DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL

La responsabilidad social no es una cuestión puramente técnica o económica. Si cumple las leyes y actúa de acuerdo a los valores sociales, vendría a tener una legitimidad social necesaria pero no así suficiente para asegurar que tiene un comportamiento ético bueno. La legitimidad ética de una empresa u organización es una legitimidad más profunda.

La legitimidad ética de cualquier organización, sostiene Domènec Melé, *“tiene su referente en los principios que rigen el orden social y (...) en aquello que constituye la razón de ser de la sociedad y de todas las instituciones sociales: el bien común. El bien común es un concepto ético que se refiere al bien de las personas y, en relación con ellas, el conjunto de condiciones de la vida social que facilitan el desarrollo como seres humanos de quienes integran la sociedad. Dicho brevemente, bien común es todo aquello que contribuye al común desarrollo humano”*²⁰.

Los ejemplos de cooperación al bien común de parte de las organizaciones son el respeto a las personas y a sus derechos fundamentales, la contribución a un adecuado desarrollo socioeconómico y bienestar social acordes a la dignidad de la persona, la colaboración con el logro de un orden social justo, en el que exista estabilidad y seguridad, entre otros. En definitiva, la cooperación al bien común de las organizaciones se basa en tres principios básicos de responsabilidad social, que

²⁰ Melé, Domènec: *“La aportación de la empresa a la sociedad”*. Editorial Folio. Barcelona, 1997: pág. 67.

fundamentan la legitimidad ética de las organizaciones: **principio de respeto a los derechos humanos, principio de solidaridad y principio de subsidiariedad**²¹.

El principio de **respeto a los derechos humanos** constituye un principio ético básico de responsabilidad social que puede enunciarse como el deber que tiene toda organización de respetar los derechos fundamentales de la persona tales como el derecho a la vida, a la libertad, a la educación, a la integridad corporal, a la igualdad jurídica, a la honra, a la asociación, a la propiedad privada, etc.

Aunque la responsabilidad ética es siempre personal, quienes dirigen las organizaciones deben saber que las faltas de respeto entre los miembros de la organización constituyen síntomas de enfermedad ética que desembocan en un daño a las personas y, por ende, destruyen la confianza y degradan las relaciones humanas que conforman, precisamente, las relaciones humanas hacia el interior de las organizaciones. Por ello, el respeto a la dignidad de la persona es punto referencial para calificar a una organización como éticamente sana.

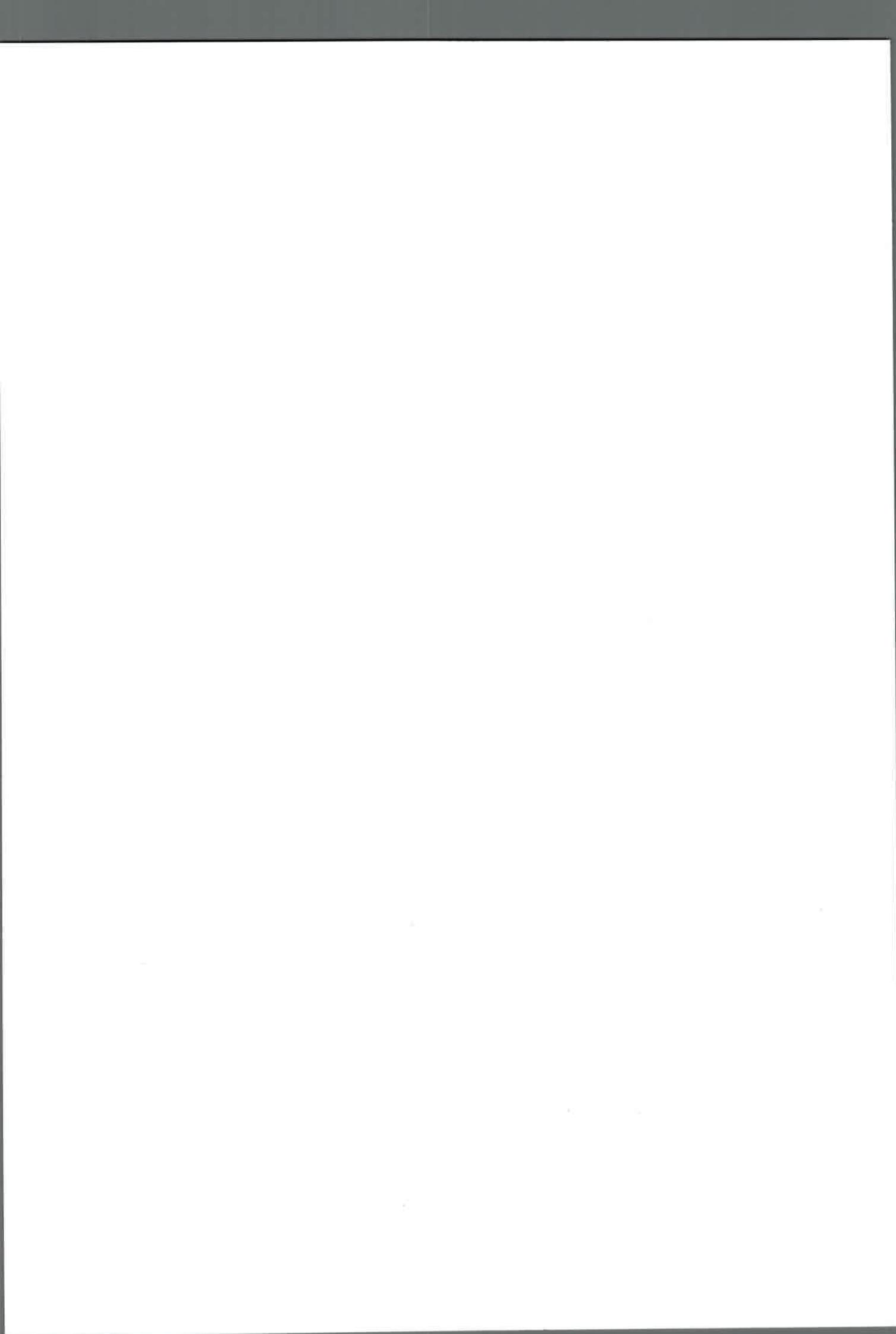
El principio de **solidaridad** constituye un principio ético de responsabilidad social que establece que los individuos y los grupos sociales han de contribuir al bien de la sociedad a la que pertenecen de acuerdo a su propia naturaleza y capacidad.

La organización puede contribuir al bien común sirviendo a la sociedad, atendiendo su misión específica; pero también incluyendo valor añadido que favorezcan el desarrollo humano y las virtudes éticas de sus miembros y de todos aquellos que se benefician directa e indirectamente por su accionar. Es la cooperación al bien común la condición que legitima a la organización y a quienes la componen, otorgándole justificación a su integración en la sociedad.

El principio de **subsidiariedad** constituye un principio ético de responsabilidad social que establece que el Estado y las instituciones públicas deben respetar y promover la iniciativa y la actividad de las organizaciones con miras al bien común, y éstas a su vez, han de hacer lo mismo con las personas individuales.

El principio de subsidiariedad implica ayudar, desde una instancia que no es directamente responsable de lo que ocurre, a quien está en mejores condiciones de resolver los problemas por su proximidad, conocimiento, capacidad, etc. Esto significa

²¹ Basado en Guillén Para, Manuel: "*Ética en las organizaciones*". Editorial Pearson-Prentice Hall. Madrid, 2006: págs. 278-280



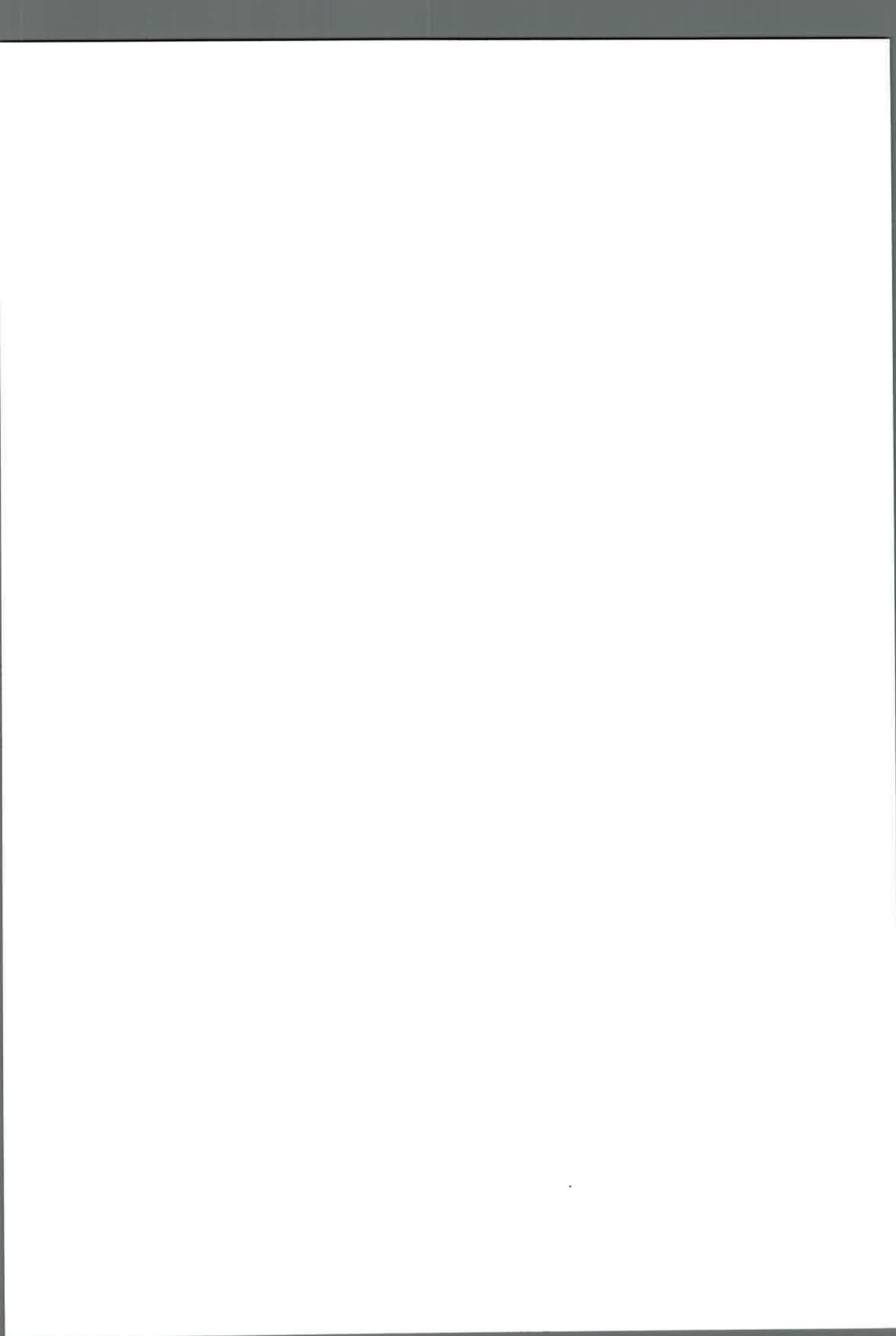
que si una organización detecta una necesidad social como fruto de la actividad que realiza, es probable que esté en mejores condiciones de resolver el problema antes que otras instituciones que estén al mismo nivel o en un nivel superior o inferior.

Estos principios éticos de responsabilidad social son principios corporativos o institucionales y afectan a la actuación de la organización en su conjunto frente a la sociedad. Los principios de respeto a los derechos humanos y de solidaridad contribuyen al bien común y el principio de subsidiariedad reclama el derecho a la cooperación de todos al bien común. No obstante, desde la perspectiva de la responsabilidad social ya no es suficiente con aplicar estos y otros principios en el plano institucional sino que deben venir acompañados con principios de actuación en el plano personal de cada uno de sus miembros. Esto es, la responsabilidad social comienza con el comportamiento socialmente responsable de cada miembro de la organización.

Los principios éticos de actuación personal responsable no anulan ni contradicen a los principios de responsabilidad de la organización sino que los concretan y los complementan. Se trata de los principios de **justicia**, de **profesionalidad** y de **excelencia**, que vendrían a sintetizar descriptivamente gran parte de los principios éticos que enuncian diferentes enfoques teóricos existentes²².

El principio de **justicia** en la actuación personal dentro de una organización es actuar conforme a la legalidad y la justicia, con objetividad y rigor. Seguir los preceptos legales requiere conocerlos e interpretar su espíritu. Además, las leyes deben ser justas, sino estaríamos incumpliendo el principio de justicia. También está incluida la necesidad de actuar con objetividad e imparcialidad, evitando actuar de acuerdo a sentimentalismo o a partir de presiones por conflictos de intereses. Por último, y relacionado igualmente con la equidad, se encuentra el rigor de cumplir las propias obligaciones que, obviamente, deben ser conocidas en relación al lugar que se ocupa en la organización, mandando y obedeciendo según corresponda. Vale aclarar que rigor no tiene connotaciones de inflexibilidad ni de buenos tratos sino el fiel cumplimiento de la función propia que debe desempeñarse. Cuando cada miembro de la organización actúa responsablemente, contribuye al bien común de la organización.

²² Basado en Guillén Para, Manuel: Ob. Cit., págs. 282-283.



En sentido contrario, se destruye la confianza interna y se deja de obrar con responsabilidad social respecto al entorno.

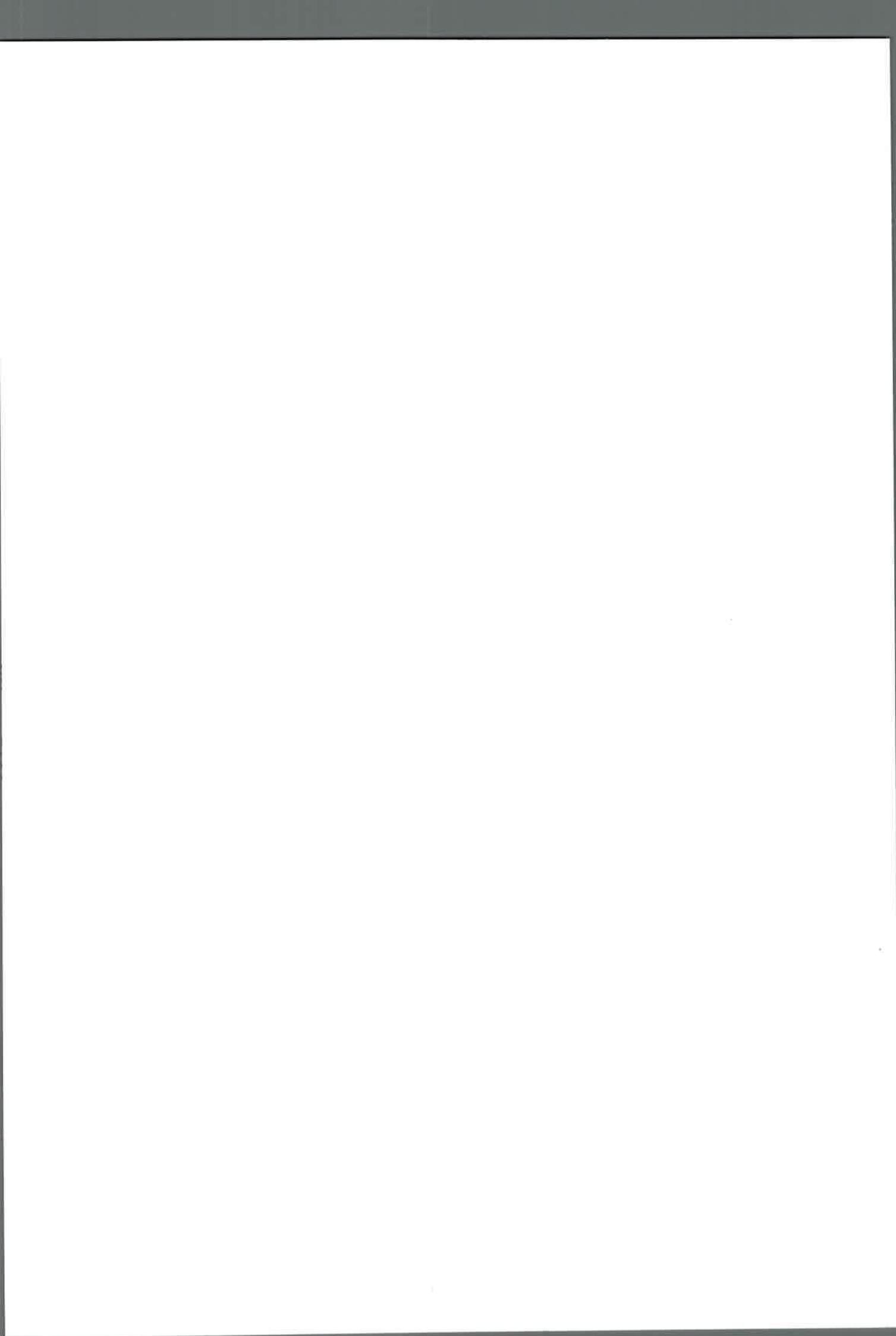
El principio de **profesionalidad** en la actuación personal dentro de la organización implica actuar con integridad, veracidad, prudencia y sabiduría práctica. Ser íntegro significa ser coherente con el juicio de la propia conciencia ética. A la vez, la integridad demanda de la veracidad que supone llamar a las cosas por sus nombres y exige compartir información con quien tiene derecho a ella y permitir y fomentar las críticas constructivas. Por su parte, la virtud de la prudencia y sabiduría práctica permite dilucidar cuáles son los medios más apropiados para acertar en la consecución de las distintas obligaciones y ayuda a armonizar posibles conflictos entre ellas.

El principio de **excelencia** en la actuación personal dentro de la organización supone actuar con actitud de superación, de servicio y de cooperación. El espíritu de superación lleva consigo el interés de la mejora continua, por el aprendizaje y el desarrollo en la organización. Este afán de aprender y mejorar debe estar puesto al servicio de los demás miembros de la organización como de aquellos con los que ésta se relaciona. Esto conduce al espíritu de la cooperación y a la contribución de unión dentro de la organización, por lo cual se apoya un proyecto común y se actúa con unidad de propósito. Apuntar a la excelencia requiere compromiso de todos, siempre comenzando por quienes tienen funciones de gobierno y representan a la organización.

5. NORMAS INTERNACIONALES SOBRE RESPONSABILIDAD SOCIAL

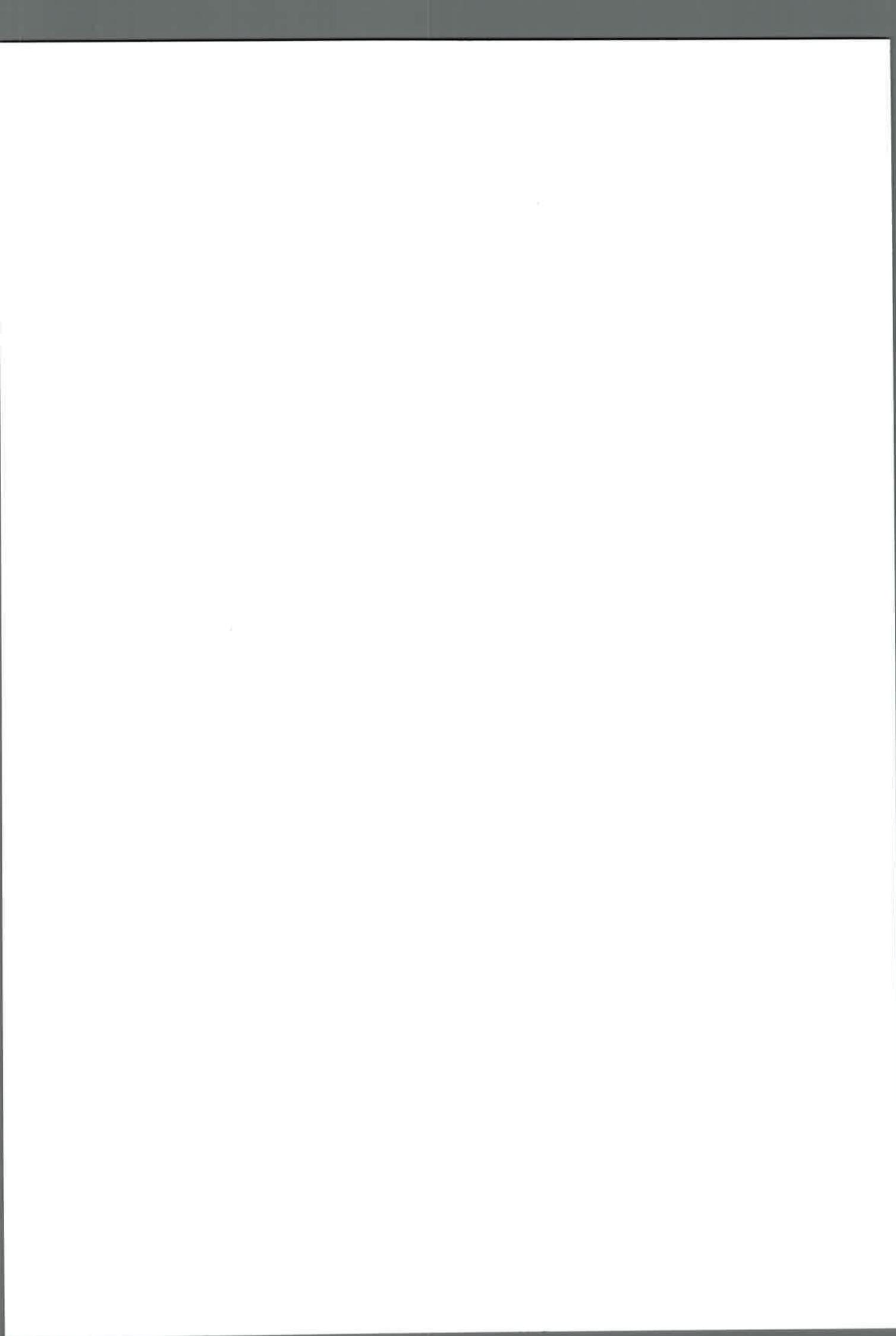
Para que la responsabilidad social organizacional reciba la atención que merece y sea abordada de forma convincente, es necesario el esfuerzo y participación de instituciones internacionales relevantes tales como la Organización de las Naciones Unidas (ONU), la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), la Unión Europea y la Organización Internacional de Normalización (ISO). En todos los casos, las acciones emprendidas para la promoción de la responsabilidad social organizacional tienen bastante contenidos coincidentes.

A continuación, se enumerarán algunas directrices principales que caracterizan estas normas internacionales que cuentan con mayor difusión y trascendencia. No

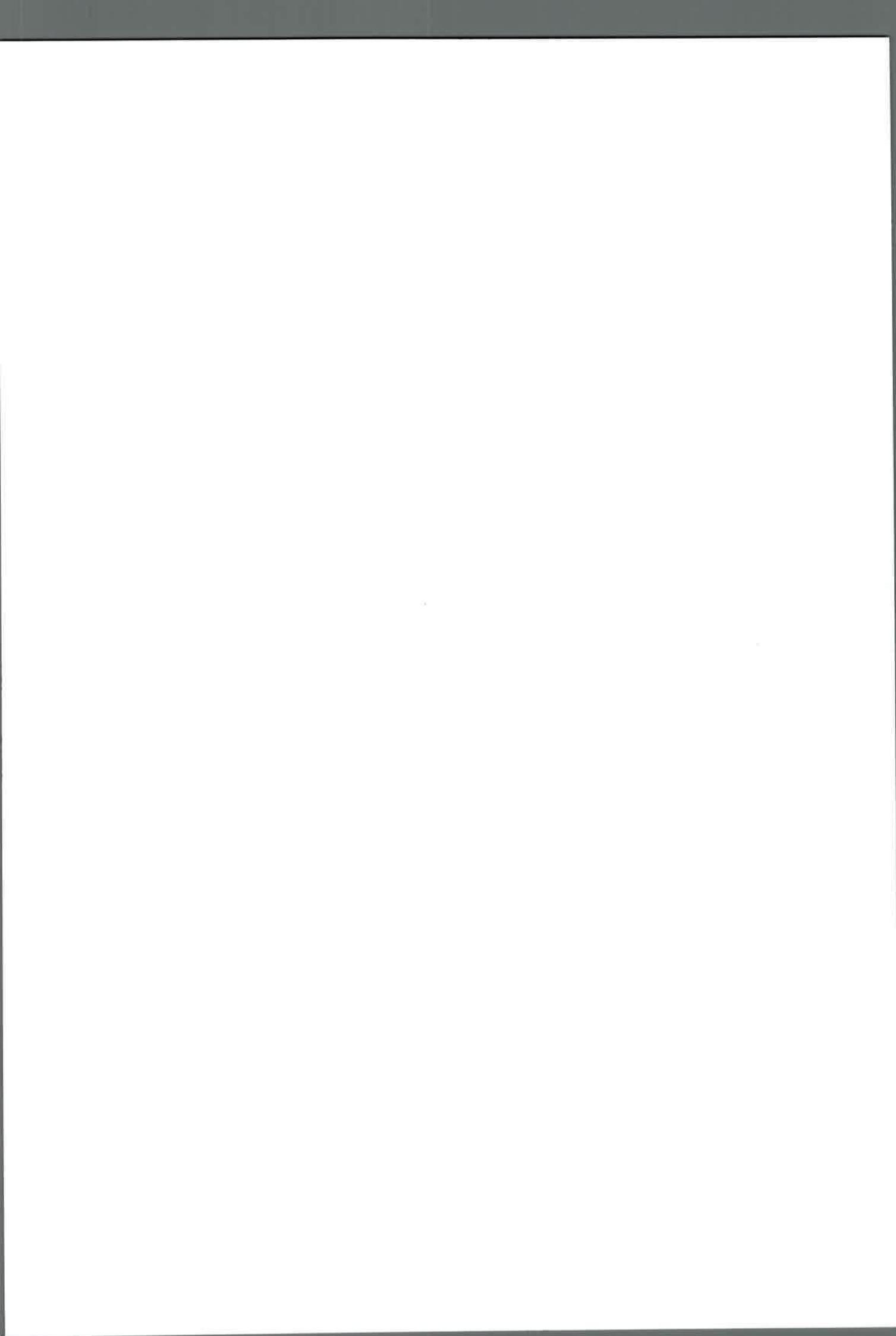


obstante, vale aclarar que la pauta general de la normalización de la responsabilidad social, como ya se ha mencionado, es su voluntariedad.

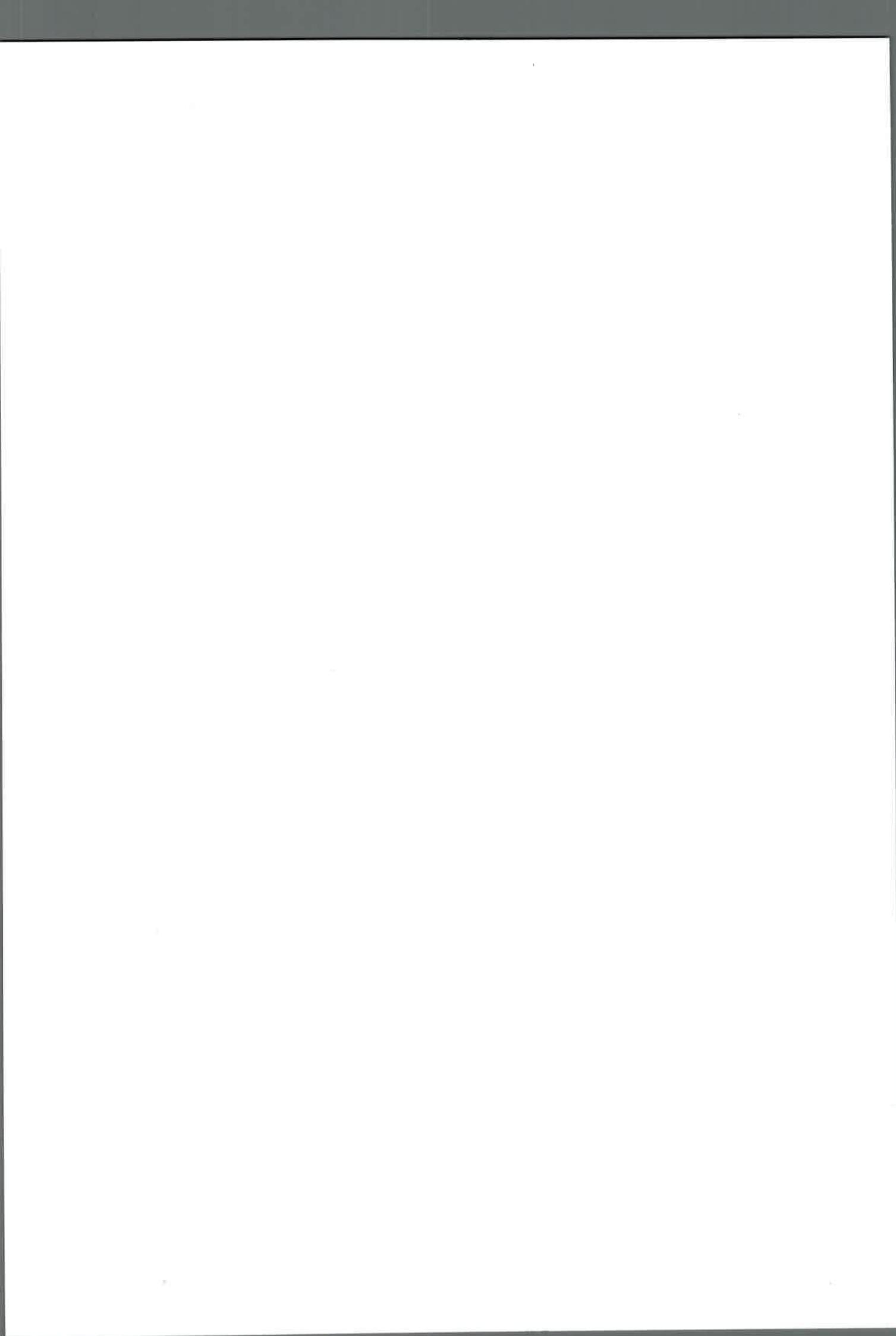
NORMA	ENTIDAD PATROCINANTE	IDEA PRINCIPAL
Balance Social Anual	Instituto Brasileño de Análisis Sociales y Económicas (Ibase)	Es una herramienta de evaluación, gestión y planificación estratégica, cuali-cuantitativa anual de las acciones sociales de la entidad. Pretende reflejar los resultados de acciones concretas de la RSC y la filantropía empresarial.
Líneas directrices para Empresas Multinacionales	Organización para la Cooperación y el Desarrollo	Se componen de una serie de principios y normas en materia de RSC que busca que las actividades empresariales sean armónicas con políticas públicas, fortalezcan la confianza mutua entre las empresas y la sociedad y contribuyan al desarrollo sostenible. Tienen un carácter voluntario para las compañías.
Libro Verde	Unión Europea	Reconoce que la RS tiene una esencia voluntaria y al abordar su contenido, lo hace en dos categorías: interna y externa. Trata una serie de acciones concretas: gestión integrada de la RS, informes y auditorías, calidad en el trabajo, etiquetas sociales y ecológicas e inversión socialmente responsable.
Comunicación Europea sobre RSE	Comisión Europea relativa a la Responsabilidad Social de las Empresas.	Está dirigida a instituciones europeas, Estados miembros, interlocutores sociales, asociaciones de empresas y de consumidores, empresas individuales, entre otros. La promoción de la RS depende de la colaboración y participación de todos ellos y busca fomentar este tipo de prácticas que aportan valor a la sociedad y contribuyen a un desarrollo sostenible. Entre otras acciones de promoción de la RS, creó el Foro Europeo Multistakeholder, que tiene el propósito de promover la innovación, la transparencia y la convergencia de las prácticas e instrumentos utilizados en materia de RS.
Global Reporting Initiative	Organización estadounidense Coalition for Environmentally Responsible Economies (CERES) y Programa ONU para el Medio Ambiente	Contribuye a la creación de un marco común de medición, información y transparencia para la Elaboración de Memorias de Sostenibilidad en las que las empresas informan sobre su realidad económica, medioambiental y social. Estas directrices pueden ser aplicadas también por organismos públicos y entidades sin fines de lucro. Presentan once principios generales que deben inspirar el proceso de elaboración de los informes y éstos deben presentar una estructura que integre cinco apartados: visión y estrategia de la organización; su perfil; su estructura de gobierno y sistemas de gestión; índice de contenido GRI e indicadores de actuación.
Global Sullivan Principles	Reverendo Leon Howard Sullivan	Código de conducta en defensa de los derechos humanos, la igualdad de oportunidades, la libertad de asociación sindical, la ayuda al desarrollo de los empleados, la seguridad y salud laboral, la competencia justa, la colaboración con los gobiernos y comunidades para mejorar la calidad de vida.



Declaración de Principios para las Empresas	Caux Round Table (Red internacional de empresarios líderes de Japón, Europa y EE.UU.)	Se basa en dos ideales éticos: el <i>kyosey</i> (concepto japonés que significa vivir y trabajar juntos para el bien común) y la dignidad humana. Sobre esta base se sustentan siete principios sobre responsabilidad de la empresa más allá de los accionistas, respeto por el medio ambiente, entre otros.
Bench Marks (Principios para la Responsabilidad Corporativa Global)	Organizaciones del Reino Unido, Estados Unidos y Canadá	Clasifica a los stakeholders y los temas a tratar en dos categorías: comunidad en sentido amplio y comunidad directamente vinculada a la empresa. Se establecen principios, criterios y bench marks (puntos de medidas específicos a utilizar en la valoración de la actuación de una compañía respecto a los criterios establecidos).
Norma SA8000	Social Accountability International	Consiste en un estándar verificable de las condiciones de trabajo existentes en una instalación productiva y a lo largo de la cadena de valor para elaboración de los productos. Se basa en normas laborales internacionales emanadas de la O.I.T., de la Declaración Universal de Derechos Humanos de la ONU y en la Convención sobre los Derechos del Niño.
AA1000	AccountAbility (Instituto sin ánimo de lucro dedicado a la promoción de la RS de las organizaciones)	Estándar sobre RSC que se centra en asegurar la calidad de la contabilidad social, la auditoría y la actividad informativa efectuada a este respecto. Comprende principios y normas a seguir e incorpora una norma de auditoría que tiene el propósito de otorgar credibilidad y compromiso entre la organización y sus stakeholders.
Códigos de Conducta		Complementan las normas, políticas y leyes, establecen pautas con el propósito de clarificar la misión, los valores y principios de una organización.
Declaración tripartita de principios	Organización Internacional del Trabajo	Intenta resolver o disminuir las dificultades que las empresas multinacionales enfrentan al tratar de contribuir al progreso económico y social, alentando su contribución positiva hacia ella.
Comercio Justo	ONGs, ONU y movimientos sociales y políticos (como el pacifismo y el ecologismo)	El propósito de este movimiento internacional es lograr que los productores de los países en desarrollo obtengan un "trato justo" en sus relaciones comerciales.
Normas FSC (Forest Stewardship Council)	Consejo de Administración de Bosques	Están dirigidas a un conjunto de aspectos sociales y ambientales de forestación sostenible. Las auditorías que llevan a cabo tienen el propósito de evaluar los bosques para aprobar la certificación FSC.
Convenciones de la OIT	Organización Internacional del Trabajo	Son normas mínimas que cubren los derechos laborales básicos y que regulan las condiciones de temas relativos al trabajo, a través de un amplio espectro; éstas son guías para el diseño e implementación de la política laboral y social a nivel internacional.
Iniciativa de Legislación para el Desarrollo Internacional del Saber		El propósito de esta iniciativa fue conformar una Coalición Internacional del Derecho del Saber (IRTK) con el objetivo de solicitar que las instituciones den a conocer públicamente las medidas de seguridad, prácticas de derechos humanos, normas laborales, políticas ambientales, escapes tóxicos y la localización de



		las operaciones.
Inversión Socialmente Responsable (SRI)		Está referido a prácticas de inversiones que consideran no sólo los aspectos financieros de una inversión sino también los sociales y ambientales. SRI puede ser un medio efectivo para la promoción de la RSC; es una aproximación metodológica y un conocimiento de la buena práctica inversora tradicional.
Principles for Business		Es una iniciativa mundial cuyo objetivo es medir la conducta de las empresas, mediante un procedimiento que trata de identificar valores tendientes al desarrollo de una conducta empresarial aceptada por la sociedad.
Norma Internacional para la Administración Ambiental ISO 14000	Organización Internacional de Normalización	Es una norma que refleja el compromiso de las empresas con la protección del medio ambiente, comprende objetivos, programas, auditorías, acciones correctivas, revisión administrativa y mejora continua, compromiso y política ambiental a través de un sistema de administración ambiental.
World Business Council for Sustainable Development	Consejo Empresarial Mundial para el Desarrollo Sostenible	El objetivo es promover el equilibrio entre negocios y sociedad, con la finalidad de un cambio hacia un desarrollo sustentable, por medio de la innovación, la ecoeficiencia y la RSC.
Corporate Responsibility Index	Empresa CRI	Su propósito es medir e informar el comportamiento social de una entidad, posibilitando la comparación de la RSC con otras organizaciones; este índice evalúa la estrategia corporativa, la integración de los valores corporativos en la conducción de un negocio, la administración de la RSC y su nivel de cumplimiento.
Libro Blanco		Es una iniciativa voluntaria que busca homogeneizar criterios de comportamiento a distintos niveles entre hacedores de política, entidades regulatorias, actores que interactúan en el mercado financiero, empleados, proveedores, clientes y sociedad civil. Implica una definición más amplia e innovadora de la RSC.
Dow Jones Sustainable Index World Investment Stock Universe (DJSI)	Indices Dow Jones y Sustainable Asset Management (SAM)	Esta iniciativa se basa en la aplicación de criterios para valorar las oportunidades y riesgos derivados de las dimensiones económica, social y ambiental.
FTSE 4 Good	FTSE Group	El propósito es medir el desempeño de las compañías que buscan facilitar sus inversiones a través del reconocimiento de estándares de RSC. Este índice busca unificar criterios sobre las distintas mediciones de desempeño empresarial existentes en las áreas de responsabilidad social y medioambiental.
Equators principles	Asociación Principios de Ecuador	Conjunto de directrices basadas en los principios del International Finance Corporation del Banco Mundial; adoptado por las instituciones financieras, para determinar, evaluar y gestionar los riesgos ambientales y sociales en proyectos y está destinado principalmente para



		proporcionar un estándar mínimo para la debida diligencia y para apoyar riesgos responsables de toma de decisiones.
Iniciativa Financiera de Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente	O.N.U.	Fue creada en 1992 con el propósito de introducir el tema ambiental en la gestión de los bancos. El objetivo es aumentar la competitividad del sector financiero, fomentando buenas prácticas de las empresas del sector financiero.

Fuente: Elaboración propia basado en Roberto Fernández Gago. 2005: págs. 38-74 y apuntes de cátedra.²³

Luego de este breve comentario sobre algunas pautas internacionales que apuntan a la estandarización de normas respecto de la responsabilidad social, comentaremos con más detalles dos de ellas, que a nuestro juicio, son más representativas debido a la conformación y composición de las organizaciones de las cuales emanan. Ellas son:

a). Global Compact o Pacto Mundial (2001)²⁴

Corresponde a Kofi Annan, el entonces Secretario General de la ONU, la iniciativa del Pacto Mundial cuando en enero de 1999 participó en el Foro Económico Mundial. El Pacto Mundial pretende reunir a empresas, organismos de las Naciones Unidas, trabajadores y representantes de la sociedad civil para que actúen colectivamente en pos del civismo empresarial y que contribuyan al desarrollo de una economía mundial más sostenible e integradora.

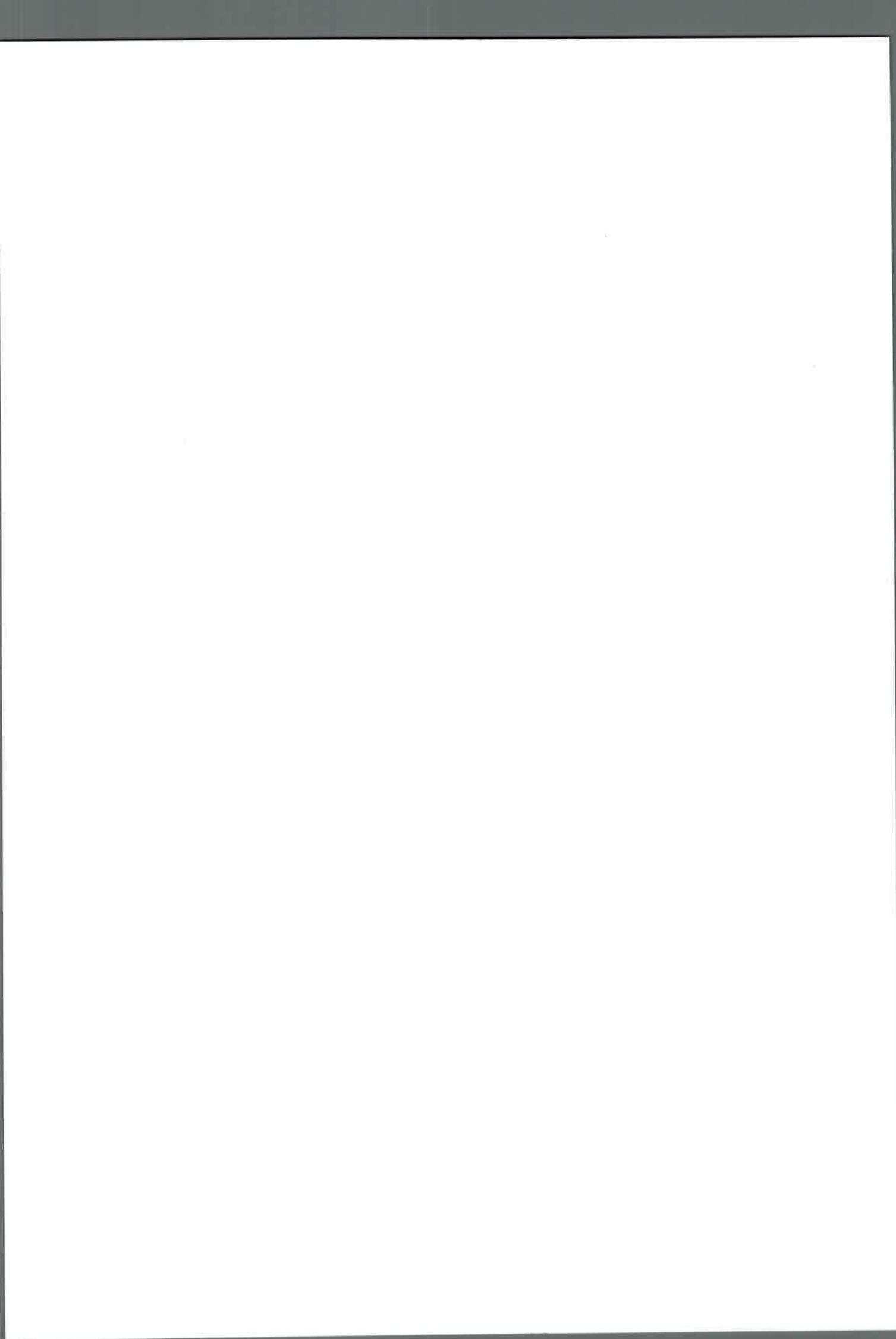
El Pacto Mundial es una iniciativa voluntaria de ciudadanía corporativa y no es un instrumento regulador. Además, no sustituye normas o códigos existentes sino que puede ser un complemento para fortalecer el desarrollo de la responsabilidad social. El Pacto Mundial consta de diez (10) principios que son agrupados en cuatro categorías: derechos humanos, trabajo, medio ambiente y anticorrupción.

1. Derechos humanos:

-Principio 1: las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos reconocidos internacionalmente dentro de su esfera de influencia.

²³ Elaboración propia de acuerdo a Fernández Gago, Roberto: “*Administración de la Responsabilidad Social Corporativa*”. Editorial Thomson. Madrid, 2005, págs. 38-45 y a apuntes de cátedra del Curso de Posgrado “Responsabilidad social y ética en los negocios”, de la Especialización en Dirección Estratégica en Recursos Humanos Cohorte 2012-2013, FCE, UNRC.

²⁴ Basado en Fernández Gago, Roberto: “*Administración de la Responsabilidad Social Corporativa*”. Editorial Thomson. Madrid, 2005, págs. 38-45.



-Principio 2: deben asegurarse de no actuar como cómplices de violaciones de derechos humanos.

Estos principios se sustentan en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948. Estos derechos tienen fuerza legal a partir del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el de Derechos Civiles y Políticos (firmados en 1966, vigencia a partir de 1976).

2. Trabajo:

-Principio 3: se pide a las empresas que apoyen la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

-Principio 4: que promuevan la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso y obligatorio.

-Principio 5: que promuevan la abolición efectiva del trabajo infantil.

-Principio 6: que promuevan la eliminación de la discriminación en relación con el empleo y la ocupación.

Estos principios se sustentan en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los Principios y Derechos Fundamentales del Trabajo (1998).

3. Medio ambiente:

-Principio 7: las empresas deben apoyar un criterio de prevención frente a los retos medioambientales.

-Principio 8: adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental.

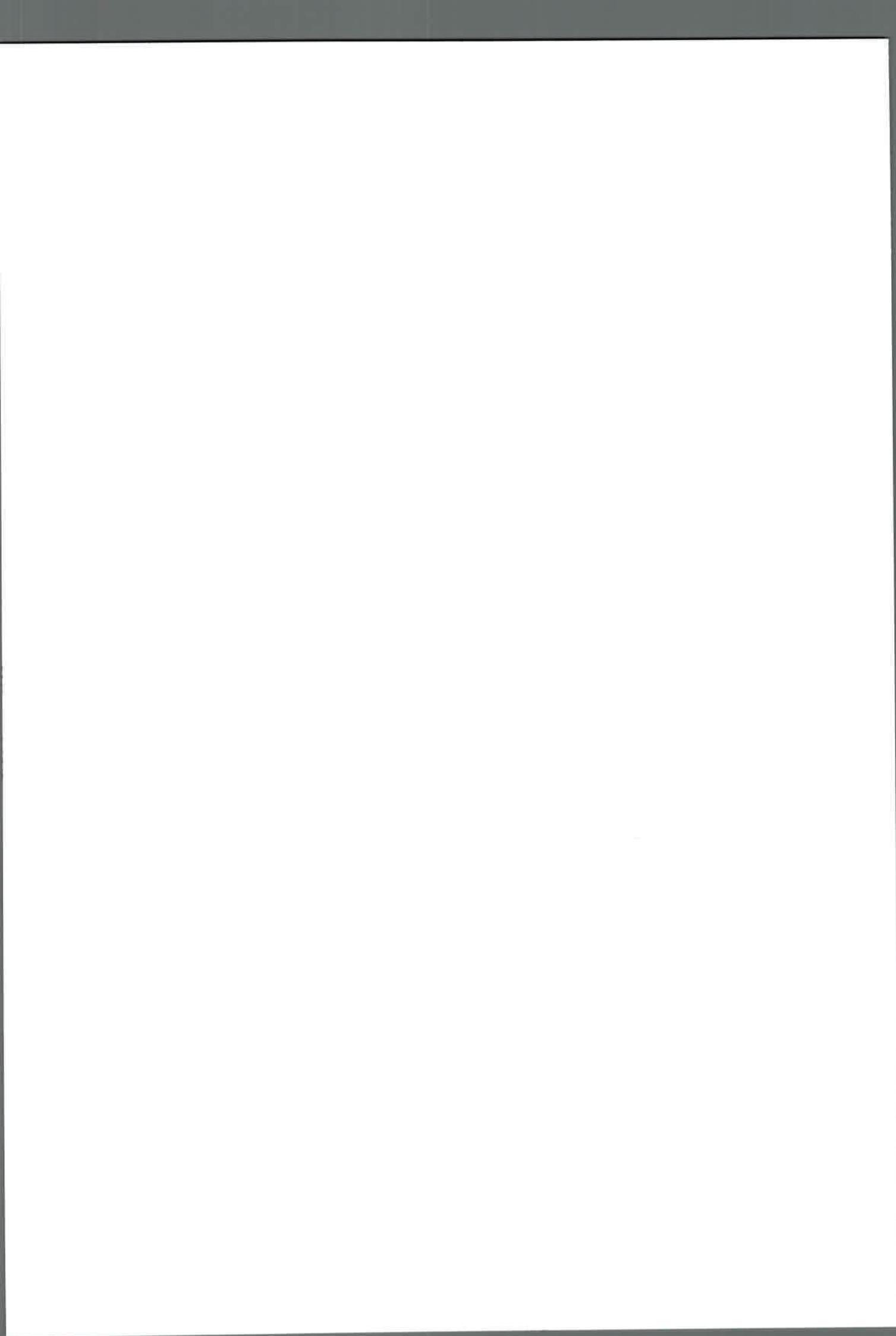
-Principio 9: fomentar el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

Estos principios tienen su sustento en la Declaración de Río de Janeiro sobre Medio Ambiente y Desarrollo (1992), que consta de 27 principios que proclaman la necesidad de vincular el progreso económico a largo plazo con la protección del medio ambiente, de manera tal que se consiga un desarrollo sostenible. Adicionalmente, los gobiernos presentes en la conferencia en la que se suscribió esta declaración, acordaron un plan de acción denominado Agenda 21 a los efectos de incidir en el equilibrio entre los factores económicos, medioambientales y sociales.

4. Anticorrupción:

-Principio 10: las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluyendo la extorsión y el soborno.

Este principio se adiciona al Pacto Global en junio de 2004, durante la Cumbre de Líderes del Global Compact. Kofi Annan declara que *“la amplia consulta a la que habéis respondido para llegar a este principio no sólo muestra que una gran mayoría*



de los participantes querían reforzar el GC en este ámbito; fue también un proceso ejemplar de deliberación²⁵.

Los participantes en el Pacto Global deben introducir programas y políticas anticorrupción en sus organizaciones y operaciones de negocios; informar sobre las acciones contra la corrupción; compartir experiencias y buenas prácticas; colaborar con sus pares; colaborar con Transparencia Internacional²⁶, entre otras.

Las empresas que deseen participar en el Pacto Mundial deben enviar una carta de su primer ejecutivo al Secretario General de la ONU, manifestando su apoyo al Pacto y sus principios y, por lo cual, adoptarán los cambios necesarios en las operaciones de las organizaciones para que esos principios guíen su estrategia, cultura y actividad diaria. El comportamiento de la organización es medido y recogido en informes, siguiendo los lineamientos de las Directrices del Global Reporting Initiative (GRI), para dar a conocer en qué medida se han alcanzado los objetivos, se estudie su evolución y se compare con otras organizaciones. Este informe debe ser comunicado a los stakeholders para conocer su nivel de satisfacción y expectativas para efectuar las correcciones oportunas en la visión de la organización para el futuro.

b). Norma ISO 26000 sobre RSE (2010)

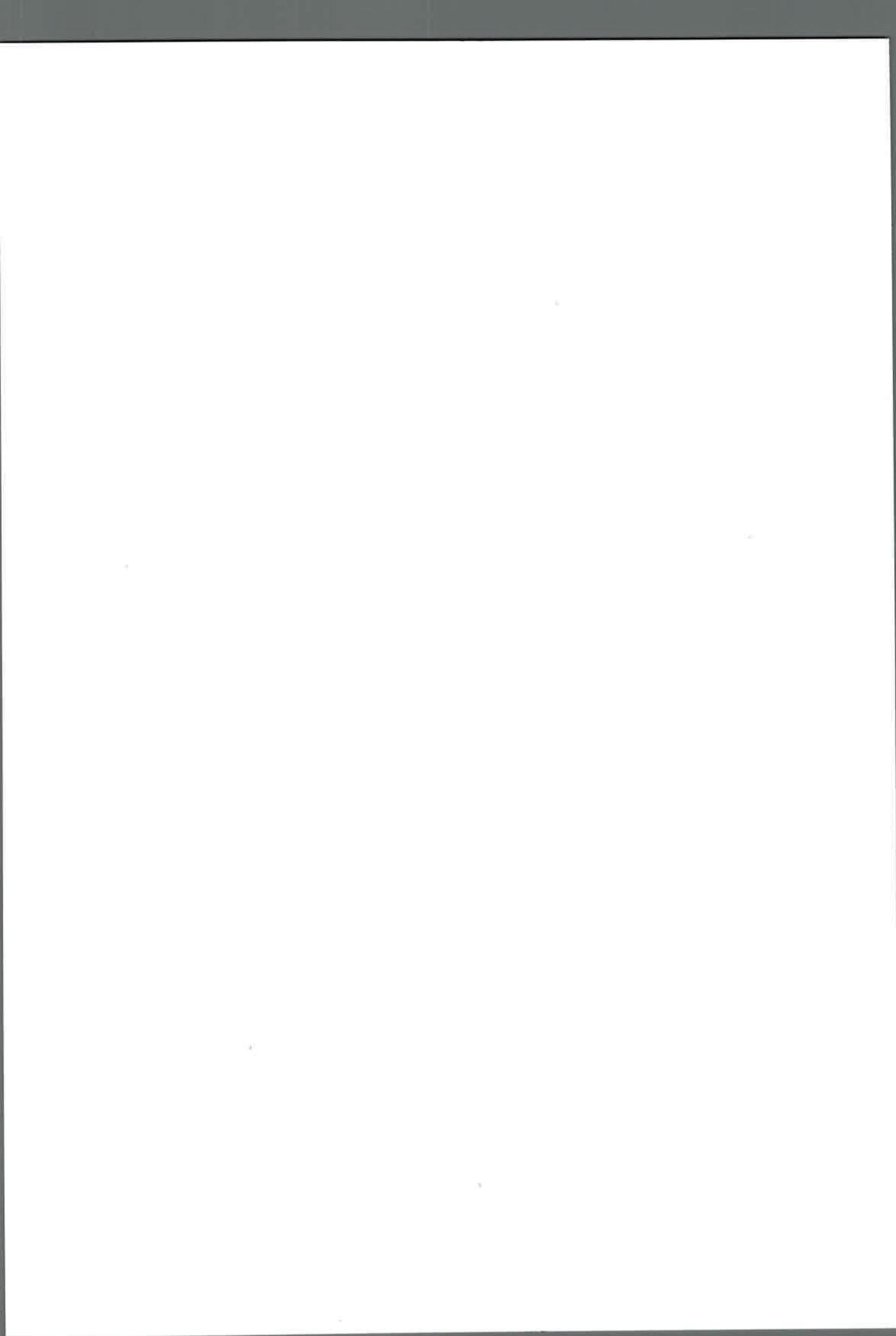
La Organización Internacional de Normalización²⁷ es una federación mundial que aúna a 163 organismos nacionales de normalización de países grandes y pequeños, industrializados, en desarrollo y en transición, en todas las regiones del mundo, entre los cuales se encuentra el IRAM²⁸ de nuestro país. En 2001, la ISO comenzó a tratar el tema de la responsabilidad social y en 2004, en la Conferencia Mundial de ISO en Estocolmo, convocó a trabajar para construir una guía estándar sobre los lineamientos para la responsabilidad social de las organizaciones. Fruto de ello es la Norma ISO 26000, que sigue los lineamientos de la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los Principios y Derechos

²⁵ Basado en "Los 10 Principios" en www.pactoglobal.org.ar. Página web del Pacto Global Red Argentina.

²⁶ Transparencia Internacional es una organización no gubernamental que supervisa y difunde crímenes corporativos y corrupción política en el desarrollo internacional. Fue fundada en 1993. Para mayor información, se puede consultar la página web www.transparency.org.

²⁷ Basado en www.iso.org, página web de la Organización Internacional de Normalización.

²⁸ El IRAM es el Instituto Argentino de Normalización y Certificación, asociación civil sin fines de lucro fundada en el año 1935 por representantes de diversos sectores de la economía, del gobierno y de las instituciones científico-técnicas. Fue reconocido como Organismo Nacional de Normalización por sucesivas legislaciones nacionales. Es el único representante argentino ante las organizaciones regionales de normalización y ante las organizaciones internacionales.



Fundamentales del Trabajo de 1998. Esta norma está diseñada para ser utilizada por organizaciones públicas y privadas y les ayudará para operar de la manera socialmente responsable que la sociedad exige cada vez más.

Las organizaciones, para estar comprendidas en esta norma, deberían respetar los siguientes siete principios²⁹:

-Principio 1.- Rendición de cuentas: la organización debería rendir cuentas a las autoridades competentes, por sus impactos en la sociedad, en la economía y en el medio ambiente y las acciones que lleva a cabo para prevenir impactos negativos involuntarios e imprevistos.

-Principio 2.- Transparencia: la organización debería ser transparente revelando clara, precisa y completamente la información sobre políticas, decisiones y actividades de las que son responsables. Además, la información debería estar disponible y accesible para los interesados.

-Principio 3.- Comportamiento ético: consiste en basarse en valores de honestidad, equidad e integridad; lo que implica el respeto por las personas, animales y medio ambiente y el compromiso de tratar el impacto de sus actividades.

-Principio 4.- Respeto a los intereses de las partes interesadas: consiste en el respeto y consideración de los intereses de sus partes interesadas.

-Principio 5.- Respeto al principio de legalidad: consiste en aceptar que el respeto al principio de legalidad es obligatorio. Esto se refiere a la supremacía del derecho y que la organización cumple con todas las leyes y regulaciones aplicables.

-Principio 6.- Respeto a la norma internacional de comportamiento: consiste en que la organización debería respetar la normatividad internacional de comportamiento, conjuntamente con el cumplimiento del principio de respeto de legalidad.

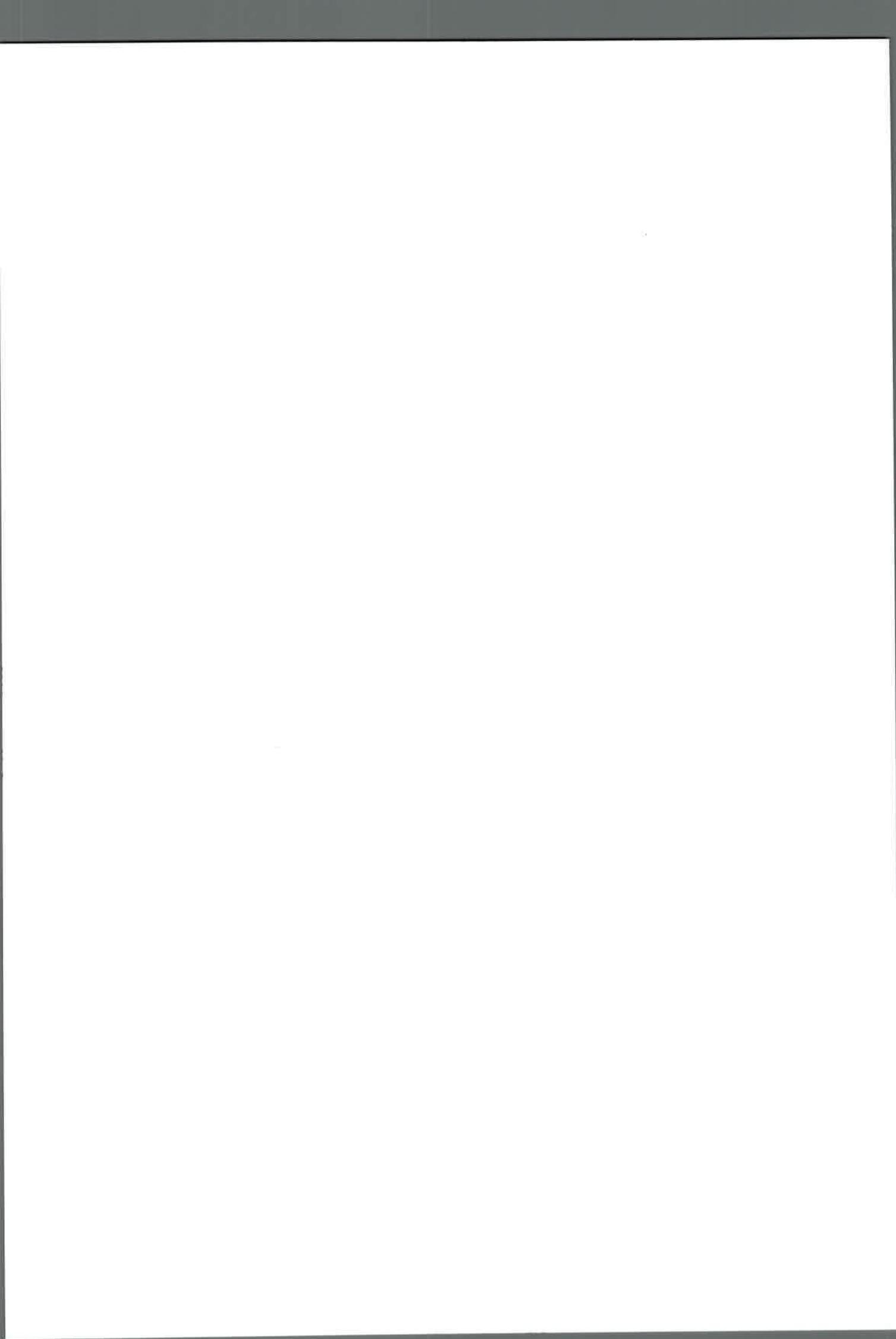
-Principio 7.- Respeto a los derechos humanos: consiste en el respeto por los derechos humanos y reconocer su importancia y su universalidad.

Para el alcance de la responsabilidad social de una organización, se establecen sus actividades considerando las materias fundamentales de responsabilidad social³⁰:

-Gobernanza de la organización: sistema por el cual una organización toma e implementa decisiones para el logro de sus objetivos. Este sistema debe supervisar y poner en práctica los siete principios de responsabilidad social.

²⁹ Basado en "Nueva Norma ISO 26000:2010 'Guía de Responsabilidad Social'" en www.globalstd.com/pdf/rs-iso26000-2010.pdf, págs. 3-4.

³⁰ Ídem anterior, págs. 5-8.



- **Derechos humanos:** la organización tiene el deber y responsabilidad de respetar, proteger, cumplir y hacer realidad los derechos humanos.

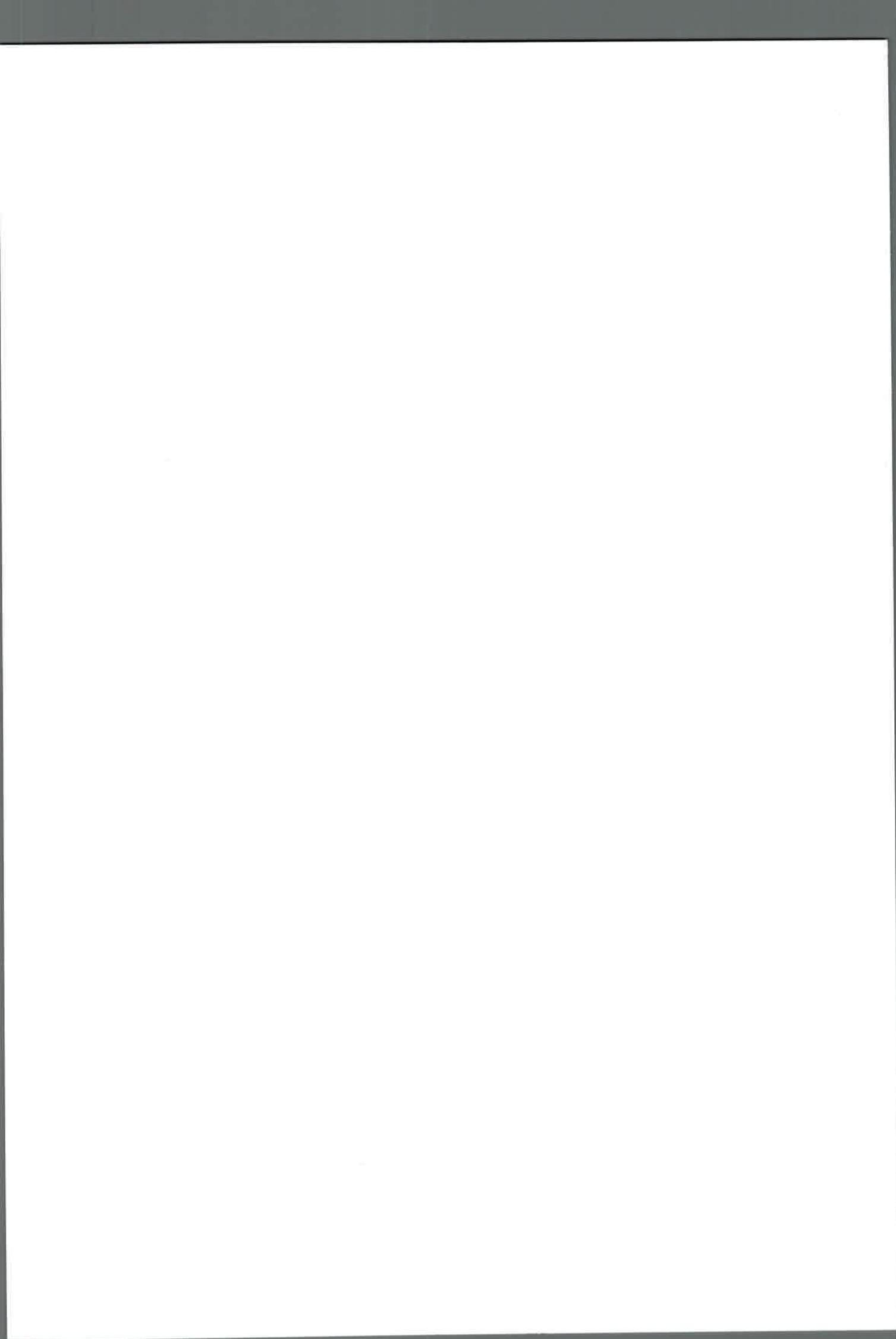
-**Prácticas laborales:** comprenden todas las políticas y prácticas relacionadas con el trabajo en nombre de la organización y deben acogerse al respeto del principio fundamental de la Declaración de Filadelfia de la OIT de 1994, en el cual se define que el trabajo no es una mercancía, es decir, que los trabajadores no deben ser tratados como un factor de producción ni estar sujetos a las mismas fuerzas del mercado que se aplican a las mercancías.

-**El medio ambiente:** las decisiones y actividades de la organización generan un impacto en el medio ambiente por la utilización que se hace de los recursos, por la localización de sus actividades, por la generación de contaminación y residuos. Para reducir este impacto, la organización debe adoptar un enfoque integrado que considere las implicaciones directas e indirectas de carácter económico, social, de salud y ambiental de sus decisiones y actividades.

-**Prácticas justas de operación:** se refiere a la conducta ética de la organización en sus transacciones con otras organizaciones, agencias gubernamentales, clientes, socios, proveedores, competidores, entre otros. Estas prácticas se presentan en los ámbitos de anticorrupción, competencia justa, participación responsable en la esfera pública y respeto a los derechos de la propiedad en un marco de honestidad, equidad e integridad.

-**Asuntos de consumidores:** las organizaciones que proporcionan productos y servicios a consumidores deben hacerlo responsablemente, lo que incluye la utilización de información justa, transparente y útil de marketing y de procesos de contratación, la promoción del consumo sostenible y el diseño de productos y servicios que proporcionen accesos a todos y satisfagan las necesidades de los más vulnerables, cuando sea necesario.

-**Participación activa y desarrollo de la comunidad:** las organizaciones se deben involucrar de manera respetuosa con las comunidades en las que operan, buscando aumentar el bien público y el fortalecimiento de la sociedad civil.



Capítulo 2

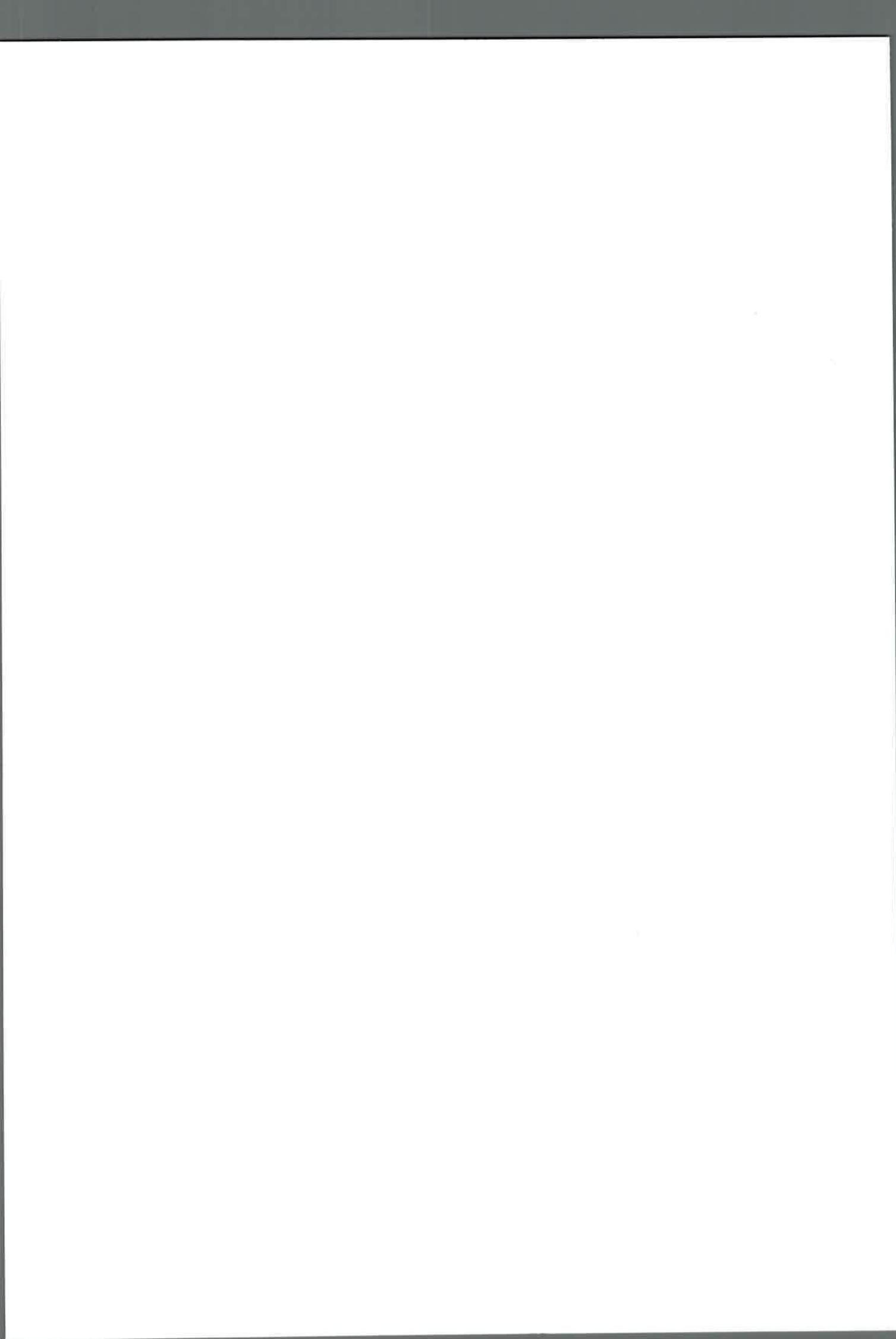
LA RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

El papel de las universidades ha sido poner el conocimiento al servicio del hombre. Por los acontecimientos actuales y recientes, se ha resaltado la importancia de una formación universitaria integral y un compromiso social en el ejercicio profesional. Por lo tanto, sumado al papel que ya tenían, las universidades deben contribuir al progreso ético, a la realización personal, al desarrollo profesional y a la vinculación solidaria con los intereses generales. Para el CERSE (Consejo Estatal de Responsabilidad Social de la Empresa, de España) *“la principal responsabilidad de las universidades es liderar a la sociedad en la generación de conocimientos y capacidades que permitan hacer frente a los problemas globales a los que nos enfrentamos”*³¹.

Al respecto, las universidades deberán contribuir con la mejora de las capacidades y competencias de las personas, con la búsqueda de eficiencia y competitividad de las empresas que permitan la prosperidad económica y el progreso social de las localidades y regiones, así como con los objetivos de desarrollo humano y social en un sentido más amplio. En el mismo sentido, el Estatuto de la UNRC, establece que *“la Universidad tiene por función esencial el desarrollo y la difusión de la cultura en todas sus formas a través de la enseñanza superior, la investigación científica, la extensión universitaria, la transferencia educativa, el desarrollo y la transferencia tecnológica y la educación profesional y técnica. Por ello, sus finalidades más sustantivas son:*

- *Construir un modelo educativo integrador, que (...) contribuya a la definición, comprensión, estudio y resolución de problemas socialmente relevantes; tanto regionales, nacionales como universales y que se oriente al desarrollo de un modelo superador de sociedad.*
- *Promover el ejercicio de una ciudadanía crítica, con conciencia social y responsabilidad ética fundada en valores de solidaridad, pluralismo, autonomía*

³¹ En De la Cuesta, Marta: *“Responsabilidad social universitaria”*. Publicación de la Fundación Carolina. España, 2011: pág. 2.



intelectual y firme defensa de los derechos humanos y de las formas democráticas de gobierno.

- *Construir conocimiento estratégico mediante la formación de profesionales y técnicos especializados, con un alto nivel ético y poseedores de una visión integral de los ámbitos científico, social y humano que les permita entender globalmente a la sociedad y dar repuestas a las necesidades de nuestro país y su región.*
- *Propender a la interacción de las disciplinas, los centros productores de conocimiento y las instituciones y actores sociales mediante el desarrollo de un pensamiento transdisciplinar que aporte a la generación de redes múltiples de conocimiento, en el desarrollo de espacios de construcción social y política.*
- *Propiciar la integración y proyección internacional de la universidad en el marco de una integración global solidaria.*
- *Propender desde todos los espacios académicos, de investigación y de extensión a la defensa de los recursos naturales y a la protección del medio ambiente”³².*

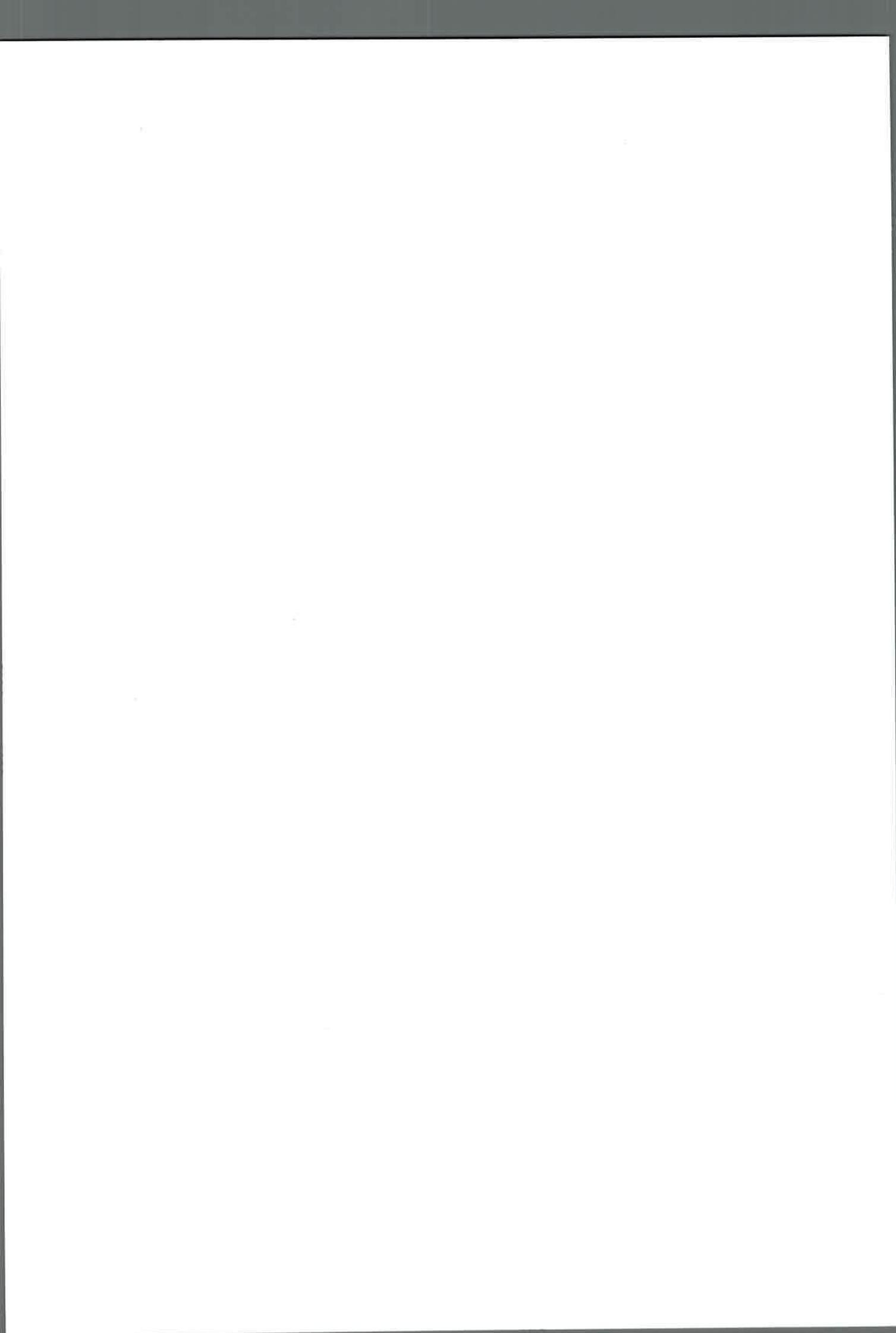
Y agrega, que *“la actividad de la UNRC se orienta al estudio y al esclarecimiento de los grandes problemas humanos, nacionales y latinoamericanos y, en modo especial, los de la región de Río Cuarto”³³.*

Todo ello se plantea en el marco de la visión institucional de la universidad, que constituye la idea representada de la institución a la que se aspira en el horizonte del futuro. Al respecto, la UNRC, según el Título Preliminar de su Estatuto, se define como:

- *Pública y gratuita, con ingreso y cursado de estudios de grado libres de arancel, para asegurar la igualdad y libertad de acceso y permanencia para todas las personas, con independencia de su nivel económico o cultural y sin dar lugar a ningún tipo de discriminación.*
- *Democrática, regida por una racionalidad comunicativa y procedimientos de diálogo en la toma de decisiones para garantizar que los disensos se resuelvan a través de la confrontación de ideas para garantizar el pluralismo ideológico y académico.*
- *Un bien social, que debe contribuir a la definición y a la resolución de problemas sociales de los grupos o sectores más vulnerables, al desarrollo económico nacional, a la preservación del medio ambiente y a la creación de una cultura y una conciencia nacional y solidaria.*

³² Estatuto UNRC, Título I. Fines y Estructura. Capítulo I: Fines. Artículo 1°.

³³ Ídem anterior, Artículo 2°.

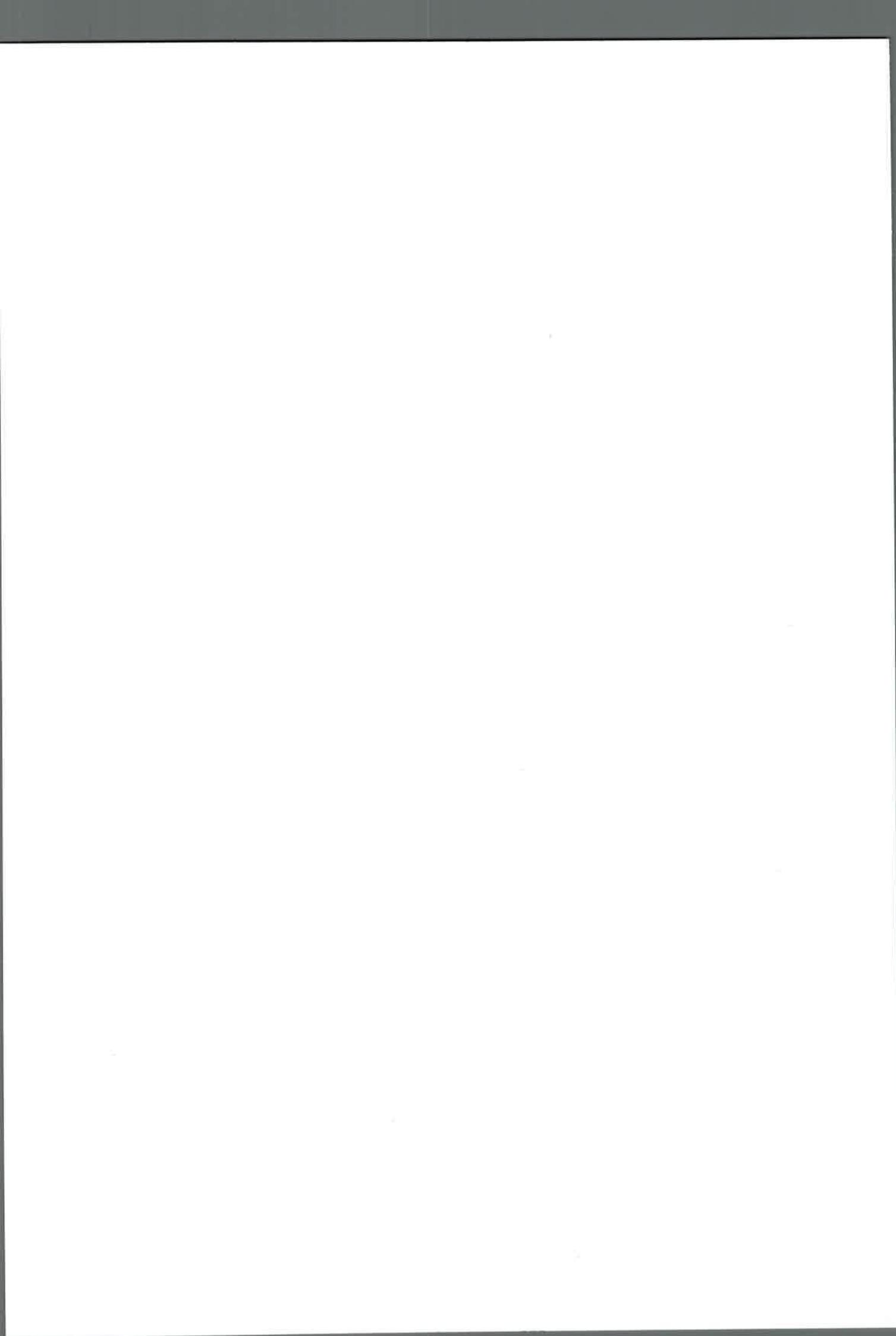


- *Productora, distribuidora y difusora de conocimiento socialmente útil y público, es decir, provisional, histórico, criticable, no dogmático, hipotético, abierto a la pregunta, al cuestionamiento y al contraste riguroso. Como tal deberá ser reflexiva y proactiva, capaz de autoevaluarse en forma permanente y, así, comprender y mejorar sus procesos y sus productos.*
- *Una institución que debe propender al mejoramiento continuo de las condiciones de higiene y seguridad para el trabajo, el estudio y toda otra actividad que tenga lugar dentro de su ámbito.*
- *Una institución que busca la excelencia académica al ofrecer a los estudiantes conocimientos y prácticas de máxima calidad y de significación científica y social.*
- *Flexible para adaptarse a la diversificación y expansión de la población estudiantil, a las nuevas tecnologías, a las formas de comunicación y producción de conocimiento, a la movilidad de las profesiones, a la evolución de los paradigmas de la ciencia y a las nuevas condiciones sociales,*
- *Innovadora en sus formas de enseñanza, investigación y transferencia educativa y tecnológica.*
- *Moderna en sus formas de gestión al incorporar nuevas tecnologías de información y comunicación promoviendo una administración ágil y transparente.*
- *Eficiente y equitativa en el uso de sus recursos económicos y en la distribución presupuestaria, asignándolos en función de sus objetivos estratégicos.*
- *Una totalidad, con un proyecto global y coherente y no una mera suma de unidades académicas independientes.*
- *Una institución articulada con el nivel medio, con el subsistema de educación superior no universitaria, con otras Universidades de la región, del país y del mundo y con otras organizaciones sociales y por tener la capacidad de dar repuestas contextualizadas con lo regional.*
- *Una institución orientada a fortalecer los espacios públicos adecuados para la apropiación social del conocimiento en todas sus manifestaciones.*

Habiendo planteado cuál es la finalidad y la visión de la universidad, nos abocaremos a desarrollar una noción de responsabilidad social universitaria.

1. NOCIÓN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

Más arriba, precisamos que la responsabilidad social de una organización es una política de gestión, un nuevo modo de administrar las organizaciones, cuales sean, cuidando de los impactos y efectos colaterales que se generan a diario adentro y fuera



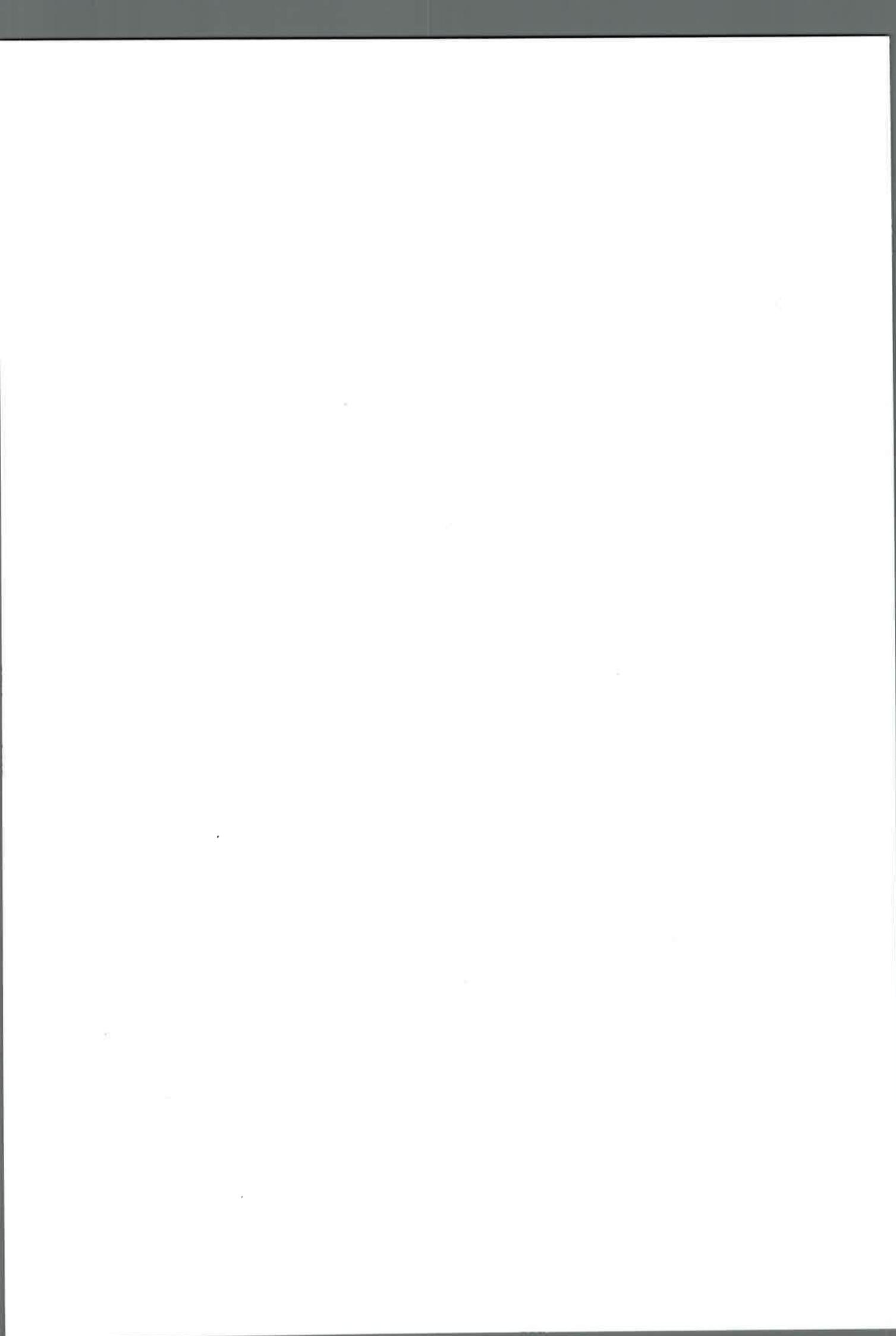
de la institución, responsabilizándose por las consecuencias sociales inducidas por el mismo funcionamiento de la organización. Este nuevo modelo de gestión está basado en fines éticos y de desarrollo social justo y sostenible, y tiene el afán de promover estándares y regulaciones universales. Por lo tanto, la responsabilidad social es aplicable a todas las organizaciones sin excepción, las públicas como las privadas, las con fines de lucro y las sin fines de lucro.

Luego de recordar este concepto, destacaremos algunas características de la responsabilidad social que serán útiles para determinar una noción de responsabilidad social universitaria³⁴:

- La responsabilidad social aparece cuando una organización desarrolla una toma de conciencia compleja y holística de sí misma, de su entorno y de sus propios impactos sobre él; supera un enfoque egocéntrico, instrumental y reductor y accede a una conciencia organizacional global e integrada que involucra a los trabajadores, al medioambiente, a los clientes, a los proveedores, etc. y tiene la capacidad de contagiarse a toda la institución.
- Esa toma de conciencia está ligada a una voluntad ética e interesada de hacer las cosas bien, para que todos los beneficiarios internos y externos de los servicios de la organización estén bien.
- La acción colectiva de la organización se concibe como un todo complejo regulado por y respondiendo a las exigencias y necesidades de todos los afectados potenciales.
- La definición de lo que es “bueno” hacer o dejar de hacer depende de un diálogo entre los interesados y los afectados por los servicios de la organización. De esta manera, la ética practicada es servicial y de responsabilización por las consecuencias de las acciones emprendidas; es ética del diálogo y consenso entre los participantes y afectados; es una ética democrática y solidaria entre todos los participantes y afectados en igualdad de condiciones; es ética de la complejidad que necesita una visión holística y global de los aspectos de los cuales la organización participa; y es ética regulativa para la autoorganización que sirve los intereses de todos, permitiendo corregir errores y asegurando la sostenibilidad y el equilibrio de la organización.

A partir de ello, podemos decir que la universidad debe tratar de superar el enfoque de la proyección social y extensión universitaria como complementos bien

³⁴ Basado en Vallaeys, Francois: “*La responsabilidad social de la Universidad*”. Palestra, portal de asuntos públicos de la PUCP. Perú, 2011: págs. 2-3.



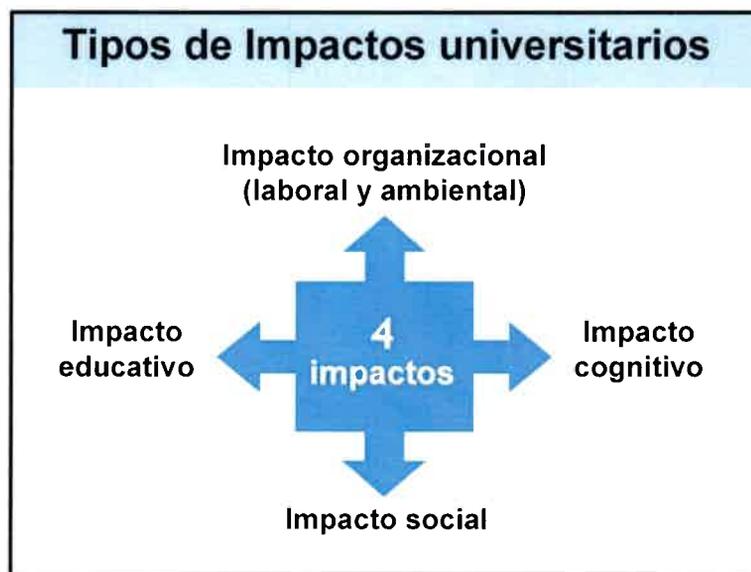
intencionados a su función central de formación de profesionales y producción de conocimientos, para poder asumir una verdadera responsabilidad social universitaria. Esta responsabilidad exige articular todas las diversas partes de la organización en un proyecto de promoción social de principios éticos y de desarrollo social equitativo y sustentable, para la creación, producción y transmisión de saberes y conocimientos responsables y formación de profesionales que sean ciudadanos equivalentemente responsables. De esta manera, siguiendo a F. Vallaeys, la responsabilidad social universitaria "es la gestión ética de los impactos universitarios:

-Impactos organizacionales: aspectos laborales, ambientales, de hábitos de vida cotidiana en el campus, que derivan en valores vividos y promovidos intencionalmente o no, que afectan a las personas y sus familias. ...

-Impactos educativos: todo lo relacionado con los procesos de enseñanza-aprendizaje y la construcción curricular que derivan en el perfil del egresado que se está formando. ...

-Impactos cognitivos: todo lo relacionado con las orientaciones epistemológicas y deontológicas, los enfoques teóricos y las líneas de investigación, los procesos de producción y difusión del saber, que derivan en el modo de gestión del conocimiento.

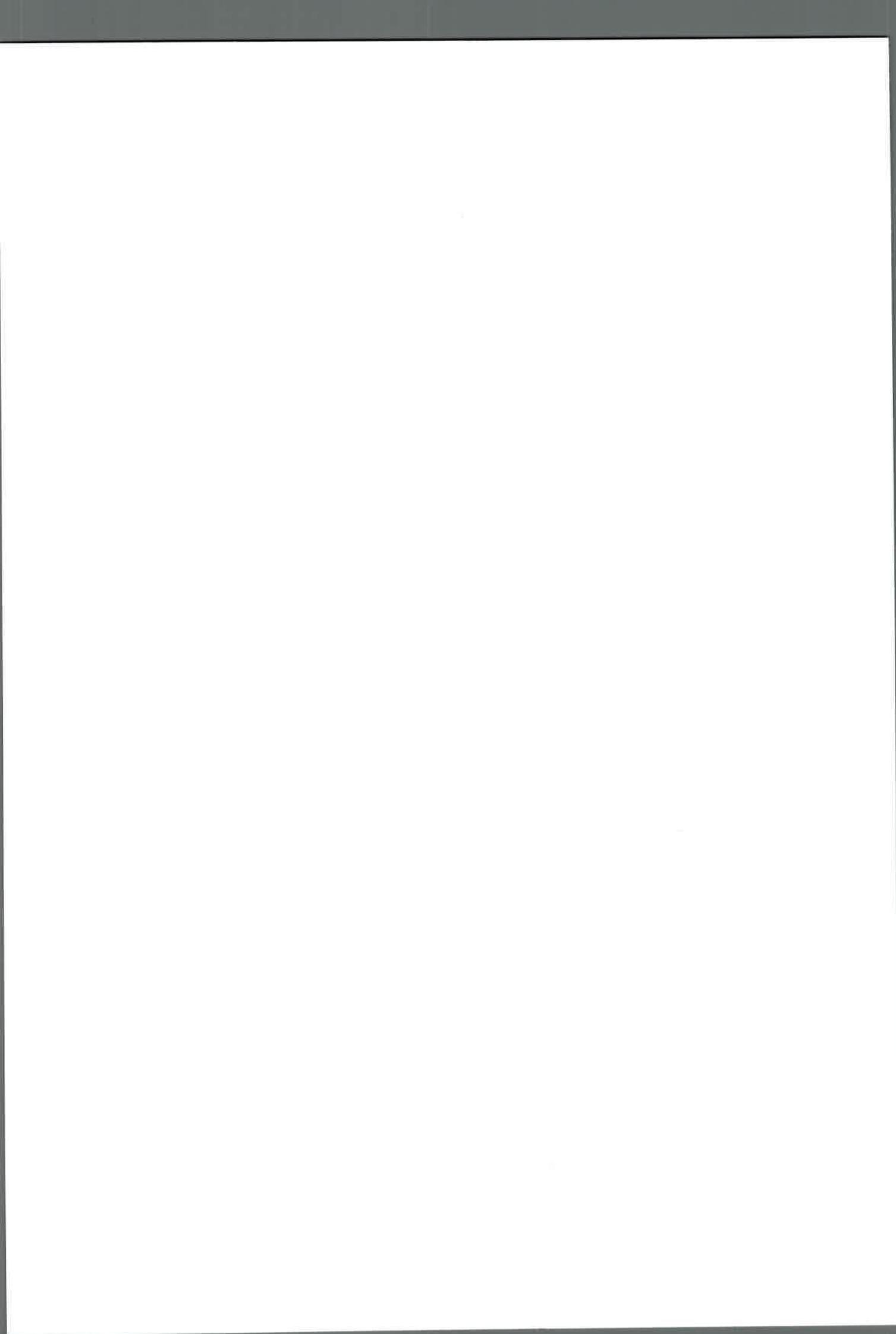
-Impactos sociales: todo lo relacionado con los vínculos de la universidad con actores externos, su participación en el desarrollo de su comunidad y de su capital social, que derivan en el papel social que la universidad está jugando como promotora de desarrollo humano sostenible...³⁵.



Fuente: Vallaeys, F. y otros (2009, pág. 18)³⁶

³⁵ Vallaeys, Francois: Ob. Cit., 2011: págs. 3-4.

³⁶ Vallaeys, Francois y ot.: "Manual de primeros pasos en responsabilización social universitaria. Construyendo ciudadanía en universidades responsables". Red Ética y Desarrollo. BID, 2009: pág. 18.



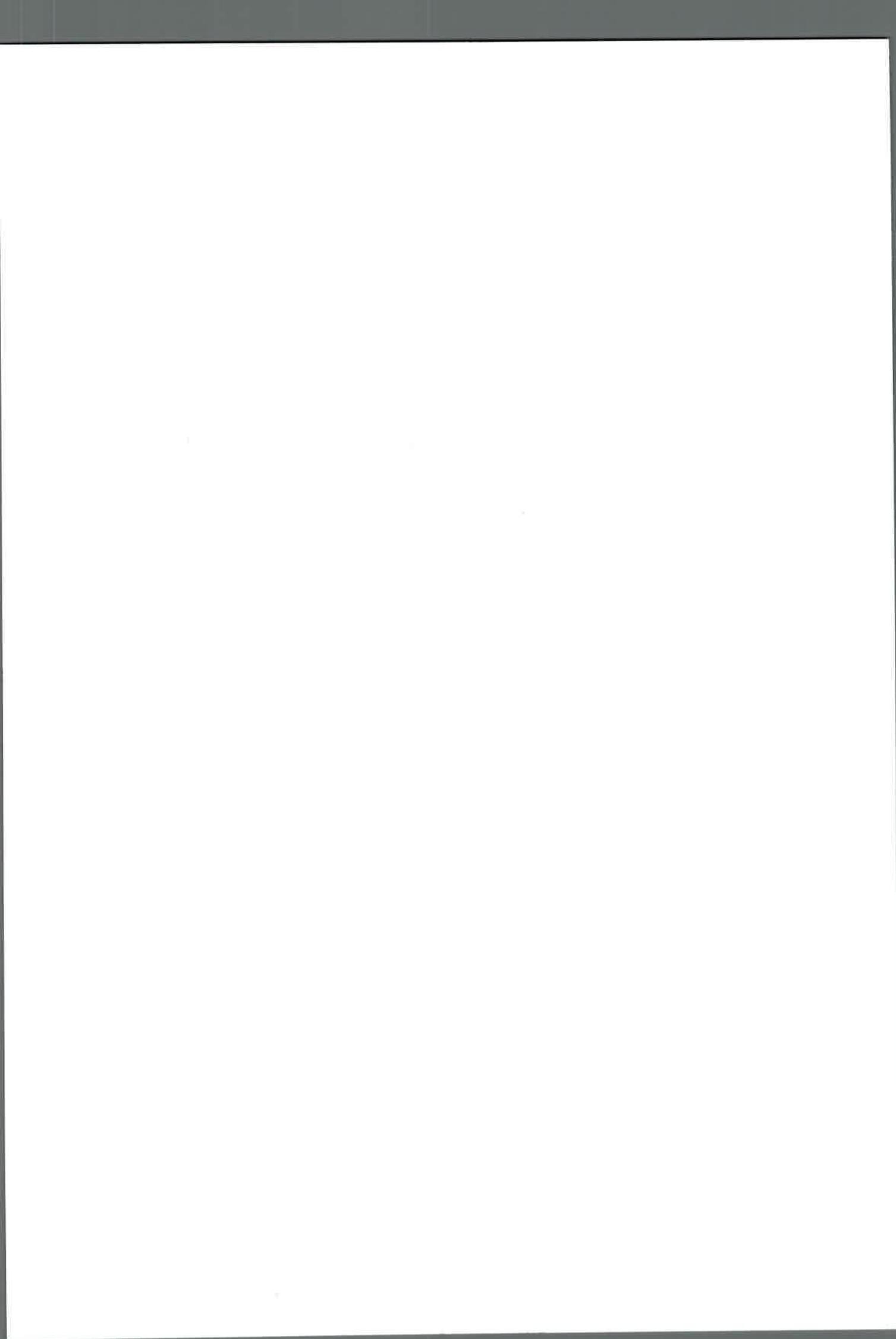
Estos impactos organizacional, educativo, cognitivo y social pueden ayudar a definir políticas articuladas que promuevan y apliquen un conjunto de principios en sus funciones básicas: transparencia y calidad en la **gestión**; enseñanza y práctica aplicada en la solución de problemas sociales en la **docencia**; producción de conocimientos, bienes y servicios con pertinencia social en la **investigación**; y proyección e interacción social, proyectos de desarrollo humano y de calidad de vida en la **extensión**.

Sumariamente, la responsabilidad social universitaria *“implica una gestión socialmente responsable de la universidad, de la organización misma (gestión institucional), en especial de los recursos humanos y ambientales, de la formación académica, de la producción del saber y los modelos epistemológicos promovidos, de la participación, del desarrollo humano sostenible de la comunidad (gestión, docencia, investigación y extensión), traducido en la suma de esfuerzos colectivos: docencia más desarrollo de capacidades, proyección social más desarrollo económico, investigación más desarrollo sostenible y gestión más desarrollo humano y desarrollo de capacidades, dadas las posibilidades de integración y el retorno permanente de las acciones sociales emprendidas para el mejoramiento de las funciones en coherencia con la declaración de principios de la misión, visión y práctica académica e institucional”*³⁷.

Respecto a la finalidad de la universidad, la responsabilidad social universitaria debe orientar a las universidades hacia una opción ético-política de contribución al desarrollo humano y sustentable en un marco de equidad e inclusión social, respeto a los derechos humanos y promoción de la cultura de la paz; debe posibilitar la generación de políticas y estrategias que aseguren correspondencia de sus funciones de docencia, extensión, investigación y gestión con los valores declarados en la misión y visión; debe propiciar una concepción de autonomía por la cual se responsabilice de sus impactos y atienda las demandas y necesidades de los grupos de interés.

Además, la responsabilidad social universitaria debe crear condiciones para evaluar sus procesos, acciones e impactos organizacional, educativo, cognitivo y social presentes y esperados; debe generar transparencia y calidad en la rendición de cuentas tanto a la comunidad universitaria como a la sociedad en general a la que se

³⁷ Castañeda, G. y ot.: “El rol de las universidades en el contexto de la RSE”. Revista Negotium, Año 3, N° 8, noviembre de 2007: pág. 120.



debe y, por último, debe permitir la integración curricular de la temática de la responsabilidad social.

2. GRUPOS DE INTERÉS DE LA UNIVERSIDAD

El concepto de personas o grupos de interés de la organización es clave para entender ante quien es responsable cualquier organización. Por lo tanto, debemos decir que un grupo de interés organizacional es *“una persona o un grupo de personas cuyos intereses se ven afectados por las actividades organizacionales”*³⁸, o podemos ampliar diciendo que los grupos de interés son *“cualquier individuo o grupo que pueda afectar o ser afectado por las políticas, objetivos, decisiones y acciones de la organización/universidad”*³⁹. También, se lo conoce como *stakeholders*, término que es un juego de palabras en inglés que define la necesidad de actuar con responsabilidad ante toda persona o grupo que *“at stake”* (que participa en el juego), que, como ya dijimos, afecta y/o se ve afectado por las actividades de la organización.

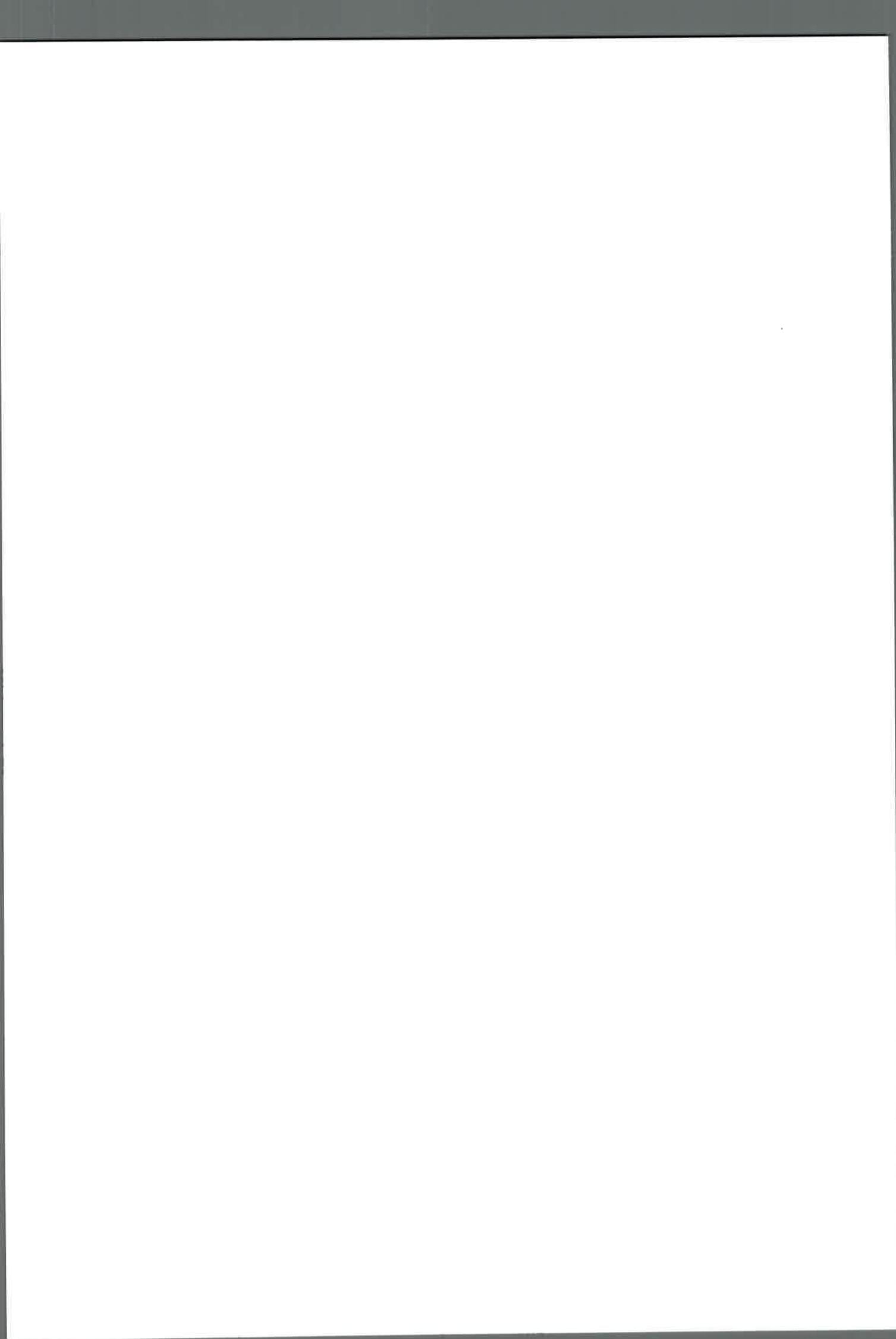
En el caso que nos interesa, los grupos de interés de una universidad son los interesados primordialmente en el desempeño de esa institución. Incluye al personal no docente, personal docente-investigador, autoridades, estudiantes, proveedores, egresados, empleadores, otras universidades, institutos de enseñanza públicos y privados, comunidad local, organizaciones sociales, Estado, etc. Éstos pueden ser descriptos en función de su relación directa o indirecta con la misión de la universidad y en función del tipo de relación que tienen con la universidad, ya sea aportando algo a ella o, ya sea recibiendo algo de ella.

Existen grupos de interés, directos e indirectos. Los directos son aquellas personas que configuran la universidad y son los artífices de la puesta en práctica de la misión de la universidad. Entre ellos, se encuentran los que crean la universidad y ostentan su posesión así como todos los miembros que la integran (autoridades, personal docente y no docente, investigadores, estudiantes, etc.).

Mientras que los grupos de interés indirectos, son aquellos que aportan los recursos necesarios (materiales, equipos, tecnologías, información, fondos financieros, etc.) para que la universidad realice sus actividades sin los cuales no se podría llevar a

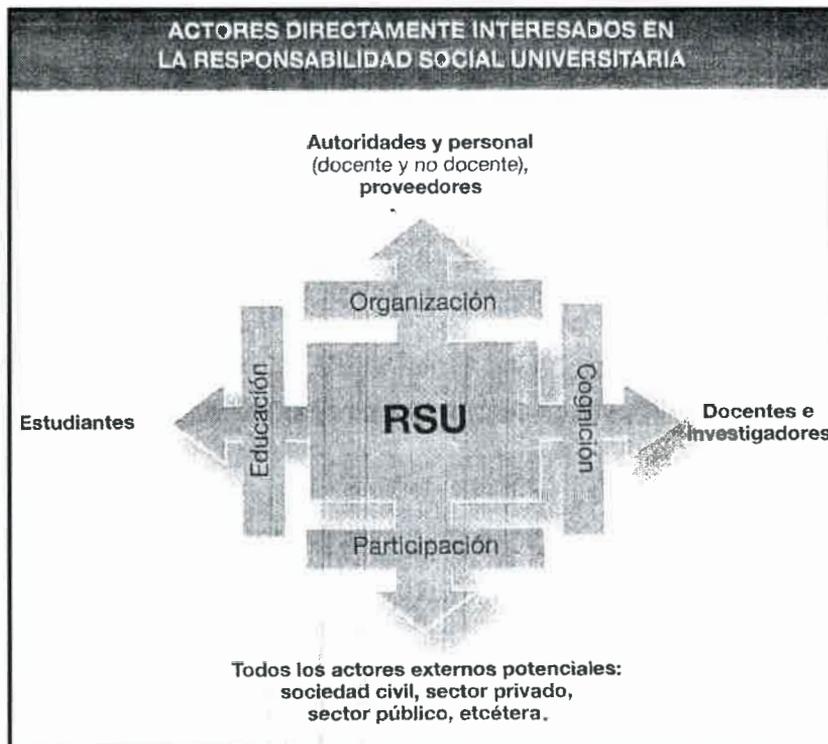
³⁸ Mondy, Wayne y ot.: *“Administración de Recursos Humanos”*. 9ª edición. Editorial Pearson Educación. México, 2005: pág. 28.

³⁹ Vallaey, F. y ot.: Ob.cit., 2009: pág. 84.



cabo la misión institucional (proveedores, Estado, etc.). Habría que añadir entre los grupos de interés indirectos a aquellos que son destinatarios de la actividad de la organización sin los cuales no tendría razón de ser su existencia (instituciones educativas, empleadores, organizaciones sociales, comunidad, etc.).

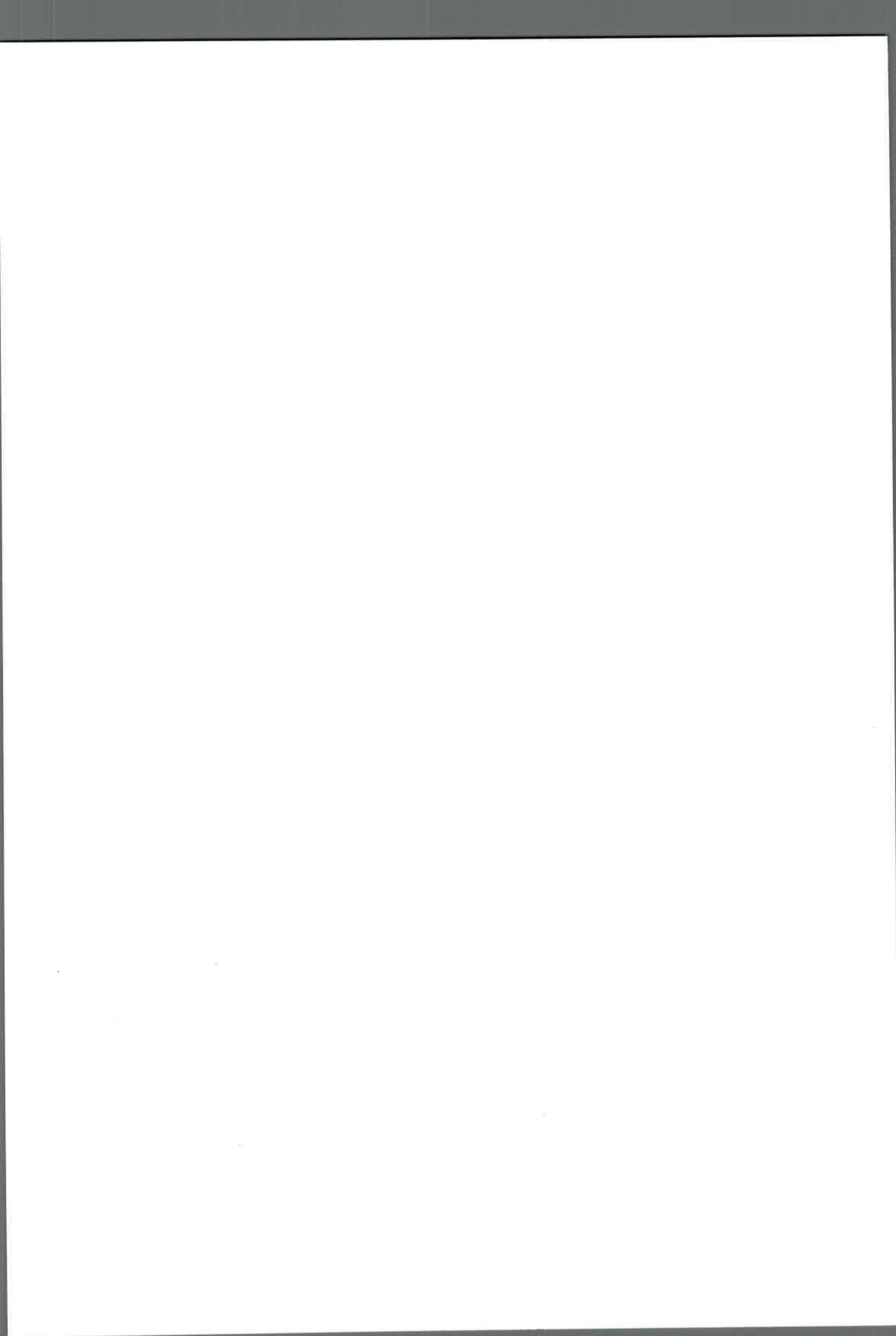
Atento a los cuatros impactos universitarios mencionados, presentamos el siguiente esquema el cual muestra los actores directamente interesados en la responsabilidad social universitaria:



Fuente: Vallaeys, F. y otros (2009, pág. 19)⁴⁰

La universidad no parte de cero en la relación con sus stakeholders y siempre recoge las demandas y expectativas de ellos a través de diferentes maneras, por ejemplo, el contacto personal, reuniones, entrevistas, encuestas, evaluaciones, entre otros. No obstante, es importante incluir las demandas más importantes de los grupos de interés para priorizar y determinar qué actividades son convenientes llevar a cabo con cada grupo. Seguidamente, presentamos un cuadro con grupos interesados en la responsabilidad social universitaria con algunas demandas que pudieren estar presentando ante la institución.

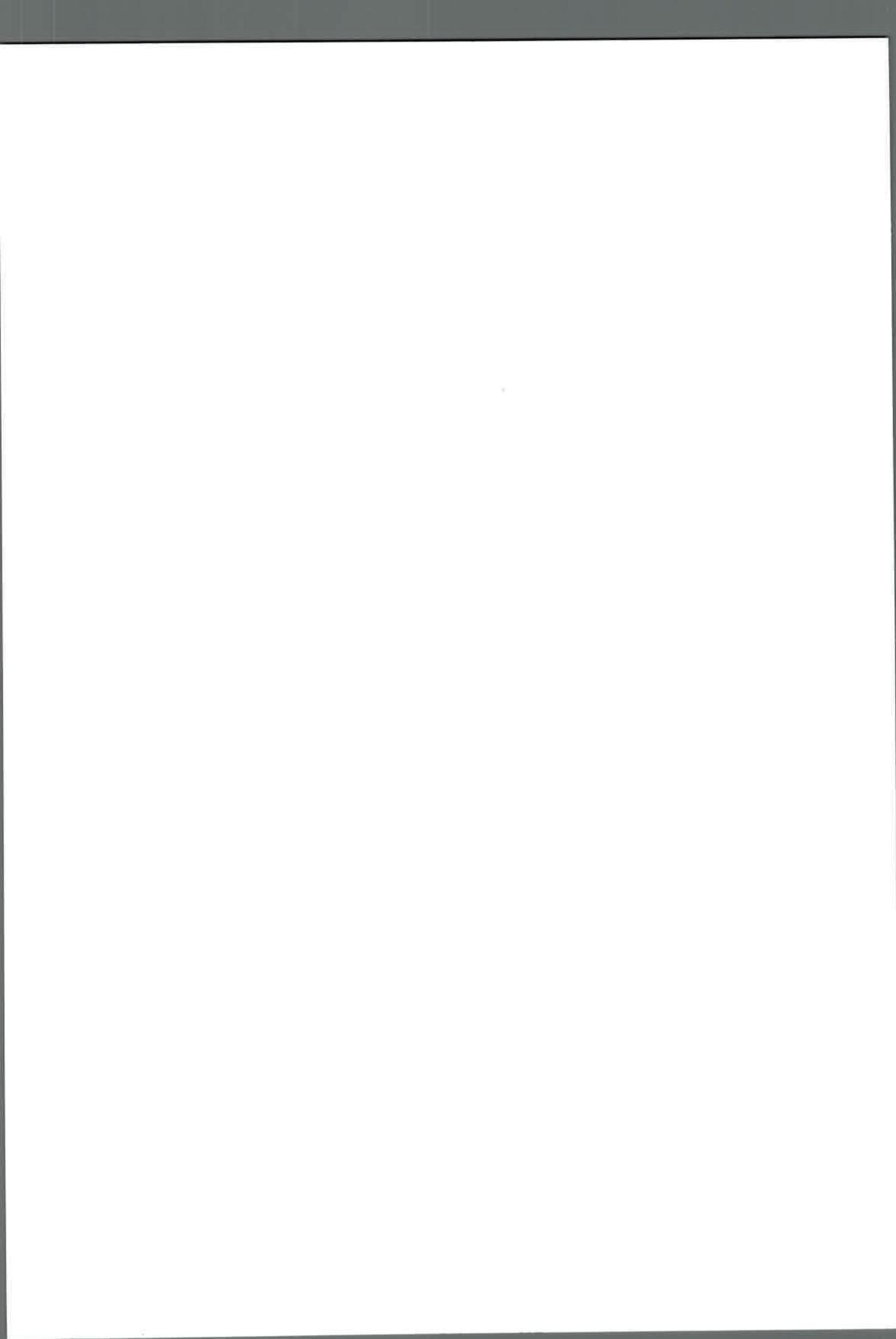
⁴⁰ Vallaeys, Francois y ot.: Ob. cit., 2009: pág. 19.



GRUPO DE INTERÉS	CARACTERÍSTICAS	ALGUNAS DEMANDAS
Personal no docente	"Se considera personal no docente a quien realiza actividades de apoyo a la enseñanza, a la investigación, a la extensión, a la prestación de servicios y a la administración universitaria" ⁴¹ y "puede revistar en planta permanente o transitoria, conforme a las normas vigentes" ⁴² .	Ambiente laboral confortable; retribución por sus servicios; mejores canales de comunicación; cumplimiento de lo establecido en el convenio colectivo de trabajo; elementos e insumos necesarios para el cumplimiento de su responsabilidad funcional; higiene y seguridad laboral; salario y retribución equitativo y justo; entre otras.
Personal docente investigador	Personas que trabajan bajo contrato laboral en áreas académicas de formación, investigación y extensión.	Mayores recursos; higiene y seguridad laboral; insumos necesarios para desarrollar las tareas de docencia, investigación y extensión; entre otras.
Autoridades	Personas con máxima responsabilidad de gestión, encargadas de definir políticas y promover los recursos necesarios para administrar la universidad.	Cooperación y colaboración a los otros actores en la definición y puesta en práctica de políticas, proyectos y programas de gestión; coherencia institucional con los valores pautados en la misión y visión de la universidad; entre otras.
Estudiantes	Personas que se están formando como profesionales en la universidad y se benefician de la función docente de ella.	Acceso a becas; propuesta curricular que responda a demandas sociales; participación en los órganos de gobierno; entre otras.
Proveedores	Personas y organizaciones que aportan trabajos, productos y servicios a la universidad sin pertenecer a ella.	Compras equitativas; licitaciones claras no excluyentes; calidad y transparencia en las transacciones comerciales; entre otras.
Egresados	Personas que han obtenido un título académico en la universidad.	Buena reputación social de la universidad; sólida formación académica en su profesión; mayor vinculación con la institución; entre otras.
Empleadores	Personas y organizaciones que contratan los servicios de los egresados y/o estudiantes de la universidad.	Calidad académica en la formación de los egresados; compromiso con los procesos productivos regionales; entre otros.
Competidores	Otras universidades e instituciones educativas con funciones iguales o similares que compiten o se complementan con las de la universidad.	Convenios de complementación de dictados de carrera de grado y posgrado; no invasión de las jurisdicciones establecidas por los Consejos Regionales de Educación Superior; entre otras.
Comunidades locales	Grupos (asociaciones vecinales, comunidades rurales, poblaciones vulnerables, etc.) con los que la universidad interactúa en diversos programas y proyectos.	Mayor vinculación con la sociedad; estudio y evaluación de impactos medioambientales de actividades desarrolladas por la universidad y otras organizaciones; capacitación de los cuadros directivos de las organizaciones; entre otras.
Organismos sociales	Entidades públicas y privadas con los que la universidad interactúa a	Convenios de cooperación para la ejecución de programas y proyectos

⁴¹ Estatuto UNRC, Título V. Claustros. Capítulo IV; Personal No Docente. Artículo 67°.

⁴² Ídem anterior, Artículo 68°.



	través de convenios (ONGs, empresas, gobiernos, etc.).	sociales; asistencia académica en temas atinentes al desarrollo humano sustentable; entre otras.
Estado	Poder público con facultad de configurar el marco jurídico en que las universidades desarrollan sus actividades.	Cumplimiento de las disposiciones legales referidas a lo laboral, a lo educativo, etc.; transparencia en la ejecución presupuestaria; entre otras.

Fuente: Elaboración adaptada de Vallaey, F. y otros (2009, pág. 11) y Vallaey, F. y otros (2009, pág. 87)⁴³

3. ALGUNAS ACCIONES SOCIALMENTE RESPONSABLES DE LA UNRC

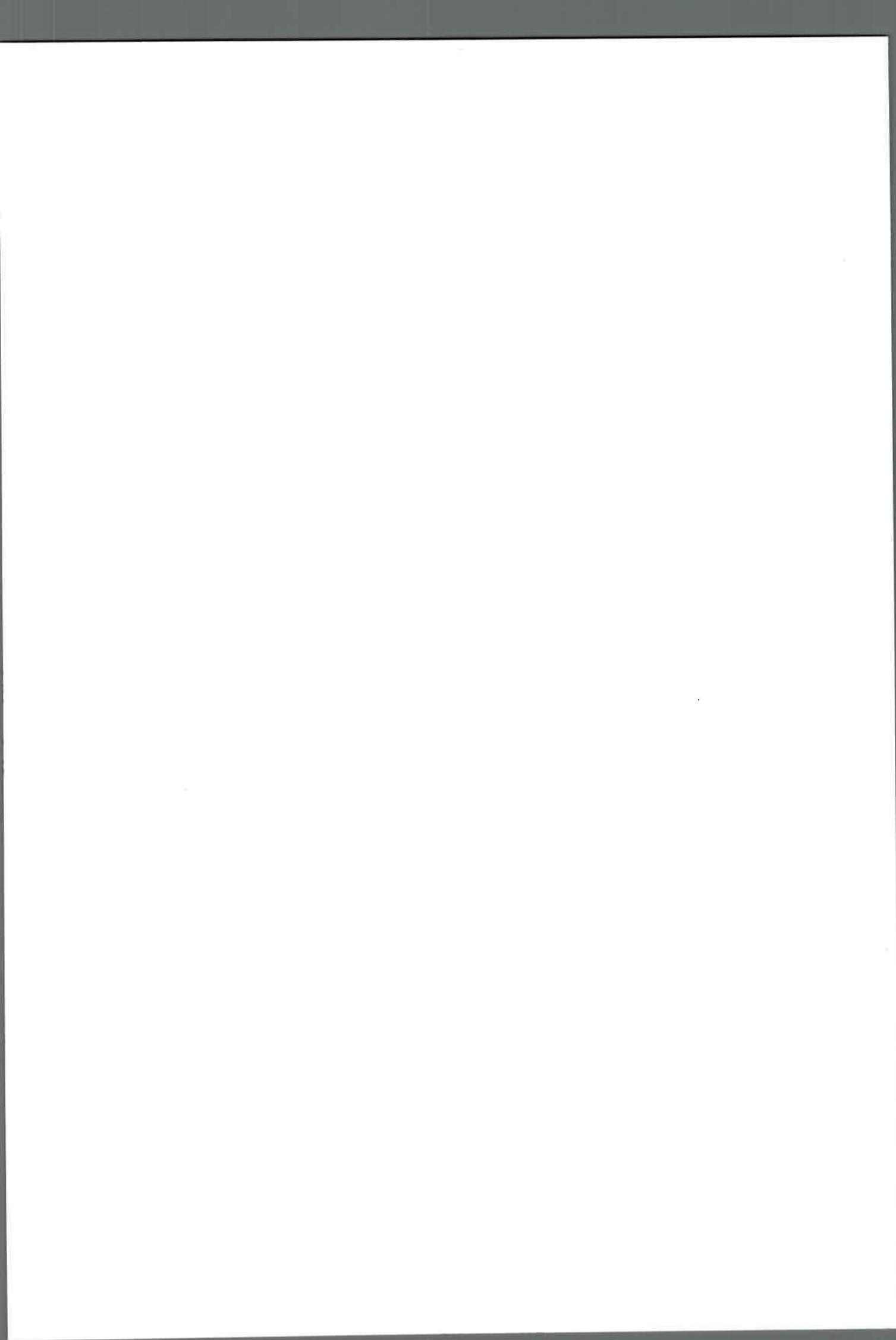
A partir de los impactos universitarios referidos, la universidad puede identificar cuatro ejes de responsabilidad social universitaria que puede seguir y que, además, pueden ser el puntapié inicial para que establezca su propio programa de estrategias de responsabilidad social. Estos ejes son: campus responsable, formación profesional y ciudadana, gestión social del conocimiento y participación social⁴⁴. Brevemente, comentaremos de qué se trata cada uno de ellos.

Campus responsable implica la gestión socialmente responsable de la institución y sus procedimientos, el manejo de los recursos humanos y el cuidado del medio ambiente; cuyo objetivo es promover un comportamiento organizacional responsable del personal docente y no docente, autoridades y estudiantes a través de un buen trato interpersonal, prácticas democráticas, transparencia, buen gobierno, respeto de los derechos laborales, prácticas ambientales sustentables, etc. En tanto que, la **formación profesional y ciudadana** es la gestión socialmente responsable de la formación académica que fomenta egresados responsables y se vincula a la solución de problemas sociales, económicos y ecológicos de la sociedad, a través del aprendizaje solidario entendido como un aprendizaje-servicio.

La **gestión social del conocimiento** es la gestión socialmente responsable de la producción y difusión del conocimiento, articulando la actividad científica con la agenda de desarrollo local, regional y nacional y con los programas sociales del sector público. También, supone que en los procesos de generación del conocimiento se involucren otros actores sociales y la transdisciplinariedad y la accesibilidad social del conocimiento. Mientras que, la **participación social** es la gestión socialmente responsable de la participación de la universidad en la comunidad a través de la

⁴³ Vallaey, Francois y ot.: *“Responsabilidad social universitaria. Manual de primeros pasos”*. Mc Graw Hill Interamericana Editores. México, 2009: pág. 18 y Vallaey, Francois y ot.: Ob. cit., 2009: pág. 87.

⁴⁴ Basado en Vallaey, Francois y ot.: Ob. Cit., 2009: pág. 14-16.



realización de proyectos con otros actores en los cuales se genere un aprendizaje mutuo y el desarrollo social.

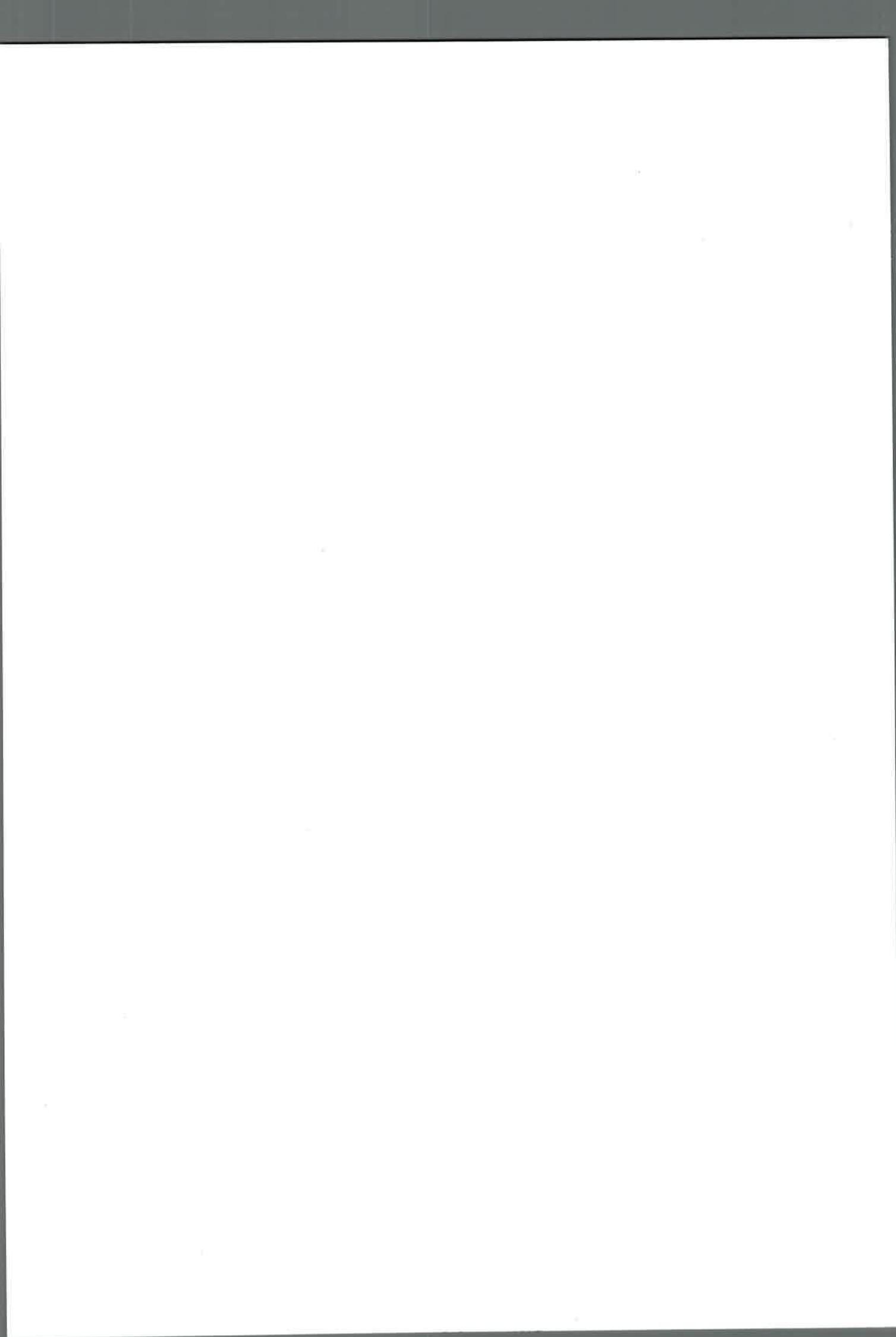
La UNRC no es ajena a esta temática y ha venido llevando a cabo algunas propuestas que tienden a posicionarse como una institución con responsabilidad social. Seguidamente, comentaremos algunas acciones que permiten visualizar que la institución busca la profundización teórica de esta temática y su puesta en práctica.

En el año 2011, el Ministerio de Educación de la Nación aprobó **el Estatuto de la UNRC**, a través de la Resolución Ministerial N° 1723/11. En él se plantea, como ya lo dijimos más atrás, la finalidad de construir conocimientos y desarrollar procesos de enseñanza y aprendizaje, realizar investigación, impulsar la extensión, promover la cultura nacional, producir bienes y servicios con proyección social, aportar a la liberación nacional y contribuir a la solución de los problemas argentinos y latinoamericanos, formar profesionales y técnicos con conciencia nacional a través de una educación que desarrolle una visión crítica, idoneidad profesional y responsabilidad social. Además, el Consejo Superior en el año 2007 **aprobó el Plan Estratégico Institucional** donde se especifica que la universidad es responsable ante la sociedad de lo que hace y de lo que produce con un sentido de pertinencia dado que debe producir, enseñar y utilizar conocimientos científicos y tecnológicos que ayuden a la resolución de los problemas críticos de la región.

En este sentido, se ha iniciado un proceso por el cual se incorpore a la temática de responsabilidad social universitaria en la currícula de grado. En el año 2008, en un **encuentro realizado por la Facultad de Ciencias Económicas**⁴⁵, se efectuaron talleres de trabajos con especialistas del tema. Entre ellos, la Ingeniera Estela Camarotta (docente de la Facultad de Ciencias Económicas de la UBA), experta en Psicología Social de las Organizaciones y Gerencia Social y reconocida referente en el tema de responsabilidad social universitaria.

Asimismo, en el año 2009, el Consejo Superior aprobó la Resolución N° 322 por la cual se establece la **incorporación de prácticas socio-comunitarias** a los planes de estudio de las carreras de grado bajo la modalidad de módulos dentro de las asignaturas, seminarios, talleres o espacios de prácticas profesionales en los actuales currículos. También, podemos mencionar que la UNRC **realiza diversos programas de voluntariado** con el objetivo de fortalecer el vínculo de los estudiantes y docentes

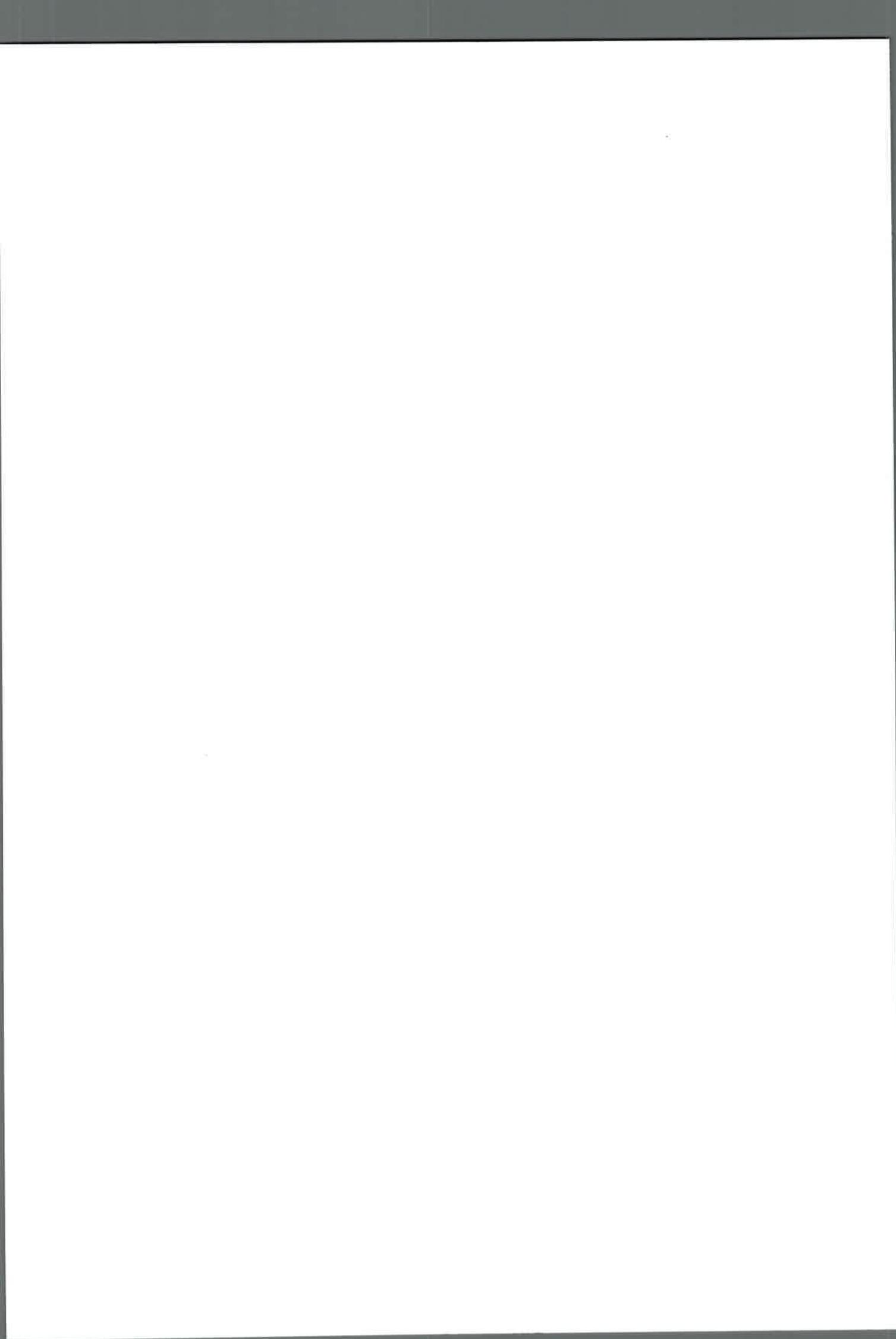
⁴⁵ XV Encuentro de cátedras de Ciencias Sociales y Humanísticas para las Ciencias Económicas.



con diferentes sectores de la comunidad, promoviendo prácticas orientadas a actividades culturales, ambientales, sociales y productivas, esencialmente a partir de la transferencia de conocimiento científico y tecnológico generado en la propia universidad.

A través de la Resolución 253/10, el Consejo Superior aprobó la **creación del Comité de Ética de la Investigación** de la UNRC y dispuso la designación de los 14 miembros que lo integran. Es un organismo capaz de formular evaluaciones acerca de la adecuación de las investigaciones a las prescripciones éticas que en el ámbito de la investigación científica se han ido imponiendo paulatinamente en las universidades de todo el mundo. Por lo demás, este comité está entre los primeros en constituirse en el ámbito de las universidades nacionales argentinas y permitirá articular con la Provincia de Córdoba y poder oficiar como evaluador de proyectos de investigación en el ámbito de la salud humana tal cual prevé la normativa provincial vigente. Para su funcionamiento, se divide en tres áreas de asesoramiento: 1) comité de asesoramiento ético para la experimentación en humanos y organismos genéticamente modificados; 2) comité de asesoramiento ético para la experimentación con animales; y 3) comité de asesoramiento ético para la investigación en asuntos medioambientales, culturales, sociales, políticos, económicos, entre otros.

Entre las **acciones sociales directas** que proveen o facilitan bienes tangibles o intangibles a algún grupo de interés, podemos citar la **creación de la Comisión de Atención a las Personas con Discapacidad** y el **Programa de Becas** que dependen de la Secretaría de Bienestar. La Comisión de Atención a las Personas con Discapacidad tiene el objetivo de contribuir a subsanar las dificultades institucionales que obstaculizan el normal desenvolvimiento dentro del campus de la UNRC a las personas con discapacidad que concurren a ella o que tengan la voluntad de hacerlo en el futuro. Es coordinada por la Secretaría de Bienestar por ser el espacio genuino de mayor injerencia en lo que refiere a mejorar la calidad de vida de la población universitaria en el ámbito universitario local y, en el nacional, a través de su participación en la Comisión Interuniversitaria de Secretarías de Bienestar y en la Comisión Interuniversitaria Discapacidad y Derechos Humanos. Está integrada por profesionales del área de Trabajo Social, Psicología, Educación Especial (Dirección de Educación Física) dependientes de la secretaría, docentes del Departamento de Educación Física de la Facultad de Ciencias Humanas (ámbito donde se gestó el proyecto), representantes de cada Facultad, representantes del Departamento de Educación, del Centro de Estudios y Actividades para el Desarrollo de una Cultura de

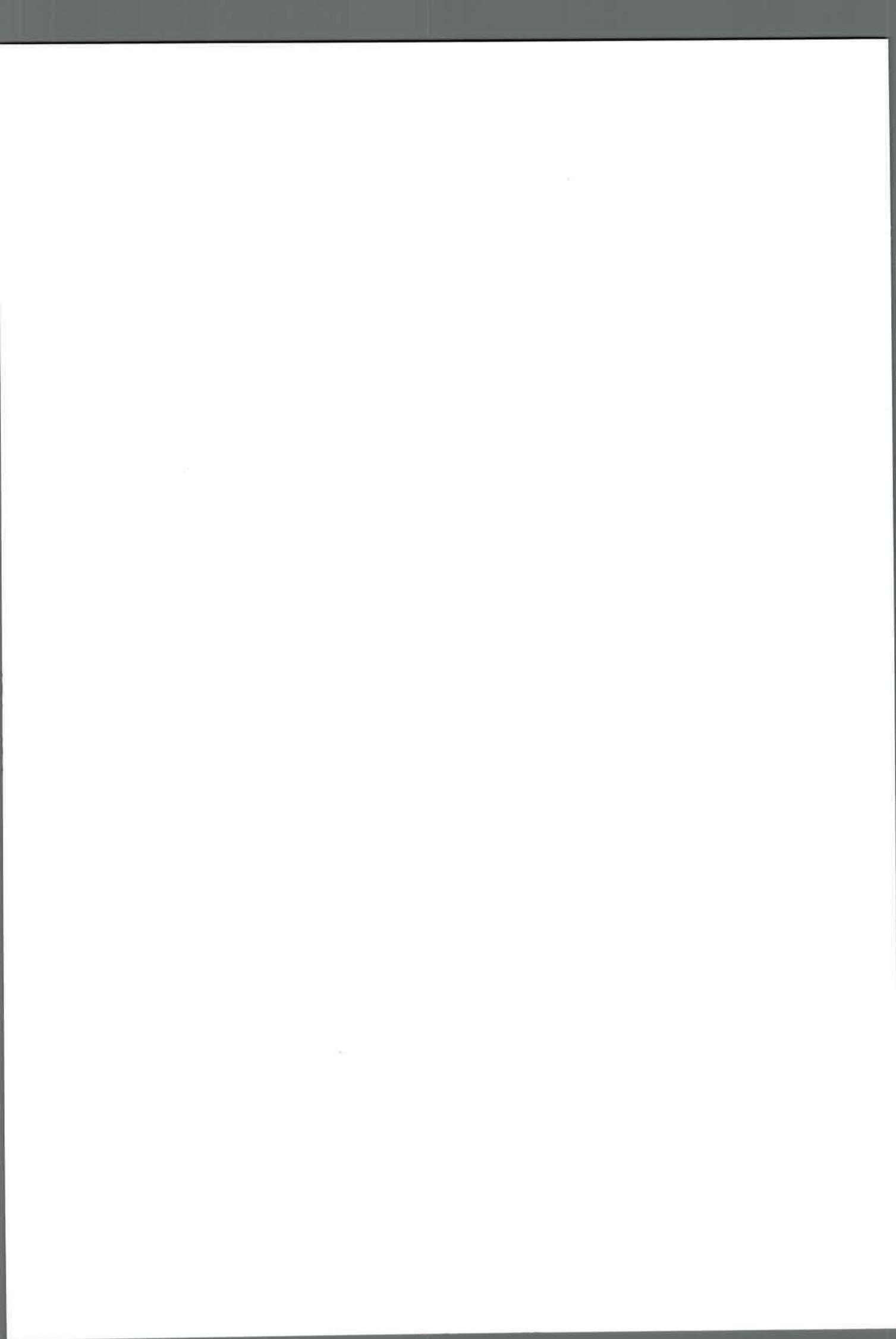


Respeto a la Diversidad y del Departamento de Ciencias de Comunicación (Facultad de Ciencias Humanas), representantes de la Secretaría Académica, del Área de Comunicación Institucional y de la Secretaría de Coordinación Técnica y de Servicios. Mientras que el Programa de Becas promueve el ingreso y la permanencia de estudiantes provenientes de hogares de escasos recursos económicos en las carreras de grado, destinando para ello el 2 % del presupuesto universitario anual.

A su vez, entre los **programas que buscan fortalecer y profundizar el vínculo con la comunidad**, se encuentra el **PEAM (Programa Educativo de Adultos Mayores)**. Una propuesta educativa destinada a fortalecer la participación de los adultos mayores situando a la calidad de vida como un derecho humano básico e inalienable; el **Programa Arte.Cultura.Identidad** que busca fortalecer los modelos culturales abiertos de la ciudad y la región a través de la organización y la promoción de prácticas artístico-culturales en todas las manifestaciones y expresiones estéticas; la **Mesa de Organizaciones Sociales** de la Secretaría de Extensión y Desarrollo, que intenta generar un espacio de articulación con las ONGs e instituciones sociales; y la **Mesa Interinstitucional** que realiza reuniones conjuntas con la Secretaría de Extensión y Desarrollo y las Comunidades Regionales⁴⁶ de Río Cuarto, Juárez Celman, General Roca, Roque Sáenz Peña y Calamuchita, con la intención de acordar una agenda de temáticas comunes de orden institucional.

En cuanto a la **problemática ambiental**, se ha **creado el Observatorio de Conflictos socio-ambientales**, dependiente de la Secretaría de Planeamiento y Relaciones Institucionales para abordar temáticas como fumigaciones, desarrollo local y regional, justicia y educación ambiental, entre otras. Este observatorio está integrado por equipos de la UNRC y otras universidades, instituciones educativas de otros niveles, comunidades, municipios, ONGs, vecinales, Defensoría del Pueblo, etc. Además, se potenciarán acciones para fortalecer el programa de separación de residuos sólidos urbanos en el campus y el plan de desarrollo urbanístico y territorial del campus.

⁴⁶ Las Comunidades Regionales fueron creadas por Ley N° 9206 (año 2004), en todo el territorio de la Provincia de Córdoba sin modificar el actual sistema de Departamento y se crearon tantas regiones como Departamentos existen. Tienen carácter de personas jurídicas de derecho público, con aptitud para adquirir y enajenar bienes y realizar todo tipo de actos jurídicos. Se integran voluntariamente a la Comunidad Regional todos los Municipios y Comunas comprendidos dentro de la Región por disposición de Ordenanza Municipal o Resolución de la Comisión Comunal. La Comunidad Regional tiene jurisdicción y competencia en todo el territorio de la Región, con exclusión de las zonas que correspondan a los radios de los Municipios y Comunas fijados según lo dispuesto por la Ley Orgánica de Municipalidades N° 8102.

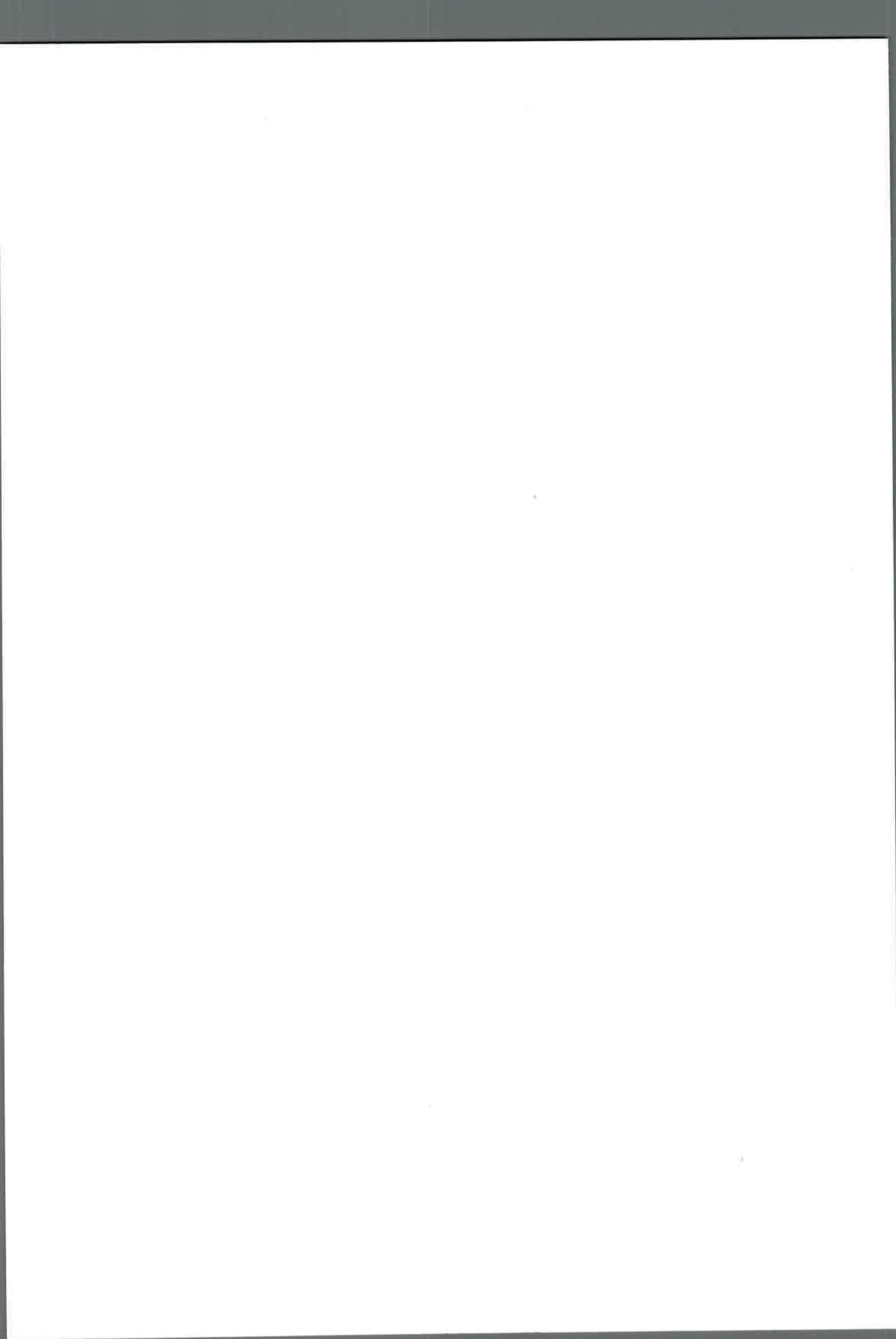


En cuanto a la **rendición de cuentas**, la UNRC viene trabajando a los efectos de comunicar y socializar los actos de gobierno. Para ello, se estima comenzar a la brevedad con las **publicaciones del Boletín Oficial Digital e implementar el Digesto Legal Digital** que permitirá vía web realizar búsquedas y acceder a las normativas de la institución. Además, se prevé **informar en la web institucional las ejecuciones presupuestarias** a partir del año 2004, estando ya disponibles las de los años 2010, 2011 y 2012 y la distribución presupuestaria del año 2013.

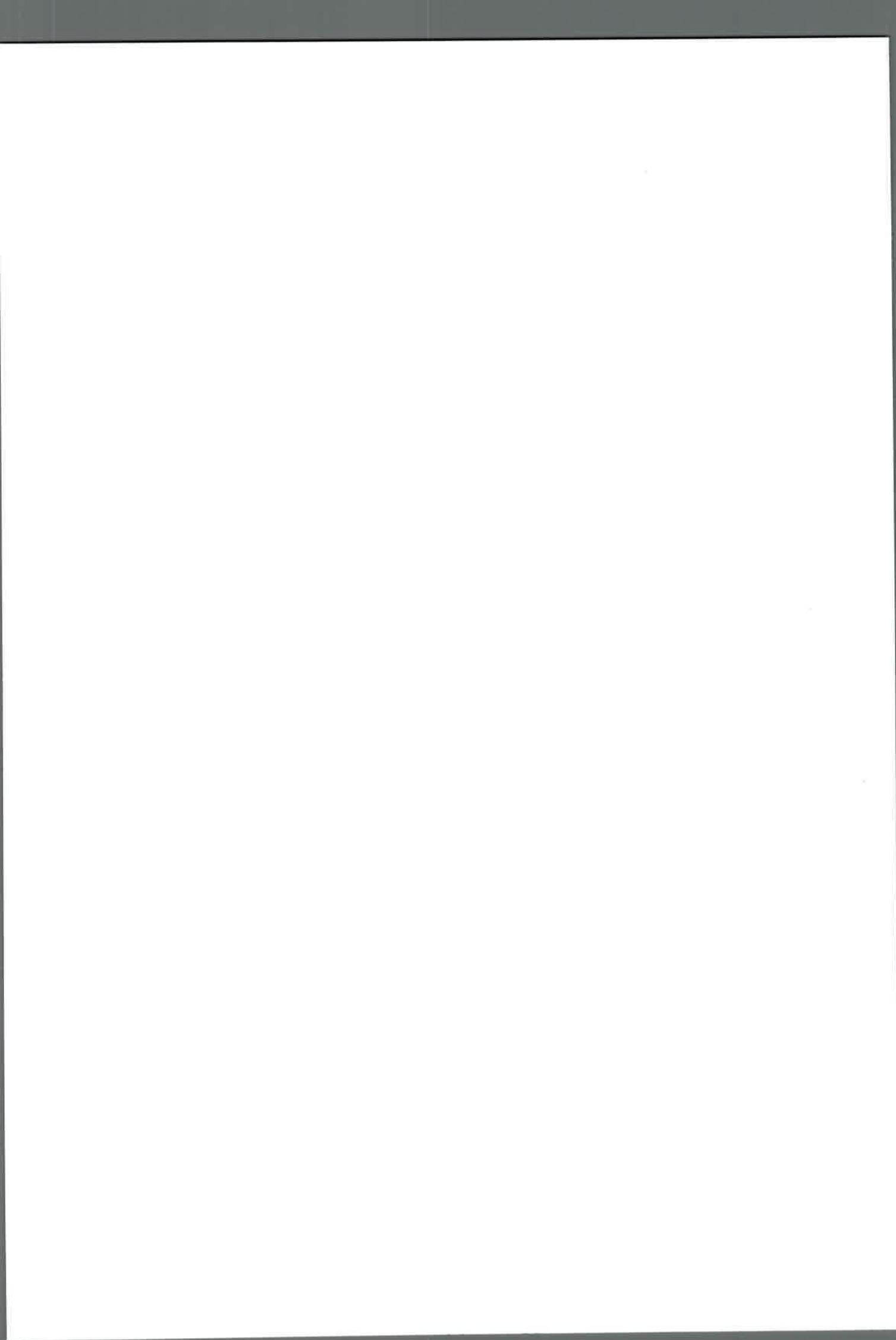
En referencia a los **derechos humanos**, recientemente se **creó el Observatorio de Derechos Humanos** que impulsará un trabajo integral con distintas instituciones de la ciudad y tiene como objetivo primordial monitorear la situación de respeto o violación de derechos humanos en la ciudad y la región, receptando las inquietudes de las organizaciones territoriales, de las ONGs y de las Organizaciones de Derechos Humanos. Además, se apunta a una fuerte vinculación entre las universidades situadas en la provincia de Córdoba.

En el 2011, se **creó la Secretaría de Trabajo** con el objetivo de abordar, entre otros, dos aspectos prioritarios: por un lado, establecer políticas de higiene y seguridad y, por otro, resolver situaciones de irregularidad contractual, precarización, flexibilización laboral, etc, sostenidas durante un largo tiempo en la institución. Se conformó en cuatro áreas: Administrativa; de Servicio y de Higiene, Seguridad y Ambiente Laboral; un Equipo Interdisciplinario de Salud Laboral; y un Área de Formación sobre los Procesos de Trabajo. Entre las acciones ejecutadas, se encuentran la realización de un relevamiento general de las condiciones de los espacios físicos de la institución; visitas de inspección a todas las unidades físicas del campus universitario; procedimientos de denuncias de situaciones de irregularidad y/o solicitud de mejoras; implementación de procedimientos de denuncia de accidentes de trabajo; mayor vinculación con la Aseguradora de Riesgos del Trabajo; exámenes periódicos para seguimiento médico de los trabajadores; incorporación de profesionales en psicología para abordar los riesgos psicosociales; formación básica sobre riesgos biológicos, químicos, eléctricos, legislación y tareas administrativas; etc.

Por último, mencionamos la **realización del “I Encuentro Iberoamericano de Responsabilidad Social: un enfoque desde diferentes perspectivas”**, llevado a cabo en agosto del presente año y fue organizado por la Facultad de Ciencias Económicas. Entre los objetivos del encuentro, podemos mencionar que ofreció un espacio de intercambios de experiencias y resultados de investigación, nuevas prácticas de enseñanza-aprendizaje en torno a nuevos conocimientos o aportes en la



temática de la responsabilidad social; pretendió el fortalecimiento de las relaciones entre la universidad y la comunidad y buscó contribuir al afianzamiento del rol de las universidades en la formación ética de sus estudiantes.



Capítulo 3

RESPONSABILIDAD SOCIAL: DIMENSIÓN INTERNA

Dentro de las organizaciones, y en la universidad en particular, las prácticas de responsabilidad social afectan, en primer lugar, a los trabajadores y se refieren a la inversión en recursos humanos, la salud y seguridad laboral, adaptación al cambio y la gestión del impacto ambiental y de los recursos naturales:

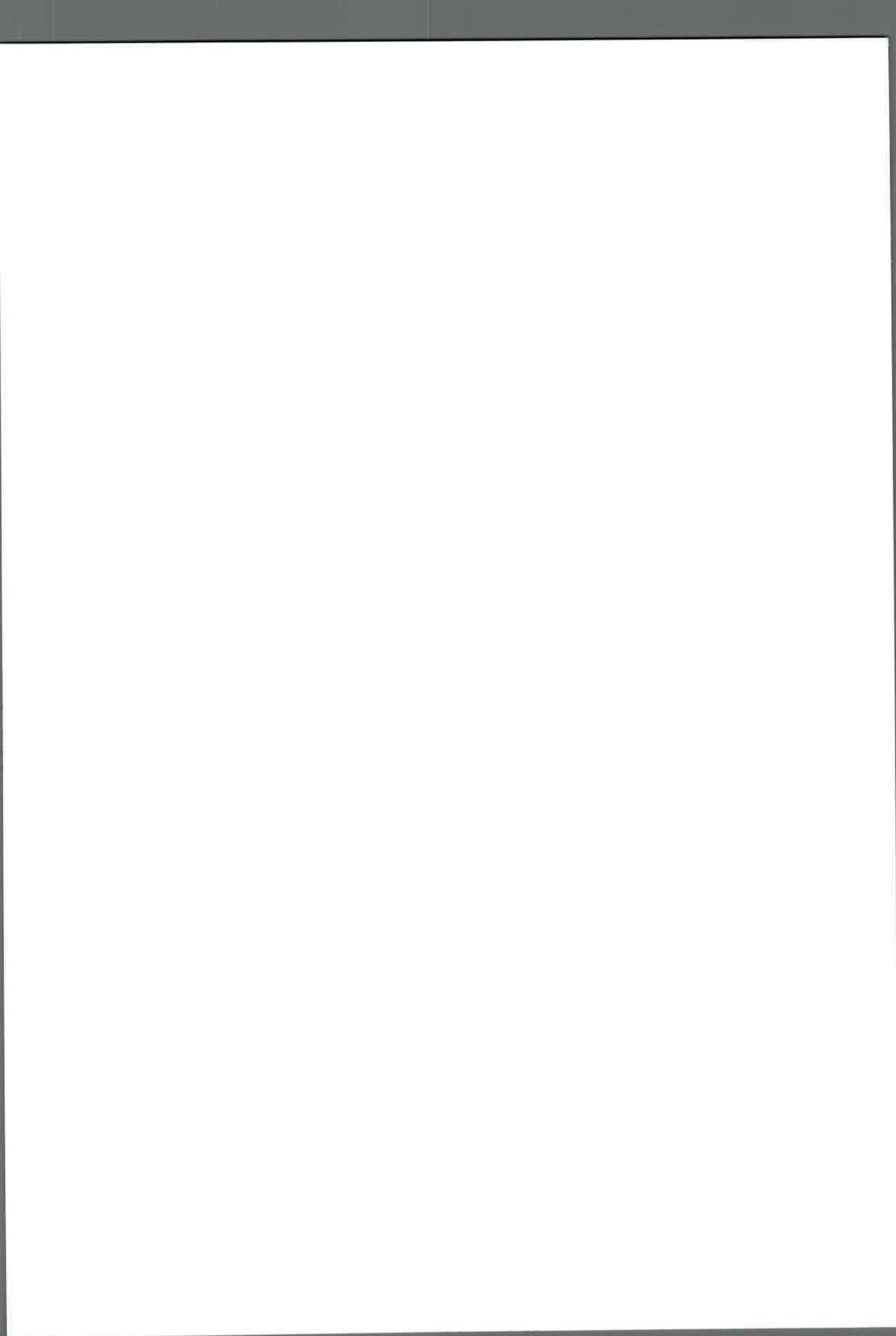
Gestión de recursos humanos: las organizaciones deben tender a reclutar trabajadores cualificados y que permanezcan a su servicio. Las medidas pertinentes para ello son el aprendizaje permanente, la responsabilización de los trabajadores, la mejora de la información en la organización, el equilibrio entre trabajo, familia y ocio, la diversidad de recursos humanos, la igualdad de retribución, las perspectivas profesionales para las mujeres, la participación en los beneficios de la organización, la seguridad en el lugar de trabajo. También, debe realizar prácticas responsables de contratación, en particular, las no discriminatorias.

Salud y seguridad en el trabajo: las organizaciones deben promover prácticas que promuevan –valga la redundancia- la salud y la seguridad, con acciones que sean complementarias de la normativa y las actividades de control de la autoridades públicas.

Adaptación al cambio: esto es llevar operaciones de reestructuración para lograr reducción de costes, incremento en la productividad y mejora en calidad y servicio al consumidor, sin provocar daños en la moral, la motivación, la lealtad y la productividad de los trabajadores. Reestructurar, desde un punto de vista responsable, significa equilibrar y tener en cuenta los intereses y preocupaciones de todos los afectados por los cambios, concertando la participación y la implicación de todos ellos mediante información confiable y fidedigna y consultas abiertas y democráticas.

Gestión del impacto ambiental y de los recursos naturales: la disminución del consumo de recursos o de los desechos o emisiones contaminantes pueden reducir el impacto sobre el medio ambiente. También pueden ser positivas, la reducción de gasto energético y la eliminación de residuos.

Para obtener el involucramiento con la responsabilidad social, se requiere un fuerte compromiso por parte de la dirección de la organización. En el caso de las universidades ese compromiso debe manifestarse desde el Rectorado y todos los



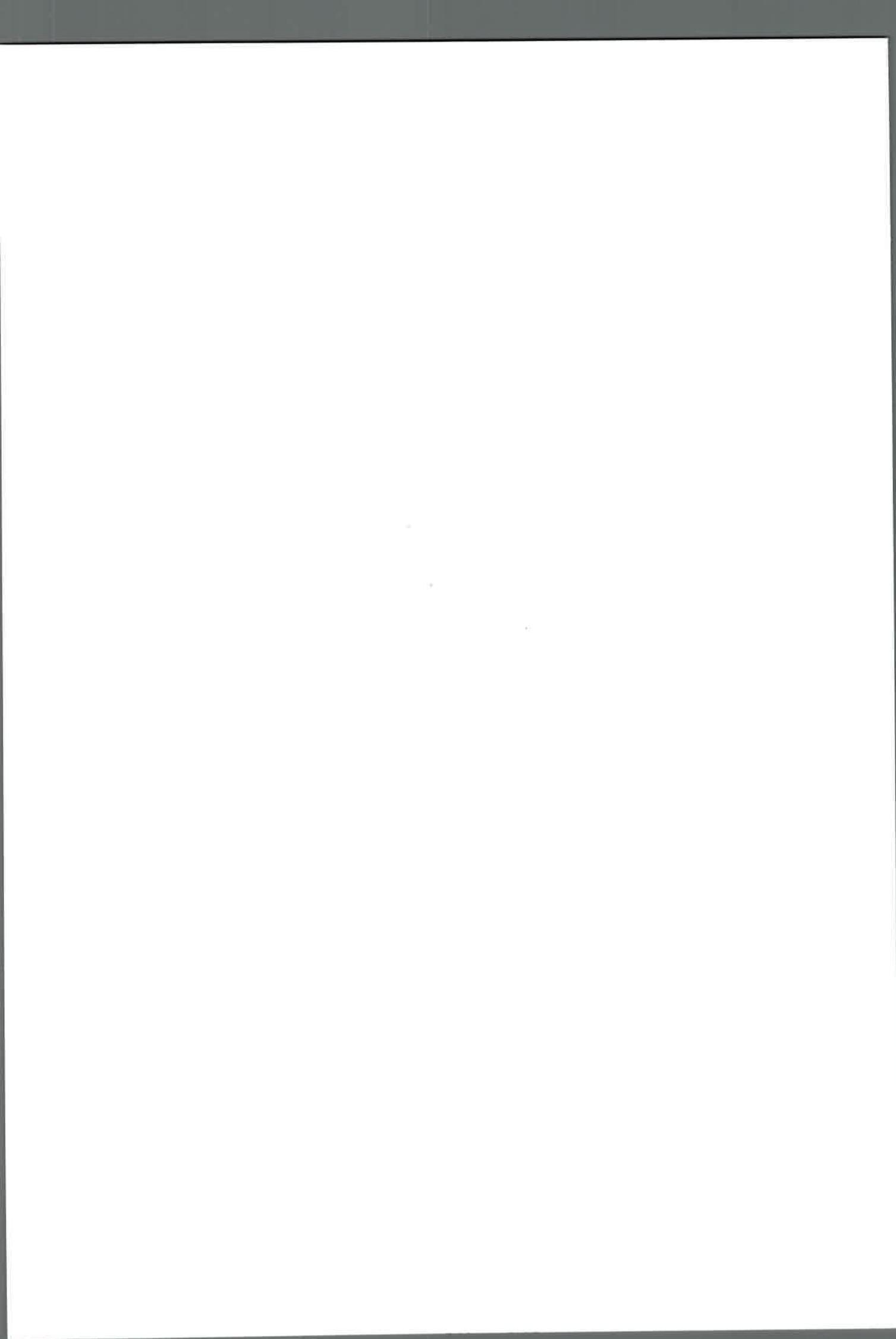
órganos de gobierno, pero también una visión innovadora y gran participación del personal a través de un diálogo bilateral que defina políticas, programas, medidas y acciones a seguir tendientes a la sensibilización de la dirección y de los trabajadores, a la formación, a la orientación en los ámbitos social y ecológico, a la incorporación de tecnologías limpias; de manera tal que se logre los objetivos que prevé la actuación socialmente responsable. Se puede afirmar que la participación de los trabajadores es una herramienta fundamental en la administración de recursos humanos hacia una cultura de responsabilidad social. Si bien el compromiso de quienes dirigen la organización es imprescindible en la relación con los trabajadores, debemos decir que el papel que desempeñe la conducción en la administración de los recursos humanos tendrá una fuerte incidencia en lograr la actuación socialmente responsable de los trabajadores.

En el caso de las universidades, debemos recordar que quienes conforman el grupo de interés de los trabajadores son el personal docente y el personal no docente. En la UNRC, *“se considera Docente a quien planifica, desarrolla, evalúa procesos de enseñanza y aprendizaje o a quien colabora con dichos procesos y a quien realiza investigación y extensión vinculadas a su disciplina y/o a su tarea educativa, teniendo en cuenta la formación moral, intelectual, científica y técnica de los estudiantes y cuando corresponda, la participación en las funciones directivas de la Universidad”*⁴⁷. En tanto que, como ya lo dijimos, el trabajador no docente es quien realiza actividades de apoyo a la enseñanza, a la investigación, a la extensión, a la prestación de servicios y a la administración universitaria que puede revistar en planta permanente o transitoria. *El personal no docente tiene los derechos y está sujeto a los deberes y obligaciones que establecen las normas vigentes en la materia, como así también las que complementariamente dicten los órganos de gobierno y las autoridades de la universidad*⁴⁸.

Tomando las palabras de Vallaeys, De la Cruz y Sasia, *“el personal no docente es el gran olvidado del proceso formativo en la Universidad. So pretexto de que no participa directamente en la actividad académica, se lo considera como un recurso de soporte, educativamente neutral, de los procesos académicos. La atención a los procesos organizacionales que subyace a la filosofía de la responsabilidad social universitaria nos permite superar esta visión estrecha e ir incluyendo al personal no*

⁴⁷ Estatuto UNRC, Título V. Claustros. Capítulo I: Docentes. Artículo 41°.

⁴⁸ Ídem anterior, Capítulo IV: Personal No Docente. Artículo 71°.

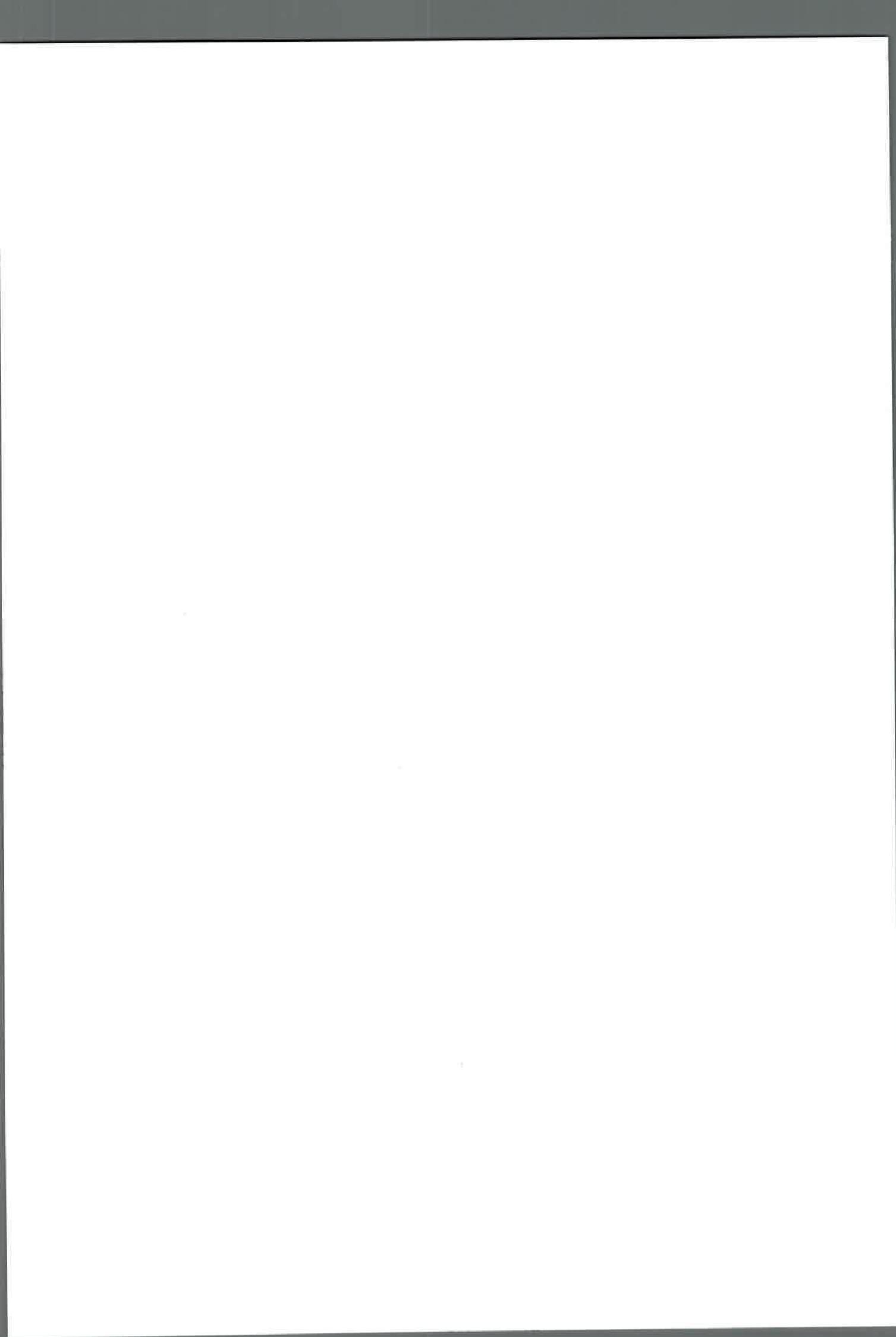


docente en la dinámica general de responsabilidad de la comunidad universitaria"⁴⁹. Desde nuestro punto de vista, aceptamos y coincidimos con la opinión de estos autores y, precisamente, esta es una de las razones que nos motiva para ocuparnos en el presente trabajo de este grupo de interés de la comunidad universitaria de la UNRC: los trabajadores no docentes. Además, porque de acuerdo a las fuentes consultadas, no existen trabajos investigativos y exploratorios que nos sirvan de antecedentes y de referencias al respecto.

En otro orden de cosas, desde el punto de vista estrictamente normativo, y en un marco general, el Convenio Colectivo de Trabajo para el Sector No Docente de las Instituciones Universitarias Nacionales, celebrado por el Consejo Interuniversitario Nacional (C.I.N.) y la Federación Argentina de Trabajadores de las Universidades Nacionales en junio de 2005 y homologado por el Poder Ejecutivo Nacional mediante el Decreto N° 366/06, establece los deberes y obligaciones de los trabajadores no docentes:

- a)** *Prestar servicio personalmente, encuadrando su cumplimiento en principios de eficiencia y eficacia, capacitándose para ello y de acuerdo a las condiciones y modalidades que resultan del presente convenio.*
- b)** *Observar una actitud ética acorde con su calidad de empleado universitario y conducirse con respeto y cortesía en sus relaciones con el público y el resto del personal.*
- c)** *Responder por la eficacia y el rendimiento de la gestión del personal a su cargo.*
- d)** *Respetar y hacer cumplir, dentro del marco de competencia de su función, el sistema jurídico vigente.*
- e)** *Obedecer toda orden emanada del superior jerárquico competente que reúna las formalidades del caso y tenga por objeto la realización de actos de servicio compatibles con la función del agente.*
- f)** *Observar el deber de fidelidad que se derive de la índole de las tareas que le fueran asignadas y guardar discreción correspondiente, con respecto a los hechos e informaciones de los cuales tenga conocimiento en el ejercicio o con motivo del ejercicio de sus funciones, sin perjuicio de lo que establezcan las disposiciones vigentes en materia de secreto o reserva administrativa.*
- g)** *Llevar a conocimiento de sus superiores todo acto, omisión o procedimiento que causare o pudiere causar perjuicio a la institución universitaria, configurar delito, o resultar una aplicación ineficiente de los recursos públicos. Cuando el acto, omisión o*

⁴⁹ Vallaeys, Francois y ot.: Ob.Cit., pág. 57.



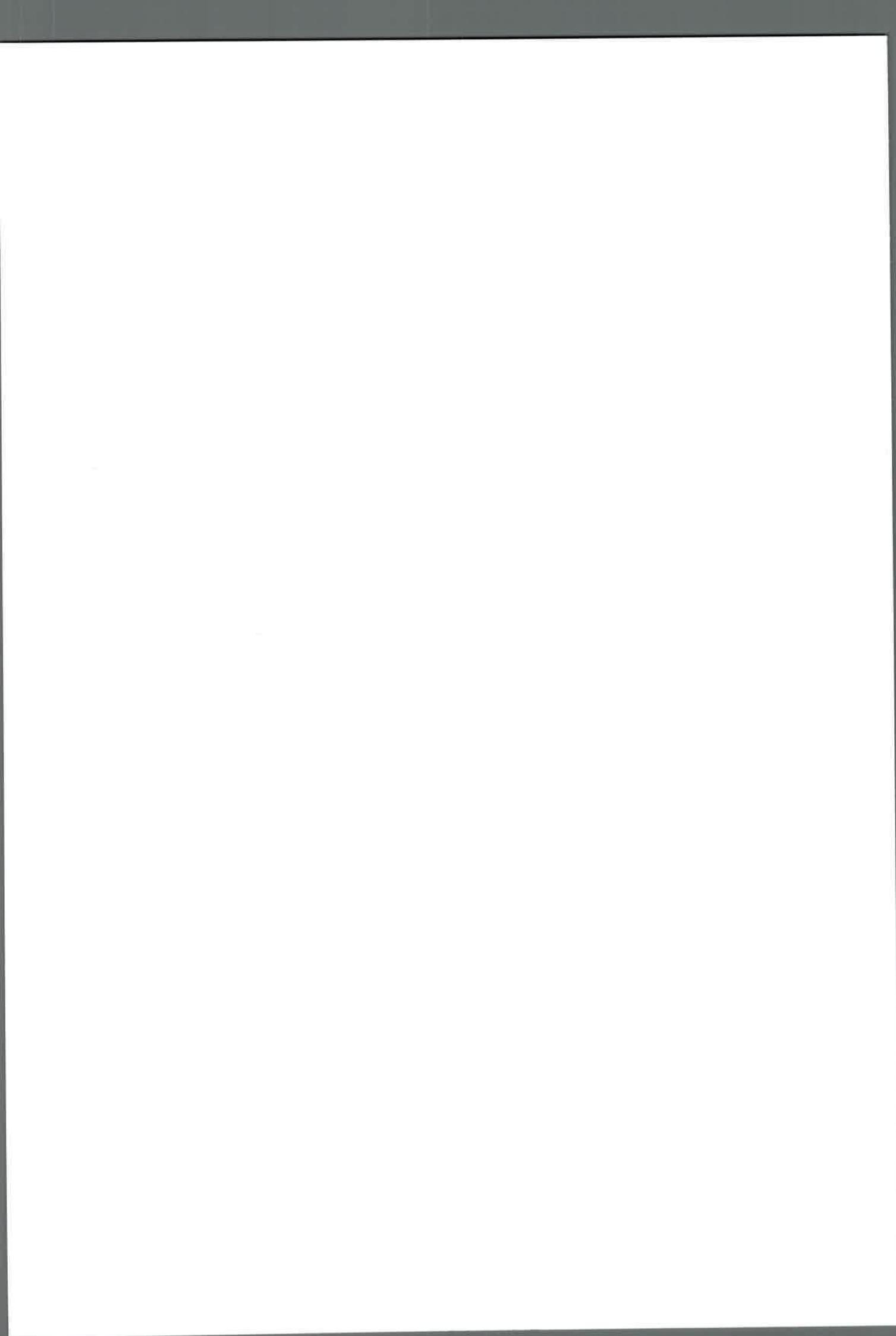
procedimiento involucrase a sus superiores inmediatos, podrá hacerlo conocer directamente a las autoridades de la institución universitaria o denunciarlo al órgano judicial competente.

- h)** Concurrir a la citación por la instrucción de un sumario, teniendo la obligación de prestar declaración sólo cuando se lo requiera en calidad de testigo.*
- i)** Someterse a examen psicofísico, en forma que determine la reglamentación.*
- j)** Permanecer en el cargo en caso de renuncia, por el término de treinta días corridos, si antes no fuera reemplazado o aceptada su dimisión o autorizado a cesar en sus funciones.*
- k)** Excusarse de intervenir en toda actuación que pueda originar interpretaciones de parcialidad.*
- l)** Velar por el cuidado y la conservación de los bienes que integran el patrimonio de la institución universitaria y los de terceros que específicamente se pongan bajo su custodia.*
- m)** Seguir la vía jerárquica correspondiente en las peticiones y tramitaciones realizadas, salvo lo preceptuado en el inciso **g**).*
- n)** Encuadrarse en las disposiciones legales y reglamentarias sobre incompatibilidad y acumulación de cargos.*
- o)** Declarar bajo juramento su situación patrimonial y modificaciones ulteriores en los casos que así se disponga.⁵⁰*

Asimismo, la misma normativa establece que todos los trabajadores no docentes quedan sujetos a las siguientes prohibiciones:

- a)** patrocinar trámites o gestiones administrativas referentes a asuntos de terceros que se vinculen con sus funciones.*
- b)** dirigir, administrar, asesorar, patrocinar, representar o prestar servicios remunerados o no, a personas de existencia visible o jurídica que gestionen o exploten concesiones o privilegios de la institución universitaria a la que pertenezca o que fueran sus proveedores o contratistas.*
- c)** Recibir directa o indirectamente beneficios originados en contratos, concesiones o franquicias que celebre u otorgue la institución universitaria.*
- d)** Valerse directa o indirectamente de facultades o prerrogativas inherentes a sus funciones para fines ajenos a dicha función o para realizar proselitismo o acción política.*

⁵⁰ Convenio Colectivo para el Sector No Docente de las Instituciones Universitarias Nacionales. Título 2. Principios Generales. Artículo 12°.



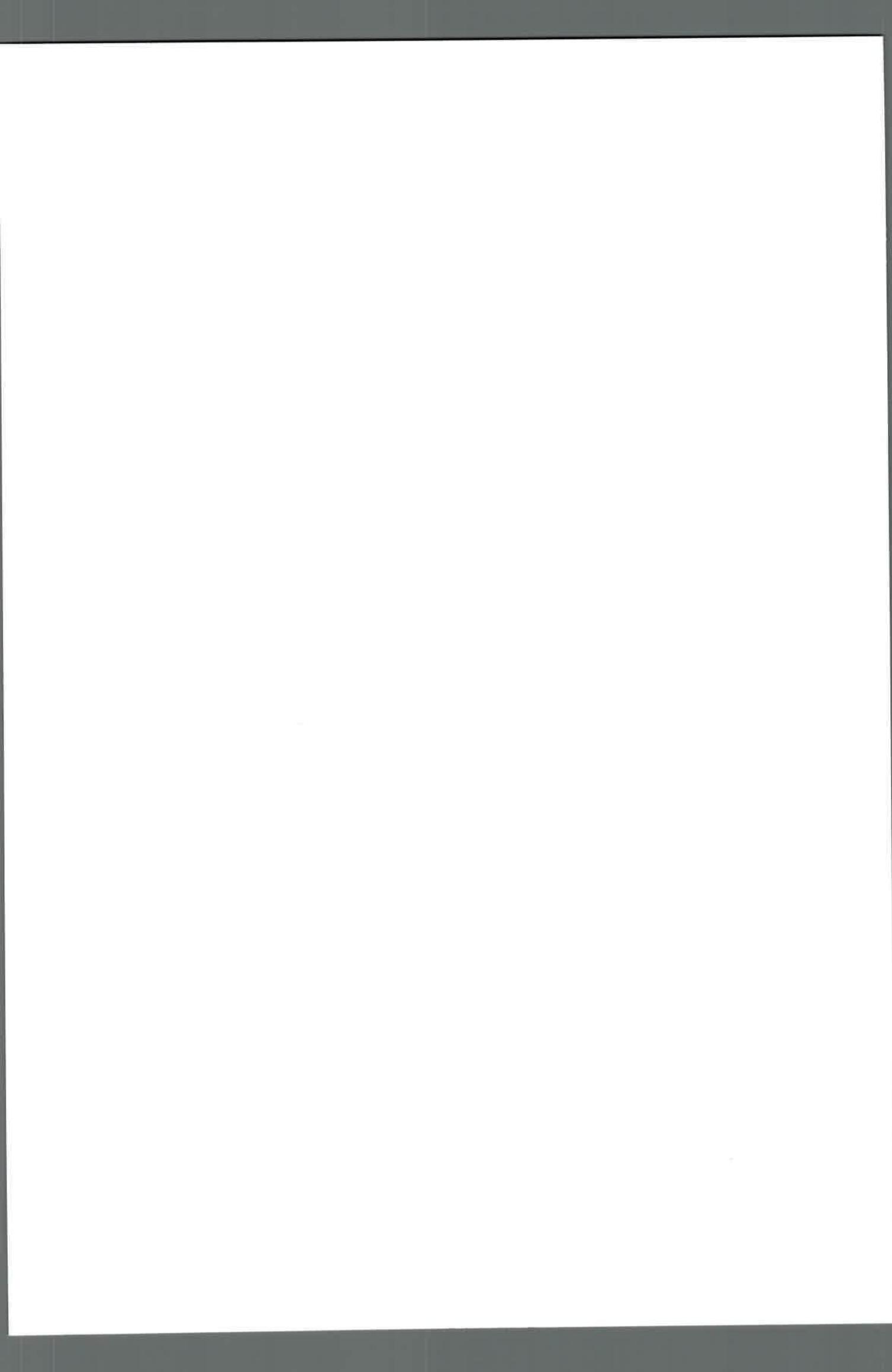
- e) *Aceptar dádivas, obsequios y otros beneficios y obtener ventajas de cualquier índole, con motivo y ocasión del desempeño de sus funciones.*
- f) *Representar y/o patrocinar a litigantes o intervenir en gestiones judiciales o extrajudiciales contra la institución universitaria a la que pertenezca.*
- g) *Desarrollar toda acción u omisión que suponga discriminación por razón de raza, religión, nacionalidad, opinión, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.*
- h) *Hacer uso indebido o con fines particulares del patrimonio universitario*⁵¹.

Más allá de lo establecido en las normas, particular de la institución y general plasmada en la legislación nacional e internacional, son las personas las primeras que deben adoptar pautas de conducta que orienten su comportamiento y en ese comportamiento, *“el hombre no es neutral por sus acciones, es responsable, en el sentido de hacerse cargo de las consecuencias de sus actos, ... debe responder, rendir cuenta”*⁵², ante los demás, ante la organización en la que trabaja, ante la sociedad. Ese comportamiento podrá calificarse como ético y socialmente responsable cuando implica un acto de voluntariedad que permite diferenciarlo de la coerción externa de las normas jurídicas. Igualmente es así, cuando a la dimensión técnica-jurídica-científica que posee el normal desarrollo del trabajo, se le adiciona la dimensión ética. El trabajo puede ser éticamente bueno cuando permite el desarrollo humano de quien lo realiza dado que contribuye no sólo a su propio bienestar sino al de los demás. *“Un trabajo bien hecho, constituye mayor bien para el que lo realiza, y para quien lo contrata, si pone en práctica normas o principios tan básicos como son: hacer las tareas con atención e interés, cuidar y proteger los bienes de la organización, actuar con mentalidad de ahorro, cuidar los detalles, pensar en el que ha de recibir los resultados de ese trabajo, aspectos que al ser puestos en práctica de modo habitual pasan a denominarse virtudes o cualidades éticas”*⁵³.

⁵¹ Ídem anterior, Artículo 13°.

⁵² De Zuani, Elio Rafael: *“Introducción a la administración de las organizaciones”*. Valleta Ediciones. Buenos Aires, 2005.

⁵³ Guillén Para, Manuel: Ob. Cit., 2006: pág. 34.



1. MODALIDAD DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EN GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS: LOS CÓDIGOS DE ÉTICA

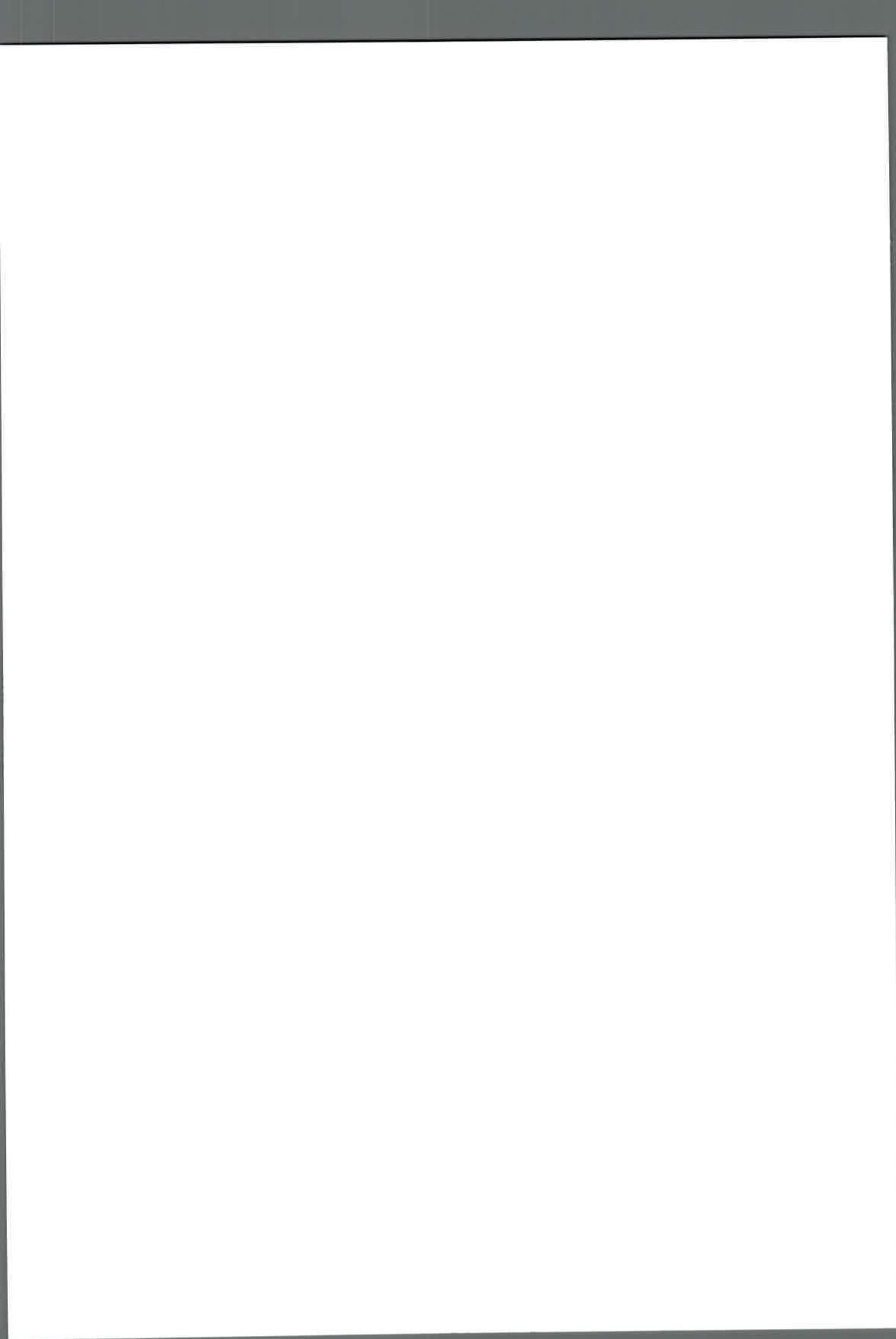
El medio más común para institucionalizar la ética en el quehacer cotidiano de los trabajadores de una empresa, de una organización, de un organismo, de una universidad, etc. es establecer un código de ética. Éste debe surgir como una política de desarrollo de la responsabilidad social de los recursos humanos, de manera tal de contar con un plantel de trabajadores que presenten una sólida cultura ética, que sean y estén convencidos de ser socialmente responsables y de la importancia de su tarea dentro de la institución, que su desarrollo ético se adquiera por la acción y no por la teoría, tal como ya lo planteó hace 2400 años el filósofo griego Aristóteles. Por otro lado, el código de ética no debe ser impuesto obligatoriamente, sino señalar una dirección a seguir en la búsqueda del bien común y del obrar bien y evitando de toda manera anular la libertad personal del trabajador. *“Un código de ética será efectivo en la medida que consiga que la persona obre, no por un sentido del deber o un simple respeto a una ley, sino más bien porque se ha convertido en un obrar por virtud, es decir, que la acción no implica una rígida obediencia exterior sino la expresión de lo que la persona es y por esa razón, será capaz de configurar un carácter virtuoso”*⁵⁴.

En primer lugar, debemos remitirnos a definir código. El término “código” etimológicamente deriva del vocablo *codex* que significa “tabilla para escribir” que, a su vez, deriva de la palabra *codicillus* que significa tronco, haciendo referencia a troncos que, en la antigüedad, eran partidos para escribir las leyes sobre ellos. De hecho, la Real Academia Española define código como *“un cuerpo de leyes dispuestas según un plan metódico y sistemático”* y como *“un conjunto de reglas o preceptos sobre cualquier materia”*⁵⁵. En tanto que, según Debeljuh, *“el código de ética es la expresión de las normas y creencias de una organización que establece los principios de carácter moral que se desea conseguir, dentro y/o fuera de la misma”*⁵⁶. Por su parte, Armando Casal dice que *“representa un conjunto de declaraciones empresariales de carácter voluntario que una organización hace público, señalando los principios que inspiran su quehacer diario en lo que respecta al cumplimiento de las leyes y reglamentos, gestión de salud y seguridad en el trabajo, competencia justa, relaciones con los medios de comunicación y divulgación de información, conflictos de*

⁵⁴ Debeljuh, Patricia: *“La conquista de las virtudes en la empresa”*. Editorial Temas de Hoy. Buenos Aires, 2004: pág. 23.

⁵⁵ R.A.E.: Ob. Cit.

⁵⁶ Debeljuh, Patricia: Ob. Cit.: pág. 30.



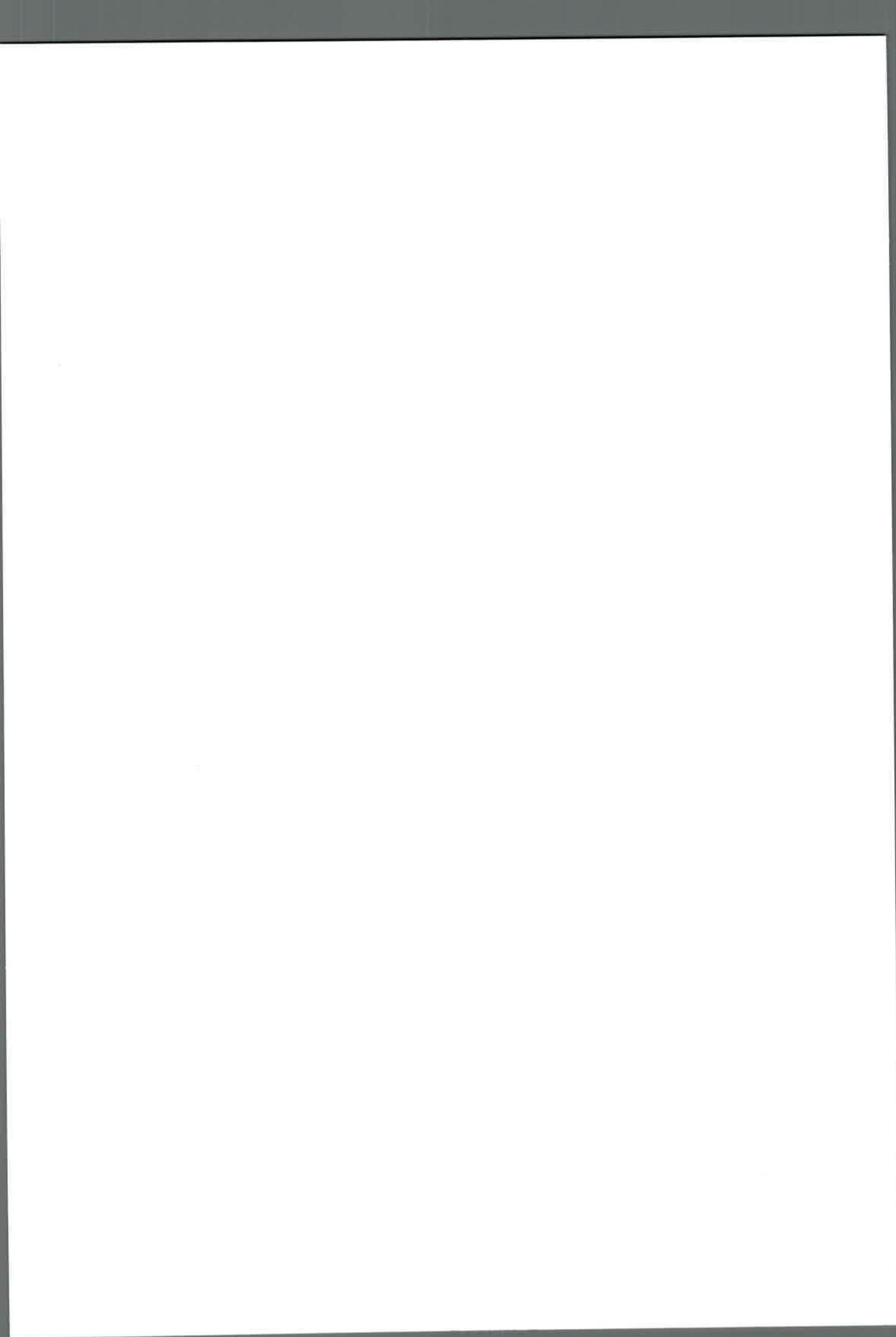
intereses, protección del medio ambiente, relaciones comunitarias, relaciones con los clientes y proveedores, y administración del código, entre otros aspectos relevantes"⁵⁷.

Como ya dijimos, el código de ética no debe ser impuesto obligatoriamente. No obstante, es necesario que hagamos un comentario sobre las relaciones y diferencias que existe entre los códigos y la ley. La ley guía las conductas de las personas dentro de una sociedad, en tanto que el código de ética enseña a las personas cuáles son los preceptos morales que guiarán sus acciones dentro de una organización. De igual modo, las autoridades gubernamentales establecen leyes que deben buscar el bien común, los que directivos de una organización pueden ordenar acciones a través de un código con el mismo fin. No obstante, las leyes no son siempre suficientes porque no pueden prever todas las situaciones que son infinitas. Más allá de que su cumplimiento puede ser una condición necesaria para una actuación ética, hay ocasiones que aún actuando dentro del marco legal, el comportamiento puede no considerarse ético.

Asimismo, otra diferencia es que la ley es cumplir con una obligación jurídica mientras que el seguimiento de código de ética es un deber de justicia. No es necesario aclarar que muchas veces la aplicación de la ley puede llevarnos a situaciones injustas. Otra distinción que se puede plantear es entre legalidad y licitud. La legalidad es el respeto a las obligaciones jurídicas vigentes en determinados momento y lugar, en tanto que la licitud tiene que ver con la bondad o la maldad de una determinada conducta más allá de que si se enmarca o no dentro de la legalidad. Otra distinción es el carácter de generalidad que tiene la ley y el código de ética puede alcanzar los actos internos de las personas. También podemos decir que el no cumplimiento de la ley puede acarrear una pena ante el mal cometido, en cambio, el código de ético intenta formar a las personas para que se auto-controlen hacia conductas éticas y, si se debe sancionar, se haga con un sentido positivo de educar en el bien.

En cuanto a la evolución histórica de los códigos de ética, muchos creen que hicieron su aparición en las últimas décadas. Sin embargo, su origen data de dos siglos a.C., cuando se dictó el Código de Hammurabi (el nombre se debe a Hammurabi, rey de Babilonia) a partir de la compilación de unas 300 reglas aplicadas

⁵⁷ Casal, Armando: "Códigos de conducta corporativa". Publicación Profesional y Empresaria (D&G), tomo XI. Editorial Errepar. 2010: pág.1171.



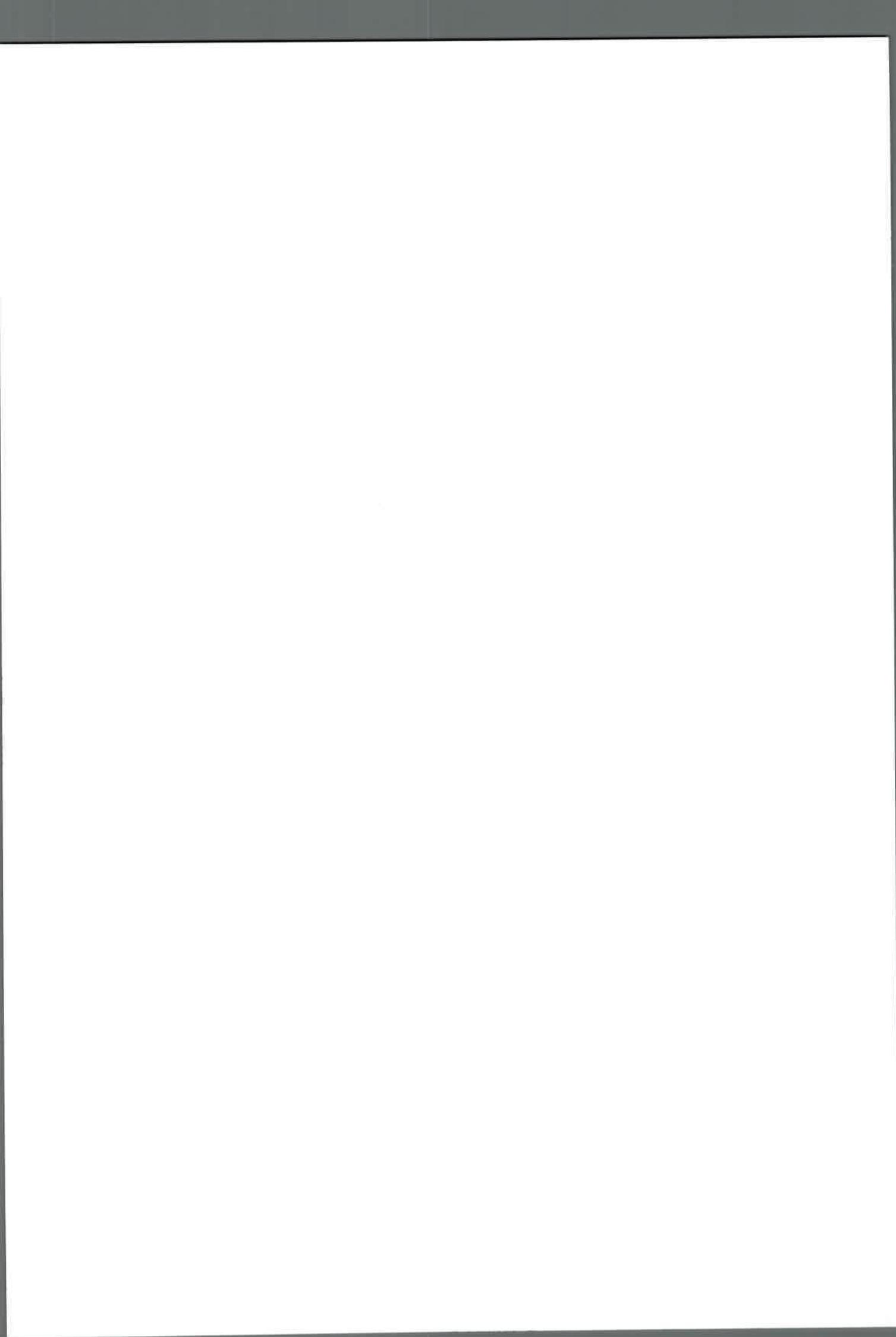
a los negocios y a la vida social, conteniendo los preceptos de Ur Nammu, de Lipit-Ishtar y de Eshunna, que regían en la antigua Mesopotamia⁵⁸.

Más acá en el tiempo, en los comienzos del siglo XX aparecen los códigos de las asociaciones profesionales y, luego, se expandió su promulgación por numerosas compañías, siendo los finales de la década de 1970 y comienzos de la de 1980, cuando comenzaron a expandirse por las grandes compañías. Entre las pioneras, se pueden nombrar a American Express, Bell Telephone Company, IBM, John Deere, Johnson & Johnson, Hewlett Packard, entre otras. En Europa, a partir del Libro Verde, presentado en julio de 2001, se trata de fomentar la responsabilidad social de las empresas en el ámbito europeo e internacional. En la Argentina, en 1997, la Asociación Cristiana de Dirigentes de Empresa presentó la *Propuesta de Ética Empresarial*, en un marco de privatizaciones de empresas estatales, desregulación del mercado y apertura económica. Con ello, se buscaba que las empresas argentinas la adoptaran como declaración de principios. Entre las organizaciones empresariales más representativas de nuestro país que poseen valores arraigados desde sus orígenes son Arcor y Pecom Energía, en tanto que el 70% de las 500 mayores empresas que operan en el país poseen algún documento formal con contenido ético.

La implementación de códigos de ética en cualquier organización acarrea críticas y objeciones como así también beneficios. Entre las objeciones podemos enumerar a las siguientes:

- Se trata de un instrumento con el que se pretende dar una buena imagen de compromiso con la ética buscando un beneficio económico. Se trataría de una medida marketinera.
- Su calidad depende de la buena intención, o no, de quién lo escribió y de lo qué escribió. Si no está claramente definido, existe la posibilidad de interpretar de manera equivocada su significado.
- En muchas ocasiones, es difícil llevar a cabo su implementación por el poco convencimiento de aquellos que lo deben cumplir.
- En otras ocasiones, se considera como un sistema de control debido a su contenido esquemático, reglamentario y coercitivo.
- Los valores morales son una cuestión puramente individual y las organizaciones no se pueden entrometer en esas cuestiones.

⁵⁸ La antigua Mesopotamia es una región de Oriente Medio, comprendida entre los ríos Éufrates y Tigris, que nacen en las montañas armenias y desembocan en el Golfo Pérsico. Se corresponde en su mayor parte con el Iraq de hoy. Se la llamo la *media luna de las tierras fértiles*. Comprendía Asiria al norte y al sur Caldea.

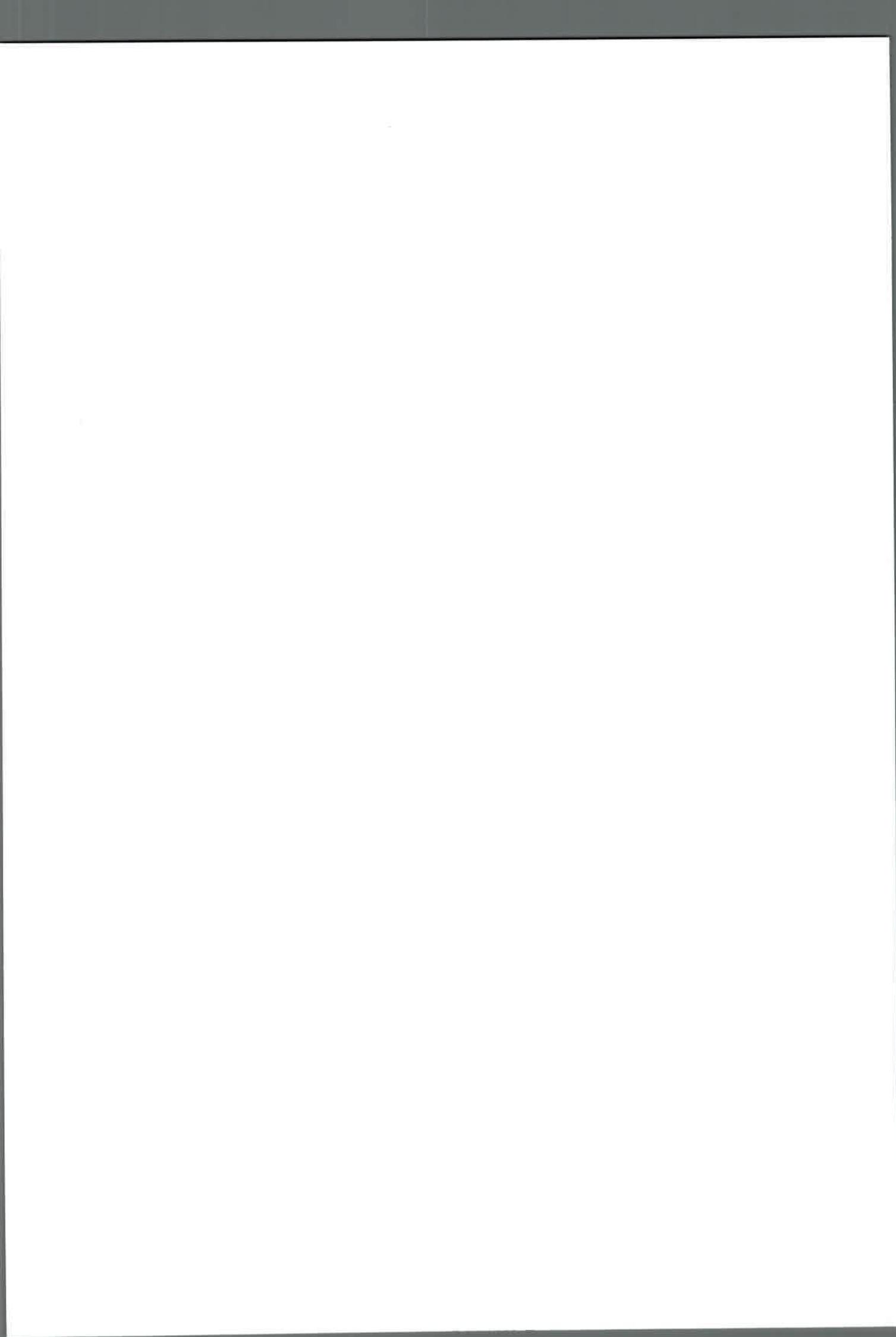


- Si no existe una adecuada comunicación de sus alcances, puede generar conflictos entre el personal.
- Puede ser frutos del pensamiento tecnológico de los países que no tienen en cuenta diferencias en valores sociales y culturales.
- Podría no atender temas éticos tales como la desigualdad económica, el desempleo, la pobreza, el racismo, la opresión al tercer mundo.

Por otra parte, la implementación de los códigos de ética trae aparejada una serie de beneficios, que a continuación referenciamos:

- Otorga estabilidad a la misión de la organización y promueve la lealtad hacia ella de los empleados y directivos.
- Define patrones de comportamiento y explicita la cultura organizacional, facilitando la toma de decisiones.
- Guía el accionar de directivos y empleados previniendo conductas incorrectas a la vez que les exige mayor profesionalidad en su labor.
- Favorece la comunicación interna, fortaleciendo los vínculos internos de la organización.
- Comprometen a la persona porque está dirigido al núcleo de su ser, supone el uso de la libertad y garantiza los bienes humanos.
- Refuerza el sentido de pertenencia a la organización y promueve el reclutamiento de gente selecta y de buen comportamiento.
- Ayuda en la obtención de mejores resultados financieros y facilita las relaciones con otras organizaciones.
- En el ámbito organizacional, los valores éticos crean confianza, lealtad y veracidad y en el ámbito individual, las personas crecen en virtudes mejorando su calidad humana.
- Refuerza las acciones de responsabilidad social de la organización.

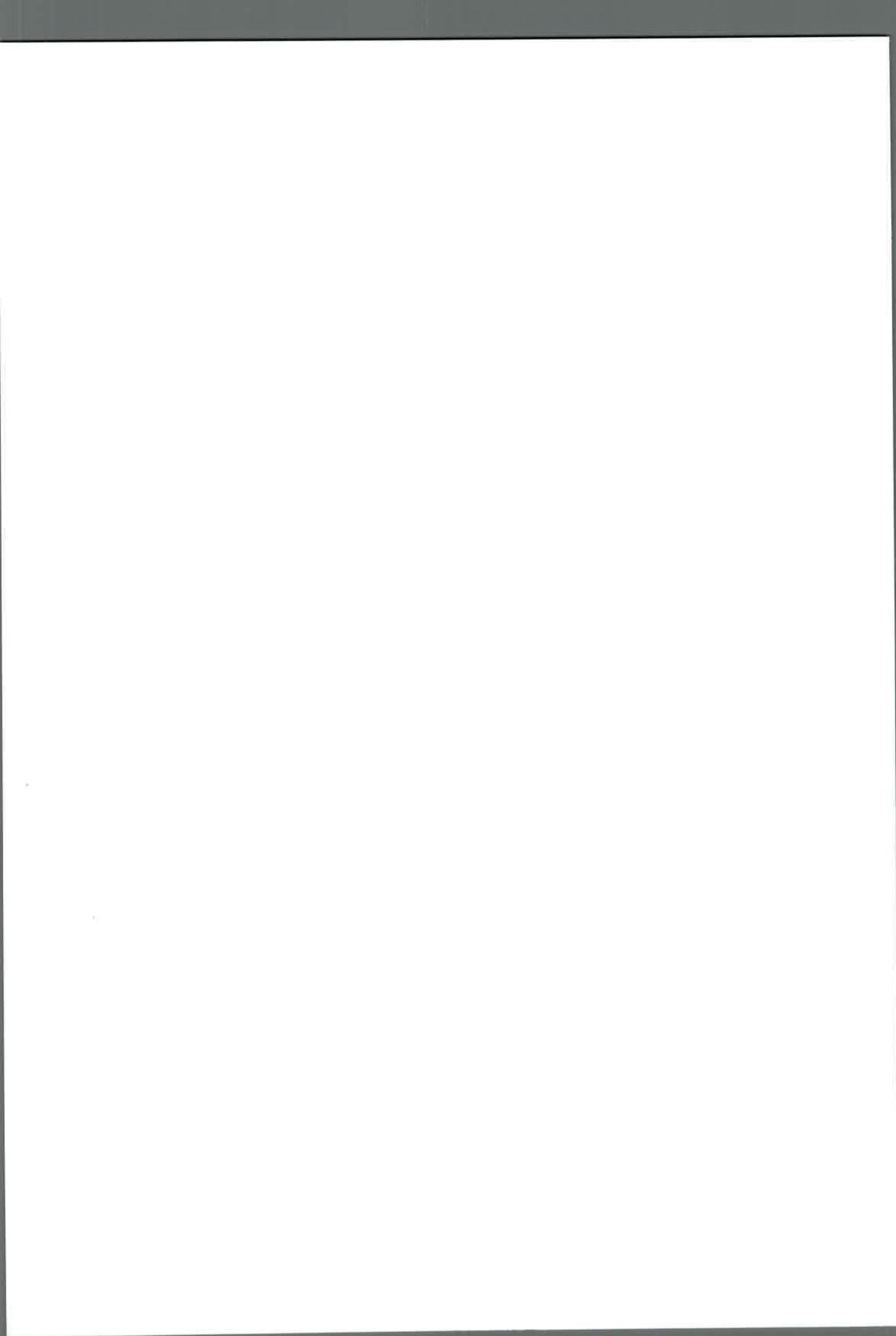
Habiendo presentado las objeciones y los beneficios, podemos decir que *“la implementación de un código de ética que regule la cultura de la empresa y el comportamiento de las personas involucradas en la misma tiene un papel verdaderamente crucial, pero conviene advertir que su eficacia no es inmediata. Los resultados llevan tiempo porque están emparentados con la ética y ésta a su vez, con el desarrollo de la persona. El hombre es tanto más hombre cuanto más se perfecciona,*



pero ello no se conquista en un instante y de una vez por todas. La realización de la persona exige tiempo”⁵⁹.

Como se ha visto, a través de los códigos de ética, las organizaciones y, en particular, las personas pueden alcanzar ciertos objetivos emparentados con la ética, la responsabilidad social y el desarrollo personal. Por ello y como los trabajadores no docentes de la UNRC manifiestan no poseer ningún código escrito -tal como lo veremos en el próximo capítulo- propondremos un código de ética para ellos. De ningún modo pretendemos que el código se establezca a partir de esta presentación o unilateralmente por directivos, por autoridades, por la Dirección de Recursos Humanos, por grupos de trabajadores o por alguna asociación sindical sino que se convierta en el puntapié inicial para la discusión y el debate de acciones, medidas y políticas enmarcadas en la responsabilidad social universitaria de los trabajadores no docentes y que, a partir de esas discusiones y debates, emerja un código de ética que sea una declaración de políticas, principios o preceptos que guíen el comportamiento en el quehacer cotidiano; un código de ética consensuado, aceptado, validado e internalizado voluntariamente por todos y cada uno de los trabajadores, estimulando una cultura organizacional que contribuya al bien común de toda la comunidad universitaria, extensiva a toda la sociedad.

⁵⁹ Debeljuh, Patricia: Ob. Cit.: pág. 122.



Capítulo 4

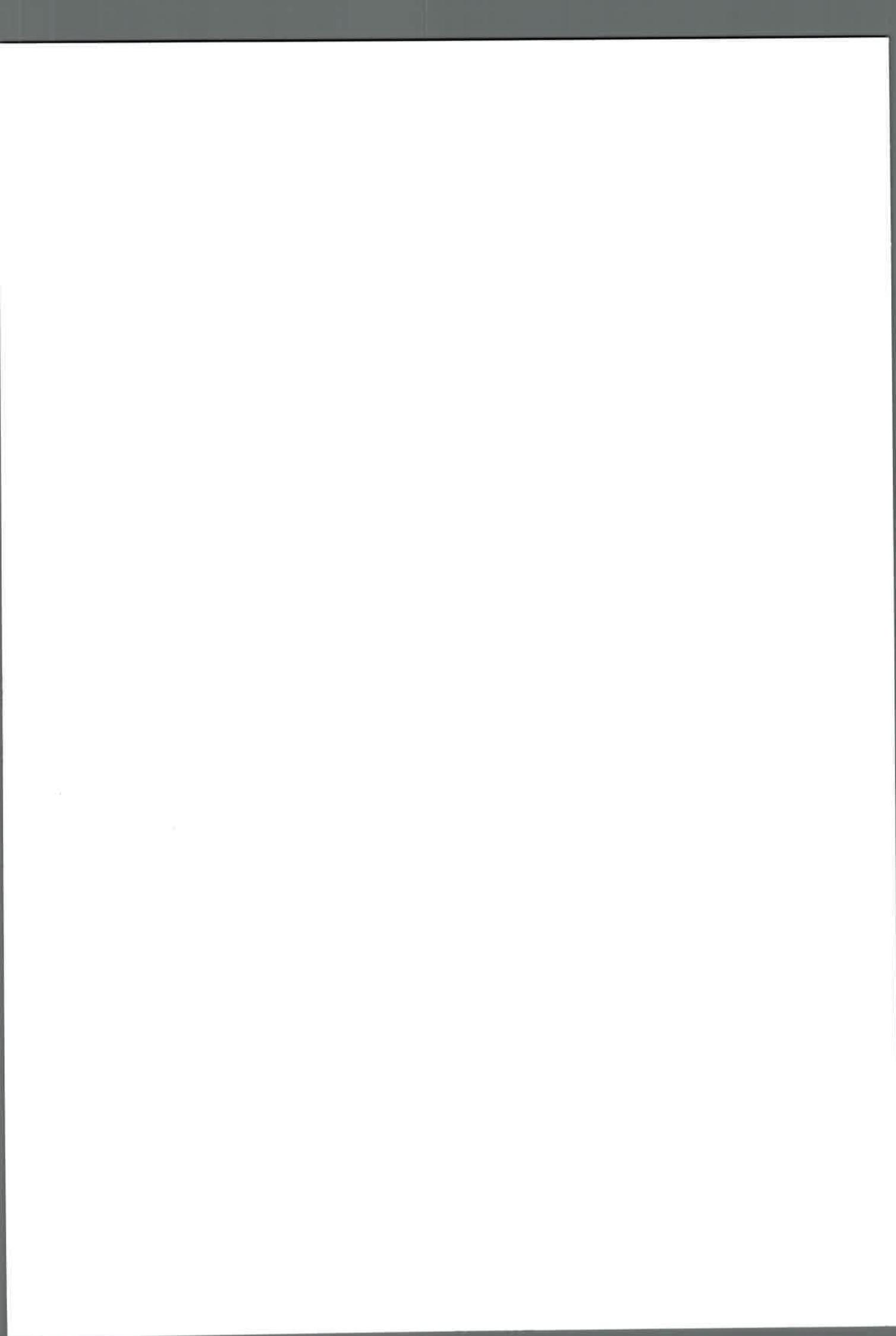
RESPONSABILIDAD SOCIAL DEL PERSONAL NO DOCENTE DE LA UNRC

1. METODOLOGÍA

Para conocer si el comportamiento de los trabajadores no docentes de la UNRC en su quehacer cotidiano es socialmente responsable, nos planteamos los siguientes interrogantes: ¿El cumplimiento de las tareas diarias implica que los trabajadores no docentes actúan con responsabilidad social?; ¿Los deberes y obligaciones establecidas para los trabajadores no docentes pueden considerarse como las únicas condiciones para actuar responsablemente?; ¿Hay un “código” no escrito que los trabajadores no docentes deben cumplir para considerar que actúan con responsabilidad? y ¿Estos trabajadores poseen formación y/o reciben capacitación que apunten a un comportamiento responsable?.

Para elaborar una respuesta a ello, realizamos un trabajo investigativo de tipo cuantitativo observacional, a través del cual indagamos sobre las dimensiones generales que caracterizan a la responsabilidad social, que a continuación detallamos:

DIMENSIÓN	VARIABLES
Conocimiento	Misión y visión Deberes y obligaciones Pautas no escritas y criterios Responsabilidad en las funciones
Comportamiento	Responsabilidad en las funciones Respeto por la legalidad y ética Cualidades Uso adecuado de bienes y tiempo
Respeto por los derechos humanos	Equidad de género Derechos laborales Libertad sindical Respeto por las diferencias
Solidaridad	Trabajo en equipo y solidario



	Respeto por el medio ambiente Participación en iniciativas sociales
Justicia	Respeto por la legalidad y la ética Igualdad de trato con diferentes actores No uso de prerrogativas funcionales
Profesionalidad	Responsabilidad en las funciones Reserva y silencio administrativos Uso adecuado de tiempo y bienes
Excelencia	Cualidades Trabajo en equipo

Por lo tanto, hemos llevado a cabo una encuesta, realizando el cuestionario a 40 trabajadoras y trabajadores no docentes, con preguntas abiertas, cerradas y de múltiple opción. En este último caso, se utilizó una escala de Likert, con cinco categorías. Para realizarla, se escogió representantes de las siete (7) categorías y de tres (3) de los cuatro (4) agrupamientos y de cada uno de los tres (3) tramos, haciendo un muestreo estratificado proporcional. Esto es, la cantidad de encuestados que corresponden a cada tramo, respeta aproximadamente los porcentajes que cada tramo representa en la totalidad del universo de trabajadores no docentes de la UNRC. El modelo de la encuesta realizada, se puede ver en el Anexo I del presente trabajo.

2. CARACTERIZACIÓN DE LA MUESTRA

A continuación, ofrecemos la caracterización de la muestra. Está compuesta por 40 trabajadores y trabajadoras no docentes, de los cuales más de la mitad (62,5 %) pertenece al agrupamiento "Administrativo", el 22,5 % al "Técnico-Profesional" y el 15 % al "Mantenimiento y Producción-Servicios Generales"; 11 revisten en categorías del tramo mayor (1, 2 o 3), 17 en el tramo intermedio (4 o 5) y 12 en el tramo inicial. El 58 % de los encuestados es varón; el 60 % tiene estudios secundarios completos y el 40 % restante ha accedido a estudios terciarios (incompleto 7,5 % y completo 32,5 %). En cuanto a la edad de los encuestados, presenta un promedio de 44 años, con edades entre 24 y 75 años, un 25 % tiene 36 años o menos y otro 25 % tiene 51 años o más. Con respecto a la antigüedad de los encuestados como trabajador o trabajadora de la UNRC, varía desde 1 hasta 41 años, con un promedio de 15 años; un 25 % tiene 7 años o menos y otro 25 % 20 o más.

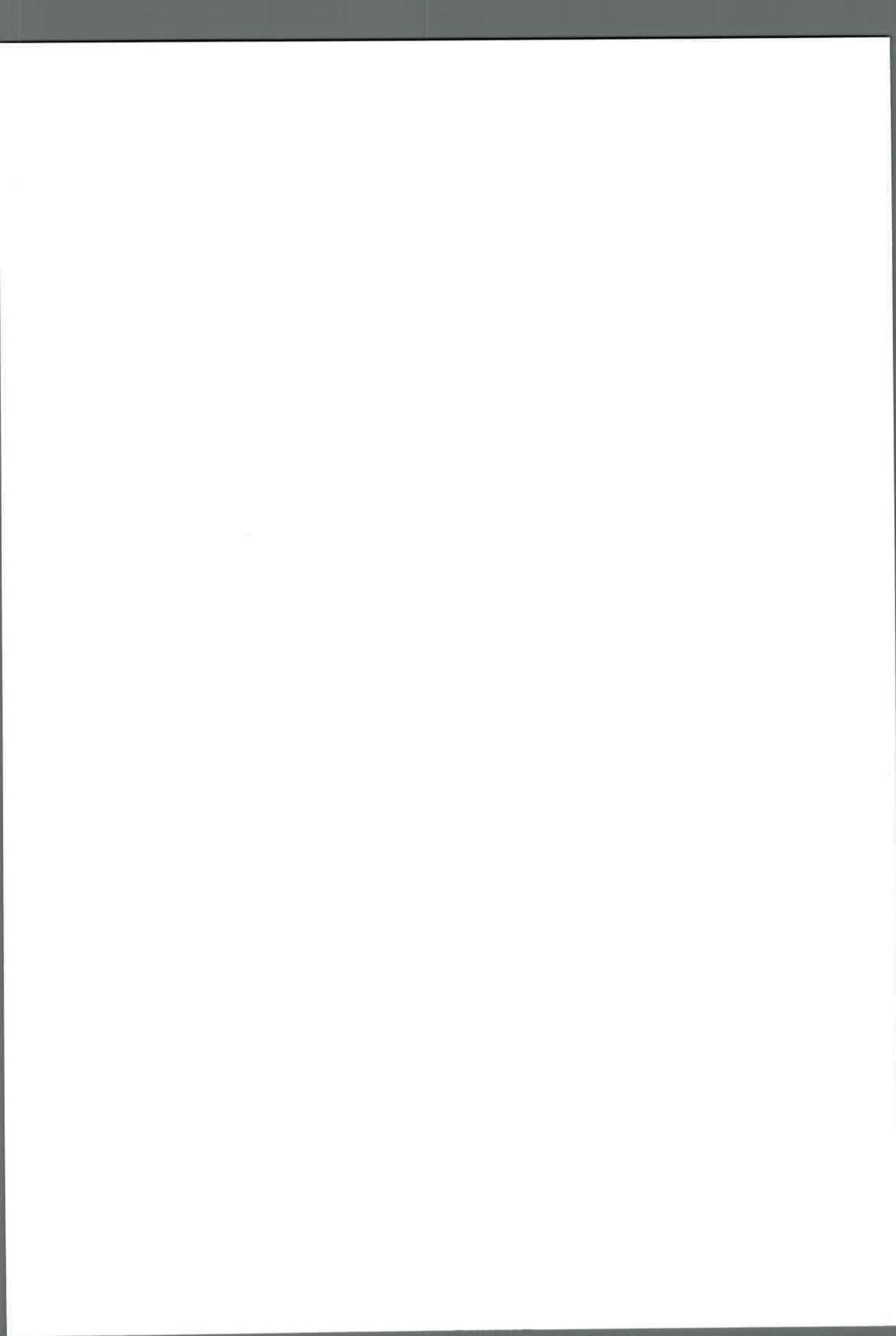
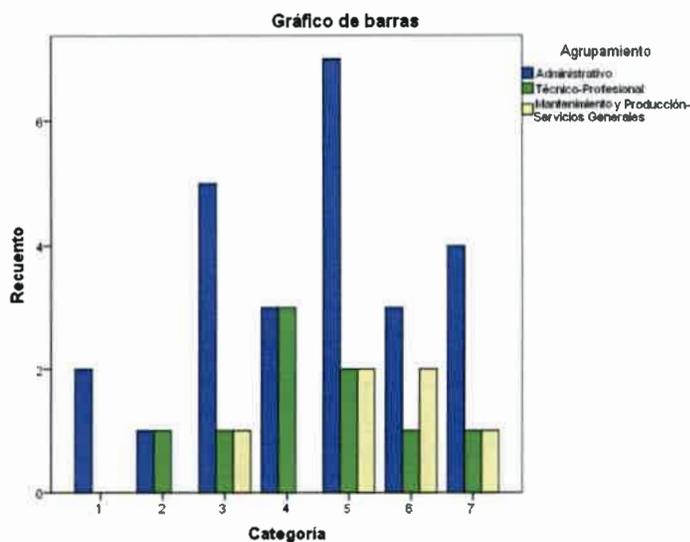
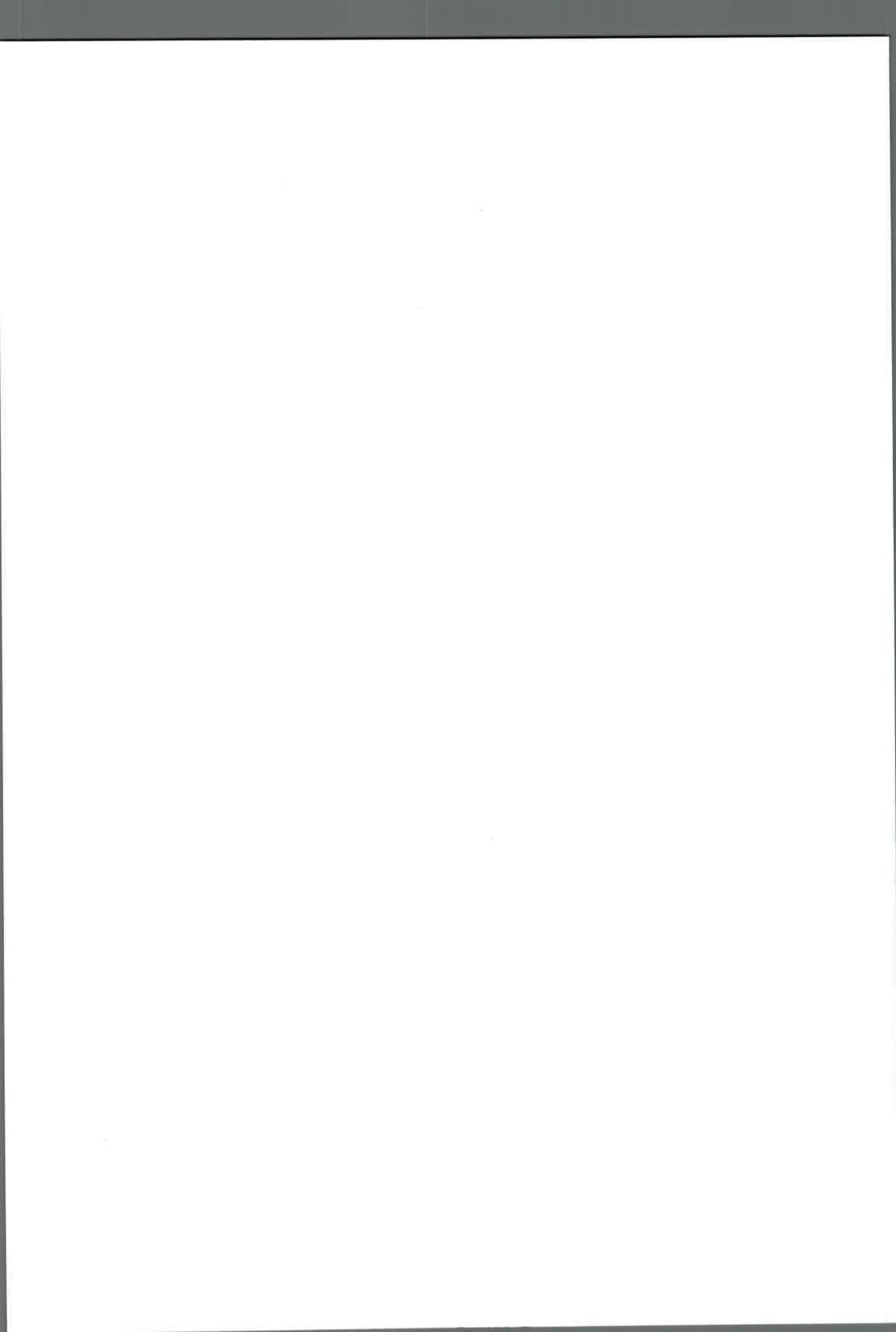


TABLA DE CONTINGENCIA CATEGORÍA * AGRUPAMIENTO

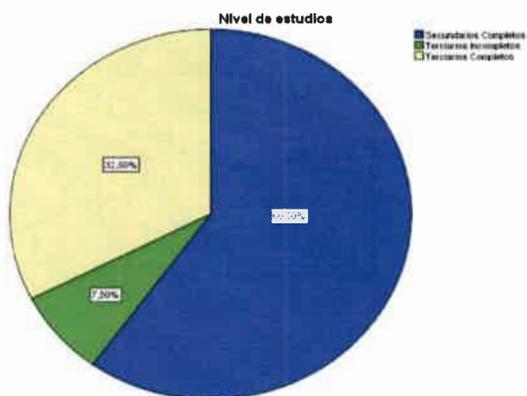
Categoría	Agrupamiento			Total
	Administrativo	Técnico-Profesional	Mantenimiento y Producción-Servicios Generales	
1 Recuento	2	0	0	2
% dentro de Categoría	100,0%	,0%	,0%	100,0%
% dentro de Agrupamiento	8,0%	,0%	,0%	5,0%
2 Recuento	1	1	0	2
% dentro de Categoría	50,0%	50,0%	,0%	100,0%
% dentro de Agrupamiento	4,0%	11,1%	,0%	5,0%
3 Recuento	5	1	1	7
% dentro de Categoría	71,4%	14,3%	14,3%	100,0%
% dentro de Agrupamiento	20,0%	11,1%	16,7%	17,5%
4 Recuento	3	3	0	6
% dentro de Categoría	50,0%	50,0%	,0%	100,0%
% dentro de Agrupamiento	12,0%	33,3%	,0%	15,0%
5 Recuento	7	2	2	11
% dentro de Categoría	63,6%	18,2%	18,2%	100,0%
% dentro de Agrupamiento	28,0%	22,2%	33,3%	27,5%
6 Recuento	3	1	2	6
% dentro de Categoría	50,0%	16,7%	33,3%	100,0%
% dentro de Agrupamiento	12,0%	11,1%	33,3%	15,0%
7 Recuento	4	1	1	6
% dentro de Categoría	66,7%	16,7%	16,7%	100,0%
% dentro de Agrupamiento	16,0%	11,1%	16,7%	15,0%
Total Recuento	25	9	6	40
% dentro de Categoría	62,5%	22,5%	15,0%	100,0%





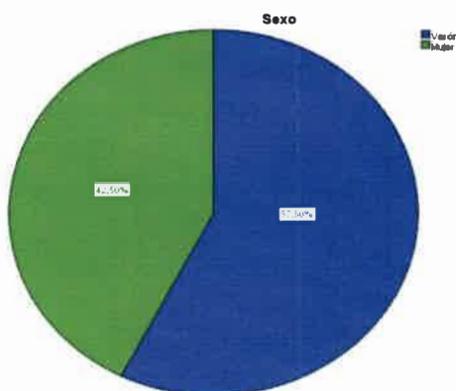
NIVEL DE ESTUDIOS REALIZADOS

	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Secundarios Completos	60,0	60,0
Terciarios Incompletos	7,5	67,5
Terciarios Completos	32,5	100,0
Total	100,0	



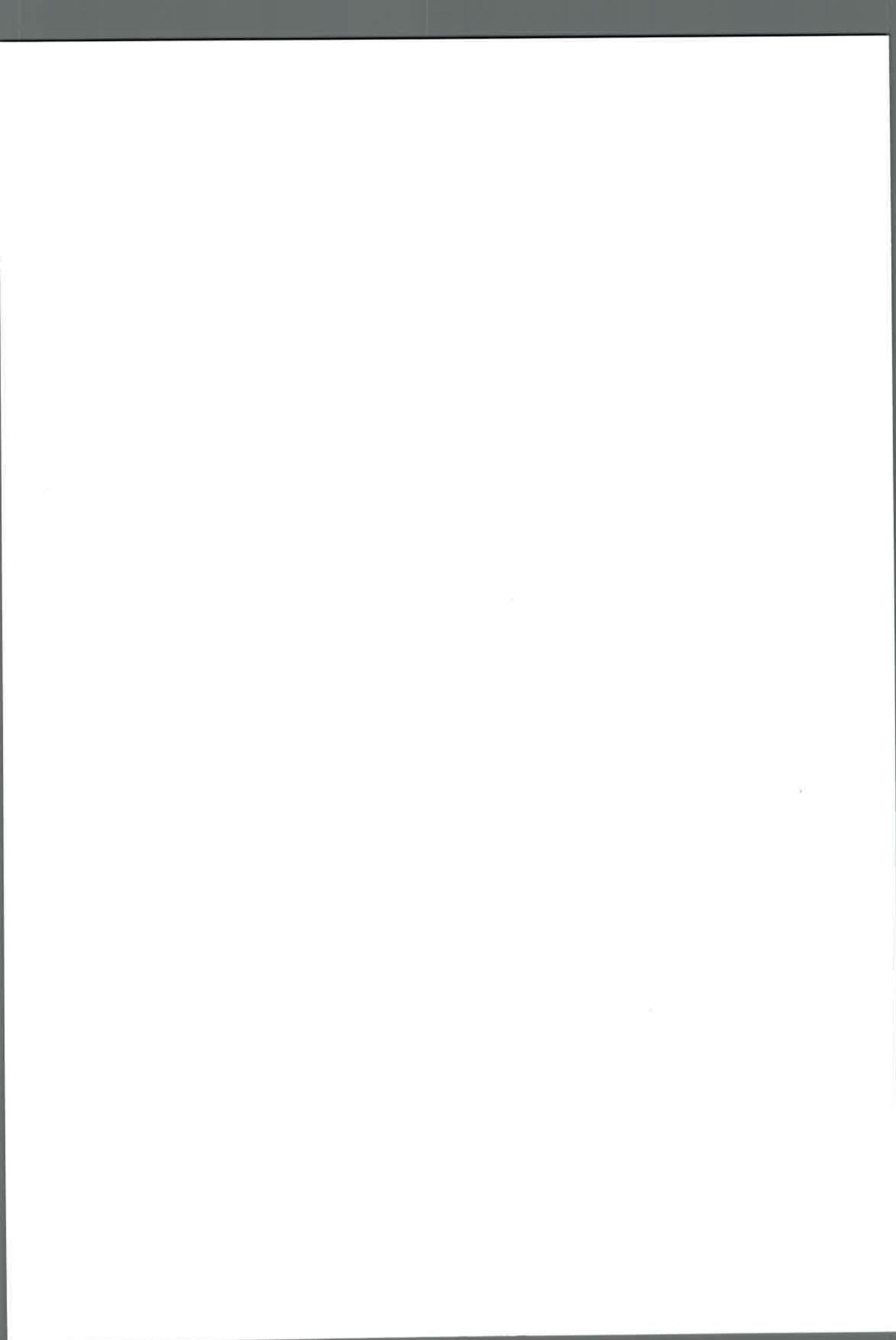
SEXO

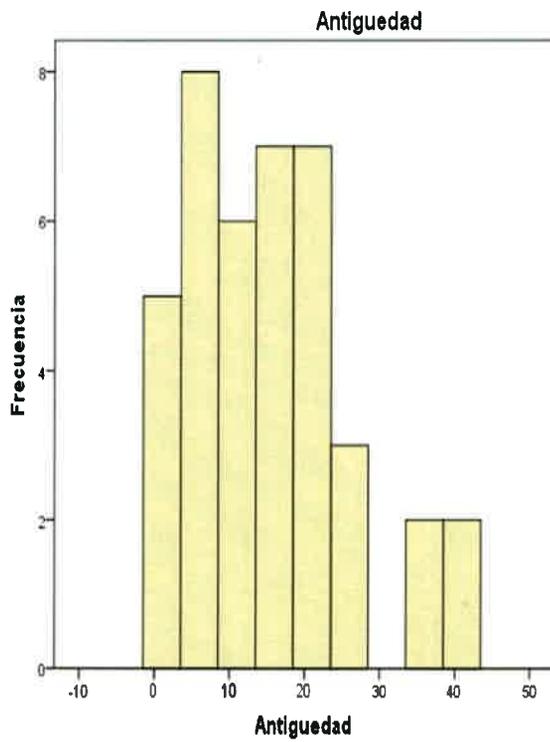
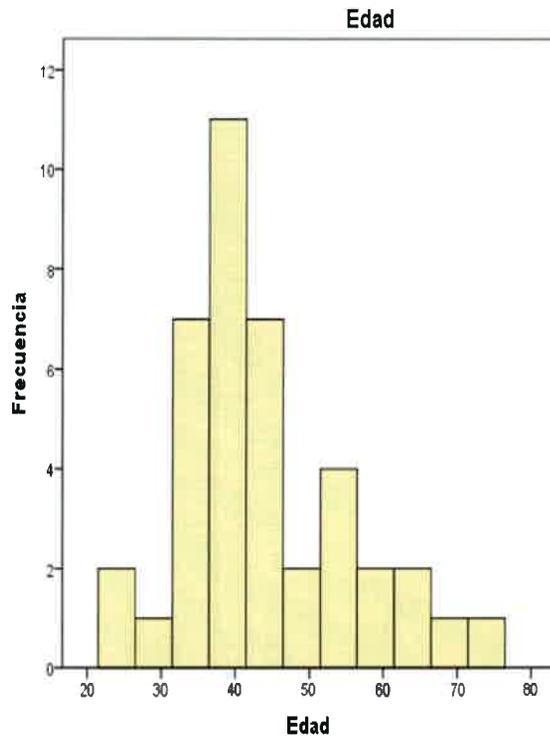
	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Varón	57,5	57,5
Mujer	42,5	100,0
Total	100,0	

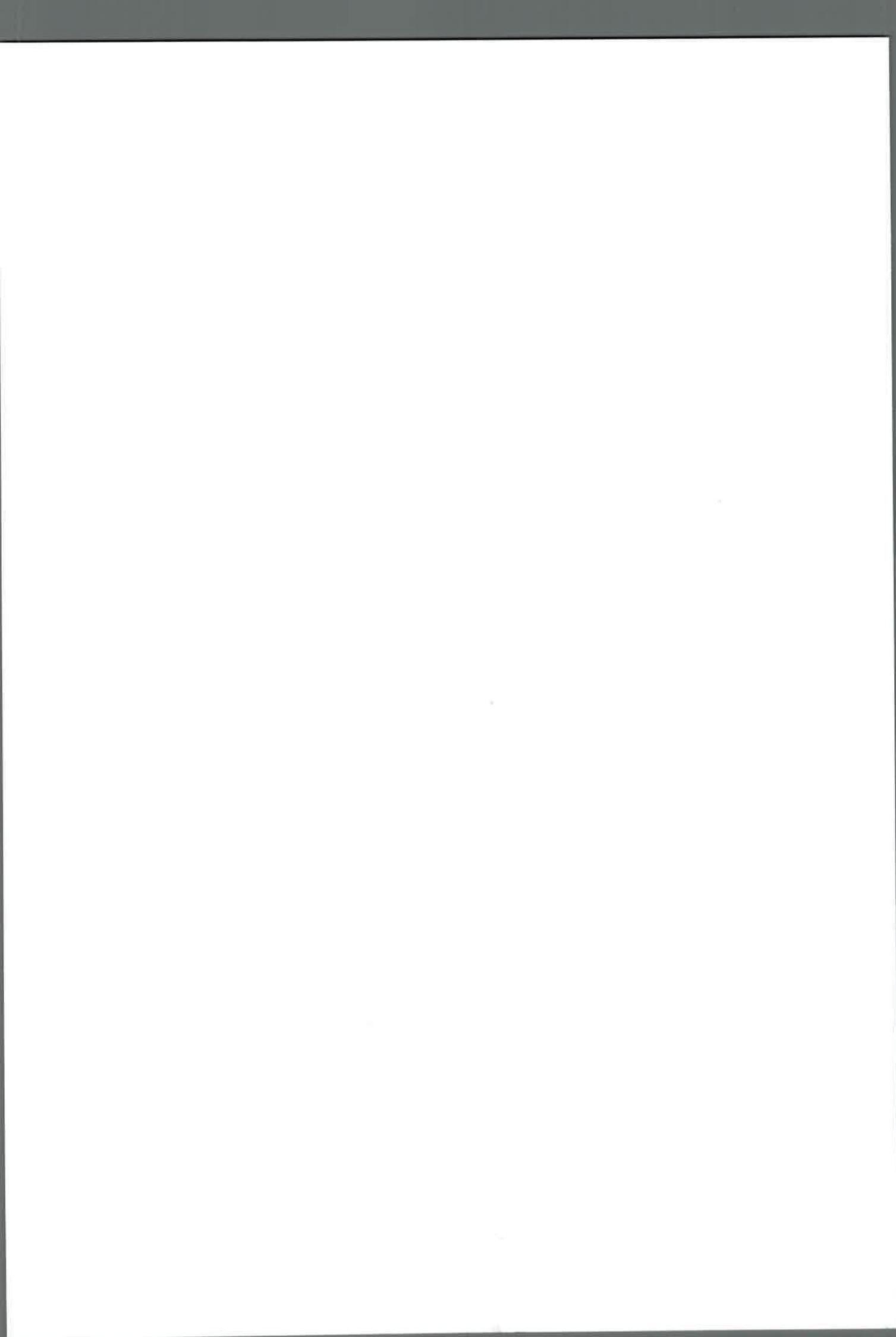


ANTIGÜEDAD	Porcentaje	Porcentaje acumulado
1	2,5	2,5
2	7,5	10,0
3	2,5	12,5
4	7,5	20,0
5	2,5	22,5
7	5,0	27,5
8	5,0	32,5
9	2,5	35,0
10	5,0	40,0
11	2,5	42,5
13	5,0	47,5
14	2,5	50,0
15	10,0	60,0
16	2,5	62,5
17	2,5	65,0
20	12,5	77,5
21	2,5	80,0
22	2,5	82,5
24	2,5	85,0
28	5,0	90,0
35	2,5	92,5
38	2,5	95,0
41	5,0	100,0

EDAD	Porcentaje	Porcentaje acumulado
24	2,5	2,5
25	2,5	5,0
30	2,5	7,5
32	2,5	10,0
33	2,5	12,5
34	2,5	15,0
35	5,0	20,0
36	5,0	25,0
37	7,5	32,5
38	2,5	35,0
39	5,0	40,0
40	7,5	47,5
41	5,0	52,5
42	2,5	55,0
43	7,5	62,5
44	2,5	65,0
45	2,5	67,5
46	2,5	70,0
48	5,0	75,0
52	5,0	80,0
55	2,5	82,5
56	2,5	85,0
57	2,5	87,5
61	2,5	90,0
63	2,5	92,5
64	2,5	95,0
67	2,5	97,5
75	2,5	100,0





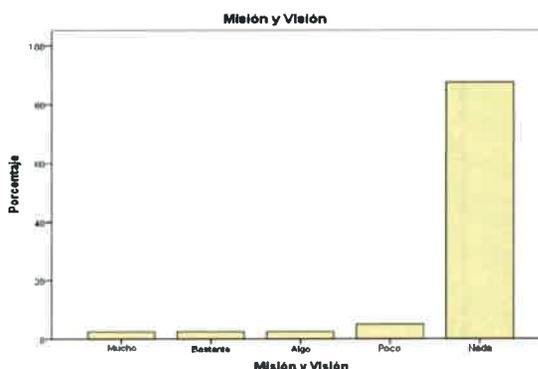


3. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

A continuación, analizamos los resultados arrojados por la encuesta respecto a las dimensiones que hemos tenido en cuenta para caracterizar a la responsabilidad social. En referencia a la **dimensión conocimiento**, los resultados nos muestran algunos resultados muy llamativos. A través de la tabla y el gráfico N° 1, podemos ver que más del 90 % de los trabajadores no docentes encuestados manifiesta que no ha recibido o ha recibido poco o algo de capacitación sobre la misión y visión de la institución.

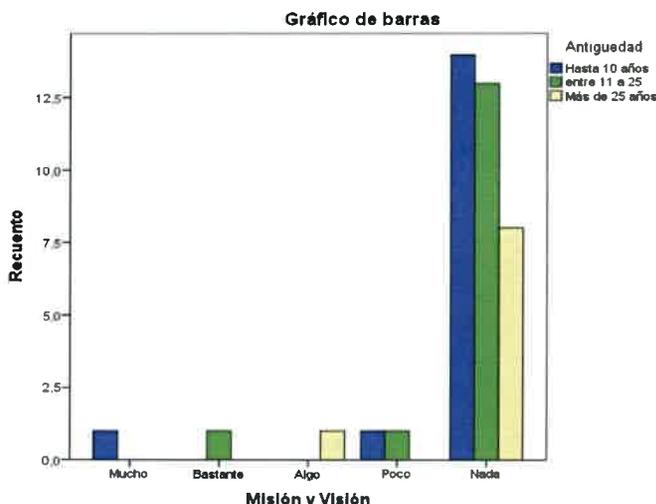
TABLA Y GRÁFICO N°1

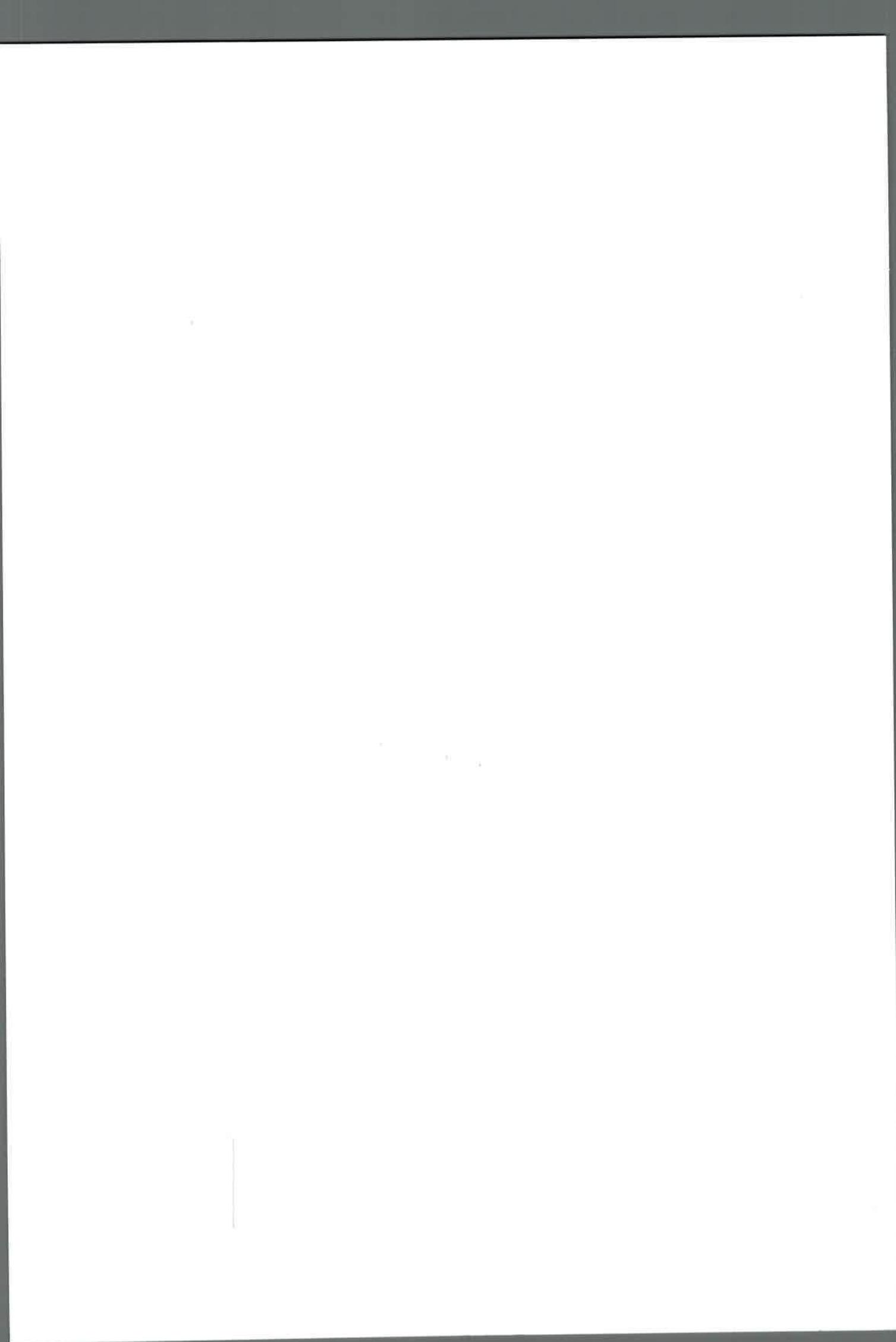
	Frecuencia	Porcentaje
Mucho	1	2,5
Bastante	1	2,5
Algo	1	2,5
Poco	2	5,0
Nada	35	87,5
Total	40	100,0



Diagramas de caja y estadísticos agrupados

		Misión y Visión	Estadístico	Error típ.
Antigüedad	Poco	Media	12,00	8,000
		Mediana	12,00	
		Desv. típ.	11,314	
		Mínimo	4	
		Máximo	20	
		Rango	16	
	Nada	Media	15,76	1,929
		Mediana	14,50	
		Desv. típ.	11,247	
		Mínimo	1	
		Máximo	41	
		Rango	40	
		Amplitud intercuartil	13	



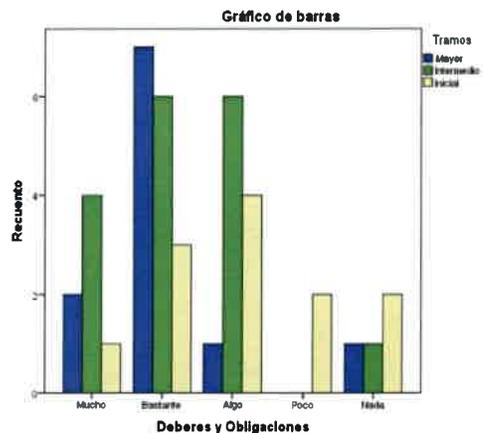
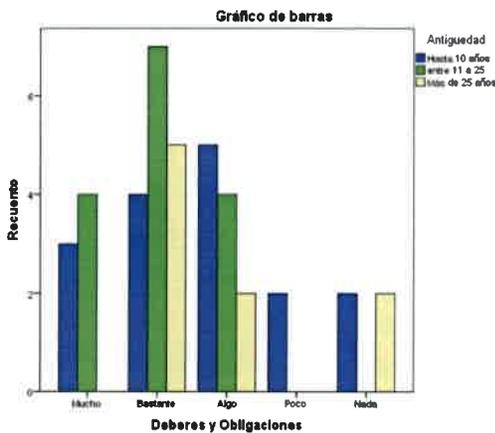
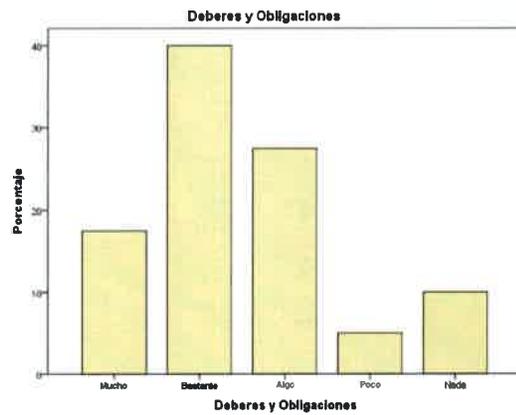


Es también interesante ver que las categorías **Mucho**, **Bastante**, y **Algo** de la variable **Misión y Visión** sólo tienen 1 caso; la opción **poco** 2 casos, y **nada** 34 casos. Ésto nos muestra que la mayoría de los trabajadores, ya sean antiguos o recientes en la institución, no ha recibido capacitación en cuanto a esta variable, siendo más notable aún entre los más recientes.

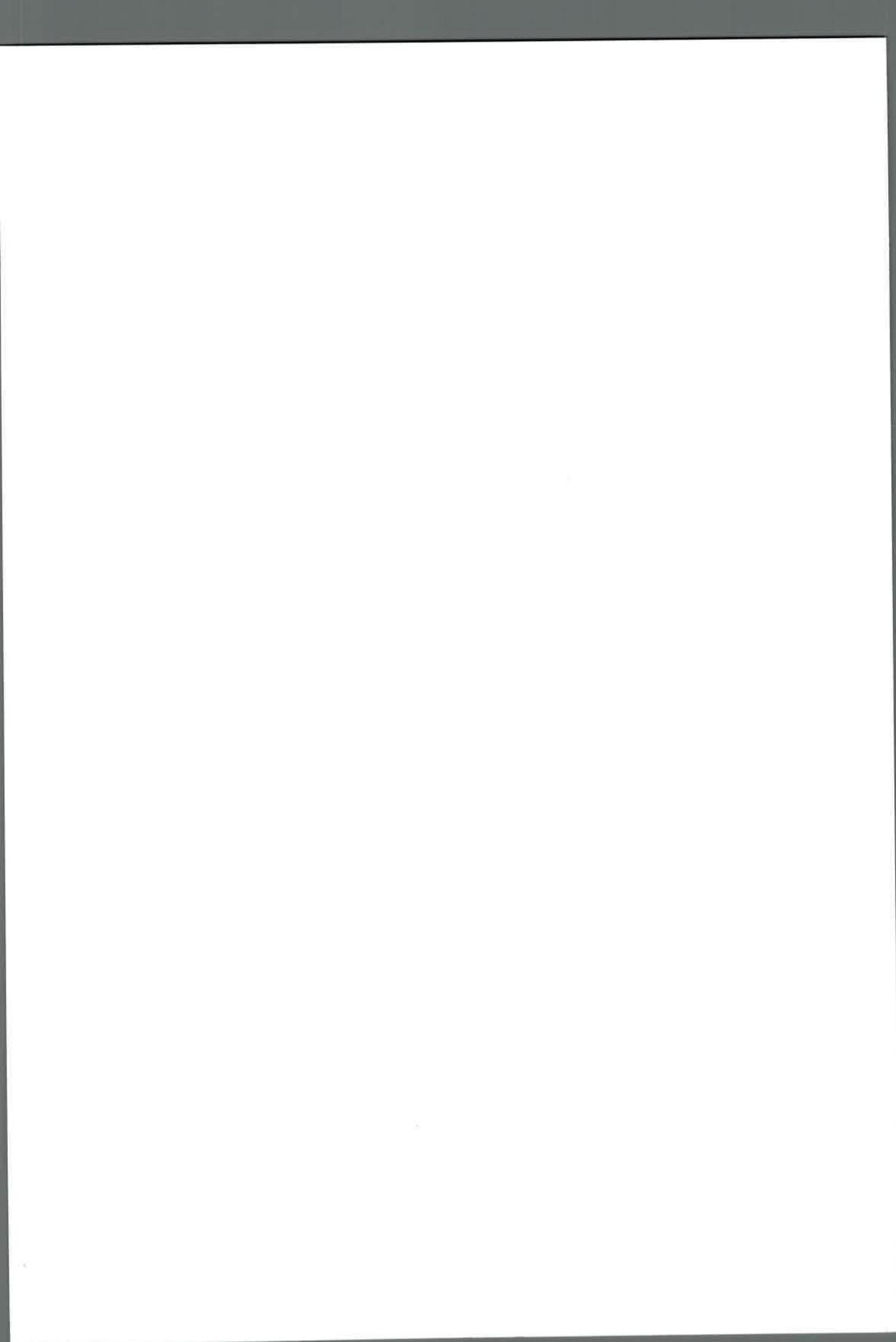
En tanto, según la tabla y el gráfico N° 2, más de la mitad –aproximadamente un 60 %- manifiesta conocer bastante o mucho los deberes y obligaciones que establece el Convenio Colectivo de Trabajo y otras normas.

TABLA Y GRÁFICO N° 2

	Frecuencia	Porcentaje
Mucho	7	17,5
Bastante	16	40,0
Algo	11	27,5
Poco	2	5,0
Nada	4	10,0
Total	40	100,0



Los gráficos precedentes nos dan una visión más precisa al respecto, pudiendo determinar que son los que tienen una antigüedad intermedia en la institución (entre 11 y 25 años) los que poseen más conocimientos sobre los derechos y obligaciones y,

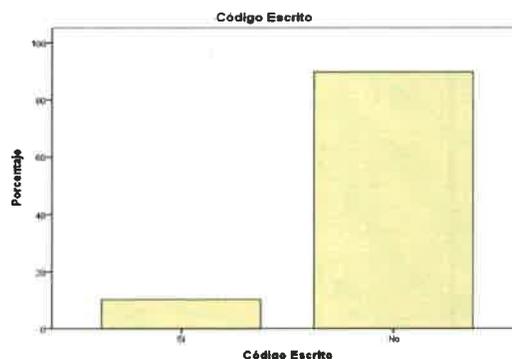


al mismo tiempo, son los que pertenecen al tramo intermedio (categorías 4 y 5) quienes también poseen más conocimiento al respecto.

A su vez, al ser interrogados si en la universidad existe un código en el cual estén recopilados los deberes y obligaciones de los trabajadores no docentes, el 87,5 % contestó de manera negativa, es decir, 35 trabajadores, según nos muestra la tabla y el gráfico N° 3.

TABLA Y GRÁFICO N° 3

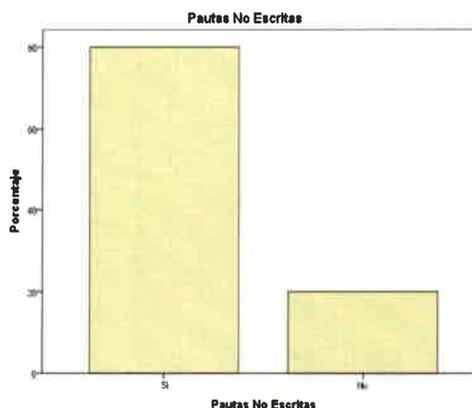
	Frecuencia	Porcentaje
Si	4	10,0
No	35	87,5
Total	39	97,5
No contesto	1	2,5
Total	40	100,0

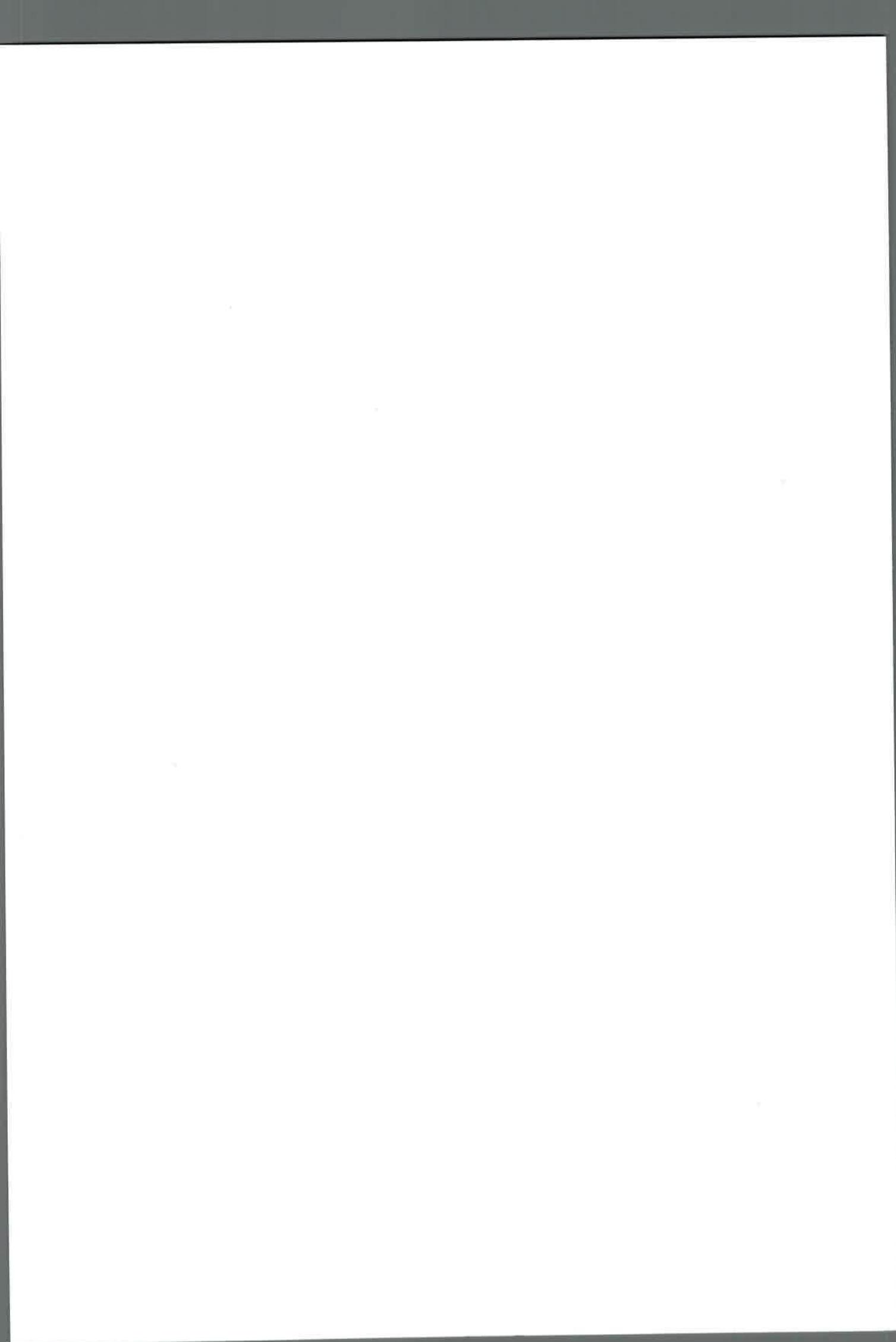


Asimismo, excepto un solo encuestado, ellos manifestaron que deberían estar recopilados en un solo código porque serviría *“para mayor conocimiento y comprensión”*, *“porque representaría una mayor eficiencia en el trabajo”*, *“porque otorga practicidad a la hora de la necesidad de contar con ellos”*, *“porque se unificaría la información”*, *“porque sería como un “diccionario básico””*. Mientras que la tabla y el gráfico N° 4, nos muestra que el 80 % de los encuestados declara que existen pautas no escritas y criterios que obligan a los trabajadores a cumplir responsablemente con sus funciones.

TABLA Y GRÁFICO N° 4

	Frecuencia	Porcentaje
Si	32	80,0
No	8	20,0
Total	40	100,0

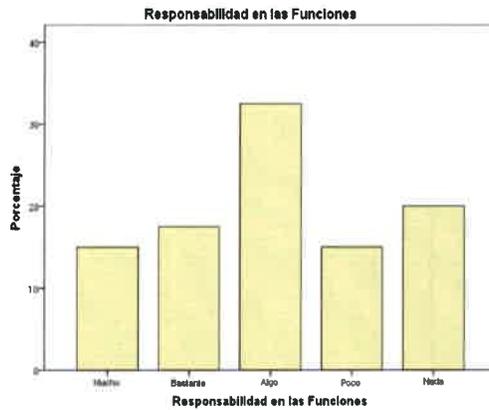




Con respecto a si han recibido capacitación y/o formación para actuar responsablemente en sus funciones, según la tabla y el gráfico N° 5, un 20 % manifestó que nunca recibió capacitación y/o formación en tanto que casi la mitad de la muestra (47,5 %) contestó que han recibido poco o algo de capacitación. Esta variable también ha sido tomada en cuenta para el análisis de la dimensión comportamiento, que a continuación detallamos con más precisión.

TABLA Y GRÁFICO N° 5

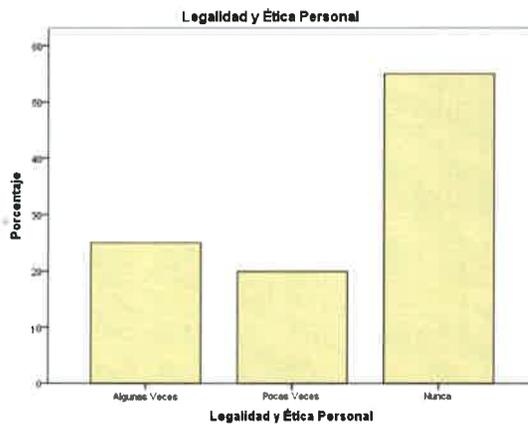
	Frecuencia	Porcentaje
Mucho	6	15,0
Bastante	7	17,5
Algo	13	32,5
Poco	6	15,0
Nada	8	20,0
Total	40	100,0



Precisamente, en la **dimensión comportamiento**, debemos marcar que un 55 % revela que nunca realiza acciones en su labor diaria que estén reñidas con la legislación y la ética y un 47,5 % no tolera el accionar de este tipo en otras personas, según guarismos que nos arrojan las tablas y los gráficos N° 6 y 7, respectivamente.

TABLA Y GRÁFICO N° 6

	Frecuencia	Porcentaje
Algunas Veces	10	25,0
Pocas Veces	8	20,0
Nunca	22	55,0
Total	40	100,0



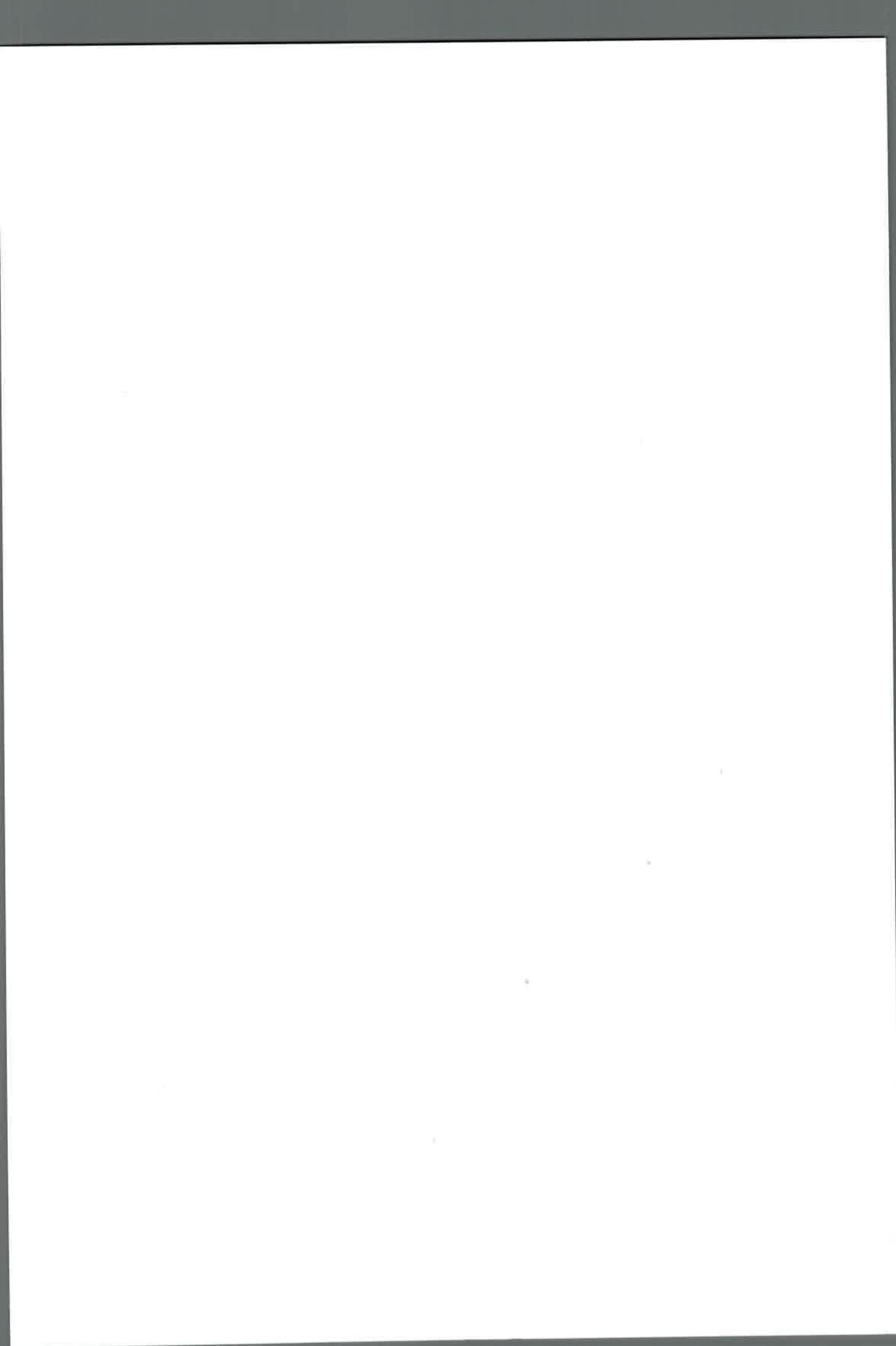
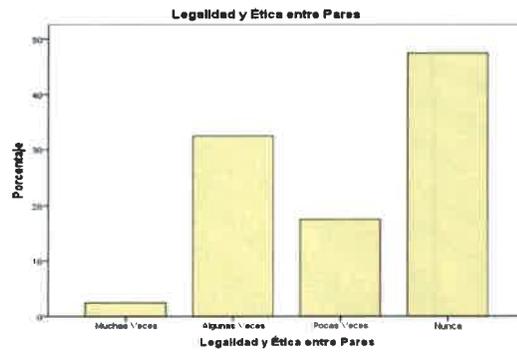


TABLA Y GRÁFICO N° 7

	Frecuencia	Porcentaje
Muchas Veces	1	2,5
Algunas Veces	13	32,5
Pocas Veces	7	17,5
Nunca	19	47,5
Total	40	100,0



De acuerdo a las cifras lanzadas por las tablas y los gráficos N° 8 y 9, podemos decir que más del 90 % practica personalmente siempre o muchas veces las cualidades personales como el orden, la amabilidad, la disponibilidad, la puntualidad, la humildad, etc. y un 65 % la practica siempre o muchas veces entre los pares.

TABLA Y GRÁFICO N° 8

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	29	72,5
Muchas Veces	9	22,5
Algunas Veces	1	2,5
Pocas Veces	1	2,5
Total	40	100,0

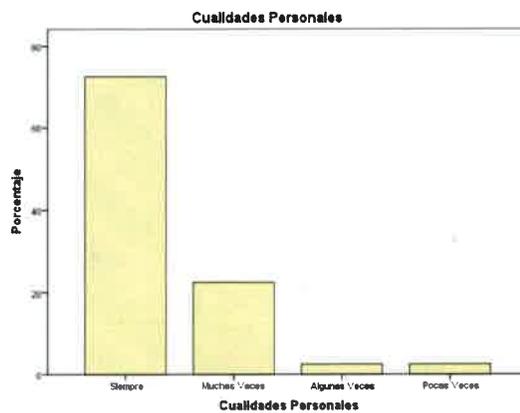
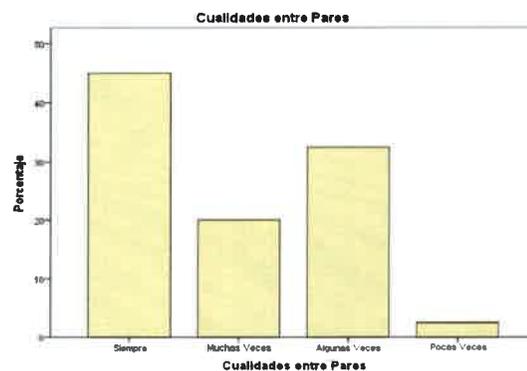
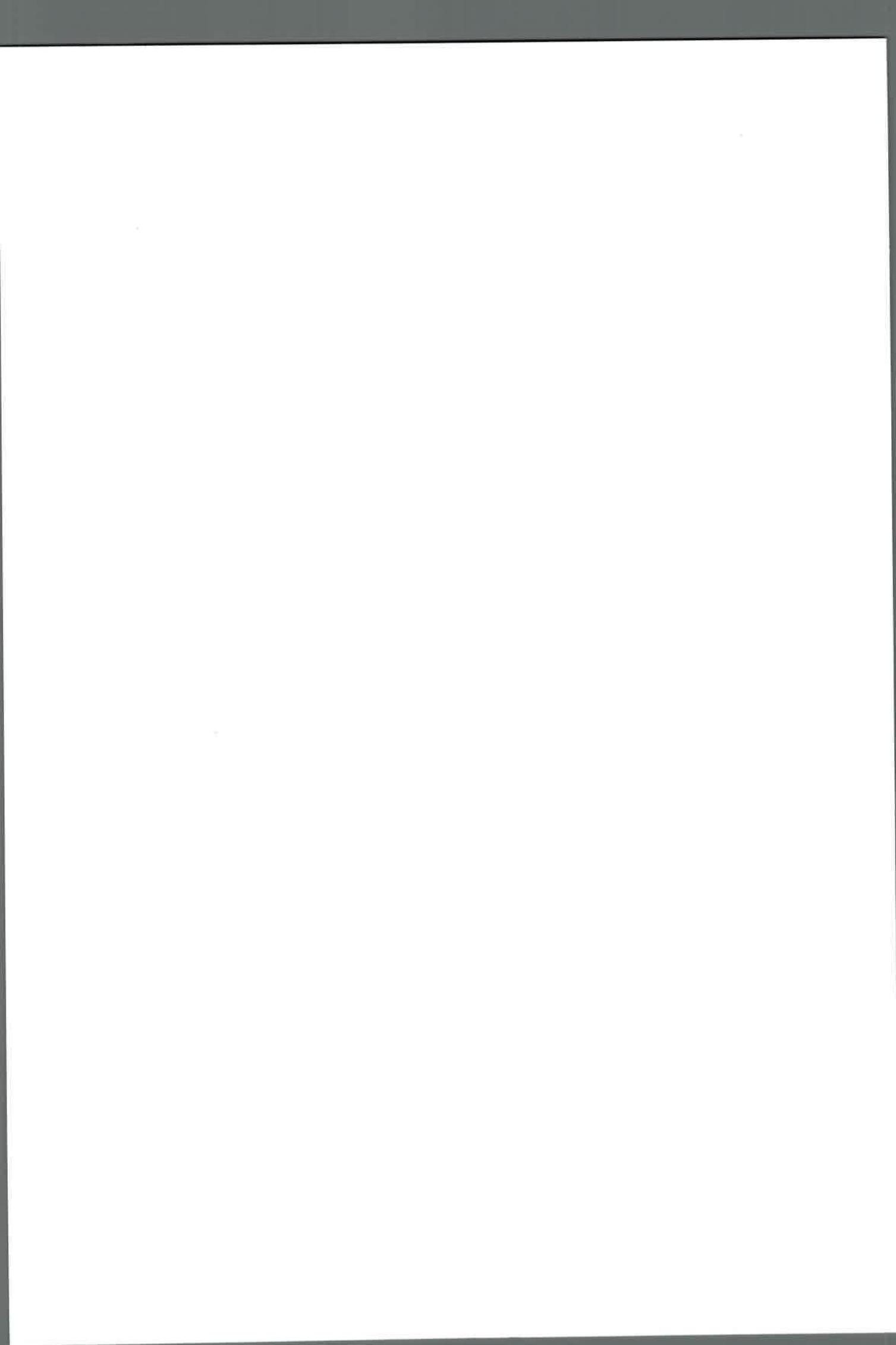


TABLA Y GRÁFICO N° 9

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	18	45,0
Muchas Veces	8	20,0
Algunas Veces	13	32,5
Pocas Veces	1	2,5
Total	40	100,0

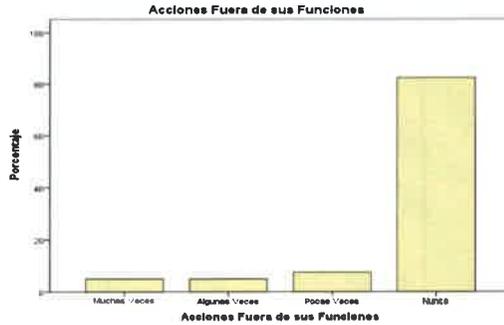




Asimismo, es alto el porcentaje –el 82,5 %- que expresa que nunca usa las facultades de su cargo y los medios de que dispone para realizar acciones fuera de sus funciones, según la tabla y el gráfico N° 10.

TABLA Y GRÁFICO N° 10

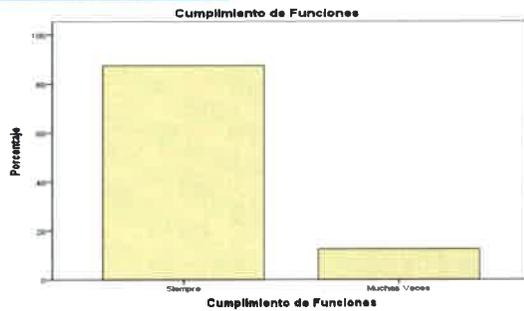
	Frecuencia	Porcentaje
Muchas Veces	2	5,0
Algunas Veces	2	5,0
Pocas Veces	3	7,5
Nunca	33	82,5
Total	40	100,0



En la tabla y el gráfico N° 11, se aprecia que los trabajadores manifiestan tener permanente disposición para cumplir sus funciones otorgando a cada uno lo debido tanto en sus relaciones con la universidad, como con el público, con sus superiores y subordinados y con sus pares siempre (87,5 %) o muchas veces (12,5 %).

TABLA Y GRÁFICO N° 11

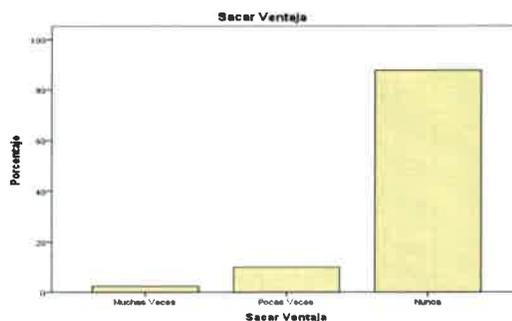
	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	35	87,5
Muchas Veces	5	12,5
Total	40	100,0

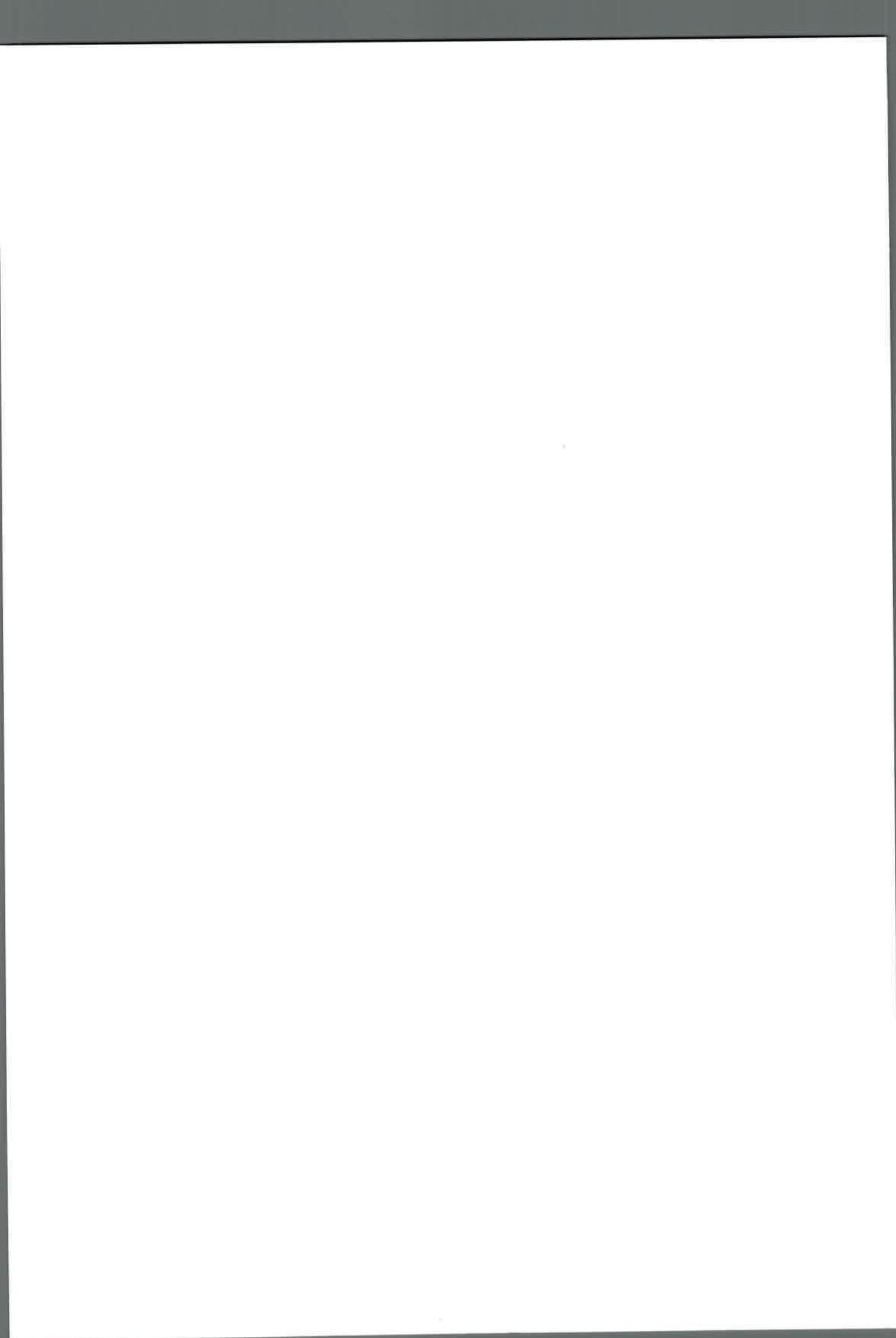


Según la tabla y el gráfico N° 12, podemos observar que el 87,5 % de los encuestados expresa que nunca ha buscado obtener o procurar beneficios o ventajas para si o para otros por su cargo o función.

TABLA Y GRÁFICO N° 12

	Frecuencia	Porcentaje
Muchas Veces	1	2,5
Pocas Veces	4	10,0
Nunca	35	87,5
Total	40	100,0





También es alto el porcentaje que, según las tablas y los gráficos N° 13 y 14, dice que siempre protege y cuida los bienes que le fueron asignados para el cumplimiento de sus funciones (85 %) y que nunca usa esos bienes o permite que otros lo hagan para fines particulares o propósitos que no sean para los cuales están destinados (80 %).

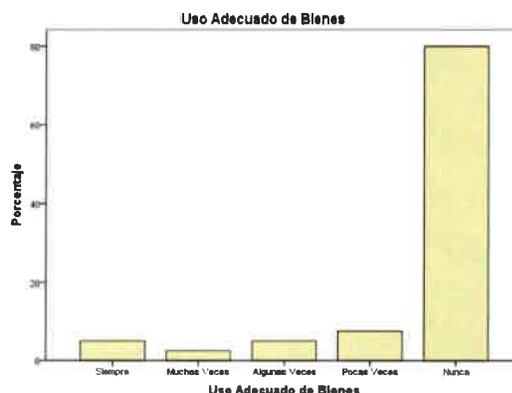
TABLA Y GRÁFICO N° 13

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	34	85,0
Muchas Veces	6	15,0
Total	40	100,0



TABLA Y GRÁFICO N° 14

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	2	5,0
Muchas Veces	1	2,5
Algunas Veces	2	5,0
Pocas Veces	3	7,5
Nunca	32	80,0
Total	40	100,0



En referencia al **respeto a los derechos humanos**, según la tabla y el gráfico N° 15 el 77,5 % de los encuestados dice que en su trabajo no se percibe discriminación hacia la población originaria, minoría racial, escasos recursos o personas con discapacidad; sin embargo, existe un 22,5 % de los encuestados que percibe discriminación pocas o algunas veces.

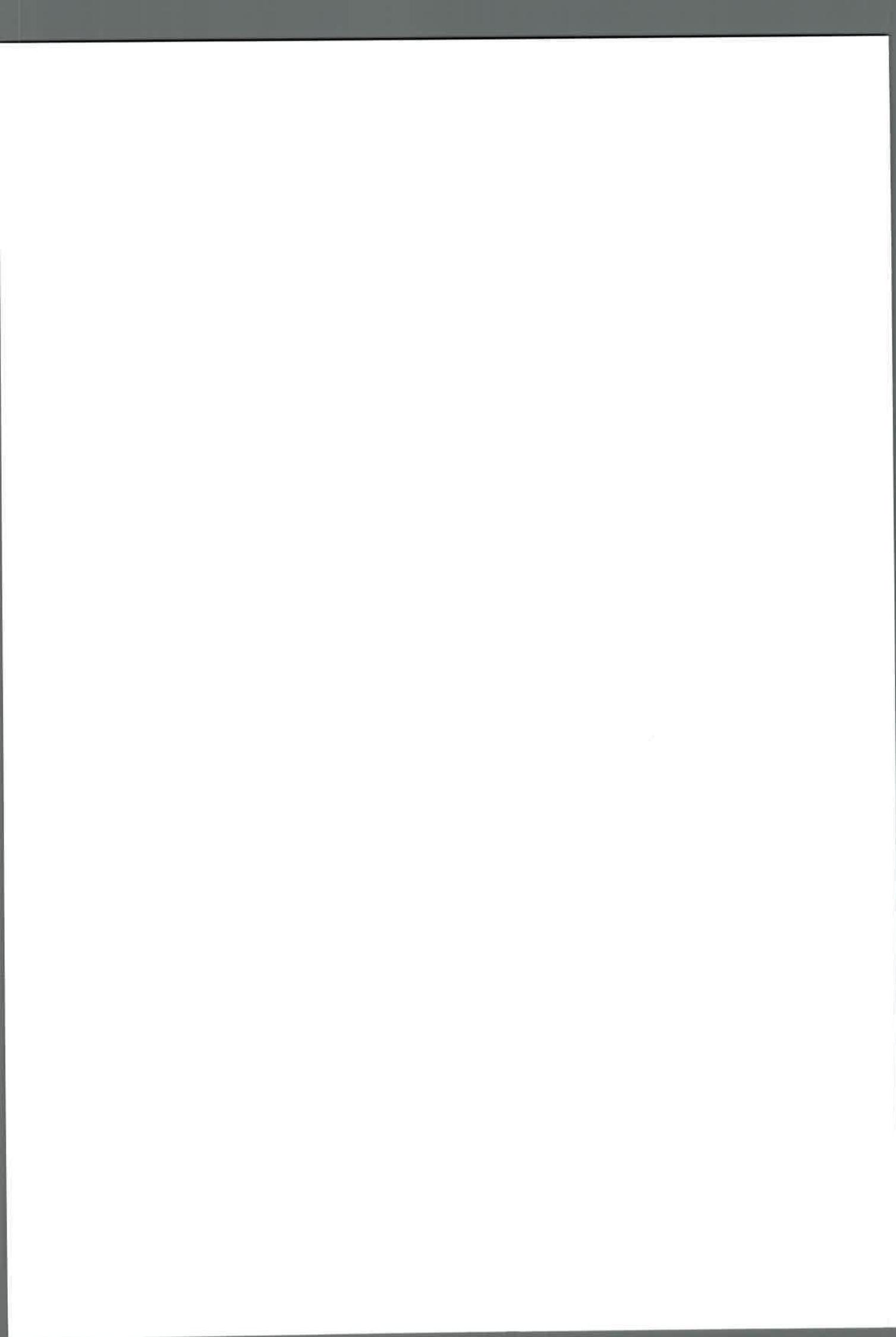


TABLA Y GRÁFICO N° 15

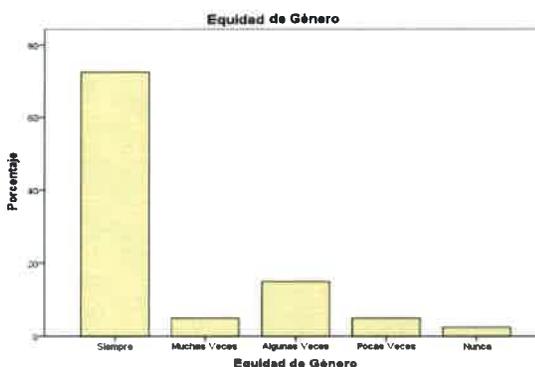
	Frecuencia	Porcentaje
Algunas Veces	6	15,0
Pocas Veces	3	7,5
Nunca	31	77,5
Total	40	100,0



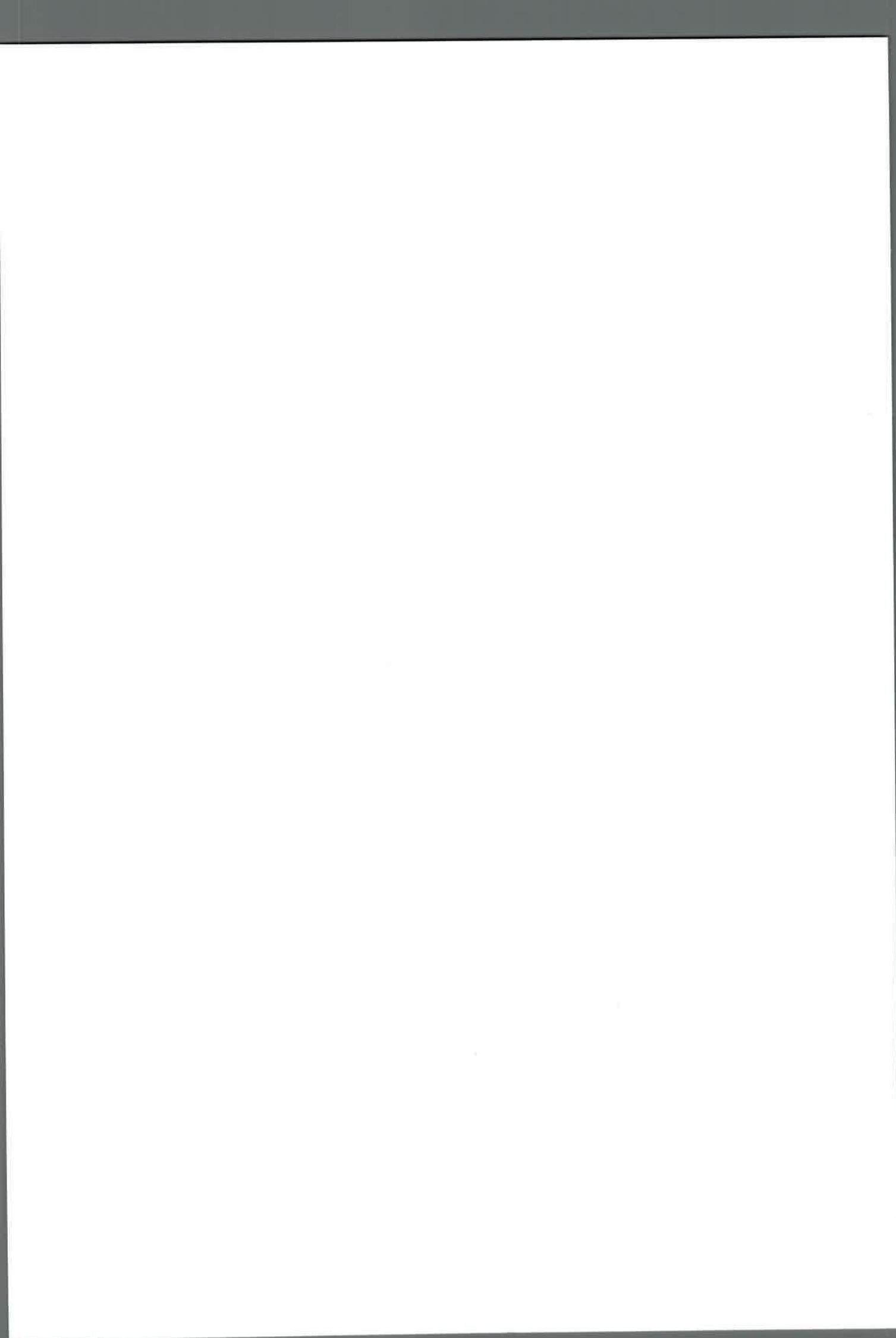
A su vez, por medio de la tabla y el gráfico N° 16 podemos decir que también el 77,5 percibe que siempre o muchas veces se promueve la equidad de género mientras que el 20 % manifiesta que se promueve algunas o pocas veces y tan solo un encuestado manifestó que nunca se promueve.

TABLA Y GRÁFICO N° 16

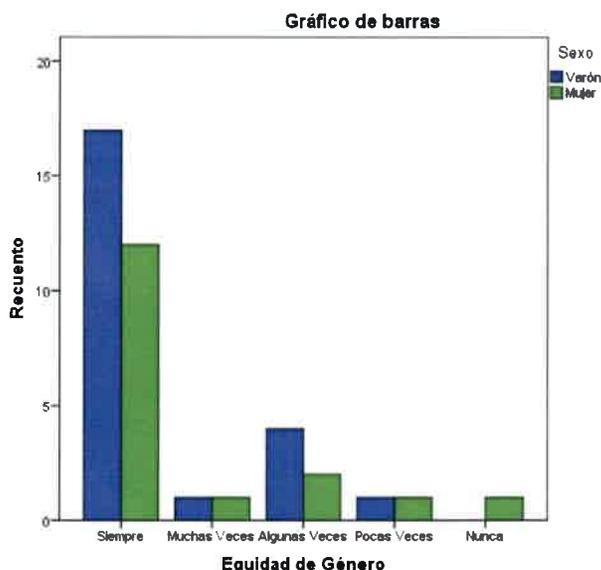
	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	29	72,5
Muchas Veces	2	5,0
Algunas Veces	6	15,0
Pocas Veces	2	5,0
Nunca	1	2,5
Total	40	100,0



Equidad de Género		Sexo		Total
		Varón	Mujer	
Siempre	Recuento	17	12	29
	% dentro de Equidad de Género	58,6%	41,4%	100,0%
	% dentro de Sexo	73,9%	70,6%	72,5%
Muchas Veces	Recuento	1	1	2
	% dentro de Equidad de Género	50,0%	50,0%	100,0%
	% dentro de Sexo	4,3%	5,9%	5,0%
Algunas Veces	Recuento	4	2	6
	% dentro de Equidad de Género	66,7%	33,3%	100,0%
	% dentro de Sexo	17,4%	11,8%	15,0%
Pocas Veces	Recuento	1	1	2
	% dentro de Equidad de Género	50,0%	50,0%	100,0%
	% dentro de Sexo	4,3%	5,9%	5,0%



Nunca	Recuento	0	1	1
	% dentro de Equidad de Género	0,0%	100,0%	100,0%
	% dentro de Sexo	0,0%	5,9%	2,5%
Total	Recuento	23	17	40
	% dentro de Equidad de Género	57,5%	42,5%	100,0%
	% dentro de Sexo	100,0%	100,0%	100,0%

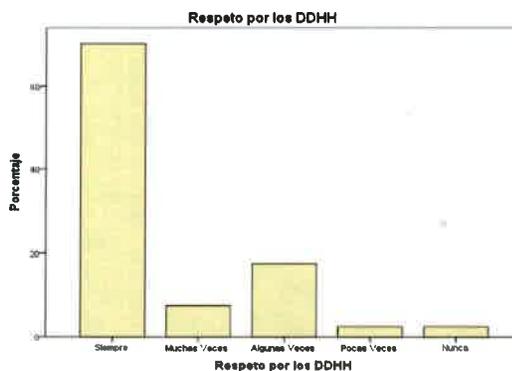


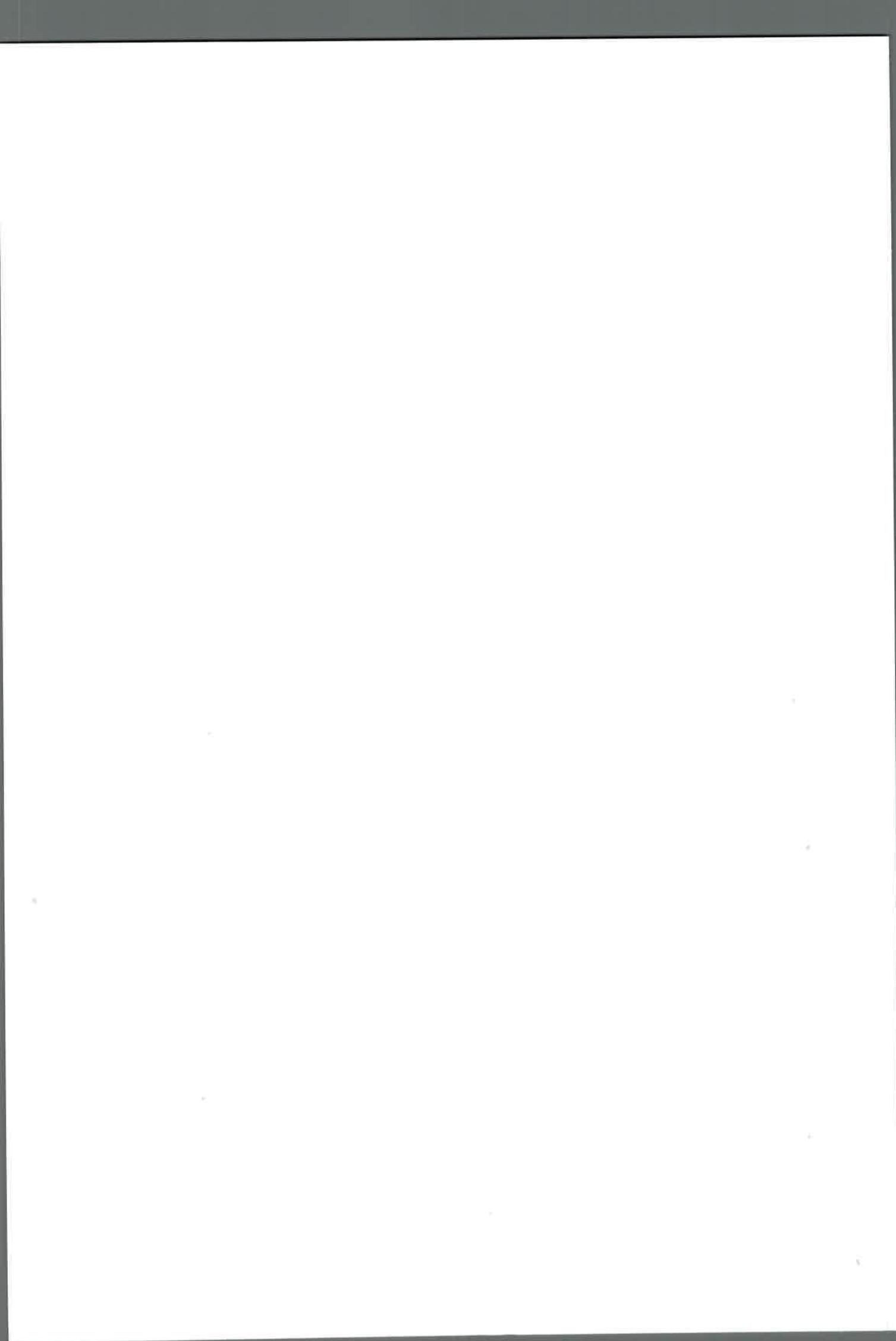
El gráfico precedente nos deja ver que son más trabajadores varones que trabajadoras mujeres los que expresan que siempre se promueve la igualdad de trato y de oportunidades entre el hombre y la mujer. En contraste, es una mujer quien dice que nunca se promueve la equidad de género.

En tanto que la tabla y el gráfico N° 17, nos muestran que el 77,5 % expresa que los derechos humanos, los derechos laborales y la libertad sindical se respetan siempre o muchas veces.

TABLA Y GRÁFICO N° 17

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	28	70,0
Muchas Veces	3	7,5
Algunas Veces	7	17,5
Pocas Veces	1	2,5
Nunca	1	2,5
Total	40	100,0





Con respecto a **la solidaridad**, según la tabla y el gráfico N° 18, el 55 % de los encuestados pronuncia que no se establecen ni se cumplen medidas de protección al medioambiente en su lugar de trabajo o se establecen y cumplen poco. Solo el 5 %, dice que es mucho el establecimiento y cumplimiento de medidas de protección al medio ambiente. En cuanto a la capacitación sobre esta temática, el 72,5 % manifiesta que nunca la han recibido, según la tabla y el gráfico N° 19.

TABLA Y GRÁFICO N° 18

	Frecuencia	Porcentaje
Mucho	2	5,0
Bastante	6	15,0
Algo	10	25,0
Poco	8	20,0
Nada	14	35,0
Total	40	100,0

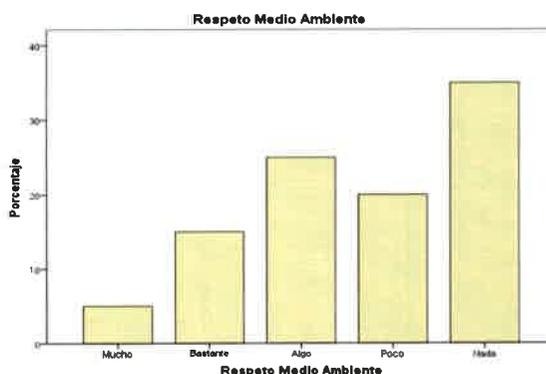
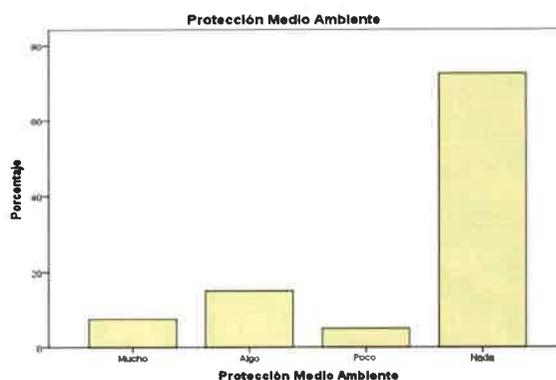


TABLA Y GRÁFICO N° 19

	Frecuencia	Porcentaje
Mucho	3	7,5
Algo	6	15,0
Poco	2	5,0
Nada	29	72,5
Total	40	100,0



En tanto que la tabla y el gráfico N° 20, nos muestra que más del 60 % declara que nunca o pocas veces participan en iniciativas sociales voluntarias interna o externa que realiza la institución, grupos de trabajadores, asociación sindical u otra organizaciones. En cambio, es alto el porcentaje – 75 %- que expresa que en su lugar de trabajo promueve y se promueve el trabajo en equipo y solidario, según nos muestran la tabla y el gráfico N° 21.

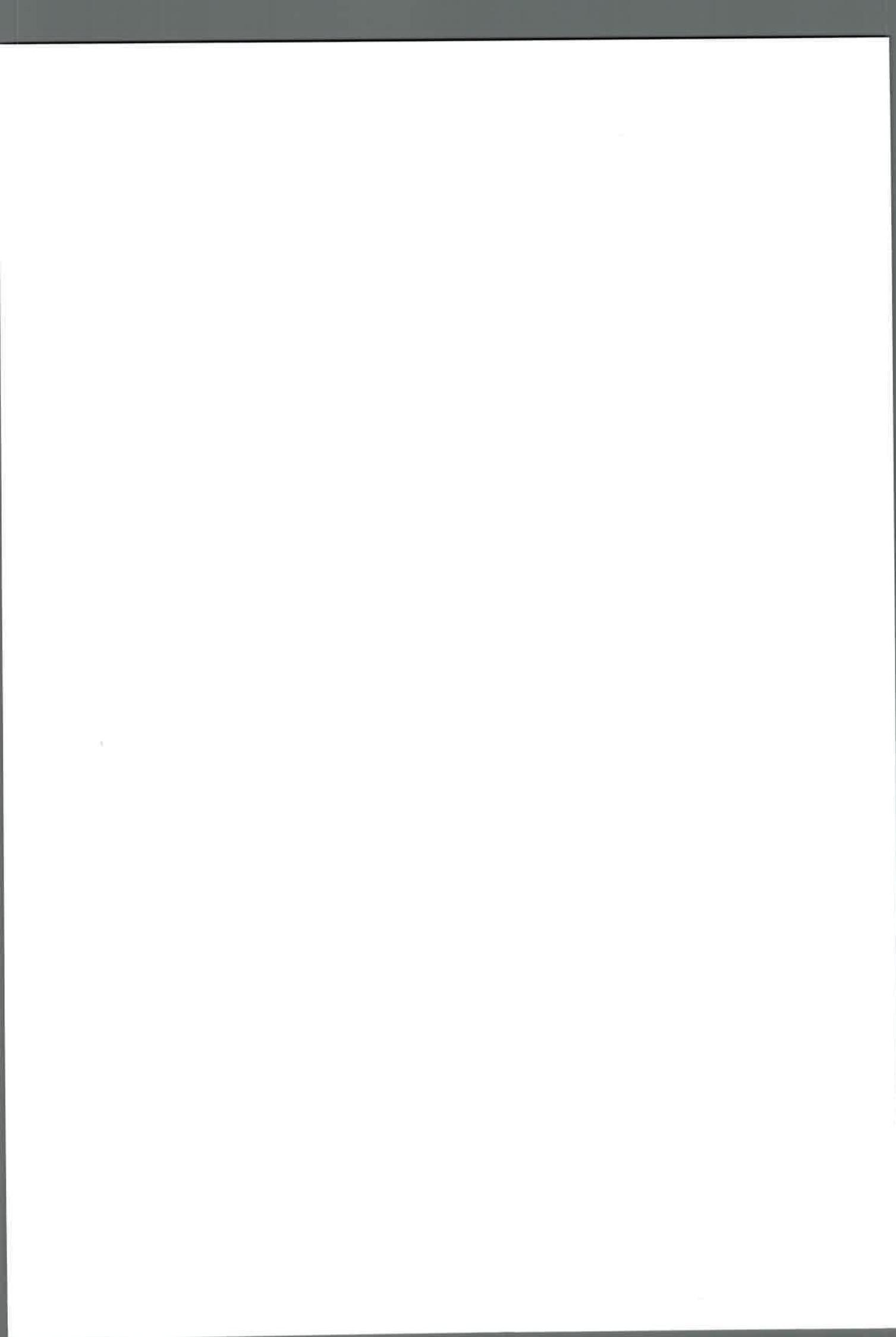


TABLA Y GRÁFICO N° 20

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	1	2,5
Muchas Veces	3	7,5
Algunas Veces	11	27,5
Pocas Veces	5	12,5
Nunca	20	50,0
Total	40	100,0

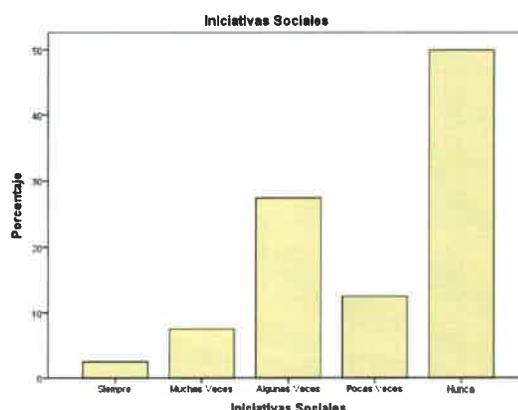
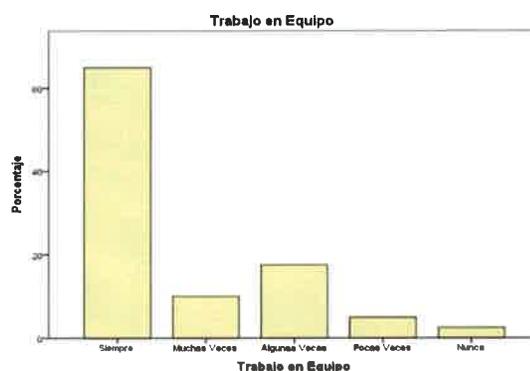


TABLA Y GRÁFICO N° 21

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	26	65,0
Muchas Veces	4	10,0
Algunas Veces	7	17,5
Pocas Veces	2	5,0
Nunca	1	2,5
Total	40	100,0



En referencia a la **dimensión justicia**, debemos observar los guarismos ya comentados de las tablas y los gráficos N° 6, 7, 10 y 11. Asimismo, para la **dimensión excelencia**, debemos observar los comentarios realizados de las tablas y los gráficos N° 8, 9 y 21.

Para considerar la **dimensión profesionalidad**, también debemos observar lo analizado en las tablas y los gráficos N° 4, 5, 8, 9, 12, 13 y 14. Sumado a ellos, debemos analizar la tabla y el gráfico N° 22, la que nos señala que un 97,5 % (92,5 % siempre y 5 % muchas veces) guarda silencio respecto a informaciones o hechos de índole estrictamente institucional que deben estarlos según normas que regulan el secreto o la reserva administrativa.

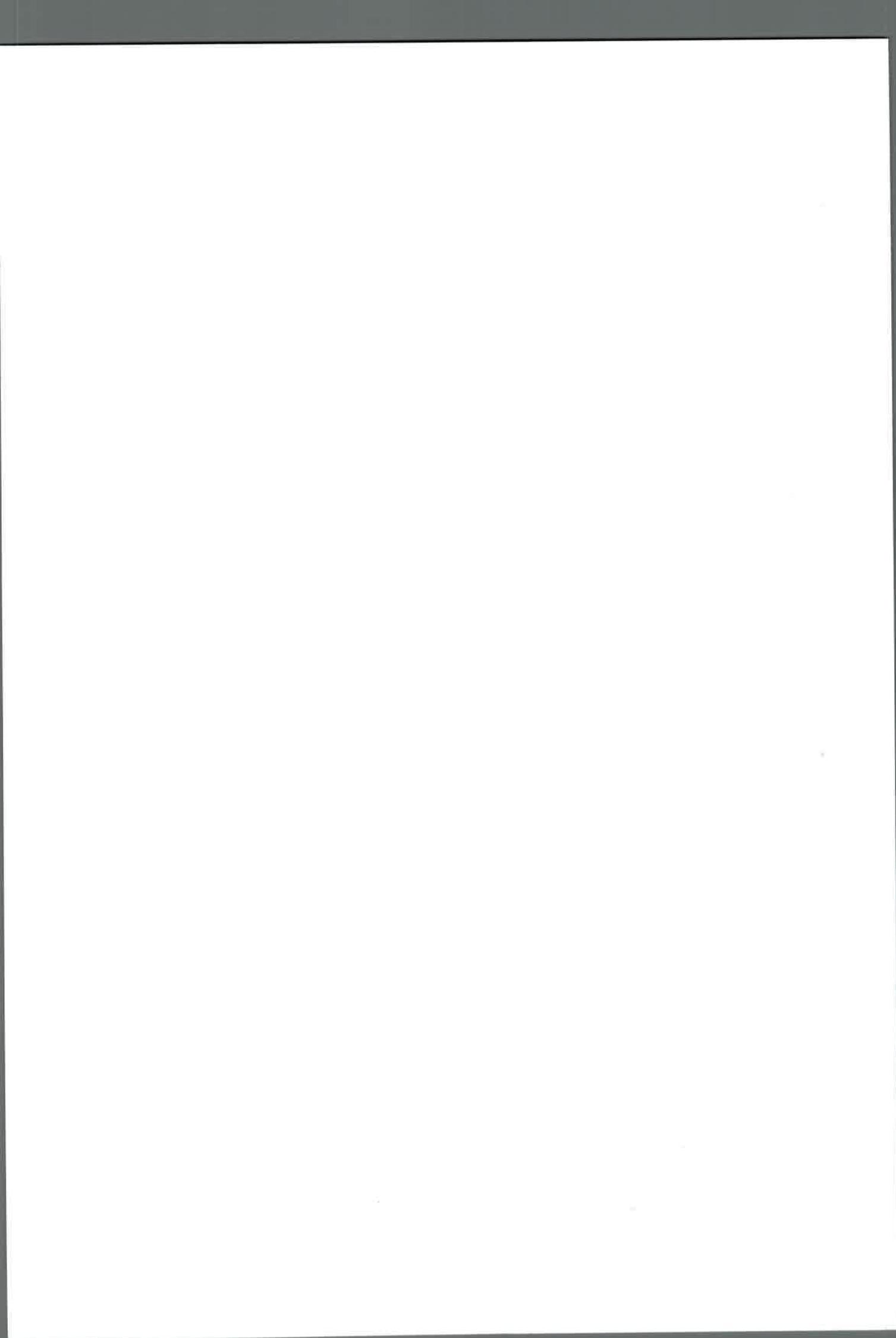
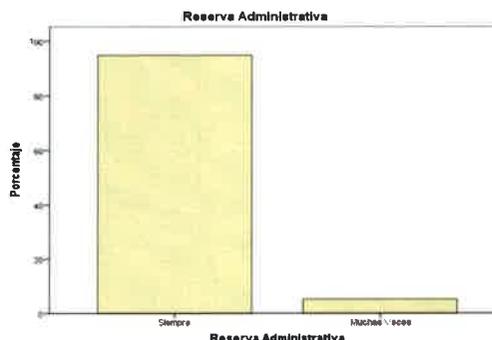


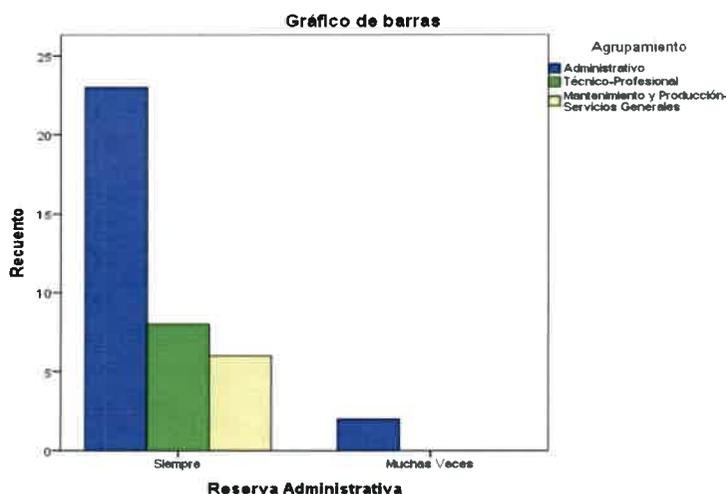
TABLA Y GRÁFICO N° 22

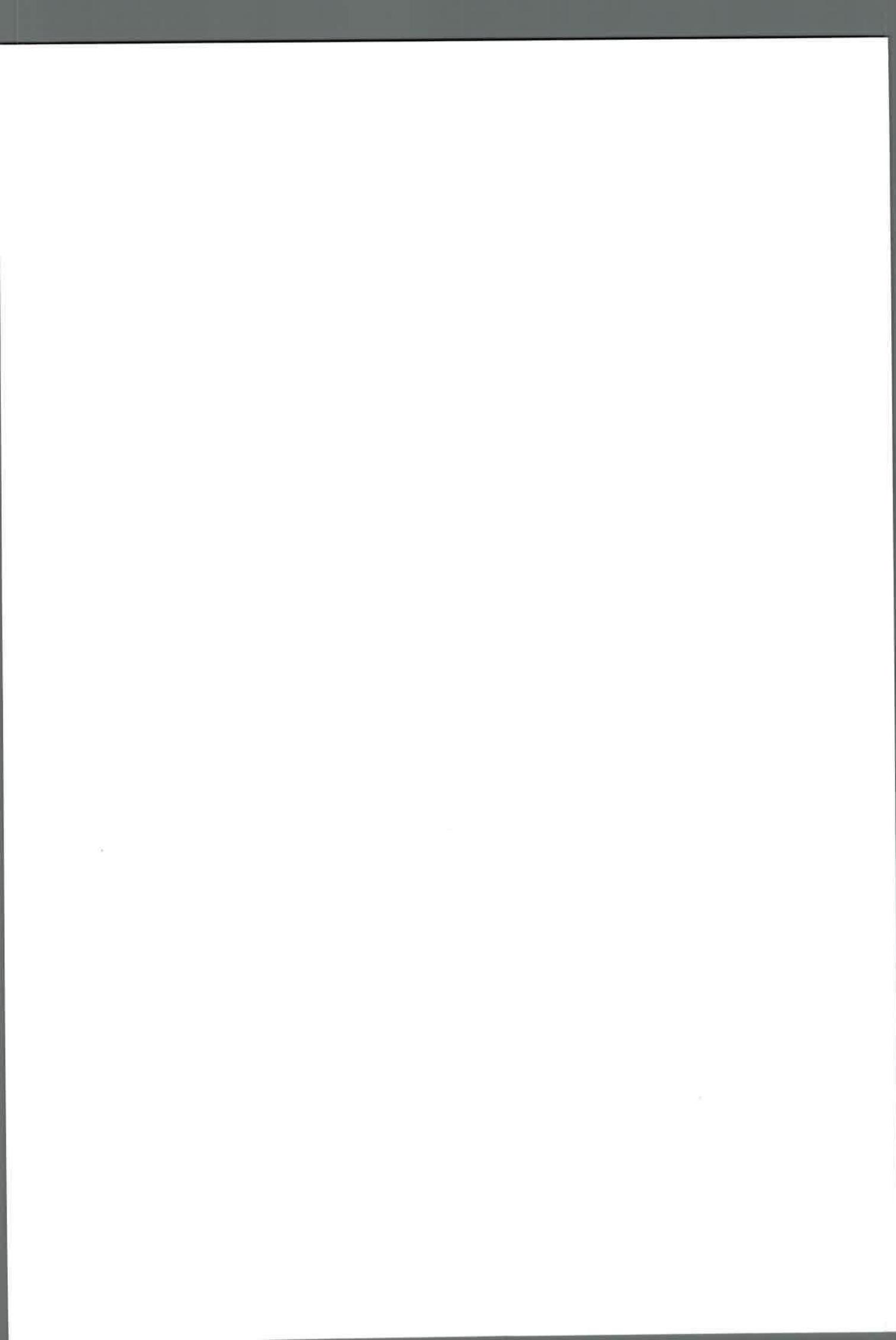
	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	37	92,5
Muchas Veces	2	5,0
Total	39	97,5
No contesto	1	2,5
Total	40	100,0



Asimismo, es importante señalar que no hay diferencias en la percepción sobre que hay que guardar silencio o reserva administrativa entre los diferentes agrupamientos tal como lo muestra la tabla y el gráfico que a continuación presentamos, con excepción de un solo caso de los encuestados que no quiso contestar dado que, según su punto de vista, en su *“labor cotidiana no se realizan tareas administrativas”*, denotando de esta manera un cierto desconocimiento de las obligaciones jurídicas que le competen como trabajador no docente de una institución universitaria.

Reserva Administrativa		Agrupamiento			Total
		A	T-P	MP-SG	
Siempre	Recuento	23	8	6	37
	% dentro de Reserva Administrativa	62,2%	21,6%	16,2%	100,0%
	% dentro de Agrupamiento	92,0%	100,0%	100,0%	94,9%
Muchas Veces	Recuento	2	0	0	2
	% dentro de Reserva Administrativa	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	% dentro de Agrupamiento	8,0%	0,0%	0,0%	5,1%
Total	Recuento	25	8	6	39
	% dentro de Reserva Administrativa	64,1%	20,5%	15,4%	100,0%
	% dentro de Agrupamiento	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

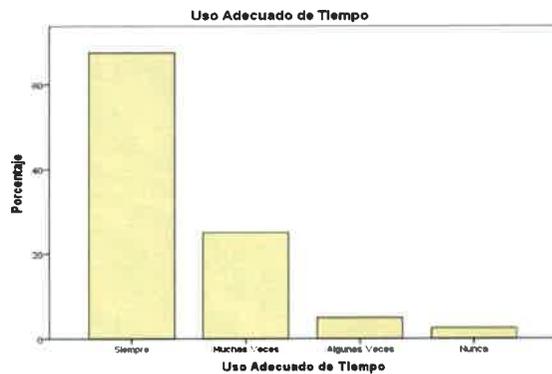




En cuanto al uso adecuado del tiempo oficial de trabajo, según la tabla y el gráfico N° 23, el 92,5 % manifiesta que siempre o muchas veces lo usan adecuadamente para cumplir con sus funciones en un esfuerzo responsable y vela para que sus subordinados, si los tiene, hagan lo mismo.

TABLA Y GRÁFICO N° 23

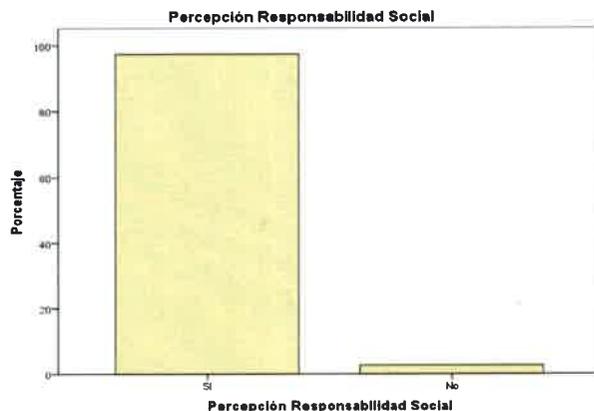
	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	27	67,5
Muchas Veces	10	25,0
Algunas Veces	2	5,0
Nunca	1	2,5
Total	40	100,0



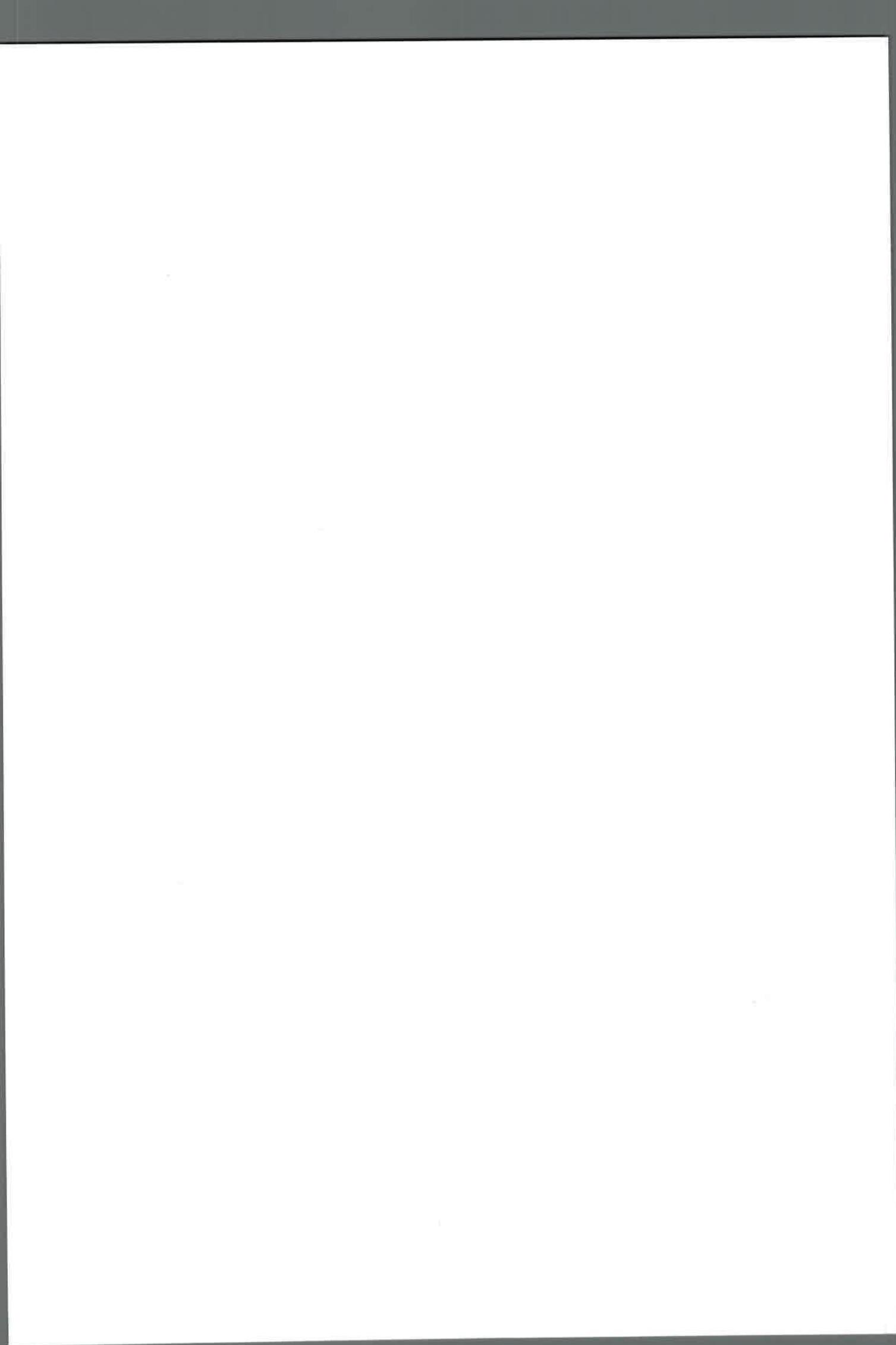
Por último, según los guarismos de la tabla y el gráfico N° 24, el 92,5 % percibe que realizan su trabajo con **responsabilidad social**.

TABLA Y GRÁFICO N° 24

	Frecuencia	Porcentaje
Si	37	92,5
No	1	2,5
Total	38	95,0
Sistema	2	5,0
Total	40	100,0



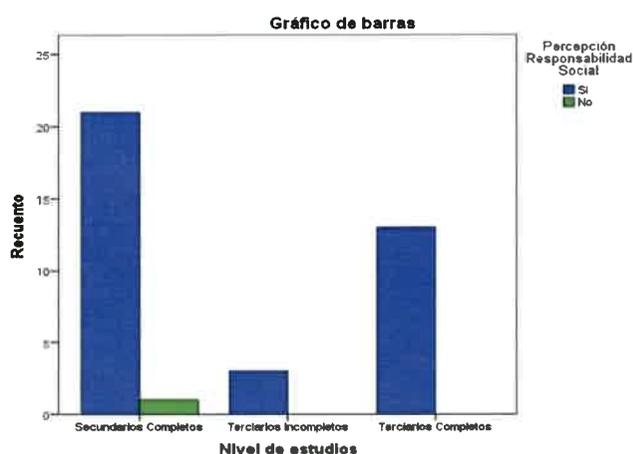
Sin embargo, debemos aclarar que observamos que no está clara y suficientemente internalizado el presente concepto. Esto se vislumbra en las razones por las cuales justifican su percepción. Algunas manifestaciones son las siguientes: *“me gusta ser responsable y cumplir las funciones”*, *“por respeto a la gente”*, *“porque lo determinan los superiores”*, *“por el bien de todos los trabajadores”*, *“porque soy un agradecido a la Universidad”*, *“porque es un servicio que presto”*; *“porque vengo diariamente a trabajar y cumplo con mis obligaciones”*. Sólo uno de los encuestados manifestó que percibe que a su trabajo no lo hace con responsabilidad social *“porque las funciones legales*



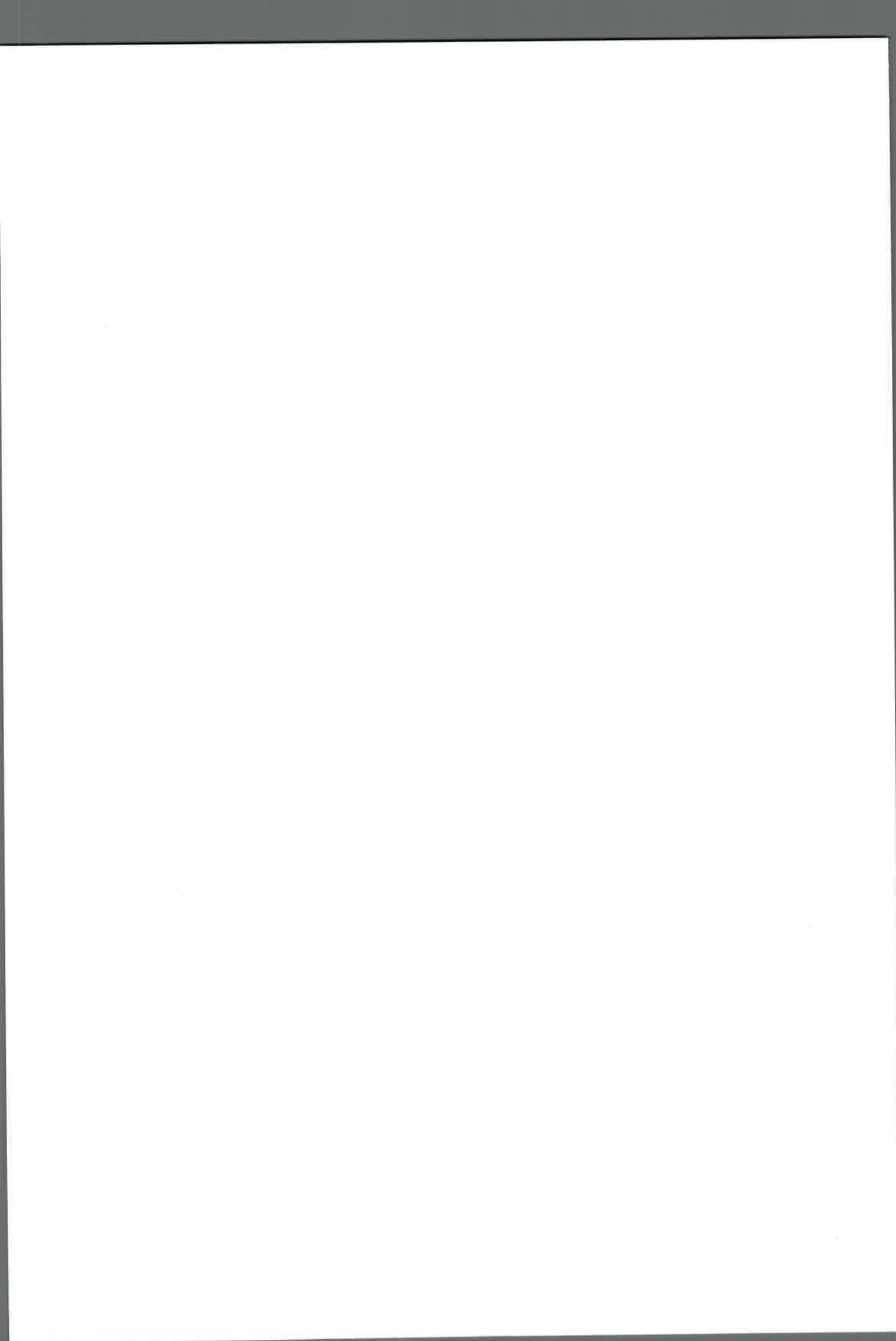
inhiben la parte social que el trabajador podría brindar desde su lugar de trabajo". En consonancia con este comentario, hubo otros dos casos que manifestaron hacer su trabajo con responsabilidad social, pero *"la burocracia existente muchas veces no te lo permite"*. En cuanto al nivel de estudio alcanzado por los encuestados, la tabla y el gráfico que seguidamente se presentan, nos muestran que aquel que contestó que según su percepción no realizaba su trabajo con responsabilidad social posee estudio secundario completo, en tanto que los que se inclinaron por la afirmativa poseen también estudio secundario completo, terciario incompleto y terciario completo. Pero lo que más sobresale es que, sin importar los niveles de estudios alcanzados por los encuestados, como se desprende de la tabla y el gráfico siguiente, reafirmamos la opinión sobre que no está clara y suficientemente internalizado el concepto de responsabilidad social universitaria, por lo tanto, se hace necesario un proceso de capacitación y formación al respecto.

Tabla de contingencia Nivel de estudios * Percepción Responsabilidad Social

Nivel de estudios		Percepción Responsabilidad Social		Total
		Si	No	
Secundarios Completos	Recuento	21	1	22
	% dentro de Nivel de estudios	95,5%	4,5%	100,0%
	% dentro de Percepción Responsabilidad Social	56,8%	100,0%	57,9%
Terciarios Incompletos	Recuento	3	0	3
	% dentro de Nivel de estudios	100,0%	0,0%	100,0%
	% dentro de Percepción Responsabilidad Social	8,1%	0,0%	7,9%
Terciarios Completos	Recuento	13	0	13
	% dentro de Nivel de estudios	100,0%	0,0%	100,0%
	% dentro de Percepción Responsabilidad Social	35,1%	0,0%	34,2%
Total	Recuento	37	1	38
	% dentro de Nivel de estudios	97,4%	2,6%	100,0%
	% dentro de Percepción Responsabilidad Social	100,0%	100,0%	100,0%



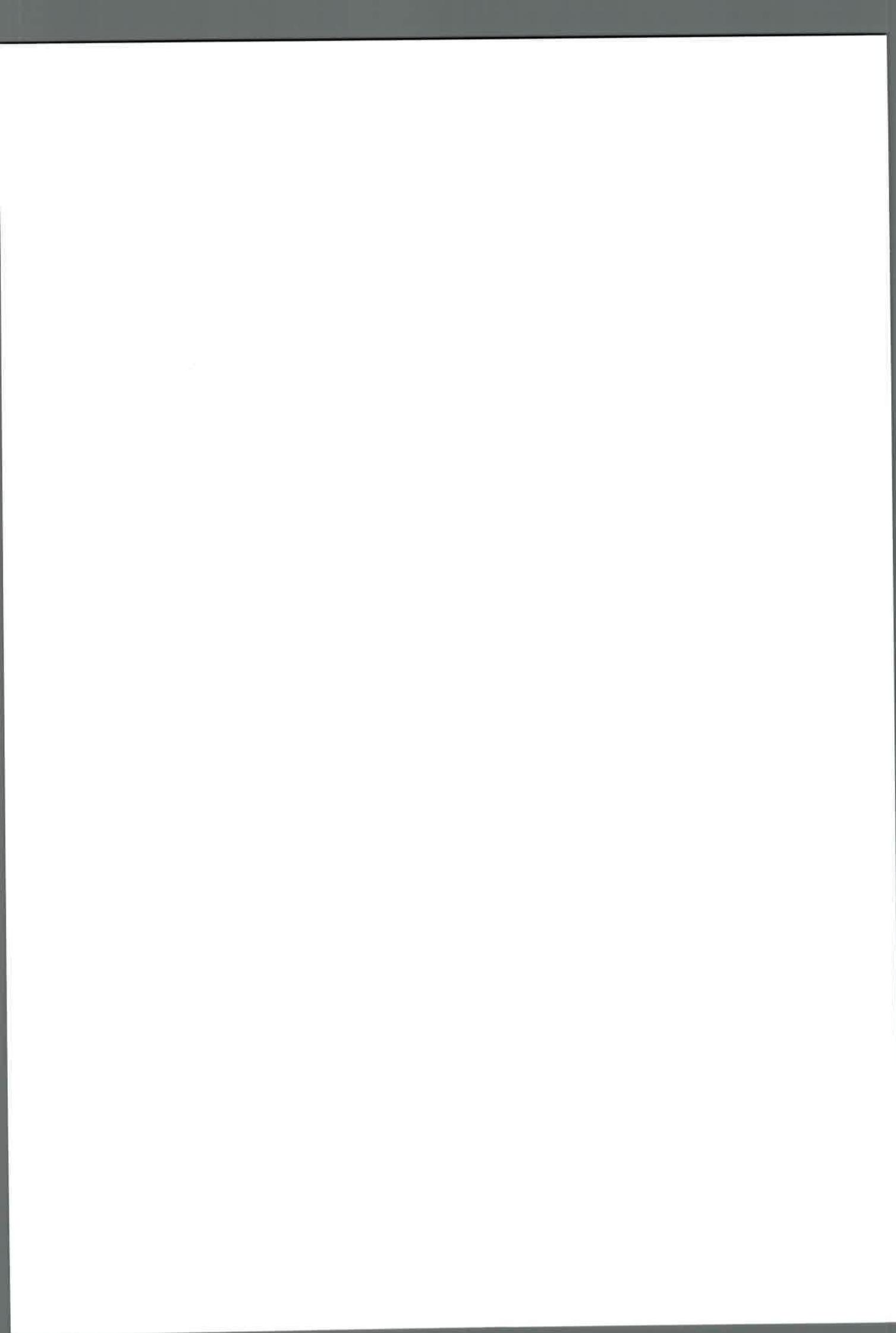
Hasta aquí hemos presentados los resultados de la encuesta realizada entre 40 trabajadores y trabajadoras no docentes de la UNRC y a partir de los cuales presentamos, a continuación, las conclusiones a las que hemos arribado.



CONCLUSIONES

El concepto de responsabilidad social se refiere a la obligación de llevar el comportamiento organizacional a un nivel superior que sea congruente con las normas, valores y expectativas sociales existentes. En ese comportamiento organizacional, cumplen un importante papel los trabajadores no docentes en la UNRC, dado que son quienes realizan las actividades de apoyo a la enseñanza, a la investigación, a la extensión, a la prestación de servicios y a la administración universitaria. Para que a estas actividades diarias les otorguemos calificativo de una actuación con responsabilidad social, es preciso que se reafirmen algunos principios que tienen que ver con preocupaciones sociales, laborales, medioambientales y de respeto por los derechos humanos y que surgen de la relación con los otros grupos de interés de la universidad (docentes, estudiantes, autoridades, sindicatos, etc.). La evidencia empírica nos muestra que un gran porcentaje de los trabajadores encuestados no participa o participa pocas o algunas veces en iniciativas sociales. Más aún, más de la mitad de la muestra manifiesta que no se promueven o es poco lo que se promueve respecto a medidas de protección del medio ambiente y dos tercios de ella expresa que no se los capacita en la referida temática. También, los mismos trabajadores revelan que, en algunas ocasiones, se percibe el no respeto por la diversidad, por la equidad de género, por la libertad sindical, por los derechos humanos y por los derechos laborales y se realizan algunas acciones que están reñidas con la legislación y la ética.

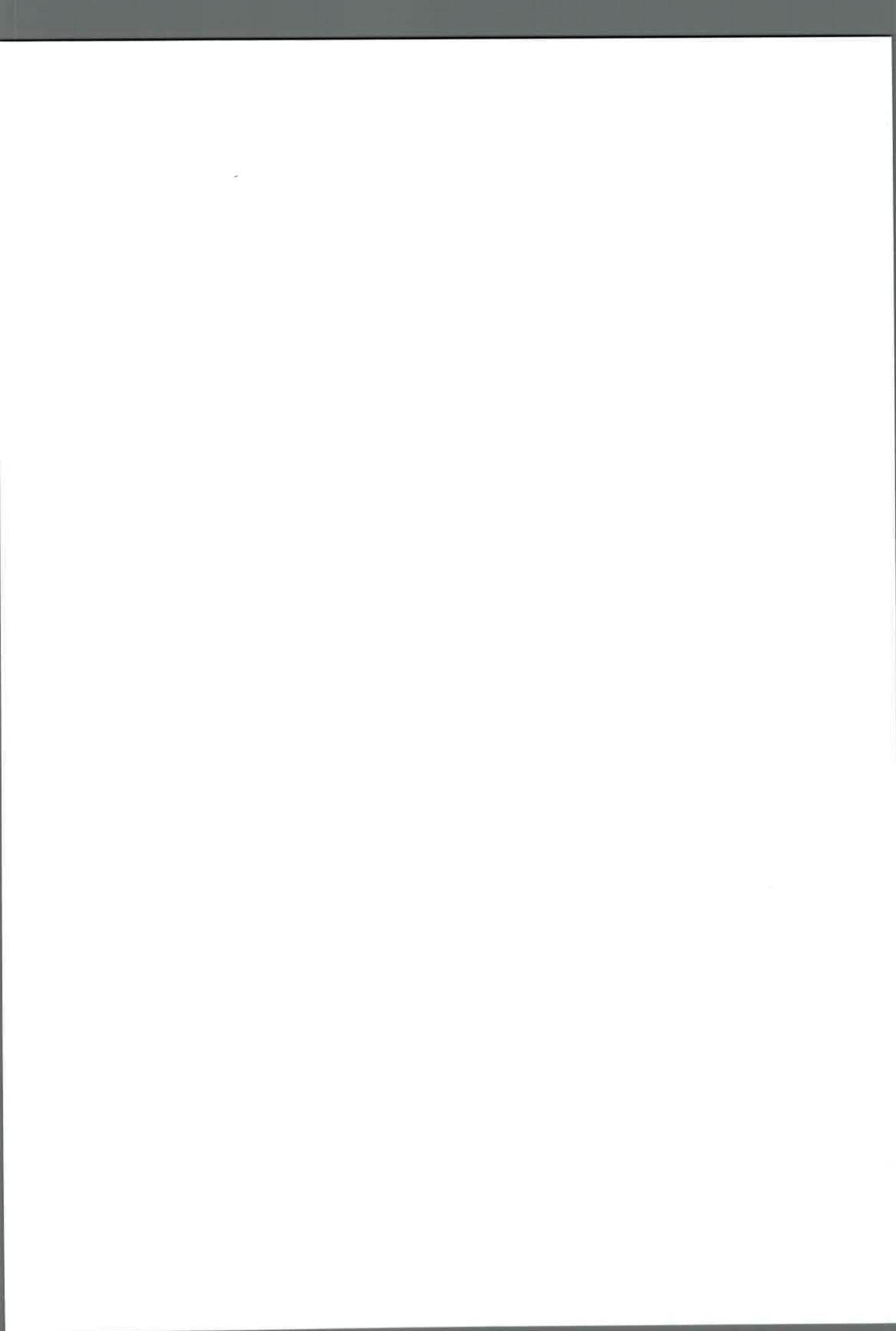
En contraste con la manifestado en el párrafo anterior, existen algunas características de la responsabilidad social que son afianzadas favorablemente en las funciones diarias de los trabajadores no docentes como son el uso adecuado de los bienes y el tiempo de trabajo; se practican cualidades como el orden, la amabilidad, la disponibilidad, etc.; se promueve el trabajo en equipo y solidario; en gran porcentaje, no buscan beneficiarse por sus funciones; en cambio, dos tercera partes declaran que se promueve el respeto por la diversidad, los derechos humanos, la libertad sindical y los derechos laborales. Como así también, la investigación nos proporciona información respecto a que existen pautas no escritas (conductas, comportamientos) y criterios que obligan al trabajador a cumplir responsablemente con sus funciones y en los cuales se vislumbran las cualidades y actuaciones que se mencionan en el comienzo del presente párrafo. Del mismo modo, cuando se le preguntó si creían



cumplir su labor cotidiana con responsabilidad social, se pudo percibir que, aunque no tienen en claro este concepto, algunos tienen actitudes de compromiso, ética, responsabilidad, agradecimiento hacia el trabajo que llevan a cabo y otros lo toman como un servicio a la comunidad. Aquí es importante destacar que, aunque fue un porcentaje mínimo, algunos encuestados expresaron que la burocracia existente muchas veces no le permite realizar su labor cotidiana con responsabilidad social debido a las trabas administrativas que aquella impone.

Por otra parte, el cumplimiento de los deberes y obligaciones establecidos para el personal no docentes son condiciones necesarias pero no suficientes para actuar responsablemente. De acuerdo a lo manifestado por los trabajadores encuestados, es muy importante el porcentaje de ellos –un poco más del 40 %- que apenas conocen algo o poco o no conocen fehacientemente los deberes y obligaciones por el cual deben regirse en sus funciones. Al mismo tiempo, estas normas no están compiladas en un solo cuerpo, código o digesto en la UNRC. Si así fuera, *“facilitaría su conocimiento”, “su comprensión”, “mayor eficiencia en el trabajo”, “sería como un diccionario básico”* que brindaría las herramientas primeras para cumplir con las funciones en forma responsable. Sin embargo, la responsabilidad social no puede regirse solamente por los preceptos legales ni por los criterios de eficacia y eficiencia de la racionalidad económica sino que se requieren principios que ayuden a tomar decisiones en su dimensión ética y medios para llevarlos a cabo y que, además, sea integrante de la ética en las organizaciones, por lo que se refiere a su relación con el entorno en el que se desarrolla. Igualmente, podemos decir que una actuación organizacional puede ser calificada como ética y socialmente responsable porque implica un acto voluntario que permite diferenciarla de la coerción externa de las normas.

Paralelamente, a los trabajadores no se les han brindado y, al parecer, tampoco se les brinda instancias formativas para que conozcan fehacientemente la misión y visión de la institución, a pesar de que están instituidas en el Estatuto Universitario y están plasmadas en el Proyecto Estratégico Institucional del año 2007. Este “desconocimiento” de la misión y visión institucional no ayuda a que los trabajadores internalicen ni se sientan parte fundamental de la función esencial que desarrolla la universidad. Si repasamos el concepto de responsabilidad social universitaria, nos encontramos con que *implica una gestión responsable de la universidad, en especial de los recursos humanos y ambientales,...transformada en la suma de esfuerzos colectivos...en coherencia con la declaración de principios de la misión, visión y*

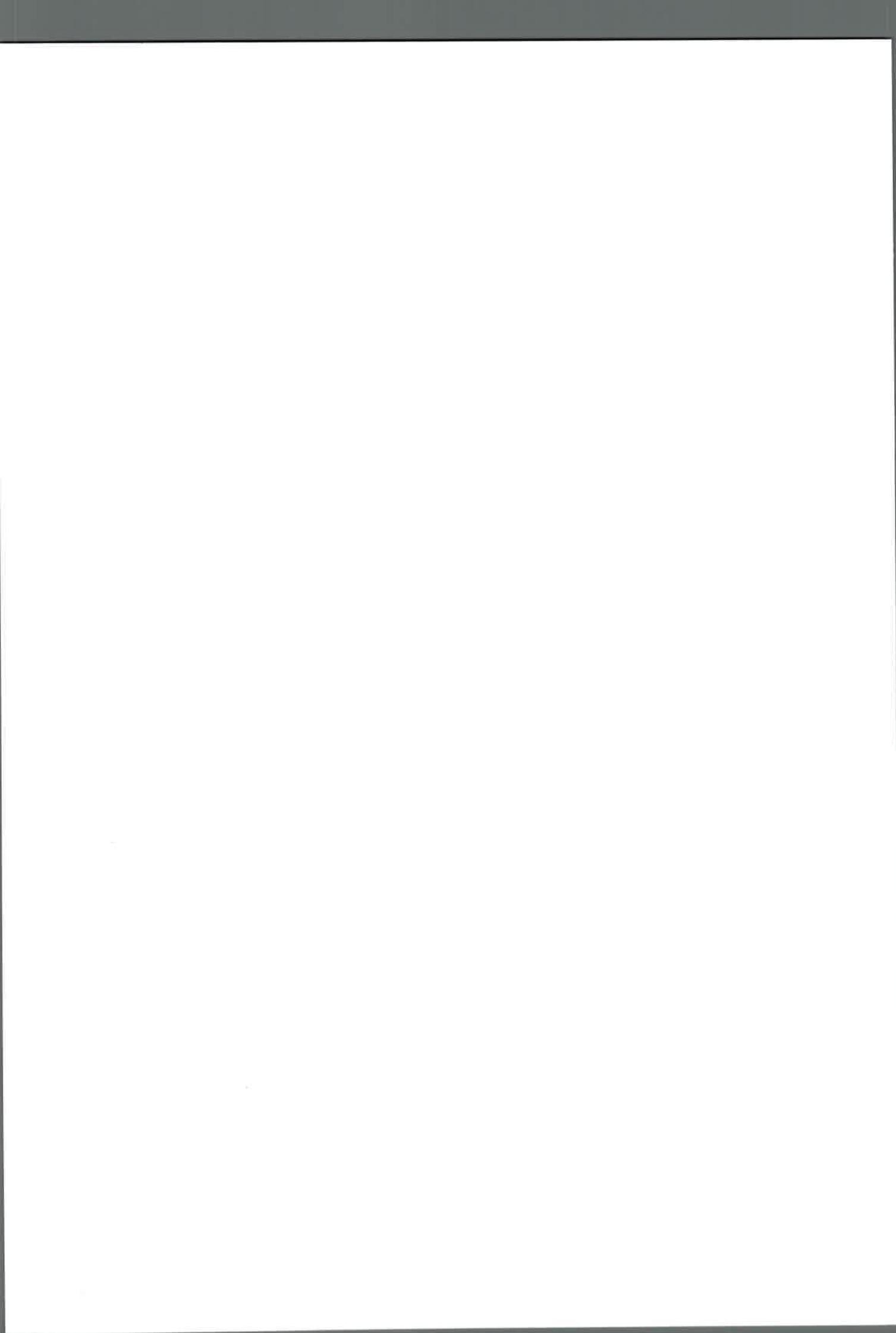


*práctica académica institucional*⁶⁰. Una primera medida debería ser la comunicabilidad del conocimiento e información relativos a la actividad académica, de extensión, de investigación y de gestión, desempeñada por la organización. También sería muy importante realizar instancias de aprendizaje para transmitir y concientizar sobre el concepto de responsabilidad social –como ya lo dijimos y a la luz de los resultados de la investigación, los trabajadores no tienen en claro este concepto-. Ello redundará en la implicación y participación de los trabajadores en las estrategias y políticas de responsabilidad social, transformándose en un buen instrumento para el desarrollo y el fomento de su práctica. En esto debe cumplir un rol esencial la educación para formar y capacitar a los trabajadores, requiriéndose un gran compromiso de quienes dirigen la institución y, especialmente, de la conducción en la administración de los recursos humanos. La formación no debe ser solamente para mejorar los conocimientos técnicos, administrativos, incluso científicos, de las labores cotidianas sino que también debe cumplir un papel fundamental para mejorar la calidad humana de los trabajadores. De esta manera, el personal no docente dejaría de ser el gran olvidado del proceso formativo en la universidad, tal cual lo sostienen Vallaeys, De la Cruz y Sasía⁶¹, y la institución comprendería que no es sino una pieza esencial en el cumplimiento de la misión y la visión establecidas en el Estatuto Universitario y que puede ser un agente generador y promotor de la responsabilidad social universitaria.

Por último, debemos destacar que en la UNRC no existe un código de ética para los trabajadores no docentes por medio del cual se cuente con criterios y principios concretos que ayuden a estos miembros de la comunidad universitaria a comportarse libremente y de modo responsable en su tarea diaria, en la búsqueda del bien común y del obrar bien. Por lo tanto, la elaboración del código de ética es una de las acciones que la universidad debería emprender mediante un diálogo abierto y consensuado para garantizar el cumplimiento de principios que rijan el quehacer cotidiano de los trabajadores no docentes de la UNRC y con el objetivo de incorporar una sólida cultura ética y de servicio público a la comunidad universitaria y a la sociedad en general. A continuación, como cierre del presente trabajo, presentamos un Código de Ética para el Personal No Docente de la UNRC que, reiteramos, esperamos sea el puntapié inicial para encarar la discusión y el debate de acciones, medidas y políticas de responsabilidad social universitaria. Una vez elaborado, *“el código de ética alcanzará sus objetivos si los valores que pregona se encarnan en las personas. En esto consiste precisamente la educación (...) Si... los códigos favorecen el despliegue de*

⁶⁰ Ver nota 36.

⁶¹ Ver nota 48.



las virtudes,... la persona adquiere un motivo intrínseco por el cual elige el bien y se convierte –a través de su actuar virtuoso- en mejor persona. De esta manera, mediante su acción, coopera en la consolidación de esa estructura de virtud y contribuye a que otros también perfeccionen su calidad humana y moral”⁶².

CÓDIGO DE ÉTICA PARA EL PERSONAL NO DOCENTE DE LA UNRC

MISIÓN⁶³

- Desarrollo y difusión de la cultura en todas sus formas a través de la enseñanza superior, la investigación científica, la extensión universitaria, la transferencia educativa, el desarrollo y la transferencia tecnológica y la educación profesional y técnica. Por ello, sus finalidades son:

- Construir un modelo educativo integrador que contribuya a la resolución de problemas socialmente relevantes.
- Promover el ejercicio de una ciudadanía crítica con conciencia social y responsabilidad ética fundada en valores de solidaridad, pluralismo, autonomía intelectual y firme defensa de los derechos humanos y de la democracia.
- Formación de profesionales y técnicos especializados, con alto nivel ético y poseedores de una visión integral de los ámbitos científico, social y humano.
- Propender a la interacción interdisciplinar, entre los centros productores de conocimiento y las instituciones y actores sociales.
- Fortalecer los espacios públicos para la apropiación social del conocimiento.
- Propiciar la integración y proyección internacional de la Universidad.

La actividad de la UNRC se orienta al estudio y al esclarecimiento de los grandes problemas humanos, nacionales y latinoamericanos y, en modo especial, los de la región de Río Cuarto.

VISIÓN⁶⁴

- La UNRC se caracteriza por ser pública y gratuita; democrática; un bien social; productora, distribuidora y difusora de conocimiento socialmente útil y público; con higiene y seguridad para el trabajo, buscadora de la excelencia académica; flexible e innovadora en la enseñanza, investigación y

⁶² Debeljuh, Patricia: Ob. Cit.: pág. 167-168.

⁶³ La misión es lo que está estipulado en los Fines que establece el Estatuto de la UNRC.

⁶⁴ La visión estipula brevemente lo establecido en el Título Preliminar del Estatuto de la UNRC, según está plasmado en el PEI de la UNRC.



transferencia educativa y tecnológica; moderna en formas de gestión, eficiente y equitativa; concebida como una totalidad; y articulada con otros niveles y subsistema educativo.

PRINCIPIOS GENERALES

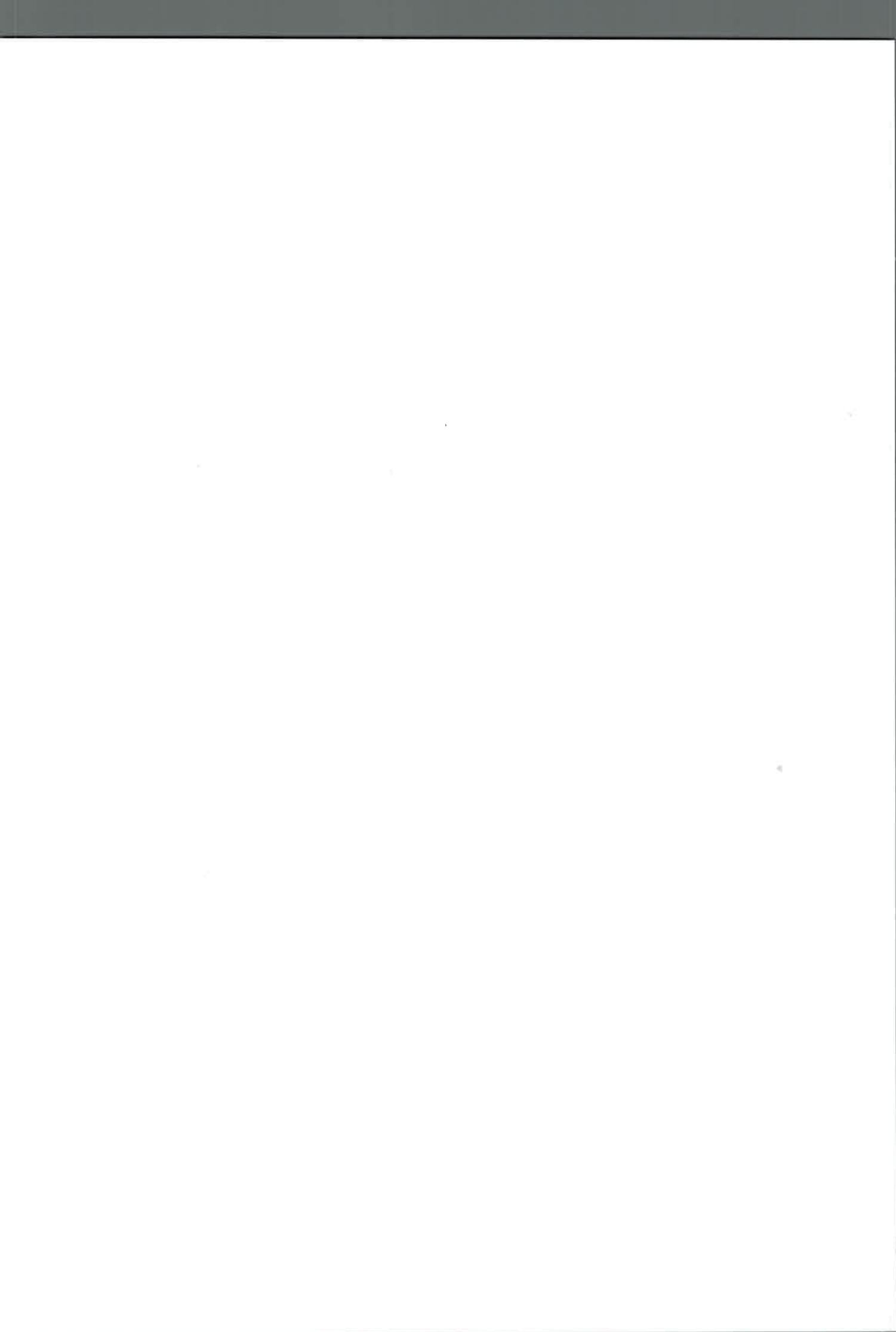
- **Dignidad humana:** respetar la dignidad humana y la libertad personal procurando la no violencia verbal, física, psicológica o de naturaleza sexual.
- **Bien común:** todas las acciones deben estar dirigida a satisfacer las necesidades de la comunidad universitaria y de la sociedad. El compromiso con el bien común es legítimo cuando se busca satisfacer las demandas de la comunidad universitaria y de la sociedad, sin perseguir beneficios individuales.
- **Legalidad:** deberá conocer y cumplir con lo establecido en Pactos Internacionales, la Constitución Nacional, leyes, reglamentos y demás normas que regulan su actividad tanto a nivel general como particular.
- **Integridad:** actuar con honestidad, para generar credibilidad, crear confianza y apego a la verdad.
- **Honradez:** no utilizará sus funciones para sacar provecho propio o a favor de terceros ni aceptará dádivas, regalos, compensaciones que pongan en riesgo el normal desempeño de sus funciones.
- **Imparcialidad:** no concederá preferencias ni privilegios indebidos a persona física o jurídica alguna.
- **Justicia:** desempeñará sus funciones conociendo, cumpliendo y haciendo cumplir las obligaciones jurídicas inherentes a ellas, otorgando a cada uno lo que es debido en sus relaciones con la Universidad, el público, sus pares, sus superiores y subordinados –si los tiene-.
- **Transparencia:** permitirá el acceso a la información sin más límite que el interés público y hará uso responsable de los recursos públicos, sin discrecionalidad.
- **Rendición de cuentas:** desempeñará sus funciones en forma adecuada y estará sujeto a la evaluación de la comunidad universitaria y la sociedad. Divulgará información verdadera, poniéndola a disposición en forma igualitaria para todos los interesados.
- **Entorno laboral, cultural y medioambiental:** propiciará la conservación y protección del patrimonio cultural, del medioambiente y del ámbito laboral.
- **Iniciativas sociales:** podrá participar voluntariamente en iniciativas sociales internas y/o externas que realice la Universidad, grupos de trabajadores, sindicatos y otras organizaciones.



- **Generosidad:** tendrá una actitud sensible y solidaria, de respeto y de apoyo a la comunidad universitaria y a la sociedad. Esta actitud será de especial atención para las personas de poblaciones originarias, de minoría racial, de escasos recursos, personas con discapacidad y adultos mayores.
- **Igualdad:** prestará sus servicios a todas las personas sin importar su género, edad, credo, religión, estado civil, origen social o racial, cultura, nacionalidad, preferencia sexual, jerarquía, capacidades diferentes o ideología.
- **Equidad de género:** valorará equitativamente las capacidades y las habilidades de hombres y mujeres en forma justa, otorgando igualdad de trato y de oportunidades entre ellos.
- **Respeto:** cumplirá sus funciones con trato cortés, cordial y tolerante, respetando los derechos y libertades humanos.
- **Honestidad:** actuará de acuerdo a principios morales, haciendo un uso adecuado de los recursos y medios de la institución, sin dar ni recibir beneficios o ventajas que no le pertenecen por derecho propio.
- **Colaboración:** tendrá disposición al trabajo en equipo y solidario, reconociendo los méritos relativos a las tareas desarrolladas por sus compañeros. Además, propondrá cuando considere adecuado acciones y medidas que ayuden a mejorar el desarrollo de las funciones de la dependencia en la que se desempeña y de la institución.
- **Comunicación interna:** promoverá las medidas necesarias para mejorar la comunicación interna entre pares, subordinados y superiores.
- **Familia:** organizará sus actividades laborales, favoreciendo la conciliación trabajo-familia.
- **Salud y seguridad laboral:** conocerá y aplicará todas las medidas inherentes a la seguridad y protección de la salud en el trabajo. Podrá suspender la realización de actividades en caso de que haya situaciones que pongan en riesgo su vida y/o su integridad psicofísica o moral y/o la de sus compañeros de trabajo, denunciando el hecho ante quien corresponda.
- **Recursos e insumos:** utilizará adecuadamente el tiempo, los bienes muebles e inmuebles, los insumos y los recursos otorgados para el desarrollo de sus funciones laborales.
- **Eficiencia y efectividad:** ejercerá sus funciones eliminando situaciones que lleven a equivocaciones o atrasos en la prestación de su servicio, sin alterar ni estropear el contenido de documentaciones, informaciones o datos y garantizará su transmisión y entrega a los posteriores responsables.

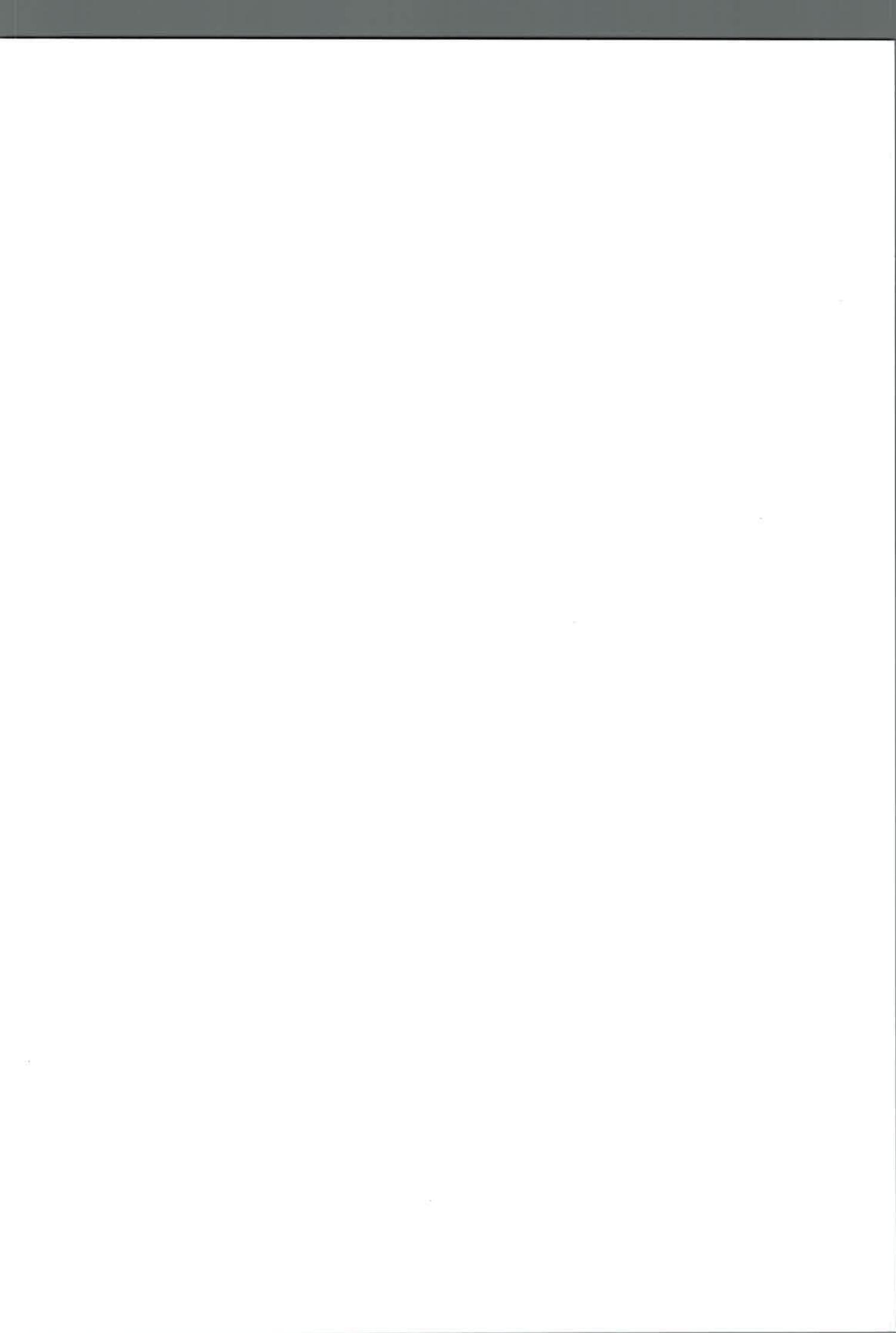


- **Corrupción:** cumplirá sus funciones dentro de los términos legales y éticos procurando no obtener beneficios pecuniarios ni de ninguna índole.
- **Prudencia:** cumplirá sus funciones con pleno conocimiento de lo sometido a su consideración, generando confianza en la comunidad universitaria y la sociedad.
- **Capacitación:** deberá capacitarse para el mejor desempeño de sus funciones y realizarla con aptitud técnica y legal y actitud ética y socialmente responsable.
- **Reserva administrativa:** deberá guardar reserva respecto de hechos o informaciones o hechos de índole estrictamente institucional en virtud de las normas que regulan el secreto o la reserva administrativa.
- **Obediencia:** cumplirá las órdenes de sus superiores competentes en la medida en que el accionar no suponga arbitrariedad o ilegalidad manifiestas. En estos casos, está obligado a denunciar las irregularidades ante quien corresponda.
- **Honor:** cuando esté imputado por la comisión de una irregularidad, deberá facilitar las medidas administrativas y judiciales para esclarecer la situación con el fin de dejar a salvo su buen nombre y honor.
- **Reputación de compañeros:** no perjudicará la reputación de compañeros laborales por medio de preconceptos, prejuicios, falso testimonio, información no fundamentada o cualquier otra evasiva.
- **Acoso:** no tolerará amenazas ni acosos de ningún tipo ni se someterá a situaciones de acoso, denunciando al acosador e incentivando a sus pares en situaciones semejantes a proceder de la misma manera.
- **Evaluación de desempeño:** se le debe garantizar el derecho a conocer su evaluación de desempeño y se le debe informar sobre asuntos que directa o indirectamente afecten su trabajo.
- **Conflicto de intereses:** no se involucrará en actividades que representen un conflicto ni realizará otras actividades que restan atención al público ni utilizará recursos de la institución para atender intereses particulares o de terceros.
- **Ventajas personales:** no deberá dejarse influenciar en la toma de decisiones por relaciones personales con cualquier miembro de la comunidad universitaria o de la sociedad.
- **Liderazgo:** DEBERÁ PROMOVER VALORES Y PRINCIPIOS EN LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA Y EN LA SOCIEDAD, APLICANDO ESTE CÓDIGO Y FOMENTANDO UNA CULTURA ÉTICA Y DE RESPONSABILIDAD SOCIAL.



BIBLIOGRAFÍA

- Álvarez, Héctor Felipe: *"Principios de Administración"*. Ediciones Eudecor. Córdoba, 1996.
- Apuntes de cátedra del III Programa Iberoamericano de Formación de Formadores en Responsabilidad Social Empresarial. REUNIRSE – PNUD (Programa de Desarrollo de la Organización de Naciones Unidas). Año 2010.
- Blanchard, K. y O'Connor, M.: *"Administración por valores"*. Editorial Norma. Colombia, 1997.
- Casal, Armando: *"Códigos de conducta corporativa"*. Publicación Profesional y Empresaria (D&G), tomo XI. Editorial Errepar. Noviembre 2010.
- Castañeda, Gregoria; Ruiz, Miguel; Viloria, Olga; Castañeda, Rosa y Quevedo, Yajaira: *"El rol de las universidades en el contexto de la RSE"*. Revista Negotium, Año 3, N° 8, noviembre de 2007.
- Convenio Colectivo de Trabajo para el Sector No Docente de las Instituciones Universitarias Nacionales.
- De Zuani, Elio Rafael: *"Introducción a la administración de las organizaciones"*. Valleta Ediciones. Buenos Aires, 2005.
- Debeljuh, Patricia: *"La conquista de las virtudes en la empresa"*. Editorial Temas de Hoy. Buenos Aires, 2004.
- Decreto PEN N° 41/99 – Código de Ética de la Función Pública.
- Estatuto Universitario de la Universidad Nacional de Río Cuarto.
- Fernández Gago, Roberto: *"Administración de la Responsabilidad Social Corporativa"*. Editorial Thomson. Madrid, 2005.
- Guillén Para, Manuel: *"Ética en las organizaciones"*. Editorial Pearson-Prentice Hall. Madrid, 2006.
- Ibáñez Jiménez, Javier Wenceslao (director y coordinador): *"Responsabilidad social de la empresa y finanzas sociales"*. Akal Ediciones. Universidad Internacional de Andalucía. Madrid, 2004.
- Koontz, Harold y Weihrich, Heinz: *"Administración. Una perspectiva global"*. 6ª Edición. Mc Graw-Hill Interamericana Editores. México, 1998.
- Melé, Doménec: *"Ética en la dirección de empresas"*. Editorial Folio –Universidad de Navarra. España, 1997.

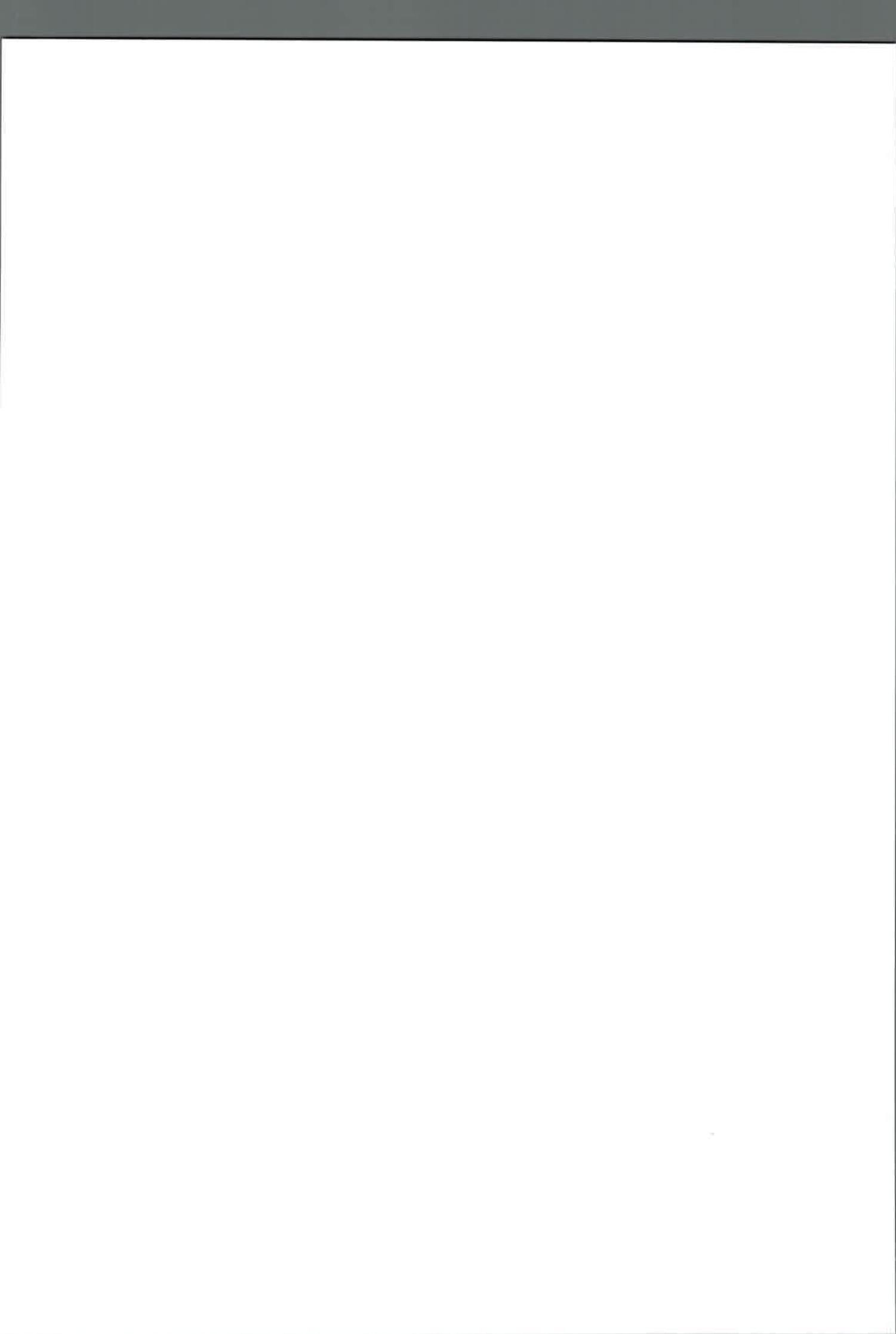


- Melé, Doménec: *“La aportación de la empresa a la sociedad”*. Editorial Folio. Barcelona, 1997.
- Melé, Doménec: *“Responsabilidad social de la empresa: una revisión crítica a las principales teorías”* en Revista Economías N° 65, 2º Cuatrimestre. Universidad de Navarra. España, 2007.
- Mondy, Wayne y Noe, Robert M.: *“Administración de Recursos Humanos”*. 9ª edición. Editorial Pearson Educación. México 2005.
- Pastor, A.; Pérez López, J.A. y Melé, D.: *“La aportación de la empresa a la sociedad”*. Editorial Folio – Universidad de Navarra. España, 1997.
- Plan Estratégico Institucional de la Universidad Nacional de Río Cuarto. UNRC, 2007.
- Prospectivas. Lineamientos Institucionales 2012 de la UNRC.
- Resolución N° 322/2009 del Consejo Superior de la UNRC.
- Robbins, Stephen: *“Comportamiento organizacional”*. 7ª Edición, Editorial Prentice-Hall Hispanoamericana. México, 1996.
- Spada, Oscar F.: *RSE: Experiencias universitarias en marcha, ‘La Universidad de Río Cuarto’*. Coloquio Internacional “¿Cómo impulsar la formación en RSE en la Universidad Argentina e Iberoamericana?”. Buenos Aires, 2007.
- Stoner, James A. y otros: *“Administración”*. 6ª Edición. Editorial Prentice Hall Hispanoamericana S.A. México, 1996.
- Vallaeys, Francois; De la Cruz, Cristina y Sasía, Pedro M.: *“Manual de primeros pasos en responsabilización social universitaria. Construyendo ciudadanía en universidades responsables”*. Red Ética y Desarrollo. BID, 2009.
- Vallaeys, Francois; De la Cruz, Cristina y Sasía, Pedro M.: *“Responsabilidad social universitaria. Manual de primeros pasos”*. Mc Graw Hill Interamericana Editores. México, 2009.
- Vicente, Miguel Ángel y Ayala, Juan Carlos (coordinadores): *“Principios fundamentales para la administración de organizaciones”*. Prentice Hall-Pearson Educación. Buenos Aires, 2008.

Páginas de Internet

- *“ISO 26000 Responsabilidad Social. Visión general del proyecto”* en www.iso.org/iso.
- *“Los 10 Principios”* en www.pactoglobal.org.ar . Página web del Pacto Global Red Argentina.

- “Nueva Norma ISO 26000:2010 ‘Guía de Responsabilidad Social’” en www.globalstd.com/pdf/rs-iso26000-2010.pdf.
- Baroja, Pío: “La responsabilidad social de las empresas. Diálogo social”. Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales de España, 2005. En www.observatorio-rse.org.es/bibliotecadedocumentos/RSEyDialogoSocial.
- Códigos de ética de: PEMEX S.A., ARCOR S.A., PwC Argentina, PeCom Energía, The Coca-Cola Company, Grupo Santander, Banco BBVA S.A., LAN, Nestlé S.A., Milkaut S.A. y Secretaría de Educación Pública de México en sus respectivas páginas web institucionales.
- De la Cuesta, Marta: “Responsabilidad social universitaria”. Publicación de la Fundación Carolina. España, 2011.
- Hamburger Fernández, Álvaro Andrés: “Ética y Responsabilidad Social de las Empresas”. Publicación Magnament, año XVI, nº 28, julio-dic. 2007, págs. 109-124. www.usbblog.edu.co/nuestra_universidad/publicaciones/management/management_28/M28_art7.pdf
- R.A.E.: “Diccionario de la Lengua Española”. 22º Ed., en <http://www.rae.es/RAE>, página web de la Real Academia Española.
- Solarte Rodríguez, Roberto: “La responsabilidad social de las organizaciones: situación y perspectivas” en www.javeriana.edu.co/facultades/teología/servicios_formación_int_unvi/ecoteo1/pre_t-01b.pdf.
- Vallaey, Francois: “¿Qué es la Responsabilidad Social Universitaria?” en www.url.edu.gt/portalURL/archivos/responsabilidad_social_universitaria.pdf
- Vallaey, Francois: “La responsabilidad social de la Universidad”. Palestra, portal de asuntos públicos de la Pontificia Universidad Católica de Perú. Perú, 2011.
- Vallaey, Francois: “La responsabilidad social universitaria: ¿cómo entenderla para quererla y practicarla” en http://blog.pucp.edu.pe/ítem/16770/como_entender_la_responsabilidad_social_universitaria_para_quererla
- Villar, Javier: “Responsabilidad social universitaria: nuevos paradigmas para una educación liberadora y humanizadora de las personas y las sociedades”. Publicación Responsabilidad Social N° 4 en www.redivu.org/docs/publicaciones/villa_javier_responsabilidad.pdf.
- Zarco Martín, Victoria y Rodríguez Fernández, Andrés: “Ética y responsabilidad social en las organizaciones actuales” en Revista Internacional de Ciencias



Sociales y Humanidades, SOCIOTAM, julio-diciembre, año/volumen XV, número 002, Universidad Autónoma de Tamaulipas. Victoria (México), 2005.



ANEXO I

ENCUESTA

La presente encuesta es un instrumento para utilizar en el desarrollo del trabajo final **“La responsabilidad social del personal no docente de la UNRC en su quehacer cotidiano”**, de la Especialización en Dirección Estratégica de Recursos Humanos (FCE-UNRC). Pretende abarcar los principios generales que caracterizan a la responsabilidad social, además del cumplimiento de las obligaciones legales, y la integración voluntaria de preocupaciones sociales, laborales, medioambientales y de respeto por los derechos humanos, que surgen de la relación de los grupos de interés de las organizaciones (empleados, directivos, dueños, proveedores, sindicatos, ONGs, autoridades, etc.), haciéndose responsables de consecuencias e impactos.

Los datos que nos brindes, serán de suma utilidad y sólo serán utilizados con fines exclusivamente académicos. Muchas gracias.

AGRUPAMIENTO Y CATEGORÍA:.....

ESTUDIOS REALIZADOS:..... EDAD:

SEXO:..... ANTIGÜEDAD EN LA INSTITUCIÓN:

		MUCHO	BASTA NTE	ALGO	POCO	NADA
1	¿Recibió capacitación al momento del ingreso como trabajador o en otro momento sobre cuál es la misión y visión de la institución?					
2	¿Conoce efectivamente cuáles son los deberes y obligaciones del personal no docente que establece el CCT y otras normas?					

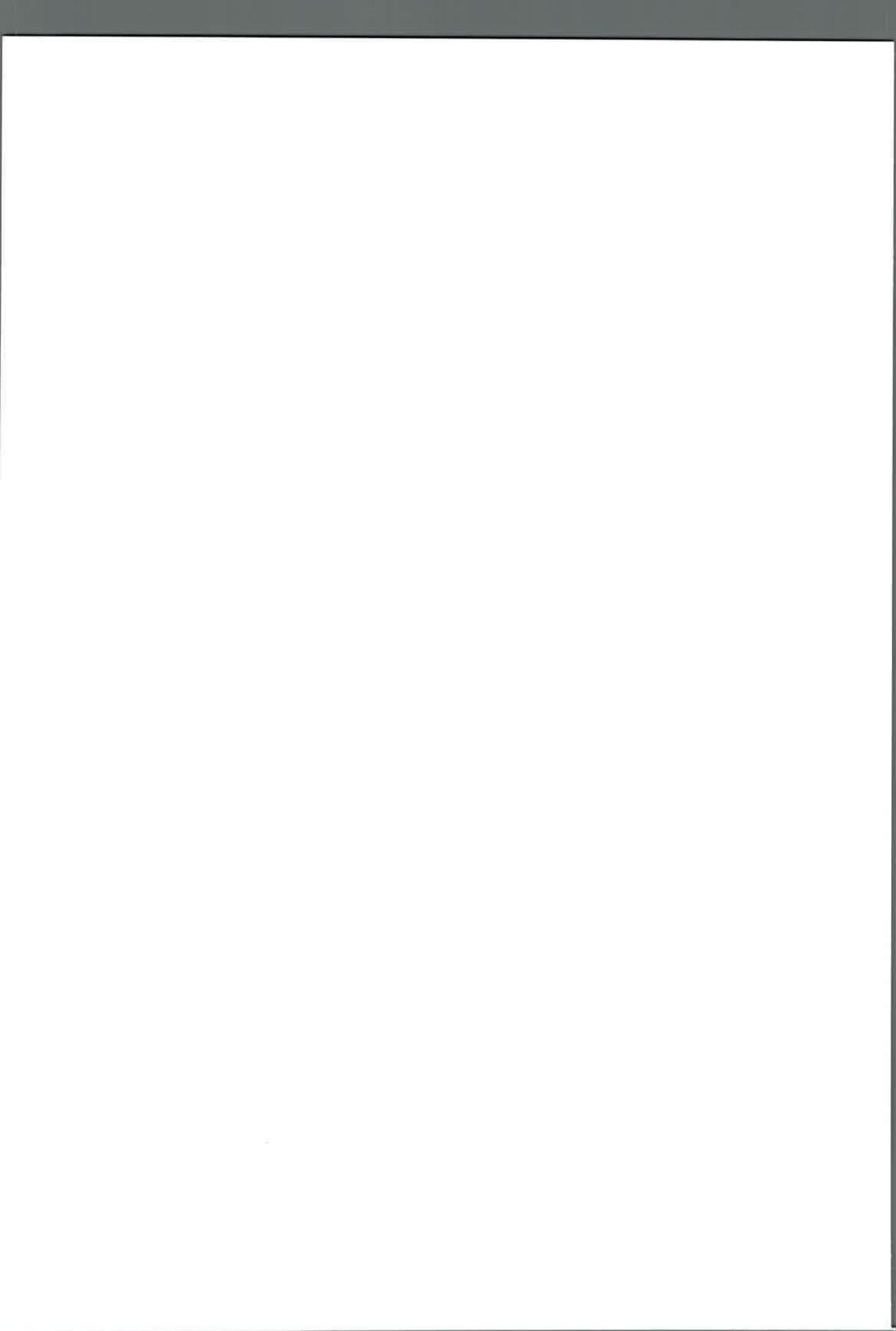
3	¿En la universidad, los deberes y obligaciones del personal no docente están recopilados en forma escrita en algún catálogo o código?	SI		NO		
---	---	----	--	----	--	--

Si su respuesta es negativa, ¿deberían estar recopiladas? ¿Por qué?

.....

4	¿Existen pautas no escritas y criterios que obligan al trabajador a cumplir responsablemente con sus funciones?	SI		NO		
---	---	----	--	----	--	--

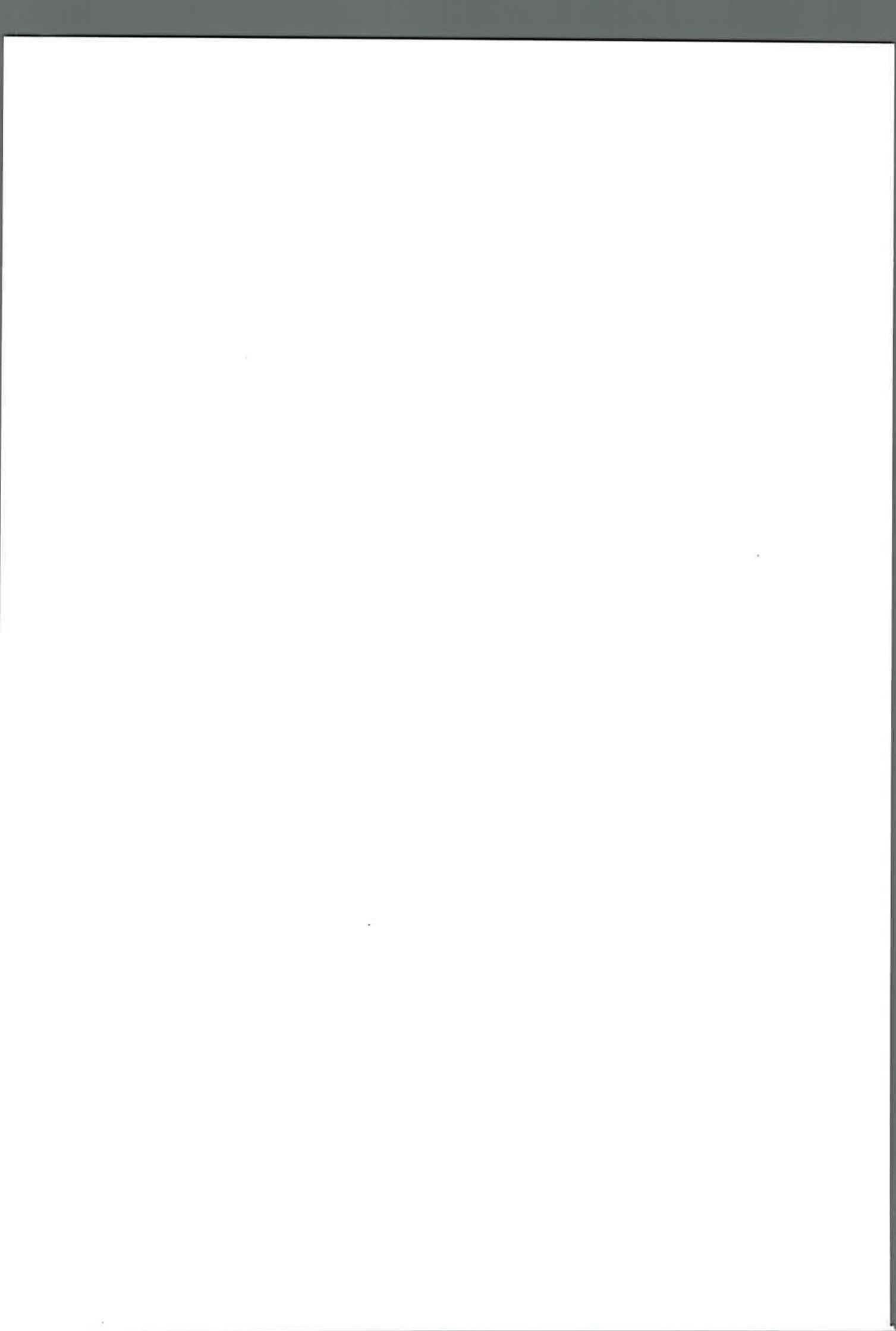
		MUCHO	BASTA NTE	ALGO	POCO	NADA
5	¿Ha recibido capacitación y/o formación para que en su labor diaria actúe responsablemente con sus funciones?					
6	¿Desde su lugar de trabajo, se establecen y se cumplen medidas de protección del medio ambiente (reciclaje de los desechos, ahorro de energía, uso de papel reciclado, etc.)					
7	¿Recibe capacitación sobre sistema de gestión de protección y educación ambiental?					



		SIEMPRE	MUCHAS VECES	ALGUNAS VECES	POCAS VECES	NUNCA
8	¿Participa o tiene la posibilidad de participar en iniciativas sociales voluntarias internas o externa que realiza la institución, grupos de trabajadores, asociación gremial u otras organizaciones?					
9	¿En su ámbito laboral, percibe que existe la discriminación hacia la población originaria, minoría racial, escasos recursos, personas con discapacidad?					
10	¿En su lugar de trabajo y labor cotidiana, se promueve la igualdad de trato y oportunidades ente el hombre y la mujer?					
11	¿Realiza algunas acciones en su labor diaria que Ud. sabe que no se deberían realizar porque están mal?					
12	¿Tolera que otros hagan algunas acciones que no deberían realizar porque se sabe que están mal?					
13	¿En su trabajo diario, practica cualidades como el orden, la amabilidad, la disponibilidad, la puntualidad, la humildad, la escucha, la veracidad?					
14	¿Entre sus pares, de arriba hacia abajo y viceversa, se ponen en práctica las cualidades nombradas en la pregunta anterior?					
15	¿Usa las facultades esenciales a su cargo y los medios de que dispone únicamente para el cumplimiento de sus funciones?					
16	¿Tiene permanente disposición para cumplir sus funciones, otorgando a cada uno lo que le que le corresponde, tanto en sus relaciones con la Universidad, como con el público, sus superiores y subordinados y sus pares?					
17	¿Guarda reserva respecto de informaciones o hechos de índole estrictamente institucional que deben estarlos según normas que regulan el secreto o la reserva administrativa?					
18	¿Por su cargo o función, ha buscado obtener o procurar beneficios o ventajas para Ud. o para otros?					
19	¿Protege y conserva adecuadamente los bienes que le fueron asignados para el cumplimiento de su función?					
20	¿Emplea esos bienes o permite que otros lo hagan para fines particulares o propósitos que no sean para los cuales están destinados?					
21	¿Usa adecuadamente el tiempo oficial de trabajo en un esfuerzo responsable para cumplir con sus funciones y vela para que sus subordinados – si los tiene- hagan lo mismo?					
22	¿Desde su lugar de trabajo, promueve y se promueve el trabajo en equipo y solidario?					
23	¿En su ámbito laboral, promueve y se promueve el respeto por los derechos humanos, la libertad sindical y los derechos laborales?					

24. Según su percepción con respecto a su labor cotidiana ¿Cree que lo hace con responsabilidad social? ¿Por qué?

.....



73207

U.N.R.C.
Biblioteca Central



73207