

Información Importante

La Universidad Santo Tomás, informa que el(los) autor(es) ha(n) autorizado a usuarios internos y externos de la institución a consultar el contenido de este documento a través del Catálogo en línea del CRAI-Biblioteca y el Repositorio Institucional en la página Web de la CRAI-Biblioteca, así como en las redes de información del país y del exterior con las cuales tenga convenio la Universidad.

Se permite la consulta a los usuarios interesados en el contenido de este documento, para todos los usos que tengan **finalidad académica**, nunca para usos comerciales, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de grado y a su autor.

De conformidad con lo establecido en el Artículo 30 de la Ley 23 de 1982 y el artículo 11 de la Decisión Andina 351 de 1993, la Universidad Santo Tomás informa que “los derechos morales sobre documento son propiedad de los autores, los cuales son irrenunciables, imprescriptibles, inembargables e inalienables.”

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación, CRAI-Biblioteca

Universidad Santo Tomás, Bucaramanga

RSU Unipamplona y UTS

Análisis comparativo de la percepción del eje del Campus Responsable, base para la
Responsabilidad Social Universitaria entre la Universidad de Pamplona y las Unidades
Tecnológicas de Santander

German Gerlyn Granados Maldonado

Luis Fernando García Delgado

Trabajo de grado presentado como requisito para optar por el título de Magíster en Administración

Director

Richard Alexander Caicedo Rico

Ingeniero en Telecomunicaciones

Magister en Educación y TICS

Universidad Santo Tomás

Facultad de Economía

Maestría en Administración

Bucaramanga

2017

Tabla de Contenido

1	Nombre del Proyecto	15
1.1	Planteamiento del Problema	15
1.1.1	Sistematización del Problema.	19
1.2	Justificación.....	20
1.3	Objetivos	22
1.3.1	Objetivo General.	22
1.3.2	Objetivos específicos.....	22
2	Marco Referencial.....	23
2.1	Antecedentes	23
2.1.1	RSE en el ámbito internacional.....	23
2.1.2	RSE en el ámbito Nacional.	24
2.1.3	RSE en el ámbito regional.....	25
2.1.4	Ámbito de la Responsabilidad Social Universitaria (RSU).	27
2.2	Marco Conceptual	29
2.2.1	Responsabilidad Social Empresarial (RSE).	29
2.2.2	Responsabilidad Social Universitaria (RSU).	31
2.2.3	Campus Responsable.....	32
2.3	Marco Teórico	32
2.3.1	Responsabilidad Social Empresarial (RSE).	32
2.3.1.1	Origen de la Responsabilidad Social Empresarial.	32
2.3.1.2	Principios de La Responsabilidad Social Empresarial.....	34

2.3.1.3	Dimensiones de la Responsabilidad Social Empresarial.	34
2.3.2	Responsabilidad Social Universitaria (RSU).	36
2.3.2.1	Cuatro pasos de la Responsabilidad Social Universitaria.	37
2.3.2.2	Impactos de la Responsabilidad Social Universitaria.	38
2.3.2.3	Grupos de interés de la Universidad.	39
2.3.2.4	Cuatro ejes de la Responsabilidad Social Universitaria.	40
2.3.2.5	Beneficios de la Responsabilidad Social para la Universidad.	42
2.3.3	Campus responsable.	42
2.3.3.1	Derechos humanos, equidad de género y no discriminación.	42
2.3.3.2	Desarrollo personal y profesional, buen clima de trabajo y aplicación de los derechos laborales.	43
2.3.3.3	Medio ambiente (campus sostenible).	43
2.3.3.4	Transparencia y democracia (buen gobierno).	43
2.3.3.5	Comunicación y marketing responsables.	44
2.4	Marco Legal	44
2.5	Marco Contextual.	45
2.5.1	Universidad de Pamplona.	45
2.5.1.1	Reseña Histórica.	45
2.5.1.2	Visión.	47
2.5.1.3	Misión.	47
2.5.1.4	Política de Calidad.	48
2.5.2.1	Reseña Histórica.	48
2.5.2.2	Visión.	49
2.5.2.3	Misión.	50

2.5.2.4	Política de Calidad.	50
3	Diseño Metodológico	51
3.1	Hipótesis	51
3.2	Operacionalización de las Variables	51
3.3	Tipificación de la Investigación	52
3.4	Diseño de la Investigación.	53
3.5	Instrumentos de recolección de información.	54
3.6	Metodología.	54
3.6.1	Etapa I: Diagnóstico de la situación actual de la RSU en las Instituciones de Educación Superior de los Santanderes.	55
3.6.2	Etapa II: Análisis de la percepción que tienen los actores universitarios sobre el Campus Responsable, en las Instituciones de Educación Superior estudiadas.	55
3.6.3	Etapa III: Identificar las diferencias y semejanzas que puedan existir entre las Universidades en cuanto al desarrollo del Campus Responsable.	56
3.7	Población y Muestra.	56
3.7.1	Caracterización de la población.	56
3.7.2	Muestra.	56
3.7.2.1	Muestra Universidad de Pamplona.	57
3.7.2.2	Muestra Unidades Tecnológicas de Santander	57
4	Presupuesto	59
5	Cronograma.....	60
6	Resultados	61
6.1	Estado actual de la Responsabilidad Social Universitaria.	61

6.2	Percepción de los actores universitarios sobre el eje Campus Responsable.	65
6.2.1.1	Desarrollo personal, profesional y buen clima laboral.	66
6.2.1.2	Derechos humanos, equidad de género y no discriminación.	73
6.2.1.3	Gestión y educación ambiental.	79
6.2.1.4	Buen gobierno universitario.	85
6.2.1.5	Comunicación y marketing responsable.	96
6.3	Diferencias y semejanzas existentes entre la Universidad de Pamplona y las Unidades Tecnológicas de Santander en cuanto al desarrollo del campus responsable.	101
6.3.1	Estrategias y políticas explícitas para asegurar buenas prácticas institucionales.	101
6.3.2	Existencia de una política explícita para la selección de proveedores con criterios sociales y ambientales.	102
6.3.3	Desarrollo personal, profesional y buen clima laboral.	102
6.3.4	Derechos humanos, equidad de género y no discriminación.	103
6.3.5	Gestión y educación ambiental.	103
6.3.6	Buen gobierno institucional.	104
6.3.7	Comunicación y marketing responsable.	104
7	Conclusiones	106
8	Recomendaciones.....	109
	Bibliografía.....	110

Lista de Tablas

Tabla 1. <i>Definiciones de Responsabilidad Social Empresarial (RSE)</i>	30
Tabla 2. <i>Definiciones de Responsabilidad Social Universitaria (RSU)</i>	31
Tabla 3. <i>Operacionalización de variables</i>	51
Tabla 4. <i>Población</i>	56
Tabla 5. <i>Cálculo de la Muestra Unipamplona</i>	57
Tabla 6. <i>Cálculo de la Muestra UTS</i>	58
Tabla 7. <i>Presupuesto</i>	59
Tabla 8. <i>Cronograma de Actividades</i>	60
Tabla 9. <i>Diagnostico Campus Responsable.</i>	61
Tabla 10. <i>Tabulación cruzada: Tipo de Vinculación*Satisfacción de los empleados Unipamplona ante el nivel de remuneración que brinda la universidad.</i>	121
Tabla 11. <i>Tabulación cruzada: Tipo de Vinculación*Estoy satisfecho con los beneficios sociales y profesionales que brinda la Universidad.</i>	121
Tabla 12. <i>Tabulación cruzada: Tipo de Vinculación*Dentro de la universidad se promueve el trabajo en equipo y la solidaridad.</i>	121
Tabla 13. <i>Tabulación cruzada: Tipo de Vinculación*Existe un buen clima laboral entre el personal.</i>	122
Tabla 14. <i>Tabulación cruzada: Tipo de Vinculación*La universidad brinda facilidades para el desarrollo personal y profesional de sus empleados.</i>	122
Tabla 15. <i>Tabulación cruzada: Tipo de Vinculación*Hay equidad de género en las instancias de gobierno de la universidad.</i>	122

Tabla 16. <i>Tabulación cruzada: Tipo de Vinculación*No existe discriminación en el acceso a la docencia, ni por género, religión, raza, orientación política o sexual.</i>	123
Tabla 17. <i>Tabulación cruzada: Tipo de Vinculación*La universidad es socialmente responsable con su personal docente y no docente.</i>	123
Tabla 18. <i>Tabulación cruzada: Tipo de Vinculación*La universidad es ambientalmente responsable.</i>	123
Tabla 19. <i>Tabulación cruzada: Tipo de Vinculación*Existe una política institucional para la protección del medio ambiente en el campus.</i>	124
Tabla 20. <i>Tabulación cruzada: Tipo de Vinculación*El personal docente y no docente recibe una capacitación en temas ambientales por parte de la universidad.</i>	124
Tabla 21. <i>Tabulación cruzada: Tipo de Vinculación*La organización de la vida en el campus permite a las personas adquirir hábitos ecológicos adecuados.</i>	124
Tabla 22. <i>Tabulación cruzada: Tipo de Vinculación*Las autoridades de la universidad han sido elegidas en forma democrática y transparente.</i>	125
Tabla 23. <i>Tabulación cruzada: Tipo de Vinculación*Me siento escuchado como ciudadano y puedo participar activamente en la vida institucional.</i>	125
Tabla 24. <i>Tabulación cruzada: Tipo de Vinculación*La universidad me informa adecuadamente acerca de todas las decisiones institucionales que me conciernen y afectan.</i>	125
Tabla 25. <i>Tabulación cruzada: Tipo de Vinculación*Se brinda periódicamente información económico-financiera al personal de la universidad.</i>	126
Tabla 26. <i>Tabulación cruzada: Tipo de Vinculación*Percibo coherencia entre los principios que declara la universidad y lo que se practica en el campus.</i>	126
Tabla 27. <i>Tabulación cruzada: Tipo de Vinculación*La comunicación y el marketing de la universidad se llevan a cabo en forma socialmente responsable.</i>	126

Tabla 28. <i>Tabulación cruzada: Tipo de Vinculación*La universidad promueve relaciones de cooperación con otras universidades del medio.</i>	127
Tabla 29. <i>Tabulación cruzada: Tipo de Vinculación*La universidad busca utilizar sus campañas de marketing para promover valores y temas de responsabilidad social.</i>	127
Tabla 30. <i>Tabulación cruzada: Tipo de Vinculación*Satisfacción de los empleados UTS ante el nivel de remuneración que brinda la Institución.</i>	128
Tabla 31. <i>Tabulación cruzada: Tipo de Vinculación*Estoy satisfecho con los beneficios sociales y profesionales que brinda la institución.</i>	128
Tabla 32. <i>Tabulación cruzada: Tipo de Vinculación*Dentro de la institución se promueve el trabajo en equipo y la solidaridad.</i>	128
Tabla 33. <i>Tabulación cruzada: Tipo de Vinculación*Existe un buen clima laboral entre el personal.</i>	129
Tabla 34. <i>Tabulación cruzada: Tipo de Vinculación*La institución brinda facilidades para el desarrollo personal y profesional de sus empleados.</i>	129
Tabla 35. <i>Tabulación cruzada: Tipo de Vinculación*Hay equidad de género en las instancias de gobierno de la institución.</i>	129
Tabla 36. <i>Tabulación cruzada: Tipo de Vinculación*No existe discriminación en el acceso a la docencia, ni por género, religión, raza, orientación política o sexual.</i>	130
Tabla 37. <i>Tabulación cruzada: Tipo de Vinculación*La institución es socialmente responsable con su personal docente y no docente.</i>	130
Tabla 38. <i>Tabulación cruzada: Tipo de Vinculación*La institución es ambientalmente responsable.</i>	130
Tabla 39. <i>Tabulación cruzada: Tipo de Vinculación*Existe una política institucional para la protección del medio ambiente en el campus.</i>	131

Tabla 40. <i>Tabulación cruzada: Tipo de Vinculación*El personal docente y no docente recibe una capacitación en temas ambientales por parte de la institución.</i>	131
Tabla 41. <i>Tabulación cruzada: Tipo de Vinculación*La organización de la vida en el campus permite a las personas adquirir hábitos ecológicos adecuados.</i>	131
Tabla 42. <i>Tabulación cruzada: Tipo de Vinculación*Las autoridades de la institución han sido elegidas en forma democrática y transparente.</i>	132
Tabla 43. <i>Tabulación cruzada: Tipo de Vinculación*Me siento escuchado como ciudadano y puedo participar activamente en la vida institucional.</i>	132
Tabla 44. <i>Tabulación cruzada: Tipo de Vinculación*La institución me informa adecuadamente acerca de todas las decisiones institucionales que me conciernen y afectan.</i>	132
Tabla 45. <i>Tabulación cruzada: Tipo de Vinculación*Se brinda periódicamente información económico-financiera al personal de la institución.</i>	133
Tabla 46. <i>Tabulación cruzada: Tipo de Vinculación*Percibo coherencia entre los principios que declara la institución y lo que se practica en el campus.</i>	133
Tabla 47. <i>Tabulación cruzada: Tipo de Vinculación*La comunicación y el marketing de la institución se llevan a cabo en forma socialmente responsable.</i>	133
Tabla 48. <i>Tabulación cruzada: Tipo de Vinculación*La institución promueve relaciones de cooperación con otras instituciones del medio.</i>	134
Tabla 49. <i>Tabulación cruzada: Tipo de Vinculación*La institución busca utilizar sus campañas de marketing para promover valores y temas de responsabilidad social.</i>	134

Lista de Figuras

<i>Figura 1. Los cuatro pasos de la responsabilidad social universitaria</i>	<i>38</i>
<i>Figura 2. La universidad y su entorno</i>	<i>38</i>
<i>Figura 3. Los grupos de interés de la universidad</i>	<i>40</i>
<i>Figura 4. Modelo para estrategias de RSU</i>	<i>41</i>
<i>Figura 6. Satisfacción de los empleados ante el nivel de remuneración que brinda la Institución. 66</i>	
<i>Figura 7. Estoy satisfecho con los beneficios sociales y profesionales que brinda la Institución. ..67</i>	
<i>Figura 8. Dentro de la Institución se promueve el trabajo en equipo y la solidaridad.68</i>	
<i>Figura 9. En la Institución las relaciones interpersonales son en general de respeto y cordialidad.</i>	<i>69</i>
<i>Figura 10. Existe un buen clima laboral entre el personal</i>	<i>69</i>
<i>Figura 11. Percibo que hay un buen clima laboral entre los trabajadores de la Institución.70</i>	
<i>Figura 12. La Institución brinda facilidades para el desarrollo personal y profesional de sus empleados.</i>	<i>71</i>
<i>Figura 13. Entre profesores y estudiantes hay un trato de respeto y colaboración.72</i>	
<i>Figura 14. Hay equidad de género en las instancias de gobierno de la Institución.73</i>	
<i>Figura 15. Hay equidad de género en el acceso a los puestos directivos.74</i>	
<i>Figura 16. No existe discriminación en el acceso a la Institución, ni por género, religión, raza, orientación política o sexual.</i>	<i>75</i>
<i>Figura 17. No percibo discriminación por género, raza, nivel socioeconómico u orientación política o sexual.</i>	<i>76</i>
<i>Figura 18. La Institución está organizada para recibir a estudiantes con necesidades especiales. ..77</i>	

<i>Figura 19.</i> En la Institución reina la libertad de expresión y participación para todo el personal docente, no docente y estudiantes.	77
<i>Figura 20.</i> La Institución es socialmente responsable con su personal docente y no docente.	78
<i>Figura 21.</i> La Institución es ambientalmente responsable.	79
<i>Figura 22.</i> Existe una política institucional para la protección del medio ambiente en el campus. .	80
<i>Figura 23.</i> La Institución toma medidas para la protección del medio ambiente en el campus.	81
<i>Figura 24.</i> El personal docente y no docente recibe una capacitación en temas ambientales por parte de la Institución.	81
<i>Figura 25.</i> Percibo que el personal de la Institución recibe una capacitación y directivas para el cuidado del medio ambiente en el campus.	83
<i>Figura 26.</i> La organización de la vida en el campus permite a las personas adquirir hábitos ecológicos adecuados.	83
<i>Figura 27.</i> He adquirido hábitos ecológicos desde que estoy en la Institución.	84
<i>Figura 28.</i> Las autoridades de la Institución han sido elegidas en forma democrática y transparente.	85
<i>Figura 29.</i> Los procesos para elegir a las autoridades son transparentes y democráticos.	86
<i>Figura 30.</i> Las autoridades toman las grandes decisiones en forma democrática y consensuada. ..	87
<i>Figura 31.</i> Me siento escuchado como ciudadano y puedo participar activamente en la vida institucional.	87
<i>Figura 32.</i> Me siento escuchado como ciudadano, puedo participar en la vida institucional (estudiantes).	89
<i>Figura 33.</i> La Institución me informa adecuadamente acerca de todas las decisiones corporativas que me conciernen y afectan.	89

<i>Figura 34.</i> Se me informa de modo transparente acerca de todo lo que me concierne y afecta en la Institución.	91
<i>Figura 35.</i> Se brinda periódicamente información económico-financiera al personal de la Institución.	91
<i>Figura 36.</i> Percibo coherencia entre los principios que declara la Institución y lo que se practica en el campus.	93
<i>Figura 37.</i> Percibo coherencia entre los principios que declara la Institución y lo que se practica en el campus (estudiantes).	94
<i>Figura 38.</i> Los estudiantes se preocupan y participan activamente en la vida institucional.	94
<i>Figura 39.</i> Los estudiantes tienen una participación adecuada en las instancias de gobierno.	95
<i>Figura 40.</i> La comunicación y el marketing de la Institución se llevan a cabo en forma socialmente responsable.	96
<i>Figura 41.</i> Los mensajes publicitarios que difunde la Institución son elaborados con criterios éticos y de responsabilidad social.	97
<i>Figura 42.</i> La Institución promueve relaciones de cooperación con otras universidades del medio.	98
<i>Figura 43.</i> La Institución nos invita a mantener buenas relaciones con las demás universidades con las cuales compite.	99
<i>Figura 44.</i> La Institución busca utilizar sus campañas de marketing para promover valores y temas de responsabilidad social.	99
<i>Figura 45.</i> La Institución busca utilizar sus campañas de marketing para promover valores y temas de responsabilidad social (estudiantes).	100

Lista de Apéndices

Apéndice A. Encuestas de percepción Campus Responsable.	119
Apéndice B. Tabulación cruzada para el análisis de percepción Unipamplona.	121
Apéndice C. Tabulación cruzada para el análisis de percepción UTS.	128
Apéndice D. Tabulación por dimensiones Unipamplona.	135
Apéndice E. Tabulación por dimensiones UTS.	138

1 Nombre del Proyecto

Análisis comparativo de la percepción del eje del Campus Responsable, base para la Responsabilidad Social Universitaria entre la Universidad de Pamplona y las Unidades Tecnológicas de Santander.

1.1 Planteamiento del Problema

Así como el siglo XX fue el siglo del poder (del conocimiento), el siglo XXI es el siglo de la responsabilidad (del saber integrado a la vida). Es por esto que el concepto Responsabilidad Social ha cobrado mayor relevancia en el entorno empresarial, y se define como la capacidad de reacción que tiene una empresa ante los efectos de sus actuaciones con respecto a los grupos de interés. Es por esto que hoy en día los grandes empresarios reconocen que su éxito económico no depende exclusivamente de una estrategia que aumente exponencialmente sus beneficios, sino del cuidado del medio ambiente y el fomento de la responsabilidad social, incluyendo los intereses comunes de sus consumidores o usuarios (Lacruz, 2005, 40).

Este concepto de Responsabilidad Social (RS) también se aplica a las Instituciones de Educación Superior (IES), entendidas como organizaciones que cuentan con un arreglo normativo que les habilita en la prestación del servicio público de educación superior para el desarrollo integral de las potencialidades del ser humano (Ley 30 de 1992, Art. 1) y con misiones encaminadas a formar profesionales íntegros que den solución a los problemas sociales. En este caso la Responsabilidad Social Universitaria (RSU) se define como “la capacidad que tiene la IES de difundir y poner en práctica un conjunto de principios y valores generales y específicos, por medio de cuatro procesos claves: Gestión, Docencia, Investigación y Extensión”. (Domínguez, 2009, 39). Y según el enfoque de su implementación la RSU se puede caracterizar en cuatro

grandes momentos (Camacho, Fernández y Miralles, 2007): 1) De IES excluyente a IES inclusiva, 2) IES con proyección social, 3) IES ambientalmente amigable, y 4) IES socialmente responsable.

Buscando demostrar el nivel de impacto de sus actividades misionales, según Martín (2013), la mayoría de las IES latinoamericanas implementan estrategias de responsabilidad social desde sus oficinas de Extensión Universitaria y/o Proyección Social. Sin embargo, la falta de articulación con la docencia, la investigación y la misma organización interna de los programas que se desarrollan en dichas dependencias difícilmente satisface los propósitos de la RSU.

En el escenario mundial, la Responsabilidad Social Universitaria ha sido objeto de estudio y medición por parte de QS Top Universities (2017), según este reporte Colombia cuenta con cinco universidades dentro del listado, donde la Universidad del Rosario lidera el ranking con una calificación de 5/5, por su plan y continuidad de la RSU; seguida de la Universidad Nacional de Colombia y la Universidad de Medellín con una calificación de 3/5, les sigue la Universidad Católica de Colombia con una calificación de 2/5 y por último la Universidad ECCI con una calificación de 1/5 estrellas. Estos indicadores revelan que las instituciones de educación colombianas tienen un largo camino que recorrer en la adopción de los principios de RSU, pues sus objetivos misionales no deberían limitarse a garantizar la formación de futuros profesionales, sino comprometerse con la formación de líderes locales, ciudadanos conscientes de las problemáticas cotidianas, las vulnerabilidades del tejido social, el impacto ambiental de sus actividades y la importancia del desarrollo sostenible.

La Universidad de Pamplona cuenta actualmente con una Dirección de Interacción Social que es la encargada de propiciar espacios de comunicación e interrelación del quehacer académico, científico y cultural de la institución con la sociedad. (Universidad de Pamplona, 2014). Por su parte, la Dirección de Investigaciones de las Unidades Tecnológicas de Santander (UTS) es la dependencia académica encargada de canalizar los esfuerzos e iniciativas institucionales referentes

RSU Unipamplona y UTS

al desarrollo social, con el objetivo principal de mejorar sustancialmente la calidad de vida de las comunidades circunvecinas mediante la búsqueda de soluciones a las problemáticas del contexto local.

Tanto la Universidad de Pamplona como las UTS cuentan con centros de investigación dependientes de sus respectivas vicerrectorías, cuyos ejes de acción propenden por la ejecución de proyectos de investigación que redunden en acciones de divulgación del conocimiento científico; con el ánimo de dar solución a los problemas del medio local.

En ambas instituciones las acciones propias del eje formación social y ciudadana son responsabilidad de las comisiones curriculares de los programas, que son asesoradas, en el caso de la Universidad de Pamplona por el Sistema de Autoevaluación y Acreditación Institucional; y en las UTS por la Oficina de desarrollo Académico. La función de estas dependencias es asesorar la creación de programas académicos y acompañar en la evaluación permanente de los mismos, con el fin de hacerlos pertinentes a las necesidades del contexto y congruentes a los perfiles de formación profesional.

Por otra parte, ambas instituciones cuentan con unidades del bienestar institucional que buscan el desarrollo integral de la comunidad universitaria a través de la puesta en escena de programas y servicios orientados al desarrollo del potencial individual y colectivo de estudiantes, profesores y personal administrativo de las IES en el campo físico, psicoafectivo y espiritual.

Con lo anteriormente expuesto, es posible concluir que tres de los cuatro ejes propuestos por Vallaeys (2009) están cubiertos por las funciones que desempeñan las dependencias anteriormente mencionadas. Adicionalmente, puede inferirse que las funciones que desempeñan las dependencias del Bienestar Institucional y/o Universitario cubren las demandas de los estudiantes (entendidos como grupo de interés) dentro del eje temático de campus responsable. Pero ¿qué hay de los sistemas de gestión ambiental, de las políticas y buenas prácticas en la gestión del talento humano

RSU Unipamplona y UTS

(procesos de selección y vinculación transparentes, capacitación permanente, clima laboral; entre otros), las políticas de igualdad y las estrategias de inclusión para el personal administrativos, directivo y el personal docente? Las IES requieren de un modelo operativo claro, diseñado en torno a los principios y estrategias del sistema de RSU. La formación de una comunidad universitaria socialmente responsable deberá fundamentarse en el principio de gobernabilidad de la institución educativa, siendo de vital importancia el seguimiento y control de procesos al interior del campo, la implementación de incentivos para estudiantes, docentes y administrativos y en general toda medida tendiente al fortalecimiento de la institución en estos apartados.

Estas falencias se evidencian en el estudio realizado en el año 2015 por Uribe, Rubio, & Araque, en la Universidad del Tolima; el cual el eje Campus Responsable presentó falencias dentro de la institución, pues el promedio de sus resultados arrojó un 45% de insatisfacción por parte de sus involucrados.

La presente investigación tiene la finalidad de realizar un análisis comparativo de las estrategias y políticas aplicadas al sistema de gestión ambiental, talento humano, igualdad, inclusión y selección de proveedores dentro de la dinámica de responsabilidad social en el eje “campus responsable”.

Esta comparación se hace para demostrar en cuál de las dos Instituciones de Educación Superior, del sector público, pero con diferente carácter (Universidad e Institución Tecnológica) se encuentra más afianzado el concepto de Campus Responsable.

El estudio comparativo entre IES contempla desde sus inicios el análisis de los procesos organizacionales, políticas y estrategias aplicadas en la gestión de las instituciones. Con referencia a esto, se indagará si las garantías de igualdad, tolerancia, inclusión y organización prevalecen en los procesos de contratación, pues son factores propios de una selección transparente del recurso humano y de un clima laboral sostenible.

El propósito de esta investigación es analizar la percepción que hay sobre el campus responsable de la responsabilidad social universitaria hacia los grupos de interés (estudiantes, administrativos y docentes) en las IES de la Universidad de Pamplona y las Unidades Tecnológicas de Santander. Como instrumento de recolección de los datos se utilizarán encuestas para recopilar la información que permitirá determinar las dificultades y las necesidades que se presentan las Instituciones de Educación Superior, relacionadas con la Responsabilidad Social Universitaria en su eje Campus Responsable. A partir de la determinación de estas dificultades se podrán comparar los resultados arrojados por las dos instituciones estudiadas.

Por todo lo mencionado anteriormente surge la siguiente pregunta de investigación, la cual ayudará al enfoque de la investigación que se pretende desarrollar.

¿Qué diferencia existe entre las percepciones del eje campus responsable de la Responsabilidad Social Universitaria en la Universidad de Pamplona y las Unidades Tecnológicas de Santander?

1.1.1 Sistematización del Problema.

El anterior interrogante se puede desglosar en las siguientes preguntas, cuyas respuestas serán claves para solucionar el problema planteado:

- ¿Cómo impacta la situación actual del eje Campus Responsable de la Responsabilidad Social Universitaria (RSU) en las IES Universidad de Pamplona y las Unidades Tecnológicas de Santander?
- ¿Cuál es la percepción que tienen los actores universitarios sobre el eje campus responsable de la RSU en las IES estudiadas?
- ¿Qué diferencias y semejanzas hay entre las IES estudiadas en cuanto al desarrollo del eje Campus Responsable de la RSU?

1.2 Justificación

Toda institución educativa interesada en un crecimiento real de su área de influencia y el progreso continuo de sus dependencias y comunidades, tiene en el concepto de Responsabilidad Social Universitaria los fundamentos teóricos que permitirán el cumplimiento de sus objetivos misionales, pues una vez adoptados los postulados formulados por Vallaeys (2009, p. 33) para la categoría Campus responsable, la institución estará en la capacidad de tomar partido en la defensa de: a) Derechos humanos, equidad de género y no discriminación, b) Desarrollo personal y profesional, buen clima de trabajo y aplicación de los derechos laborales, c) Cuidado del medio ambiente (campus sostenible), d) Transparencia y democracia (buen gobierno), y e) Comunicación y marketing responsables.

Las percepciones de la comunidad universitaria en torno a una dinámica integral de la institución tanto en la parte académica como administrativa, representa un alto valor para toda entidad tendiente a la mejora continua y el cumplimiento estricto de sus estándares de calidad, es debido a ello, que la presente investigación tiene por objetivo recopilar los puntos de vista de los diversos grupos de interés (planta administrativa, directiva, docentes y estudiantes) de la Universidad de Pamplona y las Unidades Tecnológicas de Santander, sus percepciones en torno al concepto de campus responsable, frente a las actuales políticas de su institución educativa, tangibles en el devenir cotidiano y evidenciadas por aspectos como el respeto al trabajador, la convivencia laboral, las relaciones académico-administrativas, la gestión ambiental, entre otros. Es debido a esto, que la investigación propuesta se perfila como iniciativa para la adopción de normas y prácticas en el marco del paradigma de Responsabilidad Social Universitaria a partir de la formación de una nueva generación de estudiantes promotores de una mayor consciencia social.

Es importante aclarar que la naturaleza comparativa de este trabajo de investigación pretende establecer las diferencias y semejanzas de las IES públicas entorno a la noción de campus

RSU Unipamplona y UTS

responsable adscrita al paradigma RSU, por lo cual se contempla la entrega voluntaria de los resultados de contrastación entre instituciones y no un reporte detallado del nivel de implementación macro de RSU en las entidades objeto de estudio. Esta comparativa busca beneficiar a la planta directiva, administrativa y docente, al dar soporte teórico y contextual a la toma de decisiones y alternativas de mejoramiento en los procesos al interior de la institución, no sin antes confirmar la disponibilidad de los autores del presente documento para apoyar la continuidad del proceso de diagnóstico y mejora.

Se elige el desarrollo del eje Campus Responsable porque este permite valorar con las tres poblaciones objeto (docente, estudiantes, administrativos) aspectos organizacionales relevantes que evidencien la voluntad institucional de apropiar este concepto desde las dimensiones: desarrollo personal, profesional y buen clima laboral; derechos humanos, equidad de género y no discriminación; gestión y educación ambiental; buen gobierno universitario; comunicación y marketing responsable. Asuntos que se evidencian en la decisión de ser responsable desde lo legal ético y filantrópico y que representan gran valor en los grupos de interés

Estas reflexiones podrán servir para que los Directivos de las Instituciones tracen estrategias para el desarrollo de planes en los sistemas de gestión ambiental y del talento humano; así como la implementación de políticas de igualdad e inclusión; entre otros. La ejecución de estas acciones se verá reflejada en el cumplimiento de la principal función de las Instituciones de educación Superior, que en palabras de Gómez (2015), se define como la formación del capital intelectual para aumentar la eficiencia y productividad per cápita de un país.

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo General.

Comparar las percepciones que tienen los miembros de las comunidades académicas en la Universidad de Pamplona y las Unidades Tecnológicas de Santander con respecto a los postulados del eje campus responsable del concepto de la Responsabilidad Social Universitaria.

1.3.2 Objetivos específicos.

- Diagnosticar la situación actual que presenta la Universidad de Pamplona y las Unidades Tecnológicas de Santander según los planteamientos del eje Campus Responsable de la Responsabilidad Social Universitaria.
- Analizar la percepción que tienen los actores universitarios sobre el eje Campus Responsable de la RSU en las Instituciones de Educación Superior estudiadas.
- Identificar las diferencias y semejanzas que puedan existir entre la Universidad de Pamplona y las Unidades Tecnológicas de Santander en cuanto al desarrollo del campus responsable.

2 Marco Referencial

2.1 Antecedentes

En los temas de RSE y RSU se han realizado diferentes investigaciones, las cuales se centran en dos aspectos principales: por un lado, encontramos el concepto, sus transformaciones, sus relaciones con el contexto organizacional y sus implicaciones en la problemática social Crespo (2010); y por otro lado encontramos las prácticas o acciones desarrolladas en dichos campos. Por lo tanto, se debe tener en cuenta la relación entre lo empírico y lo teórico para aclarar estos conceptos que se presentan a continuación:

2.1.1 RSE en el ámbito internacional. A nivel internacional, una importante recopilación es la de Barroso, F. (2008), quien, a través del estudio realizado con cuarenta empresas en la ciudad de Yucatán en México, estableció que no basta con realizar prácticas de RSE para ser socialmente responsable, sino que hay que cumplir con el concepto completo; por lo tanto, las empresas que se encuentren comprometidos con el RSE obtendrían como ganancia el compromiso de su labor social para todos. Dentro de este mismo ámbito han surgido múltiples iniciativas para promover, concretar y comunicar la Responsabilidad Social en las Organizaciones (RSO); con respecto a este factor se analizaron entonces los resultados obtenidos a través del estudio realizado por Giménez G., Reyes J. y Gómez M. (2007), quienes recopilaron la normatividad existente, como la SA8000 considerada como la única norma internacional certificable en material de RSO, pero que ha sido sectorial, aplicada hasta el momento para empresas dedicadas a la juguetería y a la ropa. Por otro lado, está la ETHOS que entre las normas analizadas, es considerada la norma mejor estructurada, ya que es la única que propone, mayoritariamente, el uso de indicadores cuantitativos como elemento clave de medición y gestión

RSU Unipamplona y UTS

de la RSO. Por último, se analizó la ISO 26000 basada en la conceptualización y definición de términos basada en el consenso de los grupos de trabajo, permitiendo garantizar la recolección de los diferentes puntos de vista, beneficiándose con el aporte de todos aquellos interesados en la RS mediante la representación equilibrada de las partes interesadas.

En Argentina, los estudios publicados como el de Roitstein F. (2004), explican que la evolución en materia de RSE depende de cómo la sociedad contribuye en ajustar sus métodos y procesos enfocados al entorno social de las compañías.

Se habla de tomar mayor impacto social en las organizaciones al momento de crear conciencia en las empresas, abriendo espacios para unir fuerzas al interior y apoyando a la justicia social; al gobierno gestionando controles para incentivar el comportamiento socialmente responsable hacia las empresas, sociedades y a la población quienes son los actores finales que favorecen a la RS de las organizaciones al momento de adquirir un servicio o producto. Lo anterior se asemeja a la situación que se vivencia en Colombia y cuya perspectiva acerca de la RSE se ha ido despertando paulatinamente, lo ideal es lograr que tanto las PYME como las empresas industriales integren políticas de RSE a sus procesos, productos y servicios.

2.1.2 RSE en el ámbito Nacional. Estudios a nivel nacional, como el realizado en Antioquia por Giraldo G. (2009), son una clara evidencia de que las empresas interpretan la RSE como la responsabilidad que asumen frente a todos los grupos de interés; pero en la práctica atienden expectativas de dos de ellos. Pese a lo anterior sigue existiendo desconocimiento frente al tema y que, aunque se relaciona la RSE con la competitividad, no hay estrategias claramente definidas.

Para el sector bancario colombiano en el tema de la RSE aún les falta camino para ser estudiado a profundidad, a entidades financieras como Bancolombia y el BBVA en países en vía de

desarrollo; estos requieren de un gran análisis y exploración, y son materia de estudio e investigación para las organizaciones donde se esperan resultados a partir de las buenas prácticas de RSE. (Duque, Y., & Martínez, D.,2012)

De Bedout S. (2009) en su artículo resaltó que a pesar de que en Colombia la RSE fue emprendida bajo el marco de la ley N° 051-07, donde limita la participación política, generando entonces una inexistencia controles y soluciones prácticas para resolver los problemas al interior y que son necesarios para aplicar la Responsabilidad Social Empresarial en las organizaciones.

Siguiendo la evolución de la RSE en las empresas colombianas, se destaca a Peláez J., García M. y Azuero A., quienes realizaron un estudio de investigación acerca de la relación estratégica entre gestión humana y la responsabilidad social empresarial, explicando un caso colombiano de un empresa dedicada a la comercialización de levaduras, la cual alcanzó una proyección en el mercado gracias a la ejecución de proyectos enmarcados sobre el talento humano; demostrándose que la RSE contribuye positivamente al crecimiento empresarial.

2.1.3 RSE en el ámbito regional. A nivel regional, también se han adelantado estudios de la RSE en el campo universitario, es importante destacar que a este nivel se realizó un estudio por parte de la Universidad Francisco de Paula Santander, a través del cual se ejecutó un diagnóstico del papel actual las PyMEs de Norte de Santander como actores de desarrollo y paz desde la perspectiva de la RSE. Con base en este diagnóstico, propusieron recomendaciones para el futuro apoyo a las PyMEs en este papel por parte de las instituciones públicas y la cooperación internacional. De acuerdo con ello, se estableció que se hace necesario que las empresas del Departamento creen alianzas estratégicas que les permita incursionar dentro de esta modernidad e integren la RSE a la labor empresarial, con miras a un desarrollo potencial.

El Grupo de Investigación GIDER, sugieren que las PyMEs emprenden actividades de RSE y paz cuando estas actividades brindan un beneficio que puede consistir en un mayor compromiso social de los trabajadores con la empresa para operar en un entorno difícil. Sin embargo, Correa J. (2007) determinó que en el contexto colombiano las empresas no podrían hacer uso de una gestión correcta y de forma eficiente para el accionar de la RSE debido a que hace falta una política clara de divulgación y retroalimentación de los conceptos de RSE frente a la gestión social dentro de las organizaciones.

Al hablar de Responsabilidad Social, se puede hacer mención a dos términos la RSE (Responsabilidad Social Empresarial) y la RSC (Responsabilidad Social Corporativa); existiendo entre los dos una diferencia ya que la RSC se ha venido creciendo hasta llegar a las entidades del gobierno interesadas en poder ampliar hacia las organizaciones la forma en cómo se debe realizar e implementar estos procesos; mientras que la RSE es la integración de las empresas con el desarrollo social y medioambiental. De acuerdo a lo anterior, se encontró una publicación escrita por Nieto M. y Fernández R. (2004); a través de la cual concluyeron que el creciente interés que despierta la RSC, tanto en el ámbito académico como en el empresarial, no parece un fenómeno pasajero, sino que al contrario, el cambio experimentado en el sistema de valores de los ciudadanos ha provocado una mayor preocupación por los temas sociales y medioambientales. Un ejemplo de lo anterior es el artículo publicado por Cancino Ch. y Morales M. (2008), que mediante una recopilación bibliográfica determinaron que anteriormente lo que se conocía como RSE guardaba directa relación con las actividades filantrópicas que pudiesen hacer las empresas. Actualmente ello ha cambiado, siendo el foco de la RSE el que las empresas desarrollen durante sus operaciones de negocio relaciones responsables con sus grupos de interés; existiendo una exigencia social para que las empresas hagan bien su negocio.

Consecuente con lo anterior, es necesario establecer un estrecho vínculo entre la RSE y el Trabajo Social; para ello, se puede resaltar el aporte de López N. (2010), quien a través de su investigación sobre el tema, aplicada a la empresa Centrales Eléctricas de Norte de Santander, realizó un estudio a nivel de usuarios internos (trabajadores) y externos (comunidad), mediante el uso de una metodología participativa para la elaboración de un diagnóstico social, con el fin de que mediante el establecimiento de la implementación del liderazgo, se pudiera generar un mayor impacto social que desde la oficina de Gestión Social, la empresa contribuyera al desarrollo y al mejoramiento de la calidad de vida de las personas que frecuentan o habitan alrededor de la misma, incluyendo entonces de manera positiva a los habitantes del Barrio Bogotá a los proyectos sociales.

2.1.4 Ámbito de la Responsabilidad Social Universitaria (RSU). Retomando la revisión internacional, se destacan aportes importantes acerca de la Responsabilidad Social Universitaria (RSU), como el realizado en España por Domínguez, M (2009), donde manifiesta que las Universidades no pueden quedarse alejadas de la Responsabilidad Social, debido a que también son organizaciones con propósitos diferentes a las empresas (academia e investigación), generadores de impactos específicos agrupados en cuatro ejes: de funcionamiento, educativos, cognoscitivos y sociales; los cuales constituyen la guía de acción de las Instituciones hacia la gestión responsable.

En la Universidad de Huelva Pérez, F (2009) presenta ante el Consejo Social de la Institución, el documento base para divulgar la RSU como nueva filosofía de gestión Universitaria comprometida en los ámbitos económico, social y medioambiental, explicando las diferencias entre la RSE y RSU dando a conocer la importancia de aplicar la responsabilidad social en la Universidad y la forma de ponerla en práctica.

Aldeanueva I. y Jiménez J. (2013), se basan en que la RS desempeña un papel crucial en las organizaciones actuales, ya que contribuye a generar beneficios para ellas y para sus grupos de interés. Es por ello que en el contexto de la educación superior, la Responsabilidad Social alcanza también niveles destacados de relevancia, ya que las universidades y las restantes instituciones de la alta educación mantienen una estrecha colaboración con las sociedades que las mantienen e impulsan para el desarrollo de sus actividades.

En Venezuela se realizó un estudio por Martínez, Mavárez, Rojas, & Carvallo (2008), denominado: La Responsabilidad Social Universitaria como estrategia de vinculación con su entorno social, el cual tenía como objetivo el de proponer lineamientos estratégicos que articularan las funciones universitarias (docencia, investigación y extensión), para fortalecer la vinculación universidad – entorno. Encontrando como resultado una débil participación en las actividades de Responsabilidad Social y la poca cultura de extensión universitaria; por tal razón se presentaron lineamientos para establecer alianzas duraderas con el entorno, utilizar los medios de comunicación como agentes de transformación y sistematizar las acciones de RS realizadas; con el fin de que sirvan como base para elaborar planes de desarrollo extensionistas por toda la comunidad universitaria.

A nivel nacional encontramos que Colombia participó en el programa piloto de apoyo a iniciativas de Responsabilidad Social Universitaria, Ética y Desarrollo; creado por el Banco Interamericano de Desarrollo (2005) para proporcionar asistencia técnica a proyectos de RSU de las universidades de América Latina y del Caribe. Se presentaron 92 propuestas, de las cuales 22 correspondían a IES colombianas, (convirtiéndose en el país con la mayor participación).

El estudio realizado en el 2009 por Hernández & Saldarriaga, muestra que las universidades formulan las preguntas adecuadas para responder lo que es Responsabilidad Social Universitaria, pero presentan problema al identificar la forma correcta de llevar a la práctica lo que se predica,

RSU Unipamplona y UTS

para posteriormente evaluar su efecto en la transformación social y el desarrollo de la región y el país que los acoge.

A nivel regional, la Universidad Industrial de Santander UIS estudió la deserción de sus estudiantes, basándose en el enfoque de Responsabilidad Social (Zárate & Mantilla, 2014), lo que le permitió diseñar estrategias basadas en mejorar la calidad de la educación, fomentando el diálogo entre educandos y directivos, desde el tema de responsabilidad social que implica la formación de profesionales capacitados para atender problemas sociales, económicos y ambientales. Con el fin de aumentar la retención de sus alumnos (especialmente de la facultad de Ingenierías Físico Mecánicas), durante los primeros años de estudios universitarios.

El Grupo de Investigación en Desarrollo Económico y Empresarial de la Universidad del Tolima GIDEUT realizó un estudio para conocer la situación actual de las acciones de responsabilidad social universitaria que se desarrollaban en esta institución; encontrando que estas no cumplen con los cuatro ejes de la RSU formulados por (Vallaes, De la Cruz, & Sasía, 2009) ya que el 45% de la población estudiada califican las variables de manera insatisfactoria. (Uribe, Rubio, & Araque, 2015)

2.2 Marco Conceptual

En este apartado se plantean los conceptos más usados en la elaboración esta investigación, de acuerdo con los autores más relevantes.

2.2.1 Responsabilidad Social Empresarial (RSE). De acuerdo con Rojas & Olaya (2009), la RSE surge en la década de 1920, pero se fortalece en las décadas de 1960 y 1970, cuando las empresas se concientizan en que además de generar empleo y utilidades, deben ofrecer

bienestar a la sociedad por medio de prácticas y políticas que retribuyan a la comunidad y al medio ambiente lo que recibe de ellos. (Uribe, Rubio, & Araque, 2015)

Este término de RSE presenta diferentes interpretaciones, de acuerdo con los múltiples autores que lo han expuesto alrededor del mundo, los cuales se evidencian en la siguiente tabla:

Tabla 1. *Definiciones de Responsabilidad Social Empresarial (RSE)*

Autores	Definiciones
Pinto. (2007)	Responsabilidad Social Empresarial (RSE) se define como “una cultura que, en todas las áreas claves de la gestión y de los resultados empresariales, procura impactar positivamente a todos los públicos afectados por la acción de la empresa”
Robbins & Coulter. (2005)	“El concepto clásico hace referencia a que la única responsabilidad social en la administración de las empresas era obtener las mayores ganancias, mientras que el concepto socioeconómico la define como el deber de una empresa, aparte de los requisitos legales y económicos, de perseguir metas de largo plazo para bien de la sociedad”.
Milton Friedman, citado por Stoner. (1996)	“La empresa sólo tiene una responsabilidad social: usar su energía y sus recursos para actividades que aumenten sus utilidades, siempre y cuando respete las reglas del juego... (y) se dedique a una competencia franca y libre, sin engaños ni fraudes”
Chiavenato. (2007)	“La obligación gerencial que una organización asume de tomar acciones que protegen y mejoran el bienestar de la sociedad y los intereses organizacionales específicamente”.
El Libro Verde de la Unión Europea. (2002)	“Ser socialmente responsable no significa cumplir plenamente con las obligaciones jurídicas, sino también ir más allá de su cumplimiento, invirtiendo más en el capital humano, el entorno y las relaciones con los interlocutores y que, si bien su fomento ha correspondido a algunas grandes empresas y sociedades multinacionales, esta es importante en todo tipo de empresas y sectores de actividad desde las PYMES hasta las multinacionales”
El documento de Balance Social de la OIT. (2009)	“La responsabilidad social es entendida como la respuesta que la empresa debe dar a las expectativas en los sectores con los cuales ella tiene relación, en materia de desarrollo integral de los trabajadores y en el aporte a la comunidad que le permitió crecer y desarrollarse”.
La Guía GRI para la elaboración de Memorias de Sostenibilidad. (Versión 3.0 2000-2006)	“Persigue la medición, divulgación y rendición de cuentas frente a grupos de interés internos y externos en relación con el desempeño de la organización con respecto al objetivo del desarrollo sostenible. Esta herramienta permite determinar el grado de cumplimiento de la responsabilidad social de la empresa con todos sus grupos de interés”.
Robbins & Coulter. (2005)	“Algunos de los argumentos a favor de la responsabilidad social son: respaldo de la opinión pública a las empresas que persiguen metas económicas y sociales, aseguramiento de mayores utilidades en el largo plazo, proyección de imagen pública favorable ante la fijación de metas sociales, fortalecimiento de la reputación de la compañía y, consecuentemente, aumento de la rentabilidad, mejoramiento del precio de las acciones, énfasis en la prevención que en la corrección, actos correctos dentro de un marco de códigos de ética y conducta”.
ISO (2010)	“Responsabilidad de una organización por los impactos que sus decisiones y actividades ocasionan en la sociedad y el medio ambiente, a través de un comportamiento transparente y ético que: contribuya al desarrollo sostenible, la salud y el bienestar de la sociedad; tome en consideración las expectativas de sus partes interesadas; cumpla con la legislación aplicable y sea coherente con la normativa internacional de comportamiento; y esté integrada en toda la organización y se lleve a la práctica de sus relaciones”.

Fuente: Compilación hecha por Jaramillo, O. (2011)

La evolución que el término ha tenido a lo largo del tiempo se evidencia en el concepto proporcionado por la ISO (2010), donde menciona aspectos importantes como lo son: el desarrollo sostenible, el bienestar de la sociedad, las expectativas de las partes interesadas y el cumplimiento de la legislación y normativa internacional.

2.2.2 Responsabilidad Social Universitaria (RSU). Es un término que se emplea al momento de referirse a lo que la Universidad hace en su actuar propio, la docencia, la investigación y la proyección social que estas tienen ante la sociedad con respecto al desarrollo y crecimiento, generación de riqueza, aumento de bienestar y calidad de vida. (Uribe, Rubio, & Araque, 2015). A continuación, se presenta una tabla con los conceptos que aportan diferentes autores al tema.

Tabla 2. *Definiciones de Responsabilidad Social Universitaria (RSU)*

Autores	Definiciones
María de Jesús Domínguez. (2011)	“La capacidad que tiene la Universidad de difundir y poner en práctica un conjunto de principios y valores generales y específicos”
De la Cruz & Sasia, (2008)	“Consiste en formar profesionales excelentes y ciudadanos responsables, y en promover la búsqueda de la verdad y la justicia.
Martí, Martínez, Martí, & Marí. (2008)	“La universidad, desde su misión académica centrada en la formación e investigación para el desarrollo de conocimientos, está promoviendo una mayor implicación hacia las necesidades de la sociedad, a lo que se denomina responsabilidad social universitaria”
Fernández, Delpiano, & De Ferrari. (2006)	“Articular las diversas partes de la institución en un proyecto de promoción social de principios éticos y de desarrollo social equitativo y sostenible, para la producción y transmisión de saberes responsables y la formación de profesionales ciudadanos igualmente responsables”
AUSJAL, Asociación de Universidades Jesuitas de Latinoamérica. (2009)	“Se ha de entender como la habilidad y efectividad de la universidad para responder a las necesidades de transformación de la sociedad donde está inmersa, mediante el ejercicio de sus funciones sustantivas: docencia, investigación, extensión y gestión interna. Estas funciones deben estar animadas por la búsqueda de la promoción de la justicia, la solidaridad y la equidad social, mediante la construcción de respuestas exitosas para atender los retos que implica promover el desarrollo humano sustentable”.
Ministerio de Educación Nacional. (2011)	“Ofertar servicios educativos y transferencia de conocimientos siguiendo principios de ética, buen gobierno, respeto al medioambiente, el compromiso social y la promoción de valores ciudadanos, responsabilizándose así de las consecuencias y los impactos que se derivan de sus acciones”.
Pontificia Universidad Javeriana. (2013)	“Hacer efectivas en la Universidad las formas de relación e interacción de la comunidad educativa inspiradas por la práctica de los valores de la equidad, la solidaridad y la justicia; tanto en las actividades académicas como administrativas mediante la realización de diferentes tipos de acciones curriculares, investigativas, de extensión y de gestión con aliados de otras instituciones y desde la perspectiva del desarrollo sostenible y el cuidado de lo público”.

Fuente: Compilación autores del proyecto

Visto las anteriores definiciones de RSE y RSU, organizaciones y universidades van paso a paso para integrar la responsabilidad social quienes deben formar y cultivar una conciencia en el desarrollo sostenible de la región, ya que las instituciones son las encargadas de formar a la sociedad, quienes serán los ciudadanos del mañana bajo un buen gobierno democrático respetando los valores, igualdad, derechos humanos y tomar partido a favor del medioambiente y crear un sistema eco-sostenible que beneficia a la comunidad.

2.2.3 Campus Responsable. De acuerdo con Vallaes, De la Cruz, & Sasia (2009), “Implica la gestión socialmente responsable de la organización y sus procedimientos institucionales; del clima laboral, el manejo de los recursos humanos, los procesos democráticos internos y el cuidado del medio ambiente”.

A partir de una correcta gestión social toma fuerza la formación del campus responsable en cada uno de sus elementos con el fin de alcanzar un modelo de comportamiento organizacional ideal.

2.3 Marco Teórico

2.3.1 Responsabilidad Social Empresarial (RSE).

2.3.1.1 Origen de la Responsabilidad Social Empresarial. Históricamente, la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) ha tenido su evolución a través de los años: según Lozano y Soler (2000) tuvo sus inicios en los años veinte como prácticas filantrópicas o de voluntariado; por otro lado Carroll (1999) plantea que el origen de la Responsabilidad Social Empresarial comienza en los años cincuenta, tiempo durante el cual se hablaba según este autor de

la Responsabilidad Social Corporativa (RSC). Las principales diferencias entre RSE y RSC radican principalmente en que para la RSE, la empresa es una unidad económica con fines de lucro, que cuenta con diferentes tipos de capital (económico, humano, etc.) para producir bienes o servicios. Mientras que la RSC visualiza la organización como una persona jurídica, quien posee derechos protegidos por la ley, el mismo tratamiento que se le da a una persona natural.

Bowen (1953), es considerado el padre de la RSC, y a diferencia de los años veinte, indaga sobre las responsabilidades que podían y debían ser asumidas por las empresas, que eran los centros de poder de las cuales dependía la vida de los ciudadanos.

Hacia la década del sesenta en adelante se empezó a construir y a profundizar sobre la adopción de políticas relacionadas con RSE. Friedman (1970), argumentó que se deben dirigir los negocios basados en los deseos de hacer tanto dinero como sea posible, pero cumpliendo las normas dadas por la sociedad.

En la década de los ochenta se comienzan a desarrollar investigaciones empíricas, la RSC es un proceso a largo plazo, debido a que es difícil encontrar resultados representativos por fuera de la práctica. (Jones 1980).

Drucker (1984) plantea que las acciones de la RSE son la posibilidad para convertir un problema social en oportunidades de generación de ganancias, capacidad productiva o competencias humanas.

En los noventa surge la teoría ética de los negocios, de ciudadanía corporativa o de grupos de interés, la cual es introducida por Edward Freeman (1984) al igual que el término de stakeholders y de esta manera determinar quién es socialmente responsable.

En 1999 la organización de las Naciones Unidas presenta diez principios de RSE enmarcados en cuatro áreas que son: derechos humanos, estándares laborales, medioambiente y anticorrupción.

En el 2003 Cortina plantea que lo fundamental en la RSE está basado en el espíritu ético, sin olvidar la libertad, que es paralela a la responsabilidad.

2.3.1.2 Principios de La Responsabilidad Social Empresarial. Teniendo en cuenta a Brown (2010), citado por Uribe, Rubio, & Araque (2015), la RSE se divide en seis principios que pueden variar de acuerdo al enfoque que presente la organización a la cual se le está aplicando; estos principios son: transparencia, normas, autoevaluación, gestión responsable, consumo responsable, macro estructuras de información sobre RSE.

Por otro lado, la ISO (Organización Internacional de Normalización) y su guía 26000 – 2010, presenta seis principios fundamentales de la RSE que son: rendición de cuentas, transparencia, comportamiento ético, partes interesadas, estado de derecho y normatividad internacional.

Se hace necesario que cada empresa ajusten los principios de la RSE a sus necesidades y a las de sus grupos de interés y de esta manera lograr el cumplimiento de la responsabilidad compartida ante la sociedad y el medioambiente.

2.3.1.3 Dimensiones de la Responsabilidad Social Empresarial. La RSE se desarrolla en dos dimensiones: la interna, trabajo que se refiere a las condiciones laborales de los colaboradores de la organización, la gestión ambiental y de materia prima; y la externa, que se basa en relaciones con: la sociedad, los proveedores, los consumidores, los clientes y los contratistas; es decir los grupos de personas con los cuales la empresa interactúa y ante los cuales debe ser socialmente responsable. Estas dos dimensiones tienen las siguientes dimensiones en común: transparencia informativa, participación y beneficio mutuo. (Fernández R., 2010)

2.3.1.3.1 Dimensión Interna de la RSE. La dimensión interna de la RSE se enfoca en los elementos según lo plantea (Fernández R., 2010) a través de la *gestión de los recursos humanos*

por el cual uno de los retos que se presenta actualmente en las organizaciones, es captar personal calificado y mantener su permanencia, logrando una continua formación, igualdad de salarios y cargos para cualquier género, participación de beneficios accionarios en la empresa, favorecimiento a grupos de minorías (étnicas, LGTB, mayores de edad, desempleados por largo tiempo, entre otros).

Incluir la *seguridad y salud en el trabajo* dentro de las organizaciones, garantiza el bienestar y cuidado continuo de los trabajadores; la *adaptación al cambio* por el que la mayoría de las organizaciones llegan a un punto de reestructuración, ya sea a partir de una fusión o un reajuste de costos para lograr un equilibrio financiero y poder subsistir frente a la competencia, se tengan en cuenta la transparencia de la entidad, y la opinión de sus trabajadores frente al cambio que se avecina. Las organizaciones fomentan la responsabilidad social a través de una buena *gestión del impacto ambiental y de los recursos naturales* por medio de un sistema de auditoría de calidad y medioambiental, por el cual anima a toda la entidad en forma voluntaria para crear sistemas de eco-control y eco-gestión al interior dirigidos a estimular la mejora constante del rendimiento ecológico.

Los *trabajadores* quienes son aquellas personas que hacen parte de la organización que desarrollan una función específica a partir de un contrato o prestación de servicios, a cambio de un retribución monetaria; y los *accionistas o propietarios* quienes forman parte de una junta de socios, presentan acciones o participación en la empresa, apoyan o estudian propuestas en pos al mejoramiento continuo de la organización, y esperan su respectiva retribución u aporte económico rentable a partir de las decisiones aprobadas.

2.3.1.3.2 Dimensión Externa de la RSE. Como se definió anteriormente son los elementos que se involucran con la empresa y que genera un valor si es definido como socialmente responsable; y

se encuentran las *comunidades locales* quienes contribuyen al desarrollo de la organización, y favorecen en buena medida la productividad, oportunidad e inclusión laboral y que ayudan a la empresa al control ambiental, crecimiento del capital social y apoyo a las comunidades de la región.

Los *socios comerciales, proveedores y consumidores* quienes dependen de cómo realizan sus operaciones comerciales en torno a los resultados ambientales, económicos y sociales que estos generan. Sobre los *derechos humanos* por el que hoy en día las organizaciones prestan atención especial a la vulneración de los derechos en las comunidades, asegurando en sus colaboradores el manejo y trato del respeto hacia los valores y derechos en cualquier lugar.

A los *grupos de interés y público en general* quienes interactúan con las organizaciones y están involucrados en conocer la transparencia de sus gobiernos, participación y beneficio mutuo que favorezcan a su desarrollo personal, laboral, social, ambiental y económico. Mientras que para el manejo de los *problemas ecológicos mundiales*, las organizaciones son los actores principales en la gestión del medio ambiente y de estos dependen de la ética y formación de sus empleados, proveedores y clientes sobre una buena utilización de los recursos en la cadena de producción y en la disminución y control energético, contaminación y malversación de recursos.

2.3.2 Responsabilidad Social Universitaria (RSU). La Responsabilidad Social es un término que no debe estar limitado únicamente a las empresas. Hoy en día, debido al desarrollo sostenible, se hace necesario hablar de la aplicación de este tema en organizaciones del sector público, asociativo y educativo. La Responsabilidad Social Universitaria (RSU) se aleja del concepto de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) debido a que este debe generar choques que las empresas ignoran y cuyas normas no contemplan. Las instituciones educativas generan impactos cognitivos y educativos que conducen a la solución de problemas de orden

epistemológico y pedagógico, que las empresas del sector productivo no consideran debido a que su objeto social es diferente, por ende su responsabilidad social también lo será. (Vallaey, 2014)

Según Vallaey, la Responsabilidad Social debe ser aplicada a toda la Universidad, no debe ser parcial ni segmentada; no se puede ser responsablemente éticos en unos campos y dejar otros a la espera. Por lo tanto la RS en una universidad debe cubrir los siguientes ámbitos:

- Gestión Interna: se debe orientar a la universidad a su transformación en una comunidad ejemplar de democracia y equidad, convirtiéndola en un modelo de desarrollo sostenible.
- Docencia: promover con los docentes el aprendizaje basado en proyectos sociales, transmitiendo lo que el estudiante debe aprender realizando cosas socialmente útiles y formándose como ciudadanos informados y responsables.
- Investigación: promover la investigación para el desarrollo con sus diferentes modalidades.
- Proyección social: interactuando con otros agentes, colectivos y comunidades, tanto a nivel local como global.

Basándose en estos cuatro procesos, el Banco Interamericano de Desarrollo propuso el Manual de Primeros Pasos para la RSU, el cual está basado en la metodología de mejora continua, aportando un ámbito moderno de aprendizaje y valoración para la Universidad.

2.3.2.1 Cuatro pasos de la Responsabilidad Social Universitaria. El manual de primeros pasos de Vallaey & otros, basa el proceso de RSU en los siguientes cuatro pasos como indica en la siguiente figura:

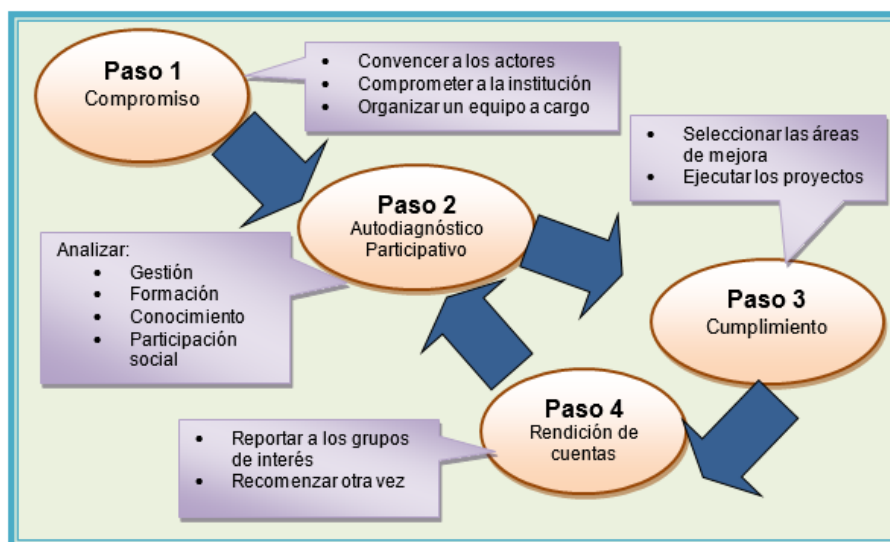


Figura 1. Los cuatro pasos de la responsabilidad social universitaria
Fuente: (Vallaeys, De la Cruz, & Sasía, 2009)

2.3.2.2 Impactos de la Responsabilidad Social Universitaria. El manual de primeros pasos de creado por el Banco Iberoamericano de Desarrollo BID agrupa los impactos que genera una institución universitaria a su entorno en cuatro grupos: organizacional, educativa, cognitiva y social. En el eje vertical se ubican los impactos que genera todo tipo de organización: (laborales, ambientales y sociales) y en el eje horizontal se ubican únicamente los impactos que le corresponden a las instituciones de aprendizaje y conocimiento, tal como se muestra en la siguiente figura:



Figura 2. La universidad y su entorno
Fuente: (Vallaeys, De la Cruz, & Sasía, 2009)

- **Impactos organizacionales:** las universidades impactan en la vida de toda la comunidad que la conforma; una universidad responsable siempre está en la búsqueda de encontrar su marca social y ambiental.
- **Impactos educativos:** el objeto social de una universidad es la formación de profesionales, influyendo en sus valores y la manera de cómo comportarse ante el mundo; una universidad responsable siempre indaga por su calidad, formación y en como garantiza a través de la educación creando un continuo aprendizaje social y responsable a todos sus colaboradores y estudiantes.
- **Impactos cognitivos:** la universidad contribuye al entendimiento, la veracidad, al entendimiento, el uso de razón y la enseñanza; una universidad responsable está al tanto sobre la clase de conocimiento que imparte y aporta socialmente a sus colaboradores.
- **Impactos sociales:** la universidad presenta un importante peso ante la sociedad, ya que puede o no favorecer su desarrollo, construyendo valor social en sus estudiantes con la sociedad actual y estar en la capacidad para resolver problemas cotidianos de forma socialmente responsable.

Esta investigación se centrará en los impactos organizacionales generados en las Instituciones de Educación Superior (IES) estudiadas.

2.3.2.3 Grupos de interés de la Universidad. Basándose en los impactos definidos anteriormente por Vallaeys, se derivan los grupos de interés conscientes en que se logre un buen ejercicio y cumplimiento en la institución, tal y como se evidencia en la siguiente gráfica:



Figura 3. Los grupos de interés de la universidad
Fuente: (Vallaeys, De la Cruz, & Sasia, 2009)

Teniendo en cuenta que la investigación se basará en los impactos organizacionales, los grupos de interés que se estudiarán en las Instituciones de Educación Superior serán las autoridades y el personal (docente y no docente).

2.3.2.4 Cuatro ejes de la Responsabilidad Social Universitaria. Al identificar los impactos señalados por Vallaeys, De la Cruz, & Saisa, (2009) se logran definir los cuatro ejes de la Responsabilidad Social de una Universidad, sobre los cuales se deben planear las estrategias de RS, de acuerdo a su identidad, historia y contexto.

- **Campus responsable:** Comprende la gestión ambiental, la gestión del talento humano, las políticas de igualdad, inclusión y contratación, todos estos que garanticen un correcto y adecuado manejo en el comportamiento organizacional socialmente responsable de todos los que conforman la universidad (docentes, estudiantes y administrativos); reafirmando diferentes valores, permitiendo que los miembros de la comunidad universitaria logren una convivencia ética.

- **Formación profesional y ciudadana:** las instituciones deben fomentar la Responsabilidad Social en sus egresados, para esto es necesario formar el perfil académico y que esté estrechamente relacionado con los casos que se presentan a diario en su entorno, estar en

permanente contacto con los individuos externos también relacionados en las situaciones que se presentan día a día.

- **Gestión social del conocimiento:** se debe ser socialmente responsable con la preparación, construcción, generación, validación y la divulgación del conocimiento, estudios e investigaciones fomentados desde los salones de clase. Se debe estructurar la fabricación de conocimientos con los diferentes programas sociales del sector público y permitir la participación de otros actores sociales en la construcción de estos conocimientos.

- **Participación social:** las actividades de participación de la universidad en la comunidad también deben ser socialmente responsables, su objetivo es el de realizar ideas con otros stakeholders con el fin de generar una fuerte conexión entre el desarrollo social y el aprendizaje continuo.



*Figura 4. Modelo para estrategias de RSU
Fuente: (Vallaeys, De la Cruz, & Sasía, 2009)*

Estos cuatro ejes de la RS se encuentran en una constante retroalimentación, basada en el proceso de mejora continua, permitiendo el flujo ideal de la implementación de estos elementos con una mayor adecuación social en los procesos internos de la institución.

El eje en el que se centrará el presente trabajo es el de Campus Responsable para la Universidad de Pamplona y las Unidades Tecnológicas de Santander, debido a que es el ámbito más

RSU Unipamplona y UTS

relacionado con la gestión administrativa y por la complejidad del modelo de Responsabilidad Social, se invita a futuros investigadores abordar los otros ejes.

2.3.2.5 Beneficios de la Responsabilidad Social para la Universidad. La aplicación de la Responsabilidad Social en la Universidad conlleva la obtención de ciertos beneficios:

- **Coherencia e integración institucional:** articula las funciones de docencia, investigación y extensión, por medio de una política transversal que alinea los diversos procesos académicos y no académicos.
- **Pertinencia y permeabilidad social:** convoca a actores externos para participar en los procesos académicos y organizacionales internos; orientando la gestión, formación e investigación hacia la solución de problemas sociales concretos.
- **Dinámica institucional hacia la innovación:** permite la implementación de procesos de mejora continua que facilitan iniciativas creativas en los ámbitos académicos y de gestión.
- **Racionalización de la gestión universitaria:** gestiona el campus de manera racional, incrementa la motivación, mejora el rendimiento académico y crea valor social.

2.3.3 Campus responsable. Siguiendo la idea de del Manual de Primeros Pasos expuesto por Vallaey, De la Cruz, & Sasia (2009), un Campus Responsable indica la forma como debe ser organizada para que las instituciones sean social y ambientalmente responsables. Este autor propone ciertos temas para construir herramientas de autodiagnóstico pensadas en temáticas comunes de la Responsabilidad Social y el contexto de las Universidades Latinoamericanas.

2.3.3.1 Derechos humanos, equidad de género y no discriminación. Las instituciones deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos

universalmente, dentro de su ámbito de influencia; también deben asegurar que no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos. (Uribe, Rubio, & Araque, 2015); a lo que mencionan los autores, a partir de estos principios aplicados se logrará una mayor permeabilidad en los individuos formados en valores y derechos para ser parte de una comunidad socialmente responsable.

2.3.3.2 Desarrollo personal y profesional, buen clima de trabajo y aplicación de los derechos laborales. Según Uribe, Rubio, & Araque (2015), las instituciones deben apoyar la libertad de asociación y el reconocimiento de la negociación colectiva; eliminar toda forma de trabajo forzoso o realizado por coacción y deben erradicar el trabajo infantil. En base a esto, se logra un mejor ambiente laboral y de interrelación de forma positiva y constructiva entre los grupos de interés de las instituciones.

2.3.3.3 Medio ambiente (campus sostenible). Las instituciones deben mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente; deben fomentar iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental y deben favorecer el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente. (Uribe, Rubio, & Araque, 2015); Estas organizaciones son las responsables de llevar a cabo la misión de formar sus grupos de interés, hacia una cultura de control de recursos ambientales, y generación de alternativas eco-sostenibles.

2.3.3.4 Transparencia y democracia (buen gobierno). Uribe & Otros (2015) manifiestan que las instituciones deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno; hay mayor oportunidad para todos los actores en la participación y

vinculación de forma transparente, legal, sin desacuerdos por el cual conllevaría a la comunidad un modelo a seguir de un buen gobierno con responsabilidad social.

2.3.3.5 Comunicación y marketing responsables. Vallaeys, De la Cruz, & Sasia (2009), mencionan que las instituciones deben buscar la forma de utilizar sus campañas de marketing para promover valores y temas de responsabilidad social, además deben suscitar relaciones de cooperación con otras entidades del mismo medio.

2.4 Marco Legal

Tomando como base las definiciones de la mayoría de autores, la aplicación de la Responsabilidad Social dentro de cualquier empresa debe ser voluntaria (Argandoña, 2009); por lo tanto no existen leyes que obliguen a las organizaciones a implementarla.

A continuación, se presentan diferentes normas y documentos que guían la implementación de la Responsabilidad Social en Colombia y que son de libre aplicación:

- La Responsabilidad Social Empresarial encuentra su fundamento primario en el derecho Internacional, más específicamente en el Libro Verde de Responsabilidad Social de la Comisión Europea, publicado en el 2001, en el que se establece que: “la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores. Ser socialmente responsable no significa solamente cumplir plenamente las obligaciones jurídicas, sino también ir más allá de su cumplimiento” (pág. 1). Esta definición pone sobre la mesa dos de las características básicas de la Responsabilidad Social Corporativa: la idea de ser un plus normativo y la voluntariedad del empresario.

- Colombia integra a su ordenamiento jurídico una gran variedad de normas de carácter internacional que permiten a los empresarios contar con un marco de referencia para cubrir las necesidades que en esta materia se han encontrado en nuestro país. De acuerdo a lo anterior, y considerando que la RSE se ha constituido como un “Plus” para las empresas que la implementan, el ICONTEC -como Organismo Nacional de Normalización- inició el proceso de creación del documento Guía Técnica de Responsabilidad Social – GTC 180.

- De manera posterior se aprobó la norma ISO 26000, cuya aplicación es de carácter voluntario y no exime a las organizaciones del cumplimiento de las disposiciones legales vigentes aplicables.

- Para el año 2000, Colombia firmó el Pacto Mundial, en el cual está apoyado por seis agencias de las Naciones Unidas entre las que se encuentran el Alto Comisionado para los Derechos Humanos, el programa Medioambiental, la organización internacional del trabajo, el Programa de Desarrollo y la Organización para el desarrollo Industrial y cada una de estas se encarga de varios puntos del pacto mundial: *Derechos Humanos, Normas Laborales, Medio Ambiente, Lucha contra la corrupción*. Este Pacto tiene como objetivo motivar a organizaciones en todo el mundo para que adopten políticas socialmente responsables y sostenibles.

2.5 Marco Contextual

2.5.1 Universidad de Pamplona.

2.5.1.1 Reseña Histórica. La Universidad de Pamplona nació en 1960, como institución privada, bajo el liderazgo de Presbítero José Faría Bermúdez. En 1970 fue convertida en

RSU Unipamplona y UTS

Universidad Pública del orden departamental, mediante el decreto No 0553 del 5 de agosto de 1970 y en 1971 el Ministerio de Educación Nacional la facultó para otorgar títulos profesionales según Decreto No. 1550 del 13 de agosto.

Durante los años sesenta y setenta, la Universidad creció en la línea de formación de licenciados y licenciadas, en la mayoría de las áreas que debían ser atendidas en el sistema educativo: Matemáticas, Química, Biología, Ciencias Sociales, Pedagogía, Administración Educativa, Idiomas Extranjeros, Español – Literatura y Educación Física.

En los años ochenta la Institución dio el salto hacia la formación profesional en otros campos del saber, etapa que inició a finales de esa década con el Programa de Tecnología de Alimentos.

Posteriormente en los años noventa fueron creados en los campos de las Ciencias Naturales y Tecnológicas, los Programas de Microbiología con énfasis en Alimentos, las Ingenierías de Alimentos y Electrónica y la Tecnología en Saneamiento Ambiental. En el campo de la Ciencias Socioeconómicas, el programa de Administración de Sistemas, inicialmente como tecnología y luego a nivel profesional.

Hoy, la Universidad ha ampliado significativamente su oferta educativa logrando atender nuevas demandas de formación profesional, generadas en la región o en la misma evolución de la ciencia, el arte, la técnica y las humanidades. Cumple esta tarea desde todos los niveles de la Educación Superior: pregrado, posgrado y educación continuada, y en todas las modalidades educativas: presencial, a distancia y con apoyo virtual; lo cual, le ha permitido proyectarse tanto en su territorio como en varias regiones de Colombia y del Occidente del país vecino y hermano Venezuela.

Esta labor es desarrollada gracias a un equipo de profesionales altamente formados en las mejores universidades del país y del exterior, a nivel de especializaciones, maestrías y doctorados, y a una gestión administrativa eficiente. A su vez el proceso de crecimiento y cualificación de la

Universidad ha estado acompañado por la construcción de una planta física moderna, con amplios y confortables espacios para la labor académica, organizados en un ambiente de convivencia con la naturaleza; lo mismo con la dotación de laboratorios y modernos sistemas de comunicación y de información, que hoy le dan ventajas comparativas en el cumplimiento de su Misión.

El Proyecto Institucional de la Universidad, su carta de navegación expresa el espíritu abierto y democrático que la caracteriza, y su compromiso con el desarrollo regional y nacional; lo mismo, en sus estrategias se proyecta la dinámica organizacional, administrativa y operativa mediante la cual logra la eficiencia en el cumplimiento de sus propósitos académicos, sociales y productivos.

De acuerdo con la ley 30 de 1992, la Universidad de Pamplona se identifica como una entidad de régimen especial, con autonomía administrativa, académica, financiera, patrimonio independiente, personería jurídica y perteneciente al Ministerio de Educación Nacional.

Entre las sedes de extensión de la Universidad de Pamplona está la Ciudad Universitaria de la Frontera ubicada en la histórica ciudad de Villa de Rosario, la cual fue fundada en el segundo semestre del año de 2003. El Dr. ALVARO GONZALES JOVES fundador de la sede y Ex Rector de la Universidad, dio inicio a un nuevo plantel educativo esperanzado en el fortalecimiento institucional y académico. El Campus Villa del Rosario, inicia sus labores en el año 2004.

2.5.1.2 Visión. Ser una Universidad de excelencia, con una cultura de la internacionalización, liderazgo académico, investigativo y tecnológico con impacto binacional, nacional e internacional, mediante una gestión transparente, eficiente y eficaz.

2.5.1.3 Misión. La Universidad de Pamplona, en su carácter público y autónomo, suscribe y asume la formación integral e innovadora de sus estudiantes, derivada de la investigación como

RSU Unipamplona y UTS

práctica central, articulada a la generación de conocimientos, en los campos de las ciencias, las tecnologías, las artes y las humanidades, con responsabilidad social y ambiental.

2.5.1.4 Política de Calidad. “La Universidad de Pamplona asume la formación integral e innovadora de sus Estudiantes, con una cultura de la internacionalización, liderazgo académico, investigativo, de interacción social y tecnológico, con responsabilidad social y ambiental, mediante una gestión transparente, eficiente, eficaz y efectiva, con un talento humano comprometido con el mejoramiento continuo de sus servicios para la satisfacción de sus usuarios y partes interesadas, contribuyendo al logro de los fines esenciales del Estado”.

2.5.2 Unidades Tecnológicas de Santander.

2.5.2.1 Reseña Histórica. Las Unidades Tecnológicas de Santander nacieron el 23 de diciembre de 1963, bajo el nombre de Instituto Tecnológico Santandereano, mediante la ordenanza departamental número 90. Al siguiente año (1964), se protocolizó el estudio en las facultades intermedias de Electrónica, Instrumentación, Termotecnia y Topografía.

Dos años después, en 1966, el Ministerio de Educación Nacional aprobó los programas ofertados y el otorgamiento del título de Auxiliares en Ingeniería. Entre 1968 y 1973 funcionó el convenio de integración académica entre la Universidad Industrial de Santander, la Fundación Universidad de Pamplona y el Instituto Tecnológico Santandereano.

Al inicio de la década de los 80, se reglamentaron las carreras tecnológicas apartándolas de la formación intermedia profesional. En 1981, la Asamblea de Santander ordenó la separación del Instituto Tecnológico Santandereano y del Instituto Superior Dámaso Zapata. El nombre de Unidades Tecnológicas de Santander, UTS, fue oficializado en 1986.

A partir del año 1992, la institución ofertó programas de especialización tecnológica, el primero fue en Equipo Electromédico. En 1997, las Unidades Tecnológicas de Santander inauguran la actual sede ubicada en la Ciudadela Real de Minas.

Antes de finalizar el milenio, en 1999, las UTS sufren la peor crisis de su historia. El Ministerio de Hacienda contempló el cierre de la institución porque no era viable financieramente por su alto grado de dependencia de los recursos departamentales. No obstante, en el 2000 se planteó la apertura de nuevos programas y el aumento de cupos, en cada uno de ellos, como estrategia para evitar la clausura.

Desde el año 2007, el Ministerio de Educación Nacional permitió ofrecer programas universitarios mediante la modalidad de ciclos propedéuticos. En el 2008 se ofertan programas universitarios propios, ese mismo año se ofrecen programas tecnológicos en San Gil y Vélez y en el 2010 en Barrancabermeja.

El 2012 fue clave para la historia de las UTS. La institución empezó los procesos para ofertar los programas de Tecnología en Desarrollo de Sistemas Informáticos, Ingeniería en Sistemas, Ingeniería Ambiental y la Profesional en Deportes. De igual manera, se trabaja para abrir las Tecnologías en Petróleo y Gas, Minería y Turismo Bilingüe. También, se propone ampliar la planta física de 16 mil a más de 38 mil metros cuadrados.

2.5.2.2 Visión. Las Unidades Tecnológicas de Santander serán una Institución universitaria, acreditada y reconocida por la calidad en la formación de ciudadanos de bien, que contribuirán al desarrollo social, económico, científico, tecnológico, ambiental y cultural de la sociedad.

2.5.2.3 Misión. Somos una Institución pública de educación superior del orden departamental, dedicada a la formación de profesionales, con actitud crítica, ética, creativa e innovadora, soportada en procesos académicos de calidad, generación de conocimiento, desarrollo tecnológico y movilidad de actores académicos, apoyados en modelos de gestión administrativa y financiera efectivos para contribuir al desarrollo humano sostenible de su entorno regional, nacional e internacional.

2.5.2.4 Política de Calidad. Las Unidades Tecnológicas de Santander están comprometidas con la excelencia académica en la formación de tecnólogos y profesionales en el campo de las Ciencias Socioeconómicas y Empresariales y las Ciencias Naturales e Ingenierías, centrada en la calidad de la docencia, con procesos de autoevaluación y autorregulación, mejorando continuamente la infraestructura y el Sistema Integrado de Gestión al servicio del estudiante.

3 Diseño Metodológico

3.1 Hipótesis

Los actores universitarios (docentes y administrativos) de las Instituciones de Educación Superior, tienen la misma percepción frente al cumplimiento en la generación de un Campus Responsable, eje Fundamental de la Responsabilidad Social Universitaria (RSU).

3.2 Operacionalización de las Variables

Tabla 3. Operacionalización de variables

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES				
Hipótesis	Variable Independiente	Dimensión	Indicadores a medir	Indicadores de ponderación
Los actores universitarios (docentes y administrativos) de las Instituciones de Educación Superior, tienen la misma percepción frente al cumplimiento en la generación de un Campus Responsable, eje Fundamental de la Responsabilidad Social Universitaria (RSU)	Campus Socialmente Responsable Definida como: “Implica la gestión socialmente responsable de la organización y sus procedimientos institucionales; del clima laboral, el manejo de los recursos humanos, los procesos democráticos internos y el cuidado del medio ambiente.” (Vallaes, De la Cruz, & Saisa, 2009)	Derechos humanos, equidad de género y no discriminación.	Hay equidad de género en las instancias de gobierno de la universidad.	Escala Likert
			No existe discriminación en el acceso a la institución, ni por género, religión, raza, orientación política o sexual.	Escala Likert
			La universidad es socialmente responsable con su personal docente y no docente.	Escala Likert
		Desarrollo personal, profesional y buen clima laboral.	Estoy satisfecho con el nivel de remuneración que brinda la universidad.	Escala Likert
			Estoy satisfecho con los beneficios sociales y profesionales que brinda la universidad.	Escala Likert
			Dentro de la universidad se promueve el trabajo en equipo y la solidaridad.	Escala Likert
			Existe un buen clima laboral entre el personal.	Escala Likert
			La universidad brinda facilidades para el desarrollo personal y profesional de sus profesores y empleados.	Escala Likert
		Gestión y educación ambiental (campus sostenible).	La universidad es ambientalmente responsable.	Escala Likert
			Existe una política institucional para la protección del medio ambiente en el campus.	Escala Likert
			El personal docente y no docente recibe una capacitación en temas ambientales por parte de la universidad.	Escala Likert
			La organización de la vida en el campus permite a las personas adquirir hábitos ecológicos adecuados.	Escala Likert

Tabla 3. (Continuación)

Buen gobierno universitario.	Las autoridades de la universidad han sido elegidas en forma democrática y transparente.	Escala Likert
	Me siento escuchado como ciudadano y puedo participar activamente en la vida institucional.	Escala Likert
	La universidad me informa adecuadamente acerca de todas las decisiones institucionales que me conciernen y afectan.	Escala Likert
	Se brinda periódicamente información económico-financiera al personal de la universidad.	Escala Likert
	Percibo coherencia entre los principios que declara la universidad y lo que se practica en el campus.	Escala Likert
Comunicación y marketing responsable.	La comunicación y el marketing de la universidad se llevan a cabo en forma socialmente responsable.	Escala Likert
	La universidad promueve relaciones de cooperación con otras universidades del medio.	Escala Likert
	La universidad busca utilizar sus campañas de marketing para promover valores y temas de responsabilidad social.	Escala Likert

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

3.3 Tipificación de la Investigación

La presente propuesta está enmarcada dentro de una investigación cuantitativa, que toma como base la definición de Hernández y Galeano (2006):

“Se caracteriza por la utilización de la lógica o razonamiento deductivo; la recolección de datos se fundamenta en la medición y una vez analizados los números se generan estándares de validez y confiabilidad. Así mismo, las hipótesis se generan antes de recolectar y analizar los datos, y supone que entre los elementos del problema y el objeto de estudio existe una relación lineal, delimitada y concreta, es decir que sea posible definir exactamente donde se inicia el problema, en qué dirección va y qué tipo de relación hay entre sus elementos. Las etapas del proceso investigativo son delimitadas en espacio y tiempo -una fase es prerequisite de la otra-, por lo que se sigue un patrón predecible y estructurado que busca el máximo

control para desechar otras explicaciones distintas a la propuesta del estudio, se excluya la incertidumbre y se minimice el error” (pág. 8)

La cual busca medir la percepción, entendida como el nivel de acuerdo o desacuerdo con una declaración dada.

El instrumento utilizado para la recolección de datos entre docentes, administrativos y estudiantes fue una encuesta categorizada en las cinco dimensiones del eje Campus Responsable (desarrollo personal, profesional y buen clima laboral; derechos humanos, equidad de género y no discriminación; gestión y educación ambiental; buen gobierno universitario; comunicación y marketing responsable). Los participantes manifiestan el acuerdo o desacuerdo con la declaración expuesta a través de una escala de Likert.

Así mismo, el enfoque de este trabajo será de tipo deductivo, ya que es el que está generalmente relacionado con la investigación cuantitativa, identificando teorías que posteriormente se contrastarán empíricamente, permitiendo el alcance de los objetivos planteados.

3.4 Diseño de la Investigación.

De manera global, el alcance de la investigación que se propone comprende dos fases; una primera fase de carácter exploratorio en la que se recopilará información que permitirá determinar las dificultades y las necesidades que se presentan las Instituciones de Educación Superior, relacionadas con la Responsabilidad Social Universitaria en su eje Campus Responsable.

La determinación de estas dificultades permitirá elaborar la siguiente fase en el que se compararán los resultados arrojados por las dos instituciones estudiadas con respecto al primer eje de la Responsabilidad Social Universitaria (RSU).

A partir del enfoque que plantea Hernández et al. (2003), este estudio se presenta como un análisis de carácter descriptivo debido a que se establecen las características y atributos propios de una población en un intervalo de tiempo determinado

El diseño de la misma será de tipo no experimental, teniendo en cuenta que solo estará basada en la observación, evaluación e identificación de los aspectos que conforman el eje Campus Responsable del Plan de Responsabilidad Social Universitaria (RSU) en las Instituciones de Educación Superior

El horizonte temporal será transversal, cuyas fuentes primarias están relacionadas con los datos proporcionados por los trabajadores, tanto corporativos y jefaturas como los administrativos y por parte de los investigadores del estudio, recopilará los datos directamente del campo trabajado. Las fuentes secundarias corresponderán a la recopilación bibliográfica, trabajos de grado, artículos, libros e investigaciones referentes a la RSE y RSU, que sirven de base teórica para la formulación de la propuesta.

3.5 Instrumentos de recolección de información.

Este estudio se desarrolló basándose en el instrumento propuesto por el Banco Interamericano de Desarrollo, en su Manual de primeros pasos para la Responsabilidad Social Universitaria.

3.6 Metodología.

A continuación, se describen las diferentes actividades que se desarrollaron en cada una de las fases, para el logro de los objetivos planteados.

3.6.1 Etapa I: Diagnóstico de la situación actual de la RSU en las Instituciones de Educación Superior de los Santanderes. Para garantizar un campus socialmente responsable se hace necesario observar que políticas manejan las universidades en los siguientes temas:

- Derechos humanos, equidad de género y no discriminación.
- Desarrollo personal y profesional, buen clima de trabajo y aplicación de los derechos laborales.
- Medio ambiente (campus sostenible).
- Transparencia y democracia (buen gobierno).
- Comunicación y marketing responsables.

3.6.2 Etapa II: Análisis de la percepción que tienen los actores universitarios sobre el Campus Responsable, en las Instituciones de Educación Superior estudiadas. De acuerdo con (Vallaey, De la Cruz, & Sasía, 2009) este análisis permite recopilar las percepciones de los actores internos a la universidad mediante indicadores cualitativos en los siguientes temas:

- Derechos humanos, equidad de género y no discriminación.
- Desarrollo personal y profesional, buen clima de trabajo y aplicación de los derechos laborales.
- Medio ambiente (campus sostenible).
- Transparencia y democracia (buen gobierno).
- Comunicación y marketing responsables.

Este diagnóstico se realizará con el instrumento propuesto por el Banco Interamericano de Desarrollo, en su Manual de primeros pasos para la Responsabilidad Social Universitaria.

3.6.3 Etapa III: Identificar las diferencias y semejanzas que puedan existir entre las Universidades en cuanto al desarrollo del Campus Responsable. En esta fase se compararán las percepciones entregadas por los actores de las instituciones estudiadas en las diferentes dimensiones que conforman un Campus Socialmente Responsable.

3.7 Población y Muestra.

3.7.1 Caracterización de la población.

La población docente y administrativa y estudiantil en las sedes principales de las Instituciones de Educación Superior estudiadas, se encuentra distribuidas de la siguiente manera:

Tabla 4. *Población*

Universidad de Pamplona		Unidades Tecnológicas de Santander	
Docentes Tiempo Completo	177	Docentes Tiempo Completo	252
Docentes Ocasionales	460	Docentes Medio Tiempo	27
Docentes Cátedra	169	Docentes Cátedra	1977
Administrativos	335	Administrativos	540
Total empleados	1141	Total empleados	2796
Total estudiantes	12440	Total estudiantes	16428

Fuente: Compilación autores del proyecto.

3.7.2 Muestra.

Las muestras de la presente investigación serán de tipo aleatoria estratificada para dos poblaciones: la primera dirigida a empleados y estará representada por los estratos: docentes (de acuerdo a su tipo de contratación) y administrativos, la segunda a estudiantes; quedando establecidas como se muestra a continuación:

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{(N - 1) * e^2 + Z^2 * p * q}$$

Donde:

n = Tamaño de la muestra.

N = Total de la población.

Z = Nivel de confianza (para un nivel de confianza del 95%; Z = 1,96).

e = Error estimado (se asumirá un error del 10%).

p = Probabilidad de éxito (se asumirá como del 50%).

q = Probabilidad de fracaso (p - 1).

3.7.2.1 Muestra Universidad de Pamplona.

$$n = \frac{1141 * 1,96^2 * 0,5 * 0,5}{(1141 - 1) * 0,10^2 + 1,96^2 * 0,5 * 0,5} \quad n = 89$$

Tabla 5. Cálculo de la Muestra Unipamplona

Cálculo de la Muestra				
Estrato	Tamaño	Porcentaje	Muestra	Muestra estrato
Docentes Tiempo Completo	177	15,5%	89	14
Docentes Ocasionales	460	40,3%		36
Docentes Hora Cátedra	169	14,8%		13
Funcionarios Administrativos	335	29,4%	95	26
Estudiantes	12440	100%		95

Fuente: Compilación autores del proyecto.

3.7.2.2 Muestra Unidades Tecnológicas de Santander

RSU Unipamplona y UTS

$$n = \frac{2505 * 1,96^2 * 0,5 * 0,5}{(2505 - 1) * 0,10^2 + 1,96^2 * 0,5 * 0,5}$$

$$n = 93$$

Tabla 6. *Cálculo de la Muestra UTS*

Cálculo de la Muestra				
Estrato	Tamaño	Porcentaje	Muestra	Muestra estrato
Docentes Tiempo Completo	252	9,0%	93	8
Docentes Medio Tiempo Completo	27	1,0%		1
Docentes Hora Cátedra	1977	70,7%		66
Funcionarios Administrativos	540	19,3%		18
Estudiantes	16428	100%	95	95

Fuente: Compilación autores del proyecto.

4 Presupuesto

Tabla 7. *Presupuesto*

Costo Financiero			
Actividad	Cantidad	Valor unitario	Valor total
Transporte	100	\$5000	\$500.000
Papelería y fotocopias	1000	\$100	\$100.000
Impresiones	1000	\$150	\$150.000
Elaboración del documento final	1	\$200.000	\$250.000
Costo total			\$1.000.000

Fuente: Compilación autores del proyecto.

Los costos del proyecto son asumidos por los autores del mismo en su totalidad.

5 Cronograma

Tabla 8. *Cronograma de Actividades*

ACTIVIDADES	MES 1				MES 2				MES 3				MES 4				MES 5			
	SEMANA				SEMANA				SEMANA				SEMANA				SEMANA			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Formulación y ajustes del anteproyecto																				
Diagnosticar la situación actual que presentan las Instituciones con respecto a Responsabilidad Social Universitaria.																				
Analizar la percepción que tienen los actores universitarios sobre el Campus Responsable, en las Instituciones de Educación Superior estudiadas.																				
Identificar las diferencias y semejanzas que puedan existir entre las IES en cuanto al desarrollo del Campus Responsable.																				
Elaboración, presentación y sustentación del trabajo final																				

Fuente: Compilación autores del proyecto.

6 Resultados

6.1 Estado actual de la Responsabilidad Social Universitaria.

Este análisis se desarrolló sobre los apartados que según Vallaes, De la Cruz, & Sasia. (2009), hacen parte del campus responsable de una Institución de Educación Superior en el cumplimiento de la Responsabilidad Social Universitaria y se basó en las apreciaciones de los diferentes directivos de las Instituciones investigadas.

Tabla 9. *Diagnostico Campus Responsable.*

Estrategias y políticas explícitas para asegurar buenas prácticas institucionales		
Estrategias y/o Políticas	Universidad de Pamplona	Unidades Tecnológicas de Santander
GESTION AMBIENTAL	El sistema de Gestión Ambiental se encuentra en proceso de creación.	Mediante el acuerdo No 01-047 del 10 de octubre del 2014 aprobado por el Consejo Directivo, se creó una política administrativa de gestión como compromiso frente a la eficiencia administrativa y cero papel, por el cual la universidad aplica el uso racional de recursos, la prevención y mitigación de los aspectos e impactos ambientales, reforzando el uso de los sistemas de información.
	Actualmente se cuenta con una política ambiental, aprobada por el Consejo Superior Universitario, mediante el acuerdo 004 del 3 de febrero de 2015; sus compromisos de cumplimiento, principios ambientales, programas a desarrollar y sus estrategias de comunicación.	Dentro de sus valores y principios éticos se contempla la Responsabilidad Ambiental donde promueven el cuidado del medio ambiente para garantizar la calidad de vida de los futuros estudiantes en todas las áreas generando practicas responsables y la continua búsqueda de la eficiencia en los procesos para lograr un nivel aceptable en el manejo de los recursos tanto como los manejos de reciclajes, control de emisiones de ruido, ambientes y espacios de trabajo sanos, ahorro de recursos y su conservación.
		Claramente no se encuentra establecido un procedimiento donde se deba evaluar una continuidad de la política de gestión ambiental o el cumplimiento de sus principios éticos por el cual no se cuenta con un comité disciplinario que conlleve a una correcta gestión y control de los recursos, utilización de nuevas ideas y un seguimiento de una universidad sostenible en el aspecto ambiental.

Tabla 9. (Continuación)

	La Gestión del Talento Humano presenta una política definida, la cual es regida por los estatutos: general, docente y administrativo, aprobados por el Consejo Superior Universitario mediante los respectivos acuerdos: No. 027 - 25 de abril de 2002, No. 130 – 13 de diciembre de 2002 y No. 067 – 24 de agosto de 2001.	La universidad cuenta con una política de Gestión de Talento Humano adoptado mediante resolución rectoral No. 02-517 del 6 de diciembre de 2007, en donde se define un cumplimiento claro en una adecuada selección, vinculación, contratación, inducción, un fuerte compromiso frente a la capacitación y formación continua para el desarrollo de competencias y la vocación del servicio, evaluación de clima laboral, cumplimientos con el sistema de seguridad, y salud en el trabajo, la aplicación de estímulos frente al bienestar e incentivos con el propósito de elevar los niveles de satisfacción, desarrollo integral de los empleados y el mejoramiento de su nivel de vida, estos definidos mediante el acuerdo 01-076 de noviembre 6 de 2007.
GESTION DE TALENTO HUMANO	Estos estatutos especifican los procesos de selección, vinculación, bienestar, capacitación, evaluación de desempeño, estímulos y beneficios.	La universidad cuenta con docentes extranjeros y nacionales de varios niveles de formación preferiblemente especializados, magísteres o doctorados con el objetivo de formar estudiantes calificados en sus carreras. Aunque la universidad cuenta con un programa de capacitación, y adicional la institución cuenta con el 1% anual de sus recursos con el fin de generar espacios y estrategias para incentivar el espíritu investigativo y promover la creatividad y la innovación en los actores académicos, la gestión de talento humano debe seguir trabajando en la formación del personal interno tanto administrativos como docentes en la implementación de nuevas metodologías de estudios donde deben enfocar al profesorado en la actualización del material educativo y conocimientos impartido hacia los estudiantes ofreciendo herramientas y elementos para aplicar en la vida actual.
POLITICA DE IGUALDAD	La política de igualdad se evalúa desde diferentes puntos de vista: 1. Comunidades minoritarias: existe respeto e igualdad dentro de la Unipamplona frente a los afrodescendientes, indígenas, desplazados por la violencia, comunidad LGBTI, diferencias de credo, etc.	La equidad como principio institucional en las UTS y como política ética con la comunidad, promueven los valores institucionales como el respeto, la tolerancia y la imparcialidad, por el cual rechaza todo tipo de discriminación a su condición económica, social, ideológica, religiosa, racial, política, sexual y de cualquier otra naturaleza; la institución cuenta con un proceso de atención al ciudadano por el cual se realiza un procedimiento para la atención y seguimiento de peticiones, quejas, reclamos, sugerencias o denuncias de la comunidad en general, garantizando así el control de la calidad de vida de los estudiantes y de la personal de la institución.

Tabla 9. (Continuación)

POLITICA DE IGUALDAD	2. Vinculación de docentes: para este proceso el 12/02/2013 se creó un banco de elegibilidad con diferentes perfiles de cargos, para cada uno de los programas académicos ofertados.	Con relación a la vinculación docente, la institución cuenta con un procedimiento equitativo para la contratación en las diferentes modalidades para todos los programas académicos, siguiendo el debido proceso establecido desde la convocatoria, recepción, evaluación, selección y contratación de acuerdo a los perfiles establecidos que se da en cumplimiento a la labor asignada.
	3. Salarios y beneficios: se encuentra una desigualdad entre el docente de tiempo completo con los docentes ocasionales y hora cátedra al igual que los administrativos de carrera con los de libre nombramiento y remoción.	Sobre los salarios y beneficios, es claro que se presenta una diferencia salarial en relación al docente de planta versus el docente de cátedra, debido a que la institución no toma en cuenta aspectos en los tiempos extras que este último realiza para cumplir con las funciones asignadas a su labor y se presenta además la no posibilidad de asignar tiempo de refuerzo para sus estudiantes.
	4. Inversión: existe desigualdad en la adjudicación de fondos que se le hacen a los diferentes estamentos de la institución.	Sobre la inversión, la institución está comprometida en destinar recursos anuales en el cumplimiento de las estrategias de ejecución de proyectos de investigación, desarrollo y tecnología en un 1%, financiación de proyectos sociales en un 2%, inversión de la modernización y actualización permanente de las TIC'S en un 5%, desarrollo de programas de bienestar institucional en un 4% y el intercambio de estudiantes y profesores en un 1%. Adicional proponen dentro de sus estrategias aumentar el presupuesto anual para la cualificación de los profesores otorgándoles subsidios en programas de postgrados (maestrías y doctorados), fomentar y apoyar el emprendimiento como parte de un plan semillero a la comunidad estudiantil, aumentar el número de becas, auxilios y estímulos a la comunidad estudiantil, entre otros. Se resalta la inversión que destina la institución en pos de beneficio a los actores, pero aún falta por definir si actores en general tales como docentes se incluyen dentro del plan estratégico a todos los tipos de docentes tanto cátedra como planta, y el mismo ejercicio se haría para los estudiantes en general.
	En estrategias de inclusión, la institución tiene como lema ser “una Universidad incluyente y comprometida con el desarrollo integral” por ello el 20 de agosto de 2015 el Consejo Superior Universitario aprueba el acuerdo 044, por el cual se adopta la política de Inclusión Social y Accesibilidad Universal para los Grupos Priorizados, sus principios, particularidades, compromisos y responsables.	Dentro de las estrategias de la gestión administrativa de la institución, se toma como punto importante las estrategias de inclusión, donde la institución cuenta con una gestión de proceso de bienestar institucional por el cual presta atención a la población con diferentes capacidades tanto económicas como discapacidades funcionales, facilitando a que la comunidad estudiantil pueda acceder a becas, beneficios por otorgamiento de estímulo socioeconómico, personal, elementos y herramientas para discapacitados, entre otros.

Tabla 9. (Continuación)

EXISTENCIA DE UNA POLITICA EXPLICITA PARA LA SELECCIÓN DE PROVEEDORES CON CRITERIOS SOCIALES Y AMBIENTALES	Teniendo en cuenta la información entregada por la Oficina de Contratación, la Universidad de Pamplona no cuenta con un procedimiento establecido y aprobado por el Honorable Consejo Superior Universitario para la selección y contratación de proveedores. Por lo tanto, los lineamientos de este proceso se basan en dos variables fundamentales que son: calidad del producto y economía del mismo; las cuales son evaluadas por un supervisor (por medio de un formato previamente establecido) quien se encarga de determinar cuál propuesta se ajusta de mejor forma a las necesidades de la institución, sin tener en cuenta la parte social ni la parte ambiental.	Existe en la institución como reconocimiento de grupo de interés la relación de contratistas o proveedores, en donde se regula de acuerdo al Manual de Contratación a partir de los derechos y deberes establecidos por orden jurídico, propiciando espacios que establecen un dialogo transparente, claro, confiable generando un entorno de colaboración y respeto mutuo entre las partes; se indica la resolución No. 02-697 de septiembre 30 de 2015 sobre el nuevo manual de contratación en donde se presenta los lineamientos para la participación y el proceso contractual de los proveedores de forma transparente y clara. Aunque es muy claro el proceso, no se presenta alguna evaluación de los proveedores que generen un compromiso aplicado al factor social o ambiental.
--	--	--

Fuente: Compilación autores del proyecto.

6.2 Percepción de los actores universitarios sobre el eje Campus Responsable.

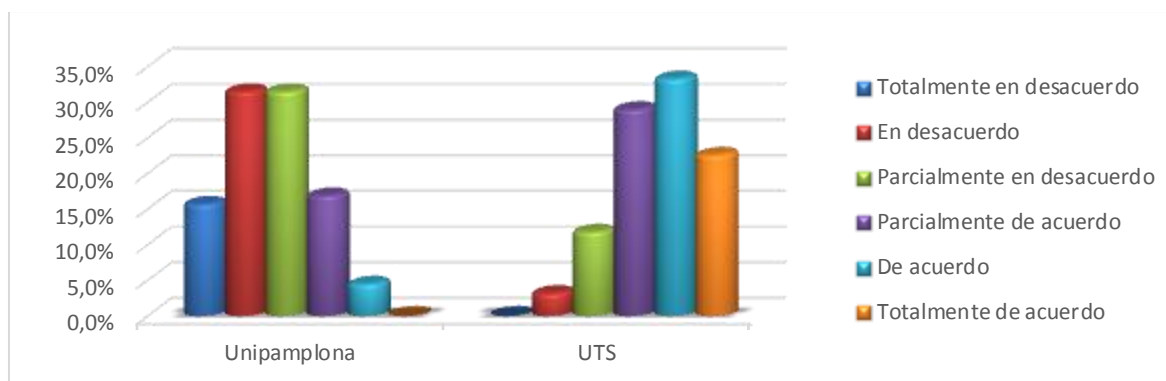
Para conocer la percepción hacia el eje Campus Responsable de los docentes, administrativos y estudiantes de las Instituciones de Educación Superior estudiadas, se aplicó una encuesta propuesta por el Banco Interamericano de Desarrollo, en su Manual de primeros pasos para la Responsabilidad Social Universitaria.

Dicha encuesta, evidenciada en el Apéndice A, está compuesta por veinte afirmaciones positivas, con un formato de respuestas en escala tipo Likert de seis opciones, definidas de la siguiente manera:

1. Totalmente en desacuerdo.
2. En desacuerdo.
3. Parcialmente en desacuerdo.
4. Parcialmente de acuerdo.
5. De acuerdo.
6. Totalmente de acuerdo.

A continuación, se muestra la apreciación que tienen los docentes (tiempo completo, tiempo completo ocasional, medio tiempo completo y hora cátedra), administrativos y estudiantes de la Universidad de Pamplona y de las Unidades Tecnológicas de Santander, ante el eje Campus Responsable de la RSU; complementado con la tabulación cruzada del Apéndice B y Apéndice C.

6.2.1.1 Desarrollo personal, profesional y buen clima laboral.



*Figura 5. Satisfacción de los empleados ante el nivel de remuneración que brinda la Institución.
Fuente: Recopilación de datos de los autores del proyecto.*

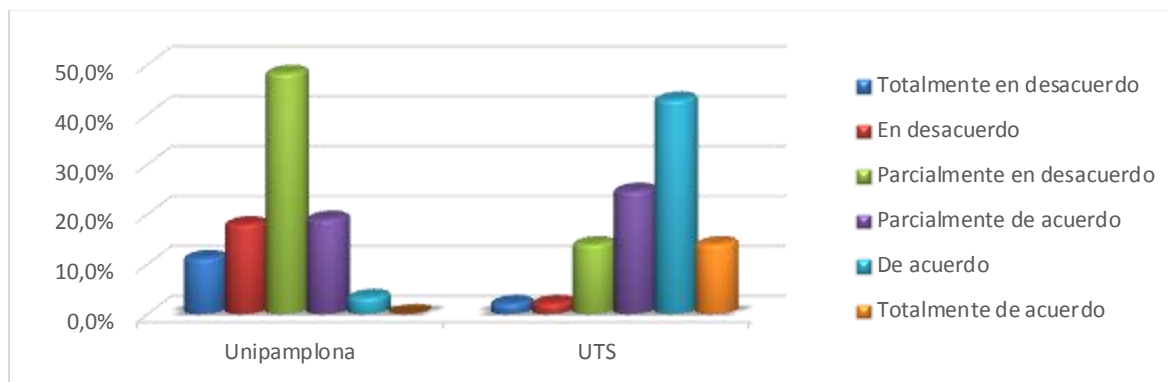
El 31,5% de los empleados Unipamplona manifestaron estar en desacuerdo y parcialmente en desacuerdo; respecto al nivel de remuneración brindado por la Universidad de Pamplona, 16,9% parcialmente de acuerdo, 15,7% totalmente en desacuerdo y solo un 4,5% está de acuerdo.

Al observar la tabulación cruzada de la *Tabla 10*, el 42,9% de los docentes tiempo completo están parcialmente en desacuerdo y el 36,1% de los docentes ocasionales están en desacuerdo, mientras que los administrativos representan un 34,6% en cada una de las anteriores apreciaciones; mostrando un nivel importante de inconformismo.

El 33,3% de los empleados UTS manifestaron estar de acuerdo; respecto al nivel de remuneración brindado por las Unidades Tecnológicas de Santander, 29% parcialmente de acuerdo, 22,6% totalmente de acuerdo, 18,8% parcialmente en desacuerdo y solo un 3,2% está en desacuerdo.

La tabulación cruzada de la

Tabla 30, el 25% de los docentes tiempo completo y el 33,3% de los docentes hora catedra y los administrativos están de acuerdo; mostrando un nivel importante de conformismo.



*Figura 6. Estoy satisfecho con los beneficios sociales y profesionales que brinda la Institución.
Fuente: Recopilación de datos de los autores del proyecto.*

Ante esta pregunta, el 19,1% de los empleados Unipamplona están parcialmente de acuerdo, el 18% en desacuerdo, el 11,2% totalmente en desacuerdo, el 3,4% de acuerdo y el 48,3% de los empleados están parcialmente en desacuerdo con los beneficios sociales y profesionales que brinda la Unipamplona; este último porcentaje está representado por el 57,1% de los docentes tiempo completo, 50% de los administrativos, 47,2% de los docentes ocasionales y el 38,5% de los docentes cátedra; como se observa en la Tabla 11.

Estos resultados evidencian el descontento que presentan estos actores ante los beneficios que reciben por parte de la Universidad de Pamplona, y que puede deberse al desconocimiento de los mismos.

El 2,2% de los empleados UTS están en desacuerdo y totalmente en desacuerdo respectivamente, el 24,7% parcialmente de acuerdo, el 14% totalmente de acuerdo y parcialmente en desacuerdo, y el 43% de acuerdo con los beneficios sociales y profesionales que brinda la UTS; este último porcentaje está representado por el 37,5% de los docentes tiempo completo, 61,1% de los administrativos y el 39,4% de los docentes cátedra; como se observa en la Tabla 31.

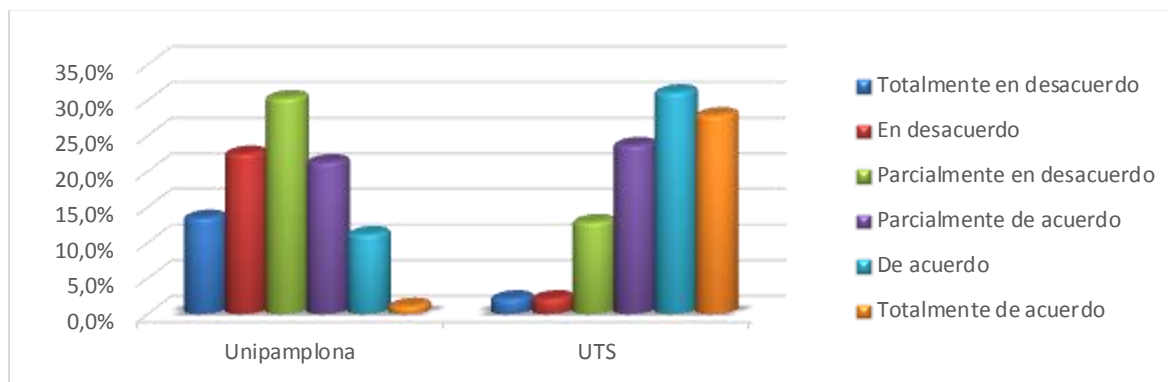


Figura 7. Dentro de la Institución se promueve el trabajo en equipo y la solidaridad.

Fuente: Recopilación de datos de los autores del proyecto.

El 30,3% de los empleados encuestados están parcialmente en desacuerdo con el trabajo en equipo y la solidaridad que promueve la Universidad de Pamplona, en desacuerdo el 22,5%, parcialmente de acuerdo el 21,3%. Totalmente en desacuerdo el 13,5%, de acuerdo el 11,2% y únicamente el 1,1% está totalmente de acuerdo.

Al revisar detalladamente la apreciación de cada uno de los autores universitarios en la *Tabla 12*, se evidencia que los docentes tiempo completo con un 42,9% y los docentes ocasionales con un 33,3% se encuentran parcialmente en desacuerdo, mientras que los docentes cátedra con un 30,8% y los administrativos con un 34,6% se encuentran en desacuerdo; lo cual presenta un inconformismo con el manejo que está prestando la institución a este componente.

En las UTS, el 31,1% de los encuestados están de acuerdo con el trabajo en equipo y la solidaridad que se promueve, totalmente de acuerdo el 27,9%, parcialmente de acuerdo el 23,7%, parcialmente en desacuerdo el 12,9%, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo el 2,2% respectivamente.

En la *Tabla 32*, se observa que en las UTS el 28,5% de los docentes tiempo completo, el 30,3% de los docentes cátedra y el 38,9% de los administrativos se encuentran de acuerdo; lo cual presenta un nivel de satisfacción con el manejo que está prestando la institución a este componente.

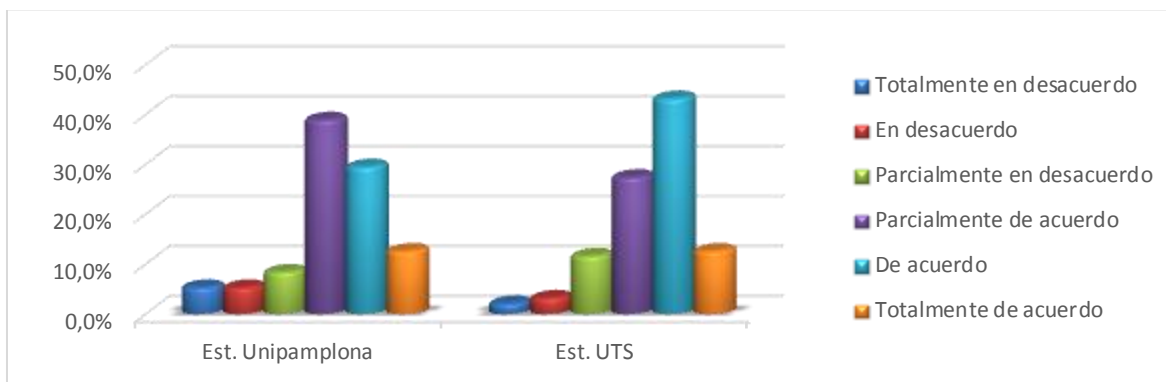


Figura 8. En la Institución las relaciones interpersonales son en general de respeto y cordialidad.
Fuente: Recopilación de datos de los autores del proyecto.

Al consultarle a los estudiantes si las relaciones interpersonales del personal de la institución eran de respeto y cordialidad, el 38,9 % de los estudiantes Unipamplona manifestaron estar parcialmente de acuerdo, 29,5% de acuerdo, 12,6% totalmente de acuerdo, 8,4% parcialmente en desacuerdo y totalmente en desacuerdo y en desacuerdo un 5,3% respectivamente. Por otro lado el 43,2 % de los estudiantes UTS manifestaron estar de acuerdo, 27,4% parcialmente de acuerdo, 12,6% totalmente de acuerdo, 11,6% parcialmente en desacuerdo, 3,2% en desacuerdo y totalmente en desacuerdo únicamente un 2,1%.

Estos resultados muestran que los alumnos de ambas instituciones perciben buenas relaciones entre los empleados de las mismas.

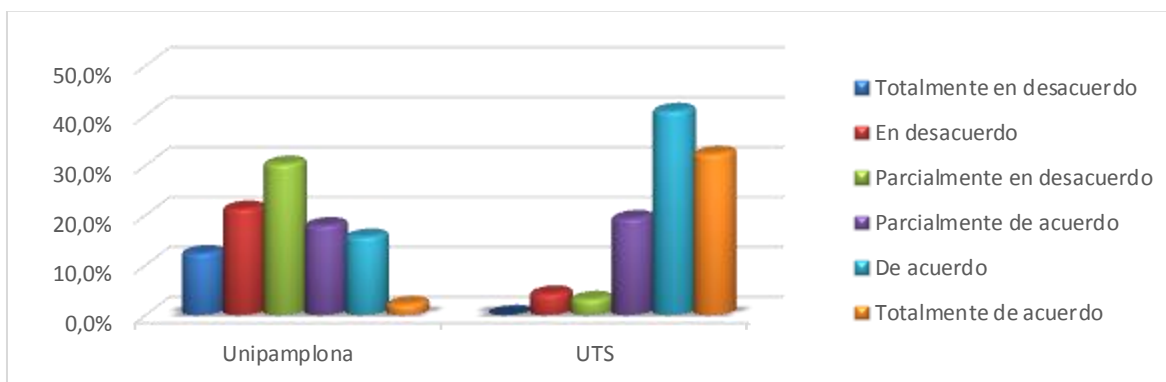


Figura 9. Existe un buen clima laboral entre el personal.
Fuente: Recopilación de datos de los autores del proyecto.

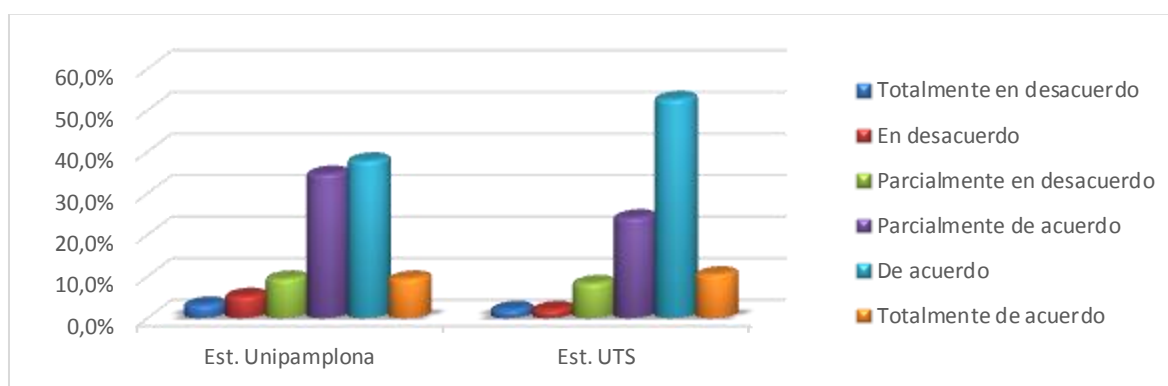
RSU Unipamplona y UTS

La variable “existe un buen clima laboral entre el personal” fue calificada por los empleados de la Universidad de Pamplona como: parcialmente en desacuerdo por el 30,3% de los empleados, 21,3% en desacuerdo, 18% parcialmente de acuerdo, 15,7% de acuerdo, 12,4% totalmente en desacuerdo y el 2,2% totalmente de acuerdo.

El personal parcialmente en desacuerdo se encuentra representado por el 35,7% de los docentes de tiempo completo, 25% de los docentes ocasionales, 30,8% de los docentes hora cátedra y el 34,6% de los administrativos, lo cual indica que no existe un buen clima laboral entre ellos; como lo revela la Tabla 13.

Por su parte los empleados de las Unidades Tecnológicas de Santander la calificaron como: de acuerdo por el 40,9% de los empleados, 32,3% totalmente de acuerdo, 19,4% parcialmente de acuerdo, 4,3% en desacuerdo y el 3,2% parcialmente en desacuerdo.

La apreciación “de acuerdo”, está conformada por el 75% de docentes tiempo completo, 42,4% de docentes hora cátedra y el 22,2% de administrativos, lo cual muestra que existe un buen clima laboral entre ellos; como lo indica la Tabla 33.



*Figura 10. Percibo que hay un buen clima laboral entre los trabajadores de la Institución.
Fuente: Recopilación de datos de los autores del proyecto.*

Al analizar la precepción de los estudiantes con respecto al buen clima laboral entre los trabajadores de la Institución, el 37,9% de la Unipamplona manifiesta estar de acuerdo, el 34,7%

RSU Unipamplona y UTS

parcialmente de acuerdo, parcialmente de acuerdo y totalmente de acuerdo el 9,5% respectivamente, en desacuerdo el 5,3% y totalmente en desacuerdo el 3,2%.

De la misma manera el 52,7% de las UTS manifiesta estar de acuerdo, el 24,2% parcialmente de acuerdo, totalmente de acuerdo el 10,5%, 8,4% parcialmente en desacuerdo, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo el 2,1% respectivamente.

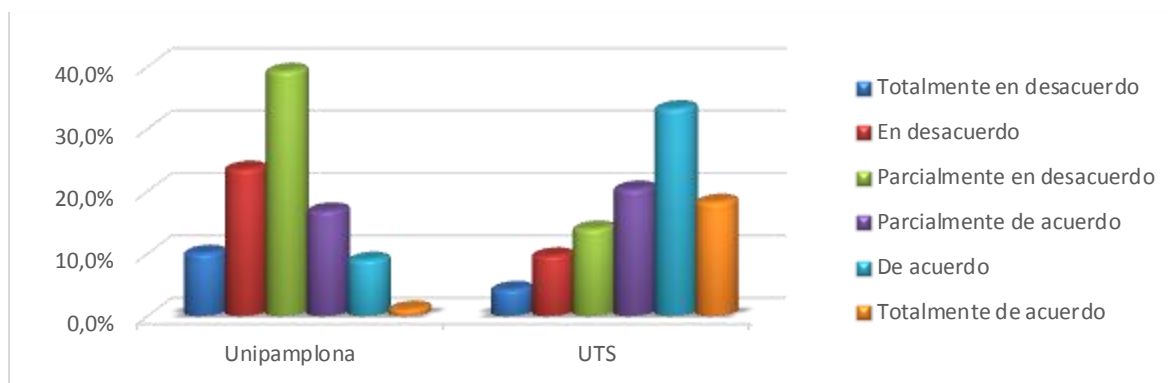


Figura 11. La Institución brinda facilidades para el desarrollo personal y profesional de sus empleados.

Fuente: Recopilación de datos de los autores del proyecto.

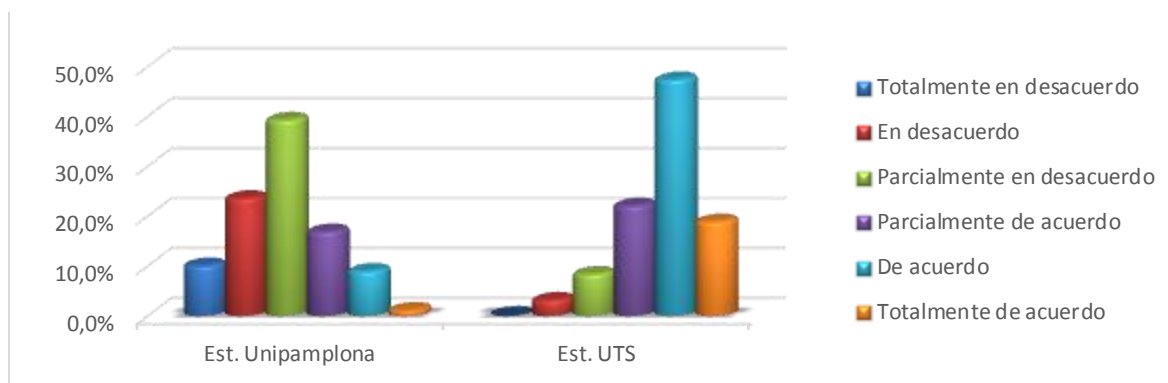
El ítem “La Institución brinda facilidades para el desarrollo personal y profesional de los empleados” fue calificado en la Universidad de Pamplona de la siguiente manera: el 39,3% parcialmente de desacuerdo, 23,6% en desacuerdo, 16,9% parcialmente de acuerdo, 10,1% totalmente en desacuerdo, 9% de acuerdo y 1,1% totalmente de acuerdo.

La Tabla 14 muestra que con respecto a las facilidades de desarrollo brindadas por la Unipamplona: el 50% de los docentes tiempo completo, 41,7% de los docentes ocasionales y el 42,3% de los administrativos, están parcialmente en desacuerdo; mientras que el 30,8% de los docentes cátedra se encuentran en desacuerdo.

RSU Unipamplona y UTS

Esta misma pregunta se realizó en las Unidades Tecnológicas de Santander donde fue calificado de la siguiente manera: el 33,3% de acuerdo, 20,4% parcialmente de acuerdo, 18,3% totalmente de acuerdo, 14% parcialmente en desacuerdo, 9,7% en desacuerdo y 4,2% totalmente en desacuerdo.

Se observa en la Tabla 34 que respecto a las facilidades de desarrollo brindadas por las UTS: el 50% de los docentes tiempo completo, 100% de los docentes medio tiempo, 27,3% de los docentes cátedra y el 44,4% de los administrativos, están de acuerdo.



*Figura 12. Entre profesores y estudiantes hay un trato de respeto y colaboración.
Fuente: Recopilación de datos de los autores del proyecto.*

También se les consultó a los estudiantes su apreciación sobre el trato de respeto y colaboración existente con sus profesores, encontrando que en la Unipamplona el 39,3% está parcialmente en desacuerdo, 23,6% en desacuerdo, 16,9% parcialmente de acuerdo, 10,1% totalmente en desacuerdo, 9% de acuerdo y únicamente el 1,1% totalmente de acuerdo.

Y en las UTS el 47,4% está de acuerdo, 22,1% parcialmente de acuerdo, 18,9% totalmente de acuerdo, 8,4% parcialmente en desacuerdo y únicamente el 3,2% en desacuerdo.

Al analizar los resultados entregados por los actores universitarios a las preguntas que componen la dimensión estudiada, se puede observar que coinciden en estar parcialmente en desacuerdo con las oportunidades de desarrollo personal, profesional y buen clima laboral que promueve la Universidad de Pamplona. Y en las Unidades Tecnológicas de Santander se puede

RSU Unipamplona y UTS

observar que coinciden en estar de acuerdo con las oportunidades de desarrollo personal, profesional y buen clima laboral que promueve la Institución.

6.2.1.2 Derechos humanos, equidad de género y no discriminación.

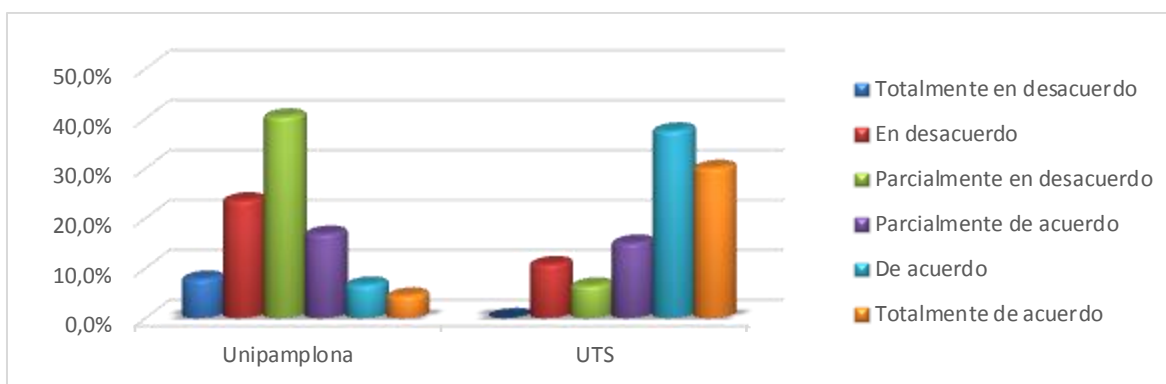


Figura 13. Hay equidad de género en las instancias de gobierno de la Institución.

Fuente: Recopilación de datos de los autores del proyecto.

El 40,4% de la muestra de la Universidad de Pamplona expresaron estar parcialmente en desacuerdo sobre la “equidad de género en las instancias de gobierno de la Institución” 23,6% en desacuerdo, 16,9% parcialmente de acuerdo, 7,9% totalmente en desacuerdo, 6,7% de acuerdo y el 4,5% totalmente de acuerdo.

De acuerdo con la Tabla 15, el porcentaje de funcionarios que se encuentran parcialmente en desacuerdo con este ítem se constituye de la siguiente manera: 35,7% docentes tiempo completo, 38,9% docentes tiempo completo ocasional, 46,2% docentes cátedra y el 42,3% administrativos.

Estos datos destacan que un número apreciable de trabajadores Unipamplona no consideran que exista equidad de género en la integración del cuerpo directivo de la institución.

Por el contrario, el 37,6% de la muestra de las Unidades Tecnológicas de Santander expresaron estar de acuerdo ante la misma pregunta, 30,1% totalmente de acuerdo, 15,1% parcialmente de acuerdo, 10,8% en desacuerdo y el 6,5% parcialmente en desacuerdo.

RSU Unipamplona y UTS

Según la Tabla 35, el porcentaje de funcionarios que se encuentran de acuerdo con este ítem se constituye de la siguiente manera: 37,5% docentes tiempo completo, 34,8% docentes cátedra y el 11,1% administrativos.

Estos datos demuestran que un número apreciable de trabajadores UTS consideran que existe equidad de género en la composición del cuerpo directivo de la institución.

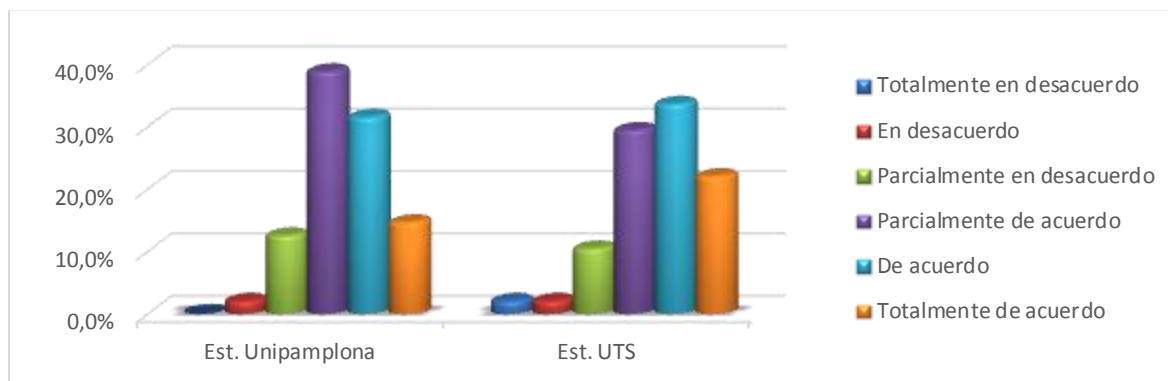


Figura 14. Hay equidad de género en el acceso a los puestos directivos.

Fuente: Recopilación de datos de los autores del proyecto.

También se les consultó el mismo ítem al alumnado: el 38,9% de los estudiantes Unipamplona manifestaron estar parcialmente de acuerdo, de acuerdo el 31,6%, totalmente de acuerdo el 14,7%, parcialmente en desacuerdo 12,6% y en desacuerdo únicamente el 2,1%. Mientras, el 33,7% de los estudiantes UTS manifestaron estar de acuerdo, parcialmente de acuerdo el 29,5%, totalmente de acuerdo el 22,1%, parcialmente en desacuerdo el 10,5%; en desacuerdo y totalmente en desacuerdo el 2,1% respectivamente.

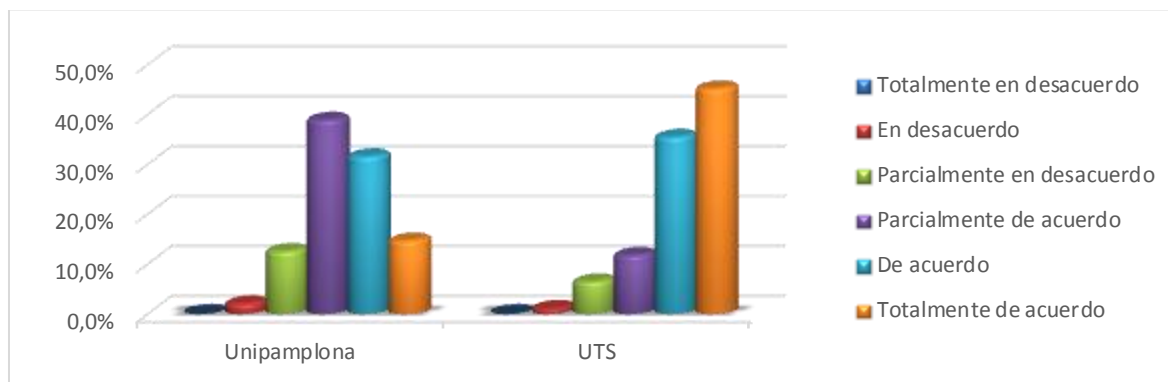


Figura 15. No existe discriminación en el acceso a la Institución, ni por género, religión, raza, orientación política o sexual.

Fuente: Recopilación de datos de los autores del proyecto.

Sobre la pregunta: " No existe discriminación en el acceso a la Institución, ni por género, religión, raza, orientación política o sexual" el 36% de los encuestados de la Universidad de Pamplona expresaron estar de acuerdo, 22,5% parcialmente de acuerdo, 16,9% parcialmente en desacuerdo, 12,4% totalmente de acuerdo, 7,9% en desacuerdo y únicamente 4,5% totalmente en desacuerdo.

Del personal encuestado, los que se encuentran de acuerdo con el ítem, se distribuyen según la Tabla 16 así: 35,7% docentes de tiempo completo, 30,6% docentes ocasionales, 38,5% docentes cátedra y 42,3% administrativos.

Con estos resultados se infiere que una proporción importante de la muestra de funcionarios Unipamplona coinciden en que no existe discriminación significativa en el proceso de selección de personal.

Ante esta misma pregunta, el 45,2% de los encuestados de las Unidades Tecnológicas de Santander expresaron estar de totalmente de acuerdo, 35,5% de acuerdo, 11,8% parcialmente de acuerdo, 6,5% parcialmente en desacuerdo y únicamente 1,1% en desacuerdo.

RSU Unipamplona y UTS

Los encuestados que se encuentran totalmente de acuerdo con el ítem, se distribuyen según la Tabla 36 así: 37,5% docentes de tiempo completo, 100% docentes medio tiempo, 48,5% docentes cátedra y 33,3% administrativos.

Se deduce que una proporción importante de la muestra UTS coinciden en que no existe discriminación significativa en el proceso de selección de personal.

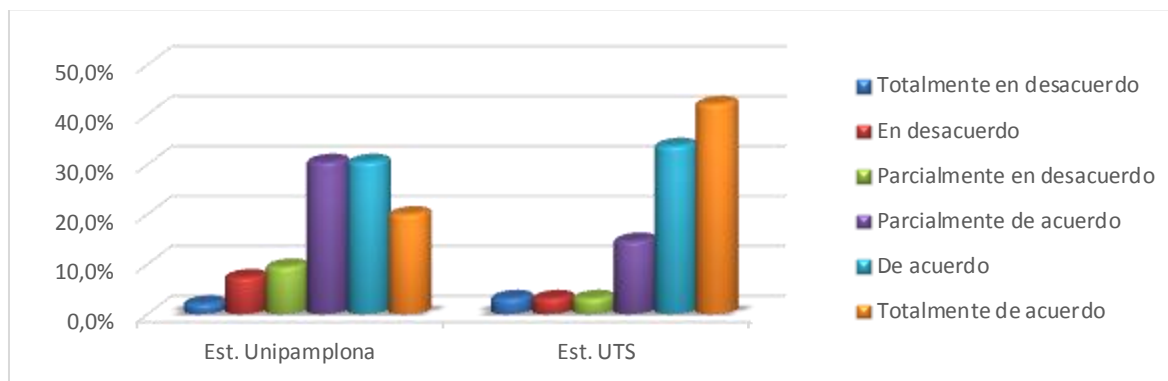


Figura 16. No percibo discriminación por género, raza, nivel socioeconómico u orientación política o sexual.

Fuente: Recopilación de datos de los autores del proyecto.

Un 30,5% de los estudiantes encuestados en la Unipamplona están de acuerdo en que no existe discriminación y otro 30,5% están parcialmente de acuerdo, 20% totalmente de acuerdo, 9,5% parcialmente en desacuerdo, 7,4% en desacuerdo y únicamente el 2,1% totalmente en desacuerdo. Por otra parte, el 42,1% de los estudiantes UTS encuestados manifestaron estar totalmente de acuerdo, de acuerdo el 33,7%, parcialmente de acuerdo el 14,7%; parcialmente en desacuerdo, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo el 3,2% respectivamente.

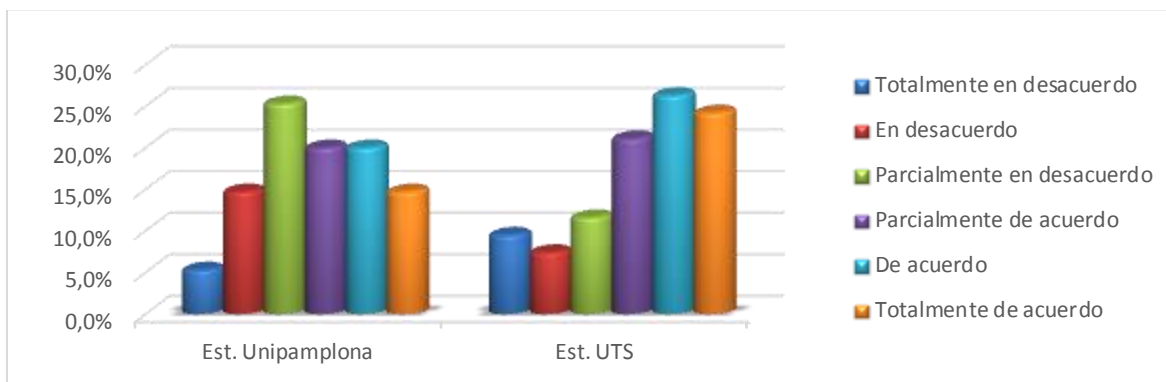


Figura 17. La Institución está organizada para recibir a estudiantes con necesidades especiales.
Fuente: Recopilación de datos de los autores del proyecto.

El 25,3% de los estudiantes de la Universidad de Pamplona manifiestan estar parcialmente en desacuerdo ante la pregunta “La Institución está organizada para recibir a estudiantes con necesidades especiales”, parcialmente de acuerdo y de acuerdo el 20% respectivamente, totalmente de acuerdo y en desacuerdo el 14,7% respectivamente y totalmente en desacuerdo el 5,3%.

Ante la misma pregunta, el 26,3% de los estudiantes de las Unidades Tecnológicas de Santander están de acuerdo, totalmente de acuerdo el 24,2%, parcialmente de acuerdo el 21,1%, parcialmente en desacuerdo el 11,6%, totalmente en desacuerdo el 9,5% y el 7,4% en desacuerdo.

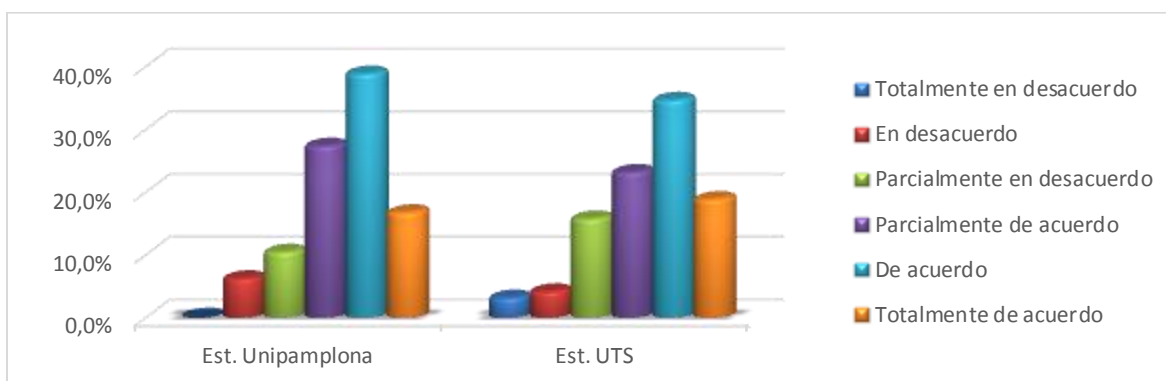
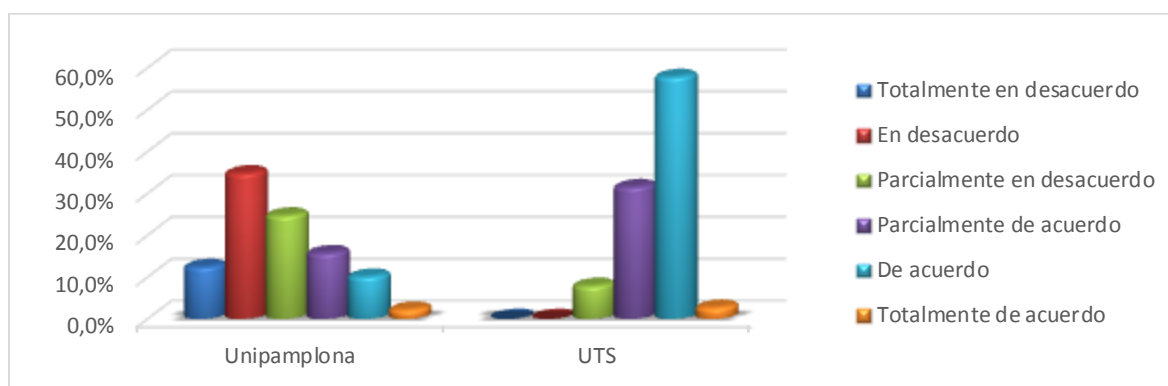


Figura 18. En la Institución reina la libertad de expresión y participación para todo el personal docente, no docente y estudiantes.
Fuente: Recopilación de datos de los autores del proyecto.

RSU Unipamplona y UTS

El 38,9% de los estudiantes Unipamplona manifiestan estar de acuerdo ante la pregunta “En la Institución reina la libertad de expresión y participación para todo el personal docente, no docente y estudiantes.”, parcialmente de acuerdo el 27,4%, totalmente de acuerdo el 16,8%, parcialmente en desacuerdo el 10,5% y en desacuerdo el 6,3%. Mientras, el 34,7% de los estudiantes UTS manifiestan estar de acuerdo, parcialmente de acuerdo el 23,2%, totalmente de acuerdo el 18,9%, parcialmente en desacuerdo el 15,8%, en desacuerdo el 4,2% y totalmente en desacuerdo el 3,2%.



*Figura 19. La Institución es socialmente responsable con su personal docente y no docente.
Fuente: Recopilación de datos de los autores del proyecto.*

El 34,8% de los empleados Unipamplona manifiestan estar en desacuerdo ante la pregunta “la institución es socialmente responsable con su personal docente y no docente”, parcialmente en desacuerdo el 24,7%, parcialmente de acuerdo el 15,7%, totalmente en desacuerdo el 12,4%, de acuerdo el 10,1% y totalmente de acuerdo el 2,2%.

La Tabla 17 muestra que un número importante de personal docente y no docente manifiesta inconformidad sobre el manejo que se le está dando a la responsabilidad social en la Unipamplona.

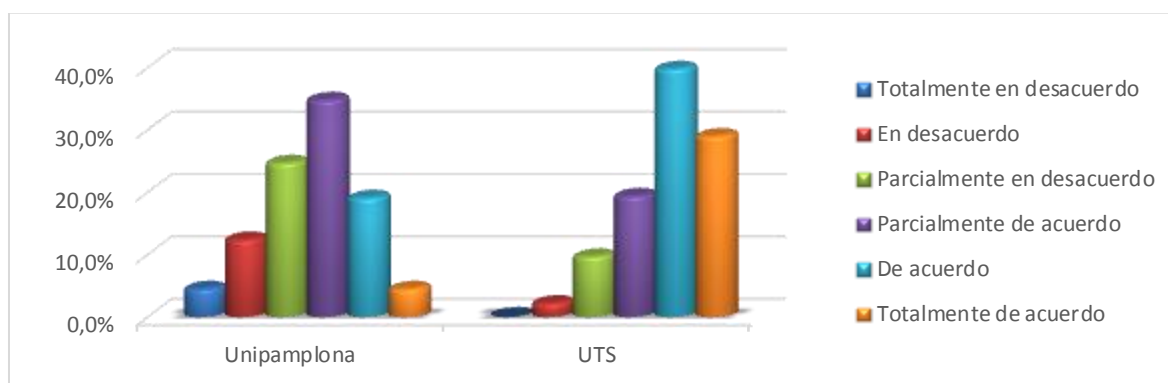
El 57,8% de los empleados de las UTS manifiestan estar de acuerdo ante la misma pregunta, parcialmente de acuerdo el 31,5 y totalmente de acuerdo el 2,7%.

La Tabla 37 muestra que un número significativo de personal docente y no docente manifiesta conformidad sobre el manejo que se le está dando a la responsabilidad social en las UTS.

RSU Unipamplona y UTS

Resumiendo las apreciaciones de los actores universitarios ante la dimensión de derechos humanos, equidad de género y no discriminación; se encuentra que los de la Universidad de Pamplona están parcialmente de acuerdo, mientras que los de las Unidades Tecnológicas de Santander están de acuerdo, Con lo que se promulga en cada una de sus Instituciones.

6.2.1.3 Gestión y educación ambiental.



*Figura 20. La Institución es ambientalmente responsable.
Fuente: Recopilación de datos de los autores del proyecto.*

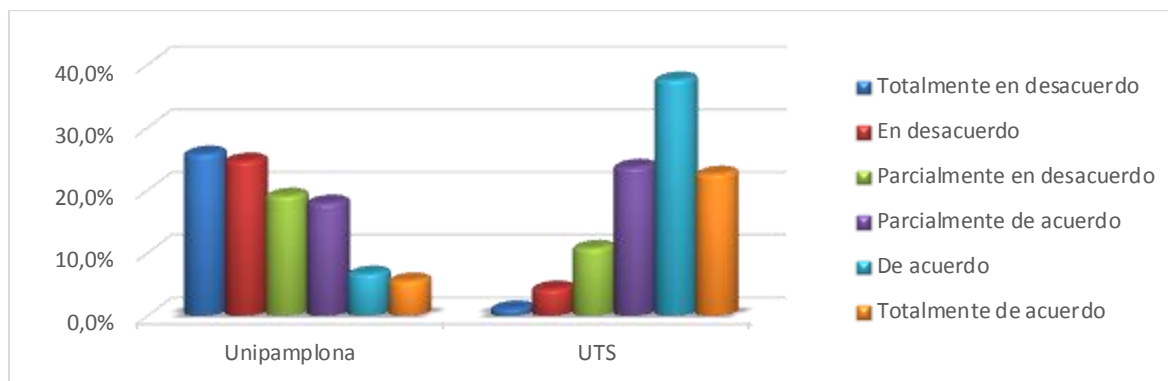
A la pregunta “la institución es ambientalmente responsable”, el 34,8% de los encuestados de la Universidad de Pamplona se encuentran parcialmente de acuerdo, 24,7% parcialmente en desacuerdo, 19,1% de acuerdo, 12,4% en desacuerdo y un 4,5% totalmente en desacuerdo y totalmente de acuerdo, respectivamente.

Basados en los resultados de la Tabla 18, se expone que la percepción de profesores y administrativos sobre el trabajo realizado por la Unipamplona con relación a este aspecto es aceptable.

El 39,8% de los encuestados de las Unidades Tecnológicas de Santander se encuentran de acuerdo, 29% totalmente de acuerdo, 19,4% parcialmente de acuerdo, 9,7% parcialmente en desacuerdo y un 2,2% en desacuerdo.

RSU Unipamplona y UTS

Los resultados de la Tabla 38, demuestran que la percepción de profesores y administrativos sobre el trabajo realizado por las UTS con relación a este aspecto es buena.



*Figura 21. Existe una política institucional para la protección del medio ambiente en el campus.
Fuente: Recopilación de datos de los autores del proyecto.*

Los profesores y administrativos de la Unipamplona a la pregunta “Existe una política institucional para la protección del medio ambiente en el campus” respondieron estar: totalmente en desacuerdo 25,8%, en desacuerdo 24,7%, parcialmente en desacuerdo 19,1%, parcialmente de acuerdo 18%, de acuerdo 6,7% y totalmente de acuerdo 5,6%.

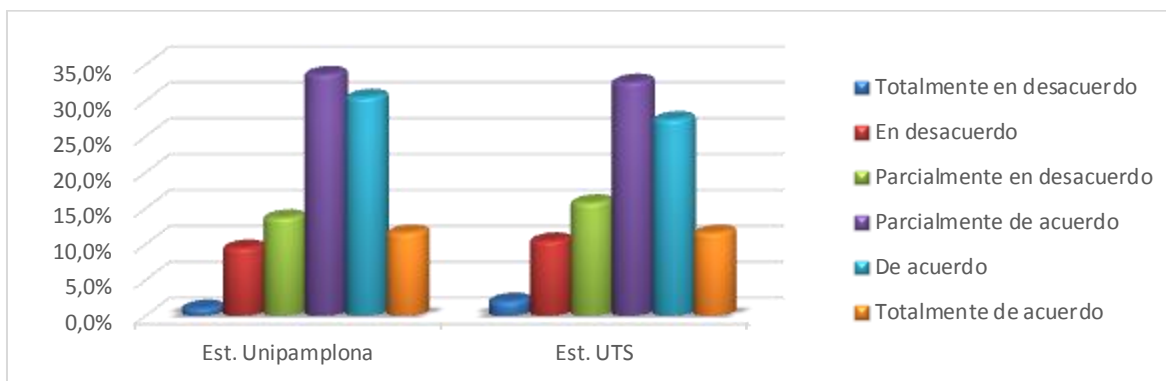
De acuerdo a la tabulación cruzada que se muestra en la Tabla 19: el 35,7% de los docentes tiempo completo están en desacuerdo, el 27,8% de los docentes ocasionales y el 25,8% de los administrativos se encuentran totalmente en desacuerdo y los docentes cátedra están totalmente en desacuerdo y en desacuerdo con un 23,1% respectivamente, lo cual indica el deficiente trabajo que ha desarrollado la Unipamplona en el desarrollo de una política medioambiental.

Ante la misma pregunta, los profesores y administrativos de las UTS respondieron estar: de acuerdo 37,6%, parcialmente de acuerdo 23,7%, totalmente de acuerdo 22,6%, parcialmente en desacuerdo 10,8%, en desacuerdo 4,3% y totalmente en desacuerdo 1,1%.

La Tabla 39 muestra la tabulación cruzada donde: el 37,5% de los docentes tiempo completo están totalmente de acuerdo, el 100% de docentes medio tiempo, 39,4% de docentes cátedra y el

RSU Unipamplona y UTS

33,3% de administrativos se encuentran de acuerdo; lo cual indica el buen trabajo que ha desarrollado las UTS en el desarrollo de una política medioambiental.



*Figura 22. La Institución toma medidas para la protección del medio ambiente en el campus.
Fuente: Recopilación de datos de los autores del proyecto.*

Los estudiantes de la Universidad de Pamplona a la pregunta “La Institución toma medidas para la protección del medio ambiente en el campus” respondieron estar: parcialmente de acuerdo 33,7%, de acuerdo 30,5%, parcialmente en desacuerdo 13,7%, totalmente de acuerdo 11,6%, en desacuerdo 9,5% y totalmente en desacuerdo 1,1%.

Por su lado, los estudiantes de las Unidades Tecnológicas de Santander respondieron estar: parcialmente de acuerdo 32,6%, de acuerdo 27,4%, parcialmente en desacuerdo 15,8%, totalmente de acuerdo 11,6%, en desacuerdo 10,5% y totalmente en desacuerdo 2,1%.

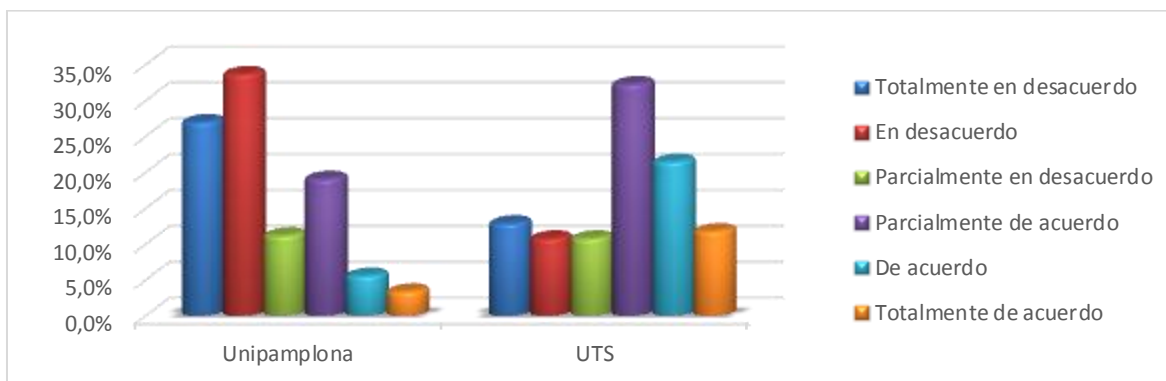


Figura 23. El personal docente y no docente recibe una capacitación en temas ambientales por parte de la Institución.

Fuente: Recopilación de datos de los autores del proyecto.

RSU Unipamplona y UTS

El 27% de los funcionarios se mostraron totalmente en desacuerdo en recibir capacitaciones en temas ambientales por parte de la Universidad de Pamplona, 33,7% en desacuerdo, 11,2% parcialmente en desacuerdo, 19,1% parcialmente de acuerdo, 5,6% de acuerdo y 3,4% totalmente de acuerdo.

Analizando la tabulación cruzada de la Tabla 20, entre el tipo de vinculación y el ítem evaluado, se encuentra que el 28,6% de los docentes tiempo completo y el 30,8% de los docentes cátedra manifiestan estar totalmente en desacuerdo; mientras que el 38,9% de los docentes ocasionales, el 34,6% de los administrativos y el 30,8% de los docentes cátedra declaran estar en desacuerdo.

Con estas respuestas se evidencia que una proporción significativa de los actores encuestados no comparten esta afirmación, revelando la ausencia de estas capacitaciones en la Universidad de Pamplona.

Por el contrario, el 32,3% de los funcionarios de las Unidades Tecnológicas de Santander se mostraron parcialmente de acuerdo, 21,5% de acuerdo, 12,9% totalmente en desacuerdo, 11,8% totalmente de acuerdo, 10,8% respectivamente en desacuerdo y parcialmente en desacuerdo.

La tabulación cruzada de Tabla 40, muestra que: el 37,5% de los docentes tiempo completo, 100% de los docentes de medio tiempo y el 34,8% de los docentes cátedra manifiestan estar parcialmente de acuerdo; mientras que el 33,3% de los administrativos declaran estar de acuerdo.

Esta información revela significativamente la presencia de estas capacitaciones en las Unidades Tecnológicas de Santander.

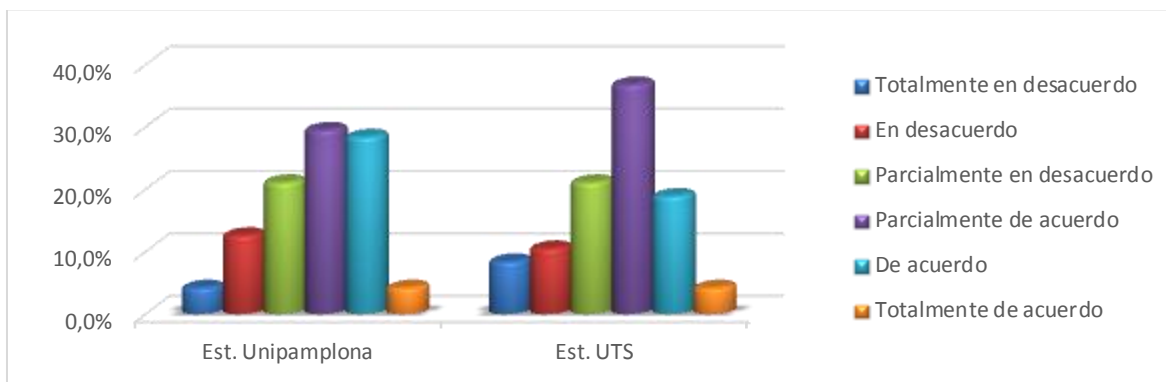


Figura 24. Percibo que el personal de la Institución recibe una capacitación y directivas para el cuidado del medio ambiente en el campus.

Fuente: Recopilación de datos de los autores del proyecto.

Frente a la misma pregunta, el 29,5% de los estudiantes Unipamplona están parcialmente de acuerdo, 28,4% de acuerdo, 21,1% parcialmente en desacuerdo, 12,6% en desacuerdo y totalmente en desacuerdo y totalmente de acuerdo el 4,2% respectivamente.

Mientras que el 36,8% de los estudiantes UTS están parcialmente de acuerdo, 21,1% parcialmente en desacuerdo, 18,9% de acuerdo, 10,5% en desacuerdo, 8,4% totalmente en desacuerdo y 4,2% totalmente de acuerdo.

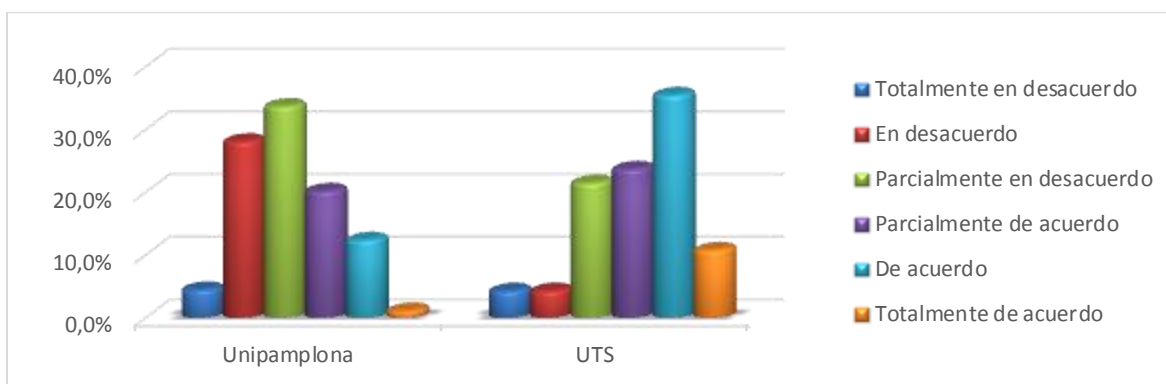


Figura 25. La organización de la vida en el campus permite a las personas adquirir hábitos ecológicos adecuados.

Fuente: Recopilación de datos de los autores del proyecto.

El ítem “la organización de la vida en el campus permite a las personas adquirir hábitos ecológicos adecuados” fue catalogado por los empleados de la Universidad de Pamplona como:

RSU Unipamplona y UTS

parcialmente en desacuerdo por el 33,7% de los encuestados, 28,1% en desacuerdo, 20,2% parcialmente de acuerdo, 12,4% de acuerdo, 4,5% totalmente en desacuerdo y 1,1% totalmente de acuerdo.

Los resultados arrojados por docentes y administrativos coinciden en mostrar significativa inconformidad en la posibilidad de adquirir hábitos ecológicos en el campus Unipamplona, tal como se muestra en la Tabla 21.

Este mismo ítem fue calificado por los empleados de las Unidades Tecnológicas de Santander como: de acuerdo el 35,5% de los encuestados, 23,7% parcialmente de acuerdo, 21,5% parcialmente en desacuerdo, 10,8% totalmente de acuerdo, totalmente en desacuerdo y en desacuerdo el 4,3% respectivamente.

Los docentes y administrativos de las UTS coinciden en mostrar significativa conformidad en la posibilidad de adquirir hábitos ecológicos en el campus, tal como se muestra en la Tabla 41.

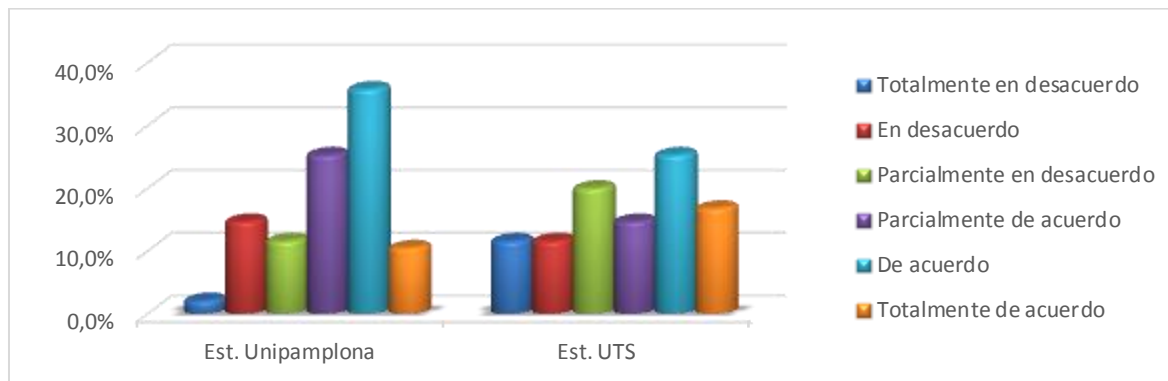


Figura 26. He adquirido hábitos ecológicos desde que estoy en la Institución.

Fuente: Recopilación de datos de los autores del proyecto.

El 35,8% de los estudiantes Unipamplona están de acuerdo en haber adquirido hábitos ecológicos, 25,3% parcialmente de acuerdo, 14,7% en desacuerdo, 11,6% parcialmente en desacuerdo, 10,5% totalmente de acuerdo y únicamente el 2,1% está totalmente en desacuerdo.

RSU Unipamplona y UTS

De la misma manera, el 25,3% de los estudiantes UTS opinan estar de acuerdo, 20% parcialmente en desacuerdo, 16,8% totalmente de acuerdo, 14,7% parcialmente de acuerdo, 11,6% en desacuerdo y 11,6% totalmente en desacuerdo.

La apreciación que presentan los actores universitarios hacia la dimensión de gestión y educación ambiental es de estar: parcialmente de acuerdo para la Universidad de Pamplona y de acuerdo para las Unidades Tecnológicas de Santander; respecto a las estrategias que cada Institución tiene implementadas para el cumplimiento de este ítem.

6.2.1.4 Buen gobierno universitario.

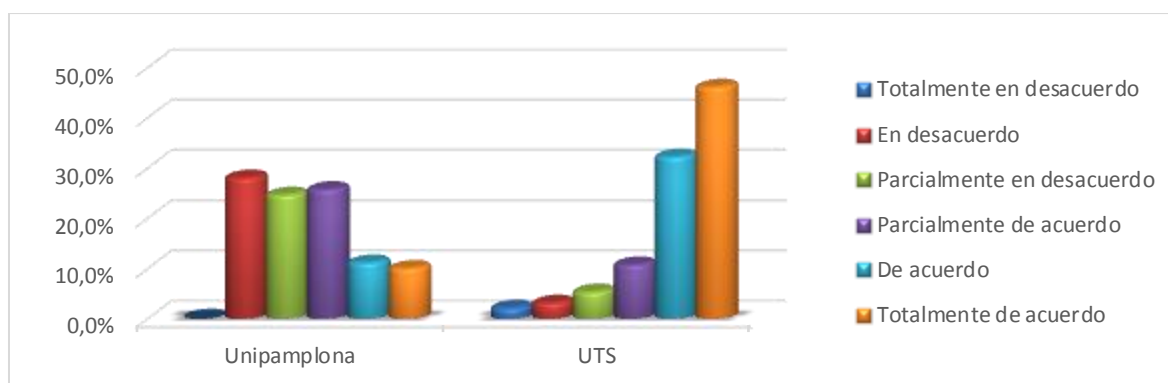


Figura 27. Las autoridades de la Institución han sido elegidas en forma democrática y transparente.

Fuente: Recopilación de datos de los autores del proyecto.

Del personal encuestado en la Universidad de Pamplona sobre la afirmación “las autoridades de la institución han sido elegidas en forma democrática y transparente”, el 28,1% expresaron estar totalmente en desacuerdo, 24,7% en desacuerdo, 25,8% parcialmente en desacuerdo, 11,2% parcialmente de acuerdo y 10,1% de acuerdo.

RSU Unipamplona y UTS

Como se evidencia en la Tabla 22, las muestras de profesores y administrativos coinciden en afirmar que los procesos para elegir los directivos de la Unipamplona no son democráticos ni transparentes.

Ante la misma pregunta, el 46,2% de los encuestados en las Unidades Tecnológicas de Santander expresaron estar totalmente de acuerdo, 32,3% de acuerdo, 10,8% parcialmente de acuerdo, 5,4% parcialmente en desacuerdo, 3,2% en desacuerdo y 2,2% totalmente en desacuerdo.

La Tabla 42 detalla que las muestras de profesores y administrativos coinciden en afirmar que existe democracia y transparencia en los procesos para elegir los directivos de las UTS.

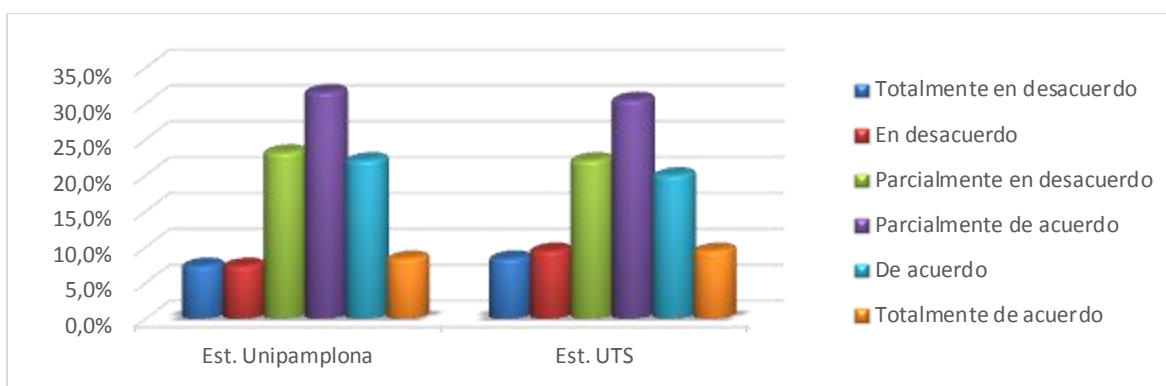


Figura 28. Los procesos para elegir a las autoridades son transparentes y democráticos.

Fuente: Recopilación de datos de los autores del proyecto.

Por otro lado, el 31,6% de los estudiantes Unipamplona están parcialmente de acuerdo con la transparencia y democracia al momento de elegir autoridades, el 23,2% parcialmente en desacuerdo, 22,1% de acuerdo, 8,4% totalmente de acuerdo y totalmente en desacuerdo y en desacuerdo un 7,4% respectivamente.

Asimismo, el 30,5% de los estudiantes UTS están parcialmente de acuerdo, el 22,1% parcialmente en desacuerdo, 20% de acuerdo, totalmente de acuerdo y en desacuerdo un 9,5% respectivamente y totalmente en desacuerdo un 8,4%.

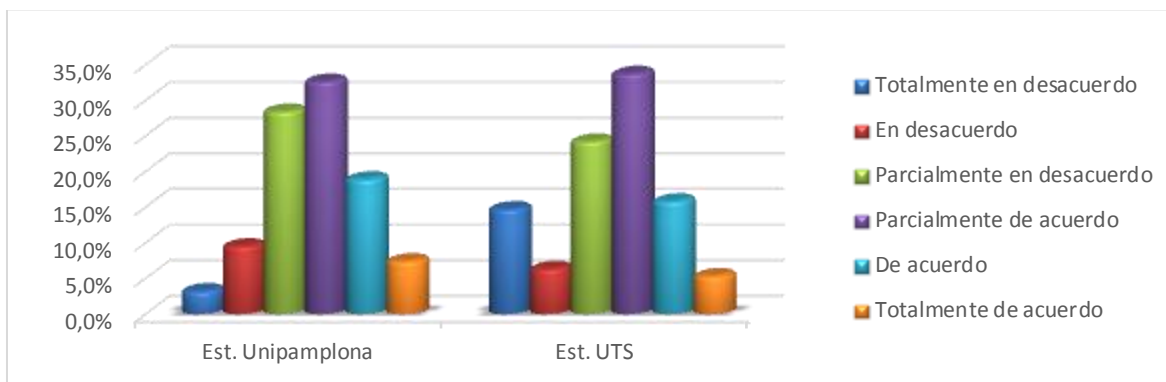


Figura 29. Las autoridades toman las grandes decisiones en forma democrática y consensuada.
Fuente: Recopilación de datos de los autores del proyecto.

La grafica anterior muestra que el 32,6% de los estudiantes de la Universidad de Pamplona manifiestan estar parcialmente de acuerdo con la afirmación “las autoridades toman las grandes decisiones en forma democrática y consensuada”, parcialmente en desacuerdo el 28,4%, de acuerdo el 18,9%, en desacuerdo el 9,5%, totalmente de acuerdo el 7,4% y solo el 3,2% totalmente de acuerdo.

De igual manera muestra que el 33,7% de los estudiantes de las Unidades Tecnológicas de Santander manifiestan estar parcialmente de acuerdo ante la misma afirmación, parcialmente en desacuerdo el 24,2%, de acuerdo el 15,8%, totalmente en desacuerdo el 14,7%, en desacuerdo el 6,3% y solo el 5,3% totalmente de acuerdo.

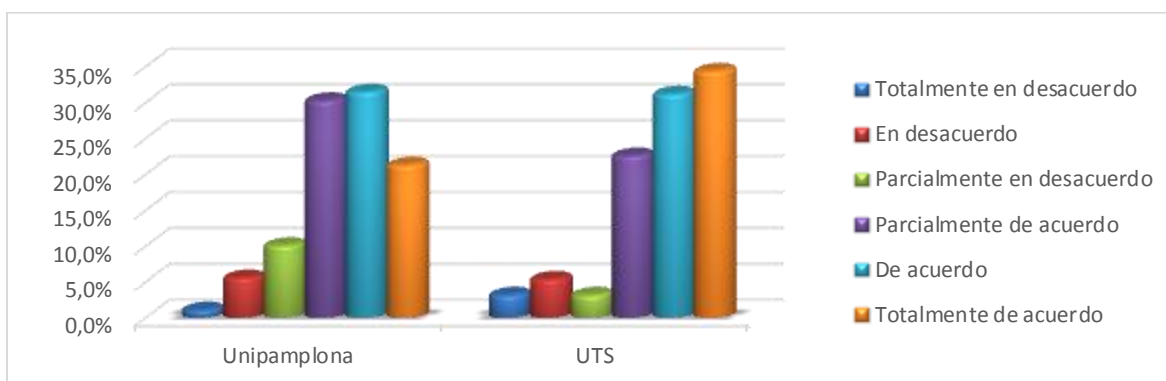


Figura 30. Me siento escuchado como ciudadano y puedo participar activamente en la vida institucional.
Fuente: Recopilación de datos de los autores del proyecto.

RSU Unipamplona y UTS

La anterior figura muestra que el 31,5% de los profesores y administrativos de la Unipamplona manifiestan estar parcialmente de acuerdo con la afirmación “me siento escuchado como ciudadano y puedo participar activamente en la vida institucional”, de acuerdo el 21,3%, parcialmente en desacuerdo el 30,3%, totalmente en desacuerdo el 5,6%, en desacuerdo el 10,1% y solo el 1,1% totalmente de acuerdo.

La tabulación cruzada de esta pregunta da a conocer que de la muestra estudiada, el 35,7% de los profesores tiempo completo y el 38,5% de los docentes cátedra, están parcialmente de acuerdo; el 33,3% de los docentes ocasionales y el 34,6% de los administrativos se encuentran parcialmente de acuerdo. Esto permite inferir que un gran porcentaje de los empleados de la Universidad de Pamplona consideran que su participación en la vida institucional es medianamente aceptada.

Tabla 22

De la misma forma se observa que el 34,4% de los profesores y administrativos de las UTS manifiestan estar totalmente de acuerdo con esta afirmación, de acuerdo el 31,2%, parcialmente de acuerdo el 22,6%, en desacuerdo el 5,4%, totalmente en desacuerdo y parcialmente en desacuerdo el 3,2% respectivamente.

La Tabla 43 enseña que el 37,5% de los profesores tiempo completo y el 38,9% de los administrativos, están totalmente de acuerdo; el 100% de los docentes medio tiempo y el 34,8% de los docentes cátedra, se encuentran de acuerdo. Demostrando que la participación en la vida institucional de los empleados de las Unidades Tecnológicas de Santander es altamente aceptada.

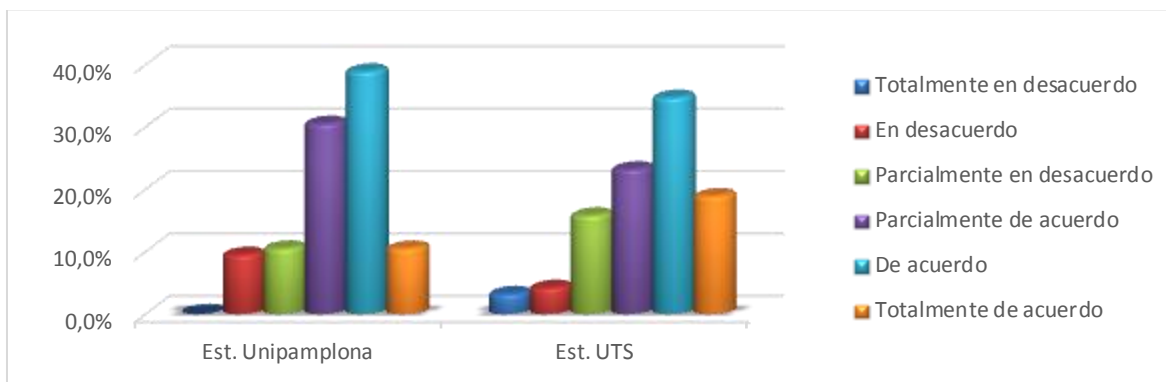


Figura 31. Me siento escuchado como ciudadano, puedo participar en la vida institucional (estudiantes).

Fuente: Recopilación de datos de los autores del proyecto.

El 38,9% de los estudiantes de la Unipamplona están de acuerdo en sentirse partícipes de la vida institucional, el 30,5% parcialmente de acuerdo, parcialmente de acuerdo y totalmente de acuerdo un 10,5% respectivamente y 9,5% en desacuerdo. Por su parte, El 34,7% de los estudiantes de las UTS están de acuerdo, el 23,2% parcialmente de acuerdo, el 18,9% totalmente de acuerdo, el 15,8% parcialmente en desacuerdo, el 4,2% en desacuerdo y un 3,2% totalmente en desacuerdo.

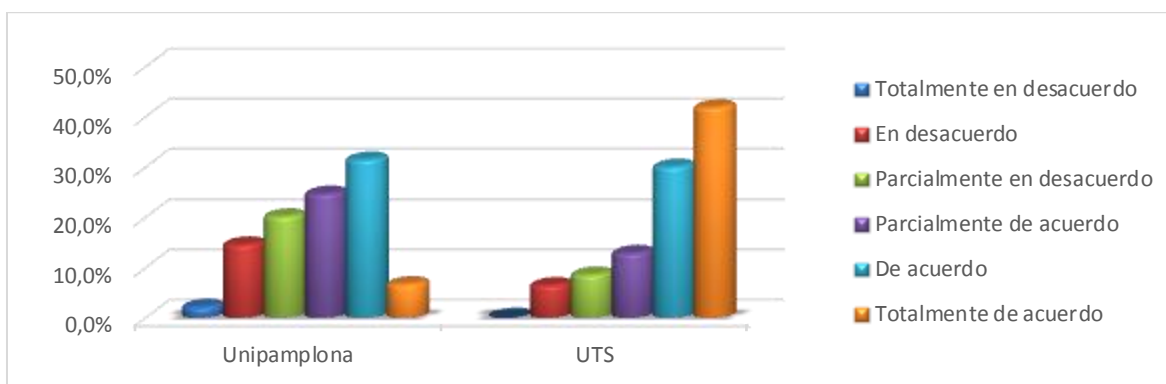


Figura 32. La Institución me informa adecuadamente acerca de todas las decisiones corporativas que me conciernen y afectan.

Fuente: Recopilación de datos de los autores del proyecto.

Los anteriores resultados señalan que el 31,5% de los encuestados de la Unipamplona manifiestan están de acuerdo con la información que reciben acerca de las decisiones

RSU Unipamplona y UTS

institucionales que les concierne y afecta, 24,7% parcialmente de acuerdo, 20,2% parcialmente en desacuerdo, 14,6% en desacuerdo, 6,7% totalmente de acuerdo y 2,2% totalmente en desacuerdo.

La muestra da en promedio una calificación de regular para este ítem, lo cual permite concluir que no existe una comunicación totalmente oportuna y veraz por parte de la Universidad de Pamplona para todos sus empleados.

Esta apreciación se puede sustentar con la Tabla 24, la cual muestra que el 28,6% de los docentes tiempo completo están parcialmente en desacuerdo con la afirmación, parcialmente de acuerdo el 36,1% de los docentes ocasionales; mientras que el 46,2% de los docentes cátedra y el 38,5% de los administrativos la califican como de acuerdo.

Por el contrario, el 41,9% de los encuestados en las UTS manifiestan estar totalmente de acuerdo con la misma afirmación, 30,1% de acuerdo, 12,9% parcialmente de acuerdo, 8,6% parcialmente en desacuerdo y 6,5% en desacuerdo.

La calificación promedio para esta muestra es buena, debido a que existe una comunicación totalmente oportuna y veraz por parte de las Unidades Tecnológicas de Santander para todos sus empleados. Lo cual se sustenta con Tabla 44, donde se indica que el 25% de los docentes tiempo completo, 39,4% de los docentes cátedra y el 61,1% de los administrativos están totalmente de acuerdo con el enunciado.

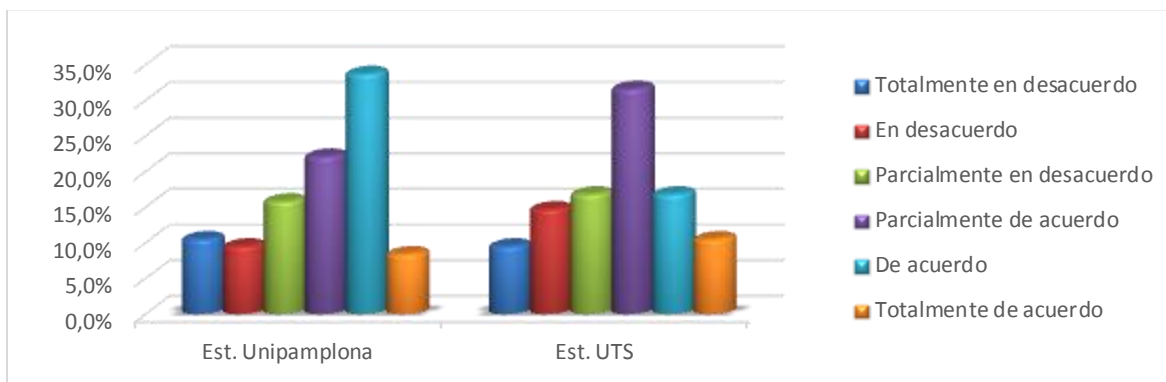


Figura 33. Se me informa de modo transparente acerca de todo lo que me concierne y afecta en la Institución.

Fuente: Recopilación de datos de los autores del proyecto.

El 33,7% de los estudiantes de la Universidad de Pamplona consideran estar de acuerdo con la información transparente que se les entrega, el 22,1% parcialmente de acuerdo, 15,8% parcialmente en desacuerdo, 10,5% totalmente en desacuerdo, 9,5% en desacuerdo y el 8,4% totalmente de acuerdo. Por su parte, el 31,6% de los estudiantes de las Unidades Tecnológicas de Santander consideran estar parcialmente de acuerdo, el 16,8% de acuerdo y parcialmente en desacuerdo, 14,7% en desacuerdo, 10,5% totalmente de acuerdo y el 9,5% totalmente en desacuerdo.

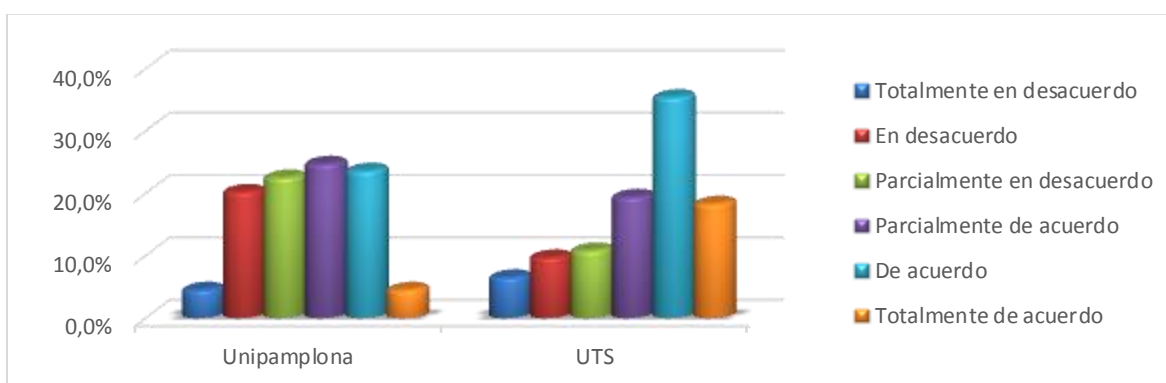


Figura 34. Se brinda periódicamente información económico-financiera al personal de la Institución.

Fuente: Recopilación de datos de los autores del proyecto.

RSU Unipamplona y UTS

A la pregunta sobre si se les brinda información económico-financiera de la institución, el 24,7% de los empleados Unipamplona estuvieron parcialmente de acuerdo, 23,6% de acuerdo, 22,5% parcialmente en desacuerdo, 20,2% en desacuerdo, y 4,5% totalmente en desacuerdo y acuerdo, respectivamente.

La tabulación cruzada que se presenta en la Tabla 25 muestra que el 42,9% de los docentes tiempo completo califican la afirmación como parcialmente de acuerdo, el 27,8% de los docentes ocasionales parcialmente en desacuerdo, 46,2% de los docentes cátedra en desacuerdo, 38,5% de los administrativos de acuerdo.

Ante esta misma pregunta, el 35,4% de los empleados de las UTS estuvieron de acuerdo, 19,4% parcialmente de acuerdo, 18,3% totalmente de acuerdo, 10,8% parcialmente en desacuerdo, 9,7% en desacuerdo y 6,5% totalmente en desacuerdo.

La Tabla 45 presenta la tabulación cruzada, donde el 50% docentes tiempo completo califican la afirmación como parcialmente de acuerdo, los docentes medio tiempo y el 37,9% de los docentes cátedra, de acuerdo; y el 33,3% de los administrativos, totalmente de acuerdo.

Como se puede observar, las apreciaciones de los diferentes actores universitarios se encuentran bastante dividida, lo cual se puede explicar por la ausencia de una política institucional en la difusión de esta información, o la falta de un sistema de comunicación organizacional que incorpore y articule los datos que debe ponerse a disposición de los diferentes estamentos de la institución.

RSU Unipamplona y UTS

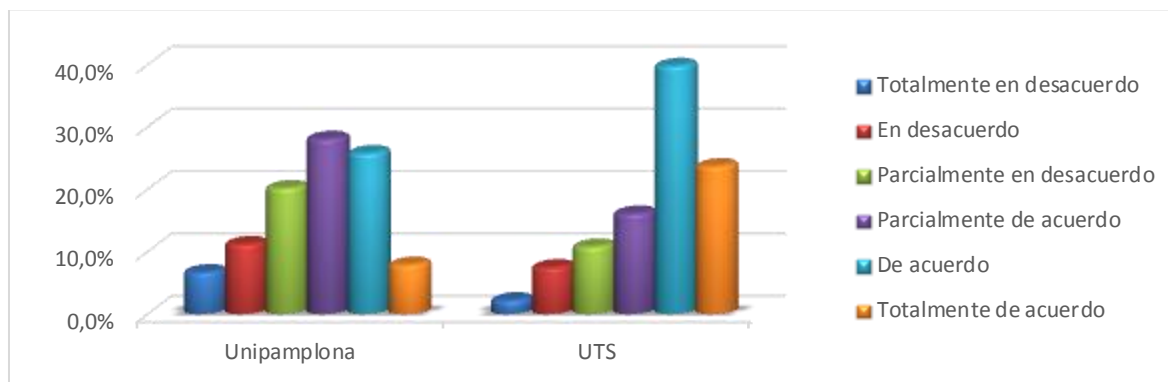


Figura 35. Percibo coherencia entre los principios que declara la Institución y lo que se practica en el campus.

Fuente: Recopilación de datos de los autores del proyecto.

El 28,1% de empleados Unipamplona estuvo parcialmente de acuerdo al preguntarles sobre la “coherencia entre los principios que declara la universidad y lo que se practica en el campus”, 25,8% de acuerdo, 20,2% parcialmente en desacuerdo, 11,2% en desacuerdo, 7,9% totalmente de acuerdo y 6,7% totalmente en desacuerdo.

Esta pregunta en todos los estratos de estudio recibió una calificación baja, lo que podría deberse a las deficiencias en los sistemas de comunicación que maneja actualmente la Universidad de Pamplona y a la falta de un proceso de sensibilización organizacional que permita fortalecer el sentido de pertenencia organizacional entre la comunidad académica. Tabla 26

Por otro lado, el 39,8% de los empleados UTS estuvo de acuerdo sobre la misma pregunta, 23,7% totalmente de acuerdo, 16,1% parcialmente de acuerdo, 10,8% parcialmente en desacuerdo, 7,5% en desacuerdo y 2,2% totalmente en desacuerdo.

La población estudiada en las Unidades Tecnológicas de Santander otorgó una calificación media a esta pregunta, debido a que posiblemente existen deficiencias en los sistemas de comunicación que actualmente se manejan. Tabla 46

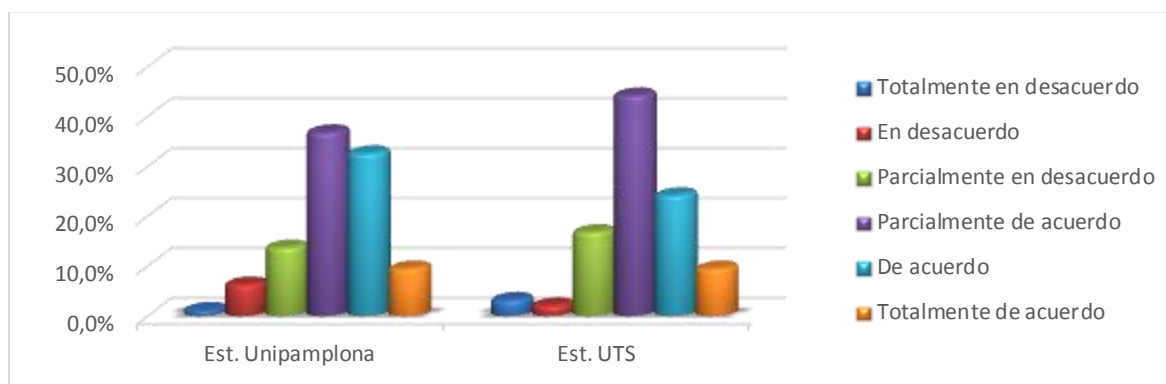


Figura 36. Percibo coherencia entre los principios que declara la Institución y lo que se practica en el campus (estudiantes).

Fuente: Recopilación de datos de los autores del proyecto.

Al realizar la misma pregunta a los estudiantes Unipamplona, el 36,8% manifiestan estar parcialmente en desacuerdo, 32,6% de acuerdo, 13,7% parcialmente en desacuerdo, 9,5% totalmente de acuerdo, 6,3% en desacuerdo y el 1,1% totalmente en desacuerdo.

El 44,2% de los estudiantes UTS manifiestan estar parcialmente de acuerdo, 24,2% de acuerdo, 16,8% parcialmente en desacuerdo, 9,5% totalmente de acuerdo, 3,2% totalmente en desacuerdo y el 2,1% en desacuerdo.

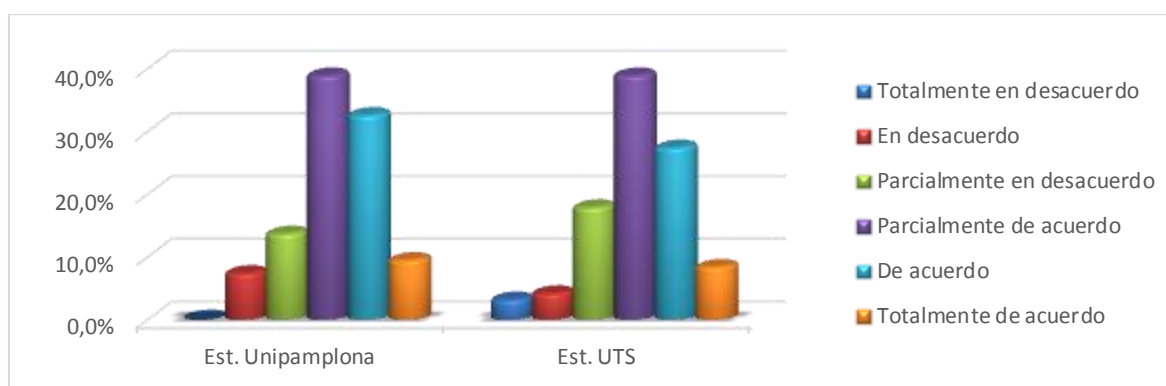


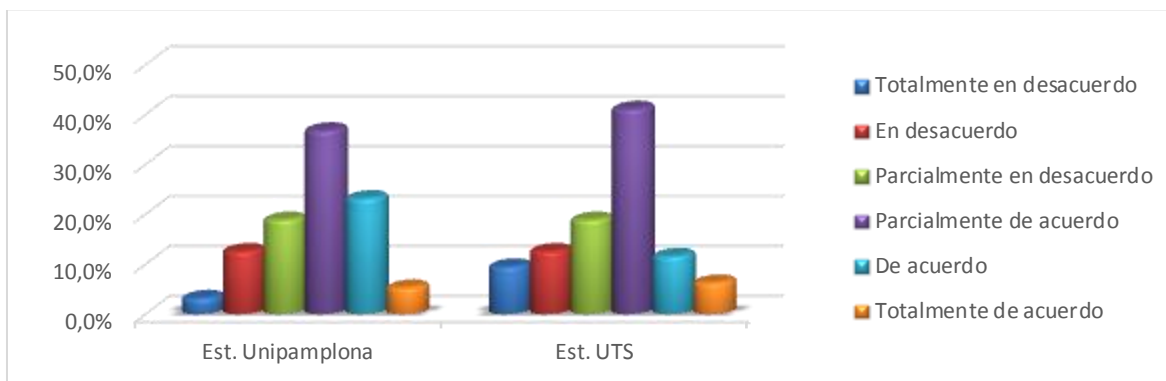
Figura 37. Los estudiantes se preocupan y participan activamente en la vida institucional.

Fuente: Recopilación de datos de los autores del proyecto.

Ante la pregunta: “Los estudiantes se preocupan y participan activamente en la vida institucional”, el 38,9% de la Universidad de Pamplona respondieron estar parcialmente de

RSU Unipamplona y UTS

acuerdo, de acuerdo el 30,5%, parcialmente en desacuerdo el 13,7%, totalmente de acuerdo el 9,5% y en desacuerdo el 7,4%. Asimismo, el 38,9% de las UTS respondieron estar parcialmente de acuerdo, de acuerdo el 27,4%, parcialmente en desacuerdo el 17,9%, totalmente de acuerdo el 8,4%, en desacuerdo el 4,2% y totalmente en desacuerdo el 3,2%.



*Figura 38. Los estudiantes tienen una participación adecuada en las instancias de gobierno.
Fuente: Recopilación de datos de los autores del proyecto.*

Los estudiantes de la Universidad de Pamplona ante la pregunta: “Los estudiantes tienen una participación adecuada en las instancias de gobierno”, respondieron estar parcialmente de acuerdo un 36,8%, de acuerdo el 23,2%, parcialmente en desacuerdo el 18,9%, en desacuerdo el 12,6%, totalmente de acuerdo el 5,3% y totalmente en desacuerdo el 3,2%.

A la misma pregunta los estudiantes de las UTS respondieron estar parcialmente de acuerdo un 41,1%, parcialmente en desacuerdo el 18,9%, de acuerdo el 11,6%, en desacuerdo el 12,6%, totalmente en desacuerdo el 9,5% y totalmente de acuerdo el 6,3%.

A nivel general los docentes, administrativos y estudiantes de la Universidad de Pamplona y de las Unidades Tecnológicas de Santander, están parcialmente de acuerdo en la percepción que tienen sobre los ítems de buen gobierno que desarrollan cada una de las Instituciones.

6.2.1.5 Comunicación y marketing responsable.

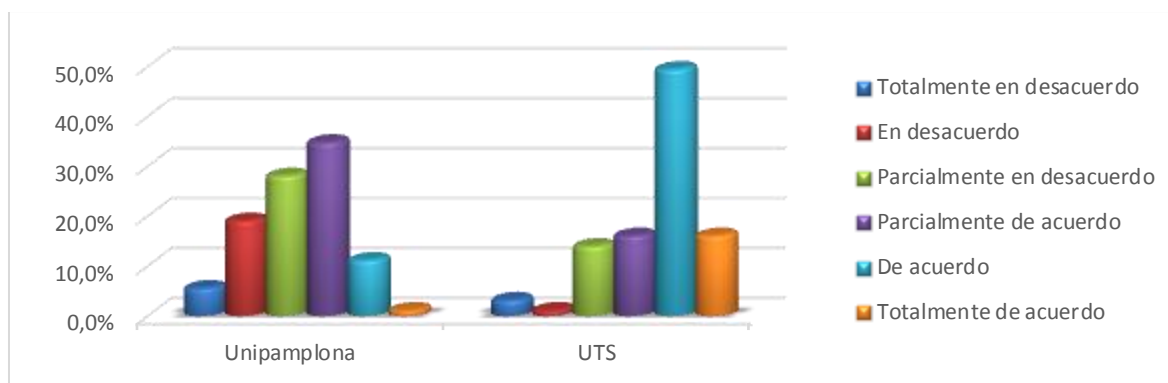


Figura 39. La comunicación y el marketing de la Institución se llevan a cabo en forma socialmente responsable.

Fuente: Recopilación de datos de los autores del proyecto.

En la anterior grafica se presentan los resultados a la pregunta sobre si la comunicación y el marketing de la Universidad de Pamplona se llevan a cabo en forma socialmente responsable, encontrándose que 34,8% de la muestra estuvo parcialmente de acuerdo, 28,1% parcialmente en desacuerdo, 19,1% en desacuerdo, 11,2% de acuerdo, 5,6% totalmente en desacuerdo y 1,1% totalmente de acuerdo.

Frente a esta pregunta los diferentes empleados de la Unipamplona muestran un alto nivel de insatisfacción, estando parcialmente de acuerdo con ella: 35,7% docentes tiempo completo, 33,3% docentes ocasionales, 38,5% docentes cátedra y 34,6% administrativos. Tabla 27

Lo anterior refleja una vez más las dificultades de comunicación organizacional y falta de cultura socialmente responsable en la institución.

De igual manera se evidencian los resultados de las Unidades Tecnológicas a la misma pregunta, encontrándose que 49,5% de la muestra estuvo de acuerdo, 16,1% totalmente de acuerdo y parcialmente de acuerdo, respectivamente; 14% parcialmente en desacuerdo, 32,2% totalmente en desacuerdo y 1,1% en desacuerdo.

RSU Unipamplona y UTS

Los empleados de las UTS muestran un alto nivel de satisfacción hacia esta pregunta, estando de acuerdo con ella: 50% docentes tiempo completo, 100% docentes medio tiempo, 48,5% docentes cátedra y 50% administrativos, como se evidencia en la Tabla 47. Reflejando así la existencia de comunicación organizacional y de cultura socialmente responsable en la institución.

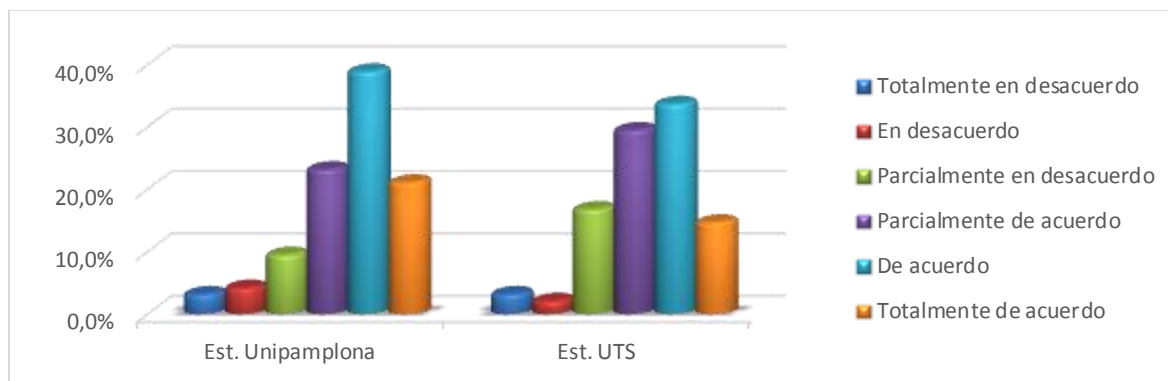


Figura 40. Los mensajes publicitarios que difunde la Institución son elaborados con criterios éticos y de responsabilidad social.

Fuente: Recopilación de datos de los autores del proyecto.

Al preguntarles a los estudiantes si los mensajes publicitaron que difunde la Unipamplona son elaborados con criterios éticos y de responsabilidad social, el 38,9% manifestó estar de acuerdo, el 23,2% parcialmente de acuerdo, el 21,1% totalmente de acuerdo, el 9,5% parcialmente en desacuerdo, 4,2% en desacuerdo y el 3,2% totalmente en desacuerdo. Y al preguntar por la publicidad que difunde las UTS, el 33,7% manifestó estar de acuerdo con la afirmación, el 29,5% parcialmente de acuerdo, el 16,8% parcialmente en desacuerdo, el 14,7% totalmente de acuerdo, 3,2% totalmente en desacuerdo y el 2,1% en desacuerdo.

RSU Unipamplona y UTS

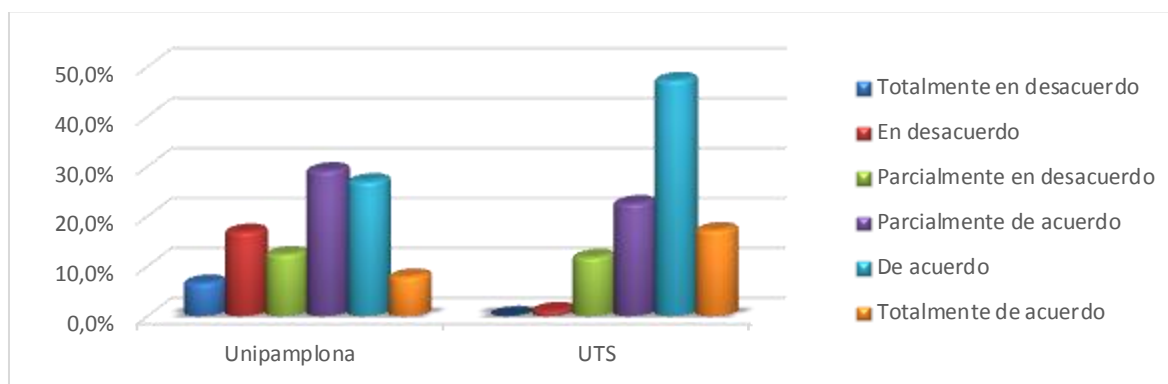


Figura 41. La Institución promueve relaciones de cooperación con otras universidades del medio.
Fuente: Recopilación de datos de los autores del proyecto.

El 29,2% de los funcionarios Unipamplona se mostraron parcialmente en desacuerdo con la afirmación “la institución promueve relaciones de cooperación con otras universidades del medio”, 27% de acuerdo, 16,9% en desacuerdo, 12,4% parcialmente en desacuerdo, 7,9% totalmente de acuerdo y 6,7% totalmente en desacuerdo.

Por otra parte, el 47,3% de los funcionarios UTS se mostraron de acuerdo con la misma afirmación, 22,6% parcialmente de acuerdo, 17,2% totalmente de acuerdo, 11,8% parcialmente en desacuerdo, y únicamente el 1,1% en desacuerdo.

Aunque este factor presenta una relativa favorabilidad en las muestras estudiadas, existe un número significativo de ellos que discrepan de la forma como se adelanta esta política en las instituciones, lo cual podría explicarse por la falta de una cultura de asociatividad y ausencia de gestión, seguimiento, evaluación y retroalimentación a los convenios y compromisos adquiridos.

Tabla 28 y Tabla 48

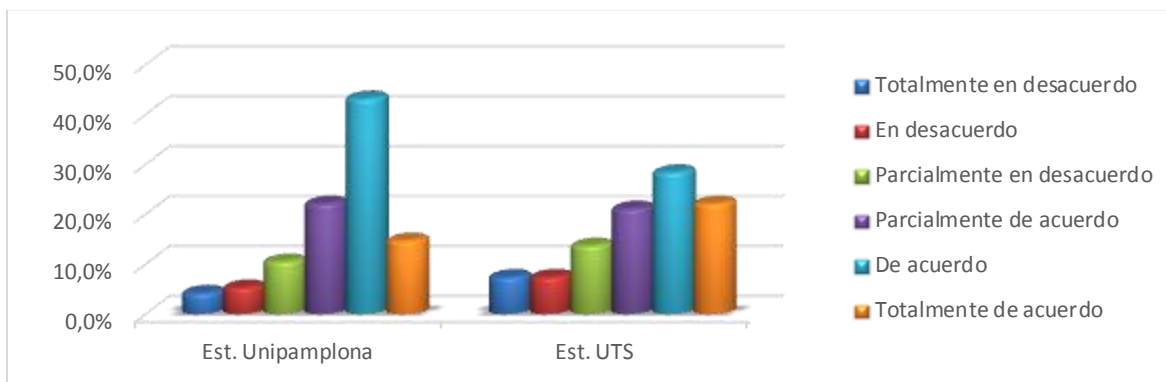


Figura 42. La Institución nos invita a mantener buenas relaciones con las demás universidades con las cuales compite.

Fuente: Recopilación de datos de los autores del proyecto.

Al preguntarles a los estudiantes si la Universidad de Pamplona los invita a mantener buenas relaciones con las demás instituciones; el 43,2% manifestaron estar de acuerdo, 22,1% parcialmente de acuerdo, 14,7% totalmente de acuerdo, 10,5% parcialmente en desacuerdo, 5,3% en desacuerdo y 4,2% totalmente en desacuerdo.

La misma pregunta se le realizó a los estudiantes de las Unidades Tecnológicas de Santander y el 28,4% manifestaron estar de acuerdo, 22,1% parcialmente de acuerdo y totalmente de acuerdo respectivamente, 13,7% parcialmente en desacuerdo, y 7,4% totalmente en desacuerdo y en desacuerdo respectivamente.

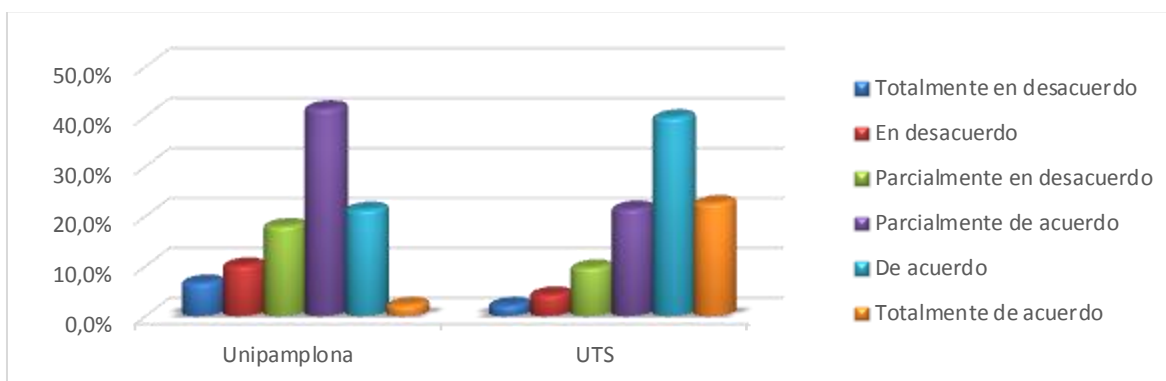


Figura 43. La Institución busca utilizar sus campañas de marketing para promover valores y temas de responsabilidad social.

Fuente: Recopilación de datos de los autores del proyecto.

RSU Unipamplona y UTS

Los trabajadores de la Universidad de Pamplona se mostraron parcialmente de acuerdo con un 41,6% a la afirmación “la institución busca utilizar sus campañas de marketing para promover valores y temas de responsabilidad social”, 21,3% de acuerdo, 18% parcialmente en desacuerdo, 10,1% en desacuerdo, 6,7% totalmente en desacuerdo y 2,2% totalmente de acuerdo.

Como se evidencia en la Tabla 29, las diferentes modalidades de vinculación que maneja la Unipamplona, presentan un comportamiento semejante sobre su nivel de insatisfacción frente a esta práctica, explicado una vez más por la ausencia de una cultura de responsabilidad social e inexistencias de un sistema sólidos de comunicación organizacional en la institución.

Por su parte, los trabajadores de las Unidades Tecnológicas de Santander se mostraron de acuerdo con un 39,8%, 22,6% totalmente de acuerdo, 21,5% parcialmente de acuerdo, 9,7% parcialmente en desacuerdo, 4,3% en desacuerdo y 2,2% totalmente en desacuerdo.

La Tabla 49 muestra un nivel semejante de satisfacción por parte de los diferentes empleados de las UTS hacia la pregunta estudiada; lo cual nuevamente se sustenta por la existencia de una cultura de responsabilidad social y un sistema sólido de comunicación organizacional en la institución.

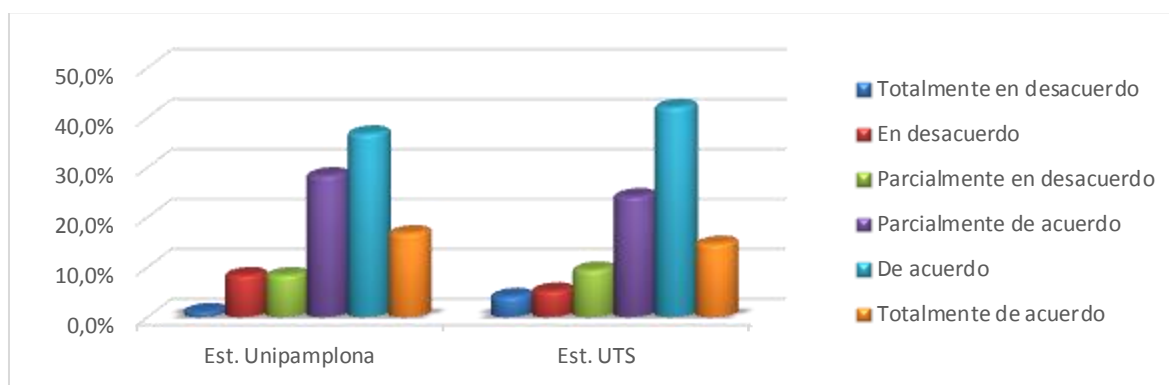


Figura 44. La Institución busca utilizar sus campañas de marketing para promover valores y temas de responsabilidad social (estudiantes).

Fuente: Recopilación de datos de los autores del proyecto.

RSU Unipamplona y UTS

Por otro lado los estudiantes de la Universidad de Pamplona se mostraron de acuerdo con un 36,8% a la anterior afirmación, 28,4% parcialmente de acuerdo, 16,8% totalmente de acuerdo, en desacuerdo y parcialmente en desacuerdo un 8,4% respectivamente y 1,1% totalmente en desacuerdo.

De igual forma los estudiantes de las Unidades Tecnológicas de Santander se mostraron de acuerdo con un 42,1%, 24,2% parcialmente de acuerdo, 14,7% totalmente de acuerdo, 9,5% parcialmente en desacuerdo, 5,3% en desacuerdo y 4,2% totalmente en desacuerdo.

La percepción de la dimensión de comunicación y marketing responsable se encuentra catalogada por sus actores universitarios (docentes, administrativos y estudiantes) como: parcialmente de acuerdo en la Universidad de Pamplona y de acuerdo en las Unidades Tecnológicas de Santander.

6.3 Diferencias y semejanzas existentes entre la Universidad de Pamplona y las Unidades Tecnológicas de Santander en cuanto al desarrollo del campus responsable.

6.3.1 Estrategias y políticas explícitas para asegurar buenas prácticas institucionales. Ambas Instituciones estudiadas cuentan con una política de Gestión Ambiental aprobadas por los respectivos Consejos Superiores, pero no cuentan con un Sistema de Gestión Ambiental constituido. De igual forma poseen una política de Gestión de Talento Humano la cual estandariza los procesos de selección, vinculación y capacitación del personal idóneo para laborar en las Instituciones. También concuerdan en la política igualdad, donde reina el respeto y la

RSU Unipamplona y UTS

igualdad para todas las comunidades existentes; y en que los salarios de los docentes varían de acuerdo a su tipo de contratación.

Entre la Unipamplona y las UTS existe diferencias en los procesos de contratación, debido a que la primera no renueva su banco de elegibles desde el año 2013, a diferencia de la segunda que cada semestre realiza una convocatoria equitativa para todos sus programas académicos. La adjudicación de fondos también se hace de manera diferente, dependiendo los recursos disponibles y el destino de los proyectos en los cuales se van a invertir.

Con respecto a las estrategias de inclusión, las dos IES poseen políticas para favorecer a la comunidad estudiantil con diferentes capacidades y discapacidades con el otorgamiento de auxilios económicos, becas y descuentos en la matrícula.

6.3.2 Existencia de una política explícita para la selección de proveedores con criterios sociales y ambientales. En la Universidad de Pamplona no existe una política ni un procedimiento aprobado para la selección de proveedores, a diferencia de las Unidades Tecnológicas de Santander que en el año 2015 establecieron el manual de contratación con sus respectivos lineamientos.

6.3.3 Desarrollo personal, profesional y buen clima laboral. Las apreciaciones de las Instituciones de Educación Superior estudiadas hacia esta dimensión del eje Campus Responsable fueron totalmente diferentes, los docentes y administrativos de la Universidad de Pamplona manifestaron estar parcialmente en desacuerdo con los salarios, trabajo en equipo, buen clima laboral y facilidades de desarrollo personal y profesional brindadas por la entidad; mientras que los de las Unidades Tecnológicas de Santander están de acuerdo. De igual forma la percepción de los

RSU Unipamplona y UTS

estudiantes para este mismo ítem fue diferente, parcialmente en desacuerdo para los Unipamplona y de acuerdo para los UTS.

6.3.4 Derechos humanos, equidad de género y no discriminación. Con respecto a esta dimensión las respuestas entregadas a cada uno de los ítems que la conforman fueron muy variadas y no se encontraron similitudes entre las Instituciones; únicamente hubo concordancia por parte de los estudiantes en la percepción de la equidad de género al momento de acceder a puestos directivos. La apreciación general de la Unipamplona fue de parcialmente de acuerdo y la de las UTS es de acuerdo; lo que indica que en las Unidades Tecnológicas de Santander se promueve de mejor manera el respeto por los derechos humanos y la no discriminación.

6.3.5 Gestión y educación ambiental. A pesar de que ambas instituciones cuentan con políticas de Gestión Ambiental definidas y aprobadas por sus respectivos Consejos Superiores, la percepción que tiene el promedio de sus actores es bastante diferente; en el caso de la Universidad de Pamplona, los docentes y administrativos manifiestan estar en desacuerdo debido a que desconocen la política de protección ambiental que se promulga en el campus, no reciben capacitaciones en temas ambientales, lo cual no permite la adquisición de hábitos ecológicos adecuados; por su parte los estudiantes perciben esta dimensión de manera diferente, ellos están de acuerdo con las medidas de protección al medio ambiente que promueve la Unipamplona, los hábitos ecológicos adquiridos y las capacitaciones que se reciben para el cuidado y preservación del medio ambiente. Para las Unidades Tecnológicas de Santander, sus actores (docentes, administrativos y estudiantes) concuerdan en estar de acuerdo con las estrategias de gestión y educación ambiental que se ejecutan, lo cual garantiza un campus sostenible y un pilar fundamental para la implementación del sistema de Gestión Ambiental.

6.3.6 Buen gobierno institucional. En promedio, los docentes y administrativos de la Universidad de Pamplona, se encuentran parcialmente de acuerdo con: las estrategias de buen gobierno ejecutadas: elecciones de forma democrática, entrega de información económica financiera y coherencia entre lo promulgado y lo ejecutado; y de acuerdo con: la participación institucional y la información oportuna de todas las decisiones tomadas. Estos mismos actores en las Unidades Tecnológicas de Santander, están totalmente de acuerdo con las elecciones democráticas y transparentes, la participación institucional y la información oportuna de las decisiones institucionales; y de acuerdo con: la entrega de información económica y financiera y la coherencia entre lo promulgado y lo ejecutado. En los estudiantes de ambas Instituciones Educativas, se encuentra similitud en la apreciación del buen gobierno, estos se encuentran parcialmente de acuerdo con: la democracia en elecciones y toma de decisiones, coherencia entre lo declarado y ejecutado y en la participación activa del estudiantado en la vida Institucional.

A nivel general existe concordancia entre la apreciación de los docentes, administrativos y estudiantes de la Unipamplona, y una leve diferencia entre los de las UTS.

6.3.7 Comunicación y marketing responsable. Al comparar los resultados entregados por el promedio de los docentes y administrativos de las IES encuestadas, se encuentran diferencias entre las percepciones que estos actores tienen a cerca de las estrategias de comunicación y marketing, las relaciones de cooperación y las campañas de marketing para promover valores y temas de responsabilidad social desarrolladas por estas instituciones, ya que en la Unipamplona manifiestan estar parcialmente de acuerdo y en las UTS de acuerdo.

RSU Unipamplona y UTS

Los estudiantes promedio si coinciden en estar de acuerdo con los mensajes publicitarios elaborados con criterios éticos, las buenas relaciones con las instituciones de la competencia y la promoción de valores y temas de responsabilidad social.

7 Conclusiones

Con el diagnóstico del estado actual de la Responsabilidad Social Universitaria en las Instituciones de Educación Superior estudiadas, se pudo evidenciar que tanto la Universidad de Pamplona como las Unidades Tecnológicas de Santander poseen políticas definidas y aprobadas por los respectivos Consejos Superiores, en temas como: gestión ambiental, gestión del talento humano, igualdad e inclusión; lo cual demuestra el compromiso que tienen estas IES con la Responsabilidad Social Universitaria, generando condiciones óptimas para el desarrollo de un buen Campus Responsable hacia todos sus docentes, administrativos y estudiantes.

Los resultados del análisis de percepción de los actores universitarios (docentes, administrativos y estudiantes) sobre la RSU, demuestran que la Universidad de Pamplona no responde totalmente a la filosofía que Vallaeys, De la Cruz y Sasía (2009) denominaron como Campus Responsable, ya que las muestras analizadas revelaron que este proceso presenta serias falencias en la institución, pues si se promedian los resultados encontrados, se podría argumentar que el 46,8% de los involucrados califican las variables de manera parcial, 20,8% insatisfactoria y el 32,5% satisfactoria.

Entre las dimensiones consideradas más críticas por los empleados Unipamplona ya que recibieron una baja evaluación se destacan: desarrollo personal, profesional y buen clima laboral; y gestión y educación ambiental. Por el contrario, los estudiantes consideran estos mismos aspectos como los menos críticos. Esto demuestra que no existe una verdadera cultura ambiental y también destaca serios problemas de comunicación organizacional que no permiten que la información institucional permee todas las dependencias de la Universidad.

El análisis realizado en las Unidades Tecnológicas de Santander para conocer la percepción de sus involucrados en el desarrollo del eje Campus Responsable, demostró que esta institución si

RSU Unipamplona y UTS

cumple con la filosofía expuesta en el Manual de primeros pasos de Responsabilidad Social propuesto por el Banco Interamericano de Desarrollo. Al promediar las respuestas de los empleados y estudiantes UTS encuestados, se encontró que el 55,3 % catalogan las variables de manera satisfactoria, el 35,8% regularmente y el 8,9% insatisfactoria.

Las dimensiones que mejor fueron calificadas por los docentes y administrativos de las UTS fueron: derechos humanos, equidad de género y no discriminación; buen gobierno institucional; comunicación y marketing responsable; lo cual demuestra el respeto que existe hacia el personal que labora en la institución, la democracia, la participación, la entrega de información oportuna, la cooperación entre instituciones del mismo medio y la realización de campañas publicitarias para promover valores responsables. La dimensión con más baja calificación fue la gestión ambiental, lo cual demuestra que la institución debe fortalecer mucho más la cultura ambiental que se encuentra implementando, para que esta logre ser conocida y aplicada por todos sus empleados.

Se identificó que los estudiantes de las Unidades Tecnológicas de Santander calificaron de manera regular las dimensiones de: gestión ambiental y buen gobierno; esto se debe a que no manifiestan haber adquirido hábitos ecológicos desde su ingreso a la institución, no reciben capacitaciones para el cuidado del medio ambiente, no creen que los procesos para elección de autoridades sean transparentes, las decisiones que toman los dirigentes no son de forma democrática y no se les da una participación adecuada en las instancias de gobierno.

Al realizar la comparación de la Responsabilidad Social Universitaria en su eje Campus Responsable, para la Universidad de Pamplona y las Unidades Tecnológicas de Santander; se logró evidenciar que ambas instituciones cuentan con políticas de gestión similares, las cuales se encuentran publicadas y en cierta forma son aplicadas a toda su comunidad. Pero al momento de cotejar la apreciación que tienen los docentes y administrativos de dichas políticas, se pudo observar que existen grandes diferencias entre ambas instituciones. El impacto que tiene la RSU

RSU Unipamplona y UTS

en la Unipamplona fue calificado de manera regular, mientras las UTS recibieron una calificación de satisfacción; estas diferencias se deben a la falta de una buena comunicación organizacional en la primera institución, contrario a lo que sucede en la segunda.

Al comparar las apreciaciones de los estudiantes de ambas IES se evidencia similitud en las dimensiones de derechos humanos y comunicación, las cuales fueron calificadas de forma satisfactoria; por el contrario, la gestión ambiental y el buen gobierno obtuvieron nota de regular. Esto demuestra que la percepción que tienen los empleados de las instituciones no es la misma que tienen los estudiantes, debido a que el campus responsable abarca las políticas de gestión interna, las cuales impactan en primera instancia a los funcionarios.

8 Recomendaciones

De acuerdo con los resultados de este estudio, se deben emprender las acciones correspondientes para superar las falencias y consolidar las fortalezas presentadas en el eje Campus Responsable de la RSU, elaborando un plan de trabajo a corto, mediano y largo plazo, basado en lo propuesto por Vallaey. (2009)

Se deben fortalecer los sistemas de comunicación organizacional de las IES analizadas, con el fin de garantizarles a todos sus involucrados, el conocimiento y la participación en las diferentes políticas y actividades existentes; convirtiéndose así en instituciones socialmente responsables.

Se debe aplicar este mismo estudio a los demás ejes que conforman la Responsabilidad Social Universitaria: formación profesional y ciudadana, gestión social del conocimiento y participación social; para de esta manera consolidar un modelo de RSU que integre todas las áreas de acción en las que se desenvuelven las Instituciones de Educación Superior.

Es necesario adelantar estudios similares en otras Instituciones de Educación Superior de la región para contrastar los resultados y lograr un acercamiento a la posición relativa que se ocupa respecto de la RSU.

Bibliografía

- Abello, C., Marín, N., & Arango, D. (2013). *Responsabilidad Social Empresarial*. Medellín: Universidad de San Buenaventura.
- Agudelo, S. (2009). Responsabilidad Social Empresarial, una mirada desde Colombia. *Revista de Negocios Internacionales*, 2(1), 3-11.
- Aguilera, A., & Puerto, D. (2012). Crecimiento empresarial basado en la Responsabilidad Social. *Pensamiento y Gestión*(32), 1-26.
- Aldeanueva, I., & Jiménez, J. (2013). Experiencias internacionales en materia de responsabilidad social universitaria. *Visión de Futuro*, 17(1), 1-16.
- Alles, M. (2007). *Comportamiento Organizacional: cómo lograr un cambio cultural a través de la gestión por competencias* (1 ed.). Buenos Aires, Argentina: Granica S.A.
- Alvarado, A., & Schlesinger, M. (2008). Dimensionalidad de la Responsabilidad Social Empresarial percibida y sus efectos sobre la imagen y la reputación: una aproximación desde el modelo de Carroll. *Estudios Gerenciales*, 24(108), 37-59.
- Amorós, E. (2007). *Comportamiento Organizacional*. Lambayeque - Perú: USAT - Escuela de Economía.
- Argandoña, A. (2009). Responsabilidad Social: ¿obligatoria o voluntaria? *IESE Business School*, 1-3.
- AUSJAL, Asociación de Universidades Jesuitas de Latinoamérica. (2009). *Políticas y Sistema de Autoevaluación y Gestión de la Responsabilidad Social Universitaria en AUSJAL* (1 ed.). Córdoba: Alejanadría.
- Ayala, M. (2011). Responsabilidad social universitaria. *Realidad y Reflexión*, 11(33), 29-37.

RSU Unipamplona y UTS

- Banco Interamericano de Desarrollo. (2005). *Iniciativa Interamericana de Capital Social, Ética y Desarrollo. Primera convocatoria del programa de apoyo a iniciativas de responsabilidad social universitaria*. Recuperado el 12 de 03 de 2016, de <http://www.iadb.org/en/inter-american-development-bank,2837.html>
- Barroso, F. (2008). La Responsabilidad Social Empresarial: un estudio en cuarenta empresas de la ciudad de Mérida, Yucatán. *Contaduría y Administración*(226), 73-91.
- Berbel, G., Reyes, J., & Gómez, M. (2007). La responsabilidad social en las organizaciones (RSO): análisis y comparación entre guías y normas de gestión e información. *Innovar*, 17(29), 27-48.
- Bigne, E., & Currás, R. (2008). ¿Influye la imagen de responsabilidad social en la intención de compra? el papel de la identificación del consumidor con la empresa. *Universia Business Review*, 10-23.
- Bull, B. (2004). Responsabilidad social de las empresas: ¿Una solución para el desarrollo en América Latina? *Revista Venezolana de Gerencia*, 9(28), 1-24.
- Calderón, G., Álvarez, C., & Naranjo, J. (2011). Papel de gestión humana en el cumplimiento de la responsabilidad social empresarial. *Estudios Gerenciales*, 27(118), 163-188.
- Camacho, I., Fernández, J., & Miralles, J. (2007). Ética de la Empresa. *Bilboa: Desclée*.
- Cancino, C., & Morales, M. (2008). Responsabilidad Social Empresarial. *Serie Documento Docente*(1), 1-58.
- Chiavenato, I. (2005). *Introducción a la teoría general de la administración* (7 ed.). México: McGraw Hill.
- Correa, J. (2007). Evolución histórica de los conceptos de responsabilidad social empresarial y balance social. *Semestre Económico*, 10(20), 87-102.

RSU Unipamplona y UTS

Crespo, F. (2010). Entre el concepto y la práctica: Responsabilidad Social Empresarial. *Estudios Gerenciales*, 26(117), 119-130.

Davis, K., & Newstrom, J. (2002). *Comportamiento Humano en el Trabajo* (11 ed.). México: McGraw Hill.

De la Cruz, C., & Sasía, P. (2008). El movimiento de responsabilidad social de la universidad: una comprensión novedosa de la misión univeristaria. *Educación Superior y Sociedad*.

De la Cuesta, M. (2011). Responsabilidad Social Universitaria. *Boletín Fundación Carolina*, 24, 2-3.

De la Cuesta, M. (s.f.). El porque de la responsabiolidad social corporativa.

Domínguez Pachón, M. d. (2009). Responsabilidad Social Universitaria. *Humanismo y Trabajo Social*, 8, 37-67.

Dubrin, A. (2004). *Fundamentos del Comportamiento Organizacional* (2 ed.). México: Thomson Editores.

Duque, Y., & Martínez, D. (2012). Responsabilidad social empresarial en la dimensión laboral: Caso Bancolombia y BBVA. *Facultad de Ciencias Económicas*, XX(1), 171-187.

Duque, Y., Cardona, M., & Rendón, J. (2013). Responsabilidad Social Empresarial: Teorías, índices, estándares y certificaciones. *Cuadernos de Administración*, 29(50), 196-206.

Fernández, C., Delpiano, C., & De Ferari, J. (2006). *Responsabilidad Social Universitaria: Una manera de ser Universidad* (1 ed.). Santiago de Chile: Gráfica Funny.

Fernández, R. (Julio de 2010). *Dimensiones de la responsabilidad social empresarial. Sus actores. Papel de las políticas públicas*. Recuperado el 13 de 04 de 2016, de <http://diarioresponsable.com/opinion/11467-dimensiones-de-la-responsabilidad-social-empresarial-sus-actores-papel-de-las-politicas-publicas>

RSU Unipamplona y UTS

- García, M., Azuero, A., & Peláez, J. (2013). Prácticas de Responsabilidad Social Empresarial desde las áreas funcionales de Gestión Humana: análisis de resultados en cuatro empresas del suroccidente colombiano. *Innovar*, 23(49), 83-100.
- Gibson, J., Ivancevich, J., Donnelly, J., & Konopaske, R. (2007). *Organizaciones. Comportamientos, Estructura y Procesos* (12 ed.). México: Mc Graw Hill.
- Giraldo, G. (2008). Responsabilidad social empresarial en Antioquia. *Revista Universidad EAFIT*, 44(149), 38-59.
- Gómez, V. (2015). La pirámide de la desigualdad social en la educación Superior en Colombia: Diversificación y Tipología de las Instituciones. Universidad Nacional de Colombia. *Universidad Nacional de Colombia. Facultad de Ciencias Humanas*.
- Heincke, M. (2005). La responsabilidad social empresarial: ¿una herramienta para el desarrollo local sostenible en Colombia? *Revista Opera*, 5(5), 55-74.
- Hellriegel, D., Slocum, J., & Woodman, R. (2004). *Comportamiento Organizacional* (10 ed.). México: Thomson Editores.
- Hernández, R., & Saldarriaga, A. (2009). Gestion de la Responsabilidad Social Universitaria. Caso: Escuela de Ingeniería de Antioquia - EIA -. *DYNA*, 76(159), 237-247.
- ICONTEC. (2008). *Guía Técnica Colombiana GTC 180 Responsabilidad Social*. Bogotá: ICONTEC.
- Lacruz Moreno, F. F. (2005). La empresa ambientalmente responsable. Una visión de futuro. *Econonía*(21), 39-58.
- López, N. (2010). *Responsabilidad Social Empresarial, una experiencia de trabajo social en Centrales Eléctricas del Norte de Santander S.A.* Bucaramanga.
- Maldonado, G., & García, R. (2009). La formación de la responsabilidad social del universitario: un estudio empírico. *Universidad Complutense de Madrid*.

RSU Unipamplona y UTS

- Martí, J., Martínez, F., Martí, M., & Marí, R. (2008). Responsabilidad social universitaria: acción aplicada de valoración del bienestar psicológico en personas adultas mayores institucionalizadas. *POLIS Revista Latinoamericana*, 18, 1-15.
- Martín, J. &.-V. (2013). Una década de responsabilidad social universitaria en Iberoamérica. *Revista Española del Tercer Sector*, 25, 145-162.
- Martínez, C., Mavárez, R., Rojas, L., & Carvallo, B. (2008). La Responsabilidad Social Universitaria como estrategia de vinculación con su entorno social. *FRONESIS*, 15(3), 81-103.
- Ministerio de Educación Nacional. (29 de 06 de 2011). *Responsabilidad Social Universitaria*. Obtenido de <http://www.mineduacion.gov.co/cvn/1665/w3-article-275362.html>
- Nieto, M., & Fernández, R. (2004). Resoponsabilidad social corporativa: la última innovación en management. *Universia Business Review*(1), 28-39.
- Ospina, A., Cárdenas, C., & Beltrán, M. (2008). *¿Cómo la Responsabilidad Social empresarial aporta a los objetivos del milenio?* Bogotá: Cooperación Técnica Alemana al Desarrollo.
- Pelaéz, J., & García, M. (2014). Responsabilidad social empresarial y gestión humana: una relación estratégica aplicada desde un modelo explicativo. *Entramado*, 10(2), 90-111.
- Peláez, J., García, M., & Azuero, A. (2014). La relación estratégica entre gestión humana y la responsabilidad social empresarial: avances de una explicación en un caso colombiano. *Suma de Negocios*, 5(11), 15-28.
- Pérez Domínguez, F. (2009). Responsabilidad Social Universitaria (RSU). *Consejo Social de la Universidad de Huelva.*, 5-20.
- Pérez, G., & Bedoya, D. (2005). Las estrategias de responsabilidad social en la expansión global, nuevo paradigma de la gestión empresarial. *Gestión y Ambiente*, 8(2), 173-180.

RSU Unipamplona y UTS

Pérez, M. (2009). Responsabilidad social corporativa (RSC) y comunicación: la agenda de las grandes empresas mexicanas. *Signo y Pensamiento*, XXVIII(55), 201-217.

Pontificia Universidad Javeriana. (01 de 06 de 2013). *La Responsabilidad Social en la Pontificia Universidad Javeriana Cali*. Recuperado el 16 de 01 de 2016, de <http://www.javerianacali.edu.co/responsabilidad-social-universitaria>

QS Top Universities (2017). *QS Stars University Ratings*. Recuperado el 22 de 01 de 2017, de [https://www.topuniversities.com/qs-stars#sorting=overall+country=357+rating="+order=desc+orderby=uni+search=](https://www.topuniversities.com/qs-stars#sorting=overall+country=357+rating=)

Robbins, S. (1998). *Fundamentos de Comportamiento Organizacional* (5 ed.). México: PRENTICE-HALL.

Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional. Teoría y Práctica* (10 ed.). México: Prentice Hall.

Rodríguez, A. (2008). Responsabilidad social empresarial, calidad de vida y trabajo social. *Trabajo Social*(10), 165-185.

Roitstein, F. (2004). La responsabilidad social empresarial en Argentina: tendencias y oportunidades. *Revista Latinoamericana de Administración*(32), 5-28.

Rojas, A., & Olaya, J. (2009). *Responsabilidad Social Empresarial: Su origen, evolución y desarrollo en Colombia*. Recuperado el 28 de 04 de 2016, de <https://es.scribd.com/document/114302288/Responsabilidad-Social-Empresarial-su-origen-evolucion-y-desarrollo-en-Colombia>

Solis, J. (2008). Responsabilidad social empresarial: un enfoque alternativo. *Análisis Económico*, XXIII(53), 227-252.

RSU Unipamplona y UTS

Unidades Tecnológicas de Santander. (2012). *Fundamentos Institucionales*. Recuperado el 19 de 02 de 2017, de

<http://uts.edu.co/portal/seccion.php?id=7&key=a6d6a906916c69f6b406dadd973554e4>

Universidad de Pamplona. (24 de 08 de 2001). *Estatuto Administrativo*. Recuperado el 21 de 04 de 2016, de

http://www.unipamplona.edu.co/unipamplona/portallG/home_1/recursos/universidad/consejo_superior/acuerdos/2001/30062009/acuerdo_067_24082001.pdf

Universidad de Pamplona. (12 de 12 de 2002). *Estatuto Docente*. Recuperado el 10 de 05 de 2017, de

http://www.unipamplona.edu.co/unipamplona/portallG/home_1/recursos/documentos_generales/institucional/07072016/estatuto_docente_07_07_16.pdf

Universidad de Pamplona. (25 de 04 de 2002). *Estatuto General*. Recuperado el 10 de 05 de 2017, de

http://www.unipamplona.edu.co/unipamplona/portallG/home_1/recursos/anuncios_2017/enero/12012017/acuerdo_027_actualizado.pdf

Universidad de Pamplona. (2011). *Sistema Integrado de Gestión*. Recuperado el 20 de 01 de 2016, de

http://www.unipamplona.edu.co/unipamplona/portallG/home_13/publicacion/publicado/index.htm

Universidad de Pamplona. (01 de 10 de 2014). *Dirección de Interacción Social*. Recuperado el 13 de 01 de 2016, de <http://www.unipamplona.edu.co/interaccionsocial/>

Universidad de Pamplona. (03 de 02 de 2015). *Politica Ambiental*. Recuperado el 10 de 05 de 2017, de

RSU Unipamplona y UTS

http://www.unipamplona.edu.co/unipamplona/portallG/home_1/recursos/universidad/consejo_superior/acuerdos/2015/febrero/04022015/acuerdo_004_3feb.pdf

Universidad de Pamplona. (20 de 08 de 2015). *Política de Inclusión Social y Accesibilidad Universal para los Grupos Priorizados*.

Uribe, M. E., Rubio, G., & Araque, J. A. (2015). *Responsabilidad Social Universitaria: teoría y aplicación*. Ibagué: Universidad del Tolima.

Vallaey, F. (2014). La responsabilidad social universitaria: un nuevo modelo universitario contra la mercantilización. *Revista Iberoamericana de Educación Superior (RIES)*, 5(12), 105-117.

Vallaey, F., De la Cruz, C., & Sasia, P. M. (2009). *Responsabilidad Social Universitaria, Manual de Primeros Pasos*. México: Mc Graw Hill.

Zárate, R., & Mantilla, E. (2014). La deserción estudiantil UIS, una mirada desde la responsabilidad social universitaria. *Zona próxima*, 21, 121-134.

APENDICES

Apéndice A. Encuestas de percepción Campus Responsable.

 UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS PRIMER CLAUSTRO UNIVERSITARIO DE COLOMBIA	Campus responsable Encuesta para Docentes y Administrativos	 uts Unidades Tecnológicas de Santander Un buen presente, un mejor futuro
---	--	--

El objetivo de esta encuesta es recolectar las percepciones que tienen los actores universitarios acerca del desempeño de la Institución en el primer eje la de Responsabilidad Social Universitaria.

Se le agradece responder la presente encuesta de acuerdo con escala Likert que se presenta a continuación:

- | | |
|---------------------------------------|------------------------------------|
| 1. Totalmente en desacuerdo. | 4. Parcialmente de acuerdo. |
| 2. En desacuerdo. | 5. De acuerdo. |
| 3. Parcialmente en desacuerdo. | 6. Totalmente de acuerdo |

No.	Dimensión	Pregunta	1	2	3	4	5	6
01.	Desarrollo personal, profesional y buen clima laboral.	Estoy satisfecho con el nivel de remuneración que brinda la Institución.						
02.		Estoy satisfecho con los beneficios sociales y profesionales que brinda la Institución.						
03.		Dentro de la Institución se promueve el trabajo en equipo y la solidaridad.						
04.		Existe un buen clima laboral entre el personal.						
05.		La Institución brinda facilidades para el desarrollo personal y profesional de los profesores.						
06.	Derechos humanos, equidad de género y no discriminación.	Hay equidad de género en las instancias de gobierno de la Institución.						
07.		No existe discriminación en el acceso a la docencia, ni por género, religión, raza, orientación política o sexual.						
08.		La Institución es socialmente responsable con su personal docente y no docente.						
09.	Gestión y educación ambiental (campus sostenible).	La Institución es ambientalmente responsable.						
10.		Existe una política institucional para la protección del medio ambiente en el campus.						
11.		El personal docente y no docente recibe una capacitación en temas ambientales por parte de Institución.						
12.		La organización de la vida en el campus permite a las personas adquirir hábitos ecológicos adecuados.						
13.	Buen gobierno universitario.	Las autoridades de la Institución han sido elegidas en forma democrática y transparente.						
14.		Me siento escuchado como ciudadano y puedo participar activamente en la vida institucional.						
15.		La Institución me informa adecuadamente acerca de todas las decisiones corporativas que me conciernen y afectan.						
16.		Se brinda periódicamente información económico-financiera al personal de la Institución.						
17.		Percibo coherencia entre los principios que declara la Institución y lo que se practica en el campus.						
18.	Comunicación y marketing responsable.	La comunicación y el marketing de la Institución se llevan a cabo en forma socialmente responsable.						
19.		La Institución promueve relaciones de cooperación con otras instituciones del medio.						
20.		La Institución busca utilizar sus campañas de marketing para promover valores y temas de responsabilidad social.						

Fuente: (Vallaes, De la Cruz, & Sasía, Responsabilidad Social Universitaria, Manual de Primeros Pasos, 2009)

 UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS PRIMER CLAUSTRO UNIVERSITARIO DE COLOMBIA	Campus responsable Encuesta para Estudiantes	 uts Unidades Tecnológicas de Santander Un buen presente, un mejor futuro
---	---	---

El objetivo de esta encuesta es recolectar las percepciones que tienen los actores universitarios acerca del desempeño de la Institución en el primer eje la de Responsabilidad Social Universitaria.

Se le agradece responder la presente encuesta de acuerdo con escala Likert que se presenta a continuación:

- | | |
|---------------------------------------|------------------------------------|
| 1. Totalmente en desacuerdo. | 4. Parcialmente de acuerdo. |
| 2. En desacuerdo. | 5. De acuerdo. |
| 3. Parcialmente en desacuerdo. | 6. Totalmente de acuerdo |

No.	Dimensión	Pregunta	1	2	3	4	5	6
01.	Desarrollo personal, profesional y buen clima laboral.	En la Institución las relaciones interpersonales son en general de respeto y cordialidad.						
02.		Percibo que hay un buen clima laboral entre los trabajadores de la Institución.						
03.		Entre profesores y estudiantes hay un trato de respeto y colaboración.						
04.	Derechos humanos, equidad de género y no discriminación.	No percibo discriminación por género, raza, nivel socioeconómico u orientación política o sexual.						
05.		Hay equidad de género en el acceso a los puestos directivos.						
06.		En la Institución reina la libertad de expresión y participación para todo el personal docente, no docente y estudiantes.						
07.		La Institución está organizada para recibir a estudiantes con necesidades especiales.						
08.	Gestión y educación ambiental (campus sostenible).	La Institución toma medidas para la protección del medio ambiente en el campus.						
09.		He adquirido hábitos ecológicos desde que estoy en la Institución.						
10.		Percibo que el personal de la Institución recibe una capacitación y directivas para el cuidado del medio ambiente en el campus.						
11.	Buen gobierno universitario.	Los procesos para elegir a las autoridades son transparentes y democráticos.						
12.		Las autoridades toman las grandes decisiones en forma democrática y consensuada.						
13.		Percibo coherencia entre los principios que declara la Institución y lo que se practica en el campus.						
14.		Los estudiantes se preocupan y participan activamente en la vida institucional.						
15.		Los estudiantes tienen una participación adecuada en las instancias de gobierno.						
16.		Me siento escuchado como ciudadano, puedo participar en la vida institucional.						
17.		Se me informa de modo transparente acerca de todo lo que me concierne y afecta en la Institución.						
18.	Comunicación y marketing responsable.	Los mensajes publicitarios que difunde la Institución son elaborados con criterios éticos y de responsabilidad social.						
19.		La Institución nos invita a mantener buenas relaciones con las demás universidades con las cuales compete.						
20.		La Institución busca utilizar sus campañas de marketing para promover valores y temas de responsabilidad social.						

Fuente: (Vallaes, De la Cruz, & Sasía, Responsabilidad Social Universitaria, Manual de Primeros Pasos, 2009)

RSU Unipamplona y UTS

*Apéndice B. Tabulación cruzada para el análisis de percepción Unipamplona.*Tabla 10. *Tabulación cruzada: Tipo de Vinculación*Satisfacción de los empleados Unipamplona ante el nivel de remuneración que brinda la universidad.*

Vinculación		T D	D	P D	P A	A	T A	Total
TC	fi	2	3	6	2	1		14
	hi	14,3%	21,4%	42,9%	14,3%	7,1%	0,0%	100,0%
TCO	fi	6	13	11	5	1	0	36
	hi	16,7%	36,1%	30,6%	13,9%	2,8%	0,0%	100,0%
HC	fi	4	3	2	4	0	0	13
	hi	30,8%	23,1%	15,4%	30,8%	0,0%	0,0%	100,0%
Adm	fi	2	9	9	4	2	0	26
	hi	7,7%	34,6%	34,6%	15,4%	7,7%	0,0%	100,0%
Total	fi	14	28	28	15	4	0	89
	hi	15,7%	31,5%	31,5%	16,9%	11,2%	0,0%	100,0%

Fuente: Recopilación de datos de los autores del proyecto.

Tabla 11. *Tabulación cruzada: Tipo de Vinculación*Estoy satisfecho con los beneficios sociales y profesionales que brinda la Universidad.*

Vinculación		T D	D	P D	P A	A	T A	Total
TC	fi	1	2	8	2	1	0	14
	hi	7,1%	14,3%	57,1%	14,3%	7,1%	0,0%	100,0%
TCO	fi	6	5	17	8	0	0	36
	hi	16,7%	13,9%	47,2%	22,2%	0,0%	0,0%	100,0%
HC	fi	2	1	5	5	0	0	13
	hi	15,4%	7,7%	38,5%	38,5%	0,0%	0,0%	100,0%
Adm	fi	1	8	13	2	2	0	26
	hi	3,8%	30,8%	50,0%	7,7%	7,7%	0,0%	100,0%
Total	fi	10	16	43	17	3	0	89
	hi	11,2%	18,0%	48,3%	19,1%	3,4%	0,0%	100,0%

Fuente: Recopilación de datos de los autores del proyecto.

Tabla 12. *Tabulación cruzada: Tipo de Vinculación*Dentro de la universidad se promueve el trabajo en equipo y la solidaridad.*

Vinculación		T D	D	P D	P A	A	T A	Total
TC	fi	1	2	6	3	1	1	14
	hi	7,1%	14,3%	42,9%	21,4%	7,1%	7,1%	100,0%
TCO	fi	8	5	12	8	3	0	36
	hi	22,2%	13,9%	33,3%	22,2%	8,3%	0,0%	100,0%
HC	fi	2	4	2	2	3	0	13
	hi	15,4%	30,8%	15,4%	15,4%	23,1%	0,0%	100,0%
Adm	fi	1	9	7	6	3	0	26
	hi	3,8%	34,6%	26,9%	23,1%	11,5%	0,0%	100,0%
Total	fi	12	20	27	19	10	1	89
	hi	13,5%	22,5%	30,3%	21,3%	11,2%	1,1%	100,0%

Fuente: Recopilación de datos de los autores del proyecto.

RSU Unipamplona y UTS

Tabla 13. *Tabulación cruzada: Tipo de Vinculación*Existe un buen clima laboral entre el personal.*

Vinculación		T D	D	P D	P A	A	T A	Total
TC	fi	2	1	5	2	3	1	14
	hi	14,3%	7,1%	35,7%	14,3%	21,4%	7,1%	100,0%
TCO	fi	6	9	9	6	5	1	36
	hi	16,7%	25,0%	25,0%	16,7%	13,9%	2,8%	100,0%
HC	fi	2	3	4	2	2	0	13
	hi	15,4%	23,1%	30,8%	15,4%	15,4%	0,0%	100,0%
Adm	fi	1	6	9	6	4	0	26
	hi	3,8%	23,1%	34,6%	23,1%	15,4%	0,0%	100,0%
Total	fi	11	19	27	16	14	2	89
	hi	12,4%	21,3%	30,3%	18,0%	15,7%	2,2%	100,0%

Fuente: Recopilación de datos de los autores del proyecto.

Tabla 14. *Tabulación cruzada: Tipo de Vinculación*La universidad brinda facilidades para el desarrollo personal y profesional de sus empleados.*

Vinculación		T D	D	P D	P A	A	T A	Total
TC	fi	2	1	7	2	2	0	14
	hi	14,3%	7,1%	50,0%	14,3%	14,3%	0,0%	100,0%
TCO	fi	4	9	15	5	3	0	36
	hi	11,1%	25,0%	41,7%	13,9%	8,3%	0,0%	100,0%
HC	fi	2	4	2	2	2	1	13
	hi	15,4%	30,8%	15,4%	15,4%	15,4%	7,7%	100,0%
Adm	fi	1	7	11	6	1	0	26
	hi	3,8%	26,9%	42,3%	23,1%	3,8%	0,0%	100,0%
Total	fi	9	21	35	15	8	1	89
	hi	10,1%	23,6%	39,3%	16,9%	9,0%	1,1%	100,0%

Fuente: Recopilación de datos de los autores del proyecto.

Tabla 15. *Tabulación cruzada: Tipo de Vinculación*Hay equidad de género en las instancias de gobierno de la universidad.*

Vinculación		T D	D	P D	P A	A	T A	Total
TC	fi	2	1	5	3	2	1	14
	hi	14,3%	7,1%	35,7%	21,4%	14,3%	7,1%	100,0%
TCO	fi	3	9	14	6	2	2	36
	hi	8,3%	25,0%	38,9%	16,7%	5,6%	5,6%	100,0%
HC	fi	2	1	6	2	1	1	13
	hi	15,4%	7,7%	46,2%	15,4%	7,7%	7,7%	100,0%
Adm	fi	0	10	11	4	1	0	26
	hi	0,0%	38,5%	42,3%	15,4%	3,8%	0,0%	100,0%
Total	fi	7	21	36	15	6	4	89
	hi	7,9%	23,6%	40,4%	16,9%	6,7%	4,5%	100,0%

Fuente: Recopilación de datos de los autores del proyecto.

RSU Unipamplona y UTS

Tabla 16. *Tabulación cruzada: Tipo de Vinculación*No existe discriminación en el acceso a la docencia, ni por género, religión, raza, orientación política o sexual.*

Vinculación		T D	D	P D	P A	A	T A	Total
TC	fi	1	2	3	1	5	2	14
	hi	7,1%	14,3%	21,4%	7,1%	35,7%	14,3%	100,0%
TCO	fi	1	5	5	9	11	5	36
	hi	2,8%	13,9%	13,9%	25,0%	30,6%	13,9%	100,0%
HC	fi	1	0	2	3	5	2	13
	hi	7,7%	0,0%	15,4%	23,1%	38,5%	15,4%	100,0%
Adm	fi	1	0	5	7	11	2	26
	hi	3,8%	0,0%	19,2%	26,9%	42,3%	7,7%	100,0%
Total	fi	4	7	15	20	32	11	89
	hi	4,5%	7,9%	16,9%	22,5%	36,0%	12,4%	100,0%

Fuente: Recopilación de datos de los autores del proyecto.

Tabla 17. *Tabulación cruzada: Tipo de Vinculación*La universidad es socialmente responsable con su personal docente y no docente.*

Vinculación		T D	D	P D	P A	A	T A	Total
TC	fi	2	5	2	3	2	0	14
	hi	14,3%	35,7%	14,3%	21,4%	14,3%	0,0%	100,0%
TCO	fi	4	8	9	8	6	1	36
	hi	11,1%	22,2%	25,0%	22,2%	16,7%	2,8%	100,0%
HC	fi	2	6	3	0	1	1	13
	hi	15,4%	46,2%	23,1%	0,0%	7,7%	7,7%	100,0%
Adm	fi	3	12	8	3	0	0	26
	hi	11,5%	46,2%	30,8%	11,5%	0,0%	0,0%	100,0%
Total	fi	11	31	22	14	9	2	89
	hi	12,4%	34,8%	24,7%	15,7%	10,1%	2,2%	100,0%

Fuente: Recopilación de datos de los autores del proyecto.

Tabla 18. *Tabulación cruzada: Tipo de Vinculación*La universidad es ambientalmente responsable.*

Vinculación		T D	D	P D	P A	A	T A	Total
TC	fi	0	2	1	5	5	1	14
	hi	0,0%	14,3%	7,1%	35,7%	35,7%	7,1%	100,0%
TCO	fi	3	2	10	13	6	2	36
	hi	8,3%	5,6%	27,8%	36,1%	16,7%	5,6%	100,0%
HC	fi	1	2	5	4	0	1	13
	hi	7,7%	15,4%	38,5%	30,8%	0,0%	7,7%	100,0%
Adm	fi	0	5	6	9	6	0	26
	hi	0,0%	19,2%	23,1%	34,6%	23,1%	0,0%	100,0%
Total	fi	4	11	22	31	17	4	89
	hi	4,5%	12,4%	24,7%	34,8%	19,1%	4,5%	100,0%

Fuente: Recopilación de datos de los autores del proyecto.

RSU Unipamplona y UTS

Tabla 19. *Tabulación cruzada: Tipo de Vinculación*Existe una política institucional para la protección del medio ambiente en el campus.*

Vinculación		T D	D	P D	P A	A	T A	Total
TC	fi	2	5	2	4	0	1	14
	hi	14,3%	35,7%	14,3%	28,6%	0,0%	7,1%	100,0%
TCO	fi	10	9	8	4	3	2	36
	hi	27,8%	25,0%	22,2%	11,1%	8,3%	5,6%	100,0%
HC	fi	3	3	1	3	2	1	13
	hi	23,1%	23,1%	7,7%	23,1%	15,4%	7,7%	100,0%
Adm	fi	8	5	6	5	1	1	26
	hi	30,8%	19,2%	23,1%	19,2%	3,8%	3,8%	100,0%
Total	fi	23	22	17	16	6	5	89
	hi	25,8%	24,7%	19,1%	18,0%	6,7%	5,6%	100,0%

Fuente: Recopilación de datos de los autores del proyecto.

Tabla 20. *Tabulación cruzada: Tipo de Vinculación*El personal docente y no docente recibe una capacitación en temas ambientales por parte de la universidad.*

Vinculación		T D	D	P D	P A	A	T A	Total
TC	fi	4	3	2	4	0	1	14
	hi	28,6%	21,4%	14,3%	28,6%	0,0%	7,1%	100,0%
TCO	fi	10	14	3	5	3	1	36
	hi	27,8%	38,9%	8,3%	13,9%	8,3%	2,8%	100,0%
HC	fi	4	4	2	2	1	0	13
	hi	30,8%	30,8%	15,4%	15,4%	7,7%	0,0%	100,0%
Adm	fi	6	9	3	6	1	1	26
	hi	23,1%	34,6%	11,5%	23,1%	3,8%	3,8%	100,0%
Total	fi	24	30	10	17	5	3	89
	hi	27,0%	33,7%	11,2%	19,1%	5,6%	3,4%	100,0%

Fuente: Recopilación de datos de los autores del proyecto.

Tabla 21. *Tabulación cruzada: Tipo de Vinculación*La organización de la vida en el campus permite a las personas adquirir hábitos ecológicos adecuados.*

Vinculación		T D	D	P D	P A	A	T A	Total
TC	fi	0	4	5	3	2	0	14
	hi	0,0%	28,6%	35,7%	21,4%	14,3%	0,0%	100,0%
TCO	fi	4	9	13	6	3	1	36
	hi	11,1%	25,0%	36,1%	16,7%	8,3%	2,8%	100,0%
HC	fi	0	6	4	1	2	0	13
	hi	0,0%	46,2%	30,8%	7,7%	15,4%	0,0%	100,0%
Adm	fi	0	6	8	8	4	0	26
	hi	0,0%	23,1%	30,8%	30,8%	15,4%	0,0%	100,0%
Total	fi	4	25	30	18	11	1	89
	hi	4,5%	28,1%	33,7%	20,2%	12,4%	1,1%	100,0%

Fuente: Recopilación de datos de los autores del proyecto.

RSU Unipamplona y UTS

Tabla 22. *Tabulación cruzada: Tipo de Vinculación*Las autoridades de la universidad han sido elegidas en forma democrática y transparente.*

Vinculación		T D	D	P D	P A	A	T A	Total
TC	fi	4	1	2	4	3	0	14
	hi	28,6%	7,1%	14,3%	28,6%	21,4%	0,0%	100,0%
TCO	fi	10	9	9	5	3	0	36
	hi	27,8%	25,0%	25,0%	13,9%	8,3%	0,0%	100,0%
HC	fi	3	5	2	1	2	0	13
	hi	23,1%	38,5%	15,4%	7,7%	15,4%	0,0%	100,0%
Adm	fi	8	7	10	0	1	0	26
	hi	30,8%	26,9%	38,5%	0,0%	3,8%	0,0%	100,0%
Total	fi	25	22	23	10	9	0	89
	hi	28,1%	24,7%	25,8%	11,2%	10,1%	0,0%	100,0%

Fuente: Recopilación de datos de los autores del proyecto.

Tabla 23. *Tabulación cruzada: Tipo de Vinculación*Me siento escuchado como ciudadano y puedo participar activamente en la vida institucional.*

Vinculación		T D	D	P D	P A	A	T A	Total
TC	fi	1	2	2	5	3	1	14
	hi	7,1%	14,3%	14,3%	35,7%	21,4%	7,1%	100,0%
TCO	fi	3	3	12	10	8	0	36
	hi	8,3%	8,3%	33,3%	27,8%	22,2%	0,0%	100,0%
HC	fi	0	3	4	5	1	0	13
	hi	0,0%	23,1%	30,8%	38,5%	7,7%	0,0%	100,0%
Adm	fi	1	1	9	8	7	0	26
	hi	3,8%	3,8%	34,6%	30,8%	26,9%	0,0%	100,0%
Total	fi	5	9	27	28	19	1	89
	hi	5,6%	10,1%	30,3%	31,5%	21,3%	1,1%	100,0%

Fuente: Recopilación de datos de los autores del proyecto.

Tabla 24. *Tabulación cruzada: Tipo de Vinculación*La universidad me informa adecuadamente acerca de todas las decisiones institucionales que me conciernen y afectan.*

Vinculación		T D	D	P D	P A	A	T A	Total
TC	fi	0	3	4	2	3	2	14
	hi	0,0%	21,4%	28,6%	14,3%	21,4%	14,3%	100,0%
TCO	fi	2	3	8	13	9	1	36
	hi	5,6%	8,3%	22,2%	36,1%	25,0%	2,8%	100,0%
HC	fi	0	1	3	2	6	1	13
	hi	0,0%	7,7%	23,1%	15,4%	46,2%	7,7%	100,0%
Adm	fi	0	6	3	5	10	2	26
	hi	0,0%	23,1%	11,5%	19,2%	38,5%	7,6%	100,0%
Total	fi	2	13	18	22	28	6	89
	hi	2,2%	14,6%	20,2%	24,7%	31,5%	6,7%	100,0%

Fuente: Recopilación de datos de los autores del proyecto.

Tabla 25. *Tabulación cruzada: Tipo de Vinculación*Se brinda periódicamente información económico-financiera al personal de la universidad.*

Vinculación		T D	D	P D	P A	A	T A	Total
TC	fi	0	1	3	6	3	1	14
	hi	0,0%	7,1%	21,4%	42,9%	21,4%	7,1%	100,0%
TCO	fi	2	8	10	8	7	1	36
	hi	5,6%	22,2%	27,8%	22,2%	19,4%	2,8%	100,0%
HC	fi	2	6	1	3	1	0	13
	hi	15,4%	46,2%	7,7%	23,1%	7,7%	0,0%	100,0%
Adm	fi	0	3	6	5	10	2	26
	hi	0,0%	11,5%	23,1%	19,2%	38,5%	7,6%	100,0%
Total	fi	4	18	20	22	21	4	89
	hi	4,5%	20,2%	22,5%	24,7%	23,6%	4,5%	100,0%

Fuente: Recopilación de datos de los autores del proyecto.

Tabla 26. *Tabulación cruzada: Tipo de Vinculación*Percibo coherencia entre los principios que declara la universidad y lo que se practica en el campus.*

Vinculación		T D	D	P D	P A	A	T A	Total
TC	fi	2	1	3	3	4	1	14
	hi	14,3%	7,1%	21,4%	21,4%	28,6%	7,1%	100,0%
TCO	fi	3	3	9	12	6	3	36
	hi	8,3%	8,3%	25,0%	33,3%	16,7%	8,3%	100,0%
HC	fi	0	3	1	4	5	0	13
	hi	0,0%	23,1%	7,7%	30,8%	38,5%	0,0%	100,0%
Adm	fi	1	3	5	6	8	3	26
	hi	3,8%	11,5%	19,2%	23,1%	30,8%	11,5%	100,0%
Total	fi	6	10	18	25	23	7	89
	hi	6,7%	11,2%	20,2%	28,1%	25,8%	7,9%	100,0%

Fuente: Recopilación de datos de los autores del proyecto.

Tabla 27. *Tabulación cruzada: Tipo de Vinculación*La comunicación y el marketing de la universidad se llevan a cabo en forma socialmente responsable.*

Vinculación		T D	D	P D	P A	A	T A	Total
TC	fi	1	2	4	5	1	1	14
	hi	7,1%	14,3%	28,6%	35,7%	7,1%	7,1%	100,0%
TCO	fi	3	11	8	12	2	0	36
	hi	8,3%	30,6%	22,2%	33,3%	5,6%	0,0%	100,0%
HC	fi	0	1	4	5	3	0	13
	hi	0,0%	7,7%	30,8%	38,5%	23,1%	0,0%	100,0%
Adm	fi	1	3	9	9	4	0	26
	hi	3,8%	11,5%	34,6%	34,6%	15,4%	0,0%	100,0%
Total	fi	5	17	25	31	10	1	89
	hi	5,6%	19,1%	28,1%	34,8%	11,2%	1,1%	100,0%

Fuente: Recopilación de datos de los autores del proyecto.

RSU Unipamplona y UTS

Tabla 28. *Tabulación cruzada: Tipo de Vinculación*La universidad promueve relaciones de cooperación con otras universidades del medio.*

Vinculación		T D	D	P D	P A	A	T A	Total
TC	fi	1	2	1	5	3	2	14
	hi	7,1%	14,3%	7,1%	35,7%	21,4%	14,3%	100,0%
TCO	fi	3	7	4	8	11	3	36
	hi	8,3%	19,4%	11,1%	22,2%	30,6%	8,3%	100,0%
HC	fi	0	3	3	4	2	1	13
	hi	0,0%	23,1%	23,1%	30,8%	15,4%	7,7%	100,0%
Adm	fi	2	3	3	9	8	1	26
	hi	7,7%	11,5%	11,5%	34,6%	30,8%	3,8%	100,0%
Total	fi	6	15	11	26	24	7	89
	hi	6,7%	16,9%	12,4%	29,2%	27,0%	7,9%	100,0%

Fuente: Recopilación de datos de los autores del proyecto.

Tabla 29. *Tabulación cruzada: Tipo de Vinculación*La universidad busca utilizar sus campañas de marketing para promover valores y temas de responsabilidad social.*

Vinculación		T D	D	P D	P A	A	T A	Total
TC	fi	1	1	2	5	4	1	14
	hi	7,1%	7,1%	14,3%	35,7%	28,6%	7,1%	100,0%
TCO	fi	4	3	4	17	8	0	36
	hi	11,1%	8,3%	11,1%	47,2%	22,2%	0,0%	100,0%
HC	fi	0	3	4	5	1	0	13
	hi	0,0%	23,1%	30,8%	38,5%	7,7%	0,0%	100,0%
Adm	fi	1	2	6	10	6	1	26
	hi	3,8%	7,7%	23,1%	38,5%	23,1%	3,8%	100,0%
Total	fi	6	9	16	37	19	2	89
	hi	6,7%	10,1%	18,0%	41,6%	21,3%	2,2%	100,0%

Fuente: Recopilación de datos de los autores del proyecto.

Tabla 30. Tabulación cruzada: Tipo de Vinculación*Satisfacción de los empleados UTS ante el nivel de remuneración que brinda la Institución.

Vinculación		T D	D	P D	P A	A	T A	Total
TC	fi	0	2	1	2	2	1	8
	hi	0,0%	25,0%	12,5%	25,0%	25,0%	12,5%	100,0%
MT	fi	0	0	0	0	1	0	1
	hi	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
HC	fi	0	1	10	18	22	15	66
	hi	0,0%	1,5%	15,2%	27,3%	33,3%	22,7%	100,0%
Adm	fi	0	0	0	7	6	5	18
	hi	0,0%	0,0%	0,0%	38,9%	33,3%	27,8%	100,0%
Total	fi	0	3	11	27	31	21	93
	hi	0,0%	3,2%	11,8%	29,0%	33,3%	22,6%	100,0%

Fuente: Recopilación de datos de los autores del proyecto.

Tabla 31. Tabulación cruzada: Tipo de Vinculación*Estoy satisfecho con los beneficios sociales y profesionales que brinda la institución.

Vinculación		T D	D	P D	P A	A	T A	Total
TC	fi	0	1	1	3	3	0	8
	hi	0,0%	12,5%	12,5%	37,5%	37,5%	0,0%	100,0%
MT	fi	0	0	0	1	0	0	1
	hi	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
HC	fi	2	1	11	16	26	10	66
	hi	3,0%	1,5%	16,7%	24,2%	39,4%	15,2%	100,0%
Adm	fi	0	0	1	3	11	3	18
	hi	0,0%	0,0%	5,6%	16,7%	61,1%	16,7%	100,0%
Total	fi	2	2	13	23	40	13	93
	hi	2,2%	2,2%	14,0%	24,7%	43,0%	14,0%	100,0%

Fuente: Recopilación de datos de los autores del proyecto.

Tabla 32. Tabulación cruzada: Tipo de Vinculación*Dentro de la institución se promueve el trabajo en equipo y la solidaridad.

Vinculación		T D	D	P D	P A	A	T A	Total
TC	fi	1	0	0	2	2	3	8
	hi	12,5%	0,0%	0,0%	25,0%	25,0%	37,5%	100,0%
MT	fi	0	0	0	1	0	0	1
	hi	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
HC	fi	1	2	8	16	20	19	66
	hi	1,5%	3,0%	12,1%	24,2%	30,3%	28,8%	100,0%
Adm	fi	0	0	4	3	7	4	18
	hi	0,0%	0,0%	22,2%	16,7%	38,9%	22,2%	100,0%
Total	fi	2	2	12	22	29	26	93
	hi	2,2%	2,2%	12,9%	23,7%	31,2%	28,0%	100,0%

Fuente: Recopilación de datos de los autores del proyecto.

RSU Unipamplona y UTS

Tabla 33. *Tabulación cruzada: Tipo de Vinculación*Existe un buen clima laboral entre el personal.*

Vinculación		T D	D	P D	P A	A	T A	Total
TC	fi	0	0	0	1	6	1	8
	hi	0,0%	0,0%	0,0%	12,5%	75,0%	12,5%	100,0%
MT	fi	0	0	0	0	0	1	1
	hi	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
HC	fi	0	4	0	11	28	23	66
	hi	0,0%	6,1%	0,0%	16,7%	42,4%	34,8%	100,0%
Adm	fi	0	0	3	6	4	5	18
	hi	0,0%	0,0%	16,7%	33,3%	22,2%	27,8%	100,0%
Total	fi	0	4	3	18	38	30	93
	hi	0,0%	4,3%	3,2%	19,4%	40,9%	32,3%	100,0%

Fuente: Recopilación de datos de los autores del proyecto.

Tabla 34. *Tabulación cruzada: Tipo de Vinculación*La institución brinda facilidades para el desarrollo personal y profesional de sus empleados.*

Vinculación		T D	D	P D	P A	A	T A	Total
TC	fi	1	1	0	2	4	0	8
	hi	12,5%	12,5%	0,0%	25,0%	50,0%	0,0%	100,0%
MT	fi	0	0	0	0	1	0	1
	hi	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
HC	fi	3	8	11	13	18	13	66
	hi	4,5%	12,1%	16,7%	19,7%	27,3%	19,7%	100,0%
Adm	fi	0	0	2	4	8	4	18
	hi	0,0%	0,0%	11,1%	22,2%	44,4%	22,2%	100,0%
Total	fi	4	9	13	19	31	17	93
	hi	4,3%	9,7%	14,0%	20,4%	33,3%	18,3%	100,0%

Fuente: Recopilación de datos de los autores del proyecto.

Tabla 35. *Tabulación cruzada: Tipo de Vinculación*Hay equidad de género en las instancias de gobierno de la institución.*

Vinculación		T D	D	P D	P A	A	T A	Total
TC	fi	0	0	0	3	2	3	8
	hi	0,0%	0,0%	0,0%	37,5%	25,0%	37,5%	100,0%
MT	fi	0	0	0	0	1	0	1
	hi	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
HC	fi	0	10	5	5	23	23	66
	hi	0,0%	15,2%	7,6%	7,6%	34,8%	34,8%	100,0%
Adm	fi	0	0	1	6	9	2	18
	hi	0,0%	0,0%	5,6%	33,3%	50,0%	11,1%	100,0%
Total	fi	0	10	6	14	35	28	93
	hi	0,0%	10,8%	6,5%	15,1%	37,6%	30,1%	100,0%

Fuente: Recopilación de datos de los autores del proyecto.

RSU Unipamplona y UTS

Tabla 36. *Tabulación cruzada: Tipo de Vinculación*No existe discriminación en el acceso a la docencia, ni por género, religión, raza, orientación política o sexual.*

Vinculación		T D	D	P D	P A	A	T A	Total
TC	fi	0	0	0	1	4	3	8
	hi	0,0%	0,0%	0,0%	12,5%	50,0%	37,5%	100,0%
MT	fi	0	0	0	0	0	1	1
	hi	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
HC	fi	0	1	2	5	26	32	66
	hi	0,0%	1,5%	3,0%	7,6%	39,4%	48,5%	100,0%
Adm	fi	0	0	4	5	3	6	18
	hi	0,0%	0,0%	22,2%	27,8%	16,7%	33,3%	100,0%
Total	fi	0	1	6	11	33	42	93
	hi	0,0%	1,1%	6,5%	11,8%	35,5%	45,2%	100,0%

Fuente: Recopilación de datos de los autores del proyecto.

Tabla 37. *Tabulación cruzada: Tipo de Vinculación*La institución es socialmente responsable con su personal docente y no docente.*

Vinculación		T D	D	P D	P A	A	T A	Total
TC	fi	0	0	1	1	4	2	8
	hi	0,0%	0,0%	12,5%	12,5%	50,0%	25,0%	100,0%
MT	fi	0	0	0	0	1	0	1
	hi	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
HC	fi	0	0	5	18	28	15	66
	hi	0,0%	0,0%	7,6%	27,3%	42,4%	22,7%	100,0%
Adm	fi	0	0	0	5	11	2	18
	hi	0,0%	0,0%	0,0%	27,8%	61,1%	11,1%	100,0%
Total	fi	0	0	6	24	44	19	93
	hi	0,0%	0,0%	6,5%	25,8%	47,3%	20,4%	100,0%

Fuente: Recopilación de datos de los autores del proyecto.

Tabla 38. *Tabulación cruzada: Tipo de Vinculación*La institución es ambientalmente responsable.*

Vinculación		T D	D	P D	P A	A	T A	Total
TC	fi	0	1	0	2	1	4	8
	hi	0,0%	12,5%	0,0%	25,0%	12,5%	50,0%	100,0%
MT	fi	0	0	0	0	1	0	1
	hi	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
HC	fi	0	1	8	10	29	18	66
	hi	0,0%	1,5%	12,1%	15,2%	43,9%	27,3%	100,0%
Adm	fi	0	0	1	6	6	5	18
	hi	0,0%	0,0%	5,6%	33,3%	33,3%	27,8%	100,0%
Total	fi	0	2	9	18	37	27	93
	hi	0,0%	12,4%	24,7%	34,8%	19,1%	4,5%	100,0%

Fuente: Recopilación de datos de los autores del proyecto.

RSU Unipamplona y UTS

Tabla 39. *Tabulación cruzada: Tipo de Vinculación*Existe una política institucional para la protección del medio ambiente en el campus.*

Vinculación	T D	D	P D	P A	A	T A	Total	
TC	fi	0	1	0	2	2	3	8
	hi	0,0%	12,5%	0,0%	25,0%	25,0%	37,5%	100,0%
MT	fi	0	0	0	0	1	0	1
	hi	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
HC	fi	1	3	8	14	26	14	66
	hi	1,5%	4,5%	12,1%	21,2%	39,4%	21,2%	100,0%
Adm	fi	0	0	2	6	6	4	18
	hi	0,0%	0,0%	11,1%	33,3%	33,3%	22,2%	100,0%
Total	fi	1	4	10	22	35	21	93
	hi	1,1%	4,3%	10,8%	23,7%	37,6%	22,6%	100,0%

Fuente: Recopilación de datos de los autores del proyecto.

Tabla 40. *Tabulación cruzada: Tipo de Vinculación*El personal docente y no docente recibe una capacitación en temas ambientales por parte de la institución.*

Vinculación		T D	D	P D	P A	A	T A	Total
TC	fi	2	0	2	3	0	1	8
	hi	25,0%	0,0%	25,0%	37,5%	0,0%	12,5%	100,0%
MT	fi	0	0	0	1	0	0	1
	hi	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
HC	fi	9	8	5	23	14	7	66
	hi	13,6%	12,1%	7,6%	34,8%	21,2%	10,6%	100,0%
Adm	fi	1	2	3	3	6	3	18
	hi	5,6%	11,1%	16,7%	16,7%	33,3%	16,7%	100,0%
Total	fi	12	10	10	30	20	11	93
	hi	12,9%	10,8%	10,8%	32,3%	21,5%	11,8%	100,0%

Fuente: Recopilación de datos de los autores del proyecto.

Tabla 41. *Tabulación cruzada: Tipo de Vinculación*La organización de la vida en el campus permite a las personas adquirir hábitos ecológicos adecuados.*

Vinculación		T D	D	P D	P A	A	T A	Total
TC	fi	1	0	2	2	2	1	8
	hi	12,5%	0,0%	25,0%	25,0%	25,0%	12,5%	100,0%
MT	fi	0	0	0	1	0	0	1
	hi	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
HC	fi	2	4	16	14	23	7	66
	hi	3,0%	6,1%	24,2%	21,2%	34,8%	10,6%	100,0%
Adm	fi	1	0	2	5	8	2	18
	hi	5,6%	0,0%	11,1%	27,8%	44,4%	11,1%	100,0%
Total	fi	4	4	20	22	33	10	93
	hi	4,3%	4,3%	21,5%	23,7%	35,5%	10,8%	100,0%

Fuente: Recopilación de datos de los autores del proyecto.

RSU Unipamplona y UTS

Tabla 42. *Tabulación cruzada: Tipo de Vinculación*Las autoridades de la institución han sido elegidas en forma democrática y transparente.*

Vinculación	T D	D	P D	P A	A	T A	Total
TC	fi	0	0	0	2	3	8
	hi	0,0%	0,0%	0,0%	25,0%	37,5%	100,0%
MT	fi	0	0	0	0	1	1
	hi	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
HC	fi	2	3	3	4	22	66
	hi	3,0%	4,5%	4,5%	6,1%	33,3%	100,0%
Adm	fi	0	0	2	4	4	18
	hi	0,0%	0,0%	11,1%	22,2%	22,2%	100,0%
Total	fi	2	3	5	10	30	93
	hi	2,2%	3,2%	5,4%	10,8%	32,3%	100,0%

Fuente: Recopilación de datos de los autores del proyecto.

Tabla 43. *Tabulación cruzada: Tipo de Vinculación*Me siento escuchado como ciudadano y puedo participar activamente en la vida institucional.*

Vinculación	T D	D	P D	P A	A	T A	Total
TC	fi	0	1	0	3	1	8
	hi	0,0%	12,5%	0,0%	37,5%	12,5%	100,0%
MT	fi	0	0	0	0	1	1
	hi	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
HC	fi	3	4	3	11	23	66
	hi	4,5%	6,1%	4,5%	16,7%	34,8%	100,0%
Adm	fi	0	0	0	7	4	18
	hi	0,0%	0,0%	0,0%	38,9%	22,2%	100,0%
Total	fi	3	5	3	21	29	93
	hi	3,2%	5,4%	3,2%	22,6%	31,2%	100,0%

Fuente: Recopilación de datos de los autores del proyecto.

Tabla 44. *Tabulación cruzada: Tipo de Vinculación*La institución me informa adecuadamente acerca de todas las decisiones institucionales que me conciernen y afectan.*

Vinculación	T D	D	P D	P A	A	T A	Total
TC	fi	0	1	1	2	2	8
	hi	0,0%	12,5%	12,5%	25,0%	25,0%	100,0%
MT	fi	0	0	0	0	1	1
	hi	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
HC	fi	0	5	7	10	18	66
	hi	0,0%	7,6%	10,6%	15,2%	27,3%	100,0%
Adm	fi	0	0	0	0	7	18
	hi	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	38,9%	100,0%
Total	fi	0	6	8	12	28	93
	hi	0,0%	6,5%	8,6%	12,9%	30,1%	100,0%

Fuente: Recopilación de datos de los autores del proyecto.

RSU Unipamplona y UTS

Tabla 45. *Tabulación cruzada: Tipo de Vinculación*Se brinda periódicamente información económico-financiera al personal de la institución.*

Vinculación		T D	D	P D	P A	A	T A	Total
TC	fi	1	1	0	4	1	1	8
	hi	12,5%	12,5%	0,0%	50,0%	12,5%	12,5%	100,0%
MT	fi	0	0	0	0	1	0	1
	hi	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
HC	fi	2	7	10	12	25	10	66
	hi	3,0%	10,6%	15,2%	18,2%	37,9%	15,2%	100,0%
Adm	fi	3	1	0	2	6	6	18
	hi	16,7%	5,6%	0,0%	11,1%	33,3%	33,3%	100,0%
Total	fi	6	9	10	18	33	17	93
	hi	6,5%	9,7%	10,8%	19,4%	35,5%	18,3%	100,0%

Fuente: Recopilación de datos de los autores del proyecto.

Tabla 46. *Tabulación cruzada: Tipo de Vinculación*Percibo coherencia entre los principios que declara la institución y lo que se practica en el campus.*

Vinculación		T D	D	P D	P A	A	T A	Total
TC	fi	0	1	1	1	5	0	8
	hi	0,0%	12,5%	12,5%	12,5%	62,5%	0,0%	100,0%
MT	fi	0	0	0	1	0	0	1
	hi	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
HC	fi	0	4	8	8	27	19	66
	hi	0,0%	6,1%	12,1%	12,1%	40,9%	28,8%	100,0%
Adm	fi	2	2	1	5	5	3	18
	hi	11,1%	11,1%	5,6%	27,8%	27,8%	16,7%	100,0%
Total	fi	2	7	10	15	37	22	93
	hi	2,2%	7,5%	10,8%	16,1%	39,8%	23,7%	100,0%

Fuente: Recopilación de datos de los autores del proyecto.

Tabla 47. *Tabulación cruzada: Tipo de Vinculación*La comunicación y el marketing de la institución se llevan a cabo en forma socialmente responsable.*

Vinculación		T D	D	P D	P A	A	T A	Total
TC	fi	0	0	0	3	4	1	8
	hi	0,0%	0,0%	0,0%	37,5%	50,0%	12,5%	100,0%
MT	fi	0	0	0	0	1	0	1
	hi	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
HC	fi	2	1	10	10	32	11	66
	hi	3,0%	1,5%	15,2%	15,2%	48,5%	16,7%	100,0%
Adm	fi	1	0	3	2	9	3	18
	hi	5,6%	0,0%	16,7%	11,1%	50,0%	16,7%	100,0%
Total	fi	3	1	13	15	46	15	93
	hi	3,2%	1,1%	14,0%	16,1%	49,5%	16,1%	100,0%

Fuente: Recopilación de datos de los autores del proyecto.

RSU Unipamplona y UTS

Tabla 48. *Tabulación cruzada: Tipo de Vinculación*La institución promueve relaciones de cooperación con otras instituciones del medio.*

Vinculación		T D	D	P D	P A	A	T A	Total
TC	fi	0	0	3	3	1	1	8
	hi	0,0%	0,0%	37,5%	37,5%	12,5%	12,5%	100,0%
MT	fi	0	0	0	0	0	1	1
	hi	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
HC	fi	0	1	7	14	34	10	66
	hi	0,0%	1,5%	10,6%	21,2%	51,5%	15,2%	100,0%
Adm	fi	0	0	1	4	9	4	18
	hi	0,0%	0,0%	5,6%	22,2%	50,0%	22,2%	100,0%
Total	fi	0	1	11	21	44	16	93
	hi	0,0%	1,1%	11,8%	22,6%	47,3%	17,2%	100,0%

Fuente: Recopilación de datos de los autores del proyecto.

Tabla 49. *Tabulación cruzada: Tipo de Vinculación*La institución busca utilizar sus campañas de marketing para promover valores y temas de responsabilidad social.*

Vinculación		T D	D	P D	P A	A	T A	Total
TC	fi	0	1	0	3	3	1	8
	hi	0,0%	12,5%	0,0%	37,5%	37,5%	12,5%	100,0%
MT	fi	0	0	0	0	1	0	1
	hi	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
HC	fi	2	1	8	14	27	14	66
	hi	3,0%	1,5%	12,1%	21,2%	40,9%	21,2%	100,0%
Adm	fi	0	2	1	3	6	6	18
	hi	0,0%	11,1%	5,6%	16,7%	33,3%	33,3%	100,0%
Total	fi	2	4	9	20	37	21	93
	hi	2,2%	4,3%	9,7%	21,5%	39,8%	22,6%	100,0%

Fuente: Recopilación de datos de los autores del proyecto.

RSU Unipamplona y UTS

Apéndice D. Tabulación por dimensiones Unipamplona.

Tabulación: Universidad de Pamplona								
D	P	Pregunta	1	2	3	4	5	6
Desarrollo personal, profesional y buen clima laboral.	Docentes y Administrativos	Estoy satisfecho con el nivel de remuneración que brinda la Institución.	14	28	28	15	4	0
		Estoy satisfecho con los beneficios sociales y profesionales que brinda la Institución.	10	16	43	17	3	0
		Dentro de la Institución se promueve el trabajo en equipo y la solidaridad.	12	20	27	19	10	1
		Existe un buen clima laboral entre el personal.	11	19	27	16	14	2
		La Institución brinda facilidades para el desarrollo personal y profesional de los profesores.	9	21	35	15	8	1
		Total	12,6%	23,4%	36,0%	18,4%	8,8%	0,9%
			36,0%		54,4%		9,7%	
	Estudiantes	En la Institución las relaciones interpersonales son en general de respeto y cordialidad.	5	5	8	37	28	12
		Percibo que hay un buen clima laboral entre los trabajadores de la Institución.	3	5	9	33	36	9
		Entre profesores y estudiantes hay un trato de respeto y colaboración.	1	5	11	35	32	11
		Total	3,2%	5,3%	9,8%	36,8%	33,7%	11,2%
			8,4%		46,7%		44,9%	
	Total		7,9%	14,3%	22,9%	27,6%	21,2%	6,1%
			22,2%		50,5%		27,3%	
Derechos humanos, equidad de género y no discriminación.	Docentes y Administrativos	Hay equidad de género en las instancias de gobierno de la Institución.	7	21	36	15	6	4
		No existe discriminación en el acceso a la docencia, ni por género, religión, raza, orientación política o sexual.	4	7	15	20	32	11
		La Institución es socialmente responsable con su personal docente y no docente.	11	31	22	14	9	2
		Total	8,2%	22,1%	27,3%	18,4%	17,6%	6,4%
			30,3%		45,7%		24,0%	
	Estudiantes	No percibo discriminación por género, raza, nivel socioeconómico u orientación política o sexual.	2	7	9	29	29	19
		Hay equidad de género en el acceso a los puestos directivos.	0	2	12	37	30	14
		En la Institución reina la libertad de expresión y participación para todo el personal docente, no docente y estudiantes.	0	6	10	26	37	16
		La Institución está organizada para recibir a estudiantes con necesidades especiales.	5	14	24	19	19	14
		Total	1,8%	7,6%	14,5%	29,2%	30,3%	16,6%
			9,5%		43,7%		46,8%	
	Total		5,0%	14,9%	20,9%	23,8%	23,9%	11,5%
			19,9%		44,7%		35,4%	

Gestión y educación ambiental (campus sostenible).	Docentes y Administrativos	La Institución es ambientalmente responsable.	4	11	22	31	17	4
		Existe una política institucional para la protección del medio ambiente en el campus.	23	22	17	16	6	5
		El personal docente y no docente recibe una capacitación en temas ambientales por parte de Institución.	24	30	10	17	5	3
		La organización de la vida en el campus permite a las personas adquirir hábitos ecológicos adecuados.	4	25	30	18	11	1
		Total	15,4%	24,7%	22,2%	23,0%	11,0%	3,7%
	40,2%		45,2%		14,6%			
	Estudiantes	La Institución toma medidas para la protección del medio ambiente en el campus.	1	9	13	32	29	11
		He adquirido hábitos ecológicos desde que estoy en la Institución.	2	14	11	24	34	10
		Percibo que el personal de la Institución recibe una capacitación y directivas para el cuidado del medio ambiente en el campus.	4	12	20	28	27	4
		Total	2,5%	12,3%	15,4%	29,5%	31,6%	8,8%
14,7%			44,9%		40,4%			
Total		9,0%	18,5%	18,8%	26,3%	21,3%	6,2%	
		27,5%		45,1%		27,5%		
Buen gobierno universitario.	Docentes y Administrativos	Las autoridades de la universidad han sido elegidas en forma democrática y transparente.	25	22	23	10	9	0
		Me siento escuchado como ciudadano y puedo participar activamente en la vida institucional.	5	9	27	28	19	1
		La universidad me informa adecuadamente acerca de todas las decisiones institucionales que me conciernen y afectan.	2	13	18	22	28	6
		Se brinda periódicamente información económico-financiera al personal de la universidad.	4	18	20	22	21	4
		Percibo coherencia entre los principios que declara la universidad y lo que se practica en el campus.	6	10	18	25	23	7
		Total	9,4%	16,2%	23,8%	24,0%	22,5%	4,0%
			25,6%		47,9%		26,5%	
	Estudiantes	Los procesos para elegir a las autoridades son transparentes y democráticos.	7	7	22	30	21	8
		Las autoridades toman las grandes decisiones en forma democrática y consensuada.	3	9	27	31	18	7
		Percibo coherencia entre los principios que declara la Institución y lo que se practica en el campus.	1	6	13	35	31	9
		Los estudiantes se preocupan y participan activamente en la vida institucional.	0	7	13	37	29	9
		Los estudiantes tienen una participación adecuada en las instancias de gobierno.	3	12	18	35	22	5
		Me siento escuchado como ciudadano, puedo participar en la vida institucional.	0	9	10	29	37	10
		Se me informa de modo transparente acerca de todo lo que me concierne y afecta en la Institución.	10	9	15	21	32	8
		Total	3,6%	8,9%	17,7%	32,8%	28,6%	8,4%
			12,5%		50,5%		37,0%	
	Total		6,5%	12,5%	20,8%	28,4%	25,5%	6,2%
			19,0%		49,2%		31,8%	

RSU Unipamplona y UTS

Apéndice D. (Continuación)

Comunicación y marketing responsable.	Docentes y Administrativos	La comunicación y el marketing de la Institución se llevan a cabo en forma socialmente responsable.	5	17	25	31	10	1
		La Institución promueve relaciones de cooperación con otras instituciones del medio.	6	15	11	26	24	7
		La Institución busca utilizar sus campañas de marketing para promover valores y temas de responsabilidad social.	6	9	16	37	19	2
		Total	6,4%	15,4%	19,5%	35,2%	19,9%	3,7%
			21,7%		54,7%		23,6%	
	Estudiantes	Los mensajes publicitarios que difunde la Institución son elaborados con criterios éticos y de responsabilidad social.	3	4	9	22	37	20
		La Institución nos invita a mantener buenas relaciones con las demás universidades con las cuales compite.	4	5	10	21	41	14
		La Institución busca utilizar sus campañas de marketing para promover valores y temas de responsabilidad social.	1	8	8	27	35	16
		Total	2,8%	6,0%	9,5%	24,6%	39,6%	17,5%
			8,8%		34,0%		57,2%	
	Total	4,6%	10,7%	14,5%	29,9%	29,7%	10,6%	
15,2%		44,4%		40,4%				
Total			6,6%	14,2%	19,6%	27,2%	24,3%	8,1%
			20,8%		46,8%		32,5%	

Tabulación: Universidad de Pamplona								
D	P	Pregunta	1	2	3	4	5	6
Desarrollo personal, profesional y buen clima laboral.	Docentes y Administrativos	Estoy satisfecho con el nivel de remuneración que brinda la Institución.	0	3	11	27	31	21
		Estoy satisfecho con los beneficios sociales y profesionales que brinda la Institución.	2	2	13	23	40	13
		Dentro de la Institución se promueve el trabajo en equipo y la solidaridad.	2	2	12	22	29	26
		Existe un buen clima laboral entre el personal.	0	4	3	18	38	30
		La Institución brinda facilidades para el desarrollo personal y profesional de los profesores.	4	9	13	19	31	17
		Total	1,7%	4,3%	11,2%	23,4%	36,3%	23,0%
			6,0%		34,6%		59,4%	
	Estudiantes	En la Institución las relaciones interpersonales son en general de respeto y cordialidad.	2	3	11	26	41	12
		Percibo que hay un buen clima laboral entre los trabajadores de la Institución.	2	2	8	23	50	10
		Entre profesores y estudiantes hay un trato de respeto y colaboración.	0	3	8	21	45	18
		Total	1,4%	2,8%	9,5%	24,6%	47,7%	14,0%
			4,2%		34,0%		61,8%	
	Total		1,6%	3,6%	10,3%	24,0%	42,0%	18,5%
			5,1%		34,3%		60,6%	
Derechos humanos, equidad de género y no discriminación.	Docentes y Administrativos	Hay equidad de género en las instancias de gobierno de la Institución.	0	10	6	14	35	28
		No existe discriminación en el acceso a la docencia, ni por género, religión, raza, orientación política o sexual.	0	1	6	11	33	42
		La Institución es socialmente responsable con su personal docente y no docente.	0	0	6	24	44	19
		Total	0,0%	3,9%	6,5%	17,6%	40,1%	31,9%
			3,9%		24,0%		72,0%	
	Estudiantes	No percibo discriminación por género, raza, nivel socioeconómico u orientación política o sexual.	3	3	3	14	32	40
		Hay equidad de género en el acceso a los puestos directivos.	2	2	10	28	32	21
		En la Institución reina la libertad de expresión y participación para todo el personal docente, no docente y estudiantes.	3	4	15	22	33	18
		La Institución está organizada para recibir a estudiantes con necesidades especiales.	9	7	11	20	25	23
		Total	4,5%	4,2%	10,3%	22,1%	32,1%	26,8%
			8,7%		32,4%		58,9%	
	Total		2,2%	4,1%	8,4%	19,8%	36,1%	29,4%
			6,3%		28,2%		65,5%	

Gestión y educación ambiental (campus sostenible).	Docentes y Administrativos	La Institución es ambientalmente responsable.	0	2	9	18	37	27
		Existe una política institucional para la protección del medio ambiente en el campus.	1	4	10	22	35	21
		El personal docente y no docente recibe una capacitación en temas ambientales por parte de Institución.	12	10	10	30	20	11
		La organización de la vida en el campus permite a las personas adquirir hábitos ecológicos adecuados.	4	4	20	22	33	10
		Total	4,6%	5,4%	13,2%	24,7%	33,6%	18,5%
	Estudiantes	La Institución toma medidas para la protección del medio ambiente en el campus.	2	10	15	31	26	11
		He adquirido hábitos ecológicos desde que estoy en la Institución.	11	11	19	14	24	16
		Percibo que el personal de la Institución recibe una capacitación y directivas para el cuidado del medio ambiente en el campus.	8	10	20	35	18	4
		Total	7,4%	10,9%	18,9%	28,1%	23,9%	10,9%
			18,2%		47,0%		34,7%	
	Total		6,0%	8,1%	16,1%	26,4%	28,7%	14,7%
			14,1%		42,5%		43,4%	
Buen gobierno universitario.	Docentes y Administrativos	Las autoridades de la universidad han sido elegidas en forma democrática y transparente.	2	3	5	10	30	43
		Me siento escuchado como ciudadano y puedo participar activamente en la vida institucional.	3	5	3	21	29	32
		La universidad me informa adecuadamente acerca de todas las decisiones institucionales que me conciernen y afectan.	0	6	8	12	28	39
		Se brinda periódicamente información económico-financiera al personal de la universidad.	6	9	10	18	33	17
		Percibo coherencia entre los principios que declara la universidad y lo que se practica en el campus.	2	7	10	15	37	22
		Total	2,8%	6,5%	7,7%	16,3%	33,8%	32,9%
			9,2%		24,1%		66,7%	
	Estudiantes	Los procesos para elegir a las autoridades son transparentes y democráticos.	8	9	21	29	19	9
		Las autoridades toman las grandes decisiones en forma democrática y consensuada.	14	6	23	32	15	5
		Percibo coherencia entre los principios que declara la Institución y lo que se practica en el campus.	3	2	16	42	23	9
		Los estudiantes se preocupan y participan activamente en la vida institucional.	3	4	17	37	26	8
		Los estudiantes tienen una participación adecuada en las instancias de gobierno.	9	12	18	39	11	6
		Me siento escuchado como ciudadano, puedo participar en la vida institucional.	3	4	15	22	33	18
		Se me informa de modo transparente acerca de todo lo que me concierne y afecta en la Institución.	9	14	16	30	16	10
		Total	7,4%	7,7%	18,9%	34,7%	21,5%	9,8%
			15,0%		53,7%		31,3%	
	Total		5,1%	7,1%	13,3%	25,5%	27,6%	21,3%
			12,1%		38,9%		49,0%	

RSU Unipamplona y UTS

Apéndice E. (Continuación)

Comunicación y marketing responsable.	Docentes y Administrativos	La comunicación y el marketing de la Institución se llevan a cabo en forma socialmente responsable.	3	1	13	15	46	15	
		La Institución promueve relaciones de cooperación con otras instituciones del medio.	0	1	11	21	44	16	
		La Institución busca utilizar sus campañas de marketing para promover valores y temas de responsabilidad social.	2	4	9	20	37	21	
		Total	1,8%	2,2%	11,8%	20,1%	45,5%	18,6%	
			3,9%		31,9%		64,2%		
	Estudiantes	Los mensajes publicitarios que difunde la Institución son elaborados con criterios éticos y de responsabilidad social.	3	2	16	28	32	14	
		La Institución nos invita a mantener buenas relaciones con las demás universidades con las cuales compete.	7	7	13	20	27	21	
		La Institución busca utilizar sus campañas de marketing para promover valores y temas de responsabilidad social.	4	5	9	23	40	14	
		Total	4,9%	4,9%	13,3%	24,6%	39,6%	17,5%	
			9,8%		38,2%		51,9%		
			Total		3,4%	3,5%	12,6%	22,5%	40,1%
				6,9%		35,1%		58,0%	
	Total		3,6%	5,3%	12,1%	23,7%	34,9%	20,4%	
		8,9%		35,8%		55,3%			