



**Lastra Vélez Jaime Gustavo**

Maestro en Administración con especialización en Mercadotecnia, Ingeniero Comercial con Mención en Economía y Finanzas. Funcionario público y privado con quince años de experiencia especializado en Inteligencia de Mercados.

e-mail: jglatra@uce.edu.ec

## **Análisis de responsabilidad social en la Facultad de Ingeniería en Geología, Minas, Petróleos y Ambiental, componentes: docentes y administrativos, año 2015**

***Analysis of social responsibility in the Faculty of engineering in Geology, Mining, Petroleum and Environmental, components: teaching and administrative, year 2015***

### **Resumen**

*El objetivo del presente estudio es proporcionar un punto de partida para el área de Vinculación con la Comunidad de Facultades de Ingeniería en universidades públicas o privadas, tomando como ejemplo la Facultad de Ingeniería en Geología, Minas, Petróleos y Ambiental de la Universidad Central del Ecuador; mediante el análisis de la Responsabilidad Social aplicada al ámbito universitario, que muestra bibliografía insuficiente para su aplicación práctica, en especial en las que necesitan articular las competencias de los distintos actores que integran dichas instituciones educativas. Este artículo busca dar soluciones a los problemas con que se enfrentan los Directores de Vinculación con la Comunidad que no cuentan con información para realizar sus planes estratégicos, dado que nadie se encargó de realizar una investigación de mercados en los llamados stakeholders o grupos de interés.*

**Palabras clave:** *responsabilidad social empresarial; grupos de interés; comunidad; vinculación*

### **Abstract**

*The goal of the present study is to provide a starting point for the bonding area with the community of Faculties of Engineering in universities, public or private, taking as an example the Faculty of Engineering in Geology, Mining, Petroleum and Environmental of the Central University of Ecuador; through the analysis of the Social responsibility applied to the University level, showing insufficient bibliography for its practical application, especially where they need to articulate the competences of the different actors that make up these educational institutions. This article searches give solutions to the problems that face every Director of Community Engagement, that don't have any information for preparing his strategic planning, because no one took in charge of a preparation for marketing research in what we call the stakeholders.*

**Keywords:** *corporate social responsibility; stakeholders; community; engagement*

## Introducción

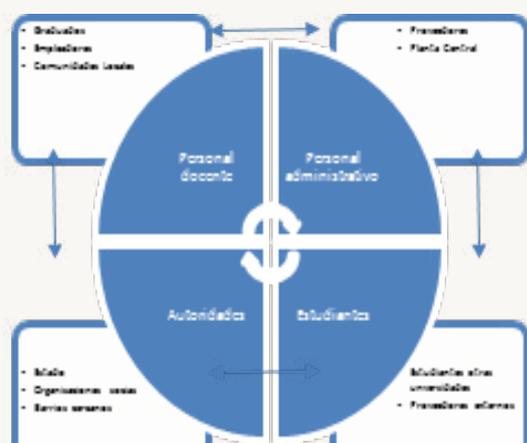
Según Vallaey, De la Cruz, y Sasia, (2009) la responsabilidad social Universitaria es difícil de definir, pero en resumen significa: “la preocupación por las consecuencias ambientales y sociales de la actividad humana o de las organizaciones” (p.6); además indica que existen varios pasos para alcanzar la responsabilidad social, iniciando con el compromiso, luego el autodiagnóstico y como tercer paso el cumplimiento. Siguiendo cualquier proceso de planificación, el proceso termina con la rendición de cuentas.

La responsabilidad social universitaria debe incluir los siguientes ámbitos: organizacional, educativa, del conocimiento y social para que exista una mejora continua debe extraerse la correspondiente información de los distintos grupos de interés llamados *stakeholders*. En el caso de una institución educativa existen tres principales grupos: personal administrativo, docentes y estudiantes.

Según Raufflet, Lozano, Ernesto, y García de la Torre (2012) las prácticas de responsabilidad social empresarial (en adelante RSE) no deben limitarse solamente a aquellas que tienen un impacto tangible y en el corto plazo. La empresa responsable debe tener una visión amplia y de largo plazo, observando impactos tangibles e intangibles de igual manera la ética y la solidaridad son un deber sobre todo en empresas ubicadas en países en vías de desarrollo.

Según Núñez (2003) la RSE se define como: “la necesidad de promover las buenas prácticas en los negocios a través de asumir, por parte de la empresa, la responsabilidad de los impactos que genera la actividad productiva a la que se dedica” (p.11). Es decir que si la Universidad Central se encuentra en el barrio de La Gasca debería preguntarse los impactos que los distintos integrantes de la misma generan, tanto positiva como negativamente; para lo cual es necesario recoger datos mediante varios instrumentos de recolección como encuestas a docentes, proveedores, moradores, etc.

En la Figura 1 se propone un modelo que indica los *stakeholders*<sup>1</sup> de la Universidad Central; este modelo muestra las interacciones que tienen los diferentes actores con la Universidad y entre ellos. Lo cual indica que deben realizarse encuentros para determinar las distintas necesidades que tienen.



**Figura 1** Stakeholders F.I.G.E.M.P.A.  
Fuente: Proyectos Vinculación 2015

## Material y métodos

El presente estudio parte de la falta de información que el Director del área dispone con el objetivo de llevar la RSE de una manera más adecuada y técnica en una institución de educación superior pública; la toma de datos fue realizada en el mes de julio del año 2015 en la FIGEMPA<sup>2</sup>, en la Universidad Central del Ecuador en el Distrito Metropolitano de Quito, tomando en cuenta dos de los tres actores principales dentro de una universidad estos fueron: docentes y personal administrativo. Queda pendiente la encuesta a los estudiantes de toda la Facultad.

El primer paso en una RSE aplicada a la institución educativa es el autodiagnóstico, donde se recomienda utilizar como instrumento de recolección de datos: la encuesta concebida como un instrumento de percepción, con afirmaciones positivas y en formato de respuesta tipo Likert con seis opciones definidas, del siguiente modo:

- Totalmente en desacuerdo.
- En desacuerdo.
- Parcialmente en desacuerdo.
- Parcialmente de acuerdo.
- De acuerdo.
- Totalmente de acuerdo.

La encuesta fue enviada en el mes de agosto del año 2015, mediante correo electrónico a la base de datos tanto de docentes (95) como de administrativos (15); dado el bajo número de personas no se calculó una fórmula para el tamaño de la muestra. En el caso de los docentes se recibieron 34 respuestas equivalente al 36% del universo y en el caso de los administrativos fueron 6 encuestas que equivalen al 40% del universo.

Esta encuesta fue elaborada mediante la herramienta que proporciona Google, conocida como formularios en línea del módulo Documentos; pudiendo bajar las respuestas en un archivo en formato separado por comas (CSV), que posteriormente fue manejado primeramente con el software para edición de hojas de cálculo de Office 2016, conocido como Microsoft Excel; para finalmente ser analizado en el software estadístico SPSS (Scientific Package for Social Sciences)

## Resultados

### Administrativos

La encuesta inició preguntando si se encuentra satisfecho con su remuneración actual a lo cual el 40% del personal

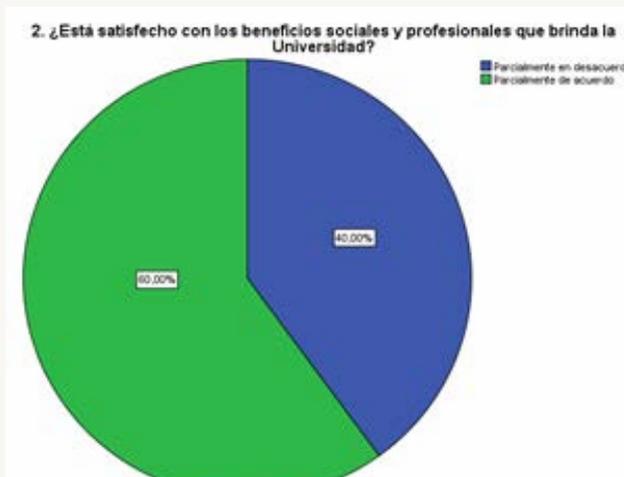
2 Facultad de Ingeniería en Geología, Minas, Petróleos y Ambiental

administrativo contestó que se encuentra satisfecho con su nivel de remuneración actual, seguido de un 20% para el resto de opciones como se puede observar en la Figura número uno. Esto significa que el personal administrativo está parcialmente satisfecho con la remuneración que percibe actualmente.



**Figura 2** Satisfacción remuneración.  
Fuente: Encuesta administrativos 2015

También se le preguntó al personal administrativo si se encontraba satisfecho con los beneficios sociales que recibe de parte de la UCE. A lo cual respondieron que se encuentran satisfechos en un 60% con los beneficios que recibe, fuera de su remuneración mensual; considerándose como tal descuentos y crédito directo en almacenes, seguros individuales, fondos de cesantía, etc.



**Figura 3** Beneficios sociales.  
Fuente: Encuesta administrativos 2015

También se preguntó: si dentro de la universidad se promueve el trabajo en equipo a lo cual respondieron que sí en un 60%. Sin embargo al preguntar si existía un buen clima laboral las respuestas fueron diversas, dando como resultado únicamente un 40% que se encuentra parcialmente de acuerdo tendiendo a escalas más negativas. Pero si se contrastan ambas respuestas, el resultado es aún más preocupante dado que tan solo el 20% de los encuestados

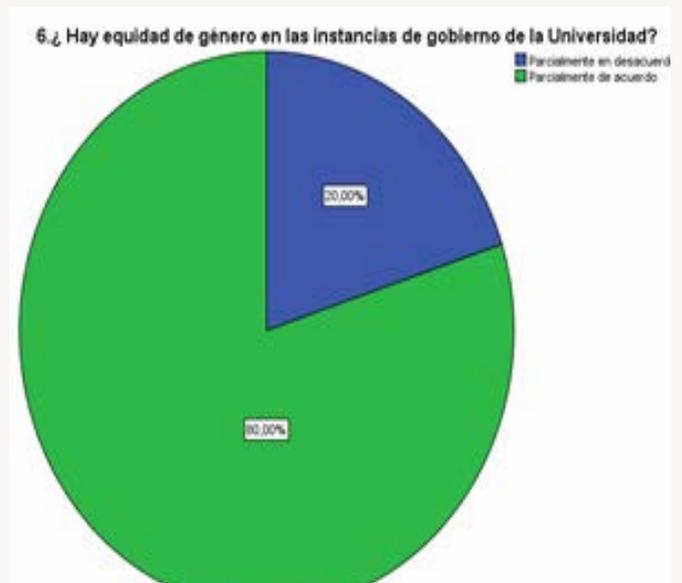
se encuentra parcialmente de acuerdo que existe un buen clima laboral y se promueve un trabajo en equipo, lo cual se puede visualizar en la Tabla 1.

**Tabla 1** Contraste clima laboral / trabajo en equipo

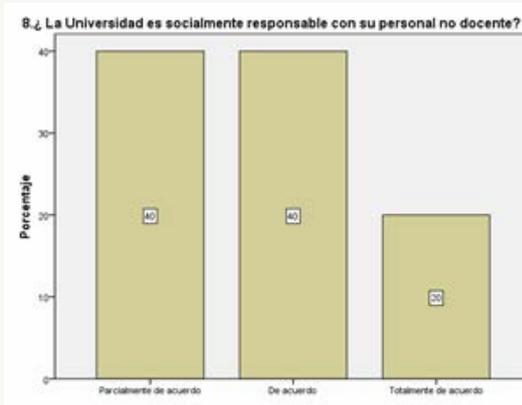
		Parcialmente en desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	De acuerdo
4. ¿Existe un buen clima laboral entre el personal?				
3. ¿Dentro de la Universidad se promueve el trabajo en equipo y la solidaridad?	De acuerdo	0	20%	0
	Parcialmente de acuerdo	0	20%	40%
	Parcialmente en des-acuerdo	20%	0	0
<b>Total</b>		<b>20%</b>	<b>40%</b>	<b>40%</b>

Elaborado por: Jaime Lastra  
Fuente: Encuesta administrativos 2015

Se les preguntó, también, si creían si existe equidad de género en la universidad, a lo cual respondieron que se encuentran parcialmente de acuerdo en un 80%, tal como lo muestra la Fig.3. Al preguntarle si consideraban que la Universidad Central era socialmente responsable se encontró que tan solo un 20% se encuentra de acuerdo con tal afirmación que se puede visualizar en la Fig.4.



**Figura 4** Equidad de género.  
Fuente: Encuesta administrativos 2015



**Figura 5** ¿UCE es socialmente responsable?

Fuente: Encuesta administrativos 2015

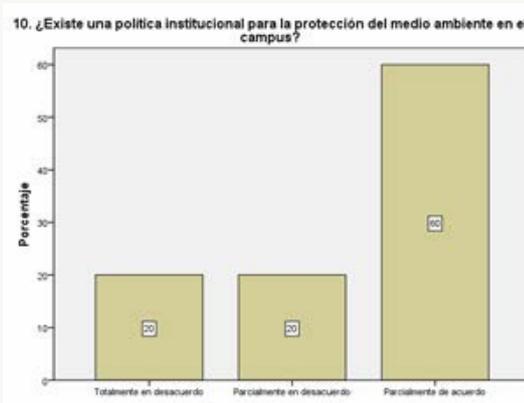


**Figura 7** Satisfacción remuneración actual

Fuente: Encuesta docentes 2015

Al tener la Facultad una carrera de Ingeniería Ambiental, era conveniente preguntar: si la Universidad era ambientalmente responsable, lo cual obtuvo un 80% de respuestas que indican que se encuentran parcialmente de acuerdo con tal afirmación: cabe indicar que al preguntar si existía una política de protección del medio ambiente ese porcentaje bajó al 60%, lo cual indica que debe reforzarse el proceso de planificación en la Facultad, dichos resultados pueden visualizarse en la Fig. 5.

Cabe destacar que, cuando se le preguntó si se fomentaba el trabajo en equipo los encuestados indicaron que no se lo fomentaba en un orden del 42.86%, según la Fig. 8.



**Figura 6** Política protección del medio ambiente

Fuente: Encuesta administrativos 2015



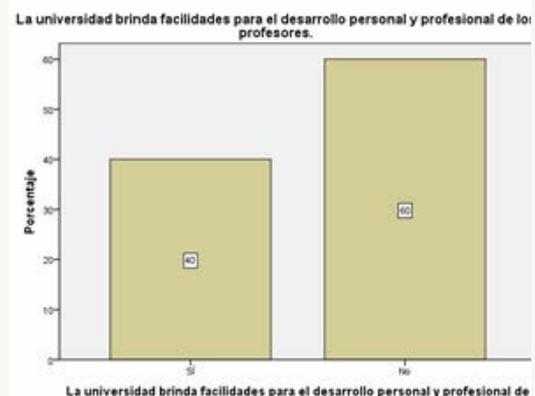
**Figura 8** Trabajo en equipo

Fuente: Encuesta docentes 2015

También se preguntó: si la Universidad Central brinda facilidades para el desarrollo personal y profesional, a lo cual el 60% de los encuestados indica una percepción negativa, respecto a lo que tiene que ver con cursos o títulos de cuarto nivel que tienen que seguir con sus propios recursos, resultados que se pueden observar en la Fig. 9

**Docentes**

Al personal docente se le preguntó, de igual forma, sobre los aspectos anteriores, dando como resultado que el 14.29% del personal, independientemente de que esté a contrato o con nombramiento, se encuentra totalmente en desacuerdo con su remuneración, que junto con el 8.57% que está en desacuerdo, indica que tal vez deban revisarse las tareas que se están asignando a los docentes sean proporcionales al salario que están percibiendo. Los resultados pueden verse en la Fig. 7.



**Figura 9** Facilidades desarrollo personal/profesional

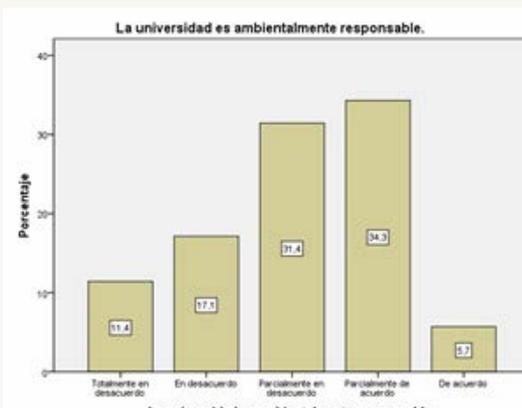
Fuente: Encuesta docentes 2015

En cuanto a la equidad de género, la percepción es positiva, indicando que se encuentran de acuerdo un 71.43%, cifras que se comprueban con la incorporación de nuevo personal docente del sexo femenino. Si se revisan las cifras por carreras en el periodo 2015-2015, que fue cuando se realizó la encuesta, las respuestas pueden verse en la Fig.10.



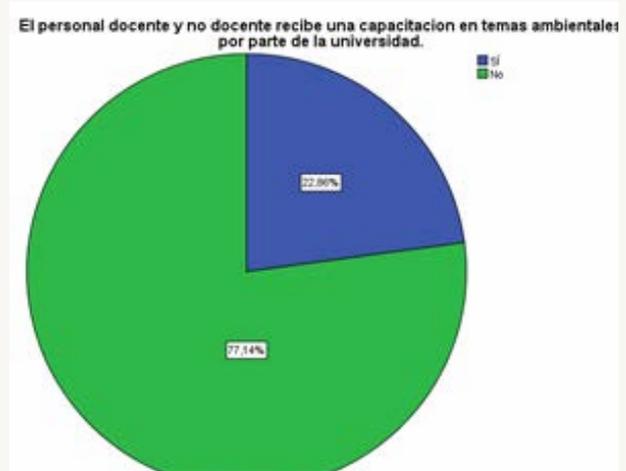
**Figura 10** Equidad de género  
Fuente: Encuesta docentes 2015

Uno de los aspectos más importantes en la RSE es el cuidado del medio ambiente, a lo cual los docentes respondieron que se encuentran parcialmente en desacuerdo un 31.43% que contrasta con un 34.29% que se encuentra parcialmente de acuerdo; pero más diferente resulta el contraste en los que se encuentran en desacuerdo en un 17.14% frente al 5.71% que se encuentran de acuerdo, remarcando que nadie se encuentra totalmente de acuerdo, resultados que pueden verse en la Fig. 11.



**Figura 11** La UCE es ambientalmente responsable  
Fuente: Encuesta docentes 2015

En cuanto a que si los docentes reciben capacitación relacionada con temas ambientales un 77.14% respondió que no se recibe dichas capacitaciones lo cual representa una oportunidad para la carrera de Ingeniería Ambiental, resultados que se pueden visualizar en la Fig. 12.



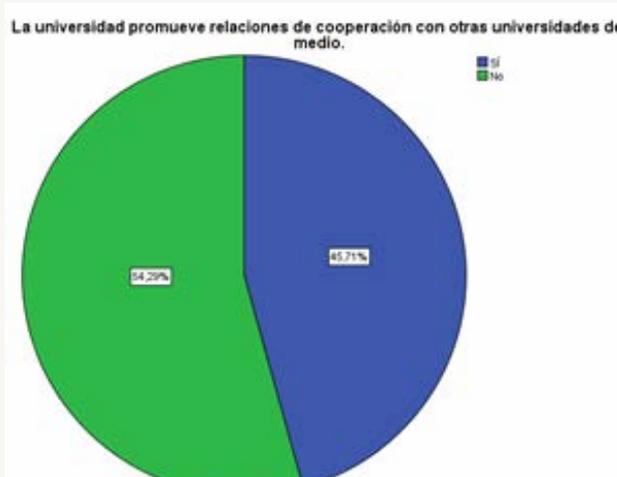
**Figura 12** ¿Recibe capacitación en temas ambientales?  
Fuente: Encuesta docentes 2015

Respecto de la transparencia en el acceso de la información económica financiera y la difusión al personal docente las respuestas fueron diversas remarcando que un 57.1% respondió que, a veces se le entrega o indica dónde puede ubicar dicha información. Contrasta dicho resultado con un 34.3% de encuestados que indico que nunca se le brinda la información necesaria en dicho ámbito según lo explica la Fig.12.



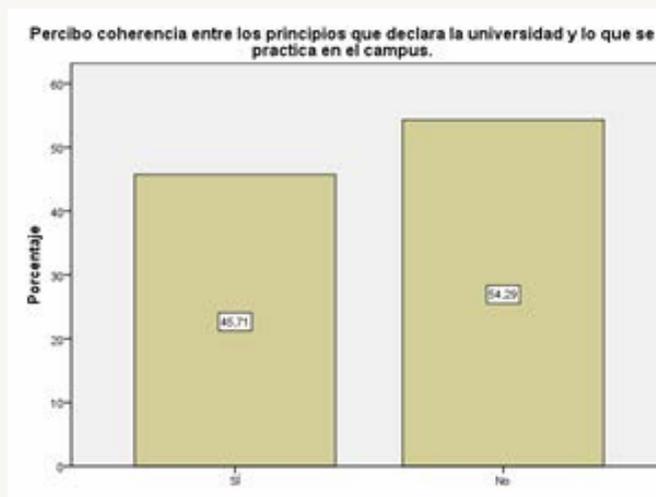
**Figura 13** Información económica - financiera periódica  
Fuente: Encuesta Docentes 2015

Respecto de: si la universidad mantiene relaciones con otras instituciones del medio el 54.29% de encuestados indica que sí existen convenios con las siguientes universidades técnicas: Escuela Politécnica Nacional con un 37.14%, Escuela Politécnica del Ejército y Escuela Politécnica del Litoral con un 5.71% y un 2.86% respectivamente. Sin embargo en la Fig. 14 se indica que un 54.29% no sabe o no contesta si existen dichos convenios.



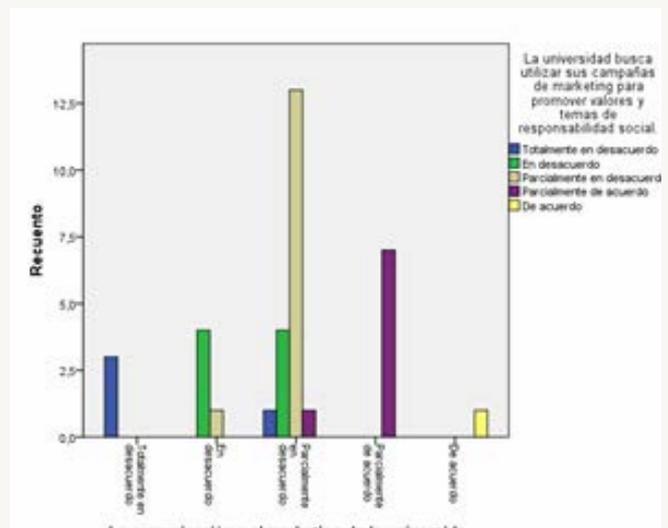
**Figura 14** Cooperación con otras Universidades  
Fuente: Encuesta docentes 2015

Es materia de más investigación, los resultados de la Fig.15 donde se preguntó si existe coherencia entre los principios que declara la universidad y lo que se practica en el campus a lo cual se obtuvo un 54.29% de respuestas negativas.



**Figura 15** Coherencia principios declarados y práctica  
Fuente: Encuesta docentes 2015

Al consultar si la comunicación y el marketing se llevan de manera responsable, el 54.3% está parcialmente en desacuerdo con tan solo un 20% que indica que está parcialmente de acuerdo con esa afirmación, lo cual representa una oportunidad para las autoridades de la Universidad Central para que busquen comunicar de manera adecuada lo que hacen en materia de RSE. Al contrastar los resultados tanto de si la comunicación y el marketing de la universidad se llevan de manera socialmente responsable y si la universidad busca utilizar sus campañas de marketing para promover valores y temas de responsabilidad social el 37.14% de los encuestados se encuentra parcialmente de desacuerdo con dicha información según la Fig.16.



**Figura 16** Contraste utilización campañas vs. comunicación y marketing responsables  
Fuente: Encuesta docentes 2015

## Discusión

Según Vallaey, De la Cruz, y Sasía (2009) los cuatro ejes de la responsabilidad social deben ser:

1. Campus responsable, relacionado con el clima laboral, manejo de recursos humanos y medio ambiente.
2. Formación profesional y ciudadana, fomentando competencias de responsabilidad social en los graduados.
3. Gestión social del conocimiento, que tiene que ver con líneas de investigación articuladas, con planes de desarrollo local y nacional.
4. Participación social, promoviendo comunidades de aprendizaje mutuo entre los distintos stakeholders.

El punto uno ha sido respondido con el presente estudio, dado que se ha realizado una investigación que incluye aspectos del clima laboral tanto a docentes como administrativos. El punto dos, queda mucho por realizar dado que la materia de Responsabilidad Social se encuentra presente en la malla de la carrera de Ingeniería Ambiental. El punto tres está totalmente desarticulado, dado que las líneas de investigación no son conocidas por los docentes y estas deberían encontrarse alineadas a los planes de desarrollo locales o nacionales. El punto cuatro

queda como asignatura pendiente para futuras acciones que permitan la elaboración de foros de participación de estudiantes, administrativos y docentes.

Según Vallaeys, De la Cruz, y Sasía (2009) cada organización debe ser capaz de identificar a sus grupos de interés que son afectados directa o indirectamente por los objetivos de la organización, estos grupos poseen expectativas que en algunos de los casos son compartidas. Por lo que el diálogo entre las partes es vital para la elaboración de estrategias que permitan minimizar el impacto de la organización en la sociedad

Según la Organización Internacional de Estandarización (2016) en su norma ISO 26000 que no es susceptible de Auditoría, indica que las siguientes materias son fundamentales para una correcta gobernanza dentro de cualquier organización:

1. Derechos humanos.
2. Prácticas laborales.
3. Medio ambiente.
4. Prácticas justas de operación.
5. Asuntos de consumidores; y,
6. Participación activa y desarrollo de la comunidad.

La aplicación de la norma ISO 26000 puede influir en la ventaja competitiva de la organización, su reputación, la capacidad para atraer o mantener trabajadores, así como mantener la motivación, el compromiso y la productividad. El presente artículo aporta desde varias perspectivas a los puntos anteriores; puesto que tanto a administrativos como a docentes se les preguntó temas de desarrollo personal, clima laboral y medio ambiente.

Por esta razón considero que existe un aporte significativo para instituciones públicas o privadas, como una guía para construir un correcto gobierno corporativo.

Los resultados pueden ser extrapolados a la población dado que existe el número adecuado de encuestas para ambos grupos objeto del presente estudio. La discusión queda abierta dado que falta realizar; como se indicó en un inicio, la aplicación del mismo instrumento en los estudiantes de toda la Facultad, para lo cual se

recomienda utilizar la herramienta para la elaboración de encuestas; que proporciona la nube One Drive de Microsoft, contratada por la Universidad Central que es la plataforma mediante la cual se administran varias herramientas, una de ellas el correo institucional.

## Conclusiones

Existen tareas pendientes por realizar, en especial en temas de relaciones públicas, dado que ambos grupos encuestados indican que no se les comunica información interna que es considerada importante, no solo en aspectos relacionados con la responsabilidad social, sino en aspectos que merecen transparencia como aspectos económicos y financieros.

No existe conocimiento de un plan estratégico que incluya acciones específicas que deba realizar Vinculación con la Comunidad y a la par, no se comunica lo que realmente se realiza, lo cual es consecuencia de no haber recogido información de los *stakeholders* en entre el caso de la Facultad: estudiantes, docentes y personal administrativo. Existe una falta de comunicación entre los distintos estamentos de la universidad, en especial, en dar a conocer los distintos convenios que existen entre la Universidad Central y otras instituciones públicas o privadas.

Los resultados de la encuesta indican que no existe una política clara ambiental al interior de la universidad, lo cual se convierte en una oportunidad para la facultad que cuenta con una carrera de Ingeniería Ambiental. Tanto docentes como administrativos indican que se encuentran parcialmente de acuerdo, con un 40% y 60% respectivamente.

Cabe destacar que existe una percepción positiva respecto de la equidad de género, ya que administrativos en un 80% y docentes en un 71.43% se encuentran de acuerdo con dicha afirmación, esto brinda una oportunidad dado que los procesos de selección,, básicamente de concurso de merecimientos están permitiendo que se incorporen más mujeres en las distintas carreras.

Los docentes indicaron en un 60% que no están de acuerdo con que la Universidad permita el desarrollo personal y profesional; sin embargo, los administrativos están en un 60% parcialmente de acuerdo con dicha

afirmación. Sería importante averiguar las razones por las cuales dicha política que se encuentra dentro de la planificación, no ha dado los resultados esperados.

Finalmente cabe recalcar la importancia que tanto para el personal administrativo como para el docente, significa su remuneración y de si se encuentran de acuerdo con la misma, a lo cual en ambos casos se obtiene respuestas positivas del orden del 40% tanto para administrativos como para docentes. Quedando pendiente el análisis de los beneficios sociales que reciben ambos grupos.

La Unidad de Vinculación con la Sociedad debe manejarse con el objetivo de generar proyectos sostenibles que fomenten la participación de la comunidad con convenios existentes o futuros, para lo cual es necesaria la asignación presupuestaria correspondiente, en cada año fiscal; así como una correcta gestión de proyectos, mediante la implementación de buenas prácticas para la gestión de los mismos que son abordadas en la Guía del PMBOK (Project Management Institute, 2009), acompañado de un software para la gestión de los mismos que puede ser DotProject en software libre o Microsoft Project en software licenciado.

## Referencias bibliográficas

- Núñez, G. (2003). La Responsabilidad Social Corporativa en un marco de desarrollo sostenible. Santiago de Chile: Naciones Unidas.
- Organización Internacional de Estandarización. (4 de Julio de 2016). ISO 26000 Visión General del Proyecto. Obtenido de [http://www.iso.org/iso/iso\\_26000\\_project\\_overview-es.pdf](http://www.iso.org/iso/iso_26000_project_overview-es.pdf)
- Project Management Institute. (2009). Guía de los Fundamentos para la Administración de Proyectos. Atlanta: PMI Book Service Center.
- Raufflet, E., Lozano, J. F., Ernesto, B., & García de la Torre, C. (2012). Responsabilidad social empresarial. México: Pearson.
- Vallaey, F., De la Cruz, C., & Sasia, P. (2009). Responsabilidad Social Universitaria. Manual de Primeros Pasos. México: McGraw Hill.

