



Ra Ximhai

ISSN: 1665-0441

raximhai@uaim.edu.mx

Universidad Autónoma Indígena de

México

México

López - Noriega, Myrna Delfina; Zalthen - Hernández, Lorena; Carrillo - Marín, Antonia
Margarita

LA GESTIÓN EN LA UNIVERSIDAD, UNA PERSPECTIVA DE SUS GRUPOS DE
INTERÉS INTERNOS

Ra Ximhai, vol. 12, núm. 6, julio-diciembre, 2016, pp. 215-225

Universidad Autónoma Indígena de México

El Fuerte, México

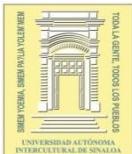
Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=46148194014>

- ▶ Cómo citar el artículo
- ▶ Número completo
- ▶ Más información del artículo
- ▶ Página de la revista en redalyc.org

 redalyc.org

Sistema de Información Científica

Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto



uaís

RA XIMHAI **ISSN 1665-0441**
Volumen 12 Número 6 Edición Especial
Julio – Diciembre 2016
215-225

LA GESTIÓN EN LA UNIVERSIDAD, UNA PERSPECTIVA DE SUS GRUPOS DE INTERÉS INTERNOS

MANAGEMENT IN THE UNIVERSITY OF THEIR PERSPECTIVE INTERNAL STAKEHOLDERS

Myrna Delfina López-Noriega¹; Lorena Zalthen-Hernández² y Antonia Margarita Carrillo-Marín³

¹Docente de tiempo completo de la Facultad de Ciencias Económicas Administrativas de la Universidad Autónoma del Carmen, líder de la academia de estadística. ² Docente de tiempo completo de la Facultad de Ciencias Económicas Administrativas de la Universidad Autónoma del Carmen. ³Docente de tiempo completo de la Facultad de Ciencias Económicas Administrativas de la Universidad Autónoma del Carmen. Responsable: Myrna D. López Noriega, Calle 56 No. 4 Esq. Av. Concordia, Col. Benito Juárez, C.P. 24180, Cd. del Carmen, Cam. Tel 938 3811018 Ext.2004. Email: mdlopez@pampano.unacar.mx

RESUMEN

En este artículo se exponen los resultados de una investigación cuyo objetivo era determinar la percepción que tienen los *stakeholders* internos sobre las acciones y prácticas de la responsabilidad social (RS) en el marco de la gestión de la Universidad Autónoma del Carmen (UNACAR). Para lo cual se llevó a cabo una revisión documental sobre la responsabilidad social universitaria (RSU); también se aplicó una encuesta que recogió las percepciones que tienen los *stakeholders* internos (estudiantes, docentes y no docentes) acerca del desempeño de esa universidad en cuanto a la gestión de su RS. Los resultados mostraron que un porcentaje alto de los actores encuestados tenían conocimiento sobre el tema de la RS; así mismo, de acuerdo con la prueba ANOVA, se puede concluir que el tipo de *stakeholder* no influye en la percepción de las acciones de RS en el eje de "gestión en la UNACAR".

Palabras clave: responsabilidad social, educación superior, RSU.

SUMMARY

In this article we show the results of an investigation whose objective was to determine the perception of internal stakeholders on the actions and practices of social responsibility (SR) of the management of the Universidad Autónoma del Carmen (UNACAR). To do that we conducted a literature review on USR; also we applied a survey that allowed collect the perceptions of internal stakeholders (students, professors and staff) about the managing of the university in terms of SR. The results showed that a significant percentage of respondents had knowledge on the subject of the SR; likewise, according to the ANOVA test, it can be concluded that the type of stakeholder does not influence the perception of the shares of SR on the axis of "management in the UNACAR".

Key words: social responsibility, higher education, USR.

INTRODUCCIÓN

Desde su origen, al concepto de responsabilidad social (RS) se le ha vinculado con la empresa, bajo la perspectiva de la relación coexistente entre la sociedad y los negocios, como la vía para lograr que las organizaciones empresariales se planteen nuevas responsabilidades, más allá de las estrictamente relacionadas con la maximización de las utilidades o beneficios para los dueños o accionistas de las mismas.

Los cambios en el entorno global financiero han provocado que las organizaciones no sean percibidas sólo como un agente económico; en la actualidad su concepción es holística, se les reconoce como un fenómeno social, con intereses económicos e impactos ambientales. La sociedad les exige un papel

Recibido: 29 de agosto de 2016. Aceptado: 23 de septiembre de 2016.

Publicado como ARTÍCULO CIENTÍFICO en Ra Ximhai 12(6):
215-225.

activo en temas sociales y medioambientales, así como de contribución al desarrollo de las comunidades en las que operan.

En consecuencia, las empresas han adoptado cambios en su gestión mediante la implementación de prácticas socialmente responsables (Moneva y Hernández, 2009), cuya motivación señalan es darle a la empresa un “rostro social”, como una mera estrategia para el incremento de las utilidades. Una forma de asegurar la legitimidad social de la organización mediante la adopción de estrategias de reputación, imagen y conformidad simbólica o efectiva con los valores dominantes en el contexto social.

Así, catapultada por la proliferación del debate sobre el concepto de la responsabilidad social empresarial (RSE), en los últimos tiempos la RS ha emergido como parte de la dimensión ética que toda organización o institución debería de considerar en su actuar. Dentro de este contexto, las instituciones de educación superior (IES) han acogido la RS no sólo para su reflexión, sino conscientes de que su ocupación no se puede realizar con calidad al margen de esta.

La responsabilidad social universitaria (RSU), si bien forma parte del discurso en las IES mexicanas, aún es un concepto en construcción, con pocas referencias, aunque destacan los esfuerzos que la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) está realizando en conjunto con el Observatorio Mexicano de Responsabilidad Social Universitaria (OMERSU) y también el distintivo de RSU otorgado por primera ocasión en junio de 2016 por la Asociación Nacional de Facultades y Escuelas de Contaduría y Administración (ANFECA) como reconocimiento a aquellas instituciones que promueven la calidad y la ética del desempeño mediante una gestión responsable.

Dentro de ese contexto, para que las IES, como la Universidad Autónoma del Carmen (UNACAR), puedan responder a esos compromisos, ser protagonistas y responsables de un cambio en el entorno, es necesario partir de un diagnóstico institucional de su RS, dado que ninguna organización, por su misma existencia y modo de funcionar, es éticamente neutral sino que invita a sus usuarios a legitimar una serie de comportamiento y hábitos de vida; por otro lado, una parte de los valores promovidos en estas organizaciones surgen de manera espontánea sin relación necesaria con el discurso público que las autoridades declaran.

Bajo esa perspectiva, como parte de su autodiagnóstico es importante determinar en qué medida las acciones, condiciones y consecuencias en el marco de la RS son percibidas por sus grupos de interés (*stakeholders*), especialmente desde el interior de sus prácticas, por lo que en este documento se exponen los resultados de una investigación cuyo objetivo es determinar la percepción que tienen los estudiantes, docentes y no docentes sobre las acciones y prácticas de RS en el marco de la gestión de la UNACAR.

Para cumplir con el objetivo y contribuir al debate de la RSU, se llevó a cabo una revisión documental considerando las zonas de influencia de los niveles de RSU bajo los cuales Valley (2006) clasifica a los *stakeholders* internos; también se aplicó una encuesta que permitió recoger las percepciones que tienen los *stakeholders* internos (estudiantes, docentes y no docentes) acerca del desempeño de la UNACAR en cuanto a la gestión de la RS de acuerdo a lo planteado en “Responsabilidad Social Universitaria: Manual de primeros pasos” de Vallaeys *et al.*, (2009).

La responsabilidad Social Universitaria, RSU

Como se mencionó, recientemente ha empezado a permear en los discursos de los funcionarios universitarios el concepto de RSU. En ese sentido, se puede asumir que los grupos de interés (*stakeholders*) están ejerciendo presión sobre las universidades para que, por una lado asuman una conducta socialmente responsable y por otro, consideren la RSE como parte de los contenidos curriculares de las áreas económicas-administrativas; acciones que terminarían impactando en las estrategias, estructura y procesos de las IES.

Las IES, al igual que las empresas, están expuestas a los cambios organizacionales y a la superación de los efectos sociales, por lo que la RSU es una política de gestión de calidad ética y moral que busca formar personas con valores y compromisos sociales mediante el logro de las políticas institucionales establecidas como comunidad universitaria. Se reconoce que el origen de la RSU se ubica en la RSE, especialmente su preocupación por las consecuencias ambientales y sociales de la actividad humana o de las organizaciones, por lo que no puede quedar al margen de la adopción de este concepto para optimizar la gestión universitaria (Vallaey *et al.*, 2009).

Domínguez (2009) señala que al hablar de RS se tiene que considerar la capacidad que tiene la universidad de difundir y poner en práctica un conjunto de principios y valores generales y específicos, por medio de procesos clave como la gestión administrativa, docencia, investigación y extensión; para ello se debe dejar de lado el enfoque filantrópico de la RS, la asistencia social y acciones bien intencionadas, abordando el compromiso social como función central de formación y generación de conocimientos, asumiendo las verdaderas exigencias de sus *stakeholders*. La RSU exige una visión amplia que articule sus ejes de autogestión, académicos, de investigación y extensión, con un verdadero proyecto de promoción social de principios éticos y de desarrollo social equitativo y sostenible (Alesandria *et al.*, 2010).

Por otro lado, se tiene que desde la última década del siglo XX, como resultado de la sinergia y evolución presentada al rededor del concepto de la RSE en el mundo empresarial y académico, aunado a que años después, en 2007, las Naciones Unidas (ONU) dieron a conocer los Principios de Educación en Gestión Responsable (PRME, por sus siglas en inglés), con el objeto de ampliar y extender la enseñanza de la responsabilidad social y ambiental, en la educación en gestión, se despertó un fuerte interés por impulsar en los programas de estudio principios referidos al compromiso de desarrollar capacidades y valores en los estudiantes para que sean los futuros generadores de una relación sostenible entre la empresa y la sociedad, así como impulsores de iniciativas como el Pacto Mundial de la ONU (PMNU).

Se busca desde entonces, que se fomente en las escuelas de negocios la adopción de principios universales de conducta responsable en la búsqueda de un mejor panorama del *global business* (Forray y Leigh, 2012), situación que se intensificó después de la crisis financiera de 2008; a estas instituciones se les ha presionado para que sean más escuelas y menos negocios (Mintzberg, 2004).

Por lo que, en el marco de la RSU, se pretende un cambio en las universidades referido a:1) preservar o elevar la calidad de la educación superior al momento de incrementar la matrícula; 2) lograr formar egresados críticos e independientes; y, 3) lograr una gestión institucional eficiente, transparente y de calidad (ANUIES, 2012).

Bajo ese orden de ideas, es necesario definir la RS con base en tres puntos esenciales que identifican las estrategias y acciones a desarrollar en cualquier organización: cumplimiento de normas éticas

universales de gestión para el desarrollo humano sostenible (buenas prácticas organizacionales reconocidas internacionalmente); gestión de los impactos y efectos colaterales que genera la organización; y participación de las partes interesadas (*stakeholders*) en el quehacer de la organización (Vallaey, 2008).

De la Cuesta (2010) señala que la RSU significa ofrecer servicios educativos y transferencia de conocimientos siguiendo principios de ética, buen gobierno, respeto al medio ambiente, compromiso social y promoción de valores ciudadanos; esta idea muestra la estrecha vinculación que existe de la universidad con sus *stakeholders* y el papel que desempeñan en estas organizaciones. Aunque, la identificación de los grupos de interés más relevantes de la organización no es fácil, dado el carácter universal de las IES que provoca que la inmensa mayoría de los grupos de interés tengan relación, directa o indirecta; evidencia clara de la complejidad de los impactos múltiples y de largo plazo de la universidad como institución social (Vallaey, 2008).

Sobre lo anterior, señalan Mitchell et al. (1997) que existen diversos factores, como el poder, la legitimidad o la urgencia, que determinan la importancia de los *stakeholders* para cualquier tipo de organización, por lo que coinciden con que en la universidad no es fácil su identificación. Torres y Hirsch (2015) mencionan que los principales *stakeholders* de la universidad son los alumnos, el personal docente e investigador (profesorado), el personal de administración y servicios, las empresas y la sociedad, aunque hacen hincapié que existen otros grupos.

Al respecto, Vallaey et al., (2009) señalan que se pueden identificar los grupos de interés sobre los que se presentan los diferentes tipos de impacto que generan las universidades: organizacionales, educativos, cognitivos y sociales; también identifican zonas de influencia y niveles de RSU, señalando que *a priori* las partes interesadas internas a la universidad serían *los estudiantes, docentes, personal administrativo y obrero, autoridades* (Vallaey et al., 2009), a quienes sitúa en lo que denominan como la RSU interna.

También, mencionan que existen actores sociales que son indirectamente afectados por el desempeño de la universidad: los padres de los alumnos, los familiares de los empleados, los colegios profesionales, los sectores del Estado que se vinculan con la universidad, y por supuesto, las generaciones futuras, pues su existencia y bienestar depende también de lo que se enseña e investiga hoy en esas instituciones (ibid).

Finalmente, no basta con determinar a los *stakeholders* de las IES, es necesario analizar sus expectativas, identificar sus intereses, evaluar la adopción de estrategias para evitar los conflictos o favorecer las buenas acciones.

MATERIALES Y MÉTODOS

El presente documento es resultado de una investigación no experimental que se desarrolló en tres fases; en la investigación documental, la primera de ellas, se determinó que dado el objetivo perseguido, y siendo el tema de la RSU relativamente actual, para obtener la opinión de los *stakeholders* internos se consideraría la propuesta de autodiagnóstico que realizan Vallaey et al. (2009) a partir de su modelo que identifica los cuatro ejes de gestión socialmente responsable de la universidad. En la segunda etapa, la descriptiva, la información permitió la construcción de la opinión de los actores universitarios internos más importantes acerca del desempeño de la UNACAR en cuanto a su gestión. Finalmente, se realizó un análisis relacional (que no implica causalidad) entre el tipo de *stakeholder*

interno y la percepción que estos tienen sobre el desempeño de la universidad en este eje propuesto por Vallaey (2004).

Población. La población sujeta de estudio fueron 2,942 estudiantes y 220 docentes, así como 299 trabajadores no docentes, todos adscritos al Campus Principal de la UNACAR; en el caso de estudiantes y docentes formaban parte de una de las cinco facultades del campus señalado en el ciclo escolar agosto-diciembre 2014 (*Cuadro 1*); en tanto los trabajadores no docentes pertenecían a un total de 14 departamentos/áreas/facultades del mismo campus.

Cuadro 1.- Población de docentes y alumnos en el periodo agosto- diciembre 2014

FACULTAD	ALUMNOS	DOCENTES
Ciencias Económicas Administrativas (FCEA)	992	63
Ciencias Químicas y Petrolera (FQYP)	772	48
Ciencias Educativas(FCE)	368	40
Derecho (FD)	223	39
Centro de Tecnologías de la Información (CTI).	478	30
TOTAL	2,942	220

Fuente: información proporcionada por las secretarías escolares de cada una de las facultades

Tamaño muestra. Estudiantes: con un nivel de confianza del 95%, y un error no mayor al 5% se obtuvo un tamaño de muestra de 340 para la población de 2,942 estudiantes inscritos en el periodo señalado; se aplicaron los cuestionarios conforme a estratos proporcionales de acuerdo al tamaño de la muestra y el tamaño de la población de su facultad (*Cuadro 2*), indistintamente del programa educativo o ciclo escolar.

Cuadro 2.- Sub-muestras de las facultades del Campus Principal de la UNACAR

FACULTAD	POBLACIÓN ESTUDIANTES	MUESTRA ESTUDIANTES
Ciencias Económicas Administrativas (FCEA)	992	115
Ciencias Químicas y Petrolera (FQYP)	772	89
Ciencias Educativas(FCE)	368	43
Derecho (FD)	332	38
Centro de Tecnologías de la Información (CTI).	478	55
TOTAL	2,942	340

Fuente: elaboración propia a partir del cálculo del tamaño de la muestra y la información proporcionada por las secretarías escolares de las facultades.

Docentes: se determinó un tamaño de 140 docentes en el periodo señalado, considerando un nivel de confianza del 95%, y un error no mayor al 5%; aquí también se aplicó la encuesta conforme a estratos proporcionales de acuerdo al tamaño de la muestra y el tamaño de la población de cada facultad.

No docentes: un tamaño de muestra de 168 trabajadores no docentes de un total 299, con un nivel de confianza del 95%, y un error no mayor al 5%, pertenecientes a las 14 áreas del Campus Principal en el periodo señalado.

Para la aplicación de la encuesta se consideró un muestreo no probabilístico de conveniencia para los tres tipos de *stakeholders* considerados parte de la muestra.

Instrumento de recolección de datos. Para recabar la información se aplicó un cuestionario, vía una encuesta a cada uno de los actores internos que integraron la muestra seleccionada. Para el diseño de instrumento se consideraron las encuestas de percepción propuestas por Vallaey *et al.* (2009) para estudiantes, docentes y no docentes, la cual originalmente se dividía en diferentes secciones de acuerdo a cada uno de los ejes por los cuales eran impactados.

Cabe señalar que la encuesta de percepción, para cada actor interno, fue concebida por el equipo de Vallaey con afirmaciones positivas y un formato de respuesta tipo Likert con seis opciones numeradas que iban desde 1) para “totalmente en desacuerdo” hasta 6) para “totalmente de acuerdo”.

Como señalan Vallaey *et al.* (2009), *las encuestas permiten lograr una mayor representatividad estadística en la recopilación de opiniones y sirven para comparar en el tiempo la evolución de las percepciones de la comunidad universitaria*, por lo que en esta fase, la investigación tuvo un enfoque cuantitativo, de alcance descriptivo, transversal o transeccional.

La encuesta fue administrada, de septiembre a noviembre del 2014, por cinco cuadrillas de cinco estudiantes cada una de ellas; siguiendo las sugerencias de los autores, se ofreció a los encuestados una explicación de términos clave de la encuesta para limitar la interpretación subjetiva de estos, por ello fueron previamente capacitados los encuestadores (Vallaey, *et al.*, 2009). El análisis de los datos recabados se realizó con IBM SPSS Statistics 19.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Perfil. Los estudiantes encuestados estaban conformados por 61.8% de mujeres y un 37.9% fueron hombres, un estudiante no respondió la pregunta (0.3%). La edad promedio de los participantes en la encuesta fue de 20.41 años con una desviación estándar de ± 2.13 años; una moda de 19 años y un rango que iba de 19 a 33 años.

En cuanto al estado civil, el 88.8% señaló ser soltero, el 7.43% dijo ser casado, en tanto el 2.6% indicó tener algún otro tipo de relación, mientras que el 1.2% dijo estar divorciado, el 0.9% no respondió este cuestionamiento.

Sobre su lugar de origen, el 62.6% de los encuestados dijeron ser del estado de Campeche; seguido por un 13.2% de Tabasco; un 7.6% de Veracruz; un 3.2% de Yucatán; el porcentaje restante se presentó en porcentajes menores de otros estados e incluyó algunos de origen extranjero. Cabe señalar que de los 213 originarios del estado de Campeche, sólo 70.89% (151) nacieron en esta isla, el 29.11% (82) son de alguna localidad perteneciente al estado.

Los estudiantes que participaron en la encuesta se encontraban, al momento de la aplicación del instrumento, inscritos desde el primero hasta el noveno semestre. Siendo mayoría aquellos que se encontraban en un semestre impar dado el periodo en que se aplicó la encuesta. No hubo participación alguna de estudiantes de sexto semestre.

Perfil. Los docentes encuestados estaban conformados por 40% de mujeres y un 60% fueron hombres. La edad promedio de los participantes en la encuesta fue de 41.30 años con una desviación estándar de ± 6.84 años; una moda de 40 años, un rango que iba de 25 a 66 años.

En cuanto al estado civil, el 16.4% señaló ser soltero, el 76.4% dijo ser casado, en tanto el 2.1% indicó tener algún otro tipo de relación, mientras que el 5% dijo estar divorciado.

Sobre su lugar de origen, el 42.9% de los encuestados dijeron ser del estado de Campeche; seguido por un 12.9% tanto de Veracruz como de la Cd. de México; un 10% de Tabasco; un 2.9% de Puebla; el porcentaje restante se presentó en porcentajes menores de otros estados e incluyó dos de origen extranjero.

Perfil. De los trabajadores no docentes que formaron parte de la muestra, el 79% fueron hombres y el 21% restante mujeres. La edad promedio de los participantes en la encuesta fue de 48.32 años con una desviación estándar de ± 8.75 años, dentro de un rango que iba de 22 a 68 años de edad.

El 90% estaba casado soltero, el 3% dijo ser soltero, y el 7% dijo ser divorciado pero que mantenía algún otro tipo de relación al momento de la encuesta. En cuanto a su lugar de origen, la mayoría, el 72%, indicó ser del estado de Campeche y el 18% de Tabasco; el porcentaje restante eran de Veracruz y Chiapas.

Con el objeto de tener un parámetro sobre el conocimiento que tenían todos los actores encuestados sobre el tema de la RSU y poder ampliar sobre algunos términos clave de la encuesta, de acuerdo a la sugerencia de Vallaeys *et al.* (2009), se les cuestionó sobre si habían escuchado hablar de este concepto, a lo que el 56% de los estudiantes señaló que sí; el 93% de los docentes respondió afirmativamente; mientras que en el caso de los no docentes sólo el 44% respondió que si había escuchado sobre el término (*Figura 1*).

En cuanto a la gestión de la RS en la UNACAR, con base en la escala de Likert, se obtuvo las medias de las calificaciones dadas por parte de los tres actores de los ítems que se consideraron para este eje (*Cuadro 3*).

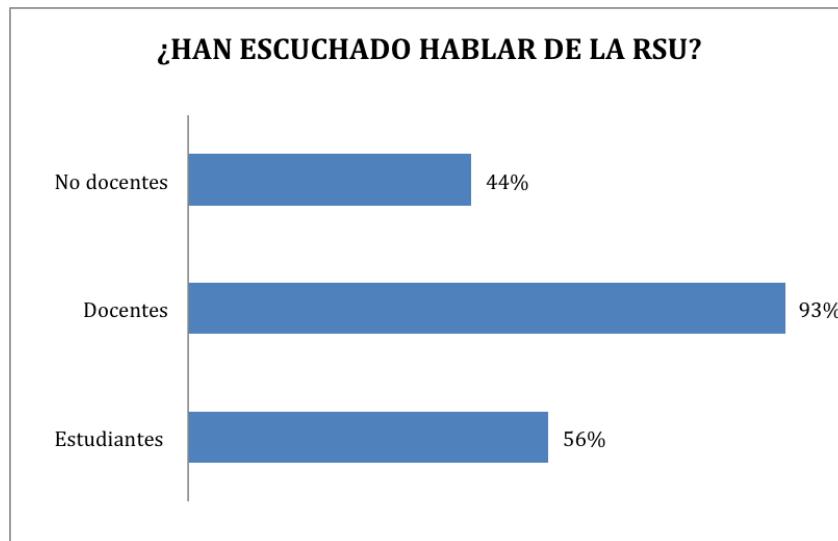


Figura 1.- Han escuchado hablar de la RSE.

Se observa en el *Cuadro 3* que en la encuesta aplicada a los actores las preguntas para docentes y no docentes fueron las mismas, mientras que para los estudiantes no se consideraron dos de ellas,

relacionadas con sus remuneraciones; en cambio se agregaron dos que se consideraron era prudente incluir de acuerdo a sus intereses, por lo que los tres instrumentos tenían el mismo número de ítems.

Los resultados arrojan que los *stakeholders* analizados están parcialmente de acuerdo con las acciones de RSE que realizan como parte de la gestión de la UNACAR, por lo que se podría considerar que el tipo *destakeholder* (docente, no docente o estudiante) no influye en la percepción que tienen sobre la gestión de la UNACAR. Para poder generalizar ese resultado se recurrió a una prueba F sobre la igualdad de medias.

La prueba de F de un factor (tipo de actor) permitió comparar los resultados obtenidos de los tres tipos de *stakeholder* interno con base en la perspectiva que tienen sobre la “gestión en la UNACAR”; esta prueba es una generalización del contraste de t para comparar las medias de dos poblaciones independientes. Las hipótesis del contraste son siguientes:

$H_0: \mu_1=\mu_2=\mu_3$... las medias de las calificaciones otorgadas por docentes, no docentes y estudiantes a la “gestión en la UNACAR” son iguales.

H_1 : Al menos dos de las medias de las calificaciones otorgadas por docentes, no docentes y estudiantes a la “gestión en la UNACAR” son distintas

Cuadro 3.- Sobre la gestión de la UNACAR

PREGUNTA	DOCENTE	NO DOCENTE	ESTUDIANTE
Satisfecho con el sueldo que se le ofrece.	3.6	3.2	
Satisfecho con las prestaciones que se le otorgan.	3.9	3.9	
Fomento de la solidaridad y el trabajo en equipo.	4.3	4.1	4.2
Percepción de un clima laboral adecuado.	4.3	4.2	3.8
Se facilita el desarrollo estudiantil, profesional y del personal docente.	4.3	4.3	4.1
Existe equidad de género.	4.4	4.4	4.4
Se percibe que no hay discriminación de tipo alguno.	4.2	4	4.3
Es socialmente responsable con sus empleados.	4.3	4.2	4.0
Proyecta su responsabilidad con el medio ambiente.	4.2	4.3	4.2
Cuenta con un plan de sustentabilidad.	3.9	4.2	3.8
Capacita a su personal en temas relacionados con el medio ambiente.	3.9	4	4.1
Fomenta los hábitos ecológicos adecuados.	3.2	4.1	4.2
Se eligen las autoridades con democracia y transparencia.	3.4	3.7	3.2
Se toma en cuenta la opinión de toda comunidad universitaria.	3.5	3.7	3.5
Existe la libertad sindical.	3.2	4.1	4.0
Se proporciona, con periodicidad, información económica financiera sobre la universidad.	3.7	3.4	3.4
Existe congruencia entre las normas de la Universidad y lo que se practica.	3.9	4	3.53
Promueve la difusión de valores y temas de responsabilidad social.	4.0	4.4	3.8
Se fomentan las buenas relaciones entre la comunidad universitaria.	4.0	4.4	4.1
Se recibe información oportuna de lo concerniente a la trayectoria académica de los estudiantes.			4.2
Hay representación de los estudiantes en el Consejo Técnico de la Facultad y en el Consejo Universitario.			3.7
MEDIA	3.90	4.03	3.92
DESVIACIÓN ESTÁNDAR	0.37	0.28	0.34

Fuente: construcción propia a partir de las encuestas aplicadas.

En este trabajo las muestras independientes son el tipo de *stakeholder*: docente, no docente y estudiante, y la variable dependiente es la calificación otorgada a "la gestión en la UNACAR se utilizó un nivel de significancia del 5% ($\alpha= 0.05$), los resultados se aprecian en el *Cuadro 5*.

El *Cuadro 4* del estadístico de Levene nos permite contrastar la hipótesis de igualdad de varianzas poblacionales (supuesto para la prueba de F), como el nivel crítico (sig.) es mayor al 0.05, no rechazamos la hipótesis de igualdad de las varianzas de nuestras muestras.

Cuadro 4.- Prueba de homogeneidad de varianzas

Estadístico de Levene	gl ₁	gl ₂	valor-p.
.321	2	54	.727

Del *Cuadro 5* Se observa que el valor-p es mayor a 0.05, por lo que no se rechaza la hipótesis de igualdad de las medias con nivel de significancia ($\alpha= 0.05$) y se puede decir que no existen diferencias significativas entre las medias de los tres grupos participantes.

Cuadro 5.- ANOVA de la gestión en la UNACAR

	Suma de cuadrados	gl	Cuadrados medios	F	valor-P
Inter-grupos	.178	2	.089	.729	.487
Intra-grupos	6.598	54	.122		
Total	6.776	56			

Se puede concluir que el factor (tipo de *stakeholder*) no influye en la percepción de las acciones de RS en el eje de "gestión en la UNACAR".

En nuestro caso no tiene ningún sentido realizar las pruebas post hoc, ya que la tabla de ANOVA revela que no existen diferencias significativas entre los grupos (inter-grupos).

CONCLUSIONES

Cuando las IES realizan prácticas que pueden ser catalogadas como socialmente responsables, se está apelando a la responsabilidad social universitaria. Así, al igual que la RSE, la RSU se ha convertido en parte del pensamiento estratégico de la gestión académica, permitiendo a sus dirigentes elaborar planes y programas estratégicos para mejorar las prácticas de la planificación en las instituciones educativas de nivel superior; coadyuvando con la identificación de oportunidades así como amenazas y detectando también el potencial con el cual se cuenta para el logro de metas y objetivos trazados.

Por otro lado, se ha señalado que una organización socialmente responsable, independientemente del tamaño y tipo, es aquella que aplica, de manera voluntaria, un conjunto de prácticas obligatorias orientadas a promover la satisfacción de las necesidades sociales de todos sus *stakeholders*, asumiendo las consecuencias de sus acciones mediante el establecimiento de prácticas propias, externas e internas.

En ese sentido, es importante diferenciar las acciones y prácticas hacia los integrantes de su comunidad interna (*stakeholders* internos), de aquellas por las cuales debe rendir cuentas hacia los grupos de interés externos y evaluar de manera permanente y constante la percepción que sus *stakeholders* tienen de la RSU a través de su puesta en práctica.

Dentro de ese contexto, y dado que el objetivo general de este documento era determinar la relación entre *los stakeholders* internos de la UNACAR y la percepción de estos sobre sus acciones y prácticas de RSU se puede concluir que:

- Un porcentaje significativo de los actores encuestados tenían conocimiento sobre el tema de la RS, aunque este variaba según al tipo de *stakeholder*. El 93% de los docentes, el 55.6% de los estudiantes y el 44% de los trabajadores no docentes. Por lo que podría haber una relación directa entre tipo de *stakeholder* y conocimiento de la RS; situación que valdría la pena analizarse en un trabajo de investigación futuro.
- De acuerdo a los resultados de la prueba de F, los participantes otorgaron una calificación similar (parcialmente de acuerdo) a las acciones de RSE que forman parte de la gestión de la UNACAR, por lo que se puede concluir que el tipo de *stakeholder* no influye en la percepción de las acciones de RS en el eje de “gestión en la UNACAR”.
- Es evidente que la percepción, parcialmente de acuerdo, de los stakeholders internos plantea áreas de oportunidad en la toma de decisiones de su gestión, obliga a revisar y a aplicar estrategias en la gestión universitaria bajo un compromiso real y congruente, que involucre, mediante procesos participativos, a todos sus actores.

Finalmente, es conveniente que en la UNACAR se revisen las prácticas y acciones de RSU como parte de las estrategias institucionales que fomentan el potencial humano de sus actores internos, con el objeto de equilibrar la existencia de la honestidad, transparencia y aquellos valores instrumentales como: mejoramiento continuo, eficiencia, calidad y trabajo en equipo, acordes a sus objetivos y filosofía, y que permitan el cumplimiento de su misión.

AGRADECIMIENTOS

A los estudiantes de la FCEA de la UNACAR como parte de las cuadrillas en la aplicación de las tres encuestas.

LITERATURA CITADA

- Alesandria, H., Martín, M. y Chiovetta, C. (2010). Una reflexión sobre la responsabilidad social universitaria: Aproximación a su práctica en la UNL. XXIV EDUCA-AL Buenos Aires, Argentina.: FCE - UNICEN.
- Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior, ANUIES (2012). *Inclusión con responsabilidad social: elementos de diagnóstico y propuestas para una nueva generación de políticas de educación superior*. México, D.F.: ANUIES, Dirección de Medios Editoriales, 204 p.
- Carneiro, C. (2004). *La Responsabilidad Social Corporativa Interna*, ESIC Editorial, Madrid.
- De la Cuesta González, M. (2010). *Experiencia de reporting sobre responsabilidad social en la UNED*, II Jornadas de Responsabilidad Social de la Universidad de la Universidad Jaime I de Castellón de la Plana, Castellón de la Plana. Consultado el 2 de febrero de 2016, en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4182231.pdf>
- Domínguez, P. (2009). *Responsabilidad Social Universitaria*. Humanismo y Trabajo Social,
- Forray, J. y Leigh, M. (2012). A Primer on the Principles of Responsible Management Education: Intellectual Roots and Waves of Change. *Journal of Management Education*, 36 (3), 295–309

- Mintzberg, H. (2004). *Managers, not MBAs: a hard look at the soft practice of managing and management development*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers Inc.
- Mitchell, R., Agle, B., & Wood, D. (1997). Toward a Theory of Stakeholder Identification and Salience: Defining the Principle of Who and What Really Counts. *The Academy of Management Review*, Vol. 22, No. 4, 853-886
- Moneva, J. y Hernández, J. (2009). Responsabilidad social corporativa e información de sostenibilidad en la PyME. *Revista Internacional de la Pequeña y Mediana Empresa*. Vol.1. No 2.
- Rodríguez, J. (2010). Responsabilidad social universitaria: del discurso simbólico a los desafíos reales, en De la Cuesta, M. et al (coords.), *Responsabilidad social universitaria*. La Coruña: Netbiblo, Oleiros, 3-24.
- Torres, U. y Hirsch, A. (2015). Construcción de un instrumento para conocer la responsabilidad social universitaria en la Escuela Nacional de Trabajo Social de la Universidad Nacional Autónoma de México. En I. Aldeanueva, et al. (Comps.), *Experiencias iberoamericanas en responsabilidad social universitaria* (recurso electrónico). Medellín: Funlam.
- Vallaey, F. (2004). ¿Qué es la *Responsabilidad Social Universitaria*? Pontificia Universidad Católica del Perú. Perú.
- Vallaey, F. (2006). *Breve marco teórico de responsabilidad social universitaria, en CD: Responsabilidad social universitaria*, Red Universitaria de Ética y Desarrollo Social (RED), Iniciativa Interamericana de Capital Social, Ética y Desarrollo del BID. Disponible en: <http://www.udlap.mx/rsu>
- Vallaey, F. (2008). Responsabilidad social universitaria: una nueva filosofía de gestión ética e inteligente para las universidades, en *Educación Superior y Sociedad*, 2, 191-220.
- Vallaey, F., De la Cruz, C. y Sasia, P. (2009). *Responsabilidad social universitaria: manual de primeros pasos*. México: D.F. McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V

Síntesis curricular

Myrna Delfina López Noriega

Arquitecta, con una Maestría en Arquitectura; Maestra en Administración por la Universidad La Salle, y un Master en Economía y Organización de Empresas por la Universidad de Granada, España; Doctora en Administración por la Universidad del Sur. Es líder de la Academia de Estadística de la Universidad Autónoma del Carmen, en Campeche, México. Desde julio del 2004 cuenta con el perfil PROMEP y con fecha de junio del 2009 es académico certificado ANFECA.

Lorena Zalthen Hernández

Licenciada en Administración de Empresas por la Universidad Autónoma del Carmen; Maestra en Finanzas por la Universidad de León, España; candidata a doctora en Administración. Es líder de la Academia de Finanzas y Coordinadora de la Maestría en Finanzas, ambas de la Universidad Autónoma del Carmen. Cuenta con el perfil PRODEP y es académica certificada ANFECA.

Antonia Margarita Carrillo Marín

Licenciada en Administración de Empresas por la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco y Maestra en Administración por la Universidad del Valle de México. Es gestora de la Licenciatura en Administración de Empresas y Líder de la Academia de Humanística de la Facultad de Ciencias Económicas Administrativas de la Universidad Autónoma del Carmen. Cuenta con perfil PRODEP desde hace cuatro años y es académica certificada ANFECA.