SECRETARÍA DE EDUCACIÓN
UNIDAD UPN 041
"María Lavalle Urbina"

MAESTRÍA EN GESTIÓN EDUCATIVA

LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL COMO COMPONENTE EN EDUCACIÓN PÚBLICA

(CASO PLANTEL XPUJIL)

JOEL ASUNCIÓN QUINTAL CHALÉ

San Francisco de Campeche, Campeche, México, 2014.

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN
UNIDAD UPN 041
"María Lavalle Urbina"

MAESTRÍA EN GESTIÓN EDUCATIVA

LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL COMO COMPONENTE EN EDUCACIÓN PÚBLICA

(CASO PLANTEL XPUJIL)

JOEL ASUNCIÓN QUINTAL CHALÉ

San Francisco de Campeche, Campeche, México, 2014.

UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL

EN CAMPECHE VAMOS POR NUESTRO PROGRESO
SEDUC

UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL
UNIDAD UPN 041
"MARÍA LAVALLE URBINA"
CAMPECHE

DICTAMEN PARA LA OBTENCIÓN DE GRADO

San Francisco de Campeche, Cam., 10 de febrero de 2015.

C. JOEL ASUNCIÓN QUINTAL CHALÉ
P R E S E N T E.

En mi calidad de Presidente de la Comisión de Titulación de esta Unidad, y como resultado del análisis realizado a su trabajo intitulado: **"La responsabilidad social empresarial como componente en educación pública. Caso Plantel Xpujil",** asesorado por el Mtro. Antonio Rafael Chí, manifiesto a usted que reúne los requisitos académicos establecidos por la institución para aspirar al grado de Maestro de Gestión Educativa.

Por lo anterior, se dictamina favorablemente su trabajo y se le autoriza a presentar su examen correspondiente.

Atentamente
"Educar para Transformar"

Lic. José Guadalupe Cruz Romero, M. en C.
Presidente de la Comisión de Titulación

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN

UNIDAD UPN 041

"María Lavalle Urbina"

La responsabilidad social empresarial como componente en educación pública

(Caso plantel Xpujil)

JOEL ASUNCIÓN QUINTAL CHALÉ

Proyecto de tesis para optar por el grado

de Maestro en Gestión Educativa

San Francisco de Campeche, Campeche, México, 2014.

Declaro que esta tesis es mi propio trabajo, con excepción de las citas en las que he dado crédito a sus autores; de igual modo, afirmo que este estudio no ha sido presentado para la obtención de algún título, grado académico o equivalente.

Joel Asunción Quintal Chalé.

AGRADECIMIENTOS

A M. en C. Rafael Chi por la dirección de la presente tesis; a la Dra. Leticia Sánchez Rebolledo por su apoyo en la realización del proyecto; y a M. en C. Martina Kantún Kan por sus observaciones acertadas y recomendaciones.

A mis amigos de la maestría por su valioso compañerismo, apoyo y aportaciones durante estos dos años; Víctor Arcina, Luis Brito, Erika Cámara, Erika Cen, Regina Cen, Dary Cetz, Rafael Chac, Dolores Chi, Ileana España, Ramón Heredia, Florinda May, Deyvin Rodríguez, Antonio Rosado, Diego Rubalcaba, Yajaira Salazar, Nazario Suárez y Lucero Tucuch.

A los amigos de Xpujil por paciencia y ayuda; Diego Argaez, Gilberto Argaez, Florinda May, Martha Noh, Gabriela May, Fabiola Chí, Teresita Torres, Pablo Núñez, Humberto Quintal, Laura Martínez, Juan Olivares, Víctor Can, Francisco Escobar, Miguel Hidalgo, Pedro Ayuso, Jorge López y Patricia Cadenas.

Y, sin menoscabo alguno, para el personal y amigos del Plantel 14 del Colegio de Bachilleres del Estado de Campeche localizado en Xpujil, Calakmul, por su paciencia, honestidad y apoyo para con el proyecto.

DEDICATORIA

A aquel ser sobrenatural
conocido con varios nombres,
Jehová Dios (*Eye asher eye*, *'El, Shaddai, 'Elyon, Adonai)*

A mi padre y madre por su apoyo y cariño inmutable.

RESUMEN

Una variedad de organizaciones en todo el mundo, incluyendo las educativas, están incorporando prácticas de responsabilidad social empresarial (RSE) como una alternativa estratégica de gestión sostenible, dirigida a la trasformación de la práctica en los impactos sociales, económicos y ambientales. Cuyo objetivo fue analizar las prácticas del Colegio de Bachilleres Plantel 14 Xpujil desde una perspectiva de RSE interna para el planteamiento de propuestas de acción como componente integral en el contexto educativo.

Para la realización del estudio, se aplicó un instrumento que contiene las tres dimensiones correspondientes a la RSE, enfocado a la social, económica y ambiental, considerando al grupo de interés interno. La validez fue realizada mediante la r de Pearson y corrección de Spearman Brown. Las pruebas de análisis para la significancia fueron Chi cuadrada y Kolmogorov-Smirnov.

La organización educativa percibió a la RSE en un porcentaje que va del 40% al 80% según las actividades correspondientes a los indicadores referentes de cada dimensión respectiva, suponiendo variabilidad en la organización.

Concluyendo, que el presente trabajo demostró que la RSE es percibida como un componente de la organización administrativo-docente del plantel 14 del Colegio de Bachilleres del Estado de Campeche. Existe poca eficacia en la diseminación, transmisión y difusión sistemática en las prácticas de RSE en pertinencia a los valores, transparencia y gobierno corporativo.

ABSTRACT

A variety of organizations worldwide, including education, are incorporating practices of corporate social responsibility (CSR) as a strategic alternative for sustainable management, aimed at the transformation of practice in socials, economics and environmental impacts. Whose aim was analyze the practices of the College of Bachelors Xpujil Squad 14 from the perspective of internal CSR approach proposals for action as an integral component in the educational context.

To carrying out of studio, to applied an instrument that contains the three dimensions corresponding to CSR, focusing on social, economic and environmental, considering the domestic interest group was applied. The validity was assessed using Pearson's r and Spearman Brown correction. Screening tests for significance were Chi square and Kolmogorov-Smirnov.

The educative organization perceives to the CSR in a percentage that goes from 40% to 80% depending on the activities for the respective indicators for each dimension, assuming variability in the organization.

In conclude, this work showed up that the CSR is seen as a component of teacher-administrative campus of the College of Bachelors 14 State of Campeche organization. There is little effectiveness in dissemination, transmission and systematic dissemination practices relevant to CSR values, transparency and corporate governance.

INDICE **PAGINA**

	AGRADECIMIENTOS	ii
	DEDICATORIA	iii
	DICTAMEN	iv
	RESUMEN	v
	ABSTRACT	vi
	CONTENIDO	vii
	RELACIÓN DE CUADROS , TABLAS Y FIGURAS	ix
	INTRODUCCIÓN	xi
1.	**PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**	1
1.1.	Antecedentes del problema	1
1.2.	Descripción de la situación problema	6
1.3.	Pregunta general	8
	1.3.1.Preguntas específicas	8
1.4.	Objetivo general	9
	1.4.1.Objetivos específicos	9
1.5.	Justificación e importancia del estudio	10
1.6	Delimitación del problema	13
1.7	Hipótesis	14
2.	**MARCO CONTEXTUAL**	16
2.1.	Localización geográfica	16
2.2.	Extensión	17
2.3.	Orografía	17
2.4.	Hidrografía	18
2.5.	Clima	18
2.6.	Plan municipal de desarrollo honorable ayuntamiento de Calakmul 2012-2015	18
2.7.	Colegio de Bachilleres del Estado de Campeche y Municipio Calakmul	25

3. MARCO TEÓRICO 27
3.1. Definición conceptual de la responsabilidad social 27
3.1.2.Ventajas de la responsabilidad social 28
3.2. Responsabilidad social empresarial 28
3.2.1. Responsabilidad social universitaria 33
3.2.2. Beneficios de la responsabilidad social para la universidad 34
3.3. Desempeño institucional 35
3.3.1. Levantamiento de evidencias de los descriptores de gestión 38
4. METODOLOGÍA 41
4.1. Tipo de estudio 41
4.2. Diseño de la investigación 41
4.3. Ubicación en tiempo 42
4.4. Población 42
4.4.1. Muestra 45
4.5. Instrumento 45
4.5.1. Prueba piloto 48
4.6. Procedimientos 49
5. RESULTADOS 50
5.1. Características del personal administrativo-docente 51
5.2. Valores, transparencia y gobierno corporativo (institucional) 55
5.3. Público interno. 63
5.4. Medio ambiente 69
5.5. Consumidor-usuario 74
5.6. Gobierno y sociedad 76
6. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES 81
6.1. Discusión 81
6.2. Conclusiones 89
7. REFERENCIAS 93
ANEXOS 96

RELACIÓN DE CUADROS, TABLAS Y FIGURAS **PAGINA**

Cuadro 1 Personal administrativo-docente seleccionados **44**
Cuadro 2 Desarrollo de ítems **46**

Tabla 1 Características del personal por género **51**
Tabla 2 Características de género del personal (años de servicio) **52**
Tabla 3 Preparación académica de los participantes **52**
Tabla 4 Estadísticos descriptivos **53**
Tabla 5 Percepción de las prácticas de responsabilidad social empresarial del COBACH **55**

Figura 1 Localización del municipio de Calakmul **17**
Figura 2 Valores, transparencia y gobierno en el personal administrativo **55**
Figura 3 Valores, transparencia y gobierno en el personal docente **55**
Figura 4 Compromisos éticos en administradores **56**
Figura 5 Compromisos éticos en docentes **57**
Figura 6 Arraigo en la cultura organizativa en administradores **58**
Figura 7 Arraigo en la cultura organizativa en docentes **59**
Figura 8 Gobierno corporativo (institucional) en administradores **60**
Figura 9 Relaciones con la competencia en administradores **61**
Figura 10 Relaciones con la competencia en docentes **62**
Figura 11 Público interno, personal administrativo **63**
Figura 12 Público interno, personal docente **63**
Figura 13 Compromiso con la promoción de la equidad de género en administradores **64**
Figura 14 Compromiso con la promoción de la equidad de género en docentes **65**
Figura 15 Política de remuneración, prestaciones y carrera en administradores **66**
Figura 16 Política de remuneración, prestaciones y carrera en docentes **67**
Figura 17 Cuidados de la salud, seguridad y condiciones de trabajo en **68**

administradores

Figura 18 Cuidados de la salud, seguridad y condiciones de trabajo en docentes **68**

Figura 19 Prácticas de RSE del personal administrativo en el medio ambiente **69**

Figura 20 Prácticas de RSE del personal docente en el medio ambiente **70**

Figura 21 Compromiso con el mejoramiento de la calidad ambiental en administradores **70**

Figura 22 Compromiso con el mejoramiento de la calidad ambiental en docentes **71**

Figura 23 Gerenciamiento de los impactos sobre el medio ambiente y del ciclo de vida de los productos y servicios en administradores **72**

Figura 24 Sustentabilidad de la economía forestal en administradores **72**

Figura 25 Minimización de entradas y salidas de insumos en administradores **73**

Figura 26 Minimización de entradas y salidas de insumos en docentes **74**

Figura 27 Prácticas de RSE del personal administrativo para con el usuario **75**

Figura 28 Excelencia de la atención en administradores **75**

Figura 29 Prácticas de RSE del personal administrativo en gobierno y sociedad **76**

Figura 30 Prácticas de RSE del personal docente en gobierno y sociedad **76**

Figura 31 Liderazgo e influencia social en administradores **77**

Figura 32 Liderazgo e influencia social en docentes **78**

Figura 33 Participación en proyectos sociales gubernamentales en administradores **79**

Figura 34 Comparación de las medias en porcentajes de la organización **80**

INTRODUCCIÓN

La Responsabilidad Social Empresarial (RSE) como un componente indispensable en el contexto educativo público, que parte de la gestión organizacional, en los aspectos social, ambiental y económico es una nueva tendencia en el mundo actual que requiere ser investigado.

Su interés organizacional gira en función al valor agregado en las partes interesadas, generación de herramientas necesarias en la planeación estratégica, con una visión y misión vanguardista en la formación de profesional administrativo y docente en la economía del conocimiento y la tecnología.

Sin duda alguna, ha habido un gran avance en cuanto a la expansión de la educación, pero no se ha producido un avance similar en la calidad de la educación, y es observable en los avances tecnológicos, en la globalización económica, las innovaciones continuas que hoy en día figuran, y que repercuten en el modo de vida cotidiano de las sociedades.

Por ello, la responsabilidad social se percibe como una estrategia racional de desarrollo para la inteligencia organizacional, que en el contexto educativo no puede quedarse atrás, por la generación de diferentes impactos académicos y de investigación.

Buscando una transformación en la práctica docente, de desarrollo de capacidades y competencias tanto en sus empleados como en su alumnado, por citar algunas, afectando la manera en el actuar de los empleados, despertando una necesidad de desarrollo sostenible, un medio para lograrlo, entretejido con dimensiones, no solamente ambientales, sino también, económicas y sociales, que incluyen actuaciones, comportamientos y valores de sus agentes internos, en el desarrollo de competencias interpersonales en la organización misma, expresándose en los impactos que genera en la comunidad mercado en la que labora, en la que se vincula.

México, no se excluye en lo referente a la gestión en la eficiencia del capital humano, ganancia de potencial y desarrollo sostenible de la institución, teniendo la presente investigación como un primer paso en la ardua labor de mejora continua y calidad educativa.

CAPITULO I
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Antecedentes del problema.

El propósito de este trabajo es explorar y describir la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) como un componente indispensable en el contexto educativo público, concerniente a la organización administrativo-docente pública, laica, mixta; que parte de la gestión organizacional, en los aspectos social, ambiental y económico.

Lo cual propiciará su interés organizacional administrativo-docente en función a valor agregado en las partes interesadas, generación de herramientas necesarias en la planeación estratégica del plantel educativo, con una visión y misión vanguardista en la formación de profesional administrativo y docente en la economía del conocimiento y la tecnología, que constituye a la organización o institución como tal.

Según Domínguez Pachón (2009), la responsabilidad social universitaria, nace de la responsabilidad social empresarial que a su vez se origina de la responsabilidad social en su dimensión de ética y de estrategia racional de desarrollo para la inteligencia organizacional, y en el contexto educativo, no podría quedarse atrás, por la generación de diferentes impactos académicos y de investigación a los de las empresas, observándose dos ámbitos, el empresarial o corporativo y el universitario.

En el contexto de la sociedad surge la percepción y perspectiva que por medio del trabajo en estas organizaciones y la compra de sus productos se benefician aspectos políticos, económicos y de corrupción, por tal motivo la sociedad inicia con una exigencia de estándares de calidad para las empresas, lucha contra la pobreza,

protección del medio ambiente, democratización de la vida pública, entre otras, para una mayor implicación empresarial en los problemas sociales y cambios en los negocios, involucrando la satisfacción en los productos y servicios, que al paso del tiempo se va extendiendo en el ámbito universitario.

Ante esta estrecha relación entre empresa y universidad, se mencionaran los siguientes antecedentes:

Solo por poner un ejemplo, la Responsabilidad Social Corporativa en España tiene su origen a finales de los años 90, a partir de iniciativas de la Asociación de Instituciones de Inversión Colectiva y Pensiones (INVERCO) que introduce el concepto de inversión responsable. Siguiendo las tendencias mundiales de Responsabilidad Social Corporativa (RSC), las organizaciones sociales intentaban fomentar el ahorro responsable, focalizando parte de las inversiones hacia los llamados productos éticos.

El ámbito académico español, está avanzando en la integración de la RSE sobre estrategias docentes y de investigación, incluyendo a su organización administrativo-docente. Sin embargo y especialmente en las universidades públicas, los contenidos relacionados con la responsabilidad social corporativa, dista mucho de ser una materia curricular, de acuerdo a Sumarios Universidad de Castilla-La Mancha (UCLM) social (2010).

El origen más próximo del concepto de responsabilidad social se sitúa en marzo de 2000, cuando el Consejo Europeo de Lisboa apeló al sentido de responsabilidad social de las empresas en relación a las prácticas correctas en materia de aprendizaje permanente, organización del trabajo, igualdad de oportunidades, inclusión social y desarrollo sostenible.

Y su origen inmediato lo tiene en el Consejo Europeo de Gotemburo, de junio de 2001, que dentro de la estrategia de desarrollo sostenible para Europa, propone para las empresas que el crecimiento económico, la cohesión social y la protección medioambiental avancen en paralelo. Finalmente, el 18 de julio de 2001, la Comisión de las Comunidades Europeas presenta el libro verde denominado “Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas”. (Pérez Sanz, Gallardo Castel, 2005, p. 307)

Sobre el punto, De la Calle Maldonado, Giménez Armentia (2011) menciona que, en el Reino Unido: una asociación de dieciocho universidades para la sostenibilidad, financiada por el Ministerio de Educación (2002-04), que tiene como fin la promoción de debates de Responsabilidad Social Universitaria (RSU) y el desarrollo de un plan para promover proyectos de protección ambiental y uso eficiente de los recursos naturales.

Al respecto, en Holanda, aplican un programa intersectorial de aprendizaje para la sostenibilidad, que pretende formar universitarios que investiguen y desarrollen tecnología ambiental con fines ecológicos.

Así también, en Nueva Zelanda se centran en la "transferencia de conocimientos en diferentes disciplinas que busquen promover la formación y la investigación en materia medioambiental y que trabajen en la creación de modelos para el desarrollo sostenible" (que Díaz de Iparraguirre, 2009: 18 – 21, señala, citado en De la Calle Maldonado, Giménez Armentia, 2011, p. 241)

Sumario Social (2010) señala que el concepto de RSC surge en Estados Unidos a principios de los años 60, a raíz de conflictos como la guerra de Vietnam o el Apartheid.

En Estados Unidos, de acuerdo a De la Calle Maldonado, Giménez Armentia (2011), las universidades adscritas a la iniciativas de RSU, tienen como fin definir y fomentar la participación de los grupos de interés, así como la comunicación tanto interna como externa al campus universitario, para la promoción de una red de Universidades responsables que optimicen los recursos y defiendan criterios éticos, sociales y medioambientales en los procesos de compras de las universidades.

De tal forma, Domínguez Pachón (2009) señala que en el II Dialogo global sobre RSU organizado de manera conjunta por la Iniciativa Interamericana de Capital Social, Ética y Desarrollo del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y la Red Global de Aprendizaje para el Desarrollo del Banco Mundial celebrado el 30 de noviembre de 2005, pretendía dar unos primeros pasos hacia la mejor comprensión de la RSU y lo que ello implica para las universidades, abordando el tema no solo desde un punto de vista teórico sino también incluyendo experiencias propias de universidades a fin de que la discusión fuera eminentemente pragmática.

En el boletín Ibero es investigación (2010), el tema de RSU nació como parte del proyecto educativo común de la Asociación de Universidades Confiadas a la Compañía de Jesús en América Latina (AUSJAL) para responder al lineamiento central de la identidad ignaciana: servir a la sociedad.

En el plano educativo, Navarro (2010) indica que la RS ha sido promovida por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, por sus siglas en inglés, *United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization*) a partir de la Declaración de la Conferencia Mundial de Educación Superior de 1998 y ratificada en 2009, señala que la educación superior no sólo debería proveer competencias sólidas al mundo presente y futuro, sino que debe contribuir a la educación de ciudadanos éticos, comprometidos con la construcción de la paz, la defensa de los derechos humanos y los valores de la democracia.

Universidades pertenecientes al Consejo de Rectores de Chile en las que se encuentran las universidades de Concepción, Del Biobío, Austral de Chile, De Valparaíso, De La Frontera y Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, las que con el apoyo del Ministerio de Educación de Chile a través del área de Mejoramiento de la Calidad y Equidad de la Educación Superior (MECESUP) ejecutaron el Proyecto MECESUP UCO 0303 “Formación de profesionales con valores, actitudes y comportamientos necesarios para ejercer la responsabilidad social”.

En los últimos años se han creado redes nacionales, según AUSJAL, Plan estratégico (2001-2005), como el caso de la Red Construye País en Chile (2001) o redes internacionales, como la Red Iberoamericana de Universidades por la Responsabilidad Social Empresarial (fundada en 2007 con el apoyo del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, PNUD y la Agencia Española de Cooperación Internacional, AECID). En 2008, la Red Universitaria Ética y Desarrollo Social, patrocinada por el BID convocó a las universidades de Latinoamérica a participar en un concurso regional para obtener el apoyo del banco para la implantación de iniciativas de RSU, lo que contribuyó al avance y fortalecimiento de la RSU en la región.

La responsabilidad social empresarial, se ha ido propagando en varios países americanos, y México, no se excluye de ellos.

En México existen Universidades públicas y privadas que se encuentran incorporando recientemente esta teoría de gestión, sin embargo, aún existen planteles educativos que orientan actividades hacia la RSU enfocados a programas de extensión universitaria y de servicio social que presentan una influencia e impacto, en alguna medida, en pertinencia a la vinculación, integración y sinergias entre universidad, sector gubernamental, productivo y social. Sin embargo, el beneficio no es solamente externo, sino también interno correspondiendo a la organización misma de la institución.

La Universidad Autónoma de Nuevo León (2012), por medio de la red iberoamericana de universidades por la RSE, presenta a la innovación como habilitador de la responsabilidad social, abordándose en diferentes facetas, entre las cuales figura las organizaciones educativas del nivel superior, concernientes a la formación profesional, ciudadana y la gestión social del conocimiento.

El Centro Mexicano para la Filantropía (2013), en su primer estudio sobre el panorama de la responsabilidad social en México, señala que la novedad en México de los programas educativos relacionados con Responsabilidad Social: es hace sólo 4 años; que varias universidades mexicanas empezaron a ampliar su oferta educativa a diplomados, licenciaturas, maestrías y doctorados en la materia. Sin embargo, estos programas todavía forman parte de estudios especializados y son muy pocas las universidades que incluyen la materia de Responsabilidad Social en todas sus carreras como un tema transversal.

Igualmente menciona que, Masisa, es una empresa que se preocupa por vincular permanentemente en proyectos sociales a diseñadores, productores, proveedores y usuarios con propuestas de mobiliario que respondan a las necesidades de la sociedad.

Gracias a esto nace Jardín Lab, un proyecto que ha reunido a las universidades (entre las que destacan la Universidad Autónoma de México y la Universidad Iberoamericana) más importantes de México, así como importantes diseñadores del país.

1.2. Descripción de la situación problema

Hoy en día, cada vez más grupos de interés mantienen una postura de exigencia de información a las organizaciones sobre la operación y ejercicio de su responsabilidad social empresarial en un mercado cada vez más competitivo y complejo; y la educativa no escapa a los requerimientos de la sociedad civil, pertinente a la organización administrativo-docente, ya que existe la convicción de los resultados positivos que impacta, no únicamente a la empresa, sino también a la sociedad civil, cuando se ejerce la responsabilidad social empresarial internamente en la organización.

El sector privado, según el Banco mundial (2012), origina casi el 90% de los empleos del mundo. Esto no significa que los empleos del sector público no tengan importancia, se trate de maestros que enseñan conocimientos especializados, agentes de extensión agrícola que mejoran los rendimientos agrícolas, o planificadores urbanos que diseñan ciudades funcionales.

Oppenheimer (2010) menciona que en los últimos años, se han observado cambios en el mundo en función del sistema educativo, en proclive al mejoramiento del nivel y de la calidad educativa, cambios que se ven reflejados en la nueva era de la economía del conocimiento. Un claro ejemplo es la tendencia observada en la década de 2000 en donde el 4% del producto bruto mundial, lo constituye las materias primas cuando anteriormente en 1960 representaba el 30%. El grueso de la economía mundial está en el sector servicios e industrial, que representan el 68% y 29%, respectivamente.

Sin duda alguna, ha habido un gran avance en cuanto a la expansión de la educación, pero no se ha producido un avance similar en la calidad de la educación, y es observable en los avances tecnológicos, en la globalización económica, las innovaciones continuas que hoy en día figuran, y que repercuten en el modo de vida cotidiana de las sociedades, en sus costumbres, en sus patrones de conducta, en sus responsabilidades, ya sea en el aspecto político, social, cultural, alimentario, psicológico o económico.

Las encuestas (como la Gallup, de 40 000 personas en 24 países de la región) muestra que los latinoamericanos están satisfechos con sus sistemas educativos. El 85% de los costarricenses, 84% de los venezolanos, 82% de los cubanos, 80% de los nicaragüenses, 77% de los salvadoreños, y más del 72% de los colombianos, jamaiquinos, hondureños, bolivianos, panameños, uruguayos y paraguayos mencionaron estar satisfechos con la educación pública de sus respectivos países.

En las últimas décadas, las universidades se han sometido a una creciente competitividad y sostenibilidad, en la creación de muchas nuevas, y por consiguiente condicionando un ambiente de trabajo propicio a múltiples problemas.

Ante ello, se busca una transformación de sus prácticas docentes, de investigación, de desarrollo de capacidades y competencias tanto en sus empleados como en su alumnado, por citar algunas, afectando la manera en el actuar de los empleados, despertando una necesidad de desarrollo sostenible, un medio para lograrlo, entretejido con dimensiones, no solamente ambientales, sino también, económicas y sociales, que incluyen actuaciones, comportamientos y valores de sus agentes internos, en el desarrollo de competencias interpersonales en la organización misma, expresándose en los impactos que genera en la comunidad del mercado en la que labora.

Así bien el Banco mundial (2012), indica que los jóvenes suelen carecer del tipo de conocimientos que necesita el sector privado. Empero, el problema puede estar más relacionado con la demanda que con la oferta del mercado laboral. En estos entornos, es probable que se obtengan grandes beneficios para el desarrollo si se eliminan los privilegios para ingresar a la actividad empresarial y acceder al empleo.

Citando a Oppenheimer (2010), se está viviendo en la era de la economía del conocimiento donde los países más ricos son los que producen servicios de todo tipo, que tienen pocos o ningún recurso natural, salvo el cerebro de su gente, volviéndose sostenibles y competitivos en los lugares donde se desempeñan y, abriendo nuevos mercados.

En otras palabras, el 68% de la economía mundial proviene del sector servicios, empresas de diversa índole, en la cual se encuentran las de educación del sector privado, cuya responsabilidad social empresarial, como un medio, puede fortalecer, impulsar y/o fomentar capacidades de gestión e innovación, en su organización propiamente dicha, y por ende, la generación de desarrollo sostenible, crecimiento económico, así como, mayor productividad, lealtad del cliente, acceso a mercados y credibilidad, generación de nuevos empleos en el tejido social, económico y ambiental, en la percepción del mundo actual.

El Banco mundial (2012), sugiere que la responsabilidad social de las empresas puede tener efectos si también fortalece la capacidad de gestión de las empresas locales, en la cual estas integran facultativamente en sus operaciones temáticas sociales y ambientales.

1.3 Pregunta general.

Hoy por hoy, la organización educativa no escapa a las exigencias de la sociedad civil, ante ésta postura, existe la convicción del resultado positivo impactante en la transformación de los sistemas educativos, desde una perspectiva de responsabilidad social empresarial, que ha ido propagándose en varios países americanos, y México, no se excluye de ellos; en lo referente a la gestión en la eficiencia del capital humano, ganancia de potencial y desarrollo sostenible de la institución, por ello mismo, el presente estudio plantea la siguiente interrogante y objetivo general, como un primer paso en la ardua labor de mejora continua y calidad educativa, como contribución a nuestro pueblo Mexicano.

¿Cómo se compone la Responsabilidad Social Empresarial en el plantel 14 Xpujil, Calakmul del Colegio de Bachilleres del Estado de Campeche?

1.3.1 Preguntas específicas.

¿Cuál es la dimensión económica, ambiental y social que presenta la organización educativa en términos de RSE?

¿Qué objetivos integran la presente realidad de RSE en la organización educativa?

¿Cuáles son los conocimientos y percepciones de responsabilidad social empresarial de los grupos de interés interno?

¿Existe diferencia significativa en las prácticas de RSE en el personal administrativo y docente?

¿Qué propuestas de acción estratégica de mejora continua y desarrollo sostenible institucional puede sugerir la responsabilidad social empresarial como componente?

1.4. Objetivo general.

Analizar las prácticas del Colegio de Bachilleres Plantel 14 Xpujil desde una perspectiva de Responsabilidad Social Empresarial interna para el planteamiento de propuestas de acción como componente integral en el contexto educativo.

1.4.1. Objetivos específicos.

a) Determinar los valores, transparencia y gobierno corporativo en función a su autorregulación de la conducta y relaciones transparentes con la sociedad en la organización educativa para la identificación de compromisos éticos, arraigo en la cultura organizativa, gobierno institucional y relaciones con la competencia.
b) Identificar el diálogo, la participación, el respecto al individuo y el trabajo decente del público interno de la organización educativa.
c) Identificar la responsabilidad frente a las generaciones futuras y el gerenciamiento del impacto de la organización educativa dirigida al medio ambiente.
d) Determinar el servicio de atención del consumo en los usuarios en la dimensión social de la organización educativa interna.
e) Identificar el liderazgo social de la organización educativa.
f) Discutir los resultados de las dimensiones de la responsabilidad social empresarial en la organización educativa.
g) Definir propuestas de acción como componente integral en educación con base a los resultados de responsabilidad social empresarial encontrados.

1.5. Justificación e importancia del estudio.

En años recientes, el tema de la educación básica y superior ha sido tomado en cuenta por varios países en diversos estudios, artículos, textos comparativos entre países, destacan la necesidad de revisión y transformación de los sistemas educativos ante la inminente demanda del mundo globalizado con los efectos negativos que se generan, como las crisis económicas, el desempleo. Existiendo cambios que se están generando en varios ámbitos de la vida humana, uno de ellos, las organizaciones educativas que van desarrollando nuevas tendencias de gestión organizacional y operaciones educativas para el desarrollo de su propia sostenibilidad.

Ante ello, la sociedad exige nuevas cualidades, los gobiernos, las empresas, los consumidores toman mayor importancia a los impactos que se generan en la organización educativa, adoptando nuevos modelos de gestión de responsabilidad social empresarial enfocado al sistema educativo, contribuyendo de éste modo a la solución de problemáticas nacionales y mundiales.

La responsabilidad social empresarial en la gestión del capital humano, propicia el desarrollo humano y profesional en el alcance de una mejor calidad de vida en los miembros de la organización; interactuando con principios de integridad y respeto, que generan internamente un ambiente de trabajo favorable, estimulante, seguro, creativo, no discriminatorio y participativo.

Según el Centro Mexicano para la Filantropía (CEMEFI) (2010), la responsabilidad social empresarial integra una percepción de la empresa como altamente humana y socialmente responsable, teniendo beneficios como la eficiencia y la responsabilidad individual y colectiva; impactos positivos destacados, en la rentabilidad, eficiencia y productividad; mejores relaciones obrero-patronales; un equilibrio entre la vida personal, laboral y profesional, al abrir más posibilidades de participación en las actividades de la organización, acumulando más experiencia y ofreciéndoles más oportunidades de realización personal.

El Banco mundial (2012) muestra que hay sobradas pruebas en todo el mundo que indican que un año adicional de escolaridad conlleva un aumento significativo de

los ingresos y de que esos ingresos adicionales son reflejo de la mayor productividad de los trabajadores con un nivel de educación más elevado.

Los adultos jóvenes pueden luego desarrollar destrezas más especializadas, por ejemplo, mediante la educación terciaria, pero su éxito dependerá de si han adquirido las habilidades genéricas que se necesitan para aprender y adaptarse a tareas distintas y desempeñarse adecuadamente en la resolución de problemas diversos. Estas habilidades genéricas revisten especial importancia en contextos económicos dinámicos.

La inversión en los conocimientos redundará en la creación de empleo y el aumento de la productividad y la renta del trabajo. En dichas situaciones, las inversiones de gran escala en los sistemas de capacitación y entrenamiento, como las observadas en muchas partes del mundo, pueden producir resultados decepcionantes si no se concretan los efectos directos deseados de los empleos.

Los conocimientos también son cruciales para que los países avancen en la escala de valor agregado, ya que pueden generar innovaciones, reportar los beneficios del aprendizaje mutuo y por lo tanto redundar por sí mismos en la creación de empleo.

Por consiguiente, la gestión organizacional del centro educativo, no solo impacta a su alumnado, sino también en sí mismo, en la adquisición de nuevas habilidades de los empleados (administrativo-docente) y ganancia de potencial, en un ambiente propicio para el desarrollo sostenible de la institución.

En términos de responsabilidad social empresarial, como componente, marca el rumbo del desarrollo, crecimiento económico, productivo y sostenible de la organización educativa, así como también, en la apertura de nuevos mercados, con la consiguiente generación de empleos basados en competencias, que satisfagan las necesidades humanas y contribuyan a aumentar la calidad de vida; al mismo tiempo, busca reducir progresivamente los impactos ecológicos y la intensidad en el consumo de recursos durante la vida del servicio.

Ya que produce conocimiento y compromiso entre sus agentes de interés interno, en áreas de oportunidad, principales fortalezas, debilidades, necesidades de capacitación, en una construcción entendible de la situación actual del centro

educativo, facilitando un plan de desarrollo eficaz a la aplicación de recursos económicos, ambientales y sociales para el logro de beneficios inmediatos, dando línea de investigación organizacional.

Por ello, se concibe a la RSE como modelo de gestión que genera herramientas de gestión y mecanismos de información e intercambio de experiencias.

Dichas herramientas útiles proveen información en nuevas fases de modelos en el diseño, la instrumentación y la evaluación de las políticas públicas, sean federales, estatales e institucionales para el desarrollo de la educación, la ciencia, el desarrollo tecnológico y la innovación.

La RSE como modelo de gestión proporciona ejes estratégicos que impactan el desarrollo local y nacional, en lo social, lo económico y lo ambiental, incorporado en un contexto educativo propicia los medios para reducir la desigualdad social, incrementar el bienestar colectivo sobre bases sustentables y dinamizar los factores esenciales de la competitividad social y económica.

Enfocado a la construcción de políticas de educación de calidad, ciencia y tecnología que se traduce en políticas públicas con una concepción nueva de la gestión de los procesos de generación, transmisión, difusión, aplicación de conocimientos y prácticas socialmente responsables en el desarrollo de competencias socioformativas y socioemocionales, tanto en docentes como en educandos, vinculados a la reproducción de compromisos en los sectores requeridos de la sociedad, como el educativo, productivo-empresarial, gubernamental, entre otras entidades u organismos; a fin de hacer de la educación, y por ende, la ciencia y la tecnología impulsores de desarrollo y crecimiento sostenible de nuestro país.

Por tales motivos, le compete al centro educativo, desde una perspectiva empresarial, tener en cuenta las expectativas de todos sus participantes (empleados, directivos, inversionistas, proveedores, clientes, gobierno, organizaciones sociales, comunidad, entre otros), propiciando conciencia y compromiso en satisfacer dichas expectativas (centro educativo socialmente responsable) y permitiendo la adopción de una actitud de mejora continua en sus dimensiones; social, ambiental y

económica, tanto interna como externa, posibilitando mantenimiento en los ámbitos de competitividad y sostenibilidad en el mismo medio en el que se desempeña.

Ante este panorama, el presente trabajo se pretende desarrollar en un plantel educativo, cuyo propósito parte en la figura organizacional de la institución educativa en su dimensión social, ambiental y económica, en la mejora continua, referente a un marco sustentable en pertinencia a la responsabilidad social empresarial, propiciando de este modo la meditación hacia la calidad educativa en términos de la generación de mayor sostenibilidad, crecimiento económico, así como, mayor productividad, lealtad del consumidor, acceso a mercados y credibilidad.

1.6. Delimitación del problema

El presente estudio se enfoco en el nivel medio superior, bachillerato, específicamente en el Plantel 14 del Colegio de Bachilleres del Estado de Campeche (COBACH) ubicado en la cabecera municipal de Xpujil, Calakmul; considerándose de este modo, como un estudio de caso. Realizando las modificaciones pertinentes a la zona educativa en la cual se realizó el presente proyecto; es posible replicar o transferir la metodología hacia otros centros educativos cercanos pertenecientes al COBACH.

Esta investigación se llevó a cabo con el personal administrativo y docente del plantel, ya que cuentan con la experiencia necesaria para la identificación de las actividades pertinentes a la medición. Puesto que el presente trabajo es descriptivo, se considera como un primer acercamiento; por tal motivo, sus logros o alcances son limitados en cuanto a la descripción de las actividades relacionados a la perspectiva de responsabilidad social empresarial en contexto educativo.

Para fines de este proyecto, no se profundiza en las dimensiones económica y ambiental, tales como ingresos y egresos, certificaciones nacionales o internacionales forestales y a fines, que no son aplicables al plantel educativo o que presenten una limitante en su ejecución; ya que el enfoque está dirigido a la gestión organizacional.

1.7. Hipótesis

H_i: La Responsabilidad Social Empresarial es un componente de la organización administrativo-docente del Plantel 14.

H_o: La Responsabilidad Social Empresarial no es un componente de organización administrativo-docente del Plantel14.

H_a: La Responsabilidad Social Empresarial se compone de manera diferente a la organización administrativo-docente del Plantel 14

Variables de investigación:

Variable independiente: Responsabilidad social empresarial.

Definición Conceptual: Es el compromiso consciente y congruente de cumplir integralmente con la finalidad de la empresa, tanto en lo interno como en lo externo, considerando las expectativas económicas, sociales y ambientales de todos sus participantes, demostrando respeto por la gente, los valores éticos, la comunidad y el medio ambiente, contribuyendo así a la construcción del bien común. (CEMEFI, México, www.cemefi.org)

Definición operacional: Para fines de éste estudio es, la percepción de los individuos internos de la organización en estar muy de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo o muy en desacuerdo, en las prácticas de responsabilidad social. (VINCULAR, Chile, www.vincular.cl)

Variable dependiente: Organización administrativo-docente pública, laica, mixta.

Definición Conceptual: Establecimiento de la estructura necesaria para la sistematización racional de los recursos (ej. humanos), mediante la determinación de jerarquías, disposición correlación y agrupación de actividades (ej. administrativas y/o docentes), con el fin de poder realizar y simplificar las funciones del grupo social. (Much, García. 2006)

Definición operacional: Para fines de éste estudio es, grupo de interés interno contractual con los que la institución educativa tiene algún tipo de contrato, en virtud de su relación laboral administrativa-docente. (CEMEFI, México, www.cemefi.org)

Entre las limitantes se encuentro, la falta de lectura de las instrucciones y carta de consentimiento informado por parte de los participantes y, motivos de salud.

1.12.1 Criterios de Admisión

1.12.1.1 Criterios de Inclusión

- Departamentos que permanezcan a la organización educativa en cuestión.
- Personas que laboren o tengan relación con la organización.
- Información pertinente al instrumento de medición.

1.12.1.2 Criterios de Exclusión

- Departamentos o personas que presenten algún grado de actitud negativa para la obtención de la información.
- Departamentos o personas que decidan no participar en el proyecto.
- Departamentos o personas que tengan menos de 6 meses laborando en el plantel.
- Personas que por algún motivo de salud les impida participar en el proyecto.

1.12.1.3 Criterios de Eliminación

- Departamentos que no completen todos los datos
- Personas que interrumpan su relación con el plantel educativo.

CAPITULO II
MARCO CONTEXTUAL

Después del planteamiento a continuación se registra el sustento contextual en el cual se desarrolló el presente proyecto, cuyos datos fueron tomados del plan de desarrollo municipal de Calakmul, Campeche, 2012-2015 y del Colegio de Bachilleres del Estado de Campeche, periodo escolar, agosto 2013-febrero 2014.

2.1 Localización geográfica.

El Estado de Campeche cuenta con una población total de 822,441 habitantes, de los cuales 407,721 son Hombres y 414,720 son Mujeres (Censo 2010). Tiene una superficie de 51.833 km2.

2.1.1 Calakmul.

Municipio de Calakmul significa "La ciudad de los montículos adyacentes"; fue una ciudad maya desarrollada en la región, cultivan: maíz, frijol y chile verde además hay producción forestal de madera, producción de miel, entre otras, tiene una población total de 26,882 de los cuales 13,647 son hombre y 13,235 son mujeres (2010).

Se localiza entre los paralelos 19° 12' 00" y 17° 48' 39" de latitud norte; así como en los meridianos 89° 09' 04" longitud este y 90° 29' 05" de longitud oeste de Greenwich. Colinda en su parte norte con los municipios de Champotón y Hopelchén, al sur con la República de Guatemala; al este con el estado de Quintana Roo y el país de Belice; y al oeste con los municipios de Escárcega y Carmen.

Figura 1. Localización del municipio de Calakmul.

Figura 1. Mapa que muestra la localización del municipio de Calakmul en México y en el Estado de Campeche, situándose en el sureste del Estado. Fuente: Plan de desarrollo municipal de Calakmul, Campeche, 2012-2015

2.2 Extensión.

Tiene una extensión territorial de 13,839.11 km2, que representa el 24.34% del territorio estatal.

2.3 Orografía.

No existen elevaciones de importancia; la altura máxima sobre el nivel medio del mar se encuentra en el cerro Champerico con 390 metros sobre el nivel del mar y la mínima varía de 100 a 150 metros. La región es atravesada por una cadena de pequeñas elevaciones que reciben el nombre de Meseta Baja de Zoh-Laguna. Los puntos más altos son el Gavilán con 210 metros, y El Doce con 250 metros, El Ramonal con 340 metros, y los chinos con 370 metros.

2.4 Hidrografía.

La región de Calakmul se encuentra localizada en tres cuencas conocidas como Laguna de Términos, Cerrada y la Bahía de Chetumal, pertenecientes a las regiones hidrológicas denominadas Región Grijalva-Usumacinta y Yucatán Este.

El manto freático se encuentra a una profundidad que varía de 60 a 300 metros, con alto contenido de yeso, lo que hace que las aguas subterráneas no sean aptas para consumo humano, poco aptas para animales y no aptas para el riego, ya que su uso como tal ocasiona el ensalitramiento de los suelos. Por la alta permeabilidad de los suelos, no existen corrientes de agua superficiales de importancia, solamente formaciones efímeras en época de lluvias.

Los cuerpos de agua existentes en la región son: La Laguna de Noh, El Teniente y la de Alvarado. Las corrientes superficiales son los ríos El Escondido, El Desempeño, Las Pozas, Río Azul y Las Palmas, todos ellos de escaso caudal así como el Arroyo Negro.

2.5 Clima.

El clima predominante es el cálido subhúmedo con lluvias en verano, y los subtipos siguientes: en la zona de la biosfera y la porción colindante con el municipio de Escárcega impera el tipo de clima a(wi) cálido subhúmedo con lluvias en verano, de media humedad cubriendo aproximadamente el 72 por ciento de la superficie regional, le sigue el a(wo) cálido subhúmedo con lluvias en verano de menor humedad localizado en la parte norte y se presenta en el 16 por ciento del territorio, y el tercero es el a(w2) que se caracteriza por ser cálido subhúmedo.

2.6 Plan municipal de desarrollo honorable ayuntamiento de Calakmul 2012-2015.

2.6.1 Composición y Dinámica de la Población.

2.6.1.1 Población, Proyección y Distribución Poblacional.

El área del municipio está compuesta por un gran número de pequeñas localidades, entre ejidos, bienes comunales, parajes, nuevos centros de población ejidal, rancherías, que aglutinan una población total aproximada de 26 882 habitantes.

El patrón de distribución de la población es de tipo Disperso. Exceptuando a Xpujil que tiene 3, 984 habitantes, las demás localidades no alcanzan los 2,500 habitantes, y solamente Constitución y Zoh Laguna superan los 1,000 habitantes.

2.6.1.2 Población Económicamente Activa.

La Población Económicamente Activa (PEA) es de 8,219 habitantes de los cuales 7,185 son hombres y 1,034 son mujeres. Se tiene una tasa de participación económica del 44.36% de la población, en la cual se posee una representación del 76.31% de hombres y el 11.35% de mujeres.

El 64.2% de la PEA obtiene un sueldo de entre 0 y 2 salarios mínimos, el 26.5 entre 3 y 5 salarios mínimos, lo que indica la calidad de los empleos en los que la población del Municipio se desempeña.

2.6.1.3 Estructura poblacional por edad y sexo.

De la población total de 26,882 habitantes, 13,647 son del sexo masculino y 13,235 son del sexo femenino. La mayor parte de la población es joven.

2.6.1.4 Índices de Marginación y Desarrollo Humano.

De las 82 comunidades registradas del municipio: 4 comunidades tienen un grado muy alto de marginación y 78 comunidades tienen un grado alto de marginación.

En términos generales, el municipio de Calakmul tiene un alto grado de marginación. Con respecto al Índice de Desarrollo Humano del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD, 2005) encontramos que Calakmul se encuentra en un grado de desarrollo humano medio alto.

2.6.2 Diversidad cultural.

En el municipio se encuentra población originaria de 27 estados, con 17 etnias diferentes. Del total de la población, 6,566 habitantes mayores de 5 años hablan alguna lengua indígena.

El grupo mayoritario es el de origen *Cho'ol* con 4,837 habitantes, seguido por el grupo de origen *tzeltal* con 722 habitantes, estos grupos se encuentran principalmente localizados en la porción sur del Municipio, otro grupo importante en la región son los *Mayas Yucatecos* con 557 habitantes, este grupo a diferencia de los anteriores se localiza preferentemente en la porción centro y norte rumbo a Hopelchén, en cuarto lugar están los *tsotsiles* con 229 habitantes.

Por mencionar otros grupos presentes en la zona están los totonacas y zoques con aproximadamente 50 habitantes y los chontales, nahuas, otomíes, popolucas, mazatecos, mixes, tepehuas, zapotecas, huastecos, purépechas, quichés, mixtecos, chinantecos, kekchíes y chatinos en menor proporción sin alcanzar los 10 habitantes por cada grupo étnico.

2.6.3 Desarrollo Social.

2.6.3.1 Educación.

En el municipio, la educación formal tiene representación a través de la Secretaria de Educación del Estado de Campeche (SEDUC) que atiende a niños y jóvenes desde preescolar hasta bachilleres.

En educación básica, el municipio atiende a 8,153 alumnos; cuenta con ocho modalidades de educación de las cuales siete son obligatorias: Educación inicial, Preescolar Comunitaria, Preescolar General, Preescolar Indígena, Primaria Comunitaria, Primaria General, Primaria Indígena y Secundaria.

Existen 33 escuelas primarias indígenas con un personal de 82 docentes. En educación media superior (Bachilleres), se cuenta con cuatro planteles ubicados en los centros integradores; Xpujil, José María Morelos y Pavón (Civalito), El Tesoro y El Carmen II. El plantel de Xpujil, cubre el 44.34% de todos los estudiantes.

El rango de población que tiene una preparación educativa es de los 6 y más años, teniendo un total de 22,857 habitantes; de los cuales los del rango 5 y más años son 10,741 habitantes que tienen primaria terminada, en el rango de 18 y más años existen 343 habitantes que tienen una formación profesional y en el rango 18 y más años se encuentran 25 que tienen un posgrado (INEGI, 2010).

La educación informal está dirigida principalmente a los productores para la formación de capacidades, aquí las organizaciones no gubernamentales (ONG's) y las organizaciones territoriales juegan su principal papel. El Estado a través del Municipio y del Desarrollo Integral de la Familia (DIF), participan por medio del Instituto Nacional para la Educación de los Adultos (INEA); Consejo Nacional de Fomento Educativo (CONAFE); Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral (CONOCER); Programa de Becas para la Capacitación de los Trabajadores (PROBECAT).

Actualmente en el municipio, particularmente en Xpujil, hay diversas escuelas de computación que no están incorporadas a la SEDUC que sirven para actualizar a los jóvenes.

2.6.3.2 Empleo.

El Censo de Población y vivienda Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI, 2010), indica que el 73.56% de la población económicamente activa se encuentra concentrada en las actividades productivas del medio rural, que conforman la base de la producción primaria de la región, 4.51% en el comercio, 3.88% en la construcción, 3% en actividades de gobierno y 2.76% en servicios de atención al turista.

2.6.3.3 Desarrollo Económico.

2.6.3.3.1 Principales Sectores, Productos y Servicios.

La estructura económica tiene como base las actividades primarias y, en los últimos años, se observa un incremento en el turismo.

Agricultura. El cultivo que ocupa la mayor superficie es el maíz, seguido por el de chile jalapeño.

Forestal. Los aprovechamientos forestales maderables son otra fuente de ingresos para la población.

Ganadería. La ganadería es limitada por la falta de agua y lo poco propicio de los suelos.

Comercio. La actividad comercial y de servicios es muy reducida y se concentra en Xpujil, la cabecera municipal. Sólo cuenta con un mercado público y un rastro (que no está funcionando).

Las principales actividades de agricultura son el maíz y chile jalapeño, por lo que de acuerdo a datos reportados por el INEGI, año 2010, la superficie sembrada en el municipio, de maíz fue de 14,107.00 hectáreas, con una producción de 12,473.00 toneladas y con un valor producido de 38 millones 202 mil 850 pesos.

El chile jalapeño se sembró un total de 1,900 hectáreas, con una producción de 7,748.00 toneladas y con un valor producido de 21 millones 328 mil 600 pesos y de frijol se sembraron 1,050.00 hectáreas, con una producción de 560 toneladas y con un valor producido de 7 millones 700 mil pesos.

2.6.3.4 Aspectos Ambientales.

Desarrollo Urbano y Ordenamiento territorial.

Se ha elaborado y aprobado un Plan de Ordenamiento Territorial, el cual está en proceso de publicación.

La expedición de licencias de construcción y de uso de suelo actualmente se realiza en coordinación con las áreas de desarrollo urbano y catastro. Se cuenta con un Programa Director Urbano 2006-2031 para la Villa de Xpujil en formato electrónico y físico. Además se cuenta con un reglamento de construcción; ambos instrumentos se utilizan para dirigir el crecimiento del municipio.

2.6.3.4.1 Reservas Ecológicas.

En la mayor parte del territorio del municipio se localiza la Reserva de la Biosfera de Calakmul, esta condición, le imprime a las acciones de la población un toque ecológico.

2.6.4 Misión.

Ser una entidad pública responsable de gestionar y administrar estratégicamente los recursos económicos, naturales y humanos; promoviendo la gobernanza democrática a través de un marco regidor incluyente y participativo con perspectiva de género y generacional para mejorar la calidad de vida de sus habitantes bajo un esquema de desarrollo sustentable.

2.6.5 Visión.

Ser un referente de desarrollo sustentable por sus buenas prácticas en el manejo de su diversidad natural, cultural y arqueológica consolidado en su administración pública mediante mecanismos de transparencia y evaluación de políticas públicas; bajo principios de democracia, inclusión, equidad, productividad y autogestión comunitaria.

2.6.6 Valores.

Quienes conformamos la administración municipal de Calakmul, entendemos que la calidad de los servicios requieren de un compromiso no sólo profesional sino también social y ético.

Aunado a ello, entendemos que todos los programas y acciones a desarrollar, requieren necesariamente sentar sus bases en principios que nos distingan como autoridad, por lo que estarán sujetos a los siguientes valores:

Honestidad: manejar con transparencia los recursos y la información del municipio, cumpliendo con las responsabilidades sin intentar obtener beneficios personales sino solamente el bienestar de la ciudadanía.

Integridad: dar a conocer las acciones de gobierno e información institucional a la sociedad, así como la declaración patrimonial de los funcionarios públicos.

Respeto: respetar la diversidad existente en el municipio, en culturas, en tecnologías, en ideologías buscando el beneficio de toda la población.

Responsabilidad social y ecológica: Fomentar la sustentabilidad en la relación Sociedad-Naturaleza.

Equidad: la forma de implementar acciones que garanticen las mismas oportunidades sin distinción de género, edad o cultura.

Democracia: Impulsar un gobierno participativo, incluyente, que promueva, defienda y ejecute la democracia.

Tolerancia: Promover la tolerancia a la diversidad cultural, generacional y de género en el Municipio.

2.6.7 Objetivos, líneas estratégicas y acciones, se encuentran:

2.6.7.1 Desarrollo Social y Humano.

Asegurar la disponibilidad del agua a mediano y largo plazo en todo el Municipio.

Generar espacios públicos adecuados y atender las demandas de los diferentes grupos etarios.

Impulsar el deporte en todas las edades y difundir las diferentes expresiones culturales.

Gestionar una mejor calidad en los servicios de educación y salud.

El propósito fundamental de desarrollo social es considerar al ser humano como el eje de la familia y todo gobierno debe enfocar el diseño de políticas públicas y estrategias a favor del compromiso para erradicar la pobreza, promover el empleo y fomentar la integración social, para lograr la estructura de la familia y dé como resultado una sociedad estable, segura y justa para cada ciudadano.

Bajo este enfoque surge la necesidad de que la población debe de contar con servicios básicos como: salud, educación y acceso a servicios públicos.

Esta administración tiene también como prioridad el respeto a la diversidad étnica al ser un municipio tan diverso culturalmente, por lo que se promoverán las formas de organización tradicionales.

2.6.7.2 Ambiente sano y equilibrado.

Realizar una planificación municipal tomando en cuenta el impacto ambiental como eje de desarrollo.

Debido a la presencia de la Reserva de la Biosfera de Calakmul en la mayor parte del territorio municipal, el municipio se considera un municipio amigable con el ambiente, lo que genera la responsabilidad de promover una normatividad ambiental acorde a la riqueza natural con la que contamos.

El ordenamiento ecológico territorial es un instrumento muy valioso con el que contamos, sin embargo es necesario involucrar a la población en la aplicación de este instrumento y generar una cultura ambiental en las generaciones venideras. El ordenamiento ecológico nos permite regular el uso del suelo respetando los recursos naturales, manteniendo un equilibrio ambiental.

2.6.7.3 Crecimiento Económico Incluyente.

Implementar mecanismos de planeación, ejecución y monitoreo de las actividades relacionadas con el campo como son la agricultura y la ganadería a través de programas y proyectos de restauración como los sistemas agroforestales y silvopastoriles, tomando en cuenta las características ecológicas del Municipio, fortaleciendo las estrategias de producción y comercialización.

Detonar el turismo comunitario en el municipio como una alternativa económica sustentable.

Otorgar el apoyo a la apicultura y al sector forestal como actividades clave dentro del municipio.

2.7 Colegio de Bachilleres del Estado de Campeche y Municipio de Calakmul.

El Colegio de Bachilleres del Estado de Campeche fue creado el 24 de agosto de 1990, mediante el Decreto de Ley No. 65, emitido por la LIII Legislatura del H. Congreso del Estado.

Hasta 1990, el ciclo del bachillerato era impartido por los organismos desconcentrados del Gobierno Federal denominados: CBTIS, CBTAS, CET-MAR, Escuelas Preparatorias Federales por Cooperación, Bachillerato Pedagógico y por parte del Estado lo impartían la Universidad Autónoma de Campeche (UAC), el Instituto Campechano, la Universidad Autónoma del Carmen (UNACAR), Escuelas

Particulares y 21 Escuelas Preparatorias Estatales por Cooperación, que se ubicaban en su mayoría en el interior del Estado.

El Colegio de Bachilleres de Campeche inició su operación con un solo plantel ubicado en la Ciudad de Hecelchakán, con una matrícula de 98 alumnos distribuidos en tres grupos, funcionando en un local prestado por la Escuela Secundaria "General Cabalán Macari". La evolución de la atención a la demanda, desde aquella fecha hasta la presente, ha sido satisfactoria.

De 98 alumnos en 1990, en este año escolar 2012 se cuenta con más de 8,000 alumnos con 17 planteles y 20 Centros de Educación Media Superior a Distancia (EMSaD), lo que hace un total de 37 Centros Educativos, distribuidos en toda la geografía estatal. En la actualidad se encuentra el Lic. Jesús Enrique Alcocer Raygoza como director general del Colegio de Bachilleres.

La Misión es educar y formar a jóvenes bachilleres capaces y comprometidos con su desarrollo individual y el de su sociedad.

Con la visión de ser una institución de nivel medio superior que ofrezca servicios educativos de calidad en el Estado de Campeche, misma que conduzca al camino de la excelencia educativa.

El plantel 14 "Xpujil" con clave 04ECB0014Q, actualmente cuenta con pronunciamiento favorable del Comité Directivo (CD) del Sistema Nacional de Bachillerato (SNB), el cual le fue otorgado con base en el dictamen de evaluación practicada por el Copeems (Consejo para la evaluación de la educación del tipo medio superior. A.C.).

Según el grado de avance en el cumplimiento de lo establecido en el Acuerdo 14 del CD del SNB y en el Manual para evaluar planteles que solicitan el ingreso y la promoción en el Sistema Nacional de Bachillerato, el plantel obtuvo en nivel III de IV existentes, con vigencia de dos años, siendo, hasta el primero de septiembre de 2015. En la actualidad se encuentra el Ing. Eduardo Marcial Téllez como director del plantel.

CAPITULO III
MARCO TEÓRICO

Habiendo conocido el contexto, ahora se presenta el soporte teórico de la perspectiva de Responsabilidad Social.

3.1 Definición conceptual de la responsabilidad social (RS).

El termino responsabilidad social, es un concepto novedoso e importante al grado que existen diversas definiciones, así como también autores, con el propósito de proveer una identidad en un contexto dado, sea corporativo, empresarial, universitario, organizacional, entre otras, para denotar un distintivo de calidad en la organización social enfocado a la transformación social, que ayude a favor del logro de objetivos de desarrollo, que difícilmente se han alcanzado en la única consideración de finalidades concernientes al crecimiento económico.

Los autores Navarro (2010) y Vallaeys (2010) la definen desde una postura ética social, en un contexto de igualdad de oportunidades, eliminando obstáculos de carácter político, social, cultural y económico, en una inversión al bienestar propio, de otros y del planeta, en el ejercicio de conductas pro-sociales, además de compromiso, como una obligación de la organización para con la sociedad, sin caer en ámbitos de filantropía o asistencialista. Como una filosofía de gestión, una estrategia racional de desarrollo para la inteligencia organizacional en respuesta a acciones y consecuencias propias de la organización.

3.1.2 Ventajas de la responsabilidad social.

De acuerdo con Vallaeys, De la Cruz y Sasia (2009), la Responsabilidad Social presenta las siguientes ventajas:

Es aplicable a cualquier tipo de organización sin presumir de antemano en qué aspectos concretos se tiene que expresar su responsabilidad social (algo que dependerá de los impactos específicos).

Es operativa, puesto que nos indica por dónde debe avanzar cada organización: se deben diagnosticar y administrar bien los impactos mediante el diálogo con los grupos de interés afectados, cuidando la coherencia y transparencia del gobierno de la organización y creando alianzas para la solución de los problemas sociales y ambientales que se presentan.

Relaciona estrechamente la responsabilidad social con las nociones de autoreflexión, autoaprendizaje y mejora continua, puesto que la organización socialmente responsable debe diagnosticar permanentemente sus impactos directos e indirectos; debe aprender a cambiar sus rutinas organizacionales al ritmo de los problemas diagnosticados, del diálogo con las partes interesadas y de las alianzas tejidas en el entorno; y debe cambiar continuamente, puesto que nunca puede pretender dar una respuesta definitiva a todos sus impactos y a todas sus partes interesadas.

3.2 Responsabilidad social empresarial (RSE).

Desde una postura empresarial, se ha definido por Cajiga Calderón (2014) como una forma de gestión y de hacer negocios con operaciones sustentables económica, social y ambientalmente, considerando a los grupos de interés con los que se relaciona en busca de la preservación ambiental y sustentabilidad futura.

Independientemente de los productos o servicios que la empresa ofrece, del sector perteneciente, de su tamaño o nacionalidad.

Así también, como una capacidad funcional que la empresa debe poseer en la maximización de sus impactos positivos y minimización de los negativos, mejorando continuamente así los negocios, generando valor agregado y sustentabilidad competitiva. De igual modo, señala:

"La aspiración de una empresa por la responsabilidad social se fundamenta en el reconocimiento de la mutua interdependencia de todos los actores sociales, económicos y ambientales afectados positiva o negativamente por la actividad de la organización, y por lo tanto en el reconocimiento de que todos ellos cuentan con intereses legítimos sobre estas actividades".

El Centro para la Acción de la Responsabilidad Social Empresarial (CentraRSE, 2014) conceptualiza la RSE, como el de *"hacer negocios basados en principios éticos y apegados a la ley"*. Asimismo, no posee una cultura filantrópica, ya que las empresas son hechas con fines de rentabilidad, sin embargo adoptan una postura activa y responsable a sus impactos, generando mayor sostenibilidad y crecimiento económico, así como, mayor productividad, lealtad del cliente, acceso a mercados y credibilidad.

Buscando el equilibrio en los aspectos que involucran al desarrollo sostenible (crecimiento económico, bienestar social y aprovechamiento de recursos naturales y medio ambiente).

Con una finalidad en impactos positivos y contribución a la competitividad y sostenibilidad de la empresa en los ámbitos en los que se relaciona (incluyendo el jurídico).

La Responsabilidad Social Empresarial, al ser ejercida modifica el papel social y ético de la empresa, según las necesidades y el contexto propio de cada empresa, y según los requerimientos de cada sociedad.

La RSE brinda beneficios reales y tangibles para la empresa, que pueden medirse de diferentes maneras, basándose en información cuantitativa y cualitativa.

Entre ellos están:

Lealtad y menor rotación de los grupos de relación (*stakeholders*).

Mejoramiento de las relaciones con vecinos y autoridades.

Contribución al desarrollo de las comunidades y al bien común.

Aumento de la visibilidad entre la comunidad empresarial.

Acceso a capital, al incrementar el valor de sus inversiones y su rentabilidad a largo plazo.

Decisiones de negocio mejor informadas.

Aumento en la capacidad para recibir apoyos financieros.

Mejoramiento en el desempeño financiero, se reducen costos operativos optimizando esfuerzos y se hace más eficiente el uso de los recursos enfocándolos al desarrollo sustentable.

Mejora de la imagen corporativa y fortalecimiento de la reputación de la empresa y de sus marcas.

Incremento en las ventas, se refuerza la lealtad del consumidor.

Incremento en la productividad y en la calidad.

Mejoramiento en las habilidades para atraer y retener empleados, se genera lealtad y sentido de pertenencia entre el personal.

Reducción de la supervisión regulatoria.

Se promueve y se hace más eficiente el trabajo en equipo.

Dimensión económica.

La dimensión económica de la RSE con respecto a sostenibilidad, afecta al impacto de la organización sobre las condiciones económicas de sus grupos de interés y de los sistemas económicos a nivel local, nacional y mundial. Los indicadores económicos ilustran:

El flujo de capital entre los diferentes grupos de interés y los principales impactos económicos de la organización sobre el conjunto de la sociedad.

El desempeño financiero es fundamental para comprender a la organización y su propia sostenibilidad. No obstante, esta información suele figurar en los estados financieros de la organización. En cambio, lo que no es tan habitual y sin embargo es solicitado con frecuencia por los usuarios de las memorias de sostenibilidad es la contribución de la organización a la sostenibilidad de un sistema económico en su sentido más amplio. Proporciona una concisa exposición sobre el enfoque de gestión con respecto a los siguientes aspectos económicos:

Desempeño económico, presencia en el mercado e impacto económico indirecto.

Dimensión ambiental.

Así como la RSE produce un impacto en las condiciones económicas, la dimensión ambiental de la sostenibilidad, refiere impactos de una organización en los sistemas naturales vivos e inertes, incluidos los ecosistemas, el suelo, el aire y el agua. Los indicadores ambientales cubren el desempeño en relación con los flujos de entrada (materiales, energía, agua) y de salida (emisiones, vertidos, residuos).

Además, incluyen el desempeño en relación con la biodiversidad, cumplimiento legal ambiental y otros datos relevantes tales como los gastos de naturaleza ambiental o los impactos de productos y servicios. En este apartado debe incluirse una exposición concisa de cada uno de los elementos del enfoque de la dirección, en relación con los siguientes aspectos ambientales:

Materiales, energía, agua, biodiversidad, emisiones, vertidos y residuos, productos y servicios, cumplimiento normativo, transporte y aspectos generales.

Dimensión social.

La RSE, observa impactos económicos, ambientales, de igual modo, dentro de la dimensión social de la sostenibilidad, la RSE está relacionada con los impactos de las actividades de una organización en los sistemas sociales en los que opera. Los indicadores de desempeño social identifican los principales aspectos del desempeño en relación con los aspectos laborales, los derechos humanos, la sociedad y la responsabilidad sobre productos.

En este apartado se incluye una exposición concisa de cada uno de los elementos del enfoque de la dirección, en relación con los aspectos laborales.

Los puntos de referencia principales deberán son:

Empleo, relación empresa/trabajadores, salud y seguridad en el trabajo, formación y educación, diversidad e igualdad de oportunidades e igualdad de retribución entre mujeres y hombres.

3.2.1 Responsabilidad social universitaria (RSU).

En el marco educativo se ha encontrado a la responsabilidad social universitaria desde una postura filosófica que, en comparación a la responsabilidad social empresarial que parte de fundamentos administrativos más que filosóficos.

Vallaeys (2009) define la responsabilidad social universitaria como la estrategia de gerencia ética e inteligente de impactos de formación humana, profesional y construcción de nuevos conocimientos que genera la organización en su entorno humano, social y natural, partiendo de las “intersolidaridades” diagnosticadas en el mundo actual, que los estudiantes necesitan aprender profesional y humanamente para su carrera y vida ciudadana, a través de la participación en proyectos de desarrollo social.

Como una política de gestión de la calidad ética de la Universidad que busca alinear sus cuatro procesos (gestión, docencia, investigación, extensión) con la misión universitaria, sus valores y compromiso social, mediante el logro de la congruencia institucional, la transparencia y la participación dialógica de toda la comunidad universitaria (autoridades, estudiantes, docentes, administrativos) con los múltiples actores sociales interesados en el buen desempeño universitario y necesitados de él, para la transformación efectiva de la sociedad hacia la solución de sus problemas de exclusión, inequidad, y sostenibilidad.

Impactos que genera en la universidad.

Se agrupan en cuatro epígrafes de impactos de funcionamiento organizacional, educativos, cognoscitivos y epistemológicos y, sociales.

Impactos de funcionamiento organizacional.

Impactos en la vida del personal administrativo, docente y estudiantil (que su política de Bienestar social debe de gestionar) de la universidad y contaminación de su medioambiente (desechos, deforestación, polución atmosférica por transporte vehicular, etc.). La Universidad deja “huellas” en las personas que viven en ella y tiene también su “huella ecológica”.

Impactos educativos.

Impacto directo sobre la formación de los jóvenes y profesionales, en la manera de entender e interpretar el mundo, comportarse en él y valorar ciertas cosas en su vida. Influye sobre la deontología profesional, orienta (de modo consciente o no) la definición de la ética profesional de cada disciplina y su rol social.

Impactos cognoscitivos y epistemológicos.

La Universidad orienta la producción del saber y las tecnologías, influye en la definición de lo que se llama socialmente “Verdad, Ciencia, Racionalidad, Legitimidad, Utilidad, Enseñanza, etc.” Incentiva (o no) la fragmentación y separación de los saberes al participar en la delimitación de los ámbitos de cada especialidad. Articula la relación entre tecno-ciencia y sociedad, posibilitando (o no) el control social de la ciencia. Genera actitudes como el elitismo científico, la “expertocracia” o al contrario promueve la democratización de la ciencia. Influye finalmente sobre la definición y selección de los problemas de la agenda científica.

Impactos sociales.

Impacto sobre la sociedad y su desarrollo económico, social y político. No sólo tiene un impacto directo sobre el futuro del mundo en cuanto forma a sus profesionales y líderes, sino que ella es también un referente y un actor social, que puede promover (o no) el progreso, que puede crear (o no) Capital Social, vincular (o no) la educación de los estudiantes con la realidad social exterior, hacer accesible (o no) el conocimiento a todos, etc.

Así el entorno social de la Universidad se hace una cierta idea de su papel y su capacidad (o no) de ser un interlocutor válido en la solución de sus problemas.

Ejes que generan la responsabilidad social universitaria.

Estos cuatro impactos definen cuatro ejes de gestión socialmente responsable de la Universidad, los cuales se retroalimentan sinérgicamente para una mejora continúa de la institución:

La gestión socialmente responsable de la organización misma, del clima laboral, la gestión de recursos humanos, los procesos democráticos internos y el cuidado del medio ambiente.

La gestión socialmente responsable de la formación académica y la pedagogía, tanto en sus temáticas, organización curricular como metodologías didácticas.

La gestión socialmente responsable de la producción y difusión del saber, la Investigación, y los modelos epistemológicos promovidos desde el aula.

La gestión socialmente responsable de la participación social en el Desarrollo Humano Sostenible de la comunidad.

3.2.2 Beneficios de la responsabilidad social para la universidad.

De acuerdo con Vallaeys, De la Cruz, y Sasia (2009), los beneficios que a corto o largo plazo favorece la responsabilidad social para la universidad, son:

Coherencia e integración institucional: la RSU ayuda a la universidad a articular sus funciones sustantivas de docencia, investigación y extensión mediante una política transversal que capilariza toda la institución y alinea los diversos procesos académicos y no académicos con un enfoque de gestión ética responsable. Permite lograr una coherencia entre las declaraciones de intenciones (misión, visión y valores institucionales) y la práctica cotidiana en el campus.

Pertinencia y permeabilidad social: la RSU ayuda a la universidad a abrirse a su entorno social; convoca a actores externos para participar en los procesos académicos y organizacionales internos, y orienta la gestión, la formación y la investigación hacia la solución de problemas sociales concretos. Asimismo, es una

política institucional adecuada para el tratamiento de la problemática global de insostenibilidad social y ambiental que nos toca enfrentar en el presente siglo.

Dinámica institucional hacia la innovación: la RSU ayuda a la universidad a ser una organización inteligente, que se piensa a sí misma en forma transparente y democrática, y que implementa en su seno procesos de mejora continua que facilitan iniciativas creativas en los ámbitos académicos y de gestión.

Racionalización de la gestión universitaria: la RSU ayuda a la universidad a mejorar el desempeño de sus diversos procesos, desde la gestión racional del campus (manejo ambiental) hasta el incremento de la motivación (empoderamiento de las personas), pasando por el mejoramiento del rendimiento académico (pertinencia social de la enseñanza e investigación) y la creación de valor social (proyectos de desarrollo en la comunidad).

3.3 Desempeño institucional.

Según Steers (1975); Zammuto (1982); Handa y Adas, (1996) citados por el Banco Interamericano de Desarrollo (2002), el análisis del desempeño de una organización es un paso crucial en el proceso de evaluación organizacional. Pero la medición del desempeño es una de las cuestiones más problemáticas en el campo de la teoría organizacional. Si bien hay diversos enfoques para evaluar el desempeño organizacional, existe poco consenso en cuanto a lo que constituye un conjunto válido de criterios.

Para Hassard y Parker (1993) citados por el Banco Interamericano de Desarrollo (2002), una medición del desempeño organizacional necesita considerar las percepciones de los múltiples miembros o interesados directos de la organización, incluidos aquellos que trabajan dentro de ella. En otras palabras, el concepto de desempeño organizacional es, al menos en parte, algo que se interpreta individualmente. La influencia o el poder de los diferentes interesados directos determinan cuál es el mensaje de desempeño predominante.

En términos generales, la bibliografía sobre el desarrollo organizacional aborda el desempeño en cuatro niveles, a saber:

El empleado individual (evaluación del desempeño); el equipo o grupo pequeño (desempeño de equipo); el programa (desempeño programático); y la organización (desempeño organizacional).

Cada organización tiene trabajo que hacer y alguna manera de medir y comunicar hasta qué punto está realizando bien su trabajo. Si bien hay múltiples maneras de entender el desempeño, en la mayoría de los sectores y áreas de desarrollo existen unidades de medida convencionales que dan una cierta dirección para comprender ese desempeño (Banco Interamericano de Desarrollo, 2002).

Cada grupo de interesados directos o miembros tiene sus propios intereses, así como un concepto de lo que constituye buen desempeño. A nivel programático, los beneficiarios tienen un interés principal en el desempeño del programa y un interés secundario en el desempeño de la organización. Puede verse claramente que los empleados tienen un interés importante en el desempeño de la organización de la cual dependen para su sustento.

En el plano del desempeño organizacional hay otros grupos interesados como ciudadanos, financistas, políticos e inversionistas, todos los cuales tienen otra serie de intereses. En una organización cada grupo de interesados puede tener un concepto diferente de lo que constituye el “buen” desempeño.

Entre todos estos niveles y capas de complejidad, existen diversas escuelas de pensamiento, que conciben un marco multidimensional e integral para comprender el desempeño de la organización, marco útil para el análisis de cualquier organización. Se cree que el desempeño organizacional tiene cuatro elementos principales: *efectividad, eficiencia, relevancia y viabilidad financiera.*

El autor antes citado hace la mención con respecto a las ideas tradicionales que rodeaban el desempeño organizacional, se limitaban a los conceptos de efectividad y eficiencia, es decir, a la idea de que la organización debe cumplir sus metas con un gasto aceptable de recursos.

Sin embargo, el continuo estudio de las organizaciones hace pensar cada vez más que su desempeño también incluye la manera en que ellas se relacionan y siguen siendo relevantes para sus interesados directos, así como su capacidad de atraer recursos a corto y largo plazo.

Para asegurar su desempeño durante períodos prolongados, la organización debe elaborar e implantar estrategias adecuadas, y sus actividades y servicios deben seguir siendo realistas y estando conectados con las necesidades de los interesados directos. Cuando lo que emprende una organización no es relevante o pretende llegar demasiado lejos y es costoso, la supervivencia de la organización se encuentra en riesgo.

Desde la perspectiva del marco de evaluación organizacional, el propósito es determinar si la organización y sus dirigentes poseen buenos datos sobre el desempeño organizacional y si están tratando conscientemente de comprender las concesiones que se requieren en materia de desempeño. Si se cuenta con buenos datos y buenos procesos para realizar esas concesiones, se puede tener un nivel de confianza en la dirección de la organización.

El desempeño es un tema de importancia primordial y debe incluirse en toda evaluación organizacional. La primera consideración en el análisis del desempeño de una organización es comprender cómo consideran las personas el desempeño.

A menos que las personas tengan una idea clara y estén de acuerdo con la definición de desempeño, los examinadores e interesados directos internos estarán en desacuerdo sobre las conclusiones de una evaluación, porque ellos enfocan el desempeño desde diferentes perspectivas.

Hay dos requisitos: las cuestiones y los indicadores de desempeño y la importancia que se les da. Obsérvese que hay cuestiones e indicadores, ya que a veces lo que se requiere es un análisis (cuestión) que no se reduce a un indicador simplista. En otros, los indicadores dan los datos necesarios para el análisis.

La importancia puede determinarse mediante la reducción de cuestiones e indicadores a una pequeña cantidad (una a tres por dimensión). Con frecuencia las realidades de los datos disponibles dictan qué indicadores pueden incluirse, por lo menos la primera vez que una organización participa en una evaluación.

Es mejor concentrarse en datos que pueden obtenerse fácilmente y finalizar la evaluación en los plazos fijados que dedicar muchos meses a tratar de hallar datos esquivos. Una evaluación organizacional es solamente un panorama en un punto dado del tiempo.

El análisis puede, y debe, continuar en evaluaciones subsiguientes. Si las personas limitan sus cuestiones e indicadores de esta manera, es relativamente fácil ver lo que es importante. Hay situaciones en las que diversos interesados directos no pueden concordar. Si las diferencias no pueden resolverse, no existe una base para que una evaluación pueda ser apoyada por diferentes interesados, de modo que no se puede pretender un proceso que incluya todo.

3.3.1 Levantamiento de evidencias de los descriptores de gestión.

Por medio de la búsqueda de evidencias el proceso de diagnóstico permite verificar la existencia, uso, grado de instalación y desarrollo de los descriptores de gestión asociados a cada una de las áreas del modelo de gestión escolar de calidad. El hecho de que se busquen evidencias específicas en relación con el funcionamiento de los dispositivos claves de la gestión escolar permite complementar la información obtenida mediante la aplicación de las encuestas de autoevaluación.

En efecto, la autoevaluación permite conocer las valoraciones de los actores acerca de la forma en que funciona la institución escolar. Por su parte, la revisión de los dispositivos o sistemas de gestión (descriptores) provee de explicaciones acerca del por qué de esas valoraciones. Dicho de otra manera, si la valoración de la gestión hecha por los diversos integrantes de la comunidad escolar aporta la perspectiva “subjetiva” de la gestión, el análisis de los sistemas de calidad proporciona la base “objetiva” de la misma.

Ambas modalidades deben complementarse a partir de la pregunta: *¿qué sistemas de gestión explican o dan cuenta del aspecto cuya valoración es deficitaria o está afectando los niveles de satisfacción de los actores y usuarios de la organización?*

Análisis integrado de la diversa información recopilada durante el proceso de diagnóstico institucional, utilizando para ello los antecedentes reportados por el dimensionamiento, los resultados de la autoevaluación y el levantamiento de las evidencias existentes en relación con los descriptores de gestión. El análisis de los resultados consiste, fundamentalmente en:

1. Identificar los aspectos de la gestión que presentan la mayor y menor valoración, agrupadas por actor y áreas del modelo de gestión escolar de calidad.
2. Identificar los puntos de coincidencia y discrepancia entre los actores, respecto de su valoración de la gestión.
3. Agrupar y analizar los comentarios de los alumnos, apoderados y docentes, de modo de complementar la información cuantitativa (promedios y desviaciones estándar) obtenida de los instrumentos aplicados.
4. Relacionar estas valoraciones con la información disponible en el establecimiento agrupada en:

Proyecto educativo institucional, dimensionamiento del establecimiento, descriptores de la gestión por áreas del modelo y otros informes de evaluación de la gestión directiva pedagógica relevante para el equipo de mejora de la calidad.

Lo que se obtiene es una síntesis de los niveles de valoración y satisfacción de la comunidad escolar para un Plan de Mejoramiento de la Gestión Escolar, que el autodiagnóstico puede enfocar el inicio a elevar estos niveles. Sin embargo, con ello no necesariamente se estará mejorando la gestión, si no se consigue que las acciones y cambios implementados generen una base estable para el funcionamiento regular o cotidiano de la institución, para ello es necesario hacer un acopio de evidencias que respalden la existencia, uso y desarrollo de los descriptores de gestión que constituyen cada área del modelo de gestión escolar de calidad.

Camarena (2010) reconoce que la responsabilidad de los centros universitarios y de los futuros empleadores es diferenciada en lo que compete a sus respectivas prioridades y capacidades institucionales, ello es, a lo que deben y pueden hacer en sus particulares marcos de acción en función a criterios pragmáticos, instrumentales, sociales y/o éticos.

En el caso del sistema educativo, las prioridades tienen que ver con los fines y propósitos de la educación responden al qué y para qué de ésta; y las capacidades con el cómo se concretan tales fines y propósitos. En el caso de los empleadores, la responsabilidad se orienta, en el marco de un determinado proyecto de desarrollo nacional y/o regional, que dependerá de las prioridades establecidas en éste; de las directrices políticas y distribución presupuestal a favor de ciertos programas o proyectos.

Entre los desafíos que la universidad tendrá que enfrentar para cumplir con sus funciones y responsabilidades sociales, destaca su potencial contribución en la formación de individuos sensibles y socialmente comprometidos con las problemáticas del país, capaces de responder con firmes criterios axiológicos a favor de la equidad, en las transformaciones que el país experimenta.

Las exigencias apuntan a dar un sentido más integral a la política económica nacional que consideren los criterios sociales y de equidad que se han dejado de lado y que redunden en una mejoría en las expectativas de trabajo que tienen los jóvenes que egresan del sistema de educación superior en la medida que se concrete en una política educativa que facilite diversificar la matrícula, actualizar los contenidos y la calidad de los programas que se ofrecen.

Conceptos clave.

Grupos de interés: Individuos que pueden afectar o ser afectados por los objetivos, políticas decisiones y acciones de la organización social.

Organización: Entidad o grupo de personas e instalaciones con responsabilidades, autoridades y relaciones establecidas y objetivos identificables.

Impacto de una organización: Cambio positivo o negativo que se genera en la sociedad, la economía o el medio ambiente, producido en su totalidad o parcialmente, como consecuencia de las decisiones y actividades pasadas y presentes de una Organización.

Responsabilidad Social: Responsabilidad de una Organización ante los impactos que sus decisiones y actividades ocasionan en la sociedad y en el medio ambiente, mediante un comportamiento ético y transparente

CAPITULO IV
METODOLOGÍA

A continuación se plasma los procesos y procedimientos realizados en lo concerniente al análisis de la RSE en contexto educativo.

4.1. Tipo de estudio.

El presente estudio es de tipo exploratorio-descriptivo, no experimental, de diseño transeccional, no paramétrico.

La investigación se realizó en una situación ya existente. Entorno en el que no se tiene un dominio de las variables en cuestión, para sus modificaciones y correlaciones. En otras palabras, la población de estudio ya posee una percepción propia, acerca de las relaciones existentes en pertinencia a la responsabilidad social empresarial en el contexto educativo. De enfoque cualitativo contenido en el instrumento de medición.

4.2. Diseño de la investigación.

El proyecto se encuentra dirigida a la situación actual de la organización educativa desde una perspectiva de la responsabilidad social empresarial (RSE) como componente, dentro del importante proceso de la gestión organizacional, avanzando a la coherencia de la misión, visión y vínculo social voluntaria y participativa social.

La investigación consistió en revisión de la literatura considerando la metodología administrativa del cual se enmarca la RSE, así como el diseño del instrumento para la prueba piloto realizada. Después de la revisión del instrumento de medición, se realizaron modificaciones concernientes en su estructura.

Cabe señalar, que la aplicación del instrumento tuvo en cuenta una carta de consentimiento informado, reflexionando en los lineamientos bioéticos para la investigación establecidos en la actualidad. Se aplicó un instrumento que contiene las tres dimensiones correspondientes a la responsabilidad social empresarial, siendo la social, económica y ambiental, considerando al grupo de interés interno. La consistencia interna de algunas respuestas se validó mediante la r de Pearson y corrección de Spearman Brown.

El análisis estadístico de la información levantada de los resultados del tipo de estudio, se realizó por medio del *software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)* v. 20.0.

La hipótesis se sometió a prueba en una escuela del nivel medio superior. Las pruebas de análisis para la significancia fueron Chi cuadrada y Kolmogorov-Smirnov. Posteriormente se realizó una segunda revisión de la literatura para la construcción de las discusiones, conclusiones y recomendaciones pertinentes.

4.3. Ubicación en tiempo.

El investigador permaneció tres meses en el plantel realizando las actividades correspondientes al proyecto, cabe señalar que se encuentro laborando como docente. Esta investigación se realizó durante el periodo escolar comprendido de agosto de 2013 a febrero de 2014. Consistiendo en el primer mes el levantamiento de la información; en la última semana del primer mes y en el segundo mes, se realizará el análisis de los datos y resultados; concluyendo en el tercer mes con el análisis de conclusiones, generación de recomendaciones de la situación actual de RSE para el plantel 14 Xpujil.

4.4. Población.

La población que participo en esta investigación está comprendida por personal administrativo y docente del plantel educativo seleccionados de manera no paramétrica, siendo 12 docentes y seis administrativos, con más de dos años y más de 5 años de laborar en el plantel 14 Xpujil, respectivamente. Cabe señalar, que el investigador formo parte del personal, mas no participo en la investigación.

El principal criterio para la inclusión de los participantes del estudio es, que se tratará de personal mayor a seis meses de prestar servicio en el plantel, teniendo en cuenta, como experiencia mínima en el cargo correspondiente de permanencia en el plantel 14, ya que el alcance del proyecto es exploratorio-descriptivo.

El personal administrativo se conforma por un director, quien se encarga de dirigir y organizar las actividades del plantel además de gestionar ante las autoridades correspondientes e instituciones los recursos necesarios para la satisfacción de las necesidades que presente el plantel.

Un responsable administrativo, quien lleva el control de la asistencia del personal docente y administrativo, realiza cobros de inscripciones, de exámenes, de tienda escolar, control de inventario del mobiliario y equipo del plantel, así como de insumos de limpieza, papelería y varios.

Un responsable de control escolar, quien registra las inscripciones en el sistema SACE (sistema administrativo de control escolar) en el cual registra y procesa datos en función de calificaciones, exámenes departamentales, envió de información relacionada a dirección general, realización del calificado de boletas de respuesta en el *hadware SCANBOOK* (lector óptico)*,* maneja información del plantel, tales como, número de alumnos y maestros, horarios de maestros, constancias, bajas de alumnos, entre otras operativas.

Un responsable de centro de cómputo, prestar servicio de computo a los alumnos y docentes, mantenimiento a los equipos de computo del plantel, entre otros relacionados con programas computacionales pertenecientes al plantel.

Un responsable de la biblioteca quien, realiza prestamos de material bibliográfico, control de inventario de libros y mobiliario perteneciente al área.

Y dos encargados de orden, quienes custodian el comportamiento adecuado de los alumnos, así como la administración de reportes de conducta y canalización a orientación educativa.

El personal docente se organiza por cinco profesores del área de lenguaje y comunicación, dos del área de matemáticas, tres del área de ciencias naturales, dos del área histórico social, dos del área para-escolar y un profesor de orientación educativa.

A continuación se encuadra la información del personal administrativo-docente, siendo 21 integrantes; cabe señalar la exclusión de tres docentes y un administrativo por el motivo de tener poco tiempo en el plantel.

Cuadro 1.

Personal administrativo-docente seleccionados.

No.	NOMBRE	ASIGNATURA	COMISIÓN
DOCENTE			
1	Lic. Humberto Quintal Cortes	Lenguaje y comunicación	
2	Lic. Teresita del Jesús Torres Pech	Lenguaje y comunicación	Presidenta de academia local.
3	Ing. Jorge Alberto López Mijangos	Lenguaje y comunicación	
4	Lic. Maricela Flores Moo	Lenguaje y comunicación	
5	Ing. Donaciano López Guzmán	Lenguaje y comunicación	
6	Ing. Pedro Octavio Ayusu Puc	Matemáticas	
7	Ing. Miguel Antonio Hidalgo Uc	Ciencias naturales	
8	Ing. Laura Fabiola Chí Pérez	Ciencias naturales	Secretaria de academia local.
9	Lic. Victor Manuel Can Chan	Histórico social	
10	Lic. Juan Alonso Olivares Cruz	Histórico social	
11	Lic. Hermilo Mosqueda Cardenas	Para-escolares	
12	Lic. Joaquín Oracio Uc Uc	Orientación educativa	
ADMINISTRATIVO			
13	Pasante en Ing. Eduardo Marcial Téllez	Director del plantel	
14	Lic. Clara Hernández Gaspar	Responsable administrativa	
15	Lic. Martha Patricia Cadenas	Control escolar	

	Figueroa		
16	Br. Laura Patricia Martínez Cetina	Biblioteca	
17	Ing. Pablo Enrique Núñez Gómez	Centro de computo	Registro de becas.
18	MVZ. José Francisco Escobar Fernández	Encargado de orden	Delegado sindical local.

Fuente: Base de datos de la investigación, 2014.

4.4.1 Muestra.

La selección de la muestra se realizó de manera no paramétrica, así como también se razonó con los criterios de inclusión, se aplico los criterios de exclusión en función de administrativos y/o docentes para con el presente proyecto. Teniendo una muestra de cinco administrativos y 10 docentes a los cuales se les aplico el instrumento de medición.

4.5. Instrumento

Se aplicó un instrumento que considera indicadores de responsabilidad social empresarial, en relación a la revisión de la literatura, se encontraron coincidencias con varios instrumentos nacionales e internacionales con indicadores de RSE como por ejemplo, el propuesto por el IARSE (Instituto Argentino de Responsabilidad Social Empresaria).

Asimismo, se realizó la adaptación de acuerdo a la organización propia del contexto educativo, considerando, valores, transparencia y gobierno corporativo (autorregulación de la conducta y relaciones transparentes con la sociedad), público interno (diálogo y participación, respeto al individúo y trabajo decente), medio ambiente (responsabilidad frente a las generaciones futuras) y, gobierno y sociedad (liderazgo social).

Eliminándose apartados no identificables en la organización administrativo-docente en el contexto educativo como por ejemplo, compromiso con el futuro de los

niños, compromiso con el desarrollo infantil, balance social, memoria de RSE, reporte de sostenibilidad, concernientes a datos económicos cuantitativos, entre otros.

En el instrumento se presenta una carta de consentimiento informado, así como los indicadores que permitieron identificar la práctica de la gestión de RSE en la que se encuentra el plantel.

Consistiendo el instrumento en dos versiones, el primero para el personal administrativo siendo de 70 ítems y el segundo para el personal docente de 49 ítems, debido a que se realizó un cruce de ítems que correspondió a cada personal administrativo y docente, respectivamente.

Por lo que, se contempla para cada indicador y para cada ítem, una escala de Likert, con cinco opciones de respuesta codificado 5 como muy de acuerdo, 4 como de acuerdo, 3 ni de acuerdo ni en desacuerdo, 2 como en desacuerdo y 1 como muy en desacuerdo. Incluyendo las opciones codificadas 0 en ítems no respondidos, considerando de igual modo ítems en sentido desfavorable.

Dado que la prueba piloto no presento cambio significativo estadístico, por lo cual se procedió aplicarlo a la muestra.

Desarrollo de ítems.

Cuadro 2.
Desarrollo de ítems.

Dimensión de la variable	Subdimensión	Descripción	Indicadores	Ítems
Valores, transparencia y gobierno corporativo.	Autorregulación de la conducta	Adopción, alcance, eficacia de la diseminación de los valores y principios éticos de la empresa. Estructura organizativa y prácticas de gobierno	Compromisos éticos	1-6
			Arraigo en la cultura organizativa	7-11
			Gobierno corporativo (institucional)	12-18
	Relaciones transparentes con la sociedad	Políticas de relación con la competencia u organizaciones de mismo propósito.	Relaciones con la competencia	19-24
Público	Respeto al	Cooperar para	Compromiso con	25-28

interno	individuo	combate del prejuicio, amplia las oportunidades de las mujeres en el mercado laboral y su capacitación para funciones especializadas.	la promoción de la equidad de genero	
	Trabajo decente	Trata a los empleados como socios, además de valorar competencias potenciales por medio de la remuneración y del desarrollo profesional.	Política de remuneración, prestaciones y carrera	29-33
		Asegura buenas condiciones de trabajo, salud y seguridad	Cuidados de la salud, seguridad y condiciones de trabajo	34-42
Medio ambiente	Responsabilidad frente a las generaciones futuras	Trata con la debida relevancia y responsabilidad los impactos ambientales resultantes de sus actividades.	Compromiso con el mejoramiento de la calidad ambiental	43-46
	Gerenciamiento del impacto	Impactos ambientales causados por sus procesos y productos o servicios.	Gerenciamiento de los impactos sobre el medio ambiente y del ciclo de vida de productos y servicios.	47-48
		Contribuye a la conservación de los bosques y protege la biodiversidad.	Sustentabilidad de la economía forestal	49
		Prevé y reduce daños ambientales y optimiza sus procesos.	Minimización de entradas y salidas de insumos	50-55
Consumidores y/o usuarios	Dimensión social del	Compromiso con la calidad de los	Excelencia de la atención	56-60

	consumo	servicios de atención al consumidor/usuario.		
Gobierno y sociedad	Liderazgo social	Busca ejercer su ciudadanía por medio de asociaciones y foros empresariales.	Liderazgo e influencia social	61-64
		Involucramiento con las actividades sociales realizadas por entidades gubernamentales.	Participación en proyectos sociales gubernamentales	65-70

Fuente: Revisión de la literatura de indicadores de responsabilidad social empresarial, 2013.

4.5.1. Prueba piloto, validez y confiabilidad.

La prueba piloto, se realizó en una muestra con características similares a las de los participantes de la investigación; se realizó un análisis de r de Pearson y corrección de Spearman Brown, así como también alfa de Cronbach por mitades partidas, para comprobar la validez y confiabilidad y, de éste modo, medir la consistencia interna de la prueba; se realizó las adecuaciones necesarias para el logro de los objetivos del estudio. Por lo que, aquellos reactivos que no lograron alcanzar el puntaje mínimo necesario o poco pertinentes para nuestro contexto, fueron eliminados para no afectar la validez y confiabilidad del instrumento.

El análisis estadístico de la información levantada en la prueba piloto, se realizó por medio del *software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)* v. 20.0. Posteriormente se realizó los ajustes necesarios y pertinentes al instrumento, diseñándose de este modo la segunda versión de dicho instrumento.

Se pueden apreciar los estadísticos de fiabilidad por mitades partidas del instrumento de acuerdo al cuadro 2, correspondiendo a los ítems pertinentes al personal administrativo y docente, así como los ítems que no se modificaron y se eliminaron; obteniéndose un índice de confiabilidad superior al 0.80 de significancia para todos los estadísticos propuestos. (*Ver anexo IV*)

Es importante señalar la eliminación de dos ítems que no pudieron modificarse, ya que el índice de confiabilidad fue nulo.

Con los valores obtenidos superiores al 0.80 podemos concluir que el instrumento posee repetibilidad, que cada ítem es válido ayudando a la medición, y en la práctica se considera significativo, siendo superior a 0.30.

4.6 Procedimientos para la recolección de datos.

El procedimiento para recabar la información, incluyó la revisión de la literatura relacionada con el tema, la validación y administración de los instrumentos señalados entre los integrantes de la organización.

De acuerdo con Canales (2005), la encuesta consiste en obtener información de los sujetos de estudio, sobre opiniones, actitudes o sugerencias, siendo la entrevista y el cuestionario. En éste último, utiliza un formulario o instrumento impreso para la obtención de respuestas, así como las características apropiadas al estudio a realizar. En este caso se realizó de manera presencial por el investigador para la minimización de posibles problemas relacionados.

Así mismo la revisión incluyó temas relacionados en la conformación de la responsabilidad social en una organización educativa, incluyendo las teorías enfocadas, encontrándose una corriente de gestión y administración encaminada a la empresarial en pertinencia a las prácticas realizadas en la organización, con su respectivo instrumento, el cual se adapto para la prueba piloto en el presente estudio.

CAPITULO V
RESULTADOS

La información que se presenta a continuación se obtuvo de los resultados de los participantes (administrativo-docente), quienes respondieron el instrumento de medición, reflejándose la perspectiva que tienen respecto a la responsabilidad social empresarial (RSE) aplicado en la escuela, realizado en el semestre 2013 B que comprende de agosto de 2013 a febrero de 2014.

En lo que respecta a los datos del plantel 14 Xpujil, Calakmul, Campeche, el plantel educativo de nivel medio superior, con turno matutino y vespertino con una matrícula de 400 alumnos, teniendo la mayor población de alumnos en el turno matutino, observándose una disminución de la matricula a medida que aumenta el grado.

Según el sistema SACE (sistema administrativo de control escolar), el número de aulas existentes es de siete para una matrícula de 400 alumnos distribuidos en 160 alumnos en primer semestre en tres grupos, 126 alumnos de tercer semestre en cuatro grupos y 114 alumnos de quinto semestre en cuatro grupos.

El número promedio de administrativos que laboran en el plantel son siete y 14 docentes, así como un intendente y un velador.

A continuación se contempla el análisis de los resultados en cuanto a características del personal administrativo-docente y percepción de las prácticas de responsabilidad social empresarial en pertinencia a valores-transparencia, público interno, medio ambiente, consumidor-usuario y gobierno-sociedad.

5.1. Características del personal administrativo-docente.

La tabla 1 presenta la distribución de las características del personal que participo en el estudio, por género se considera el número de hombres y mujeres, el número de los que son asesores de grupo, certificación del Programa de Formación Docente de Educación Media Superior (PROFORDEMS), realización de investigación en cualquier área (salud, docente, administrativo, tecnológico, forestal, entre otras) y comisionados.

Existe una mayor presencia en el plantel de hombres que de mujeres, también se aprecia un mayor porcentaje de hombres que poseen el certificado PROFORDEMS, sin embargo el 40% no posee ningún tipo de certificación, siendo mayormente el personal administrativo. Ningún participante se encarga de la realización de investigación en cualquier temática de la actualidad lo cual es interesante, sin embargo, cabe señalar que únicamente participan en concursos de convocatorias dentro del sistema educativo.

Tabla 1

Características del personal por género

Característica	Género		Total participantes
	Hombre	Mujer	
Género	10 (67%)	5 (33%)	15 (100%)
Asesor de grupo	3 (20%)	2 (13%)	5 (33%)
Certificación PROFORDEMS*****	6 (40%)	3 (20%)	9 (60%)
Realización de investigación en cualquier área.			
Comisionados.	2 (13%)	2 (13%)	4 (26%)

Fuente: Base de datos de la investigación, 2014.

***** Programa de Formación Docente de Educación Media Superior.

La tabla 2 establece por frecuencia los rangos de años que el personal tiene de servicio en el sistema del Colegio de Bachilleres del Estado de Campeche (COBACH), el 26% con más de 14 años, el 73% con menos de 10 años, éste último porcentaje, entendiéndose como un aumento en la matricula de alumnos.

Tabla 2

Características de género del personal

	Rango años de servicio en el sistema COBACH.					
	2-4	5-7	8-10	11-13	14-16	17-19
f (%)	3 (20%)	6 (40%)	2 (13%)		2 (13%)	2 (13%)

Fuente: Base de datos de la investigación, 2014.

La tabla 3 muestra al 12% del personal con alguna preparación académica terminada posterior a la licenciatura.

Tabla 3

Preparación académica de los participantes.

Preparación académica.	Género		Total de participantes.
	Masculino	Femenino	
Maestría.	1 (6%)		1 (6%)
Diplomado.		1 (6%)	1 (6%)

Fuente: Base de datos de la investigación, 2014.

La tabla 4 exhibe estadísticos descriptivos, como distribuciones de frecuencias, medidas de tendencia central (media, mediana, moda) y de dispersión (desviación estándar); así mismo se realizó el análisis pertinente.

Tabla 4
Estadísticos descriptivos

		Personal administrativo	Personal docente
		Total de la escala	Total de la escala
N	Válidos	5	10
	Perdidos	0	0
	Media	2.20	2.10
	Mediana	2.00	2.00
	Moda	2[a]	2
	Desv. típ.	.837	.738
	Mínimo	1	1
	Máximo	3	3
	CV	314	385

Fuente: Base de datos de la investigación, 2014.

a. Existen varias modas. Se mostrará el menor de los valores.

En pertinencia a los resultados obtenidos de los estadísticos de tendencia central, se observa que tanto el personal administrativo como docente señalaron una media similar en estar en desacuerdo (media 2.20, 2.10 respectivamente) con las prácticas de RSE percibidas.

Con una diferencia de desviación estándar de 0.99 puntos, lo cual señala valores diferentes pero cercanos entre sí y una expansión mínima entre los datos de varianza absolutos para los dos grupos; sin embargo la diferencia de los coeficientes de variación fue 71 puntos entre los datos de varianza relativos obtenidos, como porcentaje de la media.

En la tabla 5 se aplico la técnica de estaninos, se categorizó los ítems numéricos del instrumento de medición, para determinar la percepción de la realización de las prácticas de RSE por parte del personal administrativo y docente, en consideración a cada ítem respondido en la escala de *likert*, con una significancia superior a 0.80.

Tabla 5
Percepción de las prácticas de Responsabilidad Social Empresarial del COBACH

	Personal administrativo		
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Poco percibida	1	20	20
Percibida	2	40	60
Muy percibida	2	40	100
Total	5	100	
	Personal docente		
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Poco percibida	2	20	20
Percibida	5	50	70
Muy percibida	3	30	100
Total	10	100	

Fuente: Base de datos de la investigación, 2014.

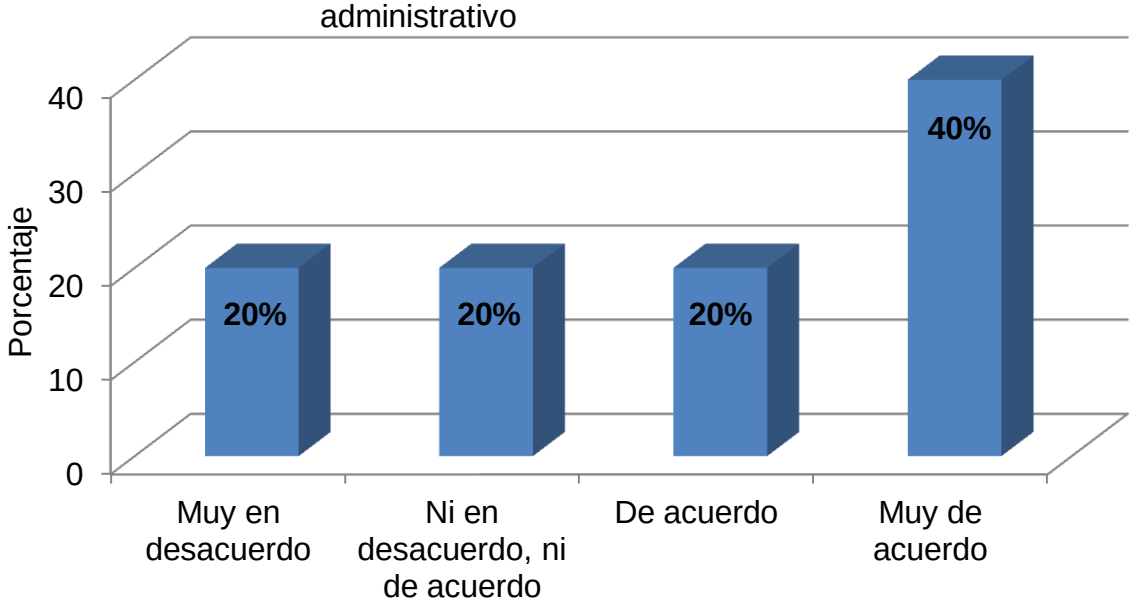
En la tabla 5 podemos observar que existe el 80% de participantes del personal administrativo y docente que percibe la realización de la práctica de responsabilidad social empresarial como componente en educación.

Se puede concluir que con los datos obtenidos de validez y confiabilidad del instrumento, y juntamente con la categorización de los ítems por la técnica de estaninos, existe una alta probabilidad de realizar la prueba de hipótesis de manera fiable, en la constitución de la responsabilidad social empresarial como componente integral de educación pública.

A continuación se presentan los resultados obtenidos por dimensión e indicadores de acuerdo al cuadro 2 de desarrollo de ítems anteriormente mencionado.

5.2. Valores, transparecia y gobierno corporativo (institucional).

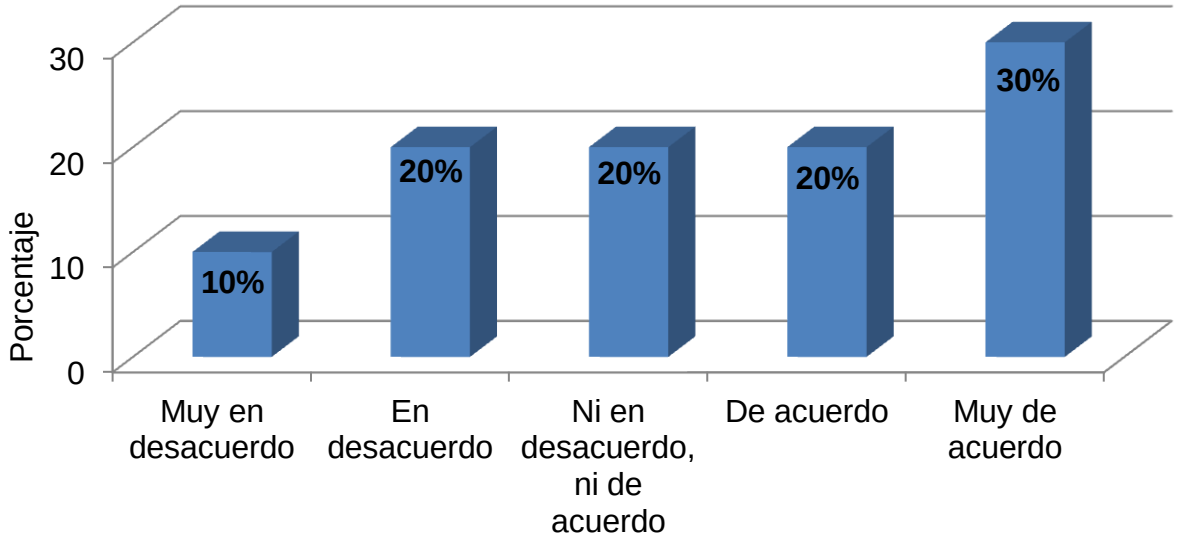
Figura 2. Valores, transparencia y gobierno en el personal administrativo



Distribución porcentual de la percepción de las prácticas de RSE en el personal administrativo. N=5, M=3.60, DE=1.673 Fuente: Base de datos de la investigación, 2014.

Las figuras 2 y 3 se muestra el 70% del personal administrativo y 50% del personal docente que percibe estar de acuerdo y muy de acuerdo en las prácticas de RSE en la dimensión social de valores, transparencia y gobierno.

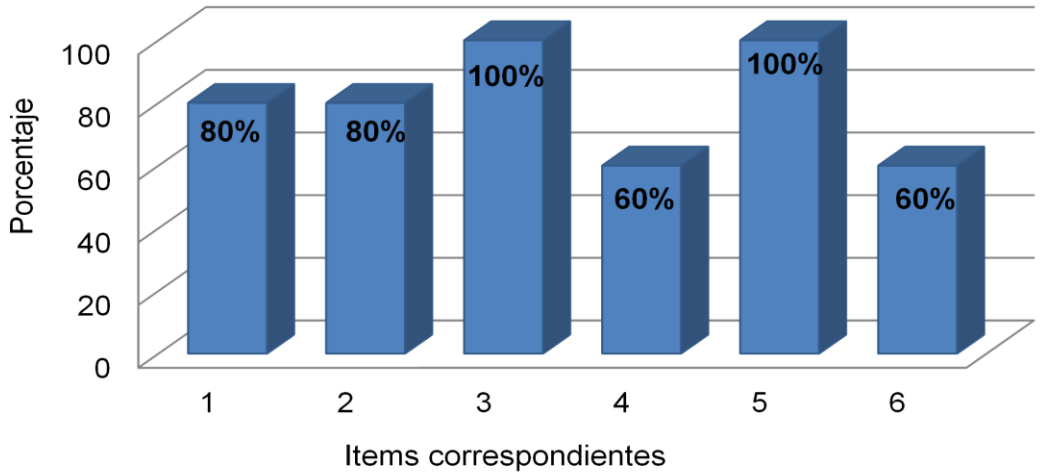
Figura 3. Valores, transparencia y gobierno en el personal docente



Distribución porcentual de la percepción de las prácticas de RSE en el personal docente. N=10, M=3.40, DE=1.430 Fuente: Base de datos de la investigación, 2014.

Seguidamente se presentan los indicadores de la dimensión de valores, transparencia y gobierno.

Figura 4. Compromisos éticos en administradores



Distribución de porcentajes del personal administrativo en estar de acuerdo y muy de acuerdo con los compromisos éticos en RSE. M=80%, DE=18%, CV=447

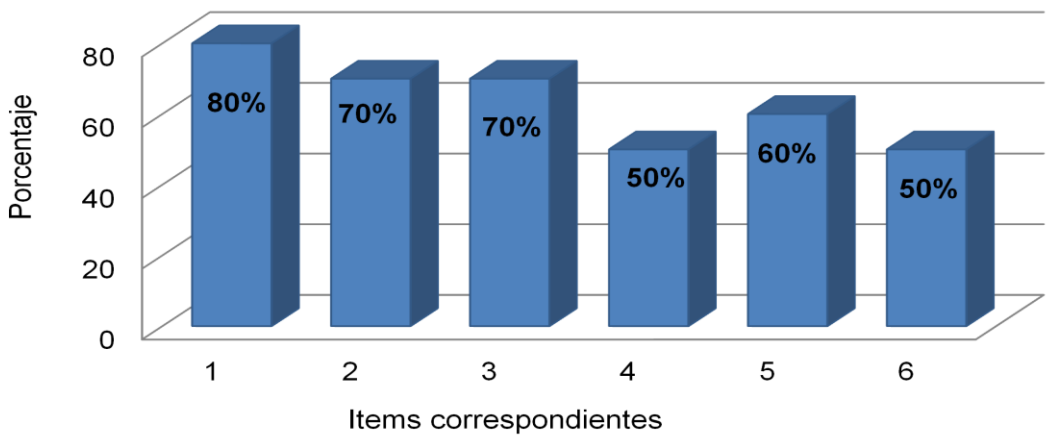
En las figuras 4 y 5, de acuerdo a las medidas de tendencia central y de dispersión presentadas para los indicadores de compromisos éticos en las prácticas de RSE, la percepción que posee la organización en estar de acuerdo y muy de acuerdo se enfoca en un 80% y 63%, respectivamente, por lo que es observable una diferencia significativa entre la organización educativa.

La figura 4, el 100% de la administración percibe que el código de ética y de conducta, prevé la participación de su público interno y externo, en su revisión, control y auditoría periódica, así como también, se posee un documento formal de los valores y principios, disponible a sus grupos de interés en forma visual, por internet o de otra manera. Sin embargo, un 80% señala que la institución educativa posee un código de ética y de conducta, el cual contempla a administrativos, docentes, medio ambiente, servicios/usuarios, comunidad y gobierno institucional.

En comparación a la figura 5, la cual indica que el 80% de los docentes percibe la posesión del código de ética y de conducta, reduciendo en menor porcentaje, lo que respecta a la participación y responsabilidad de los grupos de interés interno para con el código de ética, la disponibilidad del mismo, así como

también, la existencia de un programa de orientación y entrenamiento para la incorporación de valores y principios en las actitudes o comportamiento de las personas.

Figura 5. Compromisos éticos en docentes



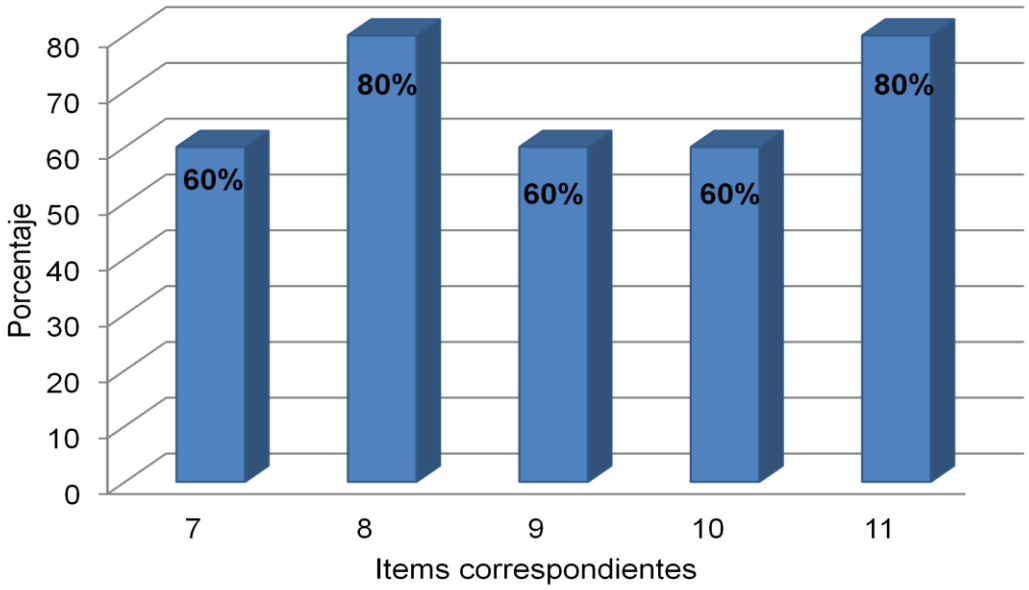
Distribución de porcentajes del personal docente en estar de acuerdo y muy de acuerdo con los compromisos éticos en RSE. M=63%, DE=12%, CV=523

Lo que señala que los valores y principios están poco incorporados a los procesos de trabajo, actitudes y comportamiento de las personas, afectando las relaciones éticas del público interno en sus acciones socialmente aceptadas en situaciones interpersonales determinadas.

Centrándose únicamente en la existencia del código de ética, la disponibilidad del código a los grupos de interés y la participación de los grupos de interés en su revisión, control y auditoría periódica.

En las figuras 6 y 7 se exhiben las medidas de tendencia central y de dispersión presentadas para los indicadores de compromisos éticos en las prácticas de RSE, la percepción que posee la organización en estar de acuerdo y muy de acuerdo se enfoca en un 68% y 50%, respectivamente, por lo que es notoria una diferencia significativa entre la organización educativa.

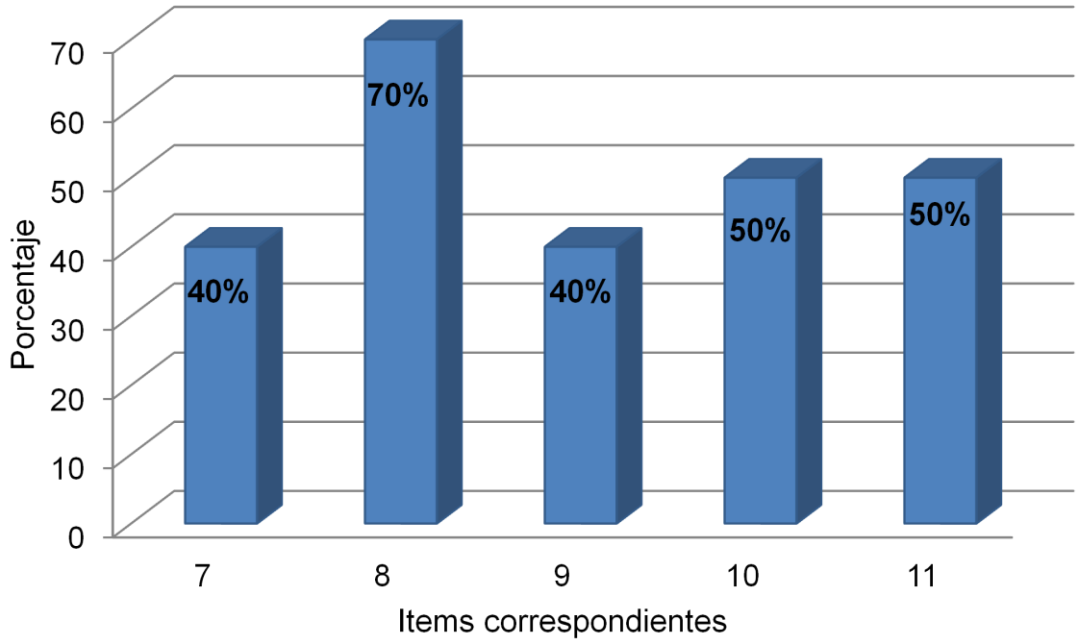
Figura 6. Arraigo en la cultura organizativa en administradores



Se muestra los porcentajes del personal administrativo en estar de acuerdo con el arraigo en la cultura organizativa en RSE. M=68%, DE=11%, CV=621

La figura 6, el personal administrativo dirige un 80% en el fomento a la reflexión, adopción de los valores y principios en su público interno; así como la aplicación de criterios éticos en el reclutamiento y selección del personal. Tiene menor grado procesos sistemáticos de difusión de los valores y principios enfocados al público interno. Poca promoción en la verificación, contribución y replicación del público interno y externo en el monitoreo de los valores y principios del código de conducta.

Figura 7. Arraigo en la cultura organizativa en docentes

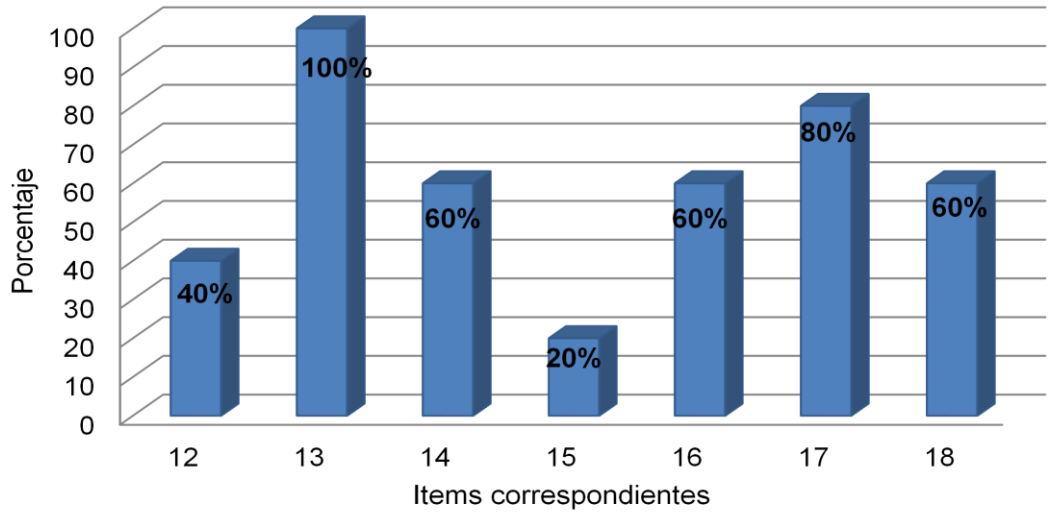


Se muestra los porcentajes del personal docente en estar de acuerdo con el arraigo en la cultura organizativa en RSE. M=50%, DE=12%, CV=408

La figura 7, el personal docente manifiesta un 70% en el fomento a la reflexión y adopción de los valores y principios en su público interno. Y un detrimento en lo correspondiente a la aplicación de criterios éticos en el reclutamiento y selección del personal; procesos sistemáticos de difusión de los valores y principios enfocados al público interno; y poca promoción en la verificación, contribución y replicación del público interno y externo en el monitoreo de los valores y principios del código de conducta.

Por tanto, los valores y principios éticos son diseminados, transmitidos y difundidos sistemáticamente en la organización interna con poca eficacia para el arraigo de la cultura organizativa.

Figura 8. Gobierno corporativo (institucional) en administradores



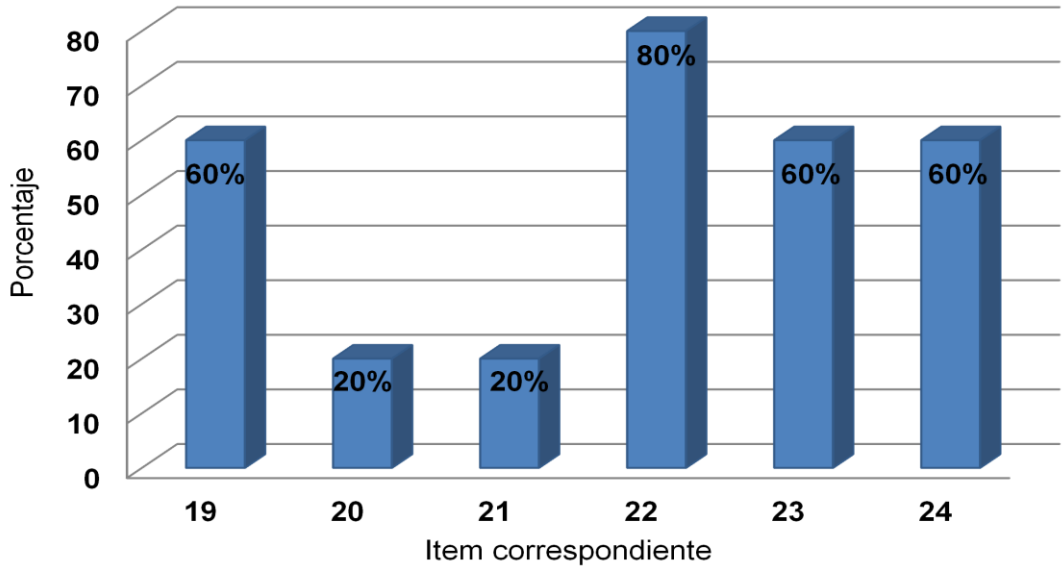
Porcentajes del personal administrativo en estar de acuerdo y muy de acuerdo con el gobierno corporativo (institucional) en RSE. M=60%, DE=26%, CV=232

La figura anterior presenta las medidas de tendencia central y de dispersión para los indicadores de gobierno corporativo en administradores de las prácticas de RSE, la percepción de la media que posee la organización en estar de acuerdo y muy de acuerdo se enfoca en un 60% con respecto al consejo de administración y alta dirección en relación al funcionamiento y transparencia de la organización, principalmente en conceptos financieros.

Un 100% de los administrativos aprecia una auditoría externa independiente para auditar los estados financieros. Y un 80% con respecto a alguna estrategia formal de responsabilidad social empresarial dentro del mapa estratégico de la institución.

En las figuras 9 y 10 se exhiben las medidas de tendencia central y de dispersión para los indicadores de relaciones con la competencia en administradores y docentes de las prácticas de RSE, la percepción que tiene la organización en estar de acuerdo y muy de acuerdo se enfoca en un 50% y 43%, respetivamente.

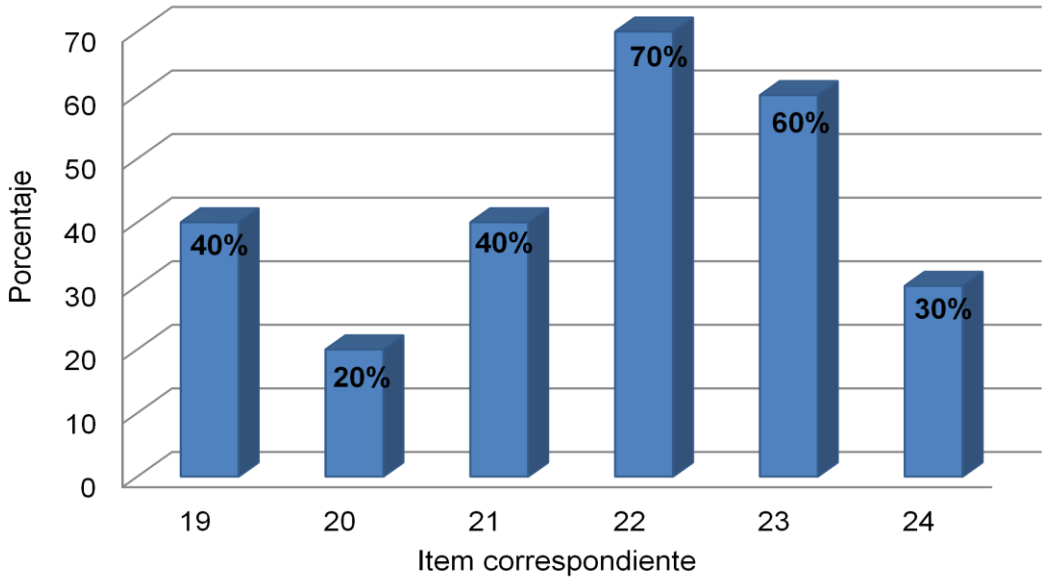
Figura 9. Relaciones con la competencia en administradores



Porcentajes del personal administrativo en estar de acuerdo y muy de acuerdo con las relaciones con la competencia en RSE. M=50%, DE=24%, CV=204

La figura anterior muestra un 80% referente al fomento de un liderazgo en su sector académico-educativo, en el logro de estándares de competencia. Y un 60% en seguimiento de prácticas de competencia común al mercado, cumpliendo la legislación y buscando un posicionamiento leal; en el establecimiento de mecanismos de dialogo transparente con su competencia que promueva el desarrollo de su sector y con la investigación de estudios comparativos de sus prácticas laborales, respecto a sus competidores.

Figura 10. Relaciones con la competencia en docentes



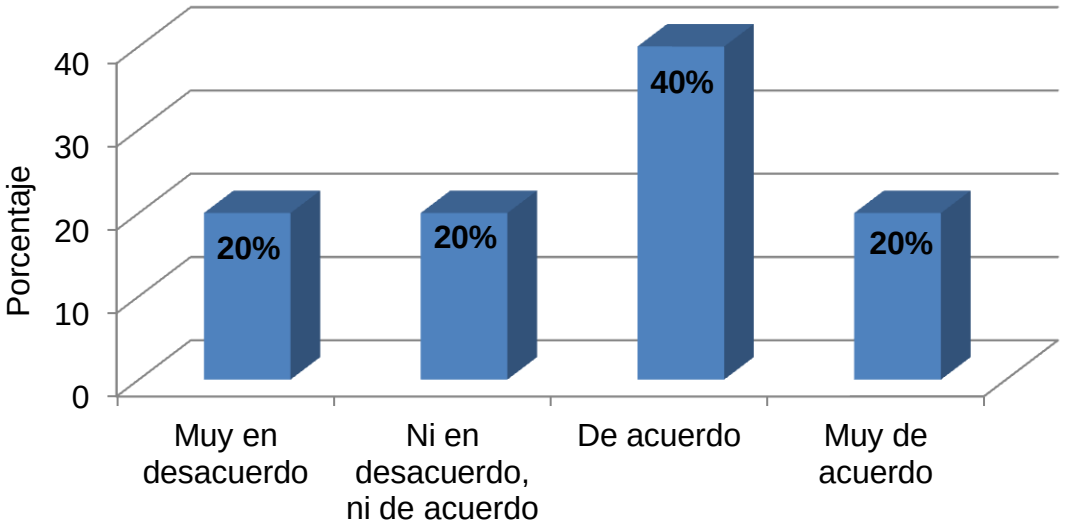
Porcentajes del personal docente en estar de acuerdo y muy de acuerdo con las relaciones con la competencia en RSE. M=43%, DE=19%, CV=233

El personal docente exhibe un 70% en el fomento de un liderazgo en su sector académico-educativo, en el logro de estándares de competencia. Y un 60% en el establecimiento de mecanismos de dialogo transparente con su competencia que promueva el desarrollo de su sector.

Cabe señalar que el plantel 14 del nivel medio superior, es el único que se encuentra a más de 100 kilómetros a la redonda de su localización geográfica, por lo que sugiere una competitividad baja en la zona, reflejando un desinterés en indicadores de posicionamiento frente a la competencia.

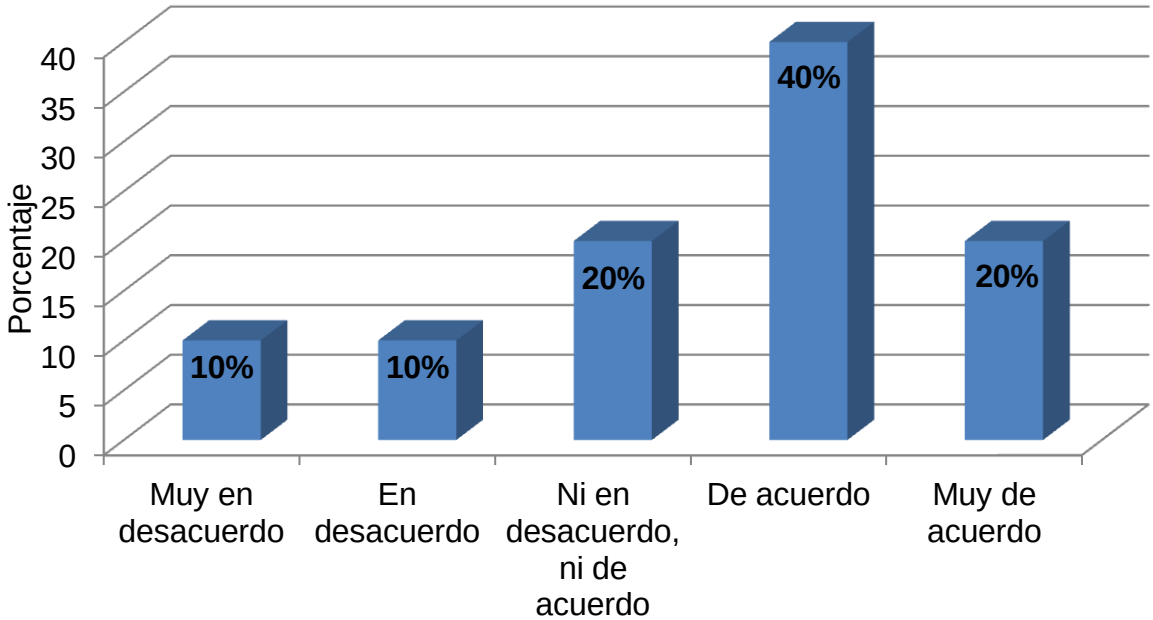
5.3. Público interno.

Figura 11. Público interno, personal administrativo



Distribución porcentual de la percepción de las prácticas de RSE en el personal administrativo. N=5, M=3.40, DE=1.517
Fuente: Base de datos de la investigación, 2014.

Figura 12. Público interno, personal docente



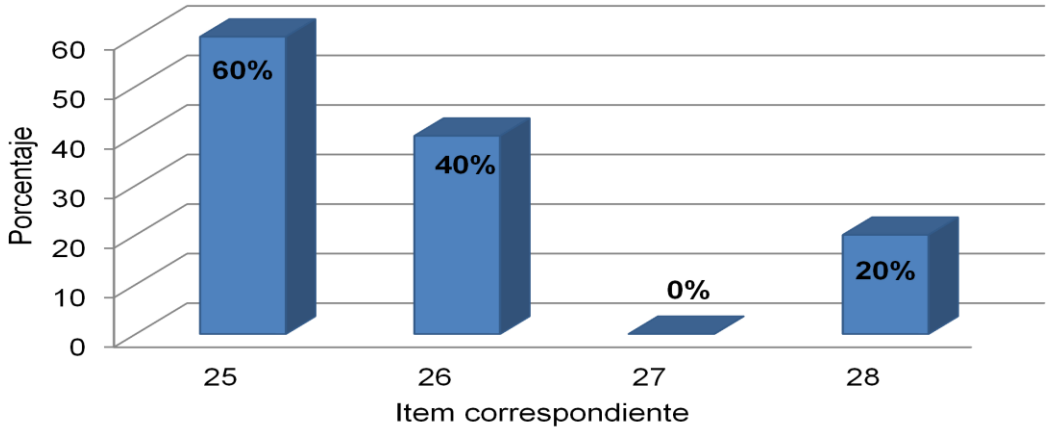
Distribución porcentual de la percepción de las prácticas de RSE en el personal docente. N=10, M=3.50, DE=1.269 Fuente: Base de datos de la investigación, 2014.

Las figuras 11 y 12 se exponen el 60% del personal administrativo y docente que percibe estar de acuerdo y muy de acuerdo en las prácticas de RSE en la dimensión social de público interno.

En cuanto a ésta dimensión, se aprecia el desempeño del Colegio de Bachilleres en relación a su personal administrativo-docente del plantel correspondiente, en lo que respecta a la igualdad en los procesos de inserción y participación organizativa, así como el impedimento de acceso a las mujeres a puestos de trabajo.

A continuación se presentan los indicadores de la dimensión de público interno.

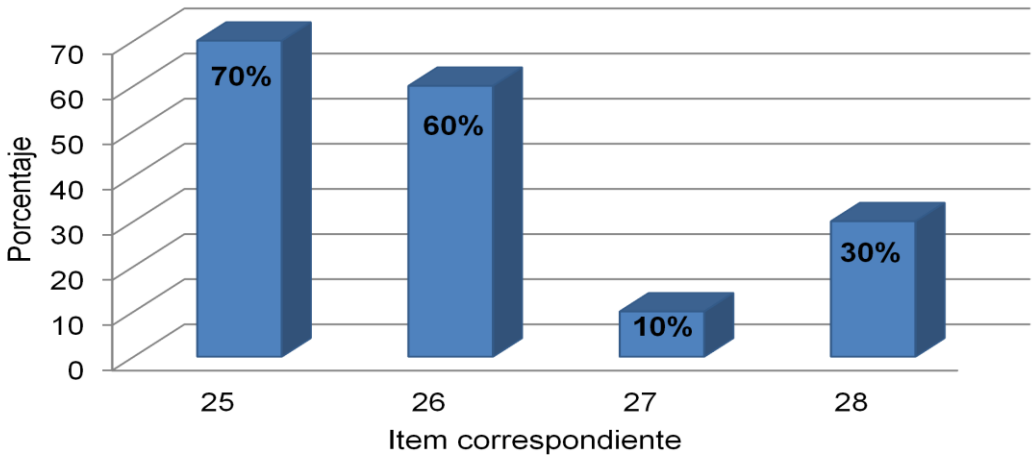
Figura 13. Compromiso con la promoción de la equidad de genero en administradores



Porcentajes del personal administrativo en estar de acuerdo con los compromisos con la promoción de la equidad de género en RSE. M=30%, DE=26%, CV=116

Se divisa, por el personal administrativo un 60% en la promoción de la equidad de género expresada por políticas formales de gestión y oportunidades iguales para mujeres y hombres.

Figura14. Compromiso con la promoción de la equidad de genero en docentes



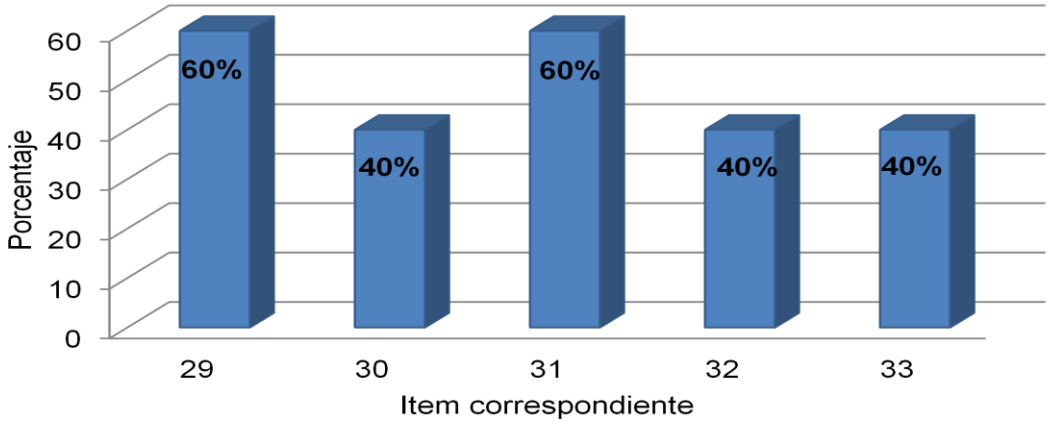
Porcentajes del personal docente en estar de acuerdo con los compromisos con la promoción de la equidad de género en RSE. M=43%, DE=28%, CV=154

En comparación al personal docente con un 70% en la promoción de la equidad de género expresada por políticas formales de gestión y oportunidades iguales para mujeres y hombres. Y un 60% la realización de acciones que garanticen oportunidades iguales de carrera y crecimiento de mujeres y hombres.

Es visible que hay un mayor acuerdo y mayor variabilidad en los docentes, en el compromiso con la promoción de la equidad de género, así como también, perciben el poco estimulo de la formación de liderazgo femenino por medio de programas de desarrollo profesional, tales como *coaching* y/o *mentoring*, (ítem 27) (*coaching*, método para el desarrollo de habilidades específicas; *mentoring*, relación de desarrollo personal).

En las figuras 15 y 16 se presentan las medias de porcentajes de la política de remuneración, prestaciones y carrera que percibe la organización interna en estar de acuerdo y muy de acuerdo, siendo de 48% para el personal administrativo y 36% para el personal docente.

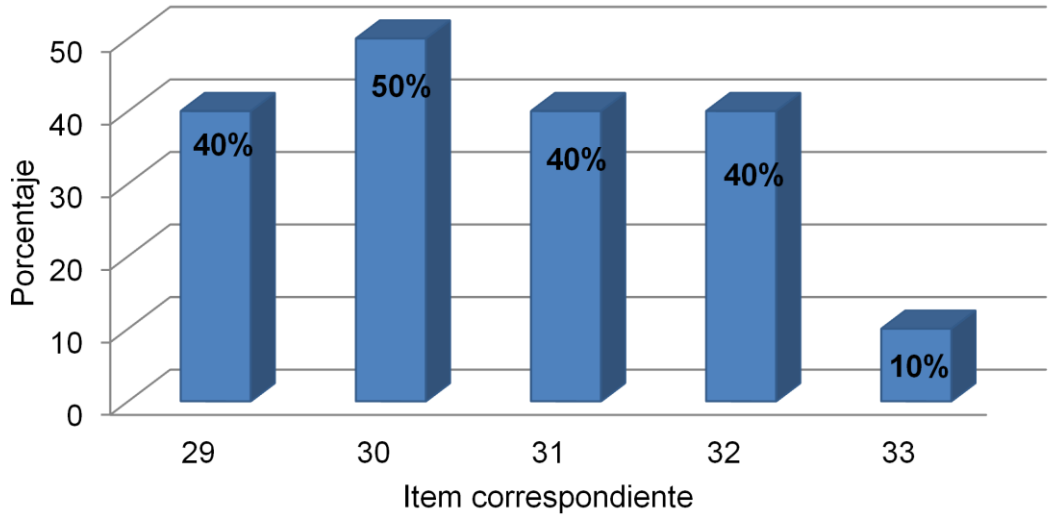
Figura 15. Política de remuneración, prestaciones y carrera en administradores



Porcentajes del personal administrativo en estar de acuerdo con la política de remuneración, prestaciones y carrera en RSE. M=48%, DE=11%, CV=438

El 60% del personal administrativo señala el respeto y búsqueda de superar los pisos salariales firmados con los sindicatos o impuestos por el gobierno; asimismo, de establecer mecanismos para que sus representantes participen en la formulación de políticas de remuneración y prestaciones, desarrollo profesional y movilidad interna.

Figura 16. Política de remuneración, prestaciones y carrera en docentes



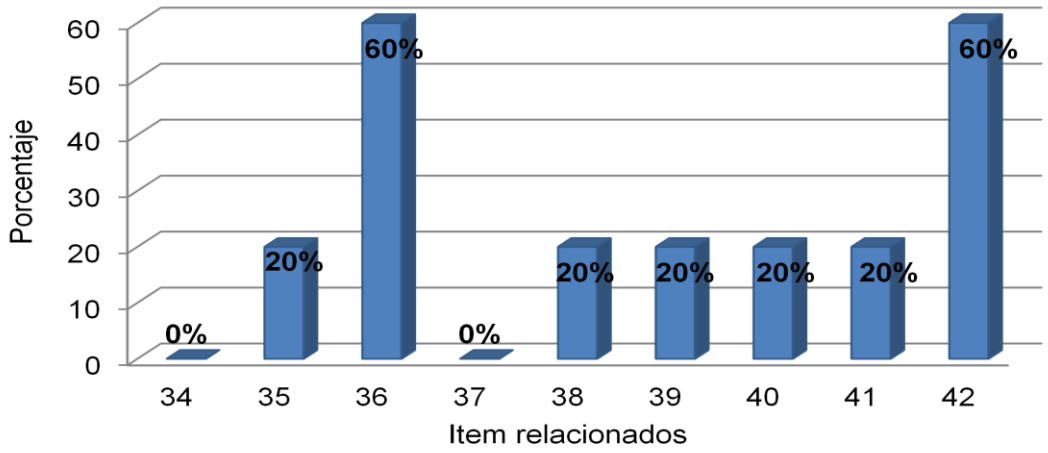
Porcentajes del personal docente en estar de acuerdo con la política de remuneración, prestaciones y carrera en RSE. M=36%, DE=15%, CV=237

El 50% del personal docente distingue que la institución educativa estimula por medio de la remuneración y/o inversión en el desarrollo profesional para el buen desempeño y valoración de competencias potenciales.

Lo descrito anteriormente en pertinencia a la política de remuneración, prestaciones y carrera en administradores y docentes, marca el grado de percepción en la satisfacción de la motivación externa por medio de incentivos al compromiso del recurso humano y al fomento del desarrollo profesional en la cultura organizacional del plantel 14.

En las figuras 17 y 18 se exteriorizan las medias de porcentajes de cuidados de la salud, seguridad y condiciones de trabajo que percibe la organización interna en estar de acuerdo y muy de acuerdo, siendo de 24% para el personal administrativo y 28% para el personal docente.

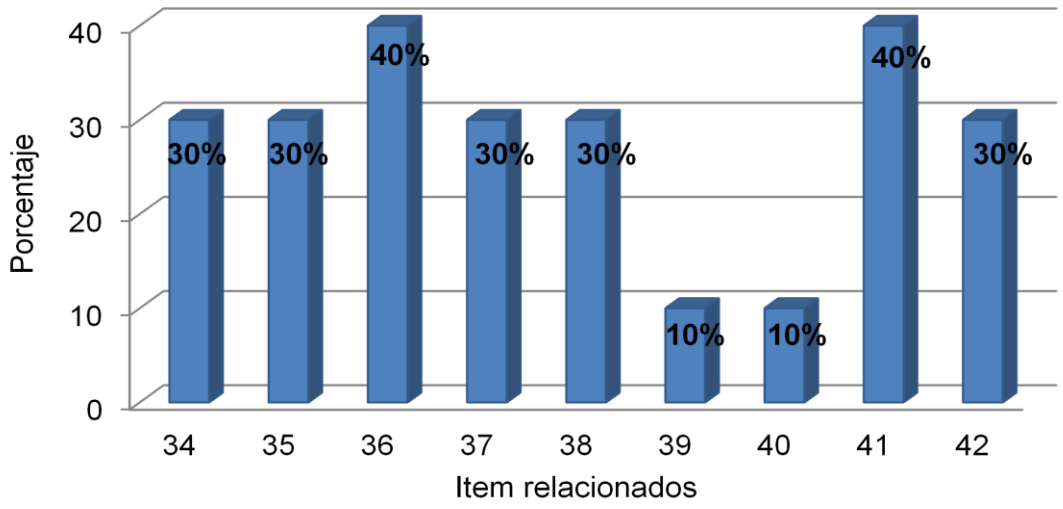
Figura 17. Cuidados de la salud, seguridad y condiciones de trabajo en administradores



Porcentajes del personal administrativo en estar de acuerdo con los cuidados de la salud, seguridad y condiciones de trabajo en RSE. M=24%, DE=22%, CV=112

El 60% del personal administrativo exhibe que la institución posee una política explicita de no publicidad de información sensible y delicada (incluso médica) de su público interno; y la promoción de capacitación continua para el impedimento de pérdida de conocimientos e imperfeccionamiento del desempeño laboral, así como su nivel de satisfacción.

Figura 18. Cuidados de la salud, seguridad y condiciones de trabajo en docentes



Porcentajes del personal docente en estar de acuerdo con los cuidados de la salud, seguridad y condiciones de trabajo en RSE. M=28%, D=11%, CV=254

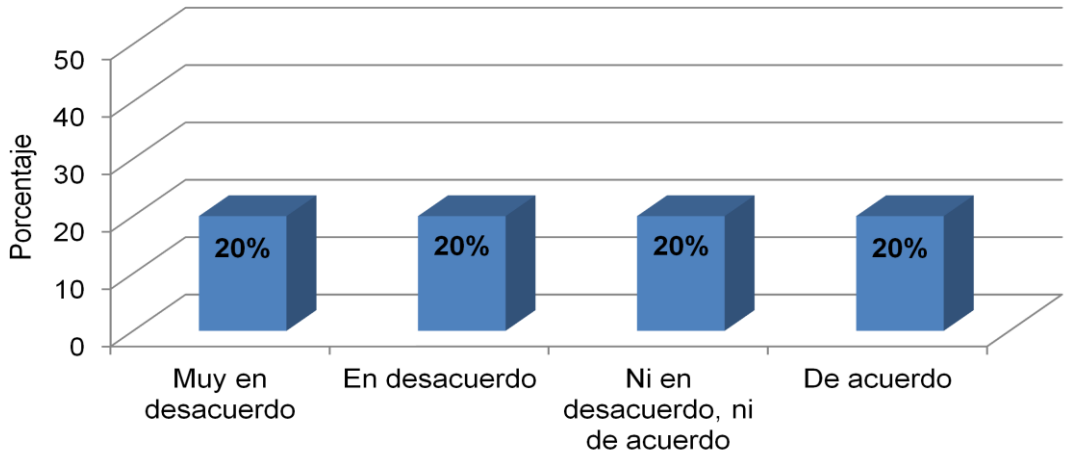
El personal docente manifiesta un 40% en que la institución posee una política explicita de no publicidad de información sensible y delicada (incluso médica) de su público interno; y de planes y metas para el logro de estándares de excelencia en salud, seguridad y condiciones de trabajo, así como su nivel de satisfacción.

Es perceptible que hay un mayor acuerdo y mayor variabilidad en los docentes con respecto a las condiciones y prácticas tendientes a reguardar la salud (tanto física como psicológica), seguridad y condiciones de trabajo; considerando medidas preventivas orientadas a la reducción de riesgos, es notorio que observan, el fomento e impulso a campañas regulares de concienciación para la no dependencia de drogas y alcohol (ítem 34), así como, el desarrollo de campañas regulares de combate de situaciones de acoso moral y/o sexual (ítem 37), en comparación con el administrativo.

5.4. Medio ambiente.

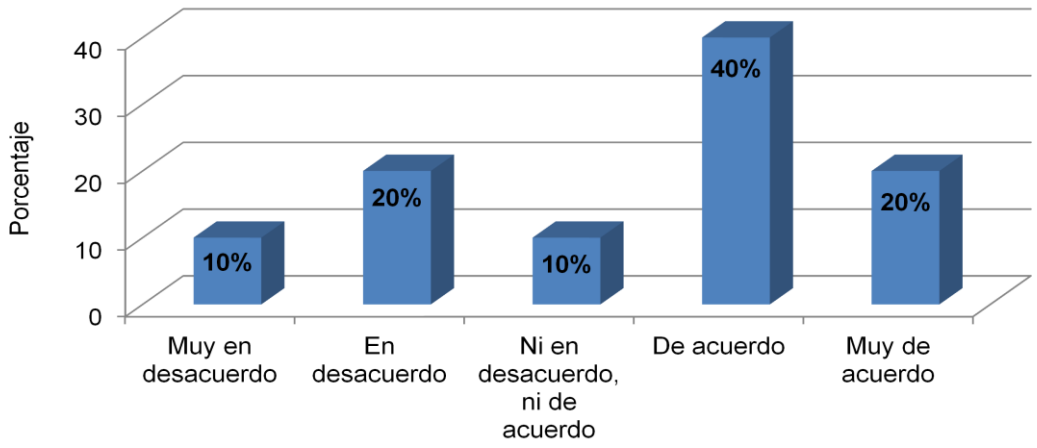
Las figuras 19 y 20 demuestran las medias del 40% y 60% del personal administrativo y docente, respectivamente, que percibe estar de acuerdo y muy de acuerdo en las prácticas de RSE en la dimensión de medioambiente en la organización.

Figura 19. Prácticas de RSE del personal administrativo en el medio ambiente



Distribución porcentual de la percepción de las prácticas de RSE en el personal administrativo.
N=5, M=3.00, DE=1.581
Fuente: Base de datos de la investigación, 2014.

Figura 20. Prácticas de RSE del personal docente en el medio ambiente

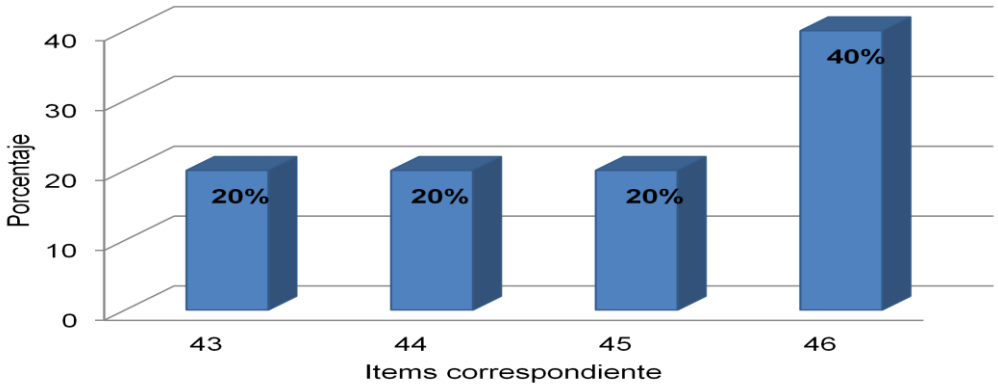


Distribución porcentual de la percepción de las prácticas de RSE en el personal docente.
N=10, M=3.40, DE=1.350
Fuente: Base de datos de la investigación, 2014.

Seguidamente se presentan los indicadores de la dimensión de público interno.

En las figuras 21 y 22 se muestran las medias de los porcentajes de 25% y 38% del personal administrativo y docente que se encuentran de acuerdo y muy de acuerdo en los compromisos con el mejoramiento de la calidad ambiental, el cual se enfoca al desarrollo y ejecución de programas de concientización y educación ambiental, como un tema transversal en sus estructura organizativa e inclusión en la planificación estratégica.

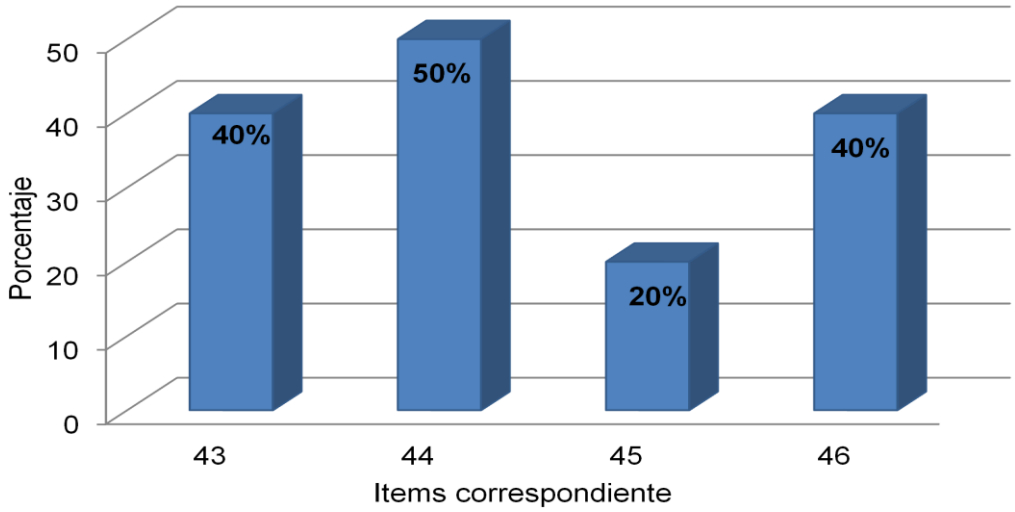
Figura 21. Compromiso con el mejoramiento de la calidad ambiental en administradores



Porcentajes del personal administrativo en estar de acuerdo con el compromiso con el mejoramiento de la calidad ambiental en RSE. M=25%, DE=10%, CV=250

El 40% del personal administrativo coincide en que la institución desarrolla campañas de concientización y educación ambiental con base a las 3 R's (recicla-reutiliza-reduce).

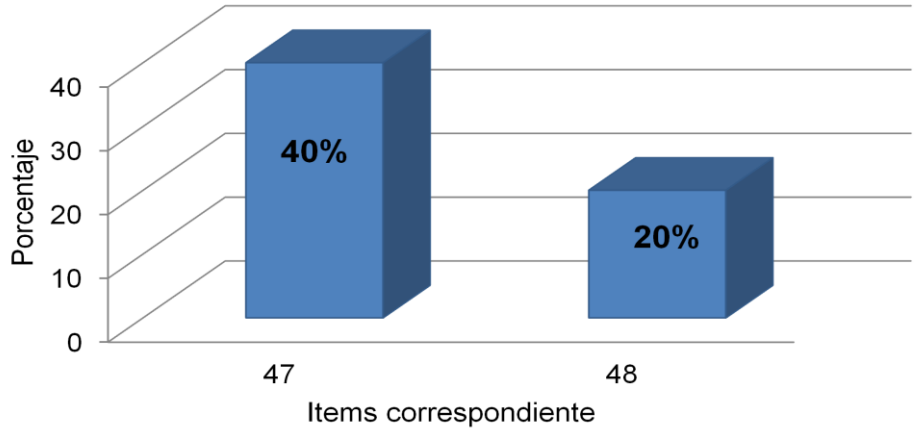
Figura 22. Compromiso con el mejoramiento de la calidad ambiental en docentes



Porcentajes del personal docente en estar de acuerdo y muy de acuerdo con el compromiso con el mejoramiento de la calidad ambiental en RSE. M=38%, DE=13%, CV=298

Con respecto al personal docente, el 50% presenta que la institución trata la cuestión ambiental (preservación de la biodiversidad o conservación de áreas protegidas o protección a animales amenazados o recursos naturales o mejoría de la calidad ambiental) como un tema transversal en sus estructura organizativa y la incluye en la planificación estratégica.

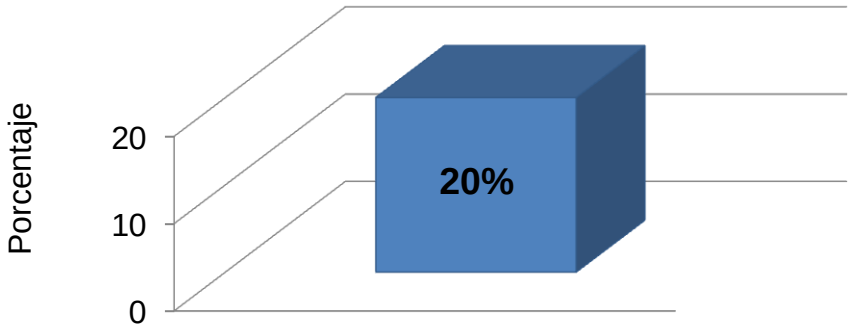
Figura 23. Gerenciamiento de los impactos sobre el medio ambiente y del ciclo de vida de los productos y servicios en administradores



Porcentajes del personal administrativo en estar de acuerdo con el gerenciamiento de los impactos sobre el medio ambiente y del ciclo de vida de los productos y servicios en RSE. M=30%, DE=14%, CV=212

En relación a la figura 23, existe un 30% del personal administrativo en estar de acuerdo y muy de acuerdo en las prácticas enfocadas a la realización de investigaciones de impacto ambiental (*item 47*) para acciones preventivas y estrategias de gestión (*item 48*) y/o directrices orientadas al cuidado del medioambiente, cuyos objetivos pudieran estar encaminadas a una escuela autosustentable en recursos como el agua y energia limpia (ej. energía solar).

Figura 24. Sustentabilidad de la economía forestal en administradores

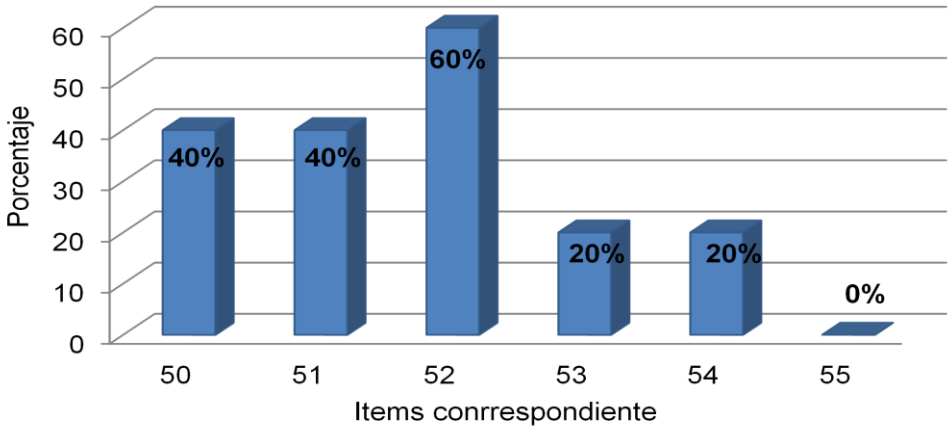


Porcentaje del personal administrativo en estar de acuerdo con la sustentabilidad de la economía forestal en RSE. Reconoce la importancia de verificación del origen y de la cadena de la producción de los insumos madereros o forestales utilizados.

Cabe señalar que el plantel 14 se encuentra en el área de la biosfera de Calakmul, una de las más importantes en el país, por lo que es imprescindible la verificación del origen de los insumos madereros utilizados, evitando de este modo la tala indiscriminada de árboles.

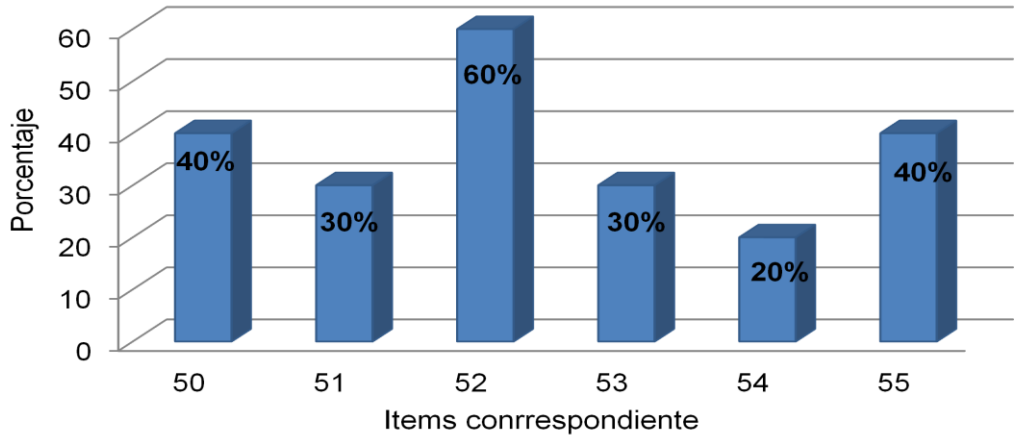
Las figuras 25 y 26 muestran las medias de los porcentajes de 30% y 37% del personal administrativo y docente que se encuentran de acuerdo y muy de acuerdo en la minimización de entradas y salidas de insumos, tales como el consumo de energía, agua, productos toxicos, materias primas y destino adecuado de residuos.

Figura 25. Minimización de entradas y salidas de insumos en administradores



Porcentajes del personal administrativo en estar de acuerdo y muy de acuerdo con la minimización de entradas y salidas de insumos en RSE. M=30%, DE=21%, CV=143

Figura 26. Minimización de entradas y salidas de insumos en docentes.



Porcentajes del personal administrativo en estar de acuerdo y muy de acuerdo con la minimización de entradas y salidas de insumos en RSE. M=37%, DE=14%, CV=268

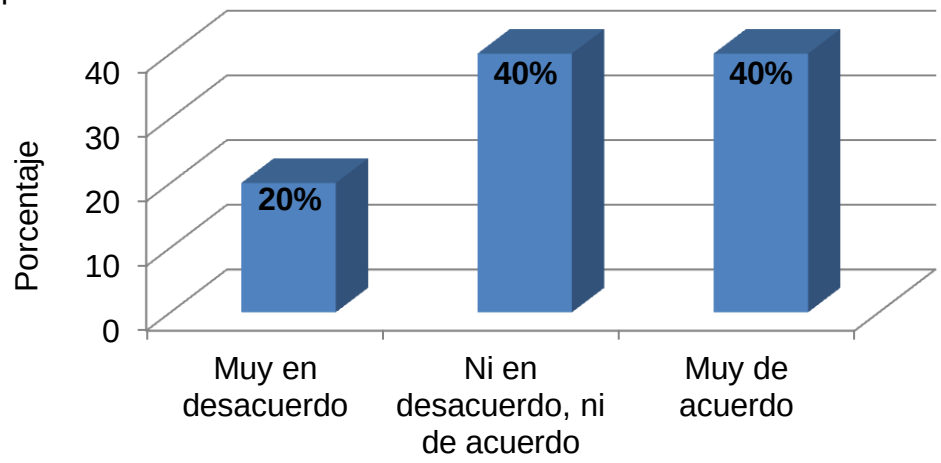
El 60% del personal administrativo y del personal docente refieren buscar la disminución en el consumo de productos toxicos.

Es notorio que hay un mayor acuerdo y mayor variabilidad en los docentes con respecto a la minimización de entradas y salidas de insumos (energía, agua, productos tóxicos, materias primas, residuos), así como es claro que observan, la inversión en programas y/o proyectos de mejoría y/o impacto ambiental positivo (ítem 55).

5.5. Consumidor, usuario.

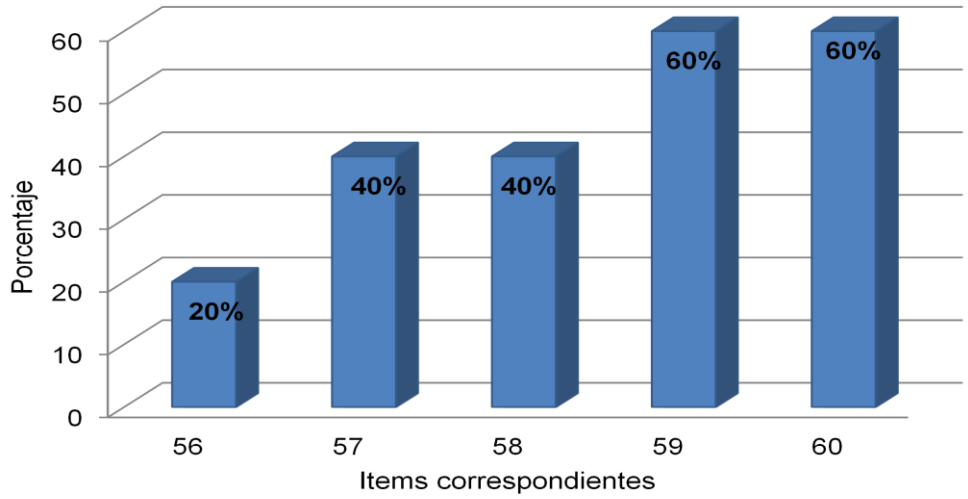
La figura 27 señala un 40% del personal administrativo que percibe estar muy de acuerdo en las prácticas de RSE en la dimensión económica. Cabe mencionar que los ítems e indicadores propuestos en la escala se encuentran dirigidos para éste estudio únicamente en el personal administrativo.

Figura 27. Prácticas de RSE del personal administrativo para con el usuario



Distribución porcentual de la percepción de las prácticas de RSE en el personal administrativo. N=5, M=3.40, DE=1.673
Fuente: Base de datos de la investigación, 2014.

Figura 28. Excelencia de la atención en administradores



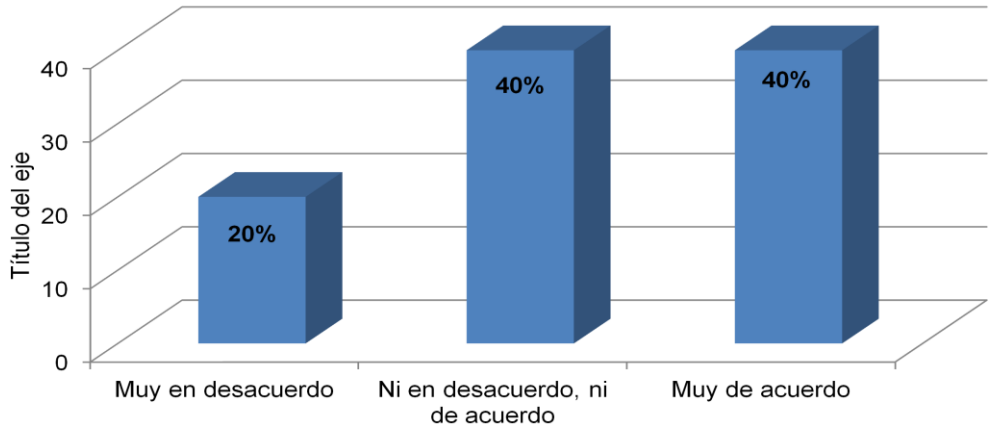
Porcentajes del personal administrativo en estar de acuerdo y muy de acuerdo con la excelencia de la atención en RSE. M=44%, DE=17%, CV=263

El 60% del personal administrativo percibe la evaluación del servicio de atención a usuarios por indicadores y que se utiliza en los procesos de toma de decisiones; así como también, el implemento de un procedimiento para conocer el nivel de satisfacción de sus usuarios.

5.6. Gobierno y sociedad.

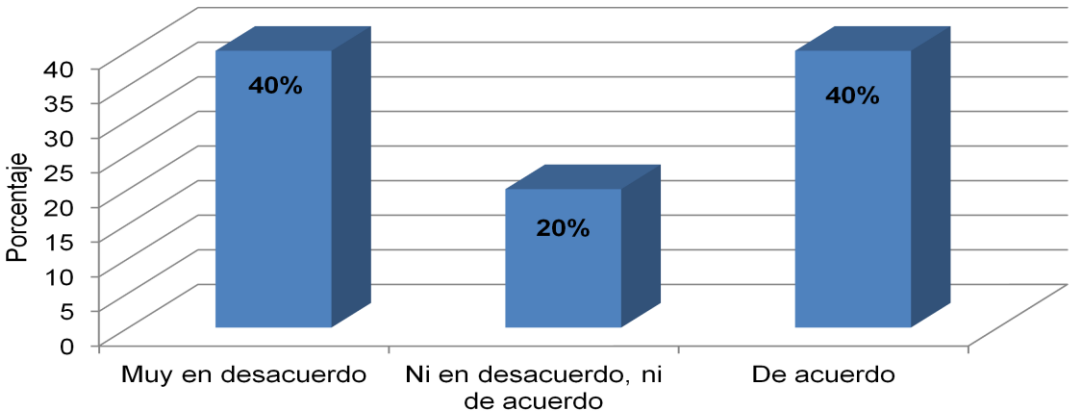
Las gráficas 29 y 30 especifican el 40% del personal administrativo y 40% del docente, que percibe estar de muy de acuerdo y de acuerdo, respectivamente, en las prácticas de RSE en la dimensión económica de gobierno y sociedad.

Figura 29. Prácticas de RSE del personal administrativo en gobierno y sociedad



Distribución porcentual de la percepción de las prácticas de RSE en el personal administrativo.
N=5, M=2.60, DE=1.430
Fuente: Base de datos de la investigación, 2014.

Figura 30. Prácticas de RSE del personal docente en gobierno y sociedad

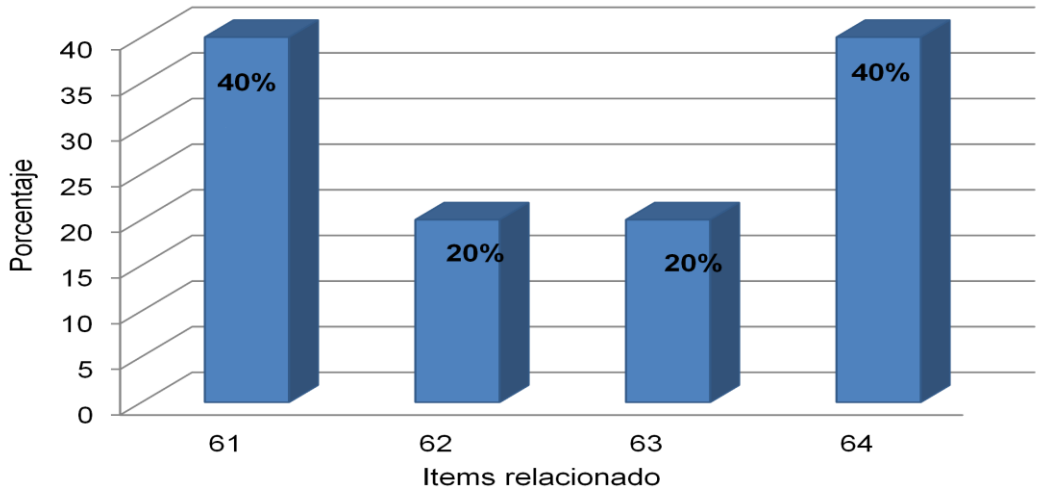


Distribución porcentual de la percepción de las prácticas de RSE en el personal docente.
N=10, M=2.60, DE=1.430
Fuente: Base de datos de la investigación, 2014.

Posteriormente se despliegan los indicadores correspondientes a la dimensión económica de gobierno y sociedad.

Las figuras 31 y 32 refieren las medias de los porcentajes de 30% y 28% del personal administrativo y docente que se encuentran de acuerdo y muy de acuerdo en las prácticas de responsabilidad social empresarial con respecto al liderazgo e influencia social.

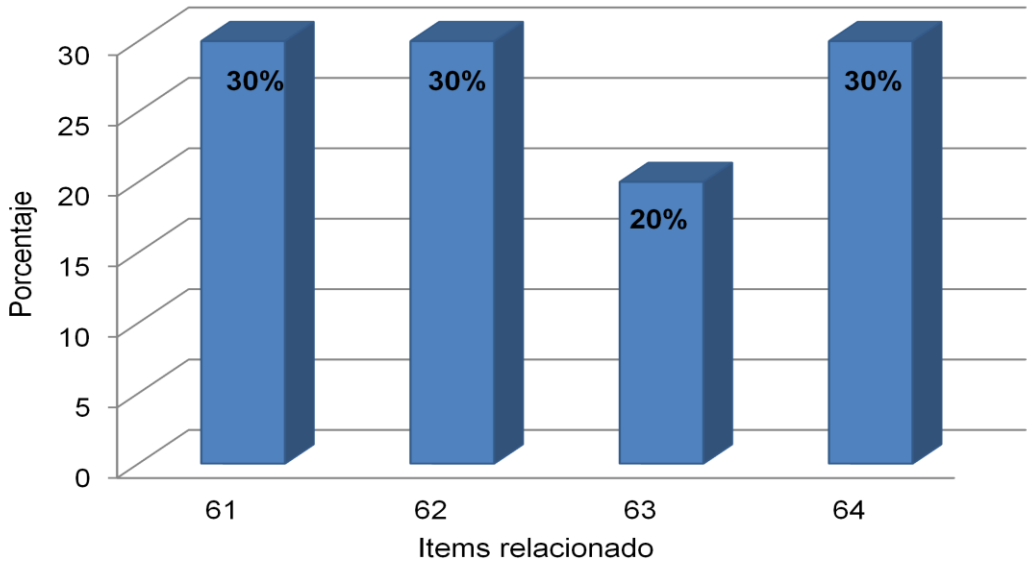
Figura 31. Liderazgo e influencia social en administradores



Porcentajes del personal administrativo en estar de acuerdo con el liderazgo e influencia social en RSE. M=30%, DE=12%, CV=260

El 40% del personal administrativo aprecia el estimulo y patrocinio de proyectos de desarrollo de investigación y tecnología, interactuando activamente con la comunidad académica, científica y empresarial; de igual modo, impulsa y sostiene procesos de transferencia tecnológica y/o académica a escuelas de diverso nivel y colaboración con su equipamiento.

Figura 32. Liderazgo e influencia social en docentes

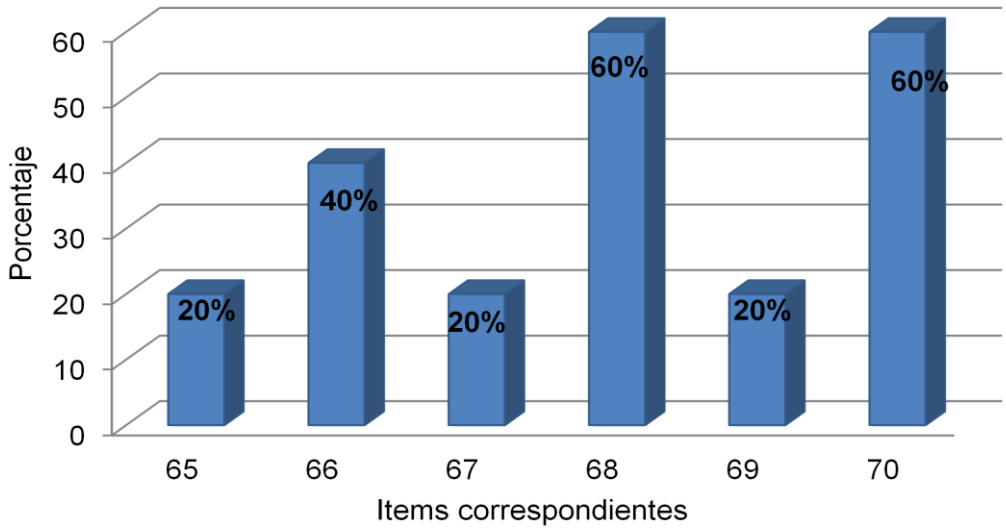


Porcentajes del personal docente en estar de acuerdo con el liderazgo e influencia social en RSE. M=28%, DE=5%, CV=550

En asimilación al personal docente 30% considera el estimulo y patrocinio de proyectos de desarrollo de investigación y tecnología, interactuando activamente con la comunidad académica, científica y empresarial; promoción de iniciativas que favorezcan el desarrollo del país, mercado, empresariado o sociedad de igual modo, impulsa y sostiene procesos de transferencia tecnológica y/o académica a escuelas de diverso nivel y colaboración con su equipamiento.

La figura 33 ostenta una media del 30% del personal administrativo en prácticas de responsabilidad social empresarial enfocadas a la participación en proyectos sociales gubernamentales. El 60% percibe el no patrocinio de programas públicos o privados de becas escolares; de igual manera la procuración en la participación de organizaciones para actualizarse y reflexionar en mejores condiciones para los servicios y/o la comunidad.

Figura 33. Participación en proyectos sociales gubernamentales en administradores

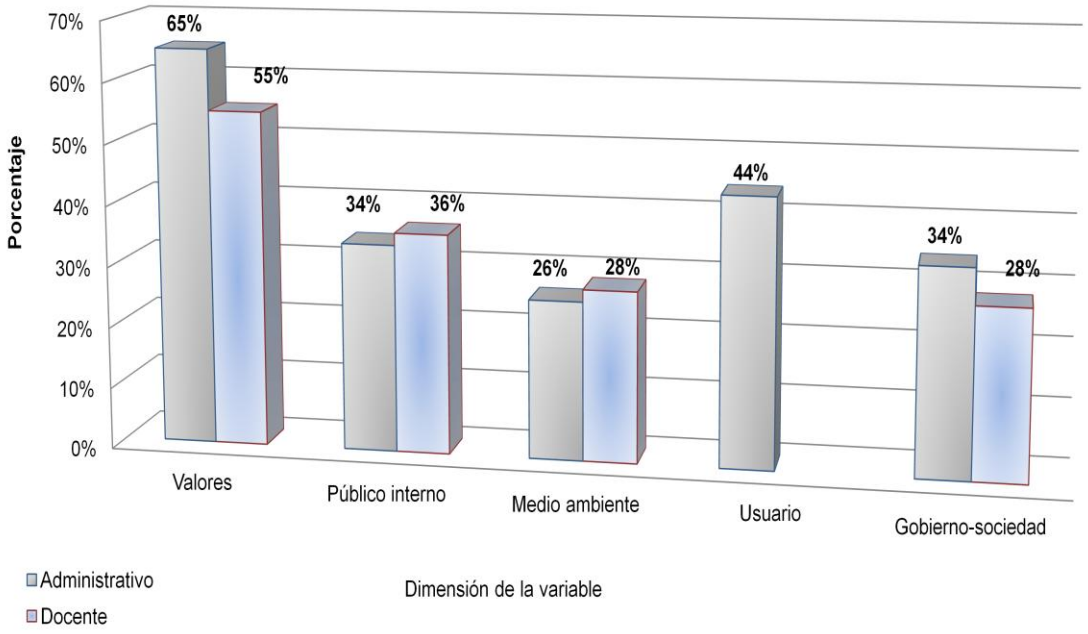


Porcentajes del personal administrativo en estar de acuerdo con la participación en proyectos sociales gubernamentales en RSE. M=37%, DE=20%, CV=186

Es observable que la responsabilidad social empresarial se percibe en un porcentaje que va del 40% al 80% según las actividades correspondientes a los indicadores referentes de cada dimensión respectiva, suponiendo variabilidad en la organización.

En la figura 34 es apreciable que no existe contraste demostrable entre las medias, así como también, en el análisis comparativo de chi cuadrada se obtiene un resultado muy bajo, al someter a prueba a ambas partes del personal, en el supuesto de encontrar diferencia significativa en la percepción de las prácticas de RSE, en la organización educativa, con una toma de decisión de 3.841, con un grado de libertad y un α=0.05. Por lo que se concluye, que la organización educativa, en su conjunto, presenta una media 41%, desviación estándar 15%, habiendo una mayor tendencia de las prácticas, en la dimensión de valores, transparencia y gobierno corporativo, y en menor medida en la dimensión del medio ambiente.

Figura 34. Comparación de las medias en porcentajes de la organización



Comparación de los porcentajes de las medias en cada una de las dimensiones de la variable (indicadores agrupados) del personal administrativo y docente, en estar de acuerdo y/o muy de acuerdo con las prácticas de RSE.

Al aplicarse la prueba de Kolmogorv-Smirnov ante el supuesto de que los datos de RSE, no pertenecen a una población que sigue una distribución normal, se puede concluir que D = 0.4207, por lo que es significativo en cualquier nivel razonable, por lo tanto, se procede al rechazo de la hipótesis nula, con un puntaje de fallo de 0.338, toma de decisión en cuantiles de la prueba Kolmogorov bilateral, n = 15 con $\alpha = 0.05$ y p = .95.

La Responsabilidad Social Empresarial es percibida como un componente de la organización administrativo-docente del plantel 14 del Colegio de Bachilleres del Estado de Campeche.

CAPITULO VI

DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

El principal propósito de este trabajo fue el diagnosticar al Colegio de Bachilleres del Estado de Campeche Plantel 14 Xpujil mediante la perspectiva de Responsabilidad Social Empresarial interna para el señalamiento como conformación de componente integral en el contexto educativo público. A continuación se mencionan la discusión y principales conclusiones de ésta investigación.

6.1 Discusión.

La organización educativa posee una media en desacuerdo, aparentemente con una mayor dispersión en el personal administrativo, pero existe una mayor variabilidad en el personal docente en la percepción de las prácticas de RSE.

Sin embargo es necesario considerar otros factores de la situación dada, ya que contribuyen a la percepción de las responsabilidades sociales, como señala Carneiro (2008), reviste significados diferentes según el momento y el lugar de que se trate, y que muchas veces interpretan de manera diferente distintos interesados. Como por ejemplo, en cuestiones agrícolas, se demuestra mayor importancia y repercusión en indicadores ambientales que sociales y laborales, como suele suceder en los sectores secundario y terciario.

Valores, tranparecia y gobierno corporativo (institucional).

Compromisos éticos

Al señalar los resultados que los valores y principios se encuentran poco incorporados, Carneiro (2008) menciona que los límites establecidos del actuar y las correspondientes sanciones en caso de transgredir las normas y reglas expresadas de manera explícita, es debido a mecanismos de control introducidos por los compromisos éticos que generan decisiones en una organización; las cuales, se toman en función de disposiciones preestablecidas y con criterios de marcado carácter legal.

Al igual que Sotomayor (2008), Sotelo (2008), Sotomayor (2008) señalan que los códigos de ética establecen formas de comunicación en la organización y pueden generar un buen clima organizacional, identificación con sus contenidos y aceptación de conductas legitimadas por sus integrantes.

Arraigo en la cultura organizativa.

La poca eficacia en la diseminación, transmisión y difusión sistemática de los valores y principios, Valverde (2012) Bermúdez (2012), refieren que al incorporar principios y valores éticos de actuación social en los procedimientos productivos se lucha contra la corrupción y se aseguran procesos transparentes para lograr una sociedad mejor con rostro humano al mercado mundial. Se enmarca una transición, en el que el punto central propone que la responsabilidad social empresarial, ha seguido un desplazamiento de una actitud adaptativa hacia otra proactiva, pasando por una posición intermedia de naturaleza reactiva.

Lo que caracteriza que todo cambio, primeramente es voluntario ajustándose a los conflictos que produce, finalizando con toma de decisiones de mejora.

Gobierno corporativo (institucional).

En relación al funcionamiento y transparencia de la organización, principalmente en conceptos financieros, ResponSable (2013) exterioriza que para lograr que los temas de responsabilidad social y sustentabilidad corporativa permeen dentro de la organización es fundamental contar con un comité que involucre a los líderes y altos

ejecutivos de la empresa, esto permitirá la transparencia en el manejo de los recursos, así como una participación activa de la alta dirección en las estrategias a implementar.

Sobre el punto, Laporta De Caso (en ResponSable, 2013), indica que es importante entender que todas las acciones de las áreas de responsabilidad social y/o sustentabilidad necesitan de apoyo y trabajo en equipo con las áreas del negocio y del *back office* para su éxito.

Es importante mencionar, la consideración de perfil de dirección señalado por el acuerdo número 449 por el que se establecen las competencias que definen el perfil del director en los planteles que imparten educación del tipo medio superior, difundido en el diario de la federación el 2 de diciembre de 2008.

En el cual se tratan actividades y acciones enfocadas a la gestión, valores y principios, así como también considera el establecimiento de criterios transparentes y equitativos de contratación de directores.

Relaciones con la competencia.

En pertinencia al desinterés en indicadores de posicionamiento frente a la competencia presentado, Macías Herrera (en ResponSable 2013), contrasta que cada vez más, la sociedad está preocupada por cómo hacen las cosas las organizaciones para ofrecerle servicios, significando que se compite por todo lo que la organización representa y ahí es cuando la diferencia entre una organización que tiene Responsabilidad Social y una que no la tiene es muy grande.

En la medida en que la sociedad busca más el buen comportamiento de las organizaciones el no tenerlo, significa un factor en contra. Construir una buena reputación puede tardar años, pero romperla es asunto de un error que toma sólo segundos.

En el entendido que la reputación genera diferenciación positiva entre organizaciones, respecto a las preferencias de hábitos de consumo en los grupos de interés, impactando sobre los ingresos y la sociedad.

Público interno.

En lo respectivo a la igualdad en los procesos de inserción y participación organizativa, así como el impedimento de acceso a las mujeres a puestos de trabajo, Sotomayor (2008), especifica que el potenciamiento en el crecimiento del capital humano de la organización conformará una cultura organizacional interna que mejorará el prestigio, la imagen y el aumento de la competitividad de la organización. Entendiéndose por capital humano, el grado de desarrollo de capacidades humanas básicas, como por ejemplo, el nivel educativo logrado o el goce de buena salud.

Compromiso con la promoción de la equidad de género.

El poco estimulo señalado por el personal en la formación de liderazgo femenino por medio de programas de desarrollo profesional, tales como *coaching* y/o *mentoring*; al respecto, ResponSable (2013) presenta un rasgo importante en las organizaciones estudiadas, en el cual exterioriza que más mujeres están involucradas en el tema de responsabilidad social, siendo el 68.8%, mientras que el 31.2% son hombres, sin importar el tamaño de la organización, ya que, son todavía más numerosas las que se encargan de la RSE en las organizaciones grandes, ni tampoco, sea cual sea su nivel jerárquico, son en promedio más jóvenes que los hombres.

Sotomayor (2008), indica que la capacitación es una actividad que eleva la empleabilidad del personal interno y les otorga posibilidad de ascenso laboral, incluyendo la generación de conocimientos que benefician a la organización, aporte de satisfacción personal y oportunidad de desarrollo de potencialidades profesionales.

Política de remuneración, prestaciones y carrera.

El grado de percepción manifestado en la satisfacción de la motivación externa por medio de incentivos al compromiso del recurso humano y al fomento del desarrollo profesional en la cultura organizacional, bajo el entendido universal de que una buena institución educativa gestiona a su personal académico mediante criterios de mérito profesional y funcionamiento colegiado, a la vez que otorga una remuneración económica decorosa.

La Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) (2012), concierne que el mercado laboral nacional se caracteriza por una oferta de mano de obra donde predominan bajos niveles de escolaridad y ocupaciones con remuneraciones y condiciones precarias, si bien se observa una ligera mejoría entre 1990 y 2010.

Los resultados implican, en el caso del último levantamiento censal, que más de la mitad de la población ocupada del país percibía remuneraciones inferiores o iguales a 5,000 pesos mensuales. A pesar de los avances logrados en las pasadas dos décadas, el mercado laboral nacional sigue presentando importantes rezagos y el trabajo decente continúa siendo un lejano ideal en México.

Cuidados de la salud, seguridad y condiciones de trabajo.

El fomento e impulso a campañas regulares de concienciación para la no dependencia de drogas y alcohol, así como, el desarrollo de campañas regulares de combate de situaciones de acoso moral y/o sexual, como resguardo de la salud.

Medio ambiente.

En cuanto a las prácticas de RSE en la dimensión de medioambiente en la organización, Sotomayor (2008), específica que un cambio en el ambiente como resultado en alguna actividad total o parcial de una organización, sea adverso o beneficioso, no es necesariamente inmediato, ni deja secuelas evidentes, así como tampoco debe ser vinculado con solo ciertos sectores sino que con todo tipo de actividad, como por ejemplo, generación de ruidos y olores contaminantes, tirar basura o material de oficina, consumo excesivo de agua, entre otros.

Compromiso con el mejoramiento de la calidad ambiental.

En los compromisos con el mejoramiento de la calidad ambiental, el cual se enfoca al desarrollo y ejecución de programas de concientización y educación ambiental, como un tema transversal en sus estructura organizativa e inclusión en la planificación estratégica, Machado (ResponSable, 2013) menciona el claro compromiso con la sustentabilidad, acciones sociales respaldadas por la corresponsabilidad por contribuir a mejorar las condiciones de las comunidades menos favorecidas, a través

de la educación, complementada con iniciativas a favor de la conservación del medio ambiente.

En este sentido, es muy importante para las Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC) el trabajo como un eje articulador entre el sector privado y el público. No sólo en el tema de financiamiento, sino también en la cuestión operativa, porque muchas veces tanto las empresas como el gobierno pueden tener el capital para emprender causas, pero no cuentan ni con el tiempo ni con los recursos humanos suficientes para operar los programas. Por esa razón, las OSC deben unir los dos orbes bajo un fin común.

Gerenciamiento de los impactos sobre el medio ambiente y del ciclo de vida de los productos y servicios.

Para Cajiga 2014 la importancia del medio ambiente en general para las actividades de servicios es fundamental, ya que muchos, si no la gran mayoría, de los recursos y servicios necesarios para llevar a cabo estas actividades son parte del ambiente biofísico y social; además, hay que encontrar la manera en que el proceso de producción de bienes y servicios siga el concepto de generar, a un costo competitivo, bienes y servicios que satisfagan las necesidades humanas y contribuyan a aumentar la calidad de vida; al mismo tiempo, se busca reducir progresivamente los impactos ecológicos y la intensidad en el consumo de recursos durante la vida del producto o servicio.

Sustentabilidad de la economía forestal y minimización de entradas y salidas de insumos.

Las tres R’s (Reducción, Reutilización y Reciclaje) son pasos para que individuos, instituciones y gobiernos, según la Agenda 21, consigan realmente minimizar la explotación de recursos naturales, el impacto ambiental y la cantidad de basura.

ResponSable (2013) marca que cuidar el medio ambiente es un tema tan importante para los usuarios/consumidores que supera todos los temas sociales, y por supuesto, el aspecto económico. La responsabilidad social ha hecho del usuario/consumidor un ser más consciente respecto a la forma en que se beneficia

tanto del servicio que produce la organización, como de las acciones que ésta genera y que le impactan indirectamente.

Según el estudio del ResponSable (2013), en general, sin importar el tamaño de la organización, la mayoría de éstas admitió que una de las principales razones por las que no están trabajando aún en temas de responsabilidad social es la falta de presupuesto.

Sin embargo, menos del 15% de los usuarios/consumidores y consultores opina lo mismo, ya que cerca del 60% de ellos considera que la principal barrera por la que las empresas no asumen acciones de responsabilidad social (RS) es porque se piensa que la RS es un gasto que no contribuye a la organización.

Por otra parte, en general tanto los consultores como los encargados de RS y los colaboradores están de acuerdo en que la presión de los usuarios/consumidores en México no representa un elemento clave en la toma de decisiones.

Resulta oportuno acentuar la importancia que tiene para las organizaciones el implementar programas de RS o voluntariado, la encuesta ResponSable (2013) refleja que la mayoría de los usuarios/consumidores prefiere elegir marcas que tienen programas de RS. Además sienten mayor atracción por organizaciones que muestran interés por participar en la atención a programas sociales, es decir que la imagen de marca (logo) de las organizaciones mejora ante sus colaboradores, sus proveedores y ante sus clientes, usuarios/consumidores.

Consumidor, usuario.

CEMEFI 2013 sugiere que es interesante constatar que la RS influye también cuando se elige un servicio: antes de contratarlo/solicitarlo los consumidores buscan los valores agregados que obtendrán. Esto hace que el sector servicios enfrente retos de innovar hacia diferentes nichos de mercado.

Si el consumidor tiene confianza en la forma en que actúa y se comporta la organización, la fuerza de asociación entre la marca y la Responsabilidad Social será más importante, y entonces, el consumidor estará más dispuesto a defender la marca, incluso frente a escándalos que pudieran llegar a poner en riesgo la reputación de la empresa. Ahí se demostrará que los consumidores también pueden

ser un altavoz que difunda información positiva, y en tal caso, aceptarán el impacto negativo que pudiera haber realizado la empresa, pero resaltando mucho más, su buen actuar.

La mayoría de los consumidores prefiere elegir marcas que tienen programas de RS. Además sienten mayor atracción por instituciones que muestran interés por participar en la atención a programas sociales, es decir que la imagen de marca de las organizaciones mejora ante sus colaboradores, sus proveedores y ante sus usuarios.

Cualquier organización dice que la Responsabilidad Social es estratégica, pero casi ninguna revela cuánto invierte en su desarrollo e implementación. Se recomienda a una empresa evitar riesgos a través de la atención y el cumplimiento de las expectativas de sus grupos de interés, pero se desatiende la opinión que tienen los consumidores sobre determinadas instituciones.

Gobierno y sociedad.

Liderazgo e influencia social.

Para la ANUIES (2012), la educación superior, la ciencia, la tecnología y la innovación adquieren en la actualidad una importancia estratégica en el desarrollo de las naciones.

En el curso de los próximos años la educación superior estará obligada a crecer con equidad a mayor velocidad en todo el territorio nacional, a mejorar su calidad y a reforzar su contribución al desarrollo del país.

Es imprescindible hacer énfasis en la interacción con el entorno local por parte de la organización educativa, para lo que debe darse un renovado impulso a la articulación entre las instituciones y los actores económicos y sociales a fin de impulsar las prioridades de desarrollo, como la recuperación del crecimiento, la creación de empleos estables y dignos y la articulación de sistemas integrados de formación, investigación y desarrollo tecnológico.

Participación en proyectos sociales y gubernamentales.

Cajiga 2014 indica la existencia de varias formas de contribuir con la localidad por parte de la organización, desde apoyos menores a proyectos hasta apoyos que engloben un desarrollo integral; esto último puede incluir una variedad de aspectos, tales como prácticas ambientales, políticas sobre ética, asuntos relativos al trabajo y la familia, temas de salud, etc.

En el largo plazo, invertir en la comunidad y comunicarlo contribuyen a crear capacidades en ella, dándole estabilidad, sanidad y sustentabilidad; a menudo será la misma comunidad la que suministrará un número importante de los empleados de la organización, y probablemente de sus usuarios también.

6.2 Conclusiones.

La abstracción de conclusiones y propuestas para el reconocimiento, empoderamiento y pronunciamiento de la Responsabilidad Social Empresarial como un componente indispensable para la competitividad sustentable de la educación pública, se mencionan a continuación como primeros puntos a considerar.

De acuerdo con la información recabada, es interesante encontrar que la responsabilidad social empresarial (RSE) se percibe en un porcentaje que va del 40% al 80% según las actividades correspondientes a los indicadores referentes de cada dimensión respectiva, sin embargo de una manera negativa, ya que se observa una tendencia en estar en *“desacuerdo”* y *“ni de acuerdo ni en desacuerdo”* (indecisión de los participantes) en un 59% del personal, con las prácticas de RSE en la organización educativa, con una mayor variabilidad en el personal docente al respecto.

Esto es debido a una distribución desigual en las dimensiones, siendo una mayor percepción de las prácticas de RSE, en la dimensión de valores, transparencia y gobierno corporativo, y en menor medida en la dimensión del medio ambiente, gobierno y sociedad.

Sin embargo, la Responsabilidad Social Empresarial es percibida como un componente de la organización administrativo-docente del plantel 14 del Colegio de Bachilleres del Estado de Campeche, según prueba de hipótesis realizada.

Ante ello es indispensable, la realización de un programa de orientación y entrenamiento para el público interno con la finalidad de garantizar que los valores y principios se incorporen a los procesos de trabajo y a las actitudes/comportamiento de las personas.

60% de la organización interna señalaron mecanismos de control introducidos por los compromisos éticos que generan decisiones en una organización; establecimiento de formas de comunicación en la organización que pueden generar un buen clima organizacional, identificación con contenidos éticos y aceptación de conductas legitimadas por sus integrantes; sin embargo, existe poca eficacia en la diseminación, transmisión y difusión sistemática en las prácticas de RSE en pertinencia a los valores, transparencia y gobierno corporativo.

En pertinencia al punto anterior recomienda, el diseño de procesos de difusión sistemático de compromisos éticos enfocado en el público interno con la finalidad de promover la credibilidad e impulso de la confianza en la comunidad, fomentando una cultura educativa.

Conformación y difusión a profundidad de la composición y funciones del gobierno corporativo permitiendo la orientación y transparencia de las atribuciones, funciones y obligaciones.

35% de la organización interna indica que la equidad de género expresada por políticas formales de gestión y oportunidades iguales para mujeres y hombre se perciben con poco estimulo de la formación de liderazgo femenino por medio de programas de desarrollo profesional, tales como *coaching* y/o *mentoring.* Propiciando el poco potenciamiento en el crecimiento del capital humano de la organización interna que conforma una cultura organizacional interna que mejorará el prestigio, la imagen y el aumento de la competitividad de la organización.

Asimismo, la percepción en la satisfacción de la motivación externa por medio de incentivos al compromiso del recurso humano y al fomento del desarrollo profesional en la cultura organizacional es poca; afectando el diálogo, la participación, el respecto al individuo y el trabajo decente del público interno de la organización educativa, en las prácticas de RSE en pertinencia a público interno.

Con respecto a lo anterior es fundamental, la realización de un análisis externo enfocado al estado de la RS en su sector y de su competencia futura, esto ayudará a identificar cuáles son las debilidades y fortalezas; evaluar los impactos reales y potenciales sobre las partes interesadas, realizar un análisis al interior de la organización educativa, y reflexionar sobre las razones que la impulsan a preocuparse por la RS.

Desarrollo de capacidades y competencias en los líderes en la organización interna para demostrar las ventajas de la RS al interior y exterior.

Fortalecimiento al crecimiento profesional y personal de la organización interna, así como la conformación de una cultura organizacional que promueva el sentimiento de pertenencia, lealtad y compromiso para el mejoramiento del prestigio, la imagen y aumento de la competitividad.

27% de la organización interna manifiesta el compromiso con el mejoramiento de la calidad ambiental en la satisfacción de las necesidades humanas y contribuyendo a aumentar la calidad de vida en el centro educativo; al mismo tiempo, de buscar la reducción progresiva de los impactos ecológicos y la intensidad en el consumo de recursos durante la prestación del servicio educativo con un enfoque de sustentabilidad.

44% de la organización interna señala la satisfacción en el servicio de atención en la dimensión social del consumo en los usuarios de la organización educativa, sin embargo cabe señalar, la baja competitividad existente en éste sector dentro de la zona en la que se localiza, por lo que la fuerza de asociación entre el plantel y el usuario es mayor al no haber otro centro educativo cercano.

31% de la organización interna exhibe bajo liderazgo social, bajo desarrollo de programas o proyectos integrales de tipo organizativos, productivos, educativos, científicos, tecnológicos (incluyendo tecnología respetuosa con el medio ambiente o ecotecnías) para con la localidad enfocado al desarrollo de capacidades y competencias como medio de vinculación.

Es importante la utilización de los recursos de la organización educativa con una visión de sustentabilidad, por medio de estrategias tales como programas o proyectos integrales como medios que vinculen al sector educativo con el productivo en la localidad, en el desarrollo de competencias y potencial humano, con ello, contribuir a mejorar la calidad de vida de grupos vulnerables, generar empatía con los colaboradores apoyando causas de su interés, logrando el desarrollo de habilidades extralaborales, mejora el ambiente laboral y contribuyendo a una mayor colaboración de la organización interna y/o afines.

De igual manera, el párrafo anteriormente mencionado, permitirá reforzar el posicionamiento del plantel como una Empresa Socialmente Responsable comprometida con el bienestar de la sociedad, generando un impacto positivo en la comunidad y en el medio ambiente y a mejorar la cohesión social.

No se perciben prácticas de responsabilidad social empresarial debido a la no realización o inexistente ejercicio de la actividad pertinente, así como, falta de generación de acuerdos y toma de decisiones para sugerir estrategias acordes a la realización de las prácticas faltantes o poco percibidas.

Sin embargo, se tiene de este modo, los elementos sociales, ambientales y económicos necesarios de tendencia, que permitan dilucidar una estrategia a futuro, marcando el rumbo de la planeación y prospectiva estratégica, con sus cambios pertinentes a realizar, desde una perspectiva socialmente responsable en la gestión de cambios estructurales y de políticas públicas en el contexto educativo, primeramente en su organización interna, con vinculación al sector productivo.

REFERENCIAS

Alcocer; J.M. (2001) La educación en el mundo globalizado. [Documento www]. Recuperado: http:// www.redalyc.org/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=40240401

Argandoña, A., & Isea S. R. (2011) ISO 26000, una guía para la responsabilidad social de las organizaciones. Cuadernos de la Cátedra “la Caixa” de Responsabilidad Social de la Empresa y Gobierno Corporativo, 11, 1-34.

La Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior, ANUIES. (2012). Inclusión con responsabilidad social, una nueva generación de políticas de educación superior. México: Autor

Banco Interamericano de desarrollo, centro internacional de investigaciones para el desarrollo. (2002). Evaluación organizacional, marco para mejorar el desempeño. Washington, DC: Autor

Banco Mundial. (2012). Informe sobre el desarrollo mundial 2013. Panorama general: Empleo. Washington, DC: Autor

Cajiga, J.F. El concepto de responsabilidad social empresarial. Centro Mexicano para la Filantropía. [Documento www]. Recuperado: http://www.cemefi.org

Carneiro, M. (2008). Guía de responsabilidad social empresarial interna y recursos humanos. Recuperado de http://www.bibliotecavirtual.info/2012/02/guia-de-responsabilidad-social-interna-y-recursos-humanos/

Craig, G. (2001) Desarrollo psicológico. México: Prentice Hall.

De la Calle, M. C., & Giménez, A. P. (2011). Aproximación al concepto de responsabilidad social del universitario. Revista interdisciplinaria de ciencias de la comunicación y humanidades, 7, 236-247.

Domínguez, M. J (2010). Responsabilidad social universitaria. Sumarios Responsabilidad social universitaria, 1.

Educación superior y mercado laboral: vinculación y pertinencia social ¿Por qué? y ¿para qué?, (2010, enero). Estudios sociales número especial. 105-125

Flores, J., Ogliastri, E., Peinado, E. & Petry, I. (2007). El argumento empresarial de la RSE: 9 casos de América Latina y el Caribe. Washington, D.C.: Banco interamericano de desarrollo.

Fundación Chile. (2011). ¿Qué podemos hacer para mejorar? Aplicación del ciclo de mejoramiento continúo de gestión escolar. Chile: Autor

Instituto Argentino de Responsabilidad Social Empresarial, (2009). Guía de autoaplicación, indicadores de responsabilidad social empresarial versión 1.0. Argentina: Autor.

Martínez, L. (2006). Gestión del cambio e innovación en la empresa. Un modelo para la innovación empresarial. España: Ideas propias editorial.

Münch, L. (2006). Fundamentos de administración. México: Trillas.

Navarro, F. (2009). Responsabilidad social corporativa: Teoría y práctica. México: Alfaomega.

Navarro, G. (2010) Universitarios y responsabilidad social. Calidad en la educación, 33, 101-121.

Oppenheimer, A. (2010). Basta de historias. México: Debate.

Oviedo, G. (2004, agosto). La definición del concepto de percepción en psicología con base en la Teoría Gelstalt. Revista de estudios sociales, Redalyc., 18, 89-96.

Pérez, F. J., & Gallardo, A. (2005) Gestión, desarrollo y aplicación de la responsabilidad social en entidades de economía social: El caso de las cooperativas. Revista de economía pública social y cooperativa, 53, 305-332.

Programa de las naciones unidas para el medio ambiente. (1992). Agenda 21. Recuperado del sitio de internet: http:// www.unep.org/documents/default.asp?documentid=52

ResponSable. (2013). Panorama de la responsabilidad social en México (Primer estudio-2013) Recuperado del sitio de internet: http:// www.ResponSable.net, http://www.cemefi.org

Responsabilidad social empresarial. (2009). Humanismo y trabajo social, 8, 37-67.

Responsabilidad social universitaria. (2010, enero-febrero). La Ibero es investigación, 20, 1.

Riveros, J. (2010). Gestión y satisfacción en servicios de salud de Chile: Contraste entre las percepciones de los funcionarios y los usuarios. Revista Medica Chile. 138, 630-638.

Secretaria de Educación Pública, (2010). Alianza por la calidad de la educación. Modelo de gestión educativa estratégica. (2ª ed.). México: Autor

Sotomayor, J. M., & Sotelo, R., & Sotomayor, C. M. (2008). Manual de responsabilidad social empresarial para la pequeña y mediana empresa mexicana. México: Panorama.

Vallaeys, F., Carrizo, L., & Klicksberg, B. Breve marco teórico de responsabilidad social universitaria. Red Etica y Desarrollo-Banco Interamericano de Desarrollo. [Documento www]. Recuperado: http://www.rsu.uninter.edu.mx/index.html

Vallaeys, F., De la Cruz, C., & Sasia, P. M. (2010). Responsabilidad social universitaria: Manual de primeros pasos. México: McGraw Hill Interamericana.

Valverde, J., & Bermúdez, J.C. (2012). Así se hace: Gestión de la responsabilidad social empresarial y casos de buenas prácticas. Costa Rica: United Way.

Woolfolk, A. (2010). Psicología educativa. México: Pearson.

ANEXOS

I. Cronograma.

	Mes 1				Mes 2				Mes 3			
Etapa	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**
Levantamiento de la información.	X	X	X									
Análisis de datos				X	X	X	X	X				
Reporte de resultados.							X	X	X	X		
Análisis de conclusiones.										X	X	
Recomendaciones.											X	

II. Instrumento.

CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO
MAESTRÍA EN GESTION EDUCATIVA
PROYECTO DE INVESTIGACION

LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL COMO PROPUESTA DE ACCIONES DE MEJORA CONTINUA EN EDUCACIÓN.

Se le agradece su disposición a colaborar en este estudio de investigación. Es importante la lectura y comprensión de la información en este consentimiento informado; considere la libertad de hacer preguntas hasta que se entienda completamente el propósito.

¿Qué pretende el estudio?

Su propósito parte en la autoevaluación reflexiva y participativa de la institución educativa en su dimensión social, ambiental y económica, en la mejora continua y sustentable en pertinencia a la responsabilidad social empresarial, propiciando de este modo la meditación hacia la calidad educativa en términos de la generación de mayor sostenibilidad y crecimiento económico de la institución educativa, así como, mayor productividad, lealtad del usuario, acceso a mercados y credibilidad.

¿Qué beneficios puedo esperar de este estudio?

Es posible que usted no reciba beneficios directos de su participación en este estudio. Sin embargo, contribuye a la generación de información importante para el plantel educativo que propiciara el planteamiento de sugerencias de acciones estratégicas en la mejora continua dentro de un plan estratégico.

EXPLICACIÓN DE LOS PROCEDIMIENTOS A SEGUIR

¿Qué implica el estudio?

Una vez determinado los departamentos claves para información relacionada, la institución educativa, habrá de responder un cuestionario que tiene el fin de evaluar la responsabilidad social empresarial, que se contempla para cada indicador y para cada ítem, una escala de Likert, con cinco opciones de respuesta codificado 5 como muy de acuerdo, 4 como de acuerdo, 3 ni de acuerdo ni en desacuerdo, 2 como en desacuerdo y 1 como muy en desacuerdo.

POSIBLES RIESGOS Y MOLESTIAS

Esta investigación no tiene riesgos para la institución académica. Las posibles molestias que le pueda ocasionar serán relacionadas con el tiempo que usted dedique a responder las preguntas que le realizará un encuestador(a).

¿Quién conocerá mis datos?

Todos los datos obtenidos sobre la institución estarán únicamente disponibles para los investigadores responsables del estudio. Los investigadores manejarán los datos de forma absolutamente confidencial. Cada departamento será identificado(a) con un código y sólo el investigador responsable del estudio sabrá qué departamento es el correspondiente a ese código.

OFRECIMIENTO PARA CONTESTAR LAS PREGUNTAS SOBRE ESTE ESTUDIO

Si se tiene preguntas sobre la conducción de este estudio, favor de contactar al investigador, al teléfono 9992 703 170 ó 9992 607 749 ó al correo electrónico joquich@hotmail.com

"Gracias por considerar participar en este proyecto"

COBACH CAMPECHE

UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL

GUIA DE AUTOAPLICACION

Indicadores de Responsabilidad Social Empresarial

PERSONAL ADMINISTRATIVO

La responsabilidad social empresarial (RSE) es una estrategia de gestión considerada como una forma de hacer negocios basados en principios éticos y apegados a la ley.

Se le agradecerá marcar con una **X** el grado de satisfacción correspondiente a la que usted considere en cada sección.

MA	A	NA/ND	D	MD
Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo

La institución educativa:

1	Posee un código de ética y de conducta.	MA	A	NA/ ND	D	MD
2	El código de ética y de conducta, contempla a administrativos, docentes, medioambiente, servicios/usuarios, comunidad y gobierno institucional.	MA	A	NA/ ND	D	MD
3	El código de ética y de conducta, prevé la participación de su público interno y externo, en su revisión, control y auditoría periódica.	MA	A	NA/ ND	D	MD
4	Posee un equipo multidisciplinario formalmente a cargo de la responsabilidad de la revisión, control y auditoria del código de conducta.	MA	A	NA/ ND	D	MD
5	Posee documento formal de los valores y principios de la misma, disponible a sus grupos de interés en forma visual, por internet o de otra manera.	MA	A	NA/ ND	D	MD
6	Posee un programa de orientación y entrenamiento para el público interno (administrativo, docente, etc.), que incorpore valores y principios en las actitudes/comportamiento de las personas.	MA	A	NA/ ND	D	MD
7	Posee procesos sistemáticos de difusión de los valores y principios enfocados al público interno.	MA	A	NA/ ND	D	MD
8	Fomenta la reflexión y adopción de los valores y principios en su público interno.	MA	A	NA/ ND	D	MD
9	Promueve la verificación y contribución del público interno y externo en el monitoreo de los valores y principios.	MA	A	NA/ ND	D	MD
10	Promueve la replicación de los valores y principios del código de conducta.	MA	A	NA/ ND	D	MD
11	Aplica criterios éticos en el reclutamiento y selección del personal.	MA	A	NA/ ND	D	MD
12	Cuenta con un consejo de administración o consultivo o similar.	MA	A	NA/	D	MD

				ND		
13	Cuenta con auditoría externa independiente para auditar los estados financieros.	MA	A	NA/ ND	D	MD
14	Cuenta con un consejo de administración o consultivo o similar con compromisos, políticas explícitas y mecanismos formales.	MA	A	NA/ ND	D	MD
15	Cuenta con un consejo de administración o consultivo o similar, cuyas políticas explicitas promueven el tratamiento adecuado al derecho de voto, tratamiento justo y equitativo.	MA	A	NA/ ND	D	MD
16	Cuya alta administración (consejo y directivos) incorporan criterios de orden socio-ambiental en la determinación, evaluación y consideración de las preocupaciones, críticas y sugerencias de las partes interesadas.	MA	A	NA/ ND	D	MD
17	Posee alguna estrategia formal de responsabilidad social empresarial dentro del mapa estratégico de la institución.	MA	A	NA/ ND	D	MD
18	Posee objetivos cuantificados de responsabilidad social empresarial dentro de las estrategias funcionales de las distintas áreas de la institución.	MA	A	NA/ ND	D	MD
19	Sigue las prácticas de competencia comunes al mercado, cumple la legislación y busca un posicionamiento leal.	MA	A	NA/ ND	D	MD
20	Posee reglas explícitas y declaradas sobre competencia desleal.	MA	A	NA/ ND	D	MD
21	Asume el compromiso público de combate a la competencia desleal.	MA	A	NA/ ND	D	MD
22	Fomenta un liderazgo en su sector académico-educativo, en el logro de estándares de competencia.	MA	A	NA/ ND	D	MD
23	Establece mecanismos de dialogo transparente con su competencia que promueva el desarrollo de su sector.	MA	A	NA/ ND	D	MD
24	Cuenta con estudios comparativos de sus prácticas laborales, respecto a sus competidores.	MA	A	NA/ ND	D	MD
25	Promueve la equidad de género expresada por políticas formales de gestión y oportunidades iguales para mujeres y hombres.	MA	A	NA/ ND	D	MD
26	Realiza acciones que garanticen oportunidades iguales de carrera y crecimiento de mujeres y hombres.	MA	A	NA/ ND	D	MD
27	Estimula la formación de liderazgo femenino por medio de programas de desarrollo profesional tales como *coaching* y/o *mentoring*.	MA	A	NA/ ND	D	MD
28	Promueve la replicación de la actitud de equidad de género en su público interno.	MA	A	NA/ ND	D	MD
29	Respeta y busca superar los pisos salariales firmados con los sindicatos o impuestos por el gobierno.	MA	A	NA/ ND	D	MD
30	Estimula por medio de la remuneración y/o inversión en el desarrollo profesional para el buen desempeño y valoración de competencias potenciales.	MA	A	NA/ ND	D	MD
31	Establece mecanismos para que sus representantes participen en la formulación de políticas de remuneración y prestaciones, desarrollo profesional y movilidad interna.	MA	A	NA/ ND	D	MD
32	Realiza evaluaciones de satisfacción sobre el ambiente laboral entre los colaboradores (servidores o público interno).	MA	A	NA/ ND	D	MD
33	Realiza evaluaciones de desempeño en las cuales los superiores son evaluados por sus subordinados.	MA	A	NA/ ND	D	MD
34	Fomenta e impulsa campañas regulares de concienciación para la	MA	A	NA/ ND	D	MD

	dependencia de drogas y alcohol.					
35	Desarrolla programas específicos de discriminación para portadores de VIH/SIDA.	MA	A	NA/ ND	D	MD
36	Posee un política explicita de publicidad de información sensible y delicada (incluso médica) de su público interno.	MA	A	NA/ ND	D	MD
37	Desarrolla campañas regulares de combate de situaciones de acoso moral y/o sexual.	MA	A	NA/ ND	D	MD
38	Desarrolla campañas regulares de promoción de ejercicio físico y de orientación alimentaria y nutricional, así como su nivel de satisfacción.	MA	A	NA/ ND	D	MD
39	Desarrolla campañas regulares de combate al desestrés y desequilibrio trabajo-familia, así como su nivel de satisfacción.	MA	A	NA/ ND	D	MD
40	Desarrolla campañas regulares de capacitación anual en salud y seguridad, así como su nivel de satisfacción.	MA	A	NA/ ND	D	MD
41	Posee planes y metas para el logro de estándares de excelencia en salud, seguridad y condiciones de trabajo, así como su nivel de satisfacción.	MA	A	NA/ ND	D	MD
42	Promueve capacitación continua para la perdida de conocimientos e imperfeccionamiento del desempeño laboral, así como su nivel de satisfacción.	MA	A	NA/ ND	D	MD
43	Desarrolla programas internos de mejora ambiental.	MA	A	NA/ ND	D	MD
44	Trata la cuestión ambiental (preservación de la biodiversidad o conservación de áreas protegidas o protección a animales amenazados o recursos naturales o mejoría de la calidad ambiental) como un tema transversal en sus estructura organizativa y la incluye en la planificación estratégica.	MA	A	NA/ ND	D	MD
45	En el programa de titulación, desarrolla los productos optativos, teniendo en cuenta, desde la concepción, los principios y las oportunidades a la sustentabilidad ambiental.	MA	A	NA/ ND	D	MD
46	Desarrolla campañas de concientización y educación ambiental con base a las 3 R's (recicla-reutiliza-reduce).	MA	A	NA/ ND	D	MD
47	Realiza o ha realizado estudios para medir el impacto ambiental de sus procesos educativo-académicos.	MA	A	NA/ ND	D	MD
48	Adopta sistemas de gestión ambiental estandarizados y formalizados.	MA	A	NA/ ND	D	MD
49	Reconoce la importancia de verificación del origen y de la cadena de la producción de los insumos madereros o forestales utilizados.	MA	A	NA/ ND	D	MD
50	Busca reducir el consumo de energía.	MA	A	NA/ ND	D	MD
51	Busca incrementar el consumo de agua.	MA	A	NA/ ND	D	MD
52	Busca incrementar el consumo de productos tóxicos.	MA	A	NA/ ND	D	MD
53	Busca reducir el consumo de materias primas.	MA	A	NA/ ND	D	MD
54	Busca implantar procesos de destino adecuado de residuos.	MA	A	NA/ ND	D	MD
55	Invierte en programas y/o proyectos de mejoría y/o impacto ambiental positivo.	MA	A	NA/ ND	D	MD
56	Posee servicios de atención básica a usuarios en la solución de demandas individuales.	MA	A	NA/ ND	D	MD

57	Posee procesos que incluyen la búsqueda de las causas de los problemas y sus posibles soluciones.	MA	A	NA/ ND	D	MD
58	Promueve la mejora continua de su atención.	MA	A	NA/ ND	D	MD
59	Evalúa el servicio de atención a usuarios por indicadores y esto se utiliza en los procesos de toma de decisiones.	MA	A	NA/ ND	D	MD
60	Implementa un procedimiento para conocer el nivel de satisfacción de sus usuarios.	MA	A	NA/ ND	D	MD
61	Estimula y patrocina proyectos de desarrollo de investigación y tecnología, interactuando activamente con la comunidad académica, científica y empresarial.	MA	A	NA/ ND	D	MD
62	Promueve iniciativas que favorezcan el desarrollo del país, mercado, empresariado o sociedad.	MA	A	NA/ ND	D	MD
63	Ofrece apoyo a instituciones empresariales y educativas locales.	MA	A	NA/ ND	D	MD
64	Impulsa y sostiene procesos de transferencia tecnológica y/o académica a escuelas de diverso nivel y colabora con su equipamiento.	MA	A	NA/ ND	D	MD
65	Apoya financieramente a programas y proyectos del poder público, en respuesta a solicitudes de las autoridades.	MA	A	NA/ ND	D	MD
66	Contribuye con recursos humanos, técnicos o financieros para la realización de proyectos específicos y localizados, ejecutados por entidades gubernamentales.	MA	A	NA/ ND	D	MD
67	Participa activamente en la elaboración, perfeccionamiento, ejecución, control y evaluación de políticas públicas.	MA	A	NA/ ND	D	MD
68	No patrocina programas públicos o privados de becas escolares.	MA	A	NA/ ND	D	MD
69	Concientiza a su público interno sobre la importancia de participar en las administraciones gubernamentales y fiscalizarlas.	MA	A	NA/ ND	D	MD
70	Procura participar de organizaciones para actualizarse y reflexionar en mejores condiciones para los servicios y/o la comunidad.	MA	A	NA/ ND	D	MD

Gracias por considerar participar en este proyecto.

GUIA DE AUTOAPLICACION

Indicadores de Responsabilidad Social Empresarial

PERSONAL DOCENTE

La responsabilidad social empresarial (RSE) es una estrategia de gestión considerada como una forma de hacer negocios basados en principios éticos y apegados a la ley.

Se le agradecerá marcar con una **X** el grado de satisfacción correspondiente a la que usted considere en cada sección.

MA	A	NA/ND	D	MD
Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo

La institución educativa:

1	Posee un código de ética y de conducta.	MA	A	NA/ ND	D	MD
2	El código de ética y de conducta, contempla a administrativos, docentes, medioambiente, servicios/usuarios, comunidad y gobierno institucional.	MA	A	NA/ ND	D	MD
3	El código de ética y de conducta, prevé la participación de su público interno y externo, en su revisión, control y auditoría periódica.	MA	A	NA/ ND	D	MD
4	Posee un equipo multidisciplinario formalmente a cargo de la responsabilidad de la revisión, control y auditoria del código de conducta.	MA	A	NA/ ND	D	MD
5	Posee documento formal de los valores y principios de la misma, disponible a sus grupos de interés en forma visual, por internet o de otra manera.	MA	A	NA/ ND	D	MD
6	Posee un programa de orientación y entrenamiento para el público interno (administrativo, docente, etc.), que incorpore valores y principios en las actitudes/comportamiento de las personas.	MA	A	NA/ ND	D	MD
7	Posee procesos sistemáticos de difusión de los valores y principios enfocados al público interno.	MA	A	NA/ ND	D	MD
8	Fomenta la reflexión y adopción de los valores y principios en su público interno.	MA	A	NA/ ND	D	MD
9	Promueve la verificación y contribución del público interno y externo en el monitoreo de los valores y principios.	MA	A	NA/ ND	D	MD
10	Promueve la replicación de los valores y principios del código de conducta.	MA	A	NA/ ND	D	MD
11	Aplica criterios éticos en el reclutamiento y selección del personal.	MA	A	NA/ ND	D	MD
19	Sigue las prácticas de competencia comunes al mercado, cumple la	MA	A	NA/	D	MD

	legislación y busca un posicionamiento leal.			ND		
20	Posee reglas explícitas y declaradas sobre competencia desleal.	MA	A	NA/ ND	D	MD
21	Asume el compromiso público de combate a la competencia desleal.	MA	A	NA/ ND	D	MD
22	Fomenta un liderazgo en su sector académico-educativo, en el logro de estándares de competencia.	MA	A	NA/ ND	D	MD
23	Establece mecanismos de dialogo transparente con su competencia que promueva el desarrollo de su sector.	MA	A	NA/ ND	D	MD
24	Cuenta con estudios comparativos de sus prácticas laborales, respecto a sus competidores.	MA	A	NA/ ND	D	MD
25	Promueve la equidad de género expresada por políticas formales de gestión y oportunidades iguales para mujeres y hombres.	MA	A	NA/ ND	D	MD
26	Realiza acciones que garanticen oportunidades iguales de carrera y crecimiento de mujeres y hombres.	MA	A	NA/ ND	D	MD
27	Estimula la formación de liderazgo femenino por medio de programas de desarrollo profesional tales como *coaching* y/o *mentoring*.	MA	A	NA/ ND	D	MD
28	Promueve la replicación de la actitud de equidad de género en su público interno.	MA	A	NA/ ND	D	MD
29	Respeta y busca superar los pisos salariales firmados con los sindicatos o impuestos por el gobierno.	MA	A	NA/ ND	D	MD
30	Estimula por medio de la remuneración y/o inversión en el desarrollo profesional para el buen desempeño y valoración de competencias potenciales.	MA	A	NA/ ND	D	MD
31	Establece mecanismos para que sus representantes participen en la formulación de políticas de remuneración y prestaciones, desarrollo profesional y movilidad interna.	MA	A	NA/ ND	D	MD
32	Realiza evaluaciones de satisfacción sobre el ambiente laboral entre los colaboradores (servidores o público interno).	MA	A	NA/ ND	D	MD
33	Realiza evaluaciones de desempeño en las cuales los superiores son evaluados por sus subordinados.	MA	A	NA/ ND	D	MD
34	Fomenta e impulsa campañas regulares de concienciación para la dependencia de drogas y alcohol.	MA	A	NA/ ND	D	MD
35	Desarrolla programas específicos de discriminación para portadores de VIH/SIDA.	MA	A	NA/ ND	D	MD
36	Posee un política explicita de publicidad de información sensible y delicada (incluso médica) de su público interno.	MA	A	NA/ ND	D	MD
37	Desarrolla campañas regulares de combate de situaciones de acoso moral y/o sexual.	MA	A	NA/ ND	D	MD
38	Desarrolla campañas regulares de promoción de ejercicio físico y de orientación alimentaria y nutricional, así como su nivel de satisfacción.	MA	A	NA/ ND	D	MD
39	Desarrolla campañas regulares de combate al desestrés y desequilibrio trabajo-familia, así como su nivel de satisfacción.	MA	A	NA/ ND	D	MD
40	Desarrolla campañas regulares de capacitación anual en salud y seguridad, así como su nivel de satisfacción.	MA	A	NA/ ND	D	MD
41	Posee planes y metas para el logro de estándares de excelencia en salud, seguridad y condiciones de trabajo, así como su nivel de satisfacción.	MA	A	NA/ ND	D	MD
42	Promueve capacitación continua para la perdida de conocimientos e imperfeccionamiento del desempeño laboral, así como su nivel de	MA	A	NA/ ND	D	MD

	satisfacción.					
43	Desarrolla programas internos de mejora ambiental.	MA	A	NA/ ND	D	MD
44	Trata la cuestión ambiental (preservación de la biodiversidad o conservación de áreas protegidas o protección a animales amenazados o recursos naturales o mejoría de la calidad ambiental) como un tema transversal en sus estructura organizativa y la incluye en la planificación estratégica.	MA	A	NA/ ND	D	MD
45	En el programa de titulación, desarrolla los productos optativos, teniendo en cuenta, desde la concepción, los principios y las oportunidades a la sustentabilidad ambiental.	MA	A	NA/ ND	D	MD
46	Desarrolla campañas de concientización y educación ambiental con base a las 3 R's (recicla-reutiliza-reduce).	MA	A	NA/ ND	D	MD
50	Busca reducir el consumo de energía.	MA	A	NA/ ND	D	MD
51	Busca incrementar el consumo de agua.	MA	A	NA/ ND	D	MD
52	Busca incrementar el consumo de productos tóxicos.	MA	A	NA/ ND	D	MD
53	Busca reducir el consumo de materias primas.	MA	A	NA/ ND	D	MD
54	Busca implantar procesos de destino adecuado de residuos.	MA	A	NA/ ND	D	MD
55	Invierte en programas y/o proyectos de mejoría y/o impacto ambiental positivo.	MA	A	NA/ ND	D	MD
61	Estimula y patrocina proyectos de desarrollo de investigación y tecnología, interactuando activamente con la comunidad académica, científica y empresarial.	MA	A	NA/ ND	D	MD
62	Promueve iniciativas que favorezcan el desarrollo del país, mercado, empresariado o sociedad.	MA	A	NA/ ND	D	MD
63	Ofrece apoyo a instituciones empresariales y educativas locales.	MA	A	NA/ ND	D	MD
64	Impulsa y sostiene procesos de transferencia tecnológica y/o académica a escuelas de diverso nivel y colabora con su equipamiento.	MA	A	NA/ ND	D	MD

Gracias por considerar participar en este proyecto.

III. Plantilla de personal.

No.	NOMBRE	ASIGNATURA	COMISIÓN
DOCENTE			
1	Lic. Humberto Quintal Cortes	Lenguaje y comunicación	
2	Lic. Teresita del Jesús Torres Pech	Lenguaje y comunicación	Presidenta de academia local.
3	Ing. Jorge Alberto López Mijangos	Lenguaje y comunicación	
4	Lic. Maricela Flores Moo	Lenguaje y comunicación	
5	Ing. Donaciano López Guzmán	Lenguaje y comunicación	
6	Ing. Pedro Octavio Ayusu Puc	Matemáticas	
7	Ing. Roberto May Angúlo	Matemáticas	
8	Ing. Miguel Antonio Hidalgo Uc	Ciencias naturales	
9	Ing. Laura Fabiola Chí Pérez	Ciencias naturales	Secretaria de academia local.
10	Lic. Joel Quintal Chalé	Ciencias naturales	
11	Lic. Victor Manuel Can Chan	Histórico social	
12	Lic. Juan Alonso Olivares Cruz	Histórico social	
13	Lic. Hermilo Mosqueda Cardenas	Para-escolares	
14	Lic. Jesús García Roca	Para-escolares	
15	Lic. Joaquín Oracio Uc Uc	Orientación educativa	
ADMINISTRATIVO			
13	Ing. Eduardo Marcial Téllez	Director del plantel	
14	Lic. Clara Hernández Gaspar	Responsable administrativa	
15	Lic. Martha Patricia Cadenas Figueroa	Control escolar	
16	Br. Laura Patricia Martínez	Biblioteca	

	Cetina		
17	Ing. Pablo Enrique Núñez Gómez	Centro de computo	Registro de becas.
18	MVZ. José Francisco Escobar Fernández	Encargado de orden	Delegado sindical local.
Fuente: Base de datos de la investigación.			

IV. Prueba piloto.

Escala, personal administrativo: Todas las variables (70)

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	5	100.0
	Excluidos[a]	0	.0
	Total	5	100.0

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

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.966	68

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	**Parte 1**	Valor	.964
		N de elementos	33
	Parte 2	Valor	.923
		N de elementos	35
	N total de elementos		68
Correlación entre formas			.699
Coeficiente de Spearman-Brown	Longitud igual		.823
	Longitud desigual		.823
Dos mitades de Guttman			.805

Estadísticos de resumen de los elementos

		Media	Mínimo	Máximo	Rango	Máximo/mínimo	Varianza	N de elementos
Medias de los elementos	Parte 1	3.273	2.400	4.400	2.000	1.833	.232	33
	Parte 2	2.949	2.200	3.800	1.600	1.727	.208	35
	Ambas partes	3.106	2.200	4.400	2.200	2.000	.243	68
Varianzas de los elementos	Parte 1	.982	.200	2.300	2.100	11.500	.282	33
	Parte 2	.837	.300	1.700	1.400	5.667	.171	35
	Ambas partes	.907	.200	2.300	2.100	11.500	.226	68
Correlaciones inter-elementos	Parte 1	.455	-.932	1.000	1.932	-1.073	.167	33
	Parte 2	.235	-1.000	1.000	2.000	-1.000	.291	35
	Ambas partes	.295	-1.000	1.000	2.000	-1.000	.229	68

	Media de la escala si se elimina el elemento	**Varianza de la escala si se elimina el elemento**	**Correlación elemento-total corregida**	**Alfa de Cronbach si se elimina el elemento**
Posee un código de ética y de conducta.	207.20	1257.200	.838	.966
El código de ética y de conducta, contempla a administrativos, docentes, medioambiente, servicios/usuarios, comunidad y gobierno institucional.	207.00	1261.000	.640	.966
El código de ética y de conducta, prevé la participación de su público interno y externo, en su revisión, control y auditoría periódica.	206.80	1266.700	.839	.966
Posee un equipo multidisciplinario formalmente a cargo de la responsabilidad de la revisión, control y auditoria del código de conducta.	208.00	1215.500	.907	.965
Posee un programa de orientación y entrenamiento para el público interno (administrativo, docente, etc.), que incorpore valores y principios en las actitudes/comportamiento de las personas.	207.80	1284.200	.121	.968
Posee procesos sistemáticos de difusión de los valores y principios enfocados al público interno.	207.80	1264.200	.546	.966

Fomenta la reflexión y adopción de los valores y principios en su público interno.	207.60	1247.300	.817	.966
Promueve la verificación y contribución del público interno y externo en el monitoreo de los valores y principios.	207.60	1290.300	.231	.967
Promueve la replicación de los valores y principios del código de conducta.	207.80	1261.700	.585	.966
Aplica criterios éticos en el reclutamiento y selección del personal.	207.60	1247.300	.817	.966
Cuenta con un consejo de administración o consultivo o similar.	208.20	1263.200	.499	.966
Cuenta con un consejo de administración o consultivo o similar con compromisos, políticas explícitas y mecanismos formales.	207.80	1264.200	.546	.966
Cuenta con un consejo de administración o consultivo o similar, cuyas políticas explicitas promueven el tratamiento adecuado al derecho de voto, tratamiento justo y equitativo.	208.40	1256.300	.720	.966
Cuya alta administración (consejo y directivos) incorporan criterios de orden socio-ambiental en la determinación, evaluación y consideración de las preocupaciones, críticas y sugerencias de las partes interesadas.	207.80	1241.200	.916	.965
Posee alguna estrategia formal de responsabilidad social empresarial dentro del mapa estratégico de la institución.	207.40	1230.800	.881	.965
Posee objetivos cuantificados de responsabilidad social empresarial dentro de las estrategias funcionales de las distintas áreas de la institución.	207.60	1224.800	.922	.965
Sigue las prácticas de competencia comunes al mercado, cumple la legislación y busca un posicionamiento leal.	208.00	1215.500	.907	.965
Posee reglas explícitas y declaradas sobre competencia desleal.	208.60	1272.800	.409	.967
Asume el compromiso público de combate a la competencia desleal.	208.80	1266.700	.506	.966
Fomenta un liderazgo en su sector académico-educativo, en el logro de estándares de competencia.	207.40	1273.300	.821	.966

Establece mecanismos de dialogo transparente con su competencia que promueva el desarrollo de su sector.	208.00	1235.500	.818	.965
Cuenta con estudios comparativos de sus prácticas laborales, respecto a sus competidores.	207.60	1224.800	.922	.965
Promueve la equidad de género expresada por políticas formales de gestión y oportunidades iguales para mujeres y hombres.	207.80	1263.700	.554	.966
Realiza acciones que garanticen oportunidades iguales de carrera y crecimiento de mujeres y hombres.	208.00	1257.500	.699	.966
Estimula la formación de liderazgo femenino por medio de programas de desarrollo profesional tales como coaching y/o mentoring.	208.60	1272.800	.681	.966
Promueve la replicación de la actitud de equidad de género en su público interno.	208.20	1274.200	.495	.966
Respeta y busca superar los pisos salariales firmados con los sindicatos o impuestos por el gobierno.	208.20	1209.700	.895	.965
Estimula por medio de la remuneración y/o inversión en el desarrollo profesional para el buen desempeño y valoración de competencias potenciales.	208.20	1232.200	.768	.966
Establece mecanismos para que sus representantes participen en la formulación de políticas de remuneración y prestaciones, desarrollo profesional y movilidad interna.	207.80	1263.700	.554	.966
Realiza evaluaciones de satisfacción sobre el ambiente laboral entre los colaboradores (servidores o público interno).	208.40	1225.800	.791	.965
Realiza evaluaciones de desempeño en las cuales los superiores son evaluados por sus subordinados.	208.40	1225.800	.791	.965
Fomenta e impulsa campañas regulares de concienciación para la dependencia de drogas y alcohol.	208.60	1293.300	.155	.967
Desarrolla programas específicos de discriminación para portadores de VIH/SIDA.	208.60	1329.300	-.372	.969

Posee un política explicita de publicidad de información sensible y delicada (incluso médica) de su público interno.	207.60	1377.800	-.938	.971
Desarrolla campañas regulares de combate de situaciones de acoso moral y/o sexual.	208.80	1246.700	.826	.966
Desarrolla campañas regulares de promoción de ejercicio físico y de orientación alimentaria y nutricional, así como su nivel de satisfacción.	208.40	1276.800	.371	.967
Desarrolla campañas regulares de combate al desestrés y desequilibrio trabajo-familia, así como su nivel de satisfacción.	209.00	1218.500	.873	.965
Desarrolla campañas regulares de capacitación anual en salud y seguridad, así como su nivel de satisfacción.	209.00	1218.500	.873	.965
Posee planes y metas para el logro de estándares de excelencia en salud, seguridad y condiciones de trabajo, así como su nivel de satisfacción.	208.80	1224.700	.924	.965
Promueve capacitación continua para la perdida de conocimientos e imperfeccionamiento del desempeño laboral, así como su nivel de satisfacción.	207.80	1350.200	-.780	.969
Desarrolla programas internos de mejora ambiental.	209.00	1218.500	.873	.965
Trata la cuestión ambiental (preservación de la biodiversidad o conservación de áreas protegidas o protección a animales amenazados o recursos naturales o mejoría de la calidad ambiental) como un tema transversal en sus estructura organizativa.	208.80	1224.200	.930	.965
En el programa de titulación, desarrolla los productos optativos, teniendo en cuenta, desde la concepción, los principios y las oportunidades a la sustentabilidad ambiental.	208.40	1256.300	.720	.966
Desarrolla campañas de concientización y educación ambiental con base a las 3 R's (recicla-reutiliza-reduce).	208.00	1266.500	.546	.966
Realiza o ha realizado estudios para medir el impacto ambiental de sus procesos educativo-académicos.	208.00	1289.500	.158	.967

Adopta sistemas de gestión ambiental estandarizados y formalizados.	208.20	1283.200	.316	.967
Reconoce la importancia de verificación del origen y de la cadena de la producción de los insumos madereros o forestales utilizados.	208.40	1256.300	.720	.966
Busca reducir el consumo de energía.	207.80	1250.700	.591	.966
Busca incrementar el consumo de agua.	207.80	1284.200	.387	.967
Busca incrementar el consumo de productos tóxicos.	207.60	1267.300	.823	.966
Busca reducir el consumo de materias primas.	208.40	1300.300	-.022	.968
Busca implantar procesos de destino adecuado de residuos.	208.40	1256.800	.711	.966
Invierte en programas y/o proyectos de mejoría y/o impacto ambiental positivo.	208.60	1316.300	-.425	.968
Posee servicios de atención básica a usuarios en la solución de demandas individuales.	208.40	1256.800	.711	.966
Posee procesos que incluyen la búsqueda de las causas de los problemas y sus posibles soluciones.	208.40	1237.300	.662	.966
Promueve la mejora continua de su atención.	208.20	1240.200	.831	.965
Evalúa el servicio de atención a usuarios por indicadores y esto se utiliza en los procesos de toma de decisiones.	207.60	1267.300	.823	.966
Implementa un procedimiento para conocer el nivel de satisfacción de sus usuarios.	207.40	1250.800	.814	.966
Estimula y patrocina proyectos de desarrollo de investigación y tecnología, interactuando activamente con la comunidad académica, científica y empresarial.	207.80	1306.700	-.184	.967
Promueve iniciativas que favorezcan el desarrollo del país, mercado, empresariado o sociedad.	208.40	1276.800	.371	.967
Ofrece apoyo a instituciones empresariales y educativas locales.	208.20	1305.700	-.127	.968
Impulsa y sostiene procesos de transferencia tecnológica y/o académica a escuelas de diverso nivel y colabora con su equipamiento.	208.00	1321.500	-.370	.968
Apoya financieramente a programas y proyectos del poder público, en respuesta a solicitudes de las autoridades.	208.60	1250.300	.768	.966

Contribuye con recursos humanos, técnicos o financieros para la realización de proyectos específicos y localizados, ejecutados por entidades gubernamentales.	208.00	1278.500	.343	.967
Participa activamente en la elaboración, perfeccionamiento, ejecución, control y evaluación de políticas públicas.	208.60	1250.300	.768	.966
No patrocina programas públicos o privados de becas escolares.	208.60	1296.300	.040	.967
Concientiza a su público interno sobre la importancia de participar en las administraciones gubernamentales y fiscalizarlas.	208.40	1256.800	.711	.966
Procura participar de organizaciones para actualizarse y reflexionar en mejores condiciones para los servicios y/o la comunidad.	207.40	1250.800	.814	.966

Escala, personal docente: Todas las variables (49)

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	10	100.0
	Excluidos[a]	0	.0
	Total	10	100.0

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

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.978	49

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	**Parte 1**	Valor	.979
		N de elementos	25[a]
	Parte 2	Valor	.930
		N de elementos	24[b]
	N total de elementos		49
Correlación entre formas			.886
Coeficiente de Spearman-Brown	Longitud igual		.940
	Longitud desigual		.940
Dos mitades de Guttman			.927

Estadísticos de resumen de los elementos

		Media	Mínimo	Máximo	Rango	Máximo/mínimo	Varianza	N de elementos
Medias de los elementos	Parte 1	3.076	2.400	3.800	1.400	1.583	.133	25[a]
	Parte 2	2.625	2.000	3.900	1.900	1.950	.164	24[b]
	Ambas partes	2.855	2.000	3.900	1.900	1.950	.197	49
Varianzas de los elementos	Parte 1	1.554	.622	2.444	1.822	3.929	.251	25[a]
	Parte 2	1.892	.489	2.989	2.500	6.114	.420	24[b]
	Ambas partes	1.720	.489	2.989	2.500	6.114	.356	49
Correlaciones inter-elementos	Parte 1	.649	-.100	1.000	1.100	-9.987	.046	25[a]
	Parte 2	.352	-.639	.978	1.617	-1.531	.233	24[b]
	Ambas partes	.474	-.639	1.000	1.639	-1.565	.146	49

	Media de la escala si se elimina el elemento	**Varianza de la escala si se elimina el elemento**	**Correlación elemento-total corregida**	**Alfa de Cronbach si se elimina el elemento**
Posee un código de ética y conducta	136.10	1951.433	.504	.978
El código de ética y conducta contempla a administrativos, docentes, etc.	136.10	1957.656	.353	.978
El código de ética y de conducta, prevé la participación de su público interno y externo, en su revisión, control y auditoría periódica.	136.30	1924.011	.735	.977
Posee un equipo multidisciplinario formalmente a cargo de la responsabilidad de la revisión, control y auditoria del código de conducta.	136.80	1909.733	.793	.977
Posee documento formal de los valores y principios de la misma, disponible a sus grupos de interés en forma visual, por internet o de otra manera.	136.50	1952.944	.349	.978
Posee un programa de orientación y entrenamiento para el público interno (administrativo, docente, etc.), que incorpore valores y principios en las actitudes/comportamiento de las personas.	137.10	1858.544	.945	.976

Posee procesos sistemáticos de difusión de los valores y principios enfocados al público interno.	137.10	1865.656	.936	.976
Fomenta la reflexión y adopción de los valores y principios en su público interno.	136.50	1902.056	.757	.977
Promueve la verificación y contribución del público interno y externo en el monitoreo de los valores y principios.	137.00	1881.556	.932	.976
Promueve la replicación de los valores y principios del código de conducta.	137.00	1876.000	.869	.977
Aplica criterios éticos en el reclutamiento y selección del personal.	137.00	1904.222	.724	.977
Sigue las prácticas de competencia comunes al mercado, cumple la legislación y busca un posicionamiento leal.	136.90	1922.989	.683	.977
Posee reglas explícitas y declaradas sobre competencia desleal.	137.50	1913.833	.768	.977
Asume el compromiso público de combate a la competencia desleal.	136.80	1899.289	.829	.977
Fomenta un liderazgo en su sector académico-educativo, en el logro de estándares de competencia.	136.60	1879.822	.857	.977
Establece mecanismos de dialogo transparente con su competencia que promueva el desarrollo de su sector.	136.60	1913.600	.782	.977
Cuenta con estudios comparativos de sus prácticas laborales, respecto a sus competidores.	137.20	1902.844	.901	.977
Promueve la equidad de género expresada por políticas formales de gestión y oportunidades iguales para mujeres y hombres.	136.60	1879.822	.857	.977
Realiza acciones que garanticen oportunidades iguales de carrera y crecimiento de mujeres y hombres.	136.80	1878.178	.851	.977
Estimula la formación de liderazgo femenino por medio de programas de desarrollo profesional tales como coaching y/o mentoring.	137.50	1901.833	.898	.977

Promueve la replicación de la actitud de equidad de género en su público interno.	137.00	1899.111	.771	.977
Respeta y busca superar los pisos salariales firmados con los sindicatos o impuestos por el gobierno.	137.20	1884.844	.927	.976
Estimula por medio de la remuneración y/o inversión en el desarrollo profesional para el buen desempeño y valoración de competencias potenciales.	136.80	1872.178	.954	.976
Establece mecanismos para que sus representantes participen en la formulación de políticas de remuneración y prestaciones, desarrollo profesional y movilidad interna.	136.70	1886.456	.866	.977
Realiza evaluaciones de satisfacción sobre el ambiente laboral entre los colaboradores (servidores o público interno).	136.90	1880.100	.772	.977
Realiza evaluaciones de desempeño en las cuales los superiores son evaluados por sus subordinados.	137.50	1905.389	.860	.977
Fomenta e impulsa campañas regulares de concienciación para la dependencia de drogas y alcohol.	137.30	2000.456	-.115	.979
Desarrolla programas específicos de discriminación para portadores de VIH/SIDA.	137.20	1976.844	.057	.979
Posee un política explicita de publicidad de información sensible y delicada (incluso médica) de su público interno.	137.00	1985.556	-.009	.979
Desarrolla campañas regulares de combate de situaciones de acoso moral y/o sexual.	137.30	1872.456	.863	.977
Desarrolla campañas regulares de promoción de ejercicio físico y de orientación alimentaria y nutricional, así como su nivel de satisfacción.	137.40	1871.600	.868	.977
Desarrolla campañas regulares de combate al desestrés y desequilibrio trabajo-familia, así como su nivel de satisfacción.	137.80	1901.511	.880	.977
Desarrolla campañas regulares de capacitación anual en salud y seguridad, así como su nivel de satisfacción.	137.90	1908.100	.771	.977

Posee planes y metas para el logro de estándares de excelencia en salud, seguridad y condiciones de trabajo, así como su nivel de satisfacción.	137.30	1866.456	.868	.977
Promueve capacitación continua para la perdida de conocimientos e imperfeccionamiento del desempeño laboral, así como su nivel de satisfacción.	137.30	2007.122	-.158	.980
Desarrolla programas internos de mejora ambiental.	137.30	1882.233	.830	.977
Trata la cuestión ambiental como un tema transversal.	137.20	1870.844	.883	.977
En el programa de titulación, desarrolla los productos optativos, teniendo en cuenta, desde la concepción, los principios y las oportunidades a la sustentabilidad ambiental.	137.40	1896.267	.756	.977
Desarrolla campañas de concientización y educación ambiental con base a las 3 R's.	137.20	1924.844	.516	.978
Busca reducir el consumo de energía.	136.90	1891.878	.807	.977
Busca incrementar el consumo de agua.	136.50	2002.944	-.259	.979
Busca incrementar el consumo de productos tóxicos.	136.00	1988.222	-.023	.978
Busca reducir el consumo de materias primas.	137.10	1941.878	.486	.978
Busca implantar procesos de destino adecuado de residuos.	137.40	1901.600	.819	.977
Invierte en programas y/o proyectos de mejoría y/o impacto ambiental positivo.	137.20	1878.622	.821	.977
Estimula y patrocina proyectos de desarrollo de investigación y tecnología, interactuando activamente con la comunidad académica, científica y empresarial.	137.40	1866.711	.907	.976
Promueve iniciativas que favorezcan el desarrollo del país, mercado, empresariado o sociedad.	137.60	1879.600	.859	.977
Ofrece apoyo a instituciones empresariales y educativas locales.	137.80	1890.844	.846	.977

Impulsa y sostiene procesos de transferencia tecnológica y/o académica a escuelas de diverso nivel y colabora con su equipamiento.	137.60	1872.489	.759	.977

V. Definición de conceptos.

Competidores: Universidades o centros de enseñanza y/o investigación con funciones que compiten o se complementan con las de la universidad.

Comunidades locales: Grupos con los que la universidad interactúa en diversos programas y proyectos (asociaciones vecinales, comunidades rurales, poblaciones vulnerables, etcétera).

Desarrollo sostenible: Desarrollo que satisface las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades.

Empleadores: Personas y organizaciones que contratan los servicios de los egresados y/o estudiantes de la universidad, y por lo tanto tienen interés en la calidad académica de su formación.

Estado: Poderes públicos con potestad para configurar el marco jurídico en el que las universidades desarrollan sus actividades (ministerios de educación, entidades públicas de investigación, etcétera).

Grupos de interés: Individuos que pueden afectar o ser afectados por los objetivos, políticas decisiones y acciones de la organización social.

Impacto de una organización: Cambio positivo o negativo que se genera en la sociedad, la economía o el medio ambiente, producido en su totalidad o parcialmente, como consecuencia de las decisiones y actividades pasadas y presentes de una Organización.

Organización: Entidad o grupo de personas e instalaciones con responsabilidades, autoridades y relaciones establecidas y objetivos identificables.

Organizaciones socias: Entidades públicas y/o privadas con las cuales la universidad interactúa en el marco de convenios o contratos (ONG, empresas, gobiernos locales, etcétera).

Públicos interesados: Personas a quienes el negocio o empresa afecta o impacta de manera negativa o positiva.

Responsabilidad Social: Responsabilidad de una Organización ante los impactos que sus decisiones y actividades ocasionan en la sociedad y en el medio ambiente, mediante un comportamiento ético y transparente que:

- contribuya al desarrollo sostenible, incluyendo la salud y el bienestar de la sociedad;
- cumpla con la legislación aplicable y sea coherente con la normativa internacional de comportamiento, y
- está integrada en toda la Organización y se lleve a la práctica en sus relaciones.
- tome en consideración las expectativas de sus partes interesadas,