



Síntesis del informe de
la memoria del proyecto

RESPONSABILIDAD SOCIAL DEL SISTEMA UNIVERSITARIO ANDALUZ

EDITA: FORO DE LOS CONSEJOS SOCIALES DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS DE ANDALUCÍA
<http://www.consejosandalucia.org>
ISBN: 978-84-692-3494-5
Nº REGISTRO: 09/59805
MAYO 2009

A. PRÓLOGO

En una economía globalizada, que basa la competitividad en la generación y aplicación del conocimiento, la gestión de la Responsabilidad Social Corporativa constituye hoy día una parte irrenunciable de la estrategias de consolidación y crecimiento tanto de las empresas como de administraciones públicas, y su implementación implica no sólo comprometerse con los valores de la sociedad, sino también introducir cambios en las estructuras, y en la planificación interna y hacia el exterior de las organizaciones.

En este contexto, el Gobierno Andaluz ha apostado por incentivar la Responsabilidad Social Corporativa,, en el marco del Plan de Innovación y Modernización de Andalucía, desde el convencimiento de la necesidad de implementar la misma como elemento ejemplificador, pero también como compromiso de modernización de las organizaciones con las que trabaja y colabora la Junta de Andalucía. Cualquier determinación por la incorporación de nuevas estrategias de modernización, innovación y transformación requiere un compromiso absoluto de todos los agentes implicados en la mejora: ciudadanía, administraciones públicas, empresas, universidades

Hace ahora dos años, la Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa y el Foro de Consejos Sociales de las Universidades andaluzas se plantearon la conveniencia de promover un modelo de responsabilidad social en las universidades andaluzas, de forma que a través de su implantación y desarrollo se consiguieran acciones de mejora de la calidad de las mismas. El convencimiento de que las Universidades deben adquirir una completa conciencia de su dimensión social ha guiado los trabajos del grupo de investigación creado a tal fin.

El resultado de esta tarea es esta Guía, el primer texto de esta categoría disponible para las Universidades andaluzas, que pretende ser una propuesta aceptable y válida para las Universidades, al tiempo que destacar la importancia para aquellas de elaborar informes técnicos de Sostenibilidad, que refuercen su apuesta por su interacción e integración en el entorno en el que desarrollan su actividad, y ser un instrumento enfocado al fomento de procesos de benchmarking entre universidades, una herramienta que les permita la comparabilidad y la identificación de las mejores prácticas como un elemento esencial de aprendizaje.

Es importante que las Universidades incluyan en sus misiones y planes estratégicos el análisis de la responsabilidad social, en primer lugar como organización, y en segundo porque son las encargadas de educar y formar a los profesionales que un día trabajarán en las empresas, y a los futuros ciudadanos que tendrán que promover democráticamente los derechos humanos y que tendrán a su cargo el bien común en nuestro mundo globalizado.

Francisco A. Triguero Ruiz
Secretario General de Universidades, Investigación y Tecnología
Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa
Junta de Andalucía



Foro de los Consejos Sociales de las Universidades Públicas de Andalucía

B. PRESENTACIÓN

El FORO es un espacio para la coordinación de los Consejos Sociales de las Universidades Públicas Andaluzas, que tiene como objeto fortalecer su trabajo conjunto, ampliar los objetivos sociales de las universidades y facilitar el intercambio de experiencias, para mejorar así la eficacia de sus actuaciones en el Sistema Universitario Andaluz.

El Foro de Consejos Sociales de las Universidades Públicas de Andalucía presenta el Resumen Ejecutivo del proyecto "Propuesta de Memoria de Responsabilidad Social del Sistema Universitario Andaluz", un trabajo que los Consejos Sociales decidieron poner en marcha desde hace un par de años, con el apoyo de la Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa de la Junta de Andalucía.

La Responsabilidad Social Corporativa (RSC) es un nuevo concepto de gestión integral - una "nueva manera de hacer y comportarse" - de las organizaciones que ha tenido especial desarrollo en el ámbito empresarial. A pesar del origen empresarial del fenómeno, ese nuevo concepto de gestión se ha extendido a todo tipo de organizaciones y, entre ellas, se plantea ahora su proyección en la Universidad.

La puesta en práctica de iniciativas de responsabilidad social en la actividad de las organizaciones es una decisión voluntaria de las mismas, que van más allá de las obligaciones legales a las que esté sujeta la organización. El criterio central que preside esa nueva "manera de hacer" de las organizaciones se concreta en la posición y la función de cada organización con respecto a la Sociedad, la cual se identifica a través de sus efectos, repercusiones o impactos en diversos ámbitos: el económico, el de las personas (ámbito social y laboral) y el medioambiental.

En el caso de la Universidad, la Responsabilidad Social es una política de gestión de la calidad ética de la Universidad que busca alinear, al menos, 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 de toda la comunidad universitaria (autoridades, estudiantes, personal docente e investigador y personal de administración y servicios) con los múltiples actores sociales interesados en el buen desempeño universitario y necesitados de él.

Para los Consejos Sociales de las Universidades Públicas de Andalucía, como órganos de gobierno y de participación de la sociedad de la Universidad, se vuelve necesario impulsar la elaboración de memorias de Responsabilidad Social Universitaria como compromiso social de calidad y excelencia en la gestión y en la prestación de servicios, especialmente en un momento en que la Universidad se encuentra ya inserta en un gran proceso de cambio como consecuencia de la implantación del Espacio Europeo de Educación Superior, que la conduce a la asunción de nuevos roles y funciones respecto a lo que la Sociedad demanda de ella.

Julio Revilla Saavedra.
Presidente del Consejo Social
Universidad de Huelva
(actuando como Presidente Coordinador del Foro)



COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Manuel Morón Ledro: Presidente de la Comisión. Presidente del Consejo Social UCA
Melchor Guzmán Guerrero: Coordinador del Proyecto. Secretario del Consejo Social UCO
Manuel Larrán Jorge: Catedrático Economía Financiera e Investigador UCA
Antonio López Hernández: Catedrático Economía Financiera e Investigador UGR
Ana Patricia Cubillo Guevara: Secretaria-Coordinadora del Foro de Consejos Sociales
Carlos Gentil González: Secretario del Consejo Social UCA

EQUIPOS

EQUIPO DE INVESTIGACIÓN

Manuel Larrán Jorge (Coordinador. UCA)
Antonio López Hernández (Coordinador. UGR)
Francisco Carrasco Fenech (UPO)
Alfonso Vargas (UHU)
Rosa María Vaca Acosta (UHU)
Macario Cámara de la Fuente (UJA)
Bernabé Escobar Pérez (USE)
Maria del Carmen Caba Pérez (UAL)
Concepción Ortega Jiménez (UMA)
Fernando J. Fuentes García (UCO)

EQUIPO DE TRABAJO

-Manuel Larrán Jorge (CU)
-Antonio López Hernández (CU)
-Manuel Pedro Rodríguez Bolívar (PTU)
-Yolanda Calzado Cejas (PTEU Doctora)
-Cristina Márquez Moreno (PTEU)
-Jesús Herrera Madueño (Colaborador)
-María Victoria López Pérez (CD)
-David Ortiz Rodríguez (CD)
-Raquel Garde (Becaria)

INDICE	
1. INTRODUCCIÓN	11
2. DEFINICIÓN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL	15
3. CONCEPTUALIZACIÓN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA	17
4. DEFINICIÓN Y OBJETIVOS DE LA MEMORIA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL	23
5. REFERENCIAS PARA LA ELABORACIÓN DE LA PROPUESTA DE MEMORIA	33
6. PRINCIPIOS PARA LA ELABORACIÓN DE MEMORIAS	79
7. PERFIL DE LA MEMORIA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL	83
8. ESTRUCTURA DE LA MEMORIA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA	85
8.1 Declaración del máximo responsable	
8.2 Perfil Organizativo	
8.3 Recursos	
8.4 Compromiso con el alumnado	
8.5 Compromiso con el personal	
8.6 Compromiso social	
8.7 Compromiso ambiental	
8.8 Compromiso con el tejido empresarial y las instituciones	
8.9 Compromiso con la mejora continua	
9. NIVELES DE APLICACIÓN DE LA MEMORIA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL	98
10. MEDIOS DE PUBLICACIÓN DE LA MEMORIA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL	101
11. CONCLUSIONES	103

1. INTRODUCCIÓN

El Foro de Consejos Sociales de las Universidades Públicas de Andalucía, en cumplimiento de sus funciones como órganos garantes de que los intereses de la Sociedad tengan reflejo en el ámbito universitario, pusieron en marcha una convocatoria pública el mes de septiembre de 2007, dirigida a equipos multiprovinciales de las universidades públicas de Andalucía, para la elaboración de una propuesta de Memoria de Responsabilidad Social del sistema universitario andaluz. Por tanto, el objetivo básico del presente proyecto era el de promover un modelo de responsabilidad social en las universidades andaluzas como acción de mejora de la calidad de las mismas.

Como fruto de lo anterior, el equipo de investigación al que se le adjudicó el proyecto ha llevado a cabo una serie de actividades hasta el momento, y trata de materializar y sintetizar en el presente documento todo el trabajo realizado hasta llegar a proponer un diseño de una memoria de responsa-

bilidad social universitaria o memoria de sostenibilidad aplicable al Sistema Universitario Andaluz, adaptando para ello, y entre otras referencias, la guía para la elaboración de informes de Sostenibilidad de la Global Reporting Initiative (GRI) a las universidades en su última versión de 2006 y con las consideraciones relativas al suplemento de agencias públicas, por ser éste uno de los modelos con mayor aceptación a nivel mundial.

Desde este proyecto se ha pretendido enfatizar la necesidad de que las Universidades adquieran una completa conciencia de su dimensión social y de la necesidad de elaborar informes técnicos de Sostenibilidad que apoyen la apuesta definitiva de las mismas por su interacción e integración en el entorno en el que desarrollan su actividad. La elaboración de un modelo de Memoria de Responsabilidad Social normalizado en sus aspectos básicos para todas las universidades andaluzas permitiría, además, fomentar un proceso de benchmarking entre universidades que facilitaría las comparaciones claras y adecuadas, así como la identificación de las mejores prácticas como elemento esencial de aprendizaje. No obstante, y en el caso particular de las universidades andaluzas, somos conscientes de que no son pocas las actividades desarrolladas y estructuras creadas en aspectos íntimamente relacionados con la responsabilidad social, fallando quizás los esfuerzos de comunicación para poner en valor los mismos ante la sociedad y los diferentes grupos de interés. Por tanto, el implantar de forma homogénea y normalizada una memoria de sostenibilidad en las universidades andaluzas, aparte de propiciar una

posición de liderazgo en este sentido con respecto a las universidades de nuestro país y a nivel internacional, va a posibilitar la comparabilidad y la identificación constante de las mejores prácticas para motivar un cambio permanente y continuo tendente a la excelencia en este ámbito, cada vez más importante en la gestión. En definitiva, la implantación futura de estos aspectos en las universidades andaluzas permitirá incrementar la contribución de las mismas a mejorar la calidad de vida de los ciudadanos a través de la integración en sus planes estratégicos de objetivos sociales, económicos y medioambientales, que se traduzcan para la sociedad en un retorno satisfactorio de los recursos destinados a financiarlas.

Las buenas prácticas corporativas en los ámbitos económico, social y medioambiental pesan cada vez más en la toma de decisiones, tanto de las Empresas como en las Administraciones, lo que ha llevado a que las políticas públicas sean cada vez más activas en el ámbito de la Responsabilidad Social. El concepto de Responsabilidad Social va ligado al buen gobierno de las organizaciones porque no se puede conseguir uno sin otro. Los principios de buen gobierno, en los que se traduce el concepto de Responsabilidad Social, se pueden integrar, en el caso de las universidades, en la consecución de la excelencia como eje básico de la sostenibilidad del sistema universitario.

En el desarrollo del proyecto, entre otras cuestiones, se han llevado a cabo diferentes actividades, tales como una Jornada de Reflexión sobre la Responsabilidad Social Universitaria celebrada en Granada, así como Talleres de Trabajo en las dife-

rentes universidades con el fin de identificar las expectativas que diferentes grupos de interés tienen sobre las universidades públicas andaluzas y la elaboración de un repositorio de documentos y guías sobre responsabilidad social. Igualmente, se celebró una Jornada Regional en Jerez de la Frontera para tratar de consensuar con los diferentes stakeholders el primer borrador de memoria de RSU. De todo lo anterior se puede obtener más información en la página web www.rsuniversitaria.org, que ha sido elaborada en el seno del proyecto. Para llegar a la propuesta de memoria de responsabilidad social hemos utilizado una serie de antecedentes, tales como los siguientes:

- Análisis de las expectativas de los diferentes grupos de interés.
- Análisis de los Planes Estratégicos de las diferentes universidades públicas andaluzas desde la perspectiva de la responsabilidad social.
- Estudio de la presencia de la Responsabilidad Social en la oferta formativa de las universidades andaluzas.
- Estudio de la presencia de la Responsabilidad Social en la oferta investigadora de las universidades andaluzas.

Igualmente, hemos utilizado como referentes las memorias de sostenibilidad publicadas por distintas universidades españolas, europeas y americanas; el Modelo de Financiación 2007-2011 aplicable a las universidades andaluzas, así como el Contrato Programa 2008 firmado entre la Consejería de Innovación Ciencia y Empresa y las diferentes universidades públicas andaluzas.

Foro de los Consejos Sociales de las Universidades Públicas de Andalucía

Antes de llegar a la propuesta de estructura y contenidos de la memoria, hemos querido por encuadrar mejor el objeto de estudio, incluir en el documento algunas reflexiones previas sobre la definición de responsabilidad social y la conceptualización de la responsabilidad social universitaria, así como la definición y objetivos de una memoria de sostenibilidad o de responsabilidad social.

Por último, y en lo que a esta introducción se refiere, no quisiéramos dejar de poner de manifiesto algunas de las actuaciones que desde la Administración Pública debieran llevarse a cabo, de acuerdo con el Foro de Expertos en Responsabilidad Social impulsado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, y coincidentes con algunos objetivos o derivaciones del presente proyecto:

- Fomentar la investigación sobre la Responsabilidad Social y el desarrollo sostenible.
- Promover una visión de la actividad económica y de la gestión de las organizaciones orientada por los principios del desarrollo sostenible y de la responsabilidad social.
- Incluir el estudio de los principios de responsabilidad social y el desarrollo sostenible en la educación.
- Promover en las enseñanzas universitarias, especialmente en las materias relacionadas con el estudio de las organizaciones, la economía, la comunicación y la administración y gestión de empresas, la incorporación de la formación en materia de Responsabilidad Social.
- Fomentar la educación y formación en materia

de Responsabilidad Social de los cuadros directivos de las empresas, los representantes de los trabajadores y los responsables de las distintas organizaciones sociales y de las Administraciones Públicas.

- Favorecer el conocimiento y el intercambio de experiencias y buenas prácticas en materia de Responsabilidad Social entre organizaciones.

Igualmente, la Declaración Mundial sobre la Educación Superior en el siglo XXI (UNESCO, 1998), no precisamente reciente, en su artículo primero "La misión de educar, formar y realizar investigadores" del apartado dedicado a las misiones y funciones de la Educación Superior, ya señalaba "la necesidad de reforzar y fomentar aún más las misiones y valores fundamentales de la Educación Superior; en particular, la misión de contribuir al desarrollo sostenible y el mejoramiento del conjunto de la sociedad", a través de los siguientes puntos, muchos de ellos relacionados con el concepto y finalidades de la responsabilidad social universitaria:

- a. Formar titulados altamente cualificados y ciudadanos responsables capaces de atender a las necesidades de todos los aspectos de la actividad humana, ofreciéndoles cualificaciones que estén a la altura de los tiempos modernos, comprendida la capacitación profesional en las que combinen los conocimientos teóricos y prácticos de alto nivel mediante cursos y programas que estén constantemente adaptados a las necesidades presentes y futuras de la sociedad
- b. Constituir un espacio abierto para la formación

superior que propicie el aprendizaje permanente, brindando una óptima gama de opciones y la posibilidad de entrar y salir fácilmente del sistema, así como oportunidades de realización individual y movilidad social con el fin de formar ciudadanos que participen activamente en la sociedad y estén abiertos al mundo, y para promover el fortalecimiento de las capacidades endógenas y la consolidación en un marco de justicia de los derechos humanos, el desarrollo sostenible, la democracia y la paz.

c. Promover, generar y difundir conocimientos por medio de la investigación y, como parte de los servicios que ha de prestar a la comunidad, proporcionar las competencias técnicas adecuadas para contribuir al desarrollo cultural, social y económico de las sociedades, fomentando y desarrollando la investigación científica y tecnológica a la par de la investigación en el campo de las ciencias sociales, las humanidades y las artes creativas.

d. Contribuir a comprender, interpretar, preservar, reforzar, fomentar y difundir las culturas nacionales y regionales, internacionales e históricas, en un contexto de pluralismo y diversidad cultural.

e. Ayudar a proteger y consolidar los valores de la sociedad, velando por inculcar en los jóvenes valores en los que reposa la ciudadanía democrática y proporcionando perspectivas críticas y objetivas con el fin de propiciar el debate sobre las opciones estratégicas y el fortalecimiento de enfoques humanistas.

f. Contribuir al desarrollo y la mejora de la educación en todos los niveles, mediante la capacitación

del personal docente.

Descendiendo al plano autonómico, resaltamos a continuación parte de los compromisos expresados por el anterior Presidente de la Comunidad Autónoma en su discurso de investidura (p.18, párrafo segundo, abril 2008) de la VIII Legislatura : "En relación a la educación universitaria, se culminará la adaptación al Espacio Europeo de Enseñanza Superior, lo que facilitará que los alumnos, además de conocimientos, puedan adquirir nuevas competencias; garantizaremos un máximo de 50 alumnos por aula al menos en el 80% de la práctica docente; promoveremos el bilingüismo en la docencia y, singularmente, en Ciencias de la Educación; regularemos la carrera docente y se establecerá que las Universidades hagan también una Memoria Anual de Responsabilidad Social."

2. DEFINICIÓN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL

La definición que consideramos más completa y clarificadora de todas las analizadas es la surgida en el año 2005 en el Foro de Expertos de RSC¹ del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. En dicho grupo de trabajo se concluyó que "la RSC de la Empresas implica, además del cumplimiento estricto de las obligaciones legales vigentes, la integración voluntaria en su gobierno, gestión y estrategia de políticas y procedimientos, de las preocupaciones sociales, laborales, medioambientales y de respeto a los derechos humanos que surgen de la relación y el diálogo transparentes con sus grupos de interés, responsabilizándose así de las consecuencias y los impactos que se derivan de sus acciones". En esta definición quedan recogidas las principales características que comprenden el concepto de RSC:

- Carácter voluntario, ya que su desarrollo va mucho más allá del cumplimiento de cualquier legislación vigente en cualquier ámbito de la ges-

ción empresarial. Se configura como un factor diferenciador en la gestión, aportándole a ésta un valor añadido a largo plazo. La empresa que se guíe por principios socialmente responsables será capaz, por tanto, de diferenciarse sobre aquélla que no los contemple en su modelo de gestión.

- Implica la reformulación de los métodos tradicionales de gestión, dejando de ser la satisfacción exclusiva de los intereses del accionariado el fin organizacional último. En la actualidad, la empresa debe prestar atención a muchos otros grupos de interés que se ven influidos por su actuación, los cuales son claves para el éxito a largo plazo de la firma.

- Quedan de manifiesto las principales áreas o dimensiones en las cuales la RSC desarrolla su actuación (preocupaciones sociales, laborales, medioambientales y de respeto a los derechos humanos).

- El diálogo transparente con los grupos de interés se constituye en pieza fundamental para el desarrollo de una verdadera RSC. La comunicación fluida con los distintos grupos de interés es el medio por el cual se pueden conocer las expectativas que cada uno de ellos tiene puestas en la empresa. Todas aquellas actividades socialmente responsables que no sean adecuadamente comunicadas a los distintos grupos de interés carecerán de valor. La comunicación fluida y constante generará confianza, capacidad de diálogo y posibilidad de colaboración, constituyéndose éstas en herramientas básicas en la gestión de las relaciones con los distintos grupos de interés.

1. Foro de Expertos de RSC (2005): Sesiones I, II, III: Definición y ámbito de la RSC. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

3. CONCEPTUALIZACIÓN DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA²

En los últimos años es un hecho incuestionable, sin entrar en consideraciones sobre posibles causas y motivaciones que expliquen este fenómeno, que la RSC ha impregnado al tejido empresarial. No obstante no ha ocurrido lo mismo en el ámbito universitario, donde la reflexión sobre el concepto de RS está sólo iniciándose.

Las universidades, al igual que otros organismos públicos, a pesar de su clara vocación y orientación social, han presentado hasta ahora un menor nivel de desarrollo de dicho concepto en sus sistemas de gestión y de información que las empresas. El origen de lo anterior estriba en que al tener las empresas como objetivo prioritario la maximización del beneficio, tienen que gestionar y comunicar de forma apropiada, para no perjudicar su reputación y valor social, que el logro de beneficios no perjudica al resto de ciudadanos presentes y futuros. Por otra parte, en los organismos de la administración pública al ser por naturaleza entidades sin ánimo de lucro, se ha sustituido el concepto de beneficio por los de eficiencia, eficacia y economía. Igualmente, al tener como objeto y razón de ser el prestar diferentes servicios a los ciudadanos, no han sentido la necesidad de infor-

mar sobre las externalidades que pueden provocar sus actividades, olvidando quizás la importancia que la comunicación de las mismas tiene para la valoración y reputación social de la entidad entre los ciudadanos que, por otra parte, son los financiadores de la actividad pública.

Una simple visualización de las bases de datos sobre Memorias de Sostenibilidad publicadas en el informe de Progreso del Pacto Global o en las Memorias de Sostenibilidad de la GRI nos llevan a refrendar lo anterior. Es decir, una mayor presencia de las grandes corporaciones privadas, y un escaso número de entidades públicas y universidades a nivel internacional incorporadas a este movimiento. No obstante, es obvio que las universidades no podían quedarse alejadas de la reflexión surgida alrededor de la Responsabilidad Social, no sólo porque ellas también son organizaciones, sino porque además tienen como misión formar a los futuros profesionales que trabajarán en las empresas. Es por eso que hoy en día, cada vez más universidades ven la necesidad de promover, desarrollar y practicar la Responsabilidad Social Universitaria (RSU).

Al igual que el desarrollo de la RSC ha supuesto inicialmente la superación del enfoque filantrópico de la acción social como un gasto para pasar a ser entendida bajo un nuevo paradigma de inversión estratégica, la Universidad también debe tratar de superar el enfoque de una responsabilidad social basada en sus actividades de extensión universitaria, para poder realmente asumir la verdadera exigencia planteada en su Responsabilidad Social como Universidad. Tradicionalmente la actividad

2. Para el desarrollo de este punto hemos tomado como guía orientativa el documento desarrollado por Chicharro, M; Alonso, I: "La Responsabilidad Social en el Mapa Estratégico de las Universidades Públicas". Universidad de Castilla-La Mancha. XIII Encuentro ASE-PUC (2007).

de extensión universitaria se ha considerado el apéndice a la función central de la Universidad, que no es otra que la formación estudiantil y la producción de conocimientos a través de la actividad investigadora. Sin embargo, la RSU no debe concentrarse únicamente en actividades de extensión universitaria, sino que debe impregnar todos y cada uno de los ámbitos universitarios. Para ello se hace necesaria una reflexión de toda la institución académica sobre sí misma en relación a su entorno social, un análisis de su responsabilidad y también, por qué no, de su parte de culpabilidad en los problemas crónicos de la sociedad³.

La Responsabilidad Social Universitaria, desde un enfoque eminentemente teórico ha sido desarrollada en la literatura a través de dos concepciones distintas aunque, en nuestra opinión, complementarias e indisolubles: sustentándola en valores y principios expresados en su misión o bien desde una perspectiva más cercana a la RS como es la gestión de impactos. A continuación, se desarrollan estas dos acepciones:

Conceptos sustentados en Valores

Desde esta perspectiva, la RSU se entiende desde la definición de un conjunto de principios y valores incluidos dentro de su misión como institución. La RSU se entiende desde esta concepción como un "conjunto de actuaciones que realiza la Universidad como resultado de la ejecución de su Proyecto Institucional, donde declara explícitamente a través de su visión y misión, la orientación y coherencia de sus valores y actividades con

la búsqueda de la felicidad de los seres humanos, y de la consolidación de una sociedad más justa y equilibrada con objetivos de largo plazo que permitan lograr las condiciones necesarias y suficientes para que nuestro planeta Tierra sea un hogar confortable para las futuras generaciones"⁴.

Las universidades que pretenden ser reconocidas como socialmente responsables deben incluir en su misión determinados principios y valores que definan su compromiso social. Éste es el caso de la Universidad de Santiago de Compostela, la cual define su misión como "universidad completa y emprendedora con campus de crecimiento equilibrado, para dar respuesta a las demandas de la sociedad a través de servicios de calidad"⁵. En definitiva, una universidad que se considera a sí misma como socialmente responsable define su visión como:

- Una Universidad respetuosa con el medioambiente.
- Una Universidad segura y saludable para sus empleados y usuarios.
- Una Universidad comprometida con sus empleados.
- Una Universidad plural, en la que prime la igualdad de oportunidades y la diversidad cultural.
- Una Universidad comprometida con las causas sociales y con la cooperación al desarrollo.
- Una Universidad justa y transparente con los grupos de interés.
- Una Universidad que participe en los proyectos de innovación destinados a mejorar los logros en

3. Vallaeys, F. (2006) : "Marco teórico de Responsabilidad Social Universitaria" Pontificia Universidad Católica del Perú.

4. Martínez, O. y Picco, J.E. (2001): "Responsabilidad social de las Universidades". DT.UBA. Buenos Aires.

5. Memoria de Responsabilidad Social de la Universidad de Santiago de Compostela, (2003).

Foro de los Consejos Sociales de las Universidades Públicas de Andalucía

materia de Responsabilidad Social: medio ambiente, prevención de riesgos laborales, eliminación de barreras para discapacitados, etc.

- Una Universidad que tenga en cuenta el perfil de titulados que la sociedad demanda.
- Una Universidad que genere conocimiento en sostenibilidad y educación ambiental.
- Una Universidad que sea motor en la sociedad
- Una Universidad que interaccione con su comunidad y establezca intercambios continuos.

En el marco del proyecto Universidad ConstruyePaís⁶ se define la RSU como "la capacidad que tiene la universidad de difundir y poner en práctica un conjunto de principios, valores generales y específicos, por medio de cuatro procesos claves: Gestión, Docencia, Investigación y Extensión". Una Universidad es socialmente responsable si cada una de sus funciones, se realiza orientada por los principios y valores declarados de la RSU. Este concepto da cuenta de una manera de ser y de estructurar todo el quehacer universitario y no sólo de un área particular.

Dicha concepción describe y pone énfasis en la transformación y los cambios que supone al tejido universitario la asunción de una verdadera gestión socialmente responsable. Como ya hemos mencionado, siempre se ha pensado que la responsabilidad de la Universidad con la sociedad en la cual se integra queda restringida a todo lo relacionado con la extensión universitaria y la difusión de la

cultura. Sin embargo, como ya hemos visto, la RSU va mucho más allá de la extensión universitaria.

Con esta nueva configuración, la Universidad toma conciencia de sí misma, de su entorno y de su papel en el mismo. Presupone la superación de un enfoque egocéntrico de su actividad y desarrolla una conciencia organizacional global e integral, incluyendo a los distintos grupos de interés. Así, la acción colectiva de la organización se concibe como un todo complejo regulado, que responde a las exigencias y necesidades que la sociedad en general tiene puesta sobre ella. No sólo trata de reformar las malas políticas, sino también los malos conocimientos y epistemologías que la Universidad contribuye en producir y transmitir, y que inducen estas malas políticas⁷. La RSU exige articular las diversas partes de la institución en un proyecto de promoción social de principios éticos y de desarrollo social equitativo y sostenible, para la producción y transmisión de saberes responsables y la formación de profesionales ciudadanos igualmente responsables⁸. La RSU vista desde esta perspectiva compenetra y articula todas las partes orgánicas de la Universidad, incluyendo en una misma estrategia de gestión a la Administración, la Docencia, la Investigación y la Extensión Universitaria. Este desplazamiento de la atención hacia una gestión integral de la organización académica es la clave para comprender lo que significa la RSU.

Según la definición dada en el citado proyecto⁹, para poder desarrollar una actuación universitaria

6. Dicho proyecto es una iniciativa impulsada por la Corporación PARTICIPA en alianza con la Fundación AVINA. Comenzó en el año 2001 y fue concebida como una estrategia para la expansión de la RSU en Chile. Reúne a trece Universidades chilenas y busca vincular a las citadas Universidades con la sociedad de Chile.

7. Universidad Construye País (2002): Observando la Responsabilidad Social Universitaria. Documento de Trabajo. Santiago de Chile.

8. Vallaey, F. (2006): "Marco teórico de Responsabilidad Social Universitaria" Pontificia Universidad Católica del Perú.

socialmente responsable sería necesario actuar en cuatro líneas claves de una forma integrada y global: la gestión interna, la docencia, la investigación y la proyección social o extensión universitaria. Cada una de estas áreas debe quedar bajo el influjo de una actuación socialmente responsable integrada, ya que los efectos derivados de cada uno ellos suponen implicaciones tanto para el conjunto de sus grupos de interés como para el resto de áreas claves. A continuación pasamos a definir las políticas que deberían ser desarrolladas en cada una de ellas de acuerdo con el proyecto de universidades chilenas, así como las implicaciones que supondrían el ejercicio de una actuación socialmente responsable:

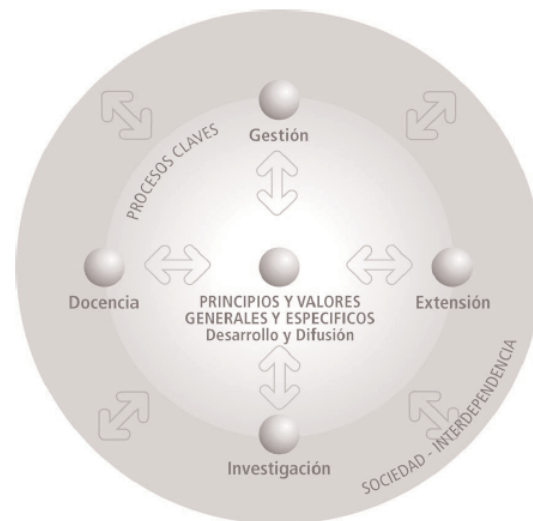
* **Gestión interna:** Debe buscar la transformación de la Universidad en una pequeña comunidad ejemplar de democracia, equidad y transparencia, haciendo de ella un modelo de desarrollo sostenible. Los efectos derivados de esta transformación se dejan ver en el propio estudiante, el cual adquiere en la Universidad un título, pero también aprende de la Universidad hábitos y valores ciudadanos. La práctica cotidiana de principios y buenos hábitos comunes es la que finalmente forma a las personas en valores.

* **Docencia:** Se debe capacitar a los propios docentes en el nuevo enfoque de gestión que supone la RSU, promoviendo en las distintas especialidades el aprendizaje basado en proyectos de carácter social, ampliando el espacio de aprendizaje al conjunto de la comunidad social como fuente de enseñanza significativa y práctica aplicada a la solución de problemas reales. Esto fomen-

tará una mayor interdisciplinariedad y una mayor articulación entre docencia, investigación y extensión universitaria.

* **Investigación:** Se debe promover una investigación para el desarrollo, la cual tenga efectos directos en el progreso de la propia comunidad y no tanto en la búsqueda de reconocimientos personales a través de publicaciones en revistas, por ejemplo. En muchos casos la Universidad desarrolla una investigación que busca satisfacer fundamentalmente las aspiraciones del profesorado y del personal de la propia Universidad. De esta forma vive de espaldas a la sociedad y no es sensible a las necesidades del resto de los agentes sociales.

* **Extensión universitaria:** Se deben implementar y administrar proyectos de desarrollo que puedan ser fuente de investigación aplicada y recursos didácticos para la comunidad universitaria. Se



9. Universidad Construye País. op. cit.

Fuente: Proyecto "Universidad Construye País".

Foro de los Consejos Sociales de las Universidades Públicas de Andalucía

debe crear un organismo encargado de integrar la extensión universitaria en el corazón de la institución. Tal unión entre extensión universitaria, docencia e investigación desarrollará un aumento significativo del grado de implicación de toda la comunidad universitaria en actividades de desarrollo social.

Concepto sustentado en Impactos

François Vallaey (2006), uno de los autores de referencia en el campo de la RSU, en pos de facilitar la tarea de rendición de cuentas, concibe la RSU desde un punto de vista mucho más cercano a la RSE tradicional, vinculándola al modo a través del cual las organizaciones gestionan los impactos que el desarrollo de su actividad origina en su entorno humano, social, económico y natural. De acuerdo con el citado autor, las definiciones de RSU basadas en valores dificultan la gestión, mientras que cuando hablamos de ella en términos de gestión de impactos, se pueden definir indicadores más fácilmente, pudiendo verificar a través de ellos si las Universidades realmente cumplen lo que anteriormente han expresado en su misión.

Desde esta óptica, la Responsabilidad Social es concebida como un modo de gestión empresarial integral basado en la gestión de los impactos de carácter humano, social y ambiental que la actividad de la organización genera y por los cuales se ven afectados o beneficiados un conjunto de individuos o instituciones, denominados grupos de interés o stakeholders¹⁰. La empresa debe realizar un esfuerzo constante por abarcar y satisfacer a

estos grupos de interés, basándose en las implicaciones que se derivan de sus actuaciones. Esta gestión de impactos debe ser realizada de manera ética, pero buscando siempre una rentabilidad para la organización. Al ser socialmente responsable, la organización se desarrolla en un entorno mucho más favorable para sus intereses, asegurando de esta forma una mayor rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo.

Nadie puede negar que la formación humana y profesional (propósito académico) y la construcción de nuevos conocimientos (propósito de investigación) constituyen las principales actividades de la Universidad, y que, por consiguiente, ésta tenga determinados impactos específicos distintos a los generados por las empresas y que los diferencie significativamente de éstas. Sin embargo, la Universidad no deja de ser una empresa que, entre otras actividades, se relaciona con proveedores o en la cual trabajan personas. Por ello un análisis de impactos en la misma que incluya tanto los derivados de su actividad principal (enseñanza e investigación) como otros más cercanos a una concepción más tradicional de empresa podrá sernos de gran ayuda al verificar el desarrollo de un comportamiento socialmente responsable.

Según todo lo anterior, el profesor Vallaey (2006) propone que la RSU sea concebida como "una política de calidad ética del desempeño de la comunidad universitaria (estudiantes, docentes y personal administrativo) a través de la gestión responsable de los impactos educativos, cognitivos, laborales y ambientales que la Universidad genera, en un diálogo participativo con la sociedad

10. Freeman, R.E., Strategic Management: A Stakeholder Approach, Pitman, Boston 1984.

para mejorar la academia y promover el Desarrollo Humano Sostenible".

Siguiendo al autor y según la definición anterior, los impactos derivados de la actividad desarrollada por una institución universitaria pueden ser agrupados en cuatro grupos. Éstos deben constituir los ejes de acción que guíen a las Universidades hacia una gestión socialmente responsable:

- Impactos de funcionamiento organizacional:

Éstos pueden dividirse en impactos de carácter laboral e impactos ambientales, ya que, como cualquier organización laboral, la actividad desarrollada por la Universidad genera impactos tanto en la vida de su personal administrativo, docente y estudiantil (los cuales deben ser gestionados a través de su política social) como en el medioambiente que la rodea (desechos, deforestación, polución atmosférica, etc.).

- Impactos educativos: La Universidad tiene un impacto directo sobre la formación de los jóvenes y profesionales, su manera de entender e interpretar el mundo, comportarse en él y en la construcción de su escala de valores. Influye también sobre la deontología profesional, orienta la definición de la ética profesional de cada disciplina e incluso su rol social.

- Impactos cognoscitivos y epistemológicos: La Universidad orienta la producción del saber y las tecnologías, incentiva una mayor o menor interdisciplinariedad entre ciencias, fomenta en mayor o menor grado el elitismo científico y promueve la democratización de la ciencia. Asimismo también

influye sobre la definición y selección de los problemas de la agenda científica a través de la definición de ámbitos prioritarios de investigación.

- Impactos sociales: La Universidad tiene un impacto sobre la sociedad y su desarrollo económico, social y político. Es un referente y un actor social, que puede promover el progreso, que puede crear capital social, vincular la educación de los estudiantes con la realidad social exterior, fomentar la empleabilidad, desarrollar el espíritu emprendedor, etc.

Con independencia de los enfoques adoptados, complementarios en todo caso y nunca excluyentes, el diálogo transparente con los grupos de interés se constituye en pieza fundamental para el desarrollo de una verdadera RS. La comunicación fluida con los distintos grupos de interés es el medio por el cual se pueden conocer las expectativas que cada uno de ellos tiene puestas en la universidad. Todas aquellas actividades socialmente responsables que no sean adecuadamente comunicadas a los distintos grupos de interés carecerán de valor. La comunicación fluida y constante generará confianza, capacidad de diálogo y posibilidad de colaboración, constituyéndose éstas en herramientas básicas en la gestión de las relaciones con los distintos grupos de interés. Por otra parte, es precisamente el enfoque de impactos el que justifica la necesidad de una memoria de sostenibilidad, a través de la cual se ponga de manifiesto el conjunto de valores que se recogen en la misión de la universidad y que han sido desarrollados y comunicados a los diferentes grupos de interés.

4. DEFINICIÓN Y OBJETIVOS DE LA MEMORIA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL

Las memorias de sostenibilidad son informes voluntarios que pretenden comunicar a todos los Grupos de Interés tanto los compromisos de la organización respecto del Desarrollo Sostenible, como sus logros, detallando los resultados de las actuaciones en los ámbitos Económico, Medioambiental y Social, en lo que se conoce como "triple cuenta de resultados" (Triple Bottom Line)¹¹.

En el marco de la GRI, la elaboración de una memoria de sostenibilidad comprende la medición, divulgación y rendición de cuentas frente a grupos de interés internos y externos en relación con el desempeño de la organización con respecto al objetivo del desarrollo sostenible¹².

La elaboración de memorias de sostenibilidad es

un término muy amplio que se considera sinónimo de otros términos también utilizados para describir la información relativa al impacto económico, ambiental y social (por ejemplo, triple cuenta de resultados, informes de responsabilidad corporativa, información de base social, etc.). Por otra parte, aunque no resulta fácil dilucidar qué es y qué no es objeto de la información de contenido social, autores como Gray et al.¹³ (1995) o Mathews¹⁴ (1993) han ofrecido definiciones de lo que consideran información social. Estos autores coinciden en destacar como elementos comunes los siguientes:

- La información de base social rebasa el tradicional ámbito económico-financiero de la organización.
- Va dirigida a grupos sociales, internos o externos, diferentes a los accionistas y acreedores.
- Puede ser información tanto cualitativa como cuantitativa.
- Se trata, por lo general, de información escasamente regulada, por lo que tiene un carácter eminentemente voluntario.

La elaboración de memorias de sostenibilidad es un proceso y una herramienta viva. No comienza ni finaliza al imprimir la memoria o publicarla online. La elaboración de la memoria debe ser parte

11. Se identifica como aquella cuenta que representa en términos cuantitativos el valor económico, el valor para el desarrollo social o para el medio ambiente que las organizaciones crean o destruyen. Este concepto refleja la importancia de considerar las consecuencias económicas pero también medioambientales y sociales que toman las organizaciones (AECA; 2004, p.23).

12. Podemos definir el desarrollo sostenible como el modelo de desarrollo que busca compatibilizar la explotación racional de recursos naturales y su regeneración, eliminando el impacto nocivo de la acción del ser humano, en general, y de los procesos productivos, en particular, para satisfacer las necesidades de las generaciones presentes sin poner en peligro que las generaciones futuras puedan satisfacer las suyas. Es un concepto estrechamente ligado al principio de legado de las organizaciones y solidaridad intergeneracional (AECA, 2004, p.22).

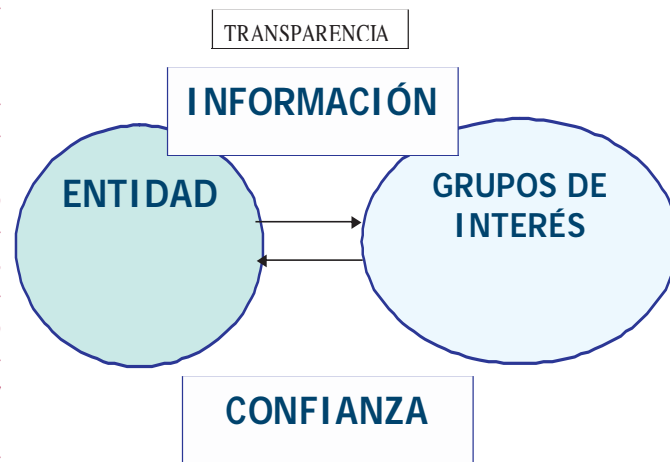
13. GRAY, R., KOUHY, R., y LAVERS, S. (1995): "Corporate social and environmental reporting. A review of the literature and longitudinal study of UK disclosure", *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, vol. 8, núm. 2, pp. 47-77.

14. MATHEWS, M. R. (1993): *Socially Responsible Accounting*, Chapman&Hall, London.

de un proceso más amplio para fijar la estrategia de la organización, implantar los planes de acción y evaluar los resultados. Asimismo, la elaboración de la memoria permite una evaluación sólida del comportamiento de la organización y puede servir de base para una mejora continua de los resultados. También sirve como herramienta para afianzar vínculos con los grupos de interés y para obtener aportaciones valiosas a los propios procesos de la organización. En definitiva, la aplicación de un modelo de desarrollo de responsabilidad social corporativa no comienza ni termina con la publicación y el diseño de una memoria de sostenibilidad y, por el contrario, debe afectar a su gobierno corporativo, a su dirección estratégica, su gestión y control interno, su información corporativa y auditoría, su certificación, a sus inversiones y a su comunicación y reconocimiento externo.

Uno de los objetivos principales de las memorias es el de contribuir a un diálogo continuo entre las partes. Las memorias, de por sí, son de poco valor si no informan a las partes interesadas o apoyan un diálogo que afecte a las decisiones y al comportamiento tanto de la organización informante como de sus partes interesadas. En definitiva, supone un ejercicio de transparencia basado en:

- El compromiso socialmente responsable de la entidad con el desarrollo sostenible y su eficacia en el cumplimiento de sus funciones económicas, sociales y medioambientales.
- La capacidad de la entidad para generar externalidades socialmente responsables que cubran las necesidades de las distintas partes interesadas.



La transparencia es la pieza básica de la responsabilidad social corporativa. Está basada en el acceso a la información que la organización proporciona sobre su comportamiento social y que es permeable a las expectativas sociales. Las organizaciones poco transparentes no asumen el concepto ni los objetivos de la responsabilidad social corporativa. La relación con los grupos de interés obliga a ser transparentes respecto al comportamiento de la organización. Un instrumento esencial de la transparencia es la comunicación de los aspectos ligados a la responsabilidad social corporativa mediante un informe dirigido a sus grupos de interés en el que se refleje el compromiso y la participación de los mismos. En definitiva, una memoria de sostenibilidad deberá proporcionar una imagen equilibrada y razonable del desempeño en materia de sostenibilidad por parte de la organización informante, e incluirá tanto contribuciones positivas como negativas.

Las memorias de sostenibilidad han experimentado una rápida evolución: la información corporativa sobre las actuaciones en materia medioambiental y de salud y seguridad en el trabajo se ha ido desarrollando desde finales de los 70 como un complemento a la tradicional memoria corporativa anual. Más recientemente, con la aceptación de la necesidad de abordar el triple bottom line del desarrollo sostenible, consideraciones éticas y sociales se añadieron a los asuntos medioambientales.

Aunque el informe de sostenibilidad sea el producto final, hay diferentes fases en el proceso de información: el recuento o la medición se refiere a la recolección y evaluación de los datos que permiten medir el desempeño social y medioambiental de la empresa en relación con indicadores específicos, mientras que el proceso de auditoría o control supone la verificación y la valoración de la información dada en la memoria. El proceso de medición va ligado al desarrollo de indicadores clave de actuación. Hasta la fecha, los esfuerzos por medir e informar sobre el impacto de una organización en la sociedad se han centrado fundamentalmente en las prácticas medioambientales, mientras que los indicadores de actuación social se encuentran aún en una fase temprana de desarrollo.

A diferencia de una memoria financiera, la de sostenibilidad incluye gran cantidad de información cualitativa, cuya medición no es sencilla. Cuando se publicaron los primeros informes de sostenibilidad, había pocos parámetros definidos en relación a su contenido y a sus formalidades. Los

métodos de medida y de evaluación han ido creciendo en número y sofisticación con el objetivo de permitir una medición más objetiva y la comparabilidad. En este contexto, diversas organizaciones internacionales han ido desarrollando, y desarrollan, estándares y guías para la medición, el informe y la evaluación.

Destacamos a continuación, algunas de las conclusiones del VII Foro ANECA "Gobernanza y Rendición de Cuentas: Las Universidades ante la Sociedad del Conocimiento" (ANECA, 2006), por estar íntimamente ligadas al papel que las memorias de responsabilidad social pueden cumplir y las relaciones entre confianza y transparencia en el ámbito universitario:

1. "Existe una correlación entre la autonomía universitaria y la rendición de cuentas a la sociedad. La realización por el sector público de cualquier tipo de actividad viene indefectiblemente acompañada del reconocimiento de la capacidad de los ciudadanos de exigir cuentas a los gestores. La Universidad realiza el servicio público de la educación superior y, en la medida en que desarrolla sus funciones en régimen de autonomía, debe aceptar una completa rendición de cuentas institucional de sus resultados a la sociedad en general.
2. En el momento actual, la rendición de cuentas constituye para la Universidad una verdadera necesidad económica. Para mejorar su financiación, tanto pública como privada, las universidades deben crear un clima de profunda confianza con su entorno social. Es imprescindible que la opinión pública reconozca la urgencia y la importancia del papel de las universidades en la socie-

dad del conocimiento para que los poderes públicos puedan justificar ante la sociedad un decidido apoyo presupuestario a favor de la Universidad y para que empresarios y usuarios (consumidores) estén dispuestos a una mayor colaboración con las instituciones. Qué pueden y deben hacer las universidades para mejorar el clima de su relación con el entorno es una cuestión clave para el futuro de todo el sistema.

3. La rendición de cuentas económica de las universidades tiene grandes peculiaridades ya que se trata de una administración muy especial, con características específicas. Parece necesario mejorar esa rendición de cuentas sin introducir más burocracia, más complejidad para unas instituciones que, por naturaleza, necesitan ser flexibles. Como gestionar y organizar la información en las universidades de modo que sean compatibles el deber de rendir cuentas y la necesidad de dar respuestas variables a situaciones nuevas e imprevistas es un reto clave para el futuro de las universidades".

Conclusiones similares podríamos obtener a partir de distintas declaraciones a nivel europeo sobre la necesidad de una mayor implicación con el entorno y mayor rendición de cuentas a la sociedad por parte de las universidades. En concreto, en la Cumbre de Lisboa de 2000, la Unión Europea se planteó para 2010 convertirse en la economía basada en el conocimiento más dinámica y competitiva del mundo, capaz de generar un crecimiento económico sostenible, con un mayor y mejor nivel de empleo y cohesión social. En el Consejo de Barcelona de 2002 se estableció el

programa de trabajo sobre educación y formación con el objetivo de convertir al sistema de educación y formación en una referencia mundial por su calidad para el año 2010. Así, la Comisión Europea ha generado distintas comunicaciones y recomendaciones sobre la necesidad de adecuación y modernización de las instituciones europeas de educación superior. En su Comunicación de 2003 sobre "El papel de las universidades en la Europa del conocimiento" destaca una serie de aspectos que es necesario abordar, y plantea una serie de cuestiones, relativas a:

- Cómo lograr que las universidades cuenten con ingresos adecuados y sostenibles.
- Cómo lograr que los fondos se utilicen de la manera más eficaz.
- Cómo lograr cierta autonomía y profesionalidad tanto en el ámbito académico como en el de la gestión.
- Cómo concentrar suficientes recursos en la excelencia y crear las condiciones necesarias para que las universidades logren y desarrollen dicha excelencia.
- Cómo lograr que las universidades contribuyan de forma más adecuada a las necesidades y estrategias locales y regionales.
- Cómo establecer una colaboración más estrecha entre universidades y empresas, con el fin de garantizar una difusión y explotación más adecuada de los nuevos conocimientos en la economía y la sociedad en general.
- Cómo fomentar a través de todos estos ámbitos

Foro de los Consejos Sociales de las Universidades Públicas de Andalucía

de actuación el Espacio Europeo de Enseñanza Superior coherente, compatible y competitivo reclamado en la Declaración de Bolonia, así como el Espacio Europeo de la Investigación que el Consejo de Lisboa fijó como objetivo de la Unión en marzo de 2000.

Por otra parte, en la Comunicación de la Comisión de 2005 "Movilizar el capital intelectual de Europa: crear las condiciones necesarias para que las universidades puedan contribuir plenamente a la estrategia de Lisboa" se establecía que las universidades deberían encargarse de:

- Fijar sus prioridades específicas a medio plazo (en particular definiendo los tipos o ámbitos de investigación, de enseñanza y de servicios en los que alcanzarán una calidad de alto nivel) y encauzar los esfuerzos colectivos de su personal hacia la realización de estas prioridades.
- Gestionar y desarrollar sus recursos humanos.
- Definir sus planes de estudios.
- Gestionar profesionalmente sus equipos e instalaciones, sus recursos financieros y todo lo relacionado con la comunicación exterior.

En una nueva Comunicación de 2006 sobre "La agenda de modernización de las universidades europeas: educación, investigación e innovación", la Comisión plantea que las universidades europeas, demasiado controladas por el poder público y mal financiadas, no están en condiciones de desarrollar todo su potencial en este entorno de creciente competencia internacional en el ámbito de la educación superior. En este contexto, las universidades europeas y en particular las españolas,

se enfrentan a un entorno caracterizado por:

- Tendencia a la disminución de la importancia de la financiación pública directa en relación a los recursos totales de la universidad.
- Modelos de financiación pública en función de objetivos.
- Mayor autonomía de las universidades en los ámbitos académicos y de gestión.
- Mayor nivel de exigencia y responsabilidad en la rendición de cuentas.

Por otra parte, existen otros pronunciamientos europeos que hacen referencia expresa a la Dimensión Social de la Universidad, como serían el documento "A social dimension to higher education" (ESIB, 2006), la Declaración de Graz (2003) y la Declaración de Bergen (Conferencia de Ministros Europeos de Educación, 2005).

El primero de los documentos anteriores se trata de una comunicación dirigida por una importante representación de alumnos europeos a la Unión Europea, al Consejo de Europa y a la UNESCO en relación con la integración de la dimensión social en la educación superior. En concreto, se recomiendan una serie de medidas para que las características socio-económicas de los alumnos no dificulten ni restrinjan su acceso a la educación superior y que se materializan en la necesidad de mejorar la información, ampliar las políticas de acceso, la eliminación de barreras, el fomento de ayudas para estudiantes en el proceso de aprendizaje y el desarrollo de políticas de alta calidad que reduzcan las altas tasas de abandono de los estudios universitarios.

Por su parte, la Asociación Europea de Universidades en la Declaración de Graz (2003), realiza una serie de recomendaciones tendentes a propiciar la movilidad de profesores y estudiantes, a mejorar las salidas profesionales para los jóvenes investigadores y profesores, a considerar la perspectiva de género, a aumentar la participación de mujeres en la docencia y la investigación, y a mejorar los sistemas de información universitarios.

Ante la exigencia de los grupos de interés, en especial colectivos de estudiantes y sindicatos, de respeto dentro del marco del proceso de Bolonia, por la dimensión social del Espacio Europeo de Educación Superior y del Espacio Europeo de Investigación, la Declaración de Bergen (Conferencia de Ministros de Educación, 2005) incluye un párrafo dedicado a reforzar los objetivos en relación a esta área: "La dimensión social del proceso de Bolonia es parte integrante del proceso del Espacio Europeo de Educación Superior. Por lo tanto, renovamos nuestro compromiso de hacer la educación superior de calidad igualmente accesible para todos e insistimos en la necesidad de establecer las condiciones apropiadas para que los estudiantes, puedan completar sus estudios sin obstáculos relacionados con su origen social o económico. La dimensión social incluye medidas adoptadas por los gobiernos para ayudar a los estudiantes, especialmente a los sectores socialmente más desfavorecidos, en aspectos financieros y económicos y proporcionarles servicios de orientación y asesoramiento con vistas a facilitar un acceso más amplio".

En el caso español, los objetivos de la modificación de la Ley Orgánica de Universidades y el mensaje del Gobierno se pueden resumir en una mayor autonomía y responsabilidad para las universidades, que tiene que encontrar su propio camino hacia la excelencia. Esto implica que se tienen que implantar sistemas de gobierno y gestión más profesionales y rigurosos que encaucen los esfuerzos colectivos hacia la estrategia de la institución, estableciendo las prioridades y especialización en los ámbitos de la investigación, la docencia y la transferencia del conocimiento a la sociedad.

En paralelo, a partir de 1999 se está produciendo el proceso de convergencia europea, también denominado el Proceso de Bolonia. Para culminar todos estos procesos con éxito, la comunicación de la Comisión Europea de 2006 establece diferentes niveles de actuación y de responsabilidad, de los que destacamos los siguientes:

- Creación de una imagen atractiva de la universidad europea en el marco de la educación superior mundial para atraer estudiantes y profesores de fuera de Europa.
- Creación de un sistema de garantía de la calidad y acreditación con credibilidad europea.
- Establecimiento de las modificaciones necesarias para que las universidades dispongan de autonomía real y, por tanto, transparencia y rendición de cuentas, capacidad de innovación y preparación para un nuevo entorno con incremento de la competencia, incluyendo aspectos como la mejora de la gestión de las universidades.

Foro de los Consejos Sociales de las Universidades Públicas de Andalucía

- Asunción de una autonomía real, sobre la base de la responsabilidad de la universidad para la gestión de sus recursos y la rendición de cuentas a la sociedad.
- Establecimiento de sistemas de gestión que le permitan la dirección estratégica de la universidad como institución evitando la fragmentación actual en facultades y departamentos y concentrando el esfuerzo colectivo en el desarrollo de la estrategia institucional.
- Estructuración de alianzas con el sector empresarial y otras fuerzas sociales para poner en marcha estas transformaciones y transferir el conocimiento al sistema productivo y convertirse en motor de desarrollo económico regional.
- Un acuerdo nuevo con la sociedad (contrato-programa), en virtud del cual ellas serían responsables de sus programas, de su personal y de sus recursos y deberían rendir cuentas por ellos.

En todo lo anterior se repiten y enfatizan una serie de conceptos aplicables al nuevo marco universitario, muchos de ellos de novedosa aplicación en este contexto hasta no hace mucho tiempo, como son: autonomía, profesionalidad, búsqueda de financiación privada, calidad, planificación, implicación con el entorno y, sobre todo, rendición de cuentas, donde este concepto va mucho más lejos de la mera presentación de Cuentas Anuales. A todo esto no ha sido ajena la Comunidad

Autónoma Andaluza, y en concreto la Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa (CICE) en los últimos tiempos, donde las políticas de financiación vinculada a resultados, los contratos programas y las políticas de calidad han ido orientadas a fomentar la competitividad, la calidad y la implicación de las universidades andaluzas con su entorno.

Una de las consecuencias de las políticas seguidas por la CICE, entre otras, ha sido que prácticamente todas las universidades andaluzas hayan desarrollado planes estratégicos propios y con diferentes horizontes temporales. No obstante, para implantar los cambios necesarios recogidos en los planes estratégicos para la adaptación de la universidad al nuevo entorno competitivo, resulta crucial aplicar los conceptos de la responsabilidad social corporativa. Por ello, en el proceso estratégico es fundamental identificar los principales stakeholders y sus necesidades para abordar las estrategias que mejor respondan a los objetivos de la institución y satisfagan al mismo tiempo los intereses de estos grupos¹⁵.

La consideración de la universidad como una organización pluralista con múltiples objetivos y diferentes grupos de interés permite comprender mejor las dificultades para encauzar la institución en una determinada dirección mediante la especialización y diferenciación en función de sus competencias básicas distintivas. Cada uno de los

15. "En muchos casos la universidad se considera que es un gobierno de académicos y busca satisfacer fundamentalmente las aspiraciones del profesorado y el personal de la propia universidad. Se piensa, por ello, que vive de espaldas a la sociedad y que no es sensible a las necesidades del resto de los agentes sociales y que es muy difícil que se adapte por sí misma y sin intervención exterior a las variaciones del entorno. Se escuchan muchas voces a favor del control externo de la institución y de la profesionalización de la gestión universitaria en consonancia con el mundo empresarial. Desde esta concepción unitaria de la universidad, que persigue solo intereses corporativos, es difícil conseguir su transformación radical aunque se apliquen criterios más empresariales de gestión, en la misma medida que la concepción de la empresa unitaria, centrada en la creación de valor para el accionista, no recoge las aspiraciones de otros grupos de interés afectados por la actividad de la empresa y puede tener problemas de legitimación social" (Casani et al., 2007).

agentes que participa en la universidad tiene sus propios objetivos que espera alcanzar mediante su actividad en la misma. Esto debe ser compatible con el cumplimiento de la misión de la universidad. Que duda cabe que la aplicación de herramientas como son las derivadas de la corporación socialmente responsable y las relativas a los informes de sostenibilidad, puede ser de gran utilidad en la introducción efectiva del pensamiento estratégico competitivo en el ámbito de la universidad.

Por otra parte, Bricall (2000, p. 403), en aquel controvertido informe ya indicaba que existe una demanda cada vez mayor de la Responsabilidad Social a las universidades, que implica la obligación de rendir cuentas a los grupos de interés (stakeholders) acerca de sus actuaciones y define como elemento clave las cuentas externas, y esto implica que la organización universitaria sea capaz de suministrar información objetiva y, por otro lado, que el mecanismo de gobierno de la misma permita una labor de control y seguimiento y de presentación de resultados, con la suficiente credibilidad para el resto de la sociedad.

No obstante, si tomamos como referencia las cuentas anuales de las Universidades Públicas nos encontramos con problemas todavía no resueltos:

- Retraso en la información y no divulgación en medios accesibles para los grupos de interés. Las cuentas anuales no se publican en ningún registro público y el informe que elabora el Tribunal de Cuentas llega dos años después de que se cierre el ejercicio.
- Información social insuficiente en las cuentas

anuales, sólo en la memoria se hace referencia a determinados indicadores de desempeño económico relacionados con la ejecución del presupuesto y las modalidades de contratación y formas de adjudicación y en lo social se hace referencia a la retribución de los trabajadores diferenciados por categorías.

- Dificultad de valoración de los activos intangibles que se derivan de las actuaciones socialmente responsables. La responsabilidad social es un generador de activos intangibles, especialmente por su vinculación con la Reputación Social. La Reputación Social, entendida como la opinión que la sociedad tiene de una organización, como activo intangible es un factor crítico, ya que de poco les serviría alcanzar un alto nivel de calidad y conocimiento si los grupos sociales no confían en ella.

En nuestra opinión, debemos aprovechar la sinergia del momento que estamos viviendo respecto a la necesidad de consenso internacional en materia de educación superior para definir los objetivos de la Responsabilidad Social de las Universidades y el modo en que debe divulgarse la información sobre esta materia, considerando adicionalmente que la reputación social de cualquier organización va a descansar sobre tres pilares fundamentales: su identidad, sus actuaciones y la comunicación a la sociedad. En definitiva, todo lo anterior va a condicionar o está ya condicionando la actividad de las universidades públicas españolas, que conjuntamente con otros factores como la globalización, el desarrollo de la sociedad civil, las demandas surgidas por diversos problemas sociales y/o

Foro de los Consejos Sociales de las Universidades Públicas de Andalucía

ambientales, las nuevas formas de organización del trabajo, la pérdida de peso del sector público e incremento de la influencia de las empresas, el protagonismo e impulso de organizaciones supranacionales, el desarrollo del modelo de creación de valor, la innovación tecnológica, entre otros; van a requerir con mayor intensidad la aplicación y desarrollo de modelos de responsabilidad social.

las siguientes referencias expuestas en la figura adjunta y que van a ser objeto de desarrollo a continuación:

A) Guía del Pacto Mundial

Y en concreto, la adhesión a sus 10 principios. El objetivo del Pacto Mundial es facilitar la alineación de las políticas y prácticas corporativas junto a valores y objetivos éticos universalmente consensuados e internacionalmente aplicables. Estos valores éticos básicos han sido formulados en diez principios clave en las áreas de derechos humanos, derechos laborales y protección del medio ambiente, y corrupción. La GRI complementa al Pacto Mundial porque facilita a los participantes una herramienta para demostrar su rendición de

5. REFERENCIAS PARA LA ELABORACIÓN DE LA PROPUESTA DE MEMORIA

La propuesta se basa, entre otras cuestiones, en

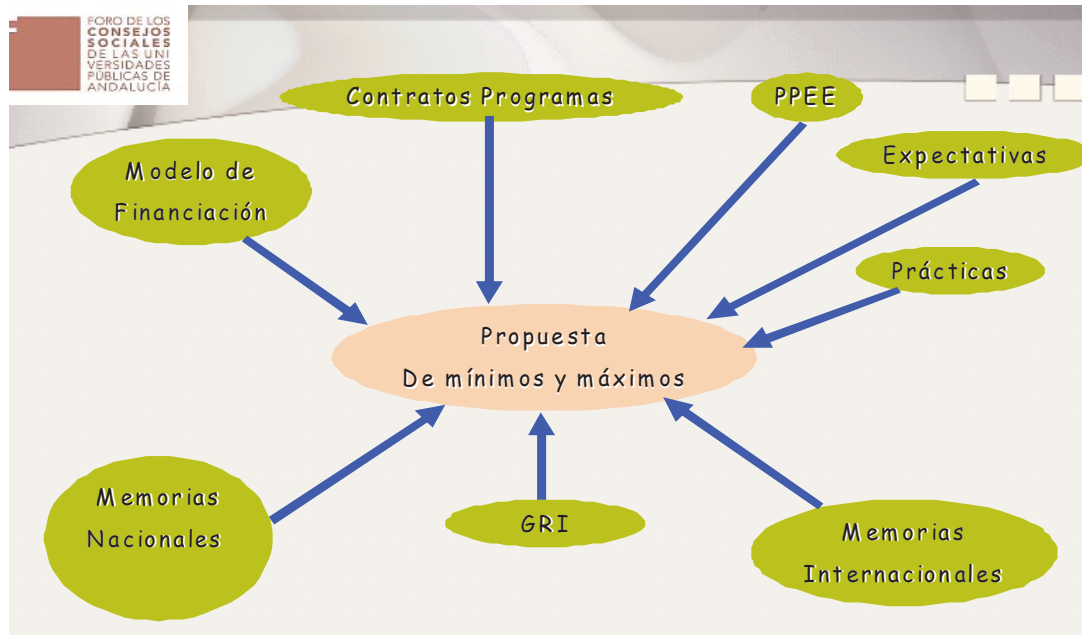


FIGURA 1: Resumen de antecedentes y referencias empleadas para la elaboración de la propuesta de memoria de responsabilidad social.

cuentas con respecto a los diez principios del Pacto Mundial¹⁶. Los grupos de interés externos, especialmente inversores y sociedad civil, también utilizan los informes del GRI para informarse sobre la puesta en práctica de los diez principios por parte de las empresas. En concreto y hasta este momento las universidades, en el ámbito andaluz, de Córdoba, Málaga y Sevilla están adheridas a este Pacto.

B) Global Reporting Initiative (GRI)

Organización que se constituye en 1997, por iniciativa conjunta del CERES (coalición de economías medioambientalmente responsables) y PNUMA (Programa de Naciones Unidas para el medioambiente) con el fin de crear un marco de trabajo común a nivel mundial para la elaboración de memorias de sostenibilidad, que mejore el rigor, la calidad y la utilidad de estas memorias. El Global Reporting Initiative (GRI) proporciona un marco fiable y creíble para la elaboración de memorias de sostenibilidad que podrá ser utilizado por las organizaciones con independencia de su tamaño, sector o ubicación. Este marco se materializa en la Guía para la Elaboración de Informes de Sostenibilidad, a cuyo desarrollo han contribuido

representantes de empresas, sindicatos, organizaciones no lucrativas, inversores y auditores, entre otros. Es precisamente, este enfoque participativo, multistakeholders, el que ha dotado a la Guía de una amplia credibilidad entre los distintos grupos de interés. La guía elaborada por el GRI evalúa los tres aspectos básicos de la sostenibilidad, el económico, social y medioambiental; y lleva a la elaboración de una memoria de sostenibilidad que proporcionará una imagen equilibrada y razonable del desempeño en materia de sostenibilidad por parte de la organización informante. La primera Guía elaborada por el GRI, surge en el año 2000, siendo modificada en el año 2002 y, posteriormente, en el año 2006, dando lugar a la Guía G3, que es la que se aplica actualmente y la que hemos utilizado como referente.

En el caso del G3, Los indicadores se dividen en los tres ámbitos coincidentes con la triple línea de actuación de la Responsabilidad Social Corporativa: económico, social y medioambiental, de difícil aplicación en algunos casos al contexto universitario, tal como mostramos a continuación:

a) Dimensión Económica

La dimensión económica afecta al impacto de la organización sobre las condiciones económicas de

16. Principios del Pacto Mundial:

- Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentalmente internacionalmente declarados.
- Evitar la complicidad en la violación de los derechos humanos.
- Apoyar a libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación laboral.
- Eliminar toda forma de trabajo forzoso y obligatorio.
- Erradicar el trabajo infantil.
- Eliminar la discriminación en el empleo y la ocupación.
- Aplicar enfoques orientados al desafío de la protección medioambiental.
- Fomentar una mayor responsabilidad medioambiental.
- Facilitar el desarrollo y la divulgación de tecnologías respetuosas con el Medioambiente
- Erradicar corrupción y soborno.

Foro de los Consejos Sociales de las Universidades Públicas de Andalucía

sus grupos de interés y de los sistemas económicos a nivel local, nacional y mundial.

Desempeño económico

EC.1 Valor económico directo generado y distribuido, incluyendo ingresos, costes de explotación, retribución a empleados, donaciones y otras inversiones en la comunidad, beneficios no distribuidos y pagados a proveedores de capital y a gobiernos

EC.2 Consecuencias financieras y otros riesgos y oportunidades para las actividades de la organización debido al cambio climático

EC.3 Cobertura de las obligaciones de la organización debidas a programas de beneficios sociales

EC.4 Ayudas financieras significativas recibidas de gobiernos

Presencia en el mercado

EC.5 Rango de las relaciones entre el salario inicial estándar y el salario mínimo local en lugares donde se desarrollen operaciones significativas

EC.6 Política, prácticas y proporción de gasto correspondiente a proveedores locales en lugares donde se desarrollen operaciones significativas

EC.7 Procedimientos para la contratación local y proporción de altos directivos procedentes de la comunidad local en lugares donde se desarrollen operaciones significativas

Impactos económicos indirectos

EC.8 Desarrollo e impacto de las inversiones en infraestructuras y los servicios prestados principalmente para beneficio público mediante compromisos comerciales, probono, o en especie

EC.9 Entendimiento y descripción de los impactos económicos indirectos significativos, incluyendo el alcance de los impactos

b) Dimensión Ambiental

Los indicadores ambientales cubren el desempeño en relación con los flujos de entrada y de salida, 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.

Materiales

EN1 Materiales utilizados, por peso o volumen

EN2 Porcentaje de los materiales utilizados que son materiales valorizados

Energía:

EN3 Consumo directo de energía desglosado por fuentes primarias

EN4 Consumo indirecto de energía desglosado por fuentes primarias

EN5 Ahorro de energía debido a la conservación y a mejoras en la eficiencia

EN6 Iniciativas para proporcionar productos y servicios eficientes en el consumo de energía o basados en energías renovables, y las reducciones en el consumo de energía como resultado de dichas iniciativas.

EN7 iniciativas para reducir el consumo indirecto de energía y las reducciones logradas con dichas iniciativas

Agua

EN8 Captación total de agua por fuentes

EN9 Fuentes de agua que han sido afectadas significativamente por la captación de agua..

EN10 Porcentaje y volumen total de agua reciclada y reutilizada.

Biodiversidad

EN11 Descripción de terrenos adyacentes o ubicados dentro de espacios naturales protegidos o de áreas de alta biodiversidad no protegidas. Indíquese la localización y tamaño de terrenos en propiedad, arrendados, o que son gestionados de alto valor en biodiversidad en zonas ajenas a áreas protegidas

EN12 descripción de los impactos más significativos en la biodiversidad en espacios naturales protegidos o en áreas de alta biodiversidad no protegidas, derivados de las actividades, productos y servicios en áreas de alto valor en biodiversidad en zonas ajenas a las áreas protegidas

EN13 Hábitats protegidos o restaurados

EN14 Estrategias y acciones implantadas y planificadas para la gestión de impactos sobre la biodiversidad

EN15 Número de especies, desglosadas en función de su peligro de extinción, incluidas en la Lista Roja de la IUCN y en listados nacionales y cuyos hábitats se encuentren en áreas afectadas por las operaciones según el grado de amenaza de la especie

Emisiones, vertidos y residuos

EN16 Emisiones totales, directas e indirectas, de gases de efecto invernadero, en peso

EN17 Otras emisiones indirectas de gases de efecto invernadero, en peso

EN18 Iniciativas para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y las reducciones logradas

EN19 Emisiones de sustancias destructoras de la capa de ozono

EN20 NO, SO y otras emisiones significativas al aire por tipo y peso

EN21 Vertimiento total de aguas residuales, según su naturaleza y destino

EN22 Peso total de residuos gestionados, según tipo y método de tratamiento

EN23 Número total y volumen de los derrames accidentales más significativos

EN24 Peso de los residuos transportados, importados, exportados o tratados que se consideran peligrosos según la clasificación del Convenio de Basilea y porcentaje de residuos transportados internacionalmente

EN25 Identificación, tamaño, estado de protección y valor de biodiversidad de recursos hídricos y hábitats relacionados, afectados significativamente por vertidos de agua y aguas de escorrentía de la organización informante.

Productos y Servicios

EN26 Iniciativas para mitigar los impactos ambientales de los productos y servicios, y grado de reducción de ese impacto

EN27 Porcentaje de productos vendidos, y sus materiales de embalaje, que son recuperados al final de su vida útil, por categorías de productos

Cumplimiento normativo

EN28 Coste de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la normativa ambiental

Transporte

EN29 Impactos ambientales significativos del transporte de productos y otros bienes y materiales utilizados para las actividades de la organización, así como del transporte de personal

General

EN30 Desglose por tipo del total de gastos e inversiones ambientales

c) Dimensión Social

Los indicadores de desempeño social del GRI identifican los principales elementos del desempeño en relación con los aspectos laborales, los derechos humanos, la sociedad y la responsabilidad sobre productos.

PRÁCTICAS LABORALES Y ÉTICA DEL TRABAJO

Empleo

LA1 Desglose del colectivo de trabajadores por tipo de empleo, por contrato y por región

LA2 Número total de empleados y rotación media de empleados, desglosados por grupo de edad, sexo y región

LA3 Beneficios sociales para los empleados con jornada completa, que no se ofrecen a los empleados temporales o de media jornada, desglosado por actividad principal

Foro de los Consejos Sociales de las Universidades Públicas de Andalucía

Relaciones empresa/trabajadores

LA4 Porcentaje de empleados cubiertos por un convenio colectivo

LA5 Periodo(s) mínimo(s) de preaviso(s) a cambios organizativos, incluyendo si estas notificaciones son especificadas en los convenios colectivos

Salud y seguridad en el trabajo

LA6 Porcentaje del total de trabajadores que está representado en comités de salud y seguridad conjuntos de dirección-empleados, establecidos para ayudar a controlar y asesorar sobre programas de salud y seguridad en el trabajo

LA7 Tasas de absentismo, enfermedades profesionales, días perdidos y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región

LA8 Programas de educación, formación, asesoramiento, prevención y control de riesgos que se apliquen a los trabajadores, a sus familias o a los miembros de la comunidad en relación con enfermedades graves

LA9 Asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con sindicatos

No discriminación

HR4 Número total de incidentes de discriminación y medidas adoptadas

Libertad de asociación y convenios colectivos

HR5 Actividades de la compañía en las que el derecho a libertad de asociación y de acogerse a convenios colectivos puedan correr importantes riesgos, y medidas adoptadas para respaldar estos derechos.

Explotación infantil

HR6 Actividades identificadas que conllevan a un riesgo potencial de incidentes de explotación infantil, y medidas adoptadas para contribuir a su eliminación.

Trabajos forzados

HR7 Operaciones identificadas como de riesgo significativo de ser origen de episodios de trabajo forzado o no consentido, y las medidas adoptadas para contribuir a su eliminación.

DERECHOS HUMANOS

Prácticas de inversión y abastecimiento

HR1 Porcentaje y número total de acuerdos de inversión significativos que incluyan cláusulas de derechos humanos o que hayan sido objeto de análisis en materia de derechos humanos

HR2 Porcentaje de los principales distribuidores y contratistas que han sido objeto de análisis en materia de derechos humanos, y medidas adoptadas como consecuencia

HR3 Total de horas de formación de los empleados sobre políticas y procedimientos relacionados con aquellos aspectos de los derechos humanos relevantes para sus actividades, incluyendo al porcentaje de empleados formados

Prácticas de seguridad

HR8 Porcentaje del personal de seguridad que ha sido formado en las políticas o procedimientos de la organización en aspectos de derechos humanos relevantes para las actividades.

Derechos de los indígenas

HR9 Número total de incidentes relacionados con violaciones de los derechos de los indígenas y medidas adoptadas para respaldar estos derechos.

SOCIEDAD

Comunidad

SO1 Naturaleza, alcance y efectividad de programas y prácticas para evaluar y gestionar los impactos de las operaciones en las comunidades, incluyendo entrada, operación y salida de la empresa.

Corrupción

SO2 Porcentaje y número de unidades de negocio analizadas con respecto a riesgos relacionados con la corrupción.

SO3 Porcentaje de empleados formados en las políticas y procedimientos anticorrupción de la organización.

SO4 Medidas tomadas en respuesta a incidentes de corrupción.

Política pública

SO5 Posición en las políticas públicas y participación en el desarrollo de las mismas y actividades de "lobbying".

Cumplimiento normativo

SO8 Valor monetario de sanciones y multas significativas y número total de sanciones no monetarias derivadas del incumplimiento de las leyes y regulaciones

RESPONSABILIDAD SOBRE PRODUCTOS

Salud y seguridad del cliente

PR1 Fases del ciclo de vida de los productos y servicios en las que se evalúan, para en su caso ser mejorados, los impactos de los mismos en la salud y seguridad de los clientes, y porcentaje de categoría de productos y servicios significativos sujetos a tales procedimientos de evaluación.

PR2 Número total de incidentes derivados del incumplimiento de la regulación legal o de los códigos voluntarios relativos a los impactos de los productos y servicios en la salud y la seguridad durante su ciclo de vida, distribuidos en función del tipo de resultados de dichos incidentes.

Etiquetado de productos y servicios

PR3 Tipos de información sobre los productos y servicios que son requeridos por los procedimientos en vigor y la normativa, y porcentaje de productos y servicios sujetos a tales requerimientos informativos.

PR4 Número total de incumplimientos de la regulación y de los códigos voluntarios relativos a la información y al etiquetado de los productos y servicios, distribuidos en función del tipo de resultados de dichos incidentes.

PR5 Prácticas con respecto a la satisfacción del cliente, incluyendo los resultados de los estudios de satisfacción del cliente.

Comunicaciones de marketing

PR6 Programas de cumplimiento de las leyes o adhesión a estándares y códigos voluntarios mencionados en comunicaciones de marketing, incluidos la publicidad, otras actividades promocionales y los patrocinios.

PR7 Número total de incidentes fruto del incumplimiento de las regulaciones relativas a las comunicaciones de marketing, incluyendo la publicidad, la promoción y el patrocinio, distribuidos en función del tipo de resultado de dichos incidentes.

Privacidad del cliente

PR8 Número total de reclamaciones debidamente fundamentadas en relación con el respeto a la privacidad y la fuga de datos personales de clientes.

Cumplimiento normativo

PR9 Coste de aquellas multas significativas fruto del incumplimiento de la normativa en relación con el suministro y el uso de productos y servicios de la organización.

Por otra parte, existe un suplemento del GRI para las agencias públicas. Los suplementos sectoriales elaborados por el GRI deben ser aplicados conjuntamente con la Guía, nunca en su lugar. El suplemento del GRI para las Administraciones públicas

Foro de los Consejos Sociales de las Universidades Públicas de Andalucía

fue desarrollado en 2003 como respuesta al creciente interés mostrado por los usuarios para que la Guía recogiera información específica referente a las organizaciones del sector público. Dicho suplemento contribuye a incrementar la transparencia en este sector. Se elaboró para ser aplicado con la guía del 2002 y forma parte de los llamados suplementos pre-G3. Esto no impide que puedan ser aplicados con la Guía G3, dado que se trata de indicadores complementarios. En caso de que hagan referencia a algún aspecto que haya sido modificado o eliminado de la Guía actual, quedará a criterio de la comisión que desarrolle la memoria, el incluirlo como un comentario adicional.

El suplemento aporta nuevos indicadores a valorar por las administraciones públicas, en materia de desempeño económico, así como comentarios adicionales a considerar en los indicadores de desempeño social y medioambiental, para interpretarlos en su propio contexto sectorial.

También figuran en el mismo un nuevo conjunto de elementos sobre políticas públicas y medidas de implementación, considerando su compromiso con el desarrollo sostenible.

Los indicadores que deben ser declarados por las administraciones públicas afectan, por tanto, a los siguientes aspectos:

a) Perfil organizacional

PA1: Describe la relación con otros gobiernos o autoridades públicas y la posición de la agencia dentro de la estructura gubernamental inmediata.

PA2 Declara la definición de desarrollo sostenible utilizada por la agencia pública, e identifica cualquier declaración de principios adoptado para guiar las políticas de sostenibilidad.

PA3 Identifica los aspectos para los cuales la organización ha establecido políticas de desarrollo sostenible.

PA4 Identifica las metas específicas de la organización para cada aspecto listado.

PA5 Describe el proceso por el cual los aspectos y metas de PA3 y PA4 fueron establecidos.

PA6 Para cada meta, proporciona la siguiente información:

- Medidas de implementación.
- Resultados de evaluaciones relevante de la efectividad de estas medidas antes de implementarlas.
- Descripción del (avance) progreso con respecto a metas y objetivos en el periodo informado, incluyendo resultados de los indicadores clave.
- Acciones para asegurar mejoras continuas para alcanzar las metas y objetivos de la agencia.

PA7 Describe el papel de y compromiso con los stakeholders con respecto a los ítems declarados en PA6.

b) Nuevos indicadores Económicos

Gasto

PA8: Desglose gastos totales por tipo de pago.

PA9: Desglose gastos totales por clasificación financiera.

PA10: Gastos de capital por clasificación financiera.

PA11: Describe la política de adquisición de la Agencia Publica relacionada con la sostenibilidad.

PA12: Describe criterios económicos, medioambientales y sociales que afectan al gasto y los compromisos financieros.

Adquisición

PA13: Describe relaciones entre la práctica de adquisiciones de las agencias públicas y sus prioridades de política pública.

PA14: Porcentaje del valor total de bienes comprados que fueron registrados con marca social o medioambiental y /o programas certificados, desglosado por tipos.

c) Eficiencia Administrativa

Describe los resultados de las valoraciones de la eficiencia y eficacia proporcionada por la agencia, incluyendo las acciones llevadas a cabo para alcanzar mejoras en la prestación del servicio.

C) Modelo de Financiación de las Universidades

Públicas de Andalucía 2007-2011

Acordado en el Consejo de Gobierno de 10 de julio de 2007 y publicado en el BOJA de 25 de julio de 2007. En este modelo se pone claramente de manifiesto lo que el financiador mayoritario de las universidades públicas andaluzas espera de ellas para el horizonte 2011:

o "Plena implantación del sistema de innovación docente.

o Participación en programas de investigación nacionales y/o comunitarios con un crecimiento anual del 10% y el 20% respectivamente.

o Plena inserción laboral de los egresados en los dos años siguientes a la graduación.

o Consolidación de la capacidad de emprendimiento de profesores y alumnos:

- 20% del total de egresados en los tres años siguientes a la graduación deben crear su propia empresa.

- 20% del profesorado desarrollará colaboración estable con el tejido productivo.

o Plena incorporación de las TICs al hacer universitario: Formación, investigación y gestión. Plena operatividad del campus virtual.

o Globalización de la actividad docente e investigadora (5% del profesorado y 10% del alumnado procederá de otros países).

o Desarrollo e implantación completa de sistema de gestión por procesos y competencias.

o Obtención de fondos procedentes de otras fuen-

Foro de los Consejos Sociales de las Universidades Públicas de Andalucía

tes públicas y privadas que lleguen al 30% del total de la financiación del sistema universitario.

o La participación de la mujer en los órganos de gestión y dirección de la Universidad no debe ser en ningún caso inferior al 40% del total. Igualmente, las catedráticas e investigadoras principales deben superar el umbral del 20% para ambas categorías".

D) Contrato Programa 2008 entre la Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa de la Junta de Andalucía y las diferentes universidades públicas de Andalucía

Donde, entre otras cuestiones, en el apartado relativo a Innovación y Financiación vinculada a resultados de Innovación se hace mención expresa a la Responsabilidad Social Universitaria en los siguientes términos: "Diseño y adopción de medidas en 2008 que mejoren los conceptos relativos a buen gobierno, reputación y ética en la gestión, compromiso medioambiental, desarrollo sostenible, promoción de la salud¹⁷, multiculturalidad, discapacidad, acción social o código de buenas prácticas. Se elaborará al final del ejercicio una memoria de Responsabilidad Social Universitaria".

E) Memorias de Sostenibilidad publicadas por diferentes universidades

Destacando en el ámbito español las Universidades de Santiago de Compostela, Cádiz, Almería y el Cuadro de Responsabilidad Social de la Universidad de Málaga, así como la propuesta aún no puesta en marcha de indicadores de la Universidad de Zaragoza. Para la selección de los indicadores, se desarrolló inicialmente un primer

análisis de búsqueda de aquellas Universidades a nivel mundial que, con mayor frecuencia, abordaran en sus páginas web el tema de la responsabilidad social corporativa en el campus universitario o bien dedicaran un espacio de su web a temas de índole medioambiental, económica o social en el desarrollo de su actividad. Con ello se pretendió acotar el ámbito de estudio y poder seleccionar aquellas universidades que realmente se encontraban implicadas en el proceso de divulgación de información de este tipo.

Las Universidades que respondieron más adecuadamente a este perfil fueron las Universidades que provenían del ámbito anglosajón, por lo que, con posterioridad, centramos nuestro estudio en la revisión de las páginas web de estas Universidades. En concreto, fueron las Universidades implantadas en el Reino Unido, en Estados Unidos, en Nueva Zelanda y en Canadá las que eran más proclives a la divulgación de información de responsabilidad social universitaria.

Habiendo centrado nuestro ámbito de estudio en estas Universidades, se seleccionaron a las 100 primeras Universidades de cada uno de estos países de acuerdo con el ranking de universidades desarrollado por el portal web: <http://www.webometrics.info/>. Además, como muchas de estas Universidades han creado un Instituto especial para tratar los temas de carácter medioambiental y, en algunas ocasiones, la página web principal de la Universidad no presenta un claro vínculo con dichos Institutos, desarrollamos una exploración a través del motor de búsqueda "google" para evitar que información relevante pudiera quedarse fuera

17. Campañas antitabaco, promoción del ejercicio físico, nutrición sana, etc.

de nuestro estudio.

Una vez identificadas las Universidades y sus páginas web oficiales o del organismo o instituto correspondiente, se analizaron estas páginas web oficiales observando la difusión de información relacionada con los temas medioambientales, sociales o económicos que nos interesaban, bien a través de memorias o informes medioambientales, esto es, "sustainability report" o "environmental report", bien a través de su informe anual o "annual report", o bien a través de su divulgación directamente en la página web de la Universidad o Instituto.

Del análisis de esta información se extrajeron los indicadores que con mayor frecuencia, se repitieron en la información que suministraban las distintas Universidades objeto de estudio, y la estructura o clasificación que dichas Universidades otorgaban a estos indicadores, que se sintetiza a continuación.

INDICADORES RSU EN UNIVERSIDADES ANGLOSAJONAS

1. Medioambientales

Energía

- Consumo de energía total (kw)
- Consumo total de energía por persona
- Consumo de gas natural versus consumo de carbón
- Emissiones de dióxido de carbono

Agua/Aguas residuales

- Total m3 de agua perdida
- Consumo total de agua por persona
- Calidad de aguas subterráneas
- Disposición de aguas residuales (usos en m3)

Transporte

- Dependencia del coche para ir a la Facultad
- Espacio verde convertido en espacio de aparcamiento (m2)

Calidad del aire dentro del campus

- Edificios libres de humos
- Tiempo de reemplazamiento de filtro

Paisaje

- Plantas exóticas versus plantas del lugar
- Uso de pesticidas en el cuidado de la tierra y plantas

Servicio de comida

- Dieta de comedor
- Toneladas de basura del comedor
- Existencia de políticas de compra del comedor

Emissiones

- Total de emisiones de gas invernadero directas e indirectas
- NOx, SOx, y otras emisiones de aire significativas por tipo y peso

Foro de los Consejos Sociales de las Universidades Públicas de Andalucía

Ahorro de materiales y gasto de recogida de basura	empleo y contrato
Nuevas estructuras y renovaciones	Índice de absentismo laboral
Utilización de diseños de energía eficiente	Las horas medias de formación por año por empleado por categoría de empleado
Instalación de sistemas de ahorro de energía eléctrica	Porcentaje de empleados que reciben revisión de desarrollo de carrera
Uso de fuentes de energía alternativas y renovables	Alumnos
Reciclaje	Número de estudiantes que consumen alcohol
Toneladas de reciclaje de residuos sólidos	Índice de graduados
Papel de oficina no reciclado	Número de organizaciones estudiantiles
Materiales	Seguridad
Consumo de papel	Índice de siniestros en el trabajo
Medio de construcción	3. Económicos
Establecimiento de prioridades de edificaciones	Ingresos por matrículas de estudiantes
Diseño ecológico de edificios	Matrícula del estudiante versus costes de alojamiento
2. Sociales	Horas de estudiante trabajadas versus horas de estudiante necesarias para gastos universitarios
Currículo	Coste anual de asistencia médica
Principales especialidades en el currículo sobre materias de sostenibilidad	Euros anuales gastados para ayudas de estudio a los empleados
Publicaciones e investigaciones sobre temas de sostenibilidad	Si nos ceñimos al ámbito europeo, obtendríamos el siguiente cuadro resumen de indicadores:
Derechos laborales	
Total personal de la Universidad por tipo de	

DIMENSIÓN ECONÓMICA

Publicación de las CCAA (Balance y Cta. PPyGG)

Publicación de los presupuestos

Beneficio disgregado por regiones geográficas

Estado de origen y aplicación de fondos

Flujos de caja

Márgenes de seguridad

Cuota de amortización del activo Fijo

Empresas en las que la institución universitaria tiene participaciones

Coste de los servicios ofertados

Proveedores con los cuales la universidad ha mantenido relaciones comerciales

% de contratos pagados dentro de los términos fijados inicialmente

Subvenciones recibidas por regiones

Procedencia de los donativos y subvenciones. Aplicación de los mismos

Valor económico generado por la actividad universitaria en su entorno

Recursos destinados a actividades de investigación

Cuotas de mercado por regiones geográficas

DIMENSIÓN MEDIOAMBIENTAL

Gestión de residuos. Reciclaje

Optimización energética: agua, electricidad, combustible. Uso de energías renovables

Reducir el uso de vehículos particulares en la

comunidad universitaria. Bus, bicicletas, etc.

Aparcamientos accesibles

Control de las emisiones de gases

Número de incumplimientos de la ley en materia ambiental en los últimos años

Impacto del sistema administrativo en el medio ambiente, clima y consumo de recursos

Uso de la Administración electrónica para reducir el consumo de recursos

No uso de animales en ensayos clínicos

Localización, tamaño y gestión de los terrenos ricos en biodiversidad

Impacto de la actividad universitaria en la biodiversidad de la zona y en el medio ambiente

Uso de productos responsables con el medio ambiente

Sensibilización ambiental de la comunidad universitaria a través de la formación

DIMENSIÓN SOCIAL

Satisfacción del alumnado con la docencia recibida

Tasas de éxito / abandono / rendimiento académico

Influencia de los estudiantes en las decisiones universitarias

% mujeres estudiantes por áreas de conocimiento

Medición de la implicación de los estudiantes con la RSC (Barómetro)

Foro de los Consejos Sociales de las Universidades Públicas de Andalucía

Actividades desarrolladas para fomentar el autoempleo

% de mujeres dentro del equipo directivo.

Satisfacción del profesorado con la docencia impartida

% de Personal por sexos. Distribución en base a áreas de conocimiento y temporalidad

Actividades de formación para el personal

Horas de formación por empleado y por categoría

Satisfacción del personal con la formación recibida

% de la fuerza de trabajo representada en los comités de empresa

Niveles de absentismo laboral

Medidas de conciliación de la vida familiar y la laboral. Jornada flexible

Plazas de guardería y de escuela infantil para los hijos de los trabajadores

Resultados de la actividad investigadora. Transferencia de conocimiento a la empresa

Descripción de política o programas de prevención del SIDA

Estudios e investigaciones relacionadas con RSC

A continuación, mostramos también los indicadores inicialmente propuestos en el Proyecto de Responsabilidad Social de la Universidad de Zaragoza:

INDICADORES ECONOMICOS PARA LA UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA		
	Indicador	Grado de disponibilidad
Usuarios y Administración Pública		
EC1, EC2	Ingresos totales presupuestados desglosados por: tasas, y precios públicos, transferencias y otros.	Información presupuestaria de la UZ
Proveedores		
EC3	Costes de todas las materias primas y mercancías adquiridas, y de todos los servicios contratados (incluye suministros).	Información presupuestaria de la UZ
EC4	Porcentaje de contratos pagados en conformidad con los términos acordados, con exclusión de las sanciones estipuladas.	Información presupuestaria de la UZ
Empleados		
EC5	Gastos salariales totales (sueldos, pensiones y otras prestaciones e indemnizaciones por despido) desglosados por países o regiones.	Información presupuestaria de la UZ
Universidad		
	Inversiones realizadas en infraestructuras.	Información presupuestaria de la UZ
	Importes destinados al desarrollo de programas de calidad.	Vicerrectorado
Gasto en Acción Social y Comunidad		
EC8	Importe destinado a la investigación (incluye becas de investigación).	Información presupuestaria de la UZ
EC9	Importe destinado a becas y ayudas (incluye colectivos).	Información presupuestaria de la UZ
EC10	Importe donaciones realizadas a personas o entidades ajenas a la universidad.	Información presupuestaria de la UZ

INDICADORES MEDIOAMBIENTALES PARA LA UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA		
	Indicador	Grado de disponibilidad
Energía		
MA 3	Consumo directo de energía eléctrica. Expresarlo en (KW).	Por determinar
	Consumo directo de calefacción. Expresarlo en unidades físicas.	Por determinar
Agua		
MA 5	Consumo total de agua (es posible utilizar un valor de referencia: número de alumnos, centros, etc.)	Por determinar
Emisiones y residuos		
MA 8	Emisiones de gases invernadero en toneladas de equivalente de CO ₂ .	Por determinar
MA 9, MA 10	Otras emisiones atmosféricas de importancia.	Por determinar
MA 11	Cantidad total de residuos, desglosados por tipos y destinos (en unidades físicas).	Por determinar
Reciclado y reciclaje		
	Consumo de productos reciclados desglosados: papel, tóner, etc. (en unidades físicas).	Por determinar

INDICADORES SOCIALES PARA LA UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA (I)		
	Indicador	Grado de disponibilidad
PRACTICAS LABORALES		
Empleo		
TR1	Despliegue de la plantilla: tipo de contrato (PDI, PAS, funcionario, laboral), contratación (jornada completa/meda jornada) y modalidad de contrato (indefinito o permanente/temporal) o de duración (determinada). Indicar también la plantilla contratada conjuntamente con otros empleadores (trabajadores de empresas de trabajo temporal o completados).	Genérica
Salud y seguridad		
TR7	Tasas de absentismo, accidentes y daños laborales días perdidos y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo (incluidos los trabajadores subcontratados).	Por determinar
	Clima laboral: datos encuestas realizadas.	
Formación y educación		
TR9	Horas promedio de formación por año/empleador/categoría.	Por determinar
Diversidad y oportunidad		
TR10	Descripción de políticas dirigidas a la igualdad de oportunidades, así como sistemas de seguimiento que garanticen el cumplimiento y los resultados de tales políticas.	Por determinar
TR11	Composición del equipo de dirección atendiendo a la proporción entre sexos y otros indicadores de diversidad, si se considera relevante.	Por determinar

INDICADORES SOCIALES PARA LA UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA (II)		
	Indicador	Grado de disponibilidad
DERECHOS HUMANOS		
DH3	Relación pormenorizada de la política y procedimientos de cesación para valorar la actuación sobre los derechos humanos con respecto a la cadena de suministro y los contratistas, así como los sistemas de seguimiento y sus resultados.	Por determinar
COMUNIDAD		
SO1	Oferta académica destinada a la comunidad en: número de titulaciones, postgrados, cursos actividades extracurriculares, etc. Spin-off y otras actividades de proyección exterior.	Por determinar
RESPONSABILIDAD CON EL USUARIO (ALUMNOS)		
PR1	Servicios de apoyo y asistencia a los alumnos, reflejando el impacto de los mismos (asesorías, discapacitados...). Número de alumnos.	Por determinar
PR2	Participación de los alumnos en la Universidad (comisiones, colectivos...), número de alumnos. Número de titulaciones evaluadas de acuerdo con criterios de calidad. Sexenios de investigación obtenidos por los profesores de la UZ	Por determinar
	Proyectos de investigación competitivos obtenidos en el año.	Por determinar

F) El Análisis de expectativas de los diferentes grupos de interés de las Universidades Públicas Andaluzas.

La elaboración de un documento de síntesis que recoja, compare e identifique las expectativas que

sobre las universidades andaluzas tienen los diferentes grupos de interés nos ha llevado a realizar una serie de jornadas de trabajo en cada una de las Universidades públicas andaluzas, salvo el caso de la Universidad Internacional de Andalucía. En cada una de las mencionadas jornadas se han constituido diferentes mesas de trabajo para cada uno de los diferentes stakeholders o grupos de interés identificados en la Universidad (alumnos, personal de administración y servicios, personal docente e investigador, empresas del entorno, equipo directivo y sociedad en general). La necesidad de confirmar y conocer las expectativas de estos grupos de interés se convirtió en un punto crítico en el desarrollo del proyecto, quedando éste estructurado bajo los siguientes pasos:

- Recogida de información proveniente de los distintos grupos de interés universitarios.
- Tratamiento y sistematización de la información.



Foro de los Consejos Sociales de las Universidades Públicas de Andalucía

- Elaboración de un documento de síntesis.

La estructura de estas jornadas o talleres de trabajo, han tenido un esquema similar en

todas las universidades andaluzas, y a modo de ejemplo se muestra a continuación el documento que sirvió de carta de invitación y divulgación del programa en el caso de la



9:00 H.

INAUGURACIÓN, PRESENTACIÓN DEL PROYECTO Y DEL TALLER

D. Manuel Morón, Presidente Consejo Social de la Universidad de Cádiz

D. Diego Sales Márquez, Rector Magfo, Universidad de Cádiz

D. Antonio López Hernández, Catedrático de Economía Financiera y contabilidad de la Universidad de Granada y Responsable del Proyecto

9:30 h

POWENCIA: La Responsabilidad Social: algo más que una moda

D. Manuel Larran Jorge
Catedrático de Economía Financiera y contabilidad de la Universidad de Cádiz y
Responsable del Proyecto

10:30 h

Coffe-break

PROGRAMA

LAS SESIONES TENDRÁN LUGAR EN

LA UNIVERSIDAD DE CÁDIZ

Objetivos del Taller:

1. Sensibilizar y avanzar en la implantación de la responsabilidad social en el seno de las universidades andaluzas.
2. Obtener información de primera mano sobre expectativas, tipo de información y posibles dificultades que los diferentes grupos de interés identifican en este proceso.
3. Avanzar en una propuesta de indicadores clave, en los aspectos económico, social y ambiental, que pudieran ser incorporados a un

Universidad de Cádiz.

Las jornadas que se han desarrollado, las mesas que pudieron constituirse en cada una de ellas y el nivel de asistencia alcanzado puede observarse en el siguiente cuadro explicativo, del cual se ha excluido la Universidad de Málaga, dado que en este caso la orientación de los talleres iba dirigida a definir un análisis DAFO de las diferentes dimensiones de la responsabilidad social: social, ambiental, económica. Cabe señalar que, a causa del nivel de participantes en determinados grupos de interés se tuvo que recurrir en algunos casos a formar una mesa de trabajo conjunta para más de un

grupo de interés:

A partir de las expectativas recogidas en las diversas jornadas que se han desarrollado en las distintas Universidades andaluzas, hemos realizado un análisis de las expectativas que tienen los distintos grupos de interés presentes en éstas. Con dicho estudio intentaremos componer un mapa de expectativas que pueda servir como guía de comunicación entre la institución universitaria y sus diferentes grupos de interés. En dicho análisis no se puede menoscabar la importancia que se deriva de la necesidad de homogeneizar datos heterogéneos, ya que aunque existan muchas

UNIVERSIDAD	FECHA	ASISTENCIA	MESAS DESARROLLADAS						ASISTENCIA MEDIA POR MESA
			PDI	PAS	ALUMNOS	SOCIEDAD	EMPRESA	DIRECTIVA	
PABLO DE OLAVIDE	19 MAYO 2008	15 PERSONAS	SI	NO	NO	NO	SI	SI	5
CADIZ	9 JUNIO 2008	45 PERSONAS	SI	SI	SI	SI	SI	SI	7,5
GRANADA	10 JUNIO 2008	28 PERSONAS	SI	SI	NO	SI	SI	SI	5,6
JAEN	12 JUNIO 2008	15 PERSONAS	SI	NO	NO	NO	NO	SI	7,5
CORDOBA	23 JUNIO 2008	38 PERSONAS	SI	SI	SI	SI		SI	7,6
HUELVA	25 JUNIO 2008	25 PERSONAS	NO	SI	SI	SI	NO	SI	6,25
ALMERIA	1 JULIO 2008	20 PERSONAS	SI	NO	SI			SI	6,6
SEVILLA	25 SEPTIEMBRE 2008	35 PERSONAS	SI	SI	NO		SI	SI	8,75

Foro de los Consejos Sociales de las Universidades Públicas de Andalucía

similitudes entre las distintas universidades analizadas, cada una de ellas vive una realidad distinta derivada de sus múltiples especificidades. Por ello, y en la medida de lo posible, en dicho proceso se ha intentado atender a la generalidad de la realidad universitaria andaluza. Como respuesta a esto hemos jerarquizado las distintas expectativas en base a criterios que priman la repetición del suceso en cada una de las mesas de trabajo sobre el grado de importancia asignado en cada una de ellas¹⁸.

Una vez recogido el trabajo de cada mesa de trabajo en cada Universidad (expectativas y su significado, ordenadas por orden de importancia), y tras realizar los ajustes necesarios, quedaron definitivamente identificadas las expectativas que formarán parte del decálogo propuesto para cada grupo de interés. Este análisis ha sido desarrollado por el grupo investigador atendiendo a los siguientes criterios:

- Frecuencia: Expectativas cuyo significado ha sido recogido en todos o casi todos los equipos. En primer lugar se han priorizado aquellas expectativas que han sido al menos citadas en un mayor número de talleres. Éstas han obtenido una clasificación superior a la obtenida por aquellas que, aun obteniendo un mayor grado de consideración en algunos de ellos, han sido tomadas en cuenta en menos talleres.
- Importancia: Expectativas que han sido consideradas de mayor importancia en cada equipo. Dado el caso de dos expectativas citadas en un mismo número de talleres, hemos recurrido a ordenarlas en base a la media del orden

dado. Esta media ha sido obtenida a través de dividir la suma de la jerarquía dada a cada expectativa en los distintos talleres donde fue nombrada entre el número de talleres donde ésta fue citada. De esta forma obtenemos un nivel de importancia medio para cada expectativa.

Tras exponer los criterios seguidos para la priorización de las distintas expectativas pasaremos a exponer en los siguientes apartados los resultados obtenidos en los distintos talleres. Este análisis se desarrollará para cada uno de los distintos grupos de interés y comprenderá un comentario de las diez expectativas que hayan sido consideradas como más importantes en cada uno de ellos. Con ello intentaremos aclarar y profundizar las demandas que los distintos stakeholders han expuesto en las distintas mesas de trabajo, construyendo así un mapa de expectativas por parte de la universidad andaluza.

Personal de Administración y Servicios (PAS)

La participación del Personal de Administración y Servicios en la realización de los talleres fue elevada en relación con otros colectivos, siendo su asistencia media de 8,2 miembros por taller. Este nivel de asistencia ha posibilitado la adecuada interpretación de los datos y el acercamiento, en base a los datos obtenidos, a la verdadera demanda realizada desde este colectivo a sus respectivas universidades.

Fueron muchas y diversas las expectativas citadas. Hubo algunas que no se podían generalizar a nivel

18. El método elegido para la priorización de expectativas será tratado en el apartado siguiente, en el cual exponemos la metodología seguida para el desarrollo de las distintas mesas de trabajo

global, incluso dentro de la misma Universidad, ya que estaban íntimamente relacionadas con las especificidades de cada centro, facultad o departamento. Sin embargo, la gran mayoría de ellas eran repetidas una vez tras otra en los distintos talleres, lo cual viene a demostrar la existencia una realidad común en la Universidad Andaluza.

Según el análisis realizado de los resultados obtenidos para este grupo de trabajo, las expectativas que el colectivo del Personal de Administración y Servicios tiene sobre el comportamiento de sus universidades son las siguientes:

1. Plan de igualdad y conciliación entre vida familiar y laboral

La primera de las expectativas está relacionada con la conciliación entre la vida familiar y la laboral, así como con la implantación efectiva de un plan de igualdad. Se insta a los estamentos encargados de ello a un fomento de la política de igualdad entre géneros (a todos los niveles y no sólo en los puestos más operativos) y a intensificar las medidas de conciliación entre vida familiar y el puesto de trabajo. Piden una mejora de la organización del trabajo que permita en un futuro el trabajo en el propio domicilio (teletrabajo). Aunque realmente se trataría de dos expectativas las hemos agrupado en una por respetar el hecho de ser planteadas de forma conjunta en diferentes talleres.

2. Planificación de RRHH a largo plazo

En esta segunda expectativa el colectivo de Administración y Servicios demanda una planificación de Recursos Humanos más profesional, con

una visión a largo plazo y basada en criterios de calidad, introduciendo la gestión por competencias. Se exige una planificación y coordinación de las actividades laborales y una adaptación y optimización de la plantilla a las nuevas necesidades, así como un mayor grado de estabilidad en la plantilla. Se cree necesario un desarrollo profesional cimentado en la capacitación y la promoción. Esta planificación de los Recursos Humanos se hace extensiva a algunos servicios y áreas, en los cuales se vislumbra la necesidad de un relevo generacional

3. Transparencia en la gestión y en la divulgación de información

Esta expectativa fue citada, al igual que las anteriores, en todos y cada uno de los talleres realizados, variando el nivel de importancia concedido. En algunas universidades como Córdoba fue la expectativa considerada más importante, mientras que en otros como Granada no fue considerada entre las demandas más urgentes. Sin embargo, el simple hecho de haber sido citada en todos los talleres hace suponer la existencia de un déficit generalizado en este aspecto.

Cuando el Personal de Administración y Servicios se refiere a transparencia en la gestión y en divulgación de información se está refiriendo a la necesidad de desplegar una comunicación eficiente de las distintas estrategias de la universidad, así como de los medios con los que éste cuenta para llevarlos a cabo. Piensan que es necesario mejorar los canales de comunicación y dotar al personal de los medios necesarios para poder llevar a cabo las exigencias que se les hace desde la institución.

Foro de los Consejos Sociales de las Universidades Públicas de Andalucía

Exigen una mayor transparencia en la gestión y en la divulgación de información. Para ello creen necesario la definición e implantación de un plan o sistema integral de comunicación, información y reclamación con una orientación tanto interna como externa. Creen necesario homogeneizar tanto la información como los procesos y los canales de información. Además piensan que tanto la información como la norma a cumplir en cada caso poseen en general un reducido nivel de transparencia.

4. Catálogos de servicios

En esta expectativa se pide la definición exhaustiva de los diferentes servicios y procesos que se desarrollan en cada área de la Universidad, para clarificar así las funciones encomendadas a cada una y facilitar la accesibilidad a un mejor servicio por parte del usuario, así como para mejorar la gestión interna de las mismas. La elaboración y difusión de dichas cartas de servicios tiene que ser realizada de forma homogénea en cada una de las distintas áreas, a fin de facilitar la comparabilidad entre ellas.

5. Plan de carrera profesional para el PAS

En esta quinta expectativa el personal de administración y servicios pide una clarificación de la carrera profesional en el PAS. Se cree necesaria la existencia de un entorno adecuado para el desarrollo profesional y la promoción del PAS dentro de la Universidad. Piensan que el desarrollo profesional de este colectivo está en muchos casos relacionado más con razones externas que con su desempeño laboral, por lo que creen necesario el

establecimiento de alguna norma o mecanismo regulatorio a fin de evitar dichas situaciones.

6. Mejora en procesos de gestión de RRHH (selección, promoción, evaluación desempeño, precariedad, vacantes, etc.)

En este punto han quedado recogidos todos aquellos aspectos relacionados con la mejora de las condiciones laborales del empleado:

- Establecimiento y divulgación de sistemas de reconocimiento y remuneración.
- Difusión de criterios y sistemas de selección y promoción
- Evaluación individual del desempeño en el puesto de trabajo
- Sistemas de reconocimiento y remuneración
- Consolidación de la plantilla de interinos y de eventuales
- Transparencia en la gestión de personal
- Objetividad en los procesos de provisión de vacantes

7. Mayor reconocimiento y consideración en la toma de decisiones

El Personal de Administración y Servicios de las universidades públicas andaluzas reclaman una mayor presencia en la toma de decisiones de la comunidad universitaria. Piensan que este colectivo no está lo suficientemente representado en los órganos de gobierno y creen necesario que se tome más en cuenta su opinión en lo relativo a decisiones que les afecten de una forma directa.

8. Formación

La octava de las expectativas que el Personal de Administración y Servicios ha manifestado en los distintos talleres está relacionada con la formación que reciben en sus puestos de trabajo. Piensan que se deben establecer planes de formación continua adecuados a las necesidades de los distintos puestos de trabajos y a las innovaciones existentes en cada uno de ellos. Demandan una formación que se oriente a facilitar su promoción, en riesgos laborales, en ética y valores, en Responsabilidad Social, en el ámbito de los cambios que producirá el nuevo Espacio Europeo de Educación Superior, etc. Piensan que estos planes no pueden ni deben ser generales, sino que tienen que adecuarse a las necesidades específicas de cada puesto. Para ello se hace necesario un estudio de las necesidades de formación de cada grupo de trabajadores que conforman el personal de administración y servicios. Reconocen que el nivel de asistencia a éstos es en algunos casos bajo, pero piensan que está provocada por la ya citada falta de adecuación con sus necesidades y por problemas de horario. Por ello plantean establecer la posibilidad de elegir entre distintas fechas para su realización.

9. Distribución justa y mejor utilización de los recursos materiales. Uso racional

En esta novena expectativa el Personal de Administración y Servicios pide una mayor racionalidad en el uso de recursos. Se demanda un incremento de los sistemas de control para facilitar así un efectivo y racional uso de los recursos

económicos universitarios, además de permitir un control en el empleo de recursos técnicos que permita a la universidad ser más responsable.

Se piensa que las infraestructuras y los recursos no están, la mayoría de las veces, distribuidos de una forma racional para facilitar el desempeño de las tareas. Hay, según su visión, áreas con recursos infrautilizados mientras que otras no tienen los recursos más indispensables para su desempeño diario. Asimismo, piensan que en muchos casos se deberían de incrementar los controles sobre la gestión, a fin de asegurar una mayor eficiencia a nivel global.

10. Creación de conciencia social. Acercamiento de la Universidad a la sociedad

Esta décima expectativa hace referencia a la necesidad de crear una conciencia social a través de la formación e investigación universitaria. Se pide un mayor acercamiento e implicación de la universidad con la sociedad, así como el desarrollo de una docencia e investigación al servicio de la sociedad y no al de unos pocos. Se pide que la universidad no viva de espaldas a las necesidades sociales, por lo que además de lo anterior también se solicita un incremento de los programas sociales con la comunidad, así como el desarrollo de acciones a fin de lograr una mayor sensibilización de la comunidad universitaria con los problemas sociales. Finalmente, también se solicita una mayor difusión de todas las actividades relacionadas con programas de voluntariado y ayudas sociales.

Personal docente e Investigador (PDI)

La participación del Personal Docente e Investigador en los talleres fue realmente interesante y cargada de información muy útil. Prácticamente todas las Universidades andaluzas en las que se ha desarrollado el taller pudieron constituir una mesa para este colectivo. La asistencia media de dichas mesas fue de 5,7 miembros, siendo éste un nivel adecuado para el perfecto desarrollo de la metodología aplicada.

Como característica definitoria del trabajo desarrollado con este colectivo cabe destacar que, al contrario que en otros, la gran mayoría de las expectativas citadas estaban referidas a condicionantes estructurales y relacionados con el sistema universitario, siendo muy pocos los casos en los que las demandas expresadas se han centrado en deficiencias o carencias de su Universidad en particular.

Según los datos recabados y el análisis posterior realizado, las principales expectativas del personal docente e investigador de la Universidad Andaluza son las que siguen:

1. Universidad modelo en el respeto de los derechos laborales: estabilidad, evaluación, promoción, salarios, convenios colectivos, desarrollo profesional, conciliación con vida familiar, clima laboral, etc.

La primera de las demandas formuladas por el colectivo de docentes e investigadores andaluces es la de trabajar en una Universidad que sea modelo de respeto de los derechos laborales. Piensan que es necesaria una mayor estabilidad

laboral, sobre todo en aquellos puestos más relacionados con la investigación. Asimismo, creen que existe poca objetividad y planificación en los procesos de promoción según méritos. Para ello creen necesario establecer mecanismos para la mediación, de gestión y de resolución de los conflictos que surgen diariamente.

Otra de las demandas relacionadas con los derechos laborales del PDI está fundamentada en las retribuciones salariales percibidas por el desarrollo de sus funciones. Creen que en la Universidad no se remunera adecuadamente al PDI funcionario si los comparamos con el resto de funcionarios públicos. Por ello solicitan una revisión salarial y una elevación en sus niveles, en consonancia con el resto de funcionarios de la Administración Pública. Asimismo, el PDI laboral cree también necesario su asimilación al resto del PDI, ya que consideran que son considerados un PDI de segunda categoría.

En lo relativo al desarrollo profesional, el PDI cree que todos sus miembros no cuentan con los mismos medios y oportunidades para desarrollarse profesionalmente, por lo que exigen una organización del trabajo que se desarrolle a través de procedimientos equitativos, así como planes de formación y planes de carrera preestablecidos.

La evaluación del trabajo desarrollado es otro de los aspectos más controvertidos en este colectivo. Piden una mejora de los sistemas de evaluación del PDI, así como la desaparición de cualquier tipo de discriminación entre áreas por parte de la CNEAI en los procedimientos para la concesión de los tramos de investigación. También se solicita

una clarificación en la puntuación que realiza la ANECA para posibilitar la propia autoevaluación. Finalmente, piden un sistema de evaluación del profesorado universitario que sea válido y que sustituya a las tradicionales encuestas, las cuales son consideradas como un método inválido.

La promoción de medidas en busca de la igualdad laboral entre hombres y mujeres también se señaló como necesaria. Se pide fomentar la igualdad de género en todos los niveles de la Universidad, así como la conciliación de la vida laboral y familiar y una mejora en los derechos laborales del personal ante una maternidad.

2. Mejora de recursos materiales y su distribución entre áreas. Asignación racional de recursos en docencia e investigación

La segunda expectativa planteada en este colectivo ha sido la mejora de los recursos materiales con los que cuenta el personal para el desempeño de sus funciones. El PDI ve como la Universidad cuenta con recursos para cubrir las funciones que desarrolla, pero que un mal reparto de los mismos impide desarrollar todas ellas de una forma satisfactoria en todas las áreas de conocimiento. Esta mala asignación de recursos se extiende desde los recursos materiales hasta los recursos humanos.

Dicha situación podría corregirse en parte con la publicación de la ejecución de los presupuestos de las distintas unidades, con la eliminación de múltiples barreras burocráticas que actúan como auténticos corsés administrativos y con una compensación adecuada y racional de recursos entre las distintas áreas.

3. Mejora del sistema de gestión medioambiental

La tercera de las expectativas planteadas está relacionada con el comportamiento medioambiental de la Universidad. Se pide una mayor y mejor información y sensibilización medioambiental en toda la comunidad universitaria, mejorar el sistema de gestión medioambiental universitario, una participación activa en la gestión y organización de los espacios protegidos del área de influencia de cada institución y el desempeño de un liderazgo activo en ecología urbana. Para ello se cree necesario establecer comportamientos medioambientales coherentes y verificables en cada una de las áreas universitarias, siendo éstos susceptibles de publicación.

4. Mejora de reconocimiento de la actividad desarrollada por el PDI

Este colectivo piensa que la figura del docente e investigador universitario está poco reconocida, tanto socialmente como en la propia comunidad universitaria. Para ello creen necesario informar del conjunto de actividades desempeñadas por el PDI a través de un catálogo, a fin de reconocer socialmente la figura del profesorado y mejorar su reconocimiento social.

5. Salud y seguridad en el trabajo

La séptima de las expectativas planteadas está relacionada con la salud y seguridad en el trabajo. Dicha salud y seguridad no debe contemplarse desde una perspectiva reduccionista, limitándose solamente al ámbito del plan de prevención, sino que debe recoger aspectos relativos a la salud físi-

ca, ambiental e incluso mental del trabajador

6. Cumplimiento de la función social de la Universidad (independencia, creadora de opinión, etc.)

El personal docente e investigador cree necesaria una revisión de la función social de la Universidad. Creen que la principal función social de la Universidad es la de impartir una formación que sea útil a la sociedad para el desarrollo de ésta a largo plazo. Para ello será necesario establecer una estructura docente adaptada a las necesidades de la nueva sociedad del bienestar, así como el cumplimiento de todo tipo de convenios en materia de acción social e información.

También se cree necesario potenciar el papel de la Universidad como institución de debate y crítica social a partir de la creación de una conciencia crítica entre el alumnado. La Universidad debe ser un referente de garantía e independencia para el resto de los actores sociales y para los ciudadanos en general. Es por ello que la Universidad necesita desarrollar una mayor implicación social en su entorno, ya que existe una falta de comunicación entre la realidad universitaria y la realidad del entorno social en que ésta se desenvuelve.

7. Fomentar entre el alumnado valores éticos, buen trato, respeto, educación, etc.

El Personal docente e Investigador cree necesario inculcar dentro del tejido estudiantil determinados comportamientos y valores de convivencia básicos para el correcto funcionamiento de su labor docente. Creen que además de comunicar

conocimientos, la función del docente universitario debe abarcar la transmisión de un modelo de conducta ejemplar para sus alumnos

8. Transferencia de la investigación a la sociedad

La actividad investigadora es otra de las áreas que ha sido objeto de atención prioritaria por parte del PDI. La investigación desarrollada por la Universidad debe tener un alto componente social. Además de ser excelente, la investigación universitaria debe ser aplicada continuamente en los distintos sectores productivos, actuando de esta forma como un motor de desarrollo social. Para ello es necesario reflexionar sobre las agendas de investigación, los tipos y los límites de éstas, así como sobre los clientes a los cuales se dirige.

Además de lo expresado anteriormente, este colectivo cree necesaria una clarificación de la acción investigadora dentro del nuevo Espacio Europeo de Educación Superior, así como la creación de espacios para la colaboración entre distintas especialidades cuyo fin sea la creación de conocimientos compartidos y el fomento de la divulgación de la actividad científica, tanto propia como ajena.

9. Medidas de promoción de la igualdad

Aunque el avance respecto a medidas de promoción de la igualdad ha sido notable en los últimos años, se cree necesario un reajuste de dichas políticas a fin de satisfacer de la mejor forma posible las necesidades de este colectivo en su conjunto.

