

### 5. REFERENCIAS PARA LA ELABORACIÓN DE LA PROPUESTA DE MEMORIA

La propuesta se basa, entre otras cuestiones, en

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

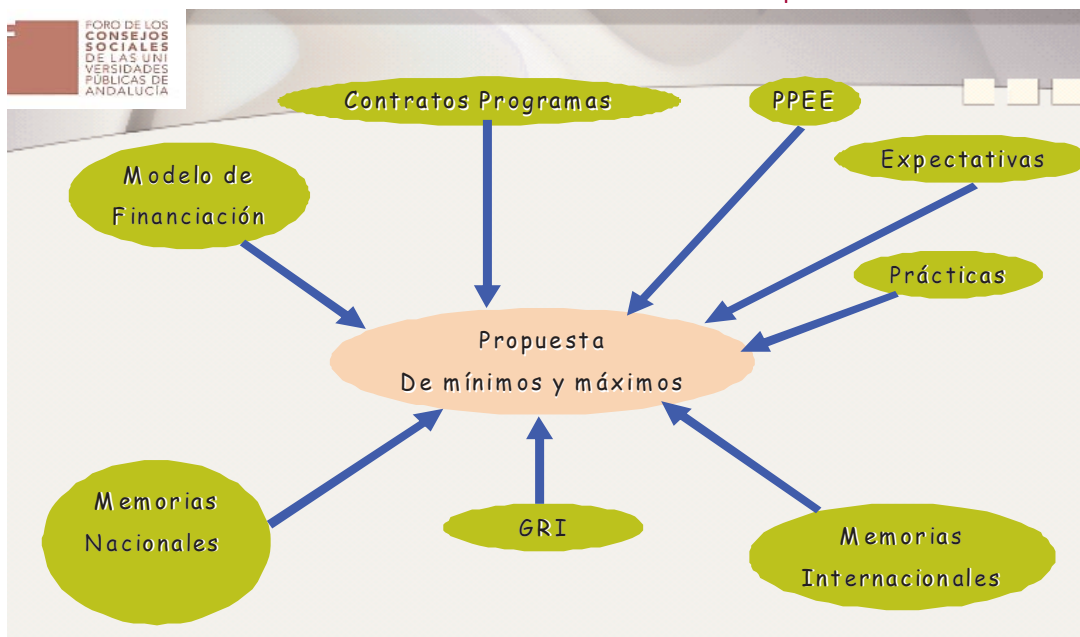


FIGURA 1: Resumen de antecedentes y referencias empleadas para la elaboración de la propuesta de memoria de responsabilidad social.

cuentas con respecto a los diez principios del Pacto Mundial<sup>16</sup>. 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 salud<sup>17</sup>, 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	
Derechos laborales	Si nos ceñimos al ámbito europeo, obtendríamos el siguiente cuadro resumen de indicadores:
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
<b>Usuarios y Administración Pública</b>		
EC1, EC2	Ingresos totales presupuestados desglosados por: tasas, y precios públicos, transferencias y otros.	Información presupuestaria de la UZ
<b>Proveedores</b>		
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
<b>Empleados</b>		
EC5	Gastos salariales totales (sueldos, pensiones y otras prestaciones e indemnizaciones por despido) desglosados por países o regiones.	Información presupuestaria de la UZ
<b>Universidad</b>		
	Inversiones realizadas en infraestructuras.	Información presupuestaria de la UZ
	Importes destinados al desarrollo de programas de calidad.	Vicerrectorado
<b>Gasto en Acción Social y Comunidad</b>		
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 de 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
<b>Energía</b>		
MA 3	Consumo directo de energía eléctrica. Expresarlo en (KW).	Por determinar
	Consumo directo de calefacción. Expresarlo en unidades físicas.	Por determinar
<b>Agua</b>		
MA 5	Consumo total de agua (es posible utilizar un valor de referencia: número de alumnos, centros, etc.)	Por determinar
<b>Emisiones y residuos</b>		
MA 8	Emisiones de gases invernadero en toneladas de equivalente de CO <sub>2</sub> .	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
<b>Reciclado y reciclaje</b>		
	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
<b>PRACTICAS LABORALES</b>		
<b>Empleo</b>		
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 empleados (trabajadores de empresas de trabajo temporal o completados).	Genérica
<b>Salud y seguridad</b>		
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.	
<b>Formación y educación</b>		
TR9	Horas promedio de formación por año/empleada/categoría.	Por determinar
<b>Diversidad y oportunidad</b>		
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
<b>DERECHOS HUMANOS</b>		
DH3	Relación y normativización de la normativa y procedimientos necesarios 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
<b>COMUNIDAD</b>		
SO1	Oferta académica destinada a la comunidad en: número de titulaciones, posgrados, cursos actividades extracurriculares, etc. Spin-off y otras actividades de proyección exterior.	Por determinar
<b>RESPONSABILIDAD CON EL USUARIO (ALUMNOS)</b>		
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. 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 ellas<sup>18</sup>.

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.

## 10. Formación continua entre el profesorado

El PDI tiene entre sus expectativas frente a la Universidad la recepción de una formación continua que les capacite y adapte de forma continua al desarrollo de sus funciones como docentes e investigadores. Este colectivo cree necesario recibir formación relativa a nuevas metodologías de enseñanzas, al manejo de nuevas herramientas informáticas, a la enseñanza de idiomas o incluso a la utilización de diversos recursos para el desarrollo de su labor investigadora.

### Alumnos/as

La participación del alumnado en la realización de los talleres fue algo complicado a causa de las fechas de celebración de los mismos, que estuvieron cercanas a los exámenes. Sin embargo, la asistencia media en los talleres en los que pudieron realizarse fue de 8 alumnos por taller. Este nivel de asistencia tan elevado posibilita la extracción de conclusiones válidas a partir de la información recabada, aún cuando en algunas de las universidades no se pudo componer una mesa de trabajo de alumnos.

La realidad derivada del análisis de los datos hace concluir a este colectivo como el más homogéneo de los presentes en la Universidad andaluza. La realidad del alumnado y sus demandas son muy similares en cada una de las Universidades analizadas, lo cual no deja de ser ilustrador y clarificador. Esta conclusión nos permite extrapolar la realidad de las Universidades analizadas al conjunto de la

universidad andaluza.

El análisis realizado de los resultados se ha desarrollado siguiendo los mismos criterios que en el resto de colectivos. Las expectativas más destacables que, en el caso del alumnado andaluz, han resultado del análisis de los datos recabados son:

### 1. Docencia de mayor calidad, más práctica y adaptada a las nuevas realidades sociales

Los alumnos reclaman a sus Universidades en primer lugar una docencia de mayor calidad, integral y que aporte al alumno algo más que conocimientos teóricos. Se pide que la universidad fomente una enseñanza de contenidos prácticos que posibilite un incremento de la participación e implicación del alumnado. También se espera un incremento de la interconexión entre las distintas asignaturas de los planes de estudio, a fin de evitar duplicidades de contenidos.

La enseñanza universitaria debe estar mucho más conectada con la realidad del futuro trabajo a desarrollar tras la finalización de los estudios. Se solicita que el desarrollo de las asignaturas esté mucho más enfocado a la realidad de un desempeño profesional futuro. Para eso se desearía que en todas las asignaturas haya visitas de profesionales externos, así como prácticas orientadas a dar respuesta a la situación que el estudiante se va a encontrar cuando acceda a un empleo. Asimismo, se cree necesario incrementar el contacto con las TIC'S en el desarrollo de las clases, ya que en la práctica totalidad de empleos actuales se hace necesario estar en constante contacto con ellas.

## Foro de los Consejos Sociales de las Universidades Públicas de Andalucía

Con todo esto se pretende dignificar de alguna forma el título universitario, el cual, según el alumnado andaluz, está perdiendo reconocimiento social en los últimos tiempos.

### **2. Orientar y facilitar el acceso al mercado laboral**

El alumnado de las Universidades andaluzas tiene como segunda expectativa la mejora en la orientación y en el acceso que la Universidad les brinda al mundo laboral. El alumnado andaluz espera que sus respectivas universidades presenten la capacidad de prepararlos para acceder en las mejores condiciones posibles a un mercado laboral cada vez más competitivo, y cree que la Universidad tiene capacidad para crear y mejorar (en el caso que ya exista) una red de contactos y de relaciones que permitan a los recién titulados un primer acercamiento al mercado laboral. Se pide la profesionalización de los organismos encargados de realizar estas funciones, así como el fomento de las prácticas de empresa en todas las titulaciones, la consolidación de competencias genéricas necesarias para facilitar el acceso laboral y la creación de mecanismos de intermediación y de información.

### **3. Mayor cooperación con otras universidades. Facilitar los intercambios**

La tercera de las expectativas se relaciona con el incremento de las acciones de cooperación e intercambio universitario, tanto con el resto de universidades andaluzas como con otras a nivel internacional. Se pide asimismo la creación de

mecanismos que favorezcan la movilidad de los alumnos entre universidades, la consolidación de programas de intercambio a nivel internacional, como el programa Erasmus, y la creación de algún tipo de organismo encargado de la integración sociocultural en la realidad de la Universidad que los acoge, tanto en el caso de los alumnos que salen en dirección a otra Universidad como en el de los alumnos visitantes.

### **4. Mejorar la comunicación con el alumno. Difusión de las acciones desarrolladas**

La cuarta de las expectativas pide una mejora de la comunicación del alumnado con la actividad desarrollada en la Universidad. Se pide que desde la Universidad se potencie la integración del alumno en la actividad de la Universidad a través de una información puntual sobre ésta. El alumno debe tener un fácil acceso a cualquier tipo de información que le concierna (asesoramiento y orientación sobre asignaturas, salidas profesionales, prácticas en empresa, movilidad, etc.) antes y durante la titulación. Para ello se pide la creación de un centro de atención al estudiante que, de una forma profesional, actúe como medio de información global de cualquier duda al respecto.

También se solicita que la Universidad comunique de forma efectiva cualquier tipo de acción desarrollada. Muchas de las demandas presentadas por los alumnos seguramente estarán ya cubiertas de alguna forma en sus respectivas universidades. Sin embargo, si éstos no tienen información alguna de su existencia es como si no se hiciera nada al respecto.

### **5. Mayor participación del alumnado en la vida universitaria y en la toma de decisiones**

Esta expectativa pide una implicación directa de la Universidad en fomentar la participación del alumnado en las instituciones y en la toma de decisiones. Continuamente los órganos de gobiernos de la Universidad toman decisiones que afectan al alumno. Sin embargo, la implicación y representación de éstos es en muchos casos mínima. Es por ello que se solicita ayuda para propiciar un incremento de su propia implicación como colectivo, que la Universidad ponga de manifiesto el peso que el alumnado podría jugar dentro de la institución y que de esta forma se puedan desarrollar proyectos y programas que busquen la satisfacción del alumno contando con la opinión de éste.

### **6. Formación en valores humanos: apertura mental, libertad, espíritu crítico, motivación, etc.**

La sexta de las expectativas señaladas por el alumnado está relacionada con la formación en valores. El alumno no sólo espera que la universidad le brinde un título con el cual acudir al mercado laboral en busca de trabajo. El alumno también espera que la Universidad le forme en todos los aspectos personales, que fomente el surgimiento de un espíritu crítico y que actúe como motor de motivación e ilusión. El alumno espera que la Universidad le abra la mente, que le permita acercarse a distintas formas de pensamiento y que construya dentro de él una persona verdaderamente libre.

### **7. Asignación eficiente de recursos según las necesidades reales: mejorar infraestructuras**

El alumnado espera que su Universidad presente una preocupación continua por mejorar los recursos con los que ésta cuenta, así como las infraestructuras necesarias para el desempeño de sus actividades. Esperan que la Universidad incremente la dotación de instalaciones y de espacios dedicados tanto para la docencia como para encuentro y esparcimiento de la comunidad universitaria. El alumnado piensa que la Universidad andaluza cuenta con recursos económicos suficientes para cubrir estas demandas, sólo es necesario realizar una asignación eficiente de los mismos.

### **8. Fomentar la concienciación ética tanto en la docencia como en la investigación**

Los alumnos piensan que es necesario que desde la Universidad se fomente el desarrollo de un comportamiento ético y responsable en cada una de las titulaciones. Para ello consideran que sería necesario incluir dentro de los programas de algunas asignaturas temas relacionados con la ética y la responsabilidad social. Asimismo, creen necesario fomentar una conducta ética en el desempeño de los propios miembros de la comunidad universitaria, tanto en lo relacionado con la docencia como con la investigación.

### **9. Investigación practica, según lo demandado por la sociedad**

El alumnado andaluz cree necesario fomentar una investigación de aplicación práctica. Piensa que en muchas ocasiones la universidad no investiga

sobre temas con incidencia social. Creen que la universidad pública cuenta con muchos recursos para desarrollar actividades de investigación y que, por lo tanto, tiene una responsabilidad con la sociedad. Los resultados de dichas investigaciones deben revertir en desarrollo social, lo cual, según su opinión, se da en pocas ocasiones. En la mayoría de los casos las investigaciones realizadas buscan un reconocimiento del autor en la comunidad científica por encima de una aplicación práctica que actúe como fuente de desarrollo.

Asimismo, se piensa que la Universidad no difunde y comunica de forma efectiva las actividades de investigación que desarrolla y los resultados que de las mismas se obtienen. Es por ello que piensan que podría ser interesante editar una revista propia en cada universidad donde se informe sobre los resultados obtenidos por los distintos grupos de investigación relacionados con el entorno en el que desarrollan su actividad.

### **10. Vinculación permanente con alumnos y egresados: formación de posgrado adaptada a las realidades del egresado**

La última de las expectativas señaladas demanda una mayor preocupación de la institución universitaria por mantener un contacto cercano con todos y cada uno de sus antiguos estudiantes. Se piensa desde este colectivo que la Universidad se interesa poco por el egresado. Es por ello que, en opinión de este colectivo, se debería crear una base de datos con información sobre alumnos y egresados donde se refleje las prioridades informativas de cada egresado. Dicho instrumento permitirá que el egresado reciba información de cur-

sos, seminarios, etc. que sean de su interés, así como la vinculación del alumnado con la institución durante toda su vida. Asimismo se cree necesario desarrollar una formación continua adaptada a la realidad de éste, diversificando las modalidades de formación y potenciando la creación de cursos de formación complementaria virtual y semipresencial.

### **Empresas**

La participación del colectivo empresarial en los talleres fue muy interesante y constructiva. En prácticamente todos los talleres celebrados pudo desarrollarse la mesa de trabajo correspondiente a este colectivo, siendo la asistencia media de 6,5 representantes por taller.

Un análisis preliminar de la información recabada no hace sino mostrar el interés que el empresario andaluz tiene en la Universidad Andaluza. Desea aprovechar las sinergias que pueden derivarse del establecimiento de acuerdos de colaboración y sabe de las ventajas que sus organizaciones podrían obtener de la formación e investigación universitaria. El análisis de los datos extraídos en cada uno de los talleres nos hace destacar las siguientes expectativas como las más importantes para el empresariado andaluz:

#### **1. Formar al alumno en capacidades y competencias. Mayor empleabilidad del egresado**

El empresario andaluz tiene puesta en la Universidad una expectativa primordial: los candi-

datos que opten a un empleo deben estar adecuadamente formados. Espera que en cada una de las titulaciones se adquieran una serie de competencias distintivas que permitan al egresado desarrollar unas funciones determinadas en su organización. Desea que el alumno sea evaluado en base a la adquisición o no de dichas competencias y que las titulaciones adecuen sus contenidos a la demanda laboral existente.

Asimismo, el empresario desea tener información precisa sobre las competencias que el egresado universitario ha obtenido durante su etapa universitaria, diferenciando entre las adquiridas en cada una de las distintas titulaciones ofertadas. De esta forma el empleador tendrá mayor facilidad para adecuar el perfil profesional demandado por su organización con la oferta de egresados. Dichas competencias deberían ser certificadas por algún organismo, a fin de asegurar el nivel de calidad de la formación universitaria.

## **2. Selección y contratación de proveedores siguiendo criterios de Responsabilidad Social**

El empresario desearía que los procesos de selección y contratación de servicios por parte de la Universidad incluyeran criterios de responsabilidad social para la elección de la empresa con la cual establecer el contrato. Estos criterios deberían ser públicos, para así facilitar el conocimiento y el compromiso por parte de la empresa aspirante. También se cree necesario publicar el índice de cumplimiento de dichos criterios de sostenibilidad en las contrataciones llevadas a cabo por la Universidad.

De esta forma, la Universidad estaría fomentando la asunción de un comportamiento responsable en el tejido empresarial de la zona en la cual se asientan. Cabe recordar que en algunas provincias andaluzas la Universidad es la organización de mayor tamaño y con mayor influencia y calado social.

## **3. Agilizar los procedimientos administrativos**

El empresario observa un elevado nivel de burocratización en los procedimientos y servicios universitarios, lo que ralentiza la operatividad de cualquier tipo de colaboración. Por ello pide mecanismos para agilizarlos en lo posible, desde la resolución de cualquier adjudicación de contrato hasta el pago por su realización, pasando por el tiempo de espera para llevar a cabo sus servicios. Se pide la posibilidad de realizar cierto tipo de trámites a través de internet y una reducción de los tiempos medios de espera. Piensan que una mayor transparencia posibilitaría esta mejora, ya que la publicación de información relacionada con este tipo de asuntos dejaría a la luz ciertos tipos de ineficiencias fácilmente subsanables.

## **4. Mayor información y transparencia sobre procedimientos**

Al igual que otros colectivos, el empresariado andaluz piensa que en la actualidad la Universidad no es lo suficientemente transparente en sus relaciones contractuales. Es por esto que solicita mayor información en diversos temas de especial interés para ellos, como son las fechas y periodos de los procesos de contratación. La Universidad

debería dar también publicidad al peso de los criterios de sostenibilidad establecidos en los procesos de contratación. Se cree que debería darse publicidad a las razones motivadoras de la contratación de determinados servicios, así como al número de reclamaciones surgidas en el desarrollo de los procesos concursales y los criterios comunes de exclusión en la resolución de los mismos.

También se piensa que es necesario mejorar el sistema y la política de comunicación interna en la Universidad, existiendo una deficiencia en la transmisión de información sobre los servicios universitarios prestados.

### **5. Formación continua**

Las empresas ven en la Universidad un buen socio en el desarrollo de la formación de sus empleados. La Universidad debe ser el medio por el cual los profesionales de las empresas pueden desarrollar una formación continua que les posibilite adaptarse continuamente a los requerimientos que su desempeño laboral les exige. Deberían elaborarse manuales de formación continua que fueran distribuidos entre las empresas. El programa de dicha formación continua debería hacerse en colaboración con las empresas del entorno, o al menos que éstas fuesen consultadas. Para controlar y verificar el éxito de estos programas la Universidad debería informar sobre el grado de inserción o de mejora laboral de los profesionales tras recibir dicha formación continua.

### **6. Transferencia de conocimiento generado por la investigación de la Universidad a la empresa**

El empresario andaluz ve en la Universidad una fuente de innovación que está todavía por explotar a nivel empresarial. Por ello solicita una mayor sintonía y transferencia de los resultados de la investigación universitaria hacia el tejido empresarial. También se piensa desde el empresariado que debería establecerse una especie de observatorio que sirva para detectar las necesidades de investigación en las empresas, a fin de dirigir en esa línea el desarrollo de los diversos proyectos de investigación. También se cree necesario habilitar mecanismos de transferencia tecnológica entre la universidad y la empresa, a través de la creación de mesas conjuntas para la colaboración y debate de ambos colectivos.

En lo relativo a la información demandada por las empresas a este respecto cabe señalar la existencia de un cierto interés por conocer el número de contratos que la Universidad establece con las empresas, los tipos de investigación que desarrolla la Universidad, así como los resultados obtenidos. También se desea conocer las solicitudes de investigación iniciadas por las empresas y satisfechas por la Universidad, los recursos externos que la Universidad obtiene de las empresas en cada temática de investigación, el porcentaje de investigaciones realizadas con aplicación posterior en el mundo empresarial y las patentes generadas a causa de dichas investigaciones.

### **7. Mayor y mejor relación de la Universidad con las empresas de su entorno**

Las empresas andaluzas desean mejorar los canales de comunicación con la Universidad, a fin de poder desarrollar proyectos de colaboración con-

juntos. Se cree necesaria una implicación activa de la Universidad en la promoción, expansión e internacionalización del tejido empresarial local y, para su implementación se cree fundamental mantener lazos de colaboración permanentes entre ambos colectivos. Asimismo el colectivo empresarial cree que la Universidad debe promover la adquisición de servicios locales para las necesidades de la Universidad, fomentando el desarrollo de la riqueza local.

Para conocer el grado de avance de estas iniciativas se cree necesario que la Universidad informe sobre el número de comunicaciones realizadas en el año entre universidad-empresa, así como los medios de comunicación utilizados por la organización para el establecimiento y mantenimiento de dicha relación. También se desearía conocer el número de colaboraciones de la Universidad con empresas locales en proyectos de internacionalización, así como el porcentaje de contratos establecidos con empresas locales.

#### **8. Formar al alumno en ética empresarial y Responsabilidad Social**

La empresa desea que la Universidad forme a los alumnos en ética profesional y Responsabilidad Social, así como que fomente la creación de un pensamiento crítico en la comunidad universitaria. Se desea asimismo que en todas las titulaciones los alumnos conozcan el código deontológico de su futura profesión.

#### **9. Información sobre costes asociados a la formación**

El empresario desea conocer los costes por alumno derivados de la actividad formativa, desagregados asimismo por titulaciones. Así se desea incrementar el nivel de transparencia en el uso social de los ingresos económicos universitarios. Para ello se propone la realización de un informe sobre el uso económico de los recursos universitarios destinados a la docencia. También se desea conocer el coste asociado a cada alumno que no finaliza los estudios universitarios y el coste de cada alumno que repite una determinada asignatura.

#### **10. Mejor planificación de las estancias de profesores y alumnos en empresas**

La última de las expectativas destacadas por las empresas en este análisis está relacionada con los periodos que tanto docentes como alumnos pasan en sus organizaciones. Se desea una mejor planificación tanto de las estancias del profesorado en las empresas como de las prácticas de empresas desarrolladas por los alumnos. Para ello se propone el desarrollo de un proceso evaluador tripartito desarrollado por alumnos, empresas y la Universidad, a fin de mejorar el grado de satisfacción de todas las partes implicadas en este tipo de convenios.

### **Sociedad en general**

La participación de los distintos organismos sociales reflejó el sentir de la sociedad más próxima a las distintas universidades analizadas. En las universidades donde pudo celebrarse este taller la asistencia media fue similar a la alcanzada en el

## Foro de los Consejos Sociales de las Universidades Públicas de Andalucía

caso de otros colectivos (7,17 miembros por taller).

El caso de este grupo de interés es algo especial, ya que, a diferencia de los otros colectivos, su heterogénea composición ha obligado a acudir a representantes de distintos colectivos sociales, como ONGs, Administraciones Públicas, Medios de Comunicación o representantes sindicales. Esta situación se consideró en primera instancia como un posible impedimento para la extracción de conclusiones válidas, ya que las opiniones manifestadas por éstos podrían centrarse en las demandas de su propio colectivo y no preocuparse por reflejar el sentimiento que el conjunto de la sociedad andaluza en general tiene acerca de la actuación universitaria. Sin embargo, las expectativas que han surgido han dejado a un lado intereses parciales y han conseguido reflejar desde una perspectiva general el conjunto de expectativas que la sociedad tiene acerca del comportamiento de la institución universitaria.

En base a la información obtenida y al posterior análisis de la misma hemos explicitado una serie de expectativas que han sido consideradas de una importancia primordial por este colectivo:

### **1. Gestión interna de la Universidad transparente, eficaz y eficiente. Funcionamiento ejemplar en responsabilidad**

La primera de las expectativas reflejadas exige mejorar el sistema y la política de comunicación interna en la Universidad. Existe una deficiencia en la comunicación acerca de la actuación universitaria. Por ello se exige una mayor transparencia

informativa a través de la cual se puedan observar los objetivos prioritarios de la Universidad. Una gestión transparente, eficaz y eficiente debe basarse en el desarrollo de medidas socialmente responsables en los ámbitos social, económico y medioambiental, en la elaboración de una memoria de sostenibilidad y en la lucha contra cualquier tipo de práctica "no clara". El informe anual de todas estas cuestiones debe poner de manifiesto la evolución de las distintas prácticas desarrolladas, a fin de consolidarlas en el tiempo.

### **2. Relación fluida y abierta con la sociedad civil (empresas, asociaciones)**

La segunda de las expectativas busca una relación más fluida y abierta con la sociedad. De la Universidad se espera capacidad de ir por delante de los retos sociales y de afrontar los nuevos retos planteados por la sociedad a través de una perspectiva social cercana a la realidad.

La Universidad debe crear mecanismos de comunicación con los distintos actores sociales, de forma que se puedan desarrollar procesos de conocimiento mutuo que desemboquen en una mayor satisfacción de todos los interlocutores.

### **3. Imponer a proveedores y clientes criterios de RS**

La Universidad debe crear entornos con criterios de Responsabilidad Social a través de sus relaciones comerciales con proveedores de servicios y con los clientes de la investigación que desarrolla. Para ello se deben establecer criterios de Responsabilidad Social a la hora de asignar fondos y realizar contratos de prestación de servicios o de

proyectos de investigación. A su vez se cree necesario establecer condiciones especiales con aquellas empresas que desarrollen proyectos que logren la inserción laboral de los colectivos más desfavorecidos.

#### **4. Investigación responsable de acuerdo a las demandas sociales**

La Universidad debe desarrollar una investigación de amplia aplicación práctica. Para ello se cree necesario atender y escuchar a las demandas sociales a través de un replanteamiento del proceso investigador, el cual debe configurarse como un centro de pensamiento crítico a disposición de la sociedad, que promueva el cambio y el desarrollo social y que de esta forma logre una mayor implicación de la institución universitaria con el ciudadano y con el tejido empresarial. Dicho proceso debe buscar como fines últimos el avance de la ciencia y la búsqueda de nuevas fuentes de financiación.

La Universidad debe informar de las aportaciones realizadas a la sociedad en lo relativo a generación de conocimiento, así como en investigación relacionada con responsabilidad social.

#### **5. Formación del alumno para poder integrarlo en la realidad social**

Esta expectativa está referida a la necesidad de formar al estudiante universitario para que pueda desenvolverse en la realidad social en la que le ha tocado vivir. Para ello se exige trabajar de un modo preventivo en el perfil del estudiante y en el papel que la Universidad juega como agente motivador del alumnado. También se pide que la

Universidad forme al alumnado en competencias a través de una planificación más efectiva de las prácticas en empresas. Con ello se puede conseguir una mayor integración y adaptación de su formación a la realidad empresarial.

#### **6. Conocimientos en gestión empresarial y habilidades sociales. Creación de empresas y autoempleo**

La sexta de las expectativas analizadas por este grupo de interés responde al bajo nivel de empleabilidad de algunas de las titulaciones. Se cree necesario dotar a la totalidad de estudiantes universitarios de conocimientos básicos en gestión empresarial y en habilidades sociales a fin de incrementar el nivel de autoempleo y la creación de nuevas empresas.

#### **7. Formación integral en valores: sentido ético y compromiso social**

La Universidad tiene la misión de formar a los miembros de la sociedad del futuro. Es por ello que además de transmitir conocimientos relativos a un determinado título también debe formar a los alumnos de forma integral, educándolos en valores transversales relacionados con el sentido ético, el compromiso social, la formación de criterio crítico, la ética profesional, la libertad de opinión, los distintos códigos deontológicos y la responsabilidad social.

Además de lo anterior, se cree necesario que en cada asignatura se concreten aspectos de responsabilidad relacionados con la materia. Asimismo, se deben implantar valores sociales dentro de todos los estamentos de la comunidad universita-

## Foro de los Consejos Sociales de las Universidades Públicas de Andalucía

ria, proyectando éstos al exterior de la institución.

### **8. Cumplir el papel de agente dinamizador y promotor de cambios en la sociedad**

Los representantes de la sociedad que participaron en los talleres consideraron que la Universidad debe ir por delante de la sociedad y debe actuar como agente dinamizador de ésta. La Universidad tiene que ser de esta forma un motor para el avance social. Uno de muchos compromisos que la Universidad tiene con la sociedad es el generar sujetos que transformen la sociedad. Además, debe exigir un compromiso similar al adquirido por ella misma con los diferentes agentes con los que interactúa diariamente. Para ello será necesario desarrollar medidas concretas, estrictas y claras que actúen como fuente generadora de cambio.

### **9. Código de conducta y conducta ética asumida por toda la Universidad**

La novena de las expectativas se refiere a la necesidad de tomar una decisión política en la institución universitaria relativa al establecimiento de un código de conducta que sea asumido por todos. Además se pide que la Universidad se implique en iniciativas de responsabilidad social relacionadas con el comercio justo y con el desarrollo de demás comportamientos socialmente responsables.

### **10. Dimensión social de la universidad: acceso, equidad y atención de minorías**

Como ya hemos indicado anteriormente, la Universidad debe ser un agente dinamizador y promotor de cambios en la sociedad. Por ello se solicita desde la sociedad una mayor apertura y

acercamiento de la institución universitaria a los grupos sociales más desfavorecidos. Con ello se debe fomentar el progreso social de aquellos colectivos con más dificultades. Esta función debe ser cubierta a través de la puesta en marcha de un mayor número de becas para las clases sociales con menos recursos económicos, así como a través de una especial sensibilización con aquellas etnias o minorías que se puedan sentir en algunos momentos discriminados por cualquier causa.

### **G) El Análisis de los Planes Estratégicos de las diferentes universidades públicas andaluzas.**

El análisis desarrollado en este apartado parte de un estudio pormenorizado de cada uno de los planes estratégicos (se incluye la Universidad Internacional de Andalucía) y tiene como objetivo conocer el grado de implantación de la Responsabilidad Social en las Universidades públicas de Andalucía. Para ello hemos analizado los planes estratégicos de cada una de ellas en búsqueda de referencias expresas a acciones relacionadas con la misma, de que inferimos las siguientes conclusiones:

1. En estos momentos todas las universidades andaluzas disponen de un plan estratégico, aunque con diferentes grados de implantación.
2. No todas las universidades andaluzas tienen el mismo nivel de concreción en sus planes estratégicos, no siendo general el uso de indicadores para evaluar el nivel de cumplimiento de las diferentes líneas de acción, ni la fijación de los responsables de su ejecución y la temporalidad<sup>19</sup>, tal como se

19. No obstante, en algunas universidades como la de Málaga se incluyen los presupuestos asignados a las diferentes líneas de acción.

	UAL	UCA	UCO	UGR	UHU	UJA	UMA	UPO	US	UNIA
<b>PRESENCIA DE INDICADORES PARA CADA LINEA DE ACCION</b>	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	NO	SI	NO
<b>RESPONSABLES DEL CUMPLIMIENTO DE CADA LINEA DE ACCION</b>	NO	SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI
<b>ESTABLECIMIENTO DE PERIODO TEMPORAL PARA EL LOGRO DE CADA LINEA DE ACCION</b>	NO	SI	NO	NO	SI	SI	SI	SI	NO	SI

muestra en el siguiente Cuadro:

3. Por otra parte, el nivel de transparencia sobre el grado de cumplimiento y seguimiento de dichos Planes es bastante bajo. De hecho, tras haberse realizado una búsqueda exhaustiva por todas y cada una de las páginas webs de las universidades andaluzas, sólo se ha podido acceder al informe de gestión de la UCA, que sí se ha organizado de acuerdo al cumplimiento del plan estratégico hasta el año 2007. Otras universidades, tales son los casos de la Universidad de Málaga y la de Jaén, han realizado memorias de seguimiento del plan estratégico. Del resto de universidades no se ha podido obtener ninguna información, en parte porque la mayoría de los apartados que cada una de las distintas páginas web le dedican al claustro universitario (donde lógicamente se debería encontrar estos documentos) son de acceso restringido, lo que demuestra el diferente trato a los distintos grupos de interés desde el punto de vista informativo.

4. Conclusiones similares a las anteriores, en

cuanto al nivel de transparencia, las podríamos obtener a partir del grado de publicación electrónica de los presupuestos y sus liquidaciones:

	PRESUPUESTOS PREVISIONALES		
	SI/NO	AÑOS PUBLICADOS	COMPLETOS/RESUMEN
UAL	SI	2007 Y 2008	COMPLETOS
UCA	SI	2000, 2001, 2002, 2003, 2004, 2005, 2006, 2007 Y 2008	COMPLETOS
UCO	SI	2004, 2005, 2006, 2007 Y 2008	RESUMEN
UGR	SI	2005, 2006, 2007 Y 2008	RESUMEN
UHU	SI	2008	COMPLETOS
UJA	SI	2005, 2006, 2007 Y 2008	COMPLETOS
UMA	SI	2008	COMPLETOS
UPO	SI	2007 Y 2008	COMPLETOS
USE	SI	2005, 2006, 2007 Y 2008	COMPLETOS
UNIA	NO		

LIQUIDACIÓN DE CUENTAS	PRESUPUESTOS PREVISIONALES			
	SI/NO	AÑOS PUBLICADOS	INCLUIDOS EN CCAA	AUDITORIA
UAL	SI	2006 Y 2007	SI	SI
UCA	SI	2000, 2001, 2002, 2003, 2004, 2005 y 2006	NO	SI
UCO	SI	2006	SI	NO
UGR	NO	-	-	-
UHU	NO	-	-	-
UJA	SI	2003, 2004, 2005 y 2006	SI	SI
UMA	NO	-	-	-
UPO	NO	-	-	-
USE	SI	2004, 2005, 2006 y 2007	SI	SI
UNIA	NO			

## Foro de los Consejos Sociales de las Universidades Públicas de Andalucía

5. En cuanto a las definiciones de misión o visión, las alusiones explícitas a la responsabilidad social son casi inexistentes, salvo el caso de la Universidad de Huelva y Jaén. No obstante, se repite con frecuencia el compromiso de la institución con la cooperación, el entorno y el desarrollo sostenible. Igualmente, valores como respeto, tolerancia, transparencia, igualdad, solidaridad y multiculturalidad son frecuentes en muchos de ellos. En casos como las universidades de Sevilla, Granada, Jaén y UNIA aparece de forma explícita la responsabilidad social en ejes estratégicos y objetivos, con un desarrollo bastante pormenorizado en la última de las universidades mencionada.

6. Un porcentaje significativo de líneas de acción en los diferentes planes estratégicos se corresponden con diferentes aspectos de la Responsabilidad Social, en concreto el 56% por término medio.

7. La acción y el compromiso medioambiental está reflejado en casi la totalidad de los planes estratégicos, pero su desarrollo a través de acciones concretas es bastante escaso. Básicamente se reduce a la gestión de residuos y el control de consumo energético, no existiendo en este apartado una implicación integral de la Universidad andaluza en esta dimensión.

8. Todo aquello relacionado con los procesos de gestión interna y de comunicación, con la mejora de las condiciones laborales, y con la seguridad y salud laboral reciben una mayor atención por parte de estos documentos. También se pone de manifiesto la amplia acción social desarrollada por la universidad andaluza, sobre todo en lo concer-

niente a la extensión de la cultura en la sociedad. Sobre este particular, existe una alta homogeneidad en las diferentes universidades.

9. La preocupación por generar riqueza y desarrollo en el conjunto de la sociedad es menor que la existente por mejorar el uso de sus propios recursos económicos. Esto no hace sino reflejar la preocupación existente en la Universidad Andaluza por lograr ser eficientes en el uso de los recursos con los que cuenta.

10. El compromiso social de la Universidad, o al menos aquélla que está expresamente reflejada en sus respectivos planes estratégicos, está excesivamente marcada por una perspectiva interna y dirigida sobre todo a la satisfacción de los intereses de los grupos de interés internos a la organización. Esto indica la preocupación, excesiva en algunos casos, de los equipos directivos universitarios por satisfacer a la comunidad universitaria, llegando a desatender en algunos casos los intereses de otros grupos externos. Esto pone de manifiesto las posibilidades de mejora de los sistemas de gobierno corporativo en la Universidad

Por último, y desde un punto de vista más cualitativo, quisiéramos hacer referencia a algunos de los aspectos más íntimamente ligados a la responsabilidad social y su tratamiento en los planes estratégicos, lo cual puede servir de guía para la reorientación de algunos planes y la identificación de buenas prácticas<sup>20</sup>:

I. En general, y como ya hemos comentado con anterioridad, habría que destacar una falta generalizada de concreción en las acciones.

20. De este análisis hemos omitido a la Universidad de Málaga, cuyas acciones tienen un nivel mayor de concreción al haberse obtenido de su Cuadro de Responsabilidad Social y no de su Plan Estratégico.

II. Ausencia casi generalizada de la incentivación específica de la investigación sobre responsabilidad social.

III. En cuanto a la creación de conocimiento y la sensibilización para el desarrollo sostenible, destacamos las líneas de acción presentes en algunos Planes Estratégicos:

" Fomentar la sensibilización en los temas medioambientales a través de la formación de la comunidad universitaria (UPO).

" Establecer estrategias para la concienciación entre el PAS del uso responsable de los consumibles y la gestión de los residuos (USE).

" Establecimiento de estrategias para la concienciación entre el PAS del uso responsable de la energía (USE).

" Poner en marcha un Programa de concienciación medioambiental y de optimización de los recursos (energía, agua, papel) para la Comunidad Universitaria (UJA).

" Mejora de la sensibilidad de la comunidad universitaria en materia de protección medioambiental (UCO).

" Elaboración de un documento sobre directrices de respeto medioambiental (UCO).

" Desarrollar actuaciones que pongan de manifiesto la apuesta por el desarrollo sostenible y la conciencia solidaria (UCA).

" Organizar conferencias y cursos sobre aspectos que promuevan el comportamiento cívico/ético y la responsabilidad social (UAL).

" Apoyar la difusión de experiencias docentes, investigadoras y de gestión universitarias ligadas a la sostenibilidad (UNIA).

IV. Salvo excepciones, no hay acciones destinadas a incluir la formación en valores y responsabilidad social en los planes de estudios, si bien es generalizada la presencia de acciones relacionadas con el emprendimiento, la inserción laboral y las competencias profesionales. En este caso, resaltamos el caso de la UNIA donde se establece como línea de acción el desarrollo de formación y sensibilización sobre responsabilidad social, así como integrar a la Universidad en redes sobre responsabilidad social.

V. Las acciones orientadas a la disminución de consumo energético están bastante generalizadas:

" Potenciar sistemas de energía alternativa (UPO).

" Definir y establecer indicadores del consumo energético y su medición (USE).

" Estudiar la incorporación de sistemas energéticos alternativos (USE).

" Aplicar conceptos de eficiencia energética y de bajo impacto ambiental en el diseño de las nuevas infraestructuras (UJA).

" Promover la instalación de sistemas de climatización de bajo impacto ambiental (gas natural, energía solar, etc.) (UJA).

" Mejorar la gestión del equipamiento e instalaciones (UNIA).

## Foro de los Consejos Sociales de las Universidades Públicas de Andalucía

" Establecer un sistema para el uso de agua de riego en el mantenimiento de las zonas verdes del Campus de las Lagunillas (UJA).

" Desarrollar un programa para la implantación progresiva del reciclaje en la Universidad (UJA).

" Participación en proyectos de ahorro energético y reciclaje de materiales (UHU).

" Realización de una auditoría energética (UHU).

" Elaboración de un plan de ahorro energético, que incluya acciones de sensibilización en esta materia (UHU).

" Definir políticas que apuesten por el ahorro y la eficiencia energética, así como el respeto al medio ambiente (UCA).

VI. La presencia de acciones relativas a la optimización en la gestión de residuos no es generalizada:

" Asegurar el buen funcionamiento de las actuales medidas de recogida de residuos (USE).

" Aumentar el número de puntos de recogida de residuos en los distintos campus (USE).

" Asegurar que los materiales consumibles y demás recursos necesarios en la Universidad cumplan los requisitos de protección medioambiental (USE).

" Revisar el material tecnológico disponible para detectar aquellos posibles efectivos que no cumplan los requisitos de respeto al medio ambiente y sustituirlos por otros que sí los cumplan (USE).

" Detección del riesgo (hace referencia al control de contaminantes químicos, biológicos y físicos) (UGR).

VII. En cuanto a la presencia de acciones relacionadas con el Transporte sostenible su presencia tampoco es generalizada:

" Negociar con las entidades correspondientes la mejora del transporte público al campus; autobuses, metro y tren de cercanías (UPO).

" Incentivar desde la universidad la utilización del transporte público y la bicicleta (USE).

" Promover un conjunto de acciones, que aprovechando la nueva red de carriles-bici, facilite el transporte en bicicleta (USE).

" Fomentar la utilización de bicicletas en el campus de El Carmen (UHU).

" Potenciar mesas de trabajo con los diferentes órganos de decisión públicos y privados para pactar actuaciones conjuntas en materia de transporte (UCA).

" Propiciar la mejora del transporte y comunicaciones entre los municipios y la Universidad (UAL).

VIII. Lo mismo ocurre, aunque en este apartado influyen de manera especial las peculiaridades de cada Universidad, en las líneas relacionadas con la conservación y mantenimiento de espacios ecológicos:

" Elaborar y desarrollar el proyecto Ecocampus (UPO).

" Conocimiento de la edificabilidad y realización

de proyectos para la reordenación y obtención de espacio libre y verde (UGR).

IX. La atención a la discapacidad es abordada de distintas formas en los planes estratégicos:

" Eliminación de barreras arquitectónicas y de señalización (USE).

" Desarrollar el Programa de atención a miembros de la comunidad universitaria con discapacidad (UPO).

" Elaborar un plan integral para las personas discapacitadas (UHU).

" Atender y facilitar la docencia a personas con discapacidades (UGR).

" Diseñar un plan de actuación para facilitar e integrar a personas discapacitadas, eliminando las barreras arquitectónicas (UCA).

X. El voluntariado y la solidaridad están presentes, y con diferentes enfoques en los planes estratégicos:

" Analizar y desarrollar mecanismos de ayuda para ejercer la solidaridad (UJA).

" Promover actividades culturales de carácter solidario (UJA).

" Intensificar las acciones de fomento del asociacionismo y el voluntariado universitario. Mayor difusión de las mismas (UHU).

" Desarrollar programas de voluntariado (UPO).

" Consolidar el Observatorio Andaluz de Voluntariado (UPO).

" Crear la oficina del voluntariado (UJA).

" Participación de miembros de la comunidad universitaria en proyectos de acción social. Colaboración con ONGs y entidades públicas. Mejora de la calidad e incremento de la cantidad de los proyectos (UGR).

" Participación de miembros de la comunidad universitaria en actividades de voluntariado social, nacional e internacional (UGR).

" Realizar convenios en materias de voluntariado y medio ambiente con distintas Administraciones, ONGs y entidades privadas. (UCA).

" Potenciar el voluntariado internacional y de mayores (UCA).

" Impulsar la colaboración con ONGs y promover el voluntariado (UAL).

XI. Las acciones relacionadas con la creación de conocimiento para el desarrollo social son escasas, y en este caso destacamos las incluidas en el plan estratégico de la Universidad de Sevilla, entre otras:

" Desarrollar actividades que sensibilicen y dinamicen a la comunidad universitaria con la problemática del mundo actual (USE).

" Proponer un plan propio para la realización de actividades de investigación y desarrollo en países en vías de desarrollo (USE).

" Promover el desarrollo de investigaciones interdisciplinarias aplicadas a distritos urbano-marginales o rurales (USE).

## Foro de los Consejos Sociales de las Universidades Públicas de Andalucía

" Animar de manera proactiva a la comunidad universitaria a dedicar esfuerzos de investigación, análisis y comunicación de conocimientos sobre temas relacionados con la igualdad (USE).

" Potenciar los estudios de mujeres e igualdad de género (UAL).

" Oferta de cursos propios y de postgrado en el ámbito del desarrollo y la cooperación (UGR).

" Investigar las causas y consecuencias de las desigualdades, así como los procesos de desarrollo mediante la realización de tesis, estudios, líneas o proyectos de investigación (UGR).

" Incrementar la perspectiva de género en las investigaciones (UGR).

" Impulsar la formación en género y la coeducación, así como la participación en proyectos de investigación y colaboración con otras instituciones y empresas que favorezcan la igualdad (UHU).

" Crear un aula de sostenibilidad (UNIA).

XII. En cuanto a la Diversidad e Igualdad de oportunidades, están presentes en muchos de los planes estratégicos analizados:

" Elaboración de un Plan de Igualdad para la comunidad universitaria; puesta en marcha de acciones para favorecer la igualdad (UHU).

" Impulsar la paridad de género en los órganos de gestión/dirección de la Universidad (UHU).

" Incremento de acciones internas y externas destinadas al establecimiento de la igualdad plena entre mujeres y hombres (UCO).

" Conocer, informar y promover avances en materia de igualdad en el ámbito de la Universidad (UGR).

XIII. La Cooperación al desarrollo también está presente en muchos de los Planes:

" Elaborar un plan propio de cooperación al desarrollo centrado en la formación, desarrollo tecnológico y orientación prioritariamente hacia América latina y en el Mediterráneo Sur (UPO).

" Fomentar los acuerdos con las organizaciones no gubernamentales para el desarrollo, a fin de realizar actuaciones conjuntas de cooperación al desarrollo (USE).

" Apoyar la participación de cooperación al desarrollo con las administraciones públicas competentes (USE).

" Potenciar la participación del personal docente e investigador en las redes temáticas de cooperación internacional (UJA).

" Creación de una Oficina de Cooperación al desarrollo (UHU).

" Participación de miembros de la comunidad universitaria en proyectos de cooperación al desarrollo. Colaboración con ONGs y entidades públicas (UGR).

" Incremento en la calidad y cantidad de los proyectos (UGR).

" Facilitar la formación y participación en acciones de cooperación (UNIA).

XIV. Destacamos, a continuación acciones directamente relacionadas con el Progreso

social:

" Colaborar con proyectos de carácter social que ya estén en marcha por parte de instituciones públicas y privadas (USE).

" Articular medidas que fomenten la integración (USE).

" Desplegar diferentes servicios para que ofrezcan a los colectivos desfavorecidos, integración y orientación laboral, formación y prácticas que le hagan enfrentarse al mundo laboral con igualdad de oportunidades. (USE).

" Desarrollar un programa cuya finalidad sea servir de apoyo al colectivo de estudiantes con necesidades especiales (USE).

" Aumentar el número de becas y ayudas a los estudiantes, especialmente a los de rentas más bajas (UGR).

" Vigorización de la política universitaria sobre la paz, la solidaridad, el voluntariado y la cooperación al desarrollo (UGR).

" Colaborar con las iniciativas ciudadanas emergentes en temas que preocupen a la provincia de Cádiz (UCA).

XV. Las iniciativas sobre elaboración de códigos éticos o de conducta son escasas:

" Agilizar el proceso del informe ético y difundir la función de la comisión (UGR).

" Análisis y seguimiento del código de buen gobierno de las sociedades y en consonancia con el Pacto Mundial de Naciones Unidas (UCO).

" Crear un marco ético de comportamiento de los miembros de la comunidad universitaria (UCA).

" Elaborar un código ético institucional (UAL).

" Establecer códigos de conducta en materia de responsabilidad social (UJA).

XVI. Salvo en la Universidad de Sevilla, no encontramos en los diferentes planes estratégicos alusiones al hecho de incluir criterios de responsabilidad social en las normas de contratación:

" Estudiar y poner en práctica ventajas en la contratación con las empresas que sigan políticas de igualdad (USE).

XVII. Las Universidades de Huelva, Jaén e Internacional de Andalucía son las únicas que incluyen como línea de acción la elaboración de una memoria de responsabilidad social corporativa.

XVIII. Ausencia generalizada de medidas concretas para mejorar la participación, transparencia y vías de diálogo con los diferentes grupos de interés, así como códigos de buen gobierno.

## H) El Análisis de la presencia de la Responsabilidad Social en la oferta formativa de las universidades públicas andaluzas

Las Universidades andaluzas incluyen en sus títulos diversidad de formación sobre RSC o sobre temáticas relacionadas con la RSC. En nuestro análisis de la formación ofertada a partir de la infor-

## Foro de los Consejos Sociales de las Universidades Públicas de Andalucía

mación disponible en las Webs de las universidades, hemos recopilado aquellas asignaturas que incluyen contenidos propios de RS. Como primer resultado de nuestra observación, destacamos que sólo 4 (UCO, UGR, UHU y UPO) de las 9 universidades incluyen formación específica sobre RSC en alguna de sus titulaciones. Además, sólo en el caso de la UHU y UPO la denominación de las asignaturas responde íntegramente a la terminología "Responsabilidad Social Corporativa", siendo en ambos casos asignaturas de libre configuración.

La Universidad de Granada es la que presenta una mayor y más variada oferta de este tipo de asignaturas, ya que las 4 asignaturas ofertadas se incluyen en 4 planes de estudios distintos, siendo 3 optativas y una, Acción Social de la Empresa, troncal en la Diplomatura de Ciencias Laborales. Asimismo, creemos de interés resaltar el caso de Filosofía Social I, asignatura optativa de la Licenciatura en Filosofía, por la peculiaridad que presenta respecto del resto de asignaturas incluidas como de RS.

En el caso de la UCO hemos incluido Ética empresarial, obligatoria de LADE, como asignatura de RS puesto que, si bien su planteamiento fundamental está referido a los planteamientos éticos en el contexto económico y de los negocios, en el temario se incluye un tema específico de responsabilidad social corporativa y varios que relacionan a la ética de las empresas con los principales agentes económicos, por lo que, a nuestro juicio, se trata de una asignatura cuyos contenidos enlazan directamente con la problemática que nos ocupa. La otra asignatura ofertada en la UCO es Empresa y

Medio Ambiente, optativa en el plan de LADE, cuyo planteamiento parte de la responsabilidad social de la empresa, para centrarse en la gestión medioambiental de la empresa exponiendo las distintas actuaciones y tipos de auditorías existentes.

Por otra parte, el análisis pormenorizado de programas de distintas titulaciones en cada una de las universidades nos ha permitido detectar 67 asignaturas que incluyen temas o epígrafes específicos de RS. Dos universidades en las que no hemos encontrado asignaturas específicas, la UJA, con 15, y la UAL, con 11, son las que ofertan mayor número de asignaturas con estos contenidos.

Si observamos por titulaciones los planes de estudio de Administración y Dirección de Empresas son los que más asignaturas con temática de RS incluyen (19). El resto de titulaciones del ámbito de la Economía y la Empresa (Diplomatura en CC. Empresariales, Licenciatura en Investigación y Técnicas de Mercado, Diplomatura en Turismo y Licenciatura en Economía) presentan el mismo número de asignaturas (9 de ellas en las Diplomaturas de Ciencias Empresariales). Una cuarta parte de las asignaturas incluidas en este epígrafe (17) son impartidas en distintas Ingenierías (fundamentalmente en Agrónomos, Industriales e Ingeniería Química). El resto de asignaturas (12) corresponden a otras titulaciones como Humanidades, Relaciones Laborales, Psicología o Periodismo.

A nuestro entender, es de interés resaltar el punto de vista desde el que se aborda la problemática de la RS. Para ello analizamos el área de conocien-

to a la que cada asignatura está adscrita. La mayor parte (41/67) corresponde a temáticas de Economía de la Empresa. Las asignaturas de perfil comercial (10) (adscritas al área de Marketing) son las siguientes en importancia. Con algún contenido sobre RS, 5 asignaturas son del área de Contabilidad, mientras que 3 están referidas, de uno u otro modo a Recursos Humanos. El resto (8) son asignaturas de diversas áreas como Ecología, Ética, Psicología o Relaciones Públicas, entre otras.

El apartado de otras asignaturas se recoge una enorme variedad. Centrándonos en el primero de los bloques, dedicado a las asignaturas que están más relacionadas con la RS, podemos resaltar la preponderancia de materias incluidas en la titulación de Ciencias Ambientales o afines; aunque existe un número muy importante de asignaturas del ámbito de las Ingenierías. En cuanto al contenido es muy diverso, abarcando desde aspectos legislativos a técnicos, y temáticas de auditoría, evaluación de impacto y educación.

En resumen, y en lo que a estudios de Diplomatura y Licenciatura se refiere, en el conjunto de las universidades andaluzas, aunque en la revisión pormenorizada de programas hemos encontrado cantidad de referencias a la RS como materia transversal, la oferta de asignaturas centradas en esta temática es escasa. No obstante, si existe un número relevante de asignaturas que en algún punto de su temario abordan la problemática de la RS. La mayor parte de estas asignaturas se imparten en titulaciones de Economía y Empresa, aunque también es importante su incidencia en los planes de las distintas Ingenierías. Tanto en las

asignaturas de RS como en aquellas que incluyen algún apartado relativo al tema, la perspectiva de estudio es, fundamentalmente, de gestión, como indica que la mayor parte de las asignaturas sean propuestas desde el área de Organización de Empresas. La difusión y el análisis de la información no están muy desarrollados, puesto que las asignaturas que abordan la RS desde una perspectiva de sistemas de información (área de contabilidad) son escasas. En este punto hay que destacar, por ser la excepción, la asignatura ofertada por la UPO, Contabilidad Medioambiental. Finalmente, poner de relieve la relevancia que esta temática tiene en otras ramas de conocimiento, como lo demuestra el hecho de existir asignaturas como la ya referida Filosofía Social en la UGR, u otras que incluyen temas sobre este particular como Ética en Humanidades de la UAL, Teoría y Técnicas de las Relaciones Públicas en Publicidad y Relaciones Públicas de la UCA, Comunicación empresarial e institucional en Periodismo de la UMA o Documentación y gestión de empresas en Humanidades de la UPO.

Por lo que se refiere a la formación de posgrado si bien las universidades andaluzas proponen una numerosa oferta de cursos, jornadas y otras actividades sobre RS, no hemos encontrado ninguna oferta específica (oficial o no oficial). La peculiaridad de esta temática explicaría esta situación y su inclusión como módulos o cursos dentro de programas de posgrados más genéricos. Sin embargo, la importancia creciente de la RS en los distintos ámbitos y desde diferentes perspectivas, podría justificar la existencia de algún programa dedicado exclusivamente a este tema. Así por ejemplo, la

## Foro de los Consejos Sociales de las Universidades Públicas de Andalucía

UNED, en colaboración con la Universidad Jaime I, imparte el Máster Oficial en Sostenibilidad y Responsabilidad Social Corporativa. Así mismo, otras universidades incluyen en su oferta formativa, como título propio de máster, formación específica sobre RS. Este es el caso de la Universidad de Alcalá de Henares, la Universidad de Barcelona o la Universidad de Santiago de Compostela.

La mayor parte de la formación oficial de posgrado se realiza a través de cursos de hasta 5 créditos ECTS en distintos doctorados y/o másteres oficiales. La mayor parte de ellos están relacionados con posgrados de gestión y empresa, aunque hemos encontrado cursos con contenido de RS en programas de posgrado en el ámbito de la ingeniería ambiental o agrícola, o en programas enfocados a la cooperación y el desarrollo. Si bien, como sucede en la formación de grado, el estudio de la RS se realiza desde otras perspectivas, como es el caso del curso, de 1 crédito ECTS, Responsabilidad Social Corporativa incluido en el Máster en Turismo, Arqueología y Naturaleza impartido en la UJA.

La observación realizada ha de contextualizarse en un entorno en el que, a corto plazo, se vislumbran cambios muy importantes en la formación universitaria. La puesta en marcha de los nuevos grados y posgrados y la adaptación al Espacio Europeo de Educación Superior, van a suponer la reestructuración de los planes de estudio que han sido observados en nuestro trabajo.

La estructura de los grados en las universidades andaluzas aún están por desarrollarse, quedando pendientes la homologación y puesta en marcha

de los mismos. No obstante, en la fecha de realización de este trabajo, existe un acuerdo de las universidades con sede en la Comunidad Autónoma de Andalucía sobre la estructura básica de los grados, habiéndose establecido, para las distintas titulaciones, un 75% de enseñanzas comunes.

En el caso de los grados del área de Economía y Empresa (donde hemos observado el mayor número de asignaturas con referencias a RS), se establece como competencia transversal de las distintas titulaciones: "Conocer y comprender la responsabilidad social derivada de las actuaciones económicas y empresariales". Por ello, hemos de considerar que la incidencia de la RS se extenderá a distintas asignaturas de los planes de estudio, desarrollándose explícitamente en los programas de asignaturas similares a las que hemos observado en nuestro estudio. Asimismo, es de esperar que en la parte aún no cerrada de los títulos, se propongan algunas asignaturas de RS similares a las recogidas en nuestro análisis. Ello es así en los grados ya aprobados y en proceso de implantación en otras universidades del estado español. Encontramos asignaturas específicas de RS en la Universidad Carlos III, en la Universidad Camilo José Cela, en la Universidad Ramón Llull o en la Universidad a Distancia de Madrid.

Desde el punto de vista del posgrado, en principio, y aún cuando las universidades andaluzas tienen que desarrollar y estabilizar su oferta, no creemos que la observación realizada difiera mucho de la situación que se ha puesto de manifiesto. Muchos de los posgrados ya están estructurados según la nueva filosofía del Espacio Europeo de Educación Superior.

**I) El Análisis de la presencia de la Responsabilidad Social en la oferta investigadora de las universidades públicas andaluzas**

A continuación mostramos dos tablas que resumen los grupos de investigación por Universidad que tratan temas relacionados con la RS y proyectos desarrollados en materia de RS.

**TABLA 1. Grupos de Investigación por Universidad**

En primer lugar podríamos hablar de la heterogeneidad de la información que hemos encontrado y, en ocasiones, la dificultad para disponer de la

Universidad	Grupos	Medioambiente	Laboral	Social
Almería	11	9		2
Cádiz	12	6	4	2
Córdoba	11	10	1	
Granada	26	15		11
Huelva	14	13	1	
Jaén	10	5	1	4
Málaga	11	7	3	2
Sevilla	15	8	1	6
Pablo Olavide	11	7	1	3

información requerida. El tema de investigación es lo suficientemente relevante y existen unas líneas de potenciación y apoyo por parte de las instituciones que requeriría una mayor discriminación del tipo de investigación realizada, el organismo otorgante, etc., de forma que se accediera con facilidad a esta información.

Universidad	Grupos	Medioambiente	Laboral	Social
Almería	23	18	2	3
Cádiz	9	8	1	
Córdoba	15	15		
Granada	27	14		13
Huelva	7	6		1
Jaén	5	5		
Málaga	10	4		6
Sevilla	15	11	1	3
Pablo Olavide	2	2		

**TABLA 2. Proyectos de Investigación por Universidad**

Hemos encontrado en nuestro análisis varios grupos que entre sus líneas de investigación figuran temas relacionados con la RS y, sin embargo, no aparecen proyectos de investigación. Los requisitos para la concesión de los proyectos pasan principalmente por la demostración de una solvencia en el ámbito de la investigación ratificada a través de la existencia de un personal de investigación con un amplio currículo, que muchos grupos no poseen. Por ello, también sería necesario analizar las publicaciones realizadas ya que, en muchas ocasiones, son un requisito que se considera al conceder financiación a un proyecto de investigación.

Por otra parte, se aprecia que, aunque es un tema presente en las investigaciones, el porcentaje de proyectos que se están desarrollando sobre temática de RS es escaso en el conjunto total de proyec-

tos que se vienen desarrollando en cada Universidad, aunque se ve un incremento significativo en los dos últimos años considerados, 2006 y 2007.

Los temas relacionados con la RS de modo específico se han ido concretando y desarrollando a partir de la existencia de una demanda social y por un cierto impulso institucional, que según las diferentes áreas, ha ocurrido en diferentes momentos de tiempo. Así los temas medioambientales empiezan a tratarse a partir de la cumbre de Río de Janeiro en el marco de la Convención de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (CMNUCC) de 1992. Posteriormente se impulsó con el Protocolo de Kioto en 1997. Por otra parte, en el mundo económico la demanda social surgió a partir de los escándalos financieros de finales de los 90.

Los temas analizados bajo el ámbito de la RS no se puede decir que sean temas nuevos que nunca hayan sido estudiados. Quizá la diferencia estribe en la perspectiva de estudio.

Los proyectos responden en ocasiones, principalmente en las universidades más pequeñas, a necesidades del entorno en el que desarrollan su actividad las empresas. En otras ocasiones se refieren a temas para los que se va despertando una conciencia social: grupos de exclusión, inmigrantes, género, etc.