



UNIVERSITAS
Miguel Hernández

UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ DE ELCHE

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS DE ELCHE

TRABAJO FIN DE GRADO

TÍTULO

IMPLANTACIÓN DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EN LAS
UNIVERSIDADES PÚBLICAS ESPAÑOLAS

GRADO EN ESTADÍSTICA EMPRESARIAL

CURSO ACADÉMICO 2022/2023

ESTUDIANTE: ANTONIO GUERRERO SOTOCA

TUTOR: ANDREAS KANTHER

INDICE

1 RESUMEN O ABSTRACT	3
2. LA RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA. INTRODUCCIÓN.	5
3. MARCO CONCEPTUAL Y CONTEXTO HISTÓRICO DE LA RSC	7
3.1 MARCO CONCEPTUAL DE LA RSC	7
3.2. CONTEXTO HISTÓRICO DE LA RSC	12
4. MARCO CONCEPTUAL Y CONTEXTO HISTÓRICO DE LA RSU	16
4.1. MARCO CONCEPTUAL DE LA RSU	16
4.2. CONTEXTO HISTÓRICO DE LA RSU	19
5. OBJETIVOS, HIPÓTESIS Y PROPÓSITO.	22
6. RECOPIACIÓN DE INFORMACIÓN.....	25
7. RESULTADOS.....	28
8. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN	34
9. CONCLUSIONES Y PROPUESTA DE IMPLANTACIÓN DE RSU.....	37
10. BIBLIOGRAFÍA.	39

1 RESUMEN O ABSTRACT

Este trabajo fin de grado trata de analizar la situación actual de la Responsabilidad Social Universitaria (RSU) y su implantación en las universidades públicas españolas. En primer lugar, se ha definido y contextualizado la Responsabilidad Social Corporativa (RSC). Es importante conocer los orígenes y los conceptos de la RSC, para afrontar con los conocimientos necesarios el estudio de la responsabilidad social en las universidades con más garantía de éxito y eficacia.

En segundo lugar, se han incorporado al trabajo aquellas definiciones de la RSU que se ajustan más a la filosofía de este modelo de gestión, donde las universidades adquieran un compromiso ético y de valores para realizar sus actividades. Seguidamente, se ha procedido a contextualizar la RSU para tener una visión más global de este compromiso ético de las universidades hacia la sociedad.

En tercer lugar, para el estudio de la implantación de la RSU en las universidades públicas españolas, se ha recopilado de cada una de las páginas institucionales de las universidades públicas, la información sobre las medidas, actuaciones y modelos de gestión de la RSU implantados en cada universidad española. Se ha determinado una serie de elementos necesarios para la adecuada implantación de un modelo de RSU. En concreto, se ha recabado información sobre los órganos específicos de gestión de la RSU, el estudio e identificación de los grupos de intereses y la existencia de comisiones o comités encargados del seguimiento de la RSU, que servirían como espacio para la participación de los grupos de interés.

Además, se ha recogido información sobre actuaciones de las universidades, donde se tuviera en cuenta unas normas éticas universales de gestión para un desarrollo más humano y sostenible, mediante la puesta en marcha de medidas laborales, medio ambientales, sociales y de desarrollo sostenido.

De la misma forma, se ha recopilado los datos sobre la planificación de las universidades para la prevención y reducción de los impactos negativos y la promoción de los positivos, por tratarse igualmente de elementos muy importantes dentro de un modelo de gestión de RSU. Como últimos datos recopilados, se ha recogido la información sobre las memorias o informes de RSU publicados por las universidades, junto con su último año de publicación y el grado de implantación de la RSU dentro de los planes estratégicos de las universidades.

En cuarto lugar y tras la recogida de los datos, se ha realizado un estudio y análisis de los mismos, teniendo en cuenta los elementos considerados como necesarios para una implantación adecuada de un modelo de gestión de la RSU. El resultado del estudio nos ha permitido establecer que la mayoría de las universidades asocian la implantación de la RSU, a la puesta en marcha casi exclusivamente de medidas medioambientales y sociales, pero no desarrollando actuaciones donde la RSU se integre en todas las facetas de la universidad.

A pesar de que la mayoría de universidades han adoptado medidas y actuaciones relacionadas con la RSU, un gran porcentaje de ellas no han apostado por la creación de órganos específicos de gestión de la RSU, ni por la constitución de comités o comisiones de seguimiento de este modelo de gestión, donde los grupos de intereses sean identificados con mayor rigor y donde su participación en la toma de decisiones sea más fuerte. Además, no se ha incluido la gestión de la RSU dentro de los planes estratégicos de la universidad, por lo que no se puede aplicar de forma transversal este compromiso de gestión en todos los ámbitos universitarios.

Por último, se han relacionado los elementos que deberían estar presentes en todo modelo de gestión de la RSU, para una implementación adecuada, teniendo en cuenta los compromisos éticos hacia la sociedad y los motivos por lo que las universidades han de apostar por este modelo de gestión.

2. LA RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA. INTRODUCCIÓN.

Actualmente, en gran parte de los medios de comunicación, hay noticias relacionadas con el cambio climático, el efecto invernadero, el desarrollo sostenido, la protección del medio ambiente, y otros aspectos que están creando un movimiento hacia un mundo más sostenible.

Esta situación ha hecho que muchas personas traten de modificar sus hábitos de vida, intentado cambiar hacia una sociedad más concienciada, en la que la sostenibilidad tenga un papel importante en su forma de vivir. Este cambio no solo es a nivel social, sino que también se está produciendo a nivel económico, donde cada vez más la sociedad le exige a las empresas no solo la creación de riqueza, sino también una responsabilidad ética hacia un desarrollo más humano y sostenido. Esta responsabilidad tiene que ver con el impacto negativo que las empresas generan en nuestro entorno, tanto a nivel medioambiental como social.

Esta situación supone que las organizaciones deben tener en cuenta, dentro de sus modelos gestión, los impactos que sus actividades generan sobre sus empleados, los clientes, los socios, el medio ambiente y la sociedad en general. En este nuevo modelo de gestión se integran los objetivos económicos, junto con los sociales, promoviendo una responsabilidad de las organizaciones ante la sociedad.

Esta responsabilidad social en un principio, parece que solo afecta a las organizaciones empresariales, sin embargo, las administraciones públicas, como organizaciones que son, también deben integrar dentro de sus modelos de gestión planes que contenga medidas que minimicen el impacto negativo que generar su actividad y maximicen los positivos.

Dentro de las administraciones públicas, la Universidad está muy presente en la sociedad, desarrollando nuevas tecnologías que generan empleo, participando en asuntos a nivel local, nacional e internacional y teniendo una presencia importante a nivel económico a través del I+D+i. Además, mediante la formación de su estudiantado, la Universidad puede difundir la necesidad de que la sociedad actual debe ser más responsable y solidaria.

La Responsabilidad Social Universitaria (RSU) debe convertirse en un modelo de gestión con un compromiso ético, que abarque todas las áreas universitarias. Es por ello que este modelo debe estar integrado dentro de los planes estratégicos de la universidad. En este trabajo analizamos primero el marco conceptual de la Responsabilidad Social Corporativa

(RSC) en general y en las universidades. Empezamos con una descripción y contextualización de la RSC y de la RSU, para a continuación recopilar la información sobre la situación actual de la implantación de la RSU, dentro de los diferentes modelos de gestión de las universidades. Una vez recopilada la información, se analiza, estudia y se muestran los resultados obtenidos con una valoración de los mismos.



3. MARCO CONCEPTUAL Y CONTEXTO HISTÓRICO DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

3.1 MARCO CONCEPTUAL DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

Hoy en día, la sensibilidad social que hay hacia un desarrollo más sostenible, donde se tenga en cuenta los impactos negativos que se generan en el entorno, ha hecho que la sociedad demande a las empresas y organizaciones, además de que sean capaces de transformar la sociedad y la creación de riqueza, que sean organizaciones con un modelo de gestión más responsable y sostenible, donde haya un compromiso social más allá del aspecto puramente económico. En este entorno social, la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) tiene su razón de ser.

Sin embargo, las primeras definiciones y estudios sobre este modelo de gestión responsable datan de finales del siglo XIX y principios del XX. Como veremos, con el paso del tiempo este concepto ha ido cobrando mayor fuerza y evolucionado constantemente en paralelo a la globalización económica, la conciencia ecológica y el avance tecnológico. (Cueto Cedillo & De la Cuesta González, 2019, pág. 17)

No existe una única y generalizada definición de lo que es la RSC, ni siquiera de su denominación, ya que además de la RSC también podemos encontrar denominaciones como Responsabilidad Social Empresarial (RSE) o Responsabilidad Social de Organizaciones (RSO). Sin embargo, todas ellas tienen en común la responsabilidad que las empresas deben mantener con la sociedad en general más allá del beneficio económico. En este sentido, la RSC hace referencia al impacto que tienen las empresas en las dimensiones económicas, sociales y medioambientales.

Según un análisis realizado por la gestora de inversiones Schroders, los beneficios de las empresas cotizadas en bolsa se desplomarían un 55% si estas tuviesen que pagar por las consecuencias negativas derivadas de su actividad. En concreto, los beneficios descenderían en 3.670 millones de euros. Un tercio de las compañías entraría en pérdidas. La debacle sería histórica. (Farrás, 2019).

La mayoría de las definiciones de la RSC entienden este concepto como la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medio ambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores.

Entre las diferentes definiciones que encontramos sobre la RSC, podemos destacar las siguientes como las más relevantes por su contenido.

- El Observatorio de la RSC entiende que (Corporativa, n.d.) *“la responsabilidad social corporativa es la forma de conducir los negocios de las empresas que se caracteriza por tener en cuenta los impactos que todos los aspectos de sus actividades generan sobre sus clientes, empleados, accionistas, comunidades locales, medioambiente y sobre la sociedad en general. Implica el cumplimiento obligatorio de la legislación nacional e internacional en el ámbito social, laboral, medioambiental y de Derechos Humanos, así como cualquier otra acción voluntaria que la empresa quiera emprender para mejorar la calidad de la vida de sus empleados, las comunidades en las que opera y de la sociedad en su conjunto”*.

- La Comisión Europea considera que (Europa, 2011) *“la responsabilidad social de las empresas es la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores”*.

- El Libro Verde de la Unión Europea hace mención a que (Comisión Europea, 2001) *“la responsabilidad social de las empresas es un concepto con arreglo al cual las empresas deciden voluntariamente contribuir al logro de una sociedad mejor y un medio ambiente más limpio, la integración voluntaria por parte de las empresas de las preocupaciones medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores”*.

- El informe de la Subcomisión Parlamentaria añade que (Ayala del Pino, 2021, pág. 180) *“la responsabilidad social corporativa es, además del cumplimiento estricto de las obligaciones legales vigentes, la integración voluntaria por parte de la empresa, en su gobierno y gestión, en su estrategia, políticas y procedimientos, de las preocupaciones sociales, laborales, ambientales y de respeto a los Derechos humanos que surgen de la relación y el dialogo transparentes con sus grupos de*

interés, responsabilizándose así de las consecuencias y de los impactos que derivan de sus acciones”.

- El Foro de Expertos en España amplía la definición de la RSC y considera que (Ayala del Pino, 2021, pág. 180)“*además del cumplimiento estricto de las obligaciones legales vigentes, la integración voluntaria en su gobierno y gestión, es su estrategia, políticas y procedimientos, de las preocupaciones sociales, laborales, ambientales y de respeto a los derechos humanos, que surgen de la relación y el diálogo transparentes con sus grupos de interés, responsabilizándose así de las consecuencias y los impactos que derivasen de sus acciones”.*

- El Consejo Mundial Empresarial para el Desarrollo Sostenible define la RSC como (Ayala del Pino, 2021, pág. 180)“*el compromiso de las empresas de contribuir al desarrollo económico sostenible, trabajando con los empleados, sus familias, la comunidad local y la sociedad en general para mejorar su calidad de vida”.*

- La Norma ISO 26000 amplía el concepto de RSC al entender que (Ayala del Pino, 2021, pág. 180)“*la responsabilidad de una organización respecto de los impactos de sus decisiones y actividades en la sociedad y el medio ambiente, por medio de un comportamiento transparente y ético que: contribuya al desarrollo sostenible, la salud y el bienestar general de la sociedad; tome en consideración las expectativas de sus partes interesadas, stakeholders; esté en cumplimiento con la legislación aplicable y sea consistente con normas internacionales de comportamiento; y esté integrada a través de toda la organización y practicada en sus relaciones”.*

Todas estas definiciones tratan de expresar que, más allá de que las empresas deban cumplir con la legislación vigente en temas laborales, medioambientales y sociales, además de respetar los Derechos Humanos, éstas deben responsabilizarse de las consecuencias e impactos que la actividad que realizan generan en sus grupos de interés, en el medioambiente y en la sociedad en general. Además, de forma voluntaria pueden realizar acciones que ayuden a mejorar la vida de sus empleados y del entorno que les rodea.

En general, lo que todas estas definiciones pretenden transmitir es que las empresas deben reducir el impacto negativo que su actividad produce en su entorno. Las empresas tendrían que incorporar en su modelo de gestión parámetros que no sólo tuvieran en

cuenta los resultados económicos, sino también deberían considerar el impacto que su actividad genera en el medio ambiente, en sus trabajadores, en sus clientes y proveedores; y en otros grupos de interés que se ven afectados por dicha actividad.

En ningún caso estas definiciones tienen que ver con la idea de realizar acciones sociales solidarias a través de ayudas sociales. Las empresas no deben confundir realizar actividades socialmente benéficas (filantropía), con la responsabilidad que tienen sobre el impacto negativo que producen en la sociedad.

Solano (2005), define la filantropía como el gasto en asuntos particulares, sin esperar retorno alguno. La filantropía se asocia con acciones de caridad, producto de errores sociales y/o ambientales cometidos por las empresas. De la misma forma, esta autor define las relaciones públicas como una relación reactiva hacia la comunidad; las empresas se dan a conocer y ayudan a solucionar las demandas de la sociedad. Si bien implica un compromiso, esta ayuda es solo de carácter puntual y relacionado con los temas de interés para la empresa. Las relaciones públicas buscan mostrar una buena imagen de la empresa, como una organización sensible ante la sociedad por ayudar a solucionar una problemática social y ambiental. Mientras la RSC es un compromiso social y voluntario de la empresa para incidir en la sociedad y el medio ambiente. (Sarmiento del Valle, 2011).

La RSC va más allá de desarrollar acciones de caridad y de ayuda en situaciones momentáneas y pasajeras, donde las empresas muestran una buena imagen delante de la sociedad ante unos problemas sociales y ambientales. La RSC es la integración voluntaria por parte de las empresas de medidas y acciones de carácter ambiental, laboral y de respecto a los derechos humanos, donde se ha tenido en cuenta a los grupos de interés en la toma de decisiones, asumiendo las empresas una responsabilidad por las consecuencias de los impactos que sean producidos por sus acciones.

Al margen de la responsabilidad social que las empresas puedan tener respecto de los impactos que sus actividades generen en la sociedad, en los últimos años se ha estudiado como afecta económicamente a las empresas que aplican la RSC y se ha demostrado que hay una relación positiva entre éstas con sus resultados empresariales. Concretamente, la RSC ha identificado un factor significativo en los resultados de las empresas principalmente en sectores globalizados y muy competitivos. (Juan Giner, 2020).

Las empresas que apliquen medidas y acciones que beneficien al entorno y la sociedad siempre conseguirán grandes ventajas. Nakamura (2017) enumera los beneficios más relevantes a la hora de implementar una política de responsabilidad social en las empresas. Estos beneficios serían: mejorar la imagen corporativa y la reputación, prevenir riesgos, la captación y retención de talento, mejorar el clima laboral y de la productividad, fomentar la innovación, mejora la eficiencia energética, obtener ventajas para atraer financiamientos, aumentar la fidelización de consumidores y clientes, facilitar la obtención de premios y reconocimientos y por último situar a la empresa en la preferencia para la contratación pública y las licitaciones.



3.2. CONTEXTO HISTÓRICO DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

Hoy en día, hay una gran parte de la sociedad que está concienciada en la necesidad de proteger nuestro planeta y tener un comportamiento más responsable y sostenible. Este tipo de sentimiento se ha trasladado a las empresas, pues sus objetivos y estructuras, la globalización, el libre comercio, el crecimiento económico y la producción orientada hacia la exportación es insostenible en términos ecológicos y sociales. (Cueto Cedillo & De la Cuesta González, 2019, pág. 22)

Sin embargo, este comportamiento social que las empresas deben tener respecto a la sociedad se puso sobre la mesa hace casi 100 años. Tal y como indica Ayala del Pino (2021), los primeros estudios formales sobre esta materia y las primeras definiciones de RSC tuvieron lugar a principios del siglo XX. Durante los siglos XVIII y XIX se hacía referencia a la RSC como la “caridad de las empresas”, haciendo alusión a un cierto paternalismo hacia la sociedad por parte de los empresarios. Esto se debía básicamente a que durante ese periodo predominaba la ideología clásica y las leyes obligaban a las empresas o negocios a priorizar exclusivamente los intereses de los propietarios y/o accionistas.

A principios del XX las condiciones laborales eran muy precarias y destacaban por su falta de salubridad e higiene y la explotación infantil en el ámbito laboral. Todas estas circunstancias originaron la aparición de los primeros pensamientos que promovían comportamientos para una mejora de la sociedad. En este contexto hay que destacar varias situaciones que durante la década de los veinte impulsaron un incremento de la RSC en las empresas:

Los propietarios de las empresas transfirieron su dirección a los directivos, lo cuales, no solo tienen en cuenta el destino económico de las empresas, sino que intentan proteger el futuro de clientes, empleados y de sociedad en las que intervienen. Además, dentro de su nuevo papel en las empresas, los directivos pensaban que debían proteger los intereses de todos los grupos afectados directa o indirectamente por la actividad de la empresa.

Entre los años de 1930 y 1950 se publicaron trabajos que influyeron notablemente en la concepción actual de la RSC. Por una parte, ya se habla del puesto de directivo o gerente, cuya principal responsabilidad es satisfacer las necesidades de la sociedad, mediante la toma de decisiones en la empresa. Esta separación entre propiedad y gestión contribuirá

al desarrollo teórico del denominado “enfoque de los stakeholders”. Al mismo tiempo, salen a la luz estudios como los de Bernard, Clark y Kreps, quienes comienzan a plantearse la incorporación de nuevas obligaciones a las actividades de gestión de los directivos.

Es a partir de los años 50 donde comienza a entenderse y ampliarse el concepto de la RSC. En Estados Unidos se abre una etapa filosófica sobre la responsabilidad social de las empresas y aparece una primera definición formal de la RSC, existiendo un gran debate sobre los fines de las empresas en la sociedad. Aparecen por primera vez estudios empíricos sobre RSC. Sin embargo, este proceso no llegaría a Europa hasta finales de siglo. (Cueto Cedillo & De la Cuesta González, 2019, pág. 18)

En la década de los 70 se produce un aumento del interés por la RSC, apareciendo entonces diversas iniciativas para ofrecer información acerca de la responsabilidad social empresarial y para llegar a ser consideradas como modelo a seguir por todas las empresas. Sin embargo, en los años 80 la maximización del beneficio y el enriquecimiento rápido se convirtió en el objetivo principal a conseguir por parte de las empresas, quedando prácticamente sin importancia cualquier otro aspecto que no fuera de naturaleza económica. Durante esa etapa, la preocupación por temas de responsabilidad social pasó a un segundo plano. (Server Izquierdo & Villalonga Grañana, 2005, pág. 8)

No fue hasta los años 90, tras el resurgir de la preocupación por la responsabilidad social, cuando se comenzó la búsqueda de un modelo homogéneo a utilizar por todas las empresas que permitiera, tanto ser fuente de información como elemento de comparación entre ellas. Es en esta década, cuando empieza a utilizarse el término sostenibilidad, que incluye tanto conceptos económicos como medioambientales y social”. (Server Izquierdo & Villalonga Grañana, 2005, pág. 8)”

En los últimos años la mayoría de los Gobiernos de los países desarrollados han promocionado la RSC a través de la creación de organismos o instituciones cuya misión ha sido la de difundir la necesidad de que las empresas y organizaciones tengan en entre sus prioridades implementar la RSC en sus modelos de gestión.

También se han aprobado leyes que presionan a las empresas y organismos a tener dentro de su estructura de gestión aspectos relacionados con la sostenibilidad y la

responsabilidad social, y favorecen aquellas empresas que ya cuenta en su estructura de gestión un modelo de RSC.

En España, se han desarrollado iniciativas legislativas que abordan la responsabilidad social directa o indirectamente. De entre esta legislación, podemos destacar como más relevantes, las siguientes disposiciones:

- Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción.
- Ley 2/2011, de 4 de marzo, de economía sostenible, en sus artículos 35 y 39; la Ley 5/2011, de 29 de marzo, de economía social.
- Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor.
- Real decreto legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley general de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.
- Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno. En esta última se establecen lo que deben ser los ejes fundamentales de toda acción política: la transparencia, el acceso a la información pública y las normas de buen gobierno, ejes que permiten un mayor control de la actividad pública y contribuyen a la necesaria regeneración democrática.

Asimismo, cabe destacar de forma especial la Estrategia española de responsabilidad social 2014-2020, para empresas, administraciones públicas y el resto de organizaciones para avanzar hacia una sociedad y una economía más competitivas, productivas, sostenibles e integradoras, aprobada el 24 de octubre de 2014 por el Consejo de Ministros y que establece un marco de referencia en la consolidación de políticas de responsabilidad social, motor significativo de la competitividad económica del país, a la vez que de transformación de la sociedad.

A nivel autonómico, tenemos la Ley 2/2015, de 2 de abril, de la Generalitat, de transparencia, buen gobierno y participación ciudadana de la Comunitat Valenciana, en su artículo 50 establece que «el Consell fomentará la integración de los principios de participación y responsabilidad social en los ámbitos de la empresa, de los profesionales y de los emprendedores».

Y la Ley 18/2018, de 13 de julio, para el fomento de la responsabilidad social, cuyo objetivo es promover y fomentar en el ámbito de la Comunitat Valenciana el desarrollo de acciones y políticas socialmente responsables en las administraciones públicas, su sector público instrumental, en las empresas y, en general, en las organizaciones públicas o privadas, para que en el diseño, desarrollo y puesta en marcha de sus políticas, planes, programas, proyectos y operaciones se asuman criterios de sostenibilidad social, ambiental, económica, financiera y de transparencia en la contratación con condiciones generales.



4. MARCO CONCEPTUAL Y CONTEXTO HISTÓRICO DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

4.1. MARCO CONCEPTUAL DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

Como hemos visto anteriormente, la RSC implica que las empresas y organizaciones, como obligación legal deben cumplir con la legislación vigente en aspectos, laborales, sociales, medioambientales y de los Derechos Humanos. Además, las empresas deben responsabilizarse de los impactos que ocasionan su actividad en la sociedad. Sin embargo, es difícil trasladar esta definición a un organismo o administración, y más cuando hablamos de la Responsabilidad Social Universitaria (RSU).

Tenemos algunos ejemplos de definiciones que pueden ayudar a entender, la Responsabilidad Social aplicada a la Universidad.

Por ejemplo, Senén Barro Ameneiro, Rector de la Universidad de Santiago de Compostela, con motivo de las jornadas de Reflexión sobre la Responsabilidad Social Universitaria, celebradas en Granada, el 26 de marzo de 2008, organizadas por el Foro de Consejos Sociales de las Universidades Públicas de Andalucía, definía a la RSU como: “Una política de compromiso ético en el desempeño de sus responsabilidades por parte de la comunidad universitaria (estudiantes, PAS y PDI) a través de la gestión responsable de los impactos educativos, cognitivos, laborales y ambientales que la Universidad genera, en un diálogo participativo con la sociedad para promover el Desarrollo Sostenible”. (Ruiz Mora & Soria Ibáñez, 2009, pág. 6).

Por otra parte, en el Informe “Responsabilidad social en las Universidades: Del conocimiento a la acción. Pautas para su implantación”, realizado por el grupo Forética, define a la RSU “como la capacidad de la Universidad de aplicar un conjunto de principios y valores en la realización de sus funciones básicas: (1) formación académica y pedagógica, (2) investigación y difusión, (3) gestión de la organización y (4) participación social, mediante la creación de canales de comunicación y participación para responder a las demandas de sus grupos de interés” (Forética, 2016, pág. 9).

Por último, tenemos una de las definiciones más reconocidas realizada por François Vallaey, un filósofo francés de la Universidad Católica de Lima quien define la Responsabilidad Social Universitaria como: “La Responsabilidad Social Universitaria es

una nueva filosofía de gestión universitaria que pretende renovar el compromiso social de la Universidad al mismo tiempo que facilitar soluciones innovadoras a los retos que enfrenta la educación superior en el contexto de un mundo globalizado pero insostenible en sus patrones de Desarrollo” (https://foretica.org/informe_ejecutivo_rsu.pdf, 2007, pág. 2).

Este mismo autor profundiza en la RSU cuando la define en relación a tres puntos esenciales:

1. La RSU es el acatamiento de normas éticas universales de gestión para un Desarrollo más humano y sostenible. En este sentido, la RSU es un nuevo modo de gestión de las organizaciones que se basa en estándares éticos internacionalmente reconocidos para la promoción de “*buenas prácticas*”, tanto en la administración interna de la organización (gestión laboral y medioambiental) como en su vínculo con la sociedad (gestión de la relación social). Estas prácticas organizacionales se relacionan con la búsqueda de un desarrollo más justo y más sostenible, tal como las Naciones Unidas lo definen.

2. La RSU es Gestión de impactos. La RSU debe focalizar su atención en la toma de decisiones y en la realización de actividades que se influyen hacia dentro y fuera de Universidad. Se trata de diagnosticar, cuidar y prevenir los impactos negativos posibles, y de maximizar los positivos, para que la Universidad pueda ser considerada útil y beneficiosa para la sociedad en todas sus vertientes.

3. La RSU es participación de los grupos de interés. Asimismo, la RSU debe integrar dentro de la política de gestión de la Universidad el punto de vista de todos los grupos de interés, que puedan directa o indirectamente estar afectados por la organización y/o afectarla. Sin duda, es una filosofía de gestión profundamente orientada hacia la democratización de los procesos de toma de decisión y la lucha contra el “autismo organizacional” (organizaciones que se caracterizan por tener un esquema lineal, inflexible y repetitivo no permitiendo ningún tipo de alteraciones o cambios. Todo debe hacerse como se ha establecido, sin excepciones ni adiciones, pues tal y como se ha concebido el orden de las cosas éstas deben permanecer). (Vallaey F. , 2008, pág. 2)

Independientemente del concepto que encontremos para definir la RSU, hay que tener en cuenta que las administraciones públicas tienen como cometido prestar servicios adecuados a la sociedad y ser cada vez más eficientes en las actividades que desempeñan,

siempre prestando atención al impacto que genera su actividad en el entorno social y ambiental; y preocupándose por aquellas personas, órganos, entidades o instituciones con las que tienen relación y pueden resultar afectadas.

El concepto de la RSC está enlazado al concepto de desarrollo sostenible definido en el Informe Brundtland de la ONU. Esta correlación condiciona, tanto a las organizaciones privadas, como a las públicas, en la medida en que sus actividades deben “satisfacer las necesidades del presente sin poner en peligro la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer las suyas propias”. La legítima exigencia social de que las administraciones públicas realicen una gestión responsable, implica que su actuación sea respetuosa e incluso “ejemplar” tanto con el espíritu y letra de la ley, las costumbres y los principios y valores sociales y éticos, como con el entorno socioeconómico y medioambiental y la herencia cultural y política. (Cueto Cedillo & De la Cuesta González, 2019, pág. 11)

Dentro de las administraciones públicas, la Universidad, como organización que es, está muy presente actualmente en nuestra sociedad, generando empleo, apostando por la investigación y manteniendo una colaboración estrecha con sus grupos de interés, tanto internos como externos.

La Universidad se implica y participa en asuntos locales, provinciales, regionales y nacionales. También, debido a la globalización e internacionalización, cada día la Universidad tiene más participación a nivel internacional. Para poder asumir todos estos nuevos retos, la Responsabilidad Social en la Universidad se convierte en elemento fundamental para garantizar una gestión en la que se tenga en cuenta a la sociedad, al medio ambiente, a la sostenibilidad y a los grupos de interés.

Hasta ahora, a las empresas se les exigía un compromiso en el que se tuviera en cuenta al medio ambiente y una aportación de sus beneficios que repercutiera en la sociedad, a través de obras sociales. En cambio, a la Universidad como parte de la administración pública, no se le exigía una responsabilidad social de sus actos, tan solo se le exigía una prestación del servicio de manera eficaz. Precisamente, en este momento cuando a la Universidad se le exige esa responsabilidad social en su labor, es donde encuentra sentido la Responsabilidad Social Universitaria. (Ruiz Mora & Soria Ibáñez, 2009, pág. 3)

4.2. CONTEXTO HISTÓRICO DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

En cuanto a la Responsabilidad Social Universitaria, las primeras disposiciones que recogían algún elemento relacionado con la Responsabilidad Social son la Ley Orgánica de Universidades 6/2001, del 21 de diciembre, modificada por la Ley Orgánica 4/2007 del 12 de abril y el Real Decreto 1393/2007, del 29 de octubre, que establece la ordenación de enseñanzas universitarias oficiales.

En el artículo 3 apartado 5 del citado Real Decreto, indica que “... los planes de estudios deberán tener en cuenta que cualquier actividad profesional debe realizarse:

a) desde el respeto a los derechos fundamentales y de igualdad entre hombres y mujeres, debiendo incluirse, en los planes de estudios en que proceda, enseñanzas relacionadas con dichos derechos.

b) desde el respeto y la promoción de los Derechos humanos y los principios de accesibilidad universal y diseño para todos de conformidad con lo dispuesto en la disposición final décima de la ley 51/2003, de 2 de diciembre, de Igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, debiendo incluirse, en los planes de estudio en los que proceda, enseñanzas relacionadas con dichos derechos y principios.

c) de acuerdo con los valores propios de la cultura de paz y de valores democráticos, y debiendo incluirse, en los planes de estudios en los que proceda, enseñanzas relacionadas con dichos valores.”

“En esta misma línea, y al amparo de la Ley Orgánica 4/2007 del 12 de abril, surgen otros conceptos hasta el momento desconocidos, y que fortalecen la RSU a través de agentes externos:

1. ANECA (Agencia Nacional de Evaluación de Calidad y Acreditación). La normativa dice que este organismo “tiene un papel muy importante en el binomio autonomía-rendición de cuentas”.

2. Creación de un Estatuto del Estudiante Universitario y Consejo de Estudiantes Universitarios. El fin de estos agentes sería el de “articular la necesaria participación del alumnado en el sistema universitario”.

3. Conferencia General de Política Universitaria. “Es el órgano de concentración, coordinación y cooperación de la política general universitaria al que le corresponden las funciones”, entre otras, “de coordinar la elaboración y seguimiento de informes sobre la aplicación del principio de igualdad de mujeres y hombres en la universidad”.

Una vez revisados los antecedentes de la Responsabilidad Social en las universidades españolas, podemos concluir afirmando que aunque no exista una normativa que recoja exclusivamente la Responsabilidad Social en las Universidades, vemos como las políticas y actividades en esta materia se han venido desarrollando desde hace casi 10 años, aunque destacamos el hecho de que sea ahora cuando la sociedad comienza a demandar su conocimiento y comunicación y por tanto, aumenta así el interés y la presencia en el ámbito universitario y entre sus miembros”. (Ruiz Mora & Soria Ibáñez, 2009, pág. 9)

Finalmente, de acuerdo con el Informe “Responsabilidad social en las Universidades: Del conocimiento a la acción. Pautas para su implantación”, realizado por el grupo Forética realizado en el 2014, las universidades españolas se clasificaban según el grado de implantación de la RSU en tres categorías:

1. Universidades RSU: todas aquellas universidades que reconocían llevar a cabo la RSU, ya sea en su Plan Estratégico, en su página web corporativa o en cualquier documento de carácter público. De esta manera se demostraba que tenían integrado este concepto en sus modelos de gestión.

2. Universidades Pre-RSU: aquellas universidades que sólo realizaban acciones aisladas en materia de RS como: cursos de formación, jornadas, seminarios, grupos de investigación, cátedras en materia de RSC o que incluían en sus planes de estudio asignaturas de Responsabilidad Social. No se podían encuadrar dentro del grupo anterior, ya que fomentaban y difundían la RS pero sin llegar a aplicarla en la propia institución.

3. Universidades No-RSU: son aquellas que no presentaban ningún tipo de actividad en el ámbito de la RS.

Los resultados fueron los siguientes:

Universidades RSU: 39 universidades españolas habían implementado la Responsabilidad Social en su modelo de gestión.

Universidades Pre-RSU. en esta categoría se identificaron 39 universidades que realizaban actividades en materia de Responsabilidad Social.

Universidades No-RSU: en este grupo solo se identificaron 3 universidades. (Forética, 2016, pág. 15).

Las universidades se refieren la RSU con distintas denominaciones. Así, es frecuente la utilización de los términos “sostenibilidad”, o “desarrollo sostenible”, con un contenido casi equivalente al de responsabilidad social, englobando las múltiples actuaciones llevadas a cabo en este terreno. Otras nociones utilizadas son los de “compromiso social”, “proyección social” o, en fin, muchas otras que hacen referencia a un aspecto concreto dentro del conjunto de principios y actuaciones que comprende la responsabilidad social. También suelen incluirse de manera más frecuente los aspectos referidos a la proyección cultural de las universidades, a sus valores –solidaridad, interculturalidad, cultura de la paz, etc.- o a su relación con las personas y los entornos. (Educación, La Responsabilidad Social en la Universidad y el Desarrollo Sostenible, 2011, pág. 26)

Estos términos no expresan en su totalidad el verdadero contenido de la RSU, en la RSU hay un compromiso para el acatamiento de normas éticas universales de gestión para un desarrollo más humano y sostenible. Además, se debe tener en cuenta el impacto de las decisiones tomadas que influyen en la sociedad en la que intervienen. Y por último se ha fomentar la participación de los grupos de interés, integrando en la gestión de la Universidad el punto de vista de todos los grupos de interés, orientando la gestión hacia la democratización de los procesos de toma de decisión. (Vallaey, 2008, pág. 2)

5. OBJETIVOS, HIPÓTESIS Y PROPÓSITO.

Este trabajo pretende hacer un análisis de la situación actual de la implantación de la Responsabilidad Social Universitaria en las 50 universidades públicas españolas. Este trabajo se centra exclusivamente en las universidades públicas, porque como instituciones públicas que son, estos organismos deberían asumir un papel de liderazgo e impulso del desarrollo de la responsabilidad social en las administraciones públicas, donde se han de incorporar criterios éticos, sociales y ambientales en sus decisiones. Las universidades privadas están sujetas a unos objetivos de rentabilidad económica, que pueden frenar la implantación de medidas relacionadas con la responsabilidad social. Esta situación de rentabilidad económica, en un principio, no debería afectar a las universidades públicas a la hora de afrontar la implantación de la RSU.

Para ello, recogeremos de la web de todas estas universidades la información sobre la implementación de la RSU en sus modelos de gestión.

Dentro de esta información se recogerán aquellos datos que nos indiquen si existen Vicerrectorados, Delegados/as del Rector, Servicios u Oficinas que incluyan en su denominación las palabras “Responsabilidad Social”.

Analizaremos qué objetivos han establecido cada una de las universidades públicas españolas y de éstos cuáles están relacionados con la Responsabilidad Social. Además, estableceremos qué tipo de acciones se han desarrollado o planificado en cada universidad para alcanzar dichos objetivos.

Determinaremos si los modelos de gestión implementados en las universidades son capaces de acometer lo que se pretende con la aplicación de un modelo de gestión de Responsabilidad Social.

Trataremos de diferenciar entre aquellos modelos de gestión que priorizan dentro de las acciones a realizar, aquellos aspectos relacionados con el respecto al medioambiente, la sostenibilidad, planes de igualdad y acciones sociales; y los que realmente integran en sus contenidos acciones más ambiciosas relacionadas con la gestión laboral y social, buscando un desarrollo justo y más sostenible, donde se tenga en cuenta la prevención de los impactos negativos y la maximización de los positivos; además de fomentar e integrar en sus órganos de decisión la participación de los grupos de interés para una mayor democratización.

En este estudio de la integración de la RSU en las universidades públicas españolas, intentaremos demostrar que la mayoría de éstas universidades incorporan la integración de la responsabilidad social dentro de sus modelos de gestión, básicamente desde el punto de vista del “desarrollo sostenido” y “compromiso social”, llevando a cabo infinidad de actuaciones relacionadas con la sostenibilidad medio ambiental: eficacia energética, reducción y consumo responsable, movilidad sostenible, etc.; y con valores sociales: igualdad, solidaridad, voluntariado, integración, diversidad, etc.

Sin embargo, aun siendo estas actuaciones necesarias, demandadas y beneficiosas para la sociedad, muchos modelos de gestión de la RSU de las universidades públicas española, no contemplan otros aspectos importantes que son introducidos en la definición que hace de la RSU el filósofo francés François Vallaëys (2008). Estos aspectos serían:

- la incorporación de normas éticas para la promoción de “buenas prácticas” en la administración interna de las universidades, como sería realizar más acciones que mejoren la gestión laboral.
- el análisis e identificación de los impactos que las universidades generan en sus entornos, con el propósito de minimizar los impactos negativos y maximizar los positivos. Con esta gestión de los impactos las universidades públicas serían consideradas organismos útiles y beneficiosos para la sociedad en todas sus facetas.
- la definición, promoción y participación de “todos” los grupos de interés que están afectados por las universidades públicas. Este tipo de participación de los grupos de intereses en la gestión de las universidades, se ha de caracterizar por un mayor peso de estos colectivos en la toma de decisiones.

En definitiva, sería integrar la RSU en las universidades públicas españolas, mediante una gestión ética de la responsabilidad social, en la que se tengan en cuenta la buena gobernanza, la transparencia institucional, la participación de los grupos de interés en la toma de decisiones para un enfoque a largo plazo, la gestión de los impactos, el desarrollo sostenido y el compromiso social, donde los valores sociales estén presentes en toda la actividad universitaria.

Para llevar a cabo la integración de la RSU en la gestión universitaria, sería necesario contar con una comisión o comité específico, encargado de gestionar la responsabilidad social universitaria desde todas sus vertientes. En este órgano estarían representados todos

los grupos de interés de la universidad y sería responsable de realizar una memoria o informe periódico sobre la gestión integral de la RSU en la universidad.

Este documento debería contener, al menos, el modelo de gestión de la RSU que se ha implementado en la universidad, los objetivos fundamentales de este modelo, las actuaciones programadas para el logro de dichos objetivos, la situación actual de la RSU en la universidad, la participación de los grupos de interés en la toma de decisiones y una gestión de los impactos que la universidad genera.



6. RECOPIACIÓN DE INFORMACIÓN.

Para realizar el estudio y análisis de la implantación de la RSU en las universidades públicas españolas, se ha recopilado información de las webs institucionales de todas las universidades públicas. La recogida de información se ha realizado teniendo en cuenta los puntos que establece François Vallaëys (2008) a la hora de definir la Responsabilidad Social Universitaria:

- ✓ Punto 1. Cualquier modelo de gestión de RSU debe contener normas éticas de gestión para un desarrollo más humano y sostenible, para la promoción de “buenas prácticas”, en la que la gestión laboral, medioambiental y social esté presente en todo momento, buscando un desarrollo más justo y sostenible.

Para analizar este punto se han utilizado las siguientes variables:

- Gestión Laboral. En esta variable se han incorporado la existencia de acuerdos, convenios o acciones específicas, donde se mejoren las condiciones laborales del personal de la universidad y que estén contempladas dentro de la RSU.
 - Gestión Medio Ambiental. Para analizar este elemento, se ha recopilado la información de medidas y acciones desarrolladas o planificadas dentro de la RSU, que tengan como finalidad la sostenibilidad del medio ambiente.
 - Gestión Social. Se ha incluido en esta variable información relacionada con la acción social: voluntariado, solidaridad, igualdad, diversidad, inclusión social, discapacidad, etc.
 - Gestión ODS. En esta variable se ha incorporado sí la universidad tiene los Objetivos del Desarrollo Sostenido (ODS) dentro de su plan estratégico. Los ODS fueron definidos en 2015 por las Naciones Unidas como parte de la nueva Agenda para el Desarrollo Sostenible (Agenda 2030). Tienen como finalidad erradicar la pobreza, proteger el planeta y mejorar las condiciones de vida y perspectivas de futuro de todos los seres humanos.
- ✓ Punto 2. Toda planificación de RSU ha de contener estudios, análisis y toma de decisiones para prevenir los impactos negativos y promocionar los positivos. Para el análisis de este punto se ha utilizado una sola variable, “Gestión de impactos”, donde se han incorporado elementos dentro de la RSU, que contengan estudios, acciones o planificaciones para la detección, prevención y/o reducción de los impactos negativos

que genera la universidad en su entorno y/o acciones para impulsar los impactos positivos

- ✓ Punto 3. Un objetivo fundamental para la correcta implantación de un modelo de gestión de la RSU ha de ser la definición de los grupos de interés y su participación en la toma de decisiones.

Para el análisis de este punto, se han utilizado dos variables:

- Grupos de interés. En esta variable se han incluido, en su caso, los grupos de interés definidos y el sistema utilizado para la definición de estos grupos.
- Toma de decisiones. Se ha incorporado en esta variable aquellas medidas y acciones desarrolladas, para promocionar y facilitar la participación de los grupos de interés en la toma de decisiones.

Además de los tres puntos relacionados anteriormente, se han establecido otros elementos que considero necesarios para la adecuada implantación de un modelo de gestión de RSU. Estos elementos son:

- Órgano que gestiona la RSU. Para implantar un modelo de gestión de RSU es aconsejable la existencia de un órgano específico que coordine las diferentes acciones que se deben realizar de manera transversal en la universidad. Este órgano deberá coordinarse con las diferentes áreas de la universidad para el logro de los objetivos establecidos.
- Acceso directo a la información de RSU. Es muy importante en toda gestión facilitar una accesibilidad directa a la información de los objetivos, planificaciones y acciones desarrolladas en esta materia.
- Memoria o informe de RSU y su último año de publicación. Una memoria o informe es una herramienta de información, transparencia y de apoyo a la gestión, donde se recogen todas las actuaciones realizadas y planificadas en el ámbito de la RSU.
- Comité o comisión de RSU. Otro elemento importante para una adecuada implantación de RSU, es disponer de un comité o comisión específico de este ámbito. Este órgano sería el encargado del control y seguimiento de la gestión en este ámbito y será un espacio de participación y diálogo con los diferentes grupos de interés.

Tanto la memoria, como el comité o comisión, son dos elementos que Andrés y Sanahuja, establecen como básico dentro de un plan de RSU, en su publicación “Un diseño universitario para la Responsabilidad Social”(2018).

- Gestión de la RSU dentro del plan estratégico de la universidad. La RSU es un modelo de gestión transversal y es necesaria aplicarla en las diferentes áreas de la universidad. Por esta razón debería estar integrada en el plan estratégico de la universidad.

- Otros elementos. Cualquier otra actividad, acción o aspecto que tenga relación con la RSU y que no haya sido incorporado en algunas de las variables anteriores.



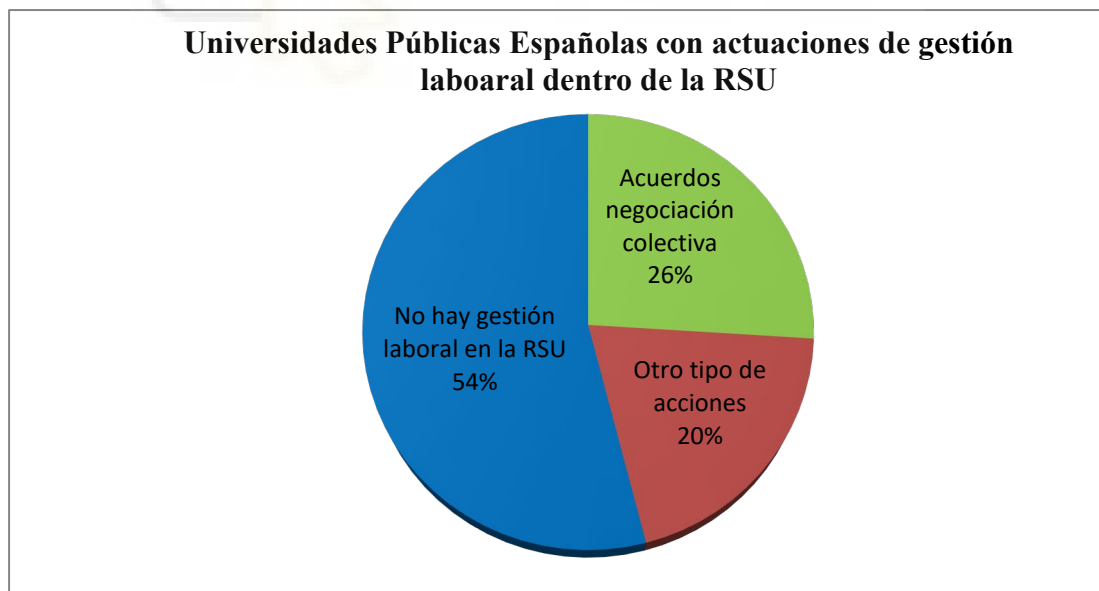
7. RESULTADOS.

Después de haber realizado una búsqueda de información relacionada con la RSU, mediante el principal buscador de internet y acceder a la página web institucional de cada una de las universidades públicas españolas, hemos obtenido los siguientes resultados:

- Con relación al primer punto establecido en el apartado 6. Recopilación de información, nos encontramos la siguiente información de las universidades en las que se han tenido en cuenta normas éticas, donde la gestión laboral, medioambiental, social y desarrollo sostenido están presente en su modelo de gestión de la RSU:

- ✓ El 46% de estas universidades han realizado acciones de gestión laboral dentro de la RSU. Dentro de estas universidades, el 57% de ellas han establecido acuerdos de negociación colectiva, donde se mejoran de las condiciones laborales del capital humano de la universidad, mientras 43% de estas universidades han optado por otro tipo de acciones como guarderías, fondos de ayuda, formación y carrera profesional (ver figura 1).

Figura 1. Gestión Laboral realizada dentro de la RSU



Fuente: elaboración propia

- ✓ Con relación a la gestión medioambiental, tan sólo 3 de las 50 universidades no han incorporado medidas de ámbito medioambiental. El resto de universidades

han implementado medidas de eficiencia energética, ahorro de agua, consumo y movilidad sostenible y gestión de residuos.

- ✓ Por lo que respecta a la gestión social, solamente en una universidad no se ha encontrado información de actuaciones en este ámbito. Las 49 universidades públicas españolas restantes han desarrollado diferentes actuaciones en los siguientes apartados: cooperación, discapacidad, diversidad, inclusión, igualdad, solidaridad y voluntariado.
- ✓ Por último, se ha encontrado información sobre la gestión de los ODS en 48 universidades, siendo tan solo en dos universidades en las que no se ha podido conseguir información sobre esta gestión.

- En cuanto al segundo punto, estudio, análisis y toma de decisiones para prevenir los impactos negativos y promocionar los positivos, 13 universidades han incorporado la gestión de los impactos dentro de su modelo de RSU. La gestión de los impactos en estas universidades va desde la identificación, análisis e implantación de un plan para la prevención de los impactos negativos, hasta un única acción de reducción de la huella de carbono.

- Por lo que respecta al tercer punto, la gestión de los grupos de interés y su participación en la toma de decisiones, 20 universidades públicas españolas han identificado los grupos de interés. Del total de universidades que han identificado los grupos de interés, 6 de ellas han adoptado una identificación básica o genérica (estudiantado, personal, empresas, administraciones y sociedad).

Sin embargo, 14 universidades han realizado una identificación de los grupos e interés más exhaustiva (público interno: dirección y gerencia, personal docente e investigador, personal de administración y servicios y familiares del personal; órganos de gobierno colegiados: Consejo de Gobierno, Consejo Social, Claustro, Juntas de Facultades y Escuelas y Consejos de Departamentos e Institutos; servicios operados dentro del campus: cafetería, papelerías, jardinerías, entidades bancarias, ...; estudiantado: en curso, futuro estudiantado, alumni, familiares, y Consejo de Estudiantes; generadores de opiniones: medios de comunicación locales, provinciales, autonómico, nacionales e internacionales a través de la web; administraciones públicas: Ministerio de Educación, Administración Autonómica y Ayuntamientos; sector empresarial; sociedad civil: ONG, Fundaciones, Comunidades vecinas; otras universidades y escuelas de negocio y aliados

estratégicos. De estas 14 universidades, 2 de ellas han recurrido a una empresa externa para la identificación de los grupos de interés (ver tabla 1).

Tabla 1. Identificación de los grupos de interés en la RSU

<i>Identificación de los grupos de interés en las universidades públicas españolas</i>		
<i>Tipo de identificación</i>	<i>Número de universidades</i>	<i>Total universidades</i>
<i>Identificación básica</i>	6	20
<i>Identificación exhaustiva</i>	12	
<i>Identificación exhaustiva con asesoramiento externo</i>	2	
<i>Sin identificación de los grupos de interés</i>		30

Fuente: elaboración propia

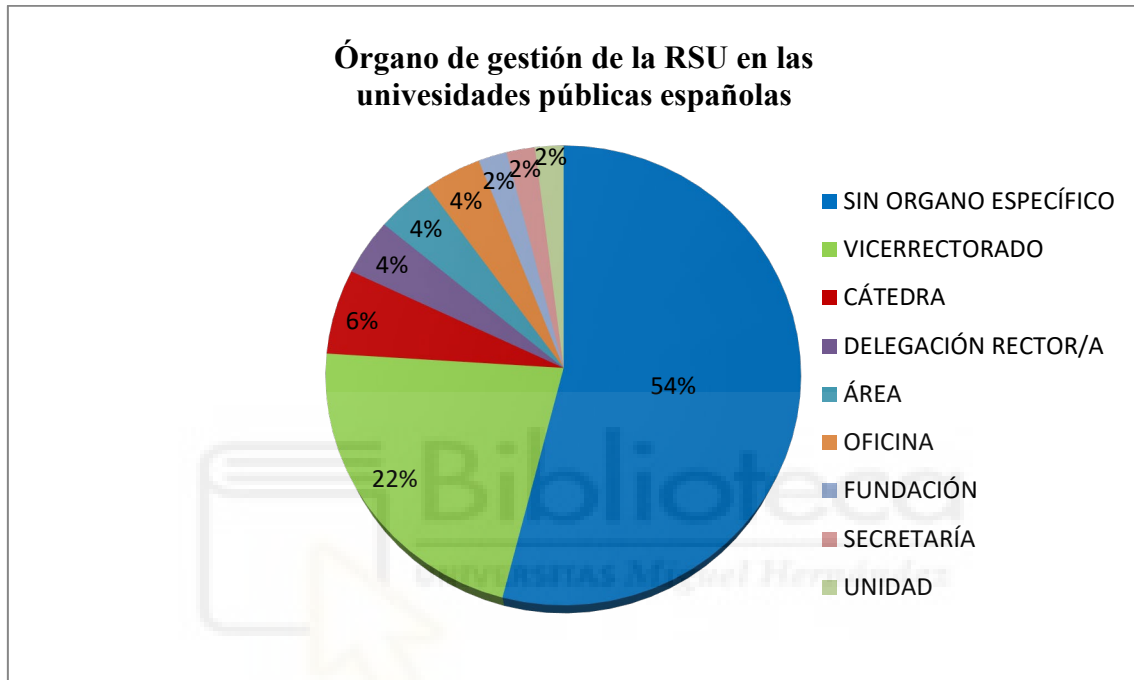
Por lo que respecta a la participación de los grupos de interés en la toma de decisiones, solo el 18% de las universidades públicas españolas mencionan en la gestión de la RSU, algún tipo de medidas donde se favorezca la participación de estos grupos. El resto de universidades se conforman con la participación de los grupos de interés a través del Consejo de Social de la Universidad. Tal y como establece el artículo 141.1 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades “El Consejo Social es el órgano de participación de la sociedad en la universidad, y debe ejercer como elemento de interrelación entre la sociedad y la universidad”.

Con relación a los demás elementos que se han tenido en cuenta para hacer un análisis de la situación de la RSU en las universidades públicas españolas, se ha recopilado la siguiente información:

- El 46% de las universidades tienen un órgano específico que gestiona la RSU, siendo un 22% de universidades las que tienen dentro de sus estructuras de gobierno un Vicerrectorado con las palabras “Responsabilidad Social” dentro de su denominación.

Los demás órganos que gestionan este ámbito son áreas, secretarías, oficinas y unidades. También hay un 4% de universidades que tienen a un/a delegado/a del Rector/a como responsable de la RSU. Por otra parte, un 6% de universidades gestionan la RSU a través de fundaciones o cátedras (ver figura 2).

Figura 2. Órganos de gestión de RSU en las universidades públicas españolas



Fuente: elaboración propia

- Con relación a las memorias o informes de RSU presentados por las universidades públicas españolas, 35 universidades han presentado alguna vez una memoria o informe, correspondiendo 28 documentos a memorias y 7 a informes. Sin embargo, hay 15 universidades donde no se ha encontrado la publicación de alguna memoria o informe relacionado con la RSU.

En cuanto a la última fecha de publicación de las memorias o informes durante los últimos 5 años, se han presentado 27 documentos sobre este contenido, siendo el 2021 el año con más publicación con 11 documentos. Sin embargo, durante ese mismo periodo hay 23 universidades que no han presentado ninguna memoria o informe, lo que supone un 46% del total de las universidades públicas españolas. En la tabla 2 se puede ver el número de universidades, junto con el último año de publicación de la memoria o informe.

Tabla 2. Memorias/Informes de RSU presentados

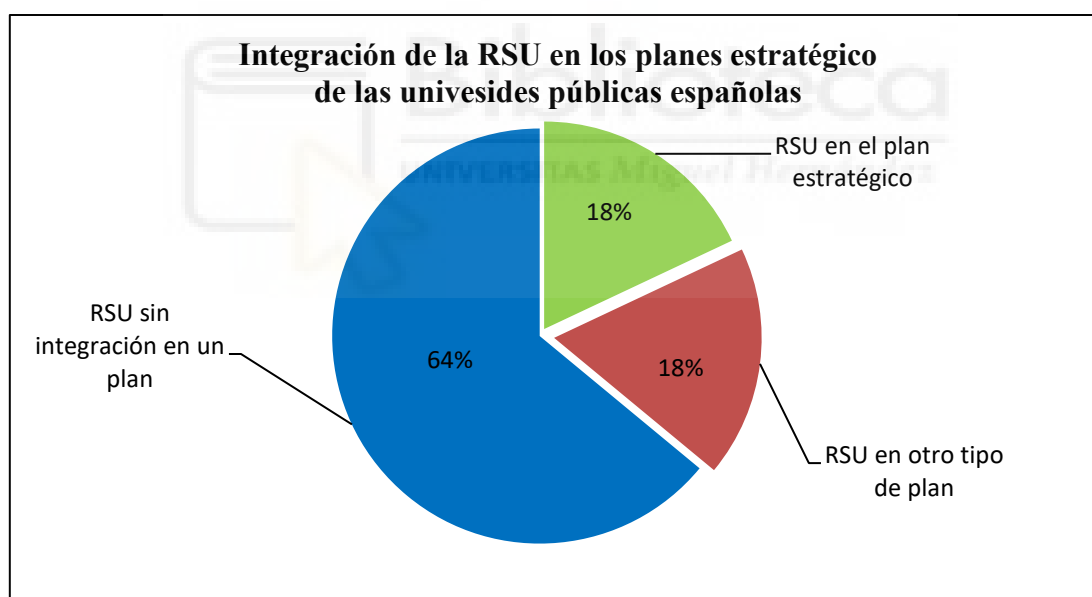
<i>Memorias/Informes de RSU presentados en las universidades públicas españolas</i>			
<i>Último año de presentación</i>	<i>Número de universidades</i>	<i>Total universidades</i>	
<i>Sin año de presentación</i>	<i>1</i>	<i>35</i>	
<i>2013</i>	<i>1</i>		
<i>2014</i>	<i>1</i>		
<i>2015</i>	<i>1</i>		
<i>2016</i>	<i>2</i>		
<i>2017</i>	<i>2</i>		
<i>2018</i>	<i>4</i>		
<i>2019</i>	<i>4</i>		
<i>2020</i>	<i>7</i>		
<i>2021</i>	<i>11</i>		
<i>2022</i>	<i>1</i>		
<i>No han presentado memoria/informe</i>			<i>15</i>

Fuente: elaboración propia

- En cuanto al acceso a la información de la RSU a través de una URL, cabe señalar que 17 de las 50 universidades públicas españolas tienen un enlace directo a dicha información.

- Con relación a la existencia de una comisión o comité específico dentro de cada universidad pública española, hay 15 universidades donde se han constituido comisiones o comités donde se tratan temas relacionados con la RSU. En concreto, 5 universidades han constituido una comisión de RSU, creando un espacio para la participación de los diferentes grupos de interés y encargadas del control y seguimiento del sistema de RSU.
- Por lo que respecta a la integración de la RSU dentro del plan estratégico en las universidades públicas españolas, el 36% de las universidades tienen integradas la RSU en alguno de sus diferentes planes. En concreto el 50% de estos planes corresponden a planes estratégicos donde se ha integrado la RSU. El otro 50% corresponde a otro tipo de planes afines: planes de actuación, de gobierno, de dirección, de ODS, estudios de materialidad o diagnóstico DAFO (ver figura 3).

Figura 3. Integración de la RSU en las universidades públicas españolas



Fuente: elaboración propia

- Por último, se ha incorporado información sobre aspectos no vinculados con las variables anteriores, pero que se ha creído conveniente incorporar. En concreto hay 9 universidades en las que se han realizado diferentes actuaciones con contenido de RSU, como pueden ser la formación y divulgación de la RSU entre el personal y la puesta en marcha de códigos de ética y buenas conductas.

8. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

Una vez recogida la información sobre la implantación de la RSU en las universidades públicas españolas, podemos observar que en casi todas las universidades públicas españolas, la gestión social, medioambiental y de los Objetivos de Desarrollo Sostenido han tenido una gran presencia en el modelo de gestión de la RSU.

Todas las universidades menos una han desarrollado actuaciones del ámbito social. En la mayoría de estas universidades se gestionan estas actuaciones a través de oficinas o unidades específicas de igualdad, discapacidad, diversidad y voluntariado.

De la misma forma, en 47 de las 50 universidades se han llevado a cabo acciones relacionadas con la sostenibilidad y el medioambiente, a través de oficinas o servicios específicos, donde han puesto en marcha planes de eficiencia energética, ahorro de agua, consumo sostenible, promoción de movilidad y gestión de residuos.

En cuanto a las memorias o informes de RSU que las universidades públicas españolas han presentado, podemos valorar con cierto optimismo, que el 70% de las universidades han publicado alguna vez algún informe o memoria de RSU y que en los últimos 5 años 27 de las 50 universidades han publicado una memoria o informe de RSU.

También hay que destacar que el 96% de las universidades han introducido en sus planes estratégicos y de forma transversal los ODS. Esto es un claro compromiso de las universidades con la Agenda 2030, para incorporar el desarrollo sostenible en la toma de sus decisiones y en el día a día de su actividad, con la finalidad de construir una sociedad comprometida con el desarrollo sostenible e inclusivo y con la igualdad y dignidad de las personas.

Sin embargo, tanto la gestión laboral, como la gestión de impacto no han tenido una presencia notable en gran parte de las universidades. Tan sólo 23 de las 50 universidades públicas españolas han desarrollado actuaciones del ámbito laboral dentro de la RSU. Este número se reduce a 13 universidades las que han establecido algún tipo de medidas en la gestión de los impactos.

También es importante prestar atención al reducido número de universidades que ha identificado los grupos de interés. De las 50 universidades, tan solo 20 tienen identificados los grupos de interés en la RSU. Además, 6 de esas 20 universidades ha

realizado identificaciones muy simples y poco exhaustivas, dejándose fuera de ellas a un número significativo de grupos de interés. A esto hay que añadir que en tan solo en 9 universidades se han establecido espacios o sistemas de participación de estos grupos de interés en la toma de decisiones.

Otro aspecto que hace dudar de la apropiada implantación de la RSU en las universidades públicas españolas es el reducido porcentaje de universidades, tan sólo el 30%, que han creado comisiones o comités específicos de seguimiento y control de la RSU en la universidad.

También es significativo el bajo número de universidades con un acceso de web directo a la información de la RSU, solo 34% de las universidades públicas españolas cuenta con un acceso directo. Y por último vemos que la integración de la RSU dentro de algún plan estratégico en la universidad es escasa, con solo el 36% de universidades que han incorporado este modelo de gestión en sus planes estratégicos o de acción.

A modo de resumen, se presentan el análisis de la información recogida en una tabla

Tabla 3. Resumen análisis de la información recogida en las 50 universidades públicas

<i>Acciones y medidas desarrolladas por las universidades</i>	<i>Porcentaje de universidades que han desarrollados las acciones</i>
<i>Acciones en el ámbito social: igualdad, discapacidad, diversidad y voluntariado</i>	98%
<i>Medidas de sostenibilidad y medioambiente: eficiencia energética, ahorro de agua, consumo y movilidad sostenible y gestión de residuos</i>	94%
<i>Publicación de memorias o informes de RSU</i>	70%
<i>Incorporación de los ODS en los planes estratégicos de la universidad</i>	96%
<i>Acciones de gestión laboral: profesorado en todas sus categorías, personal de administración y servicios y personal de empresas subcontratadas</i>	46%

<i>Medidas en la gestión de los impactos: prevención y reducción de los impactos negativos y promoción de los positivos</i>	26%
<i>Órganos específicos de gestión de la RSU</i>	46%
<i>Identificación de los grupos de interés</i>	40%
<i>Creación de espacio o sistema específicos de participación de los grupos de interés</i>	18%
<i>Creación de comisiones o comités específicos de seguimiento y control de la RSU en la universidad.</i>	30%
<i>Acceso directo a través de portales web</i>	34%
<i>Integración de la RSU en los planes estratégicos de la universidad</i>	36%

Fuente: elaboración propia

9. CONCLUSIONES Y PROPUESTA DE IMPLANTACIÓN DE RSU

Toda esta información recogida sobre la RSU en las universidades públicas españolas y el análisis de los datos, nos indican que la mayoría de universidades asocian la implantación de un modelo de RSU, con actuaciones dirigidas a mejorar la relación social mediante planes de igualdad, voluntariado, inclusión social, solidaridad y discapacidad. Así como en casi todas las universidades se han implementado planes de sostenibilidad medioambiental y mecanismo para alcanzar los ODS. Estos tres elementos están presentes en casi todas las universidades.

De la misma forma, las publicaciones de memorias o informes de RSU están presentes en más de la mitad de las universidades públicas españolas. En los últimos 5 años se han producido la mayoría de las publicaciones, lo que nos indica la existencia de un compromiso actual de las universidades por introducir la RSU y favorecer una mayor difusión de este modelo de gestión. Sin embargo, la publicación de una memoria de RSU es un elemento fundamental en la implantación de la RSU y por lo tanto se debería incrementar el número universidades que realiza esta acción.

En cambio, los contenidos de normas éticas, identificación y participación de los grupos de interés, gestión de impactos, integración de la RSU en planes estratégicos, órganos de gestión de la RSU y acceso directo a la información, no están normalmente presentes dentro de sus modelos de gestión de la RSU.

Aun siendo las medidas medioambientales, sociales y de desarrollo sostenido necesarias, no son suficientes para una adecuada implantación de la RSU en la universidad. Un modelo de gestión de RSU debería contar con un órgano específico, donde se planificarían y coordinarían las diferentes actuaciones a realizar. Se debería realizar una identificación exhaustiva y completa de los grupos de interés y la constitución de una comisión encargada del seguimiento de la gestión, donde estuvieran presentes los diferentes grupos de interés identificados con una participación activa en la toma de decisiones.

Además, este modelo debería incluir una gestión laboral para conseguir mejoras en las condiciones de trabajo de todo el personal laboral que está vinculado a la universidad: personal de administración y servicios, profesorado en todas su categorías y personal de

las empresas subcontratadas que presentan servicios en la universidad: conserjería, reprografía, limpieza, mantenimiento, cafeterías, etc.

La elaboración y publicación de una memoria periódica de la RSU debería ser otro elemento importante en este modelo de gestión. En esta memoria se mostraría en un solo documento la información más relevante relacionada con la RSU y serviría para, de una forma transparente, dar a conocer y promocionar la responsabilidad social dentro de la universidad. Además, un enlace web directo a la información es vital para conseguir acercar la RSU a la sociedad en general y al colectivo de la universidad en particular.

También sería un factor importante a incluir en cualquier modelo de gestión de la RSU la gestión de los impactos. La prevención y reducción de los impactos negativos y el desarrollo de actuaciones para promocionar los impactos positivos son objetivos fundamentales dentro de la RSU. Todas estas actuaciones son transversales dentro de la universidad y por eso es necesario que la gestión de la RSU forme parte de un plan estratégico universitario para facilitar su implantación.

Las universidades públicas españolas, como administraciones públicas que son, tienen como encargo prestar servicios idóneos a la sociedad y ser cada vez más eficientes en las actividades que desempeñan, teniendo en cuenta el impacto que genera su actividad en el entorno social y ambiental; y preocupándose por aquellas personas, órganos, entidades o instituciones con las que tienen relación y pueden resultar afectadas. La RSU integra todos estos aspectos, por lo que es necesario una implantación profunda e integral dentro de los modelos de gestión de las universidades.

Además de la obligación ética y moral que las universidades tienen como instituciones públicas a la hora de incorporar la RSU en sus toma de decisiones, vivimos en una sociedad cada vez más globalizada y en un mundo muy competitivo, por lo que es interesante para las universidades, incorporar como valor añadido, un compromiso institucional hacia la sociedad, en el que se incluyan unos modelos de gestión que incorporen en sus principios valores laborales, sociales y de desarrollo sostenido, cada vez más demandados y que serán valorados positivamente por una sociedad. Una sociedad que está exigiendo un cambio a las empresas e instituciones a la hora de afrontar el progreso, el que se tenga en cuenta el entorno laboral con un trato más humano, el social y el medioambiental.

10. BIBLIOGRAFÍA.

Ayala del Pino, Cristina (2021). *La Responsabilidad Social Corporativa: concepto, ámbito de aplicación, grupos de interés y objetivos*. Recuperado de: <https://doi.org/10.54571/ajee.462>

Comisión Europea (2001). *Libro Verde: Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas*. Recuperado de: [https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/committees/deve/20020122/com\(2001\)366_es.pdf](https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/committees/deve/20020122/com(2001)366_es.pdf)

Comisión Europea (2011). *Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones: Estrategia renovada de la UE para 2011-2014 sobre responsabilidad social de las empresas*. Recuperado de: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=celex%3A52011DC0681>

Cueto Cedillo, Carlos & De la Cuesta González, Marta (2019). *La administración pública de la Responsabilidad Social Corporativa*. UNED. Recuperado de: <https://www.3ciencias.com/wp-content/uploads/2020/02/LA-ADMINISTRACION-P%C3%9ABLICA-DE-LA-RSC-Cueto-y-De-la-Cuesta-JUNIO-2019.pdf>

Farras, Lorena (2019). *¿Qué pasaría si el impacto de las empresas contase?* Recuperado de: <https://www.lavanguardia.com/economia/20190606/462698682232/que-pasaria-impacto-negativo-empresas-contase.html>

Forética Grupo (2016). *Responsabilidad Social en las Universidades: Del conocimiento a la acción*. Recuperado de: https://foretica.org/informe_ejecutivo_rsu.pdf

Juan Giner, Gemma (2020) *Qué es la RSC y cómo ayuda a las empresas*. Recuperado de <https://www.escueladenegociosydireccion.com/revista/business/que-es-la-rsc-y-como-ayuda-a-las-empresas/>

Ministerio de Educación (2011). *La Responsabilidad Social en la Universidad y el Desarrollo Sostenible*. Recuperado de:

<https://sede.educacion.gob.es/publiventa/la-responsabilidad-social-de-la-universidad-y-el-desarrollo-sostenible/universidad-espana/14925>

Nakamura (2017). *Implementar una filosofía basada en la Responsabilidad Social Corporativa mejora la imagen de la empresa*. Recuperado de:

<https://www.informacion.es/economia/2017/10/01/10-ventajas-responsabilidad-social-corporativa-5871625.html>

Observatorio de la Responsabilidad Social Corporativa. (n.d.) Recuperado de:

<http://observatoriorsc.org/la-rsc-que-es>

Sarmiento del Valle, Santiago (2011). *La Responsabilidad Social Empresarial: gestión estratégica para la supervivencia de las empresas*. Recuperado de

[file:///C:/Users/User/Downloads/Dialnet-LaResponsabilidadSocialEmpresarial-3965840%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/User/Downloads/Dialnet-LaResponsabilidadSocialEmpresarial-3965840%20(1).pdf)

Server Izquierdo, Ricardo J & Villalonga Grañana, Inmaculada (2005). *La Responsabilidad Social Corporativa (RSC) y su gestión integrada*. Recuperado de:

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=17405311>

Solano, David (2005). *Responsabilidad Social Corporativa. Qué se hace y qué debe hacerse*. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/3607/360733600009.pdf>

Ruiz Mora, Isabel Maria & Soria Ibáñez, María del Mar (2009). *Responsabilidad Social en las Universidades españolas*. Recuperado de:

https://www.researchgate.net/publication/40909969_Responsabilidad_social_en_las_universidades_de_Espana

Vallaey, François (2008). *La Responsabilidad Social Universitaria: ¿Cómo entenderla para querer practicarla?* Recuperado de:

<https://www.uv.mx/APPS/CUO/TALLERSU/Docs.%20RSU%20para%20INEGI/La%20RSU%20Como%20entenderla%20para%20quererla%20y%20practicarla.pdf>