



UNIVERSITAT  
POLITÈCNICA  
DE VALÈNCIA



**Responsabilidad Social Universitaria  
en la Universitat Politècnica de València:  
Propuestas para su desarrollo.**

**Diplomatura en Gestión y Administración Pública  
Facultad de Administración y Dirección de Empresas**

Director: D<sup>o</sup>. José Félix Lozano Aguilar

Autor: Enrique Marí Marí

Noviembre, 2014

## ÍNDICE

<b>ÍNDICE DE TABLAS.</b>	4
<b>ÍNDICE DE ILUSTRACIONES.</b>	4
<b>Capítulo 1. INTRODUCCIÓN.</b>	5
1.1 Resumen del Trabajo Final de Carrera.	6
1.2 Objeto del Trabajo Final de Carrera.	9
1.3 Asignaturas relacionadas.	9
1.4 Objetivos.	10
1.5 Metodología del Trabajo Final de Carrera.	11
<b>Capítulo 2. ANTECEDENTES (SITUACIÓN ACTUAL).</b>	12
2.1 Origen e Historia de las Universidades.	13
2.1.1 La Universidad en la Edad Media.	15
2.1.2 La Universidad en la España Moderna (ss. XV - XVIII).	16
2.1.3 La Universidad en la España Contemporánea (1807 - 1975).	16
2.1.4 La Enseñanza Superior en la España Democrática (1976-actualidad).	18
2.1.5 Tipología de las universidades españolas.	20
2.2 Universitat Politècnica de València (UPV).	22
2.2.1 Pasado y Futuro.	22
2.2.2 Estructura de la UPV.	31
2.2.3 Estatutos de la UPV.	34
<b>Capítulo 3. RESPONSABILIDAD SOCIAL.</b>	38
3.1 La Responsabilidad Social.	39
3.2 Responsabilidad Social Corporativa vs Responsabilidad Social Empresarial.	42
3.3 Los Stakeholders o Grupos de Interés.	46
3.4 Consumo Responsable y Desarrollo Sostenible.	49
3.5 Inversión Socialmente Responsable (ISR).	53
3.6 Herramientas de Gestión de la Responsabilidad Social Corporativa.	54
3.7 Responsabilidad Social Corporativa vs Responsabilidad Social Universitaria.	57
<b>Capítulo 4. LA RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA.</b>	61
4.1 La Responsabilidad Social Universitaria (RSU).	62
4.2 Modelos de RSU en América Latina.	68
4.3 Modelos de RSU en España.	72

<b>Capítulo 5. LA RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA EN LA UPV.</b> .....	79
5.1 Universidad Socialmente Responsable (Principios y Valores). ....	80
5.2 La UPV a nivel Macro (Internacional). ....	85
5.2.1 Global Compact o Pacto Mundial. ....	86
5.2.2 Principios para la Educación Responsable en Gestión (PRME). ....	89
5.3 La UPV a nivel Meso. ....	91
5.3.1 Los Códigos Éticos. ....	91
5.3.2 Comité de Ética en Investigación de la UPV. ....	93
a. Política de Integridad Científica y Buenas Prácticas en Investigación. ....	94
b. Código de Gestión de Conflicto de Intereses en Investigación. ...	98
c. Actividades con implicación ética. ....	100
5.3.3 Defensor Universitario. ....	101
5.4 La UPV en el ámbito Pedagógico. ....	104
5.4.1 Individual. Formación. ....	104
a. Formación Ética a Profesores. ....	105
b. Formación Ética al Personal de Administración y Servicios (PAS). ...	108
c. Formación Ética a Alumnos. ....	110
5.4.2 Protocolo de Conflictos. ....	114
a. Discriminación Laboral. ....	114
b. Conflicto de Intereses. ....	116
c. Plan de Igualdad. ....	117
5.4.3. Compromiso Social. ....	118
a. Acciones de Sensibilización y Difusión Social. ....	119
b. Voluntariado Corporativo. ....	120
<b>Capítulo 6. PROPUESTAS.</b> .....	123
<b>Capítulo 7. CONCLUSIONES.</b> .....	128
<b>BIBLIOGRAFÍA.</b> .....	130
<b>ANEXOS.</b> .....	137

## **ÍNDICE DE TABLAS.**

Tabla 1. Principios y Valores de la Universidad Socialmente Responsable.

Tabla 2. Principios del Pacto Mundial o Global Compact.

Tabla 3. Los Seis Principios para la Educación Responsable en Gestión.

## **ÍNDICE DE ILUSTRACIONES.**

Ilustración 1. Stakeholders o Grupos de Interés.

Ilustración 2. Pirámide de la RSE. Adaptación del Modelo de Carrol (1991).

Ilustración 3. Tres pilares del Desarrollo Sostenible.

Ilustración 4. Impactos Universitarios de la RSU.

Ilustración 5. Principios y Valores de la Universidad Socialmente Responsable.

Ilustración 6. Formación PAS.

# **CAPÍTULO 1.**

## **INTRODUCCIÓN.**

### **1.1. RESUMEN DEL TRABAJO FINAL DE CARRERA.**

En los últimos años, tanto empresas privadas como organizaciones e instituciones públicas, han demostrado un gran interés y una gran preocupación por las consecuencias ambientales y sociales de la actividad humana. En toda organización confluyen, interna y externamente, varios grupos de interés o Stakeholders que vienen a representar a todos los sectores sociales que afectan y/o se ven afectados por el desempeño de su actividad.

Las organizaciones deben contribuir al aumento del bienestar de la sociedad tanto local como globalmente; y para lograrlo, todos los grupos de interés deben realizar un consumo responsable, y exigir un desarrollo sostenible y sustentable, minimizando de este modo los impactos negativos que podamos generar en el medio ambiente y en la propia sociedad. Se trata de asegurar la sostenibilidad económica, social y ambiental de la sociedad, y de ello se encarga la Responsabilidad Social.

La adopción de una actitud de Responsabilidad Social corresponde a la propia organización. Es una elección voluntaria ya que se trata de un nuevo sistema de gestión que se vincula a la creencia en valores éticos y aporta por sí mismo valor a la sociedad. Los valores son la esencia de una organización, y ésta ha de ser capaz de gestionarlos sin cambiar unos por otros. Estos valores son necesarios para que las organizaciones progresen en su responsabilidad y sostenibilidad, contribuyendo al mismo tiempo a la mejora del entorno.

La Responsabilidad Social es una nueva estrategia que implica el compromiso por parte de la propia organización de respetar y promover los derechos de las personas, el crecimiento de la sociedad y el cuidado del medio ambiente. Pero no ha de ser desarrollada de manera unilateral por la organización, ya que sólo será efectiva si todos los Stakeholders implicados se involucran y juegan un papel pro-activo presionando para que la organización evolucione hacia prácticas cada vez más responsables socialmente.

Al principio la Responsabilidad Social se centró en el nivel empresarial (Responsabilidad Social Corporativa), pero al no haber ningún impedimento, se aplicó en el seno de la Universidad. Esta institución realizó una aproximación al mundo de la empresa para adaptar e integrar las mejores prácticas de ésta a su organización. La Universidad opera dentro del entorno socio-económico actual, y tiene una gran relevancia en el desarrollo mundial. Centra su actividad hacia las demandas de la sociedad y al servicio de ésta, y como institución de educación superior, forma íntegramente a los estudiantes desde el respeto a los principios éticos.

La Universidad también ha demostrado un gran interés por los temas sociales y medioambientales, y como una organización más, realiza un esfuerzo constante por satisfacer los intereses de sus Stakeholders y gestionar los impactos que ella misma genera. No sólo se trata de formar buenos profesionales, sino también personas sensibles a los problemas de los demás, comprometidas con el desarrollo de la sociedad a la que pertenecen. Y es aquí donde aparece el concepto de Responsabilidad Social Universitaria, entendida como un nuevo sistema de gestión de la calidad ética de la propia Universidad y de toda su Comunidad Universitaria (Estudiantes, Personal de Administración y Servicios, y Personal Docente e Investigador).

La Responsabilidad Social Universitaria (RSU) ayuda a la universidad a reencontrar su identidad y a mejorar su contribución al desarrollo económico, político y social. Se trata de una gestión socialmente responsable de la propia organización, de la formación académica, de la producción y difusión del saber, y de la participación social en el desarrollo humano sostenible de la comunidad. Se genera y transmite conocimiento que incrementa las libertades de la gente real y se educa a los ciudadanos quienes son capaces de contribuir a la construcción de una sociedad más justa.

En el caso de la universidad española, a través de la Estrategia Universidad 2015 coordinada por el Ministerio de Educación, las Comunidades Autónomas y las propias universidades españolas, se pretende la modernización de las mismas mediante la promoción de la excelencia en formación e investigación, su convergencia definitiva con el Espacio Europeo de Educación Superior (EEES), y la internacionalización del sistema universitario español y su competitividad a nivel mundial. Es necesario contar con una educación de calidad, responsable y comprometida con el desarrollo sostenible.

La Universidad española afronta grandes desafíos para poder ser útil socialmente. Una Universidad Socialmente Responsable es una universidad éticamente inteligente, y su propósito es hacer viable la vida a través del saber, de la propia universidad y de las organizaciones.

La Universitat Politècnica de València (UPV) es una institución pública, dedicada a la investigación y a la docencia que mantiene fuertes vínculos con el entorno social en el que desarrolla sus actividades. Su vocación de servicio responde a un objetivo y compromiso con la sociedad, y cumple con todos los requisitos para poder definirse como socialmente responsable, al servicio de la sociedad y de su progreso, excelente en la formación de profesionales y en la investigación.

## RSU en la UPV: Propuestas para su Desarrollo.

Organismos nacionales e internacionales han elaborado directrices que versan sobre la Responsabilidad Social. Y la UPV no ha sido ajena a ellos. A nivel internacional, podemos contar por un lado con el Pacto Mundial o Global Compact, iniciativa de Naciones Unidas que nace con el objetivo de involucrar a las organizaciones en la gestión de retos sociales y medio ambientales, consecuencia de la globalización. Por otro lado, e inspirado en el Pacto Mundial, existe la iniciativa de los Principios para una Educación Responsable en Gestión (PRME) que se centra en la integración de los valores universales en las instituciones académicas que ayudarán a construir una sociedad sostenible.

La UPV cuenta con Códigos Éticos que presentan los valores y principios que ponen en práctica la institución. Son los mecanismos más utilizados para desarrollar la ética en las organizaciones, y recogen sus valores éticos y sus metas. Además de los Códigos Éticos, la UPV cuenta con dos instituciones muy importantes. La primera es el Comité de Ética en Investigación (CEI) en el que destacan dos normativas, la Política de Integridad Científica y Buenas Prácticas en Investigación y el Código de Gestión de Conflicto de Intereses en Investigación. Y la segunda institución es el Defensor Universitario, encargado de la protección de los derechos y libertades de los miembros de la comunidad universitaria.

Y en el campo pedagógico, la UPV además de la educación académica, ofrece formación, apoyo y asesoramiento al profesorado; apoyo psicopedagógico a los estudiantes; y forma a su Personal de Administración y Servicios para el desempeño de las funciones que se les asignen. Se trata de una formación más personal para ayudar a todos los miembros de la comunidad universitaria en el desempeño de las obligaciones que su cargo tenga asociadas. Pero también hay que tener en cuenta que para evitar los problemas o cualquier discriminación o conflicto que pueda aparecer, la UPV dispone de protocolos para evitar la discriminación laboral, el conflicto de intereses o la desigualdad por razón de género (I Plan de Igualdad de la UPV).

La UPV, para favorecer la participación activa de toda la comunidad universitaria para lograr una mejora en la universidad, se consolida la figura del Voluntariado Corporativo. A través de acciones de voluntariado y otras acciones de sensibilización y acción social, la UPV ejercita su Responsabilidad Social a favor de la sociedad.

La Responsabilidad Social Universitaria es el motor de todo cambio que se produzca en la Universidad como un Stakeholder más, integrada sosteniblemente en su entorno.

## **1.2. OBJETO DEL TRABAJO FINAL DE CARRERA.**

El Objeto del Trabajo Final de Carrera se pretende poner en práctica todos los conocimientos adquiridos en el transcurso de la Diplomatura de Gestión y Administración Pública.

Hemos definido el concepto de Responsabilidad Social y todos los aspectos que le son inherentes. Ésta supone la incorporación de cuestiones sociales y ambientales a los objetivos perseguidos por una empresa u organismo. Por extensión, hemos visto su aplicación a la Universidad plasmado en el concepto de Responsabilidad Social Universitaria.

Con todo esto, se pretende identificar todas aquellas propuestas para poder desarrollar plenamente el concepto de Responsabilidad Social Universitaria en el seno de nuestra Universitat Politècnica de València (UPV).

## **1.3. ASIGNATURAS RELACIONADAS.**

Para la realización del presente Trabajo Final de Carrera (TFC), la asignatura que se ha sido fundamental y en torno a la cual ha girado el presente TFC ha sido la de *Ética en las Organizaciones (ETO)*. En ella se imparte el concepto de ética y sus implicaciones, y al mismo tiempo su aplicación tanto en las empresas como en las Administraciones Públicas (AA.PP). Se profundiza en todos los problemas éticos existentes en la AA.PP. desde la corrupción y el conflicto de intereses, pasando por la transparencia y privacidad de la información. Y al mismo tiempo se identifican todos los valores éticos de la Administración Pública y los códigos éticos existentes en ella.

Por otro lado, existen una serie de asignaturas como *Gestión Administrativa I/II/III, Información y Documentación Admtva./Información Básica e Información y Documentación Admtva. I/II* gracias a las cuales se han adquirido los conocimientos necesarios sobre gestión documental y herramientas ofimáticas para poder desarrollar el presente TFC.

Según se han ido desarrollando todos los puntos indicados en el índice, se ha hecho necesario utilizar otras asignaturas. Por ejemplo *Gestión de Instituciones Educativas (GIE)*, para poder indagar en el sistema educativo español y su relación con el Espacio Europeo de Educación Superior (EEES). Y también *Instituciones Europeas (IE)*, necesaria para averiguar el funcionamiento de los distintos organismos de la Unión Europea.

## RSU en la UPV: Propuestas para su Desarrollo.

Las asignaturas de *Estructuras Políticas/Formas Políticas* y *Estructuras Políticas/Administración Pública* también son importantes para conocer la estructura y funcionamiento de las Administraciones Públicas y sus objetivos. Y con el *Derecho Administrativo I/II* hemos aprendido los conceptos del ordenamiento jurídico-administrativo y la Ley del Procedimiento Administrativo.

Por su parte, *Dirección de Organizaciones* nos muestra el funcionamiento de una organización para poder analizarla profundamente. Son necesarios conocimientos sobre los conceptos de consumo e inversión responsable, sobre todo el desarrollo sostenible. Estos conceptos ayudan a profundizar en el concepto de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) o Empresarial (RSE), y sus principales herramientas de gestión.

Y para concluir, en relación a la comunidad universitaria, se hace necesario dos asignaturas más. Por una parte, *Teoría Social I/II* con información sobre los análisis sociológicos y su aplicación en las organizaciones. Y por otro lado, *El Ciudadano y sus Derechos*, que aporta información sobre los derechos y deberes de todos los beneficiarios de la Responsabilidad Social Universitaria como parte de la Universidad, y por extensión de la sociedad.

### **1.4. OBJETIVOS.**

Los objetivos que nos hemos marcado con este TFC son:

- Definir el concepto de Responsabilidad Social y analizar las herramientas necesarias para su gestión.
- Estudiar los efectos de la aplicación del concepto de Responsabilidad Social en el ámbito de las universidades (Responsabilidad Social Universitaria - RSU) y su aplicación en las universidades de América Latina y España.
- Analizar en profundidad la aplicación de la RSU en la UPV identificando los principios y valores de una Universidad Socialmente Responsable, e indagar en las diversas directrices internacionales en materia de responsabilidad, como el Global Compact o Pacto Mundial y los Principios para la Educación Responsable en Gestión (PRME).
- Definir lo que se entiende por Código Ético e identificar los organismos que operan en la UPV y que velan por el buen funcionamiento de la misma.

- Analizar el ámbito pedagógico de la UPV en relación a todos los miembros de la comunidad universitaria (PDI, PAS y estudiantes).
- Exponer una serie de propuestas para la aplicación de la RSU en todos los ámbitos de la UPV y sugerir la elaboración de una memoria de RSU.

### **1.5. METODOLOGÍA DEL TRABAJO FINAL DE CARRERA.**

La metodología utilizada para la realización de este Trabajo Final de Carrera (TFC) se basa en la obtención de información referente al contenido de este trabajo. Para ello, se ha revisado y estudiado documentación de diversas fuentes, como: visitar varias páginas web; consultar documentos en línea; revisar legislación vigente; leer libros; y consultar artículos de revistas. Toda esta documentación aparece reflejada en la bibliografía del presente trabajo.

También cabe destacar que la búsqueda bibliográfica sobre trabajos similares ha sido de gran ayuda para elaborar el trabajo, puesto que de este modo, se pueden identificar aquellos aspectos más importantes que se deben incluir en la realización de este trabajo.

Para el desarrollo de este TFC se ha utilizado la normativa expuesta por la Facultad de Administración y Dirección de Empresas (FADE) de la UPV. En cuanto a los requisitos, podemos mencionar:

- .- El TFC deberá ser original.
- .- Estar basado en problemas reales.
- .- Ser fundamentalmente práctico y aplicado.
- .- Apoyarse en las asignaturas cursadas por el alumno y relacionadas con la naturaleza del trabajo.
- .- Ser individual.

Además, el presente TFC se estructura en capítulos según consta en el índice que se acompaña, y que conforma el esquema en el que se irán desplegando los distintos puntos y que servirán de base para realizar una propuesta para el desarrollo de la Responsabilidad Social Universitaria en la UPV.

# **CAPÍTULO 2.**

## **ANTECEDENTES (SITUACIÓN ACTUAL)**

## 2.1. ORÍGEN E HISTORIA DE LAS UNIVERSIDADES.<sup>1</sup>

Los conocimientos, la información, la educación, etc., van unidos al ser humano desde el principio de la existencia de la humanidad. De un lado, las experiencias y habilidades artesanales que se transmitían de una generación a otra; y de otro, las ideas y aspiraciones humanas que crecían en las personas y también se comunicaban de unos a otros. Todas las civilizaciones que han existido han aportado su grano de arena para ir configurando el caldo de cultivo para la creación y nacimiento de las actuales universidades.

Tanto en Mesopotamia como en Egipto, alrededor del año 3.000 aC, aparecieron las primeras civilizaciones urbanas, donde empezaron a desarrollarse una gran variedad de técnicas, instrumentos y conocimientos científicos. Las Matemáticas, la Astronomía y la Medicina fueron las disciplinas en las que destacaron y las que les dieron una merecida fama. Posteriormente, la ciencia griega hizo acto de presencia. Ésta se formó tomando como base los conocimientos transmitidos por los egipcios y babilonios. Pero a diferencia de éstos, los griegos tenían un concepto profundamente unitario del saber. Para ellos sólo había una ciencia, un saber único: la Filosofía. Las demás ciencias fueron destacando muy lentamente, pero siempre dentro del seno de la filosofía.

En este entorno, y hasta el siglo V aC, el representante más significativo fue **Pitágoras**, el fundador de una especie de comunidad de discípulos en torno al culto de Apolo que estaban organizados mediante reglas específicas de convivencia y de conducta, y compartían un saber cuya divulgación estaba rigurosamente prohibida.

Con posterioridad, y hasta el siglo IV aC, se produce un cambio de perspectiva importante. A partir de este momento, las teorías existentes ya no se consideraban como algo perfecto, sino que todas eran susceptibles de mejorar o rebatirse. Entra en escena **Sócrates** que introduce el método inductivo, por el cual, el hombre empieza a ser centro de la reflexión filosófica y científica. Surgen tanto la **Academia de Platón** como el **Liceo de Aristóteles**, como nuevas instituciones inexistentes hasta la fecha, dedicadas ambas al culto consagrado a las musas y a Apolo, con el objetivo de buscar la verdad, formando hombres nuevos, capaces de renovar el Estado. Estos dos centros se convirtieron en marcos adecuados, abiertos y fructíferos para el diálogo, la discusión y la generación de muy diferentes tesis filosóficas, políticas, sociales o científicas.

Durante el siglo III aC al siglo II aC, la civilización helenística, esencialmente griega, se extiende prácticamente por todo el Oriente gracias a **Alejandro Magno**, imponiendo una uniformidad cultural. Esta cultura está vinculada a grandes núcleos urbanos, sobre todo Alejandría, donde se fundaron instituciones académicas.

---

<sup>1</sup> Tejerina, Fernando. "La Universidad: Una Historia Ilustrada" (2010)  
Iyanga, Augusto. "Historia de la Universidad en Europa" (2000)

## RSU en la UPV: Propuestas para su Desarrollo.

Allí se crearon dos nuevas instituciones: el **Museo** -institución consagrada a las musas, protectoras de las actividades intelectuales-, y la **Biblioteca** – institución que reunía todos los libros e instrumentos científicos necesarios para las indagaciones médicas, biológicas, astronómicas, etc.

En la tarea de recopilar y de transmitir toda esta herencia cultural del Mundo Antiguo, existen dos factores fundamentales a lo largo de la historia: de una parte, la labor de **personajes-puente**; y de otra, los **Monasterios**. Estos últimos fueron los principales encargados de realizar la labor de custodia, selección y transmisión del legado clásico, y por tanto, la institución monástica fue la responsable, en gran medida, de los resultados que esa labor ha rendido a la cultura en occidente.

Importancia tuvo los movimientos culturales de la época, que produjeron un renacimiento carolingio, con especial hincapié en la transmisión de los textos antiguos, y en la reorganización de las escuelas. Junto a las escuelas monacales y las catedráticas o “capitulares”, surgieron las escuelas palatinas. En ellas los pensadores medievales o “escolásticos” (hombres de escuelas) desarrollaban su actividad. Con el paso del tiempo, algunas de estas escuelas se convertían en “**Studium Generale**”, instituciones para la formación universitaria. Hay que destacar que en esta época anterior a la imprenta, tuvieron gran importancia los **scriptoria** (copistas), que eran una parte fundamental de la organización monástica. Ellos se dedicaban a transcribir e iluminar códices como parte de su actividad diaria. Su importancia fue definitiva para la transmisión cultural, puesto que el interés en entender los textos sagrados les obligó a copiar textos clásicos de los que, de otra manera, no se hubiera asegurado su conservación.

Al mismo tiempo, la expansión del Islam en los siglos VII-VIII trajo consigo un contacto con las grandes civilizaciones de la antigüedad (griega, india y persa), y un largo proceso de “apropiación” de todos sus saberes. Entre los siglos VIII y X, prácticamente todos los textos griegos filosóficos y científicos accesibles fueron traducidos al árabe, gracias al patrocinio de las nuevas clases sociales acomodadas. Para la divulgación de todos estos saberes, surgió la **Madraza**, que combinaba las funciones de las mezquitas (como centros de enseñanza) y de las residencias para los alumnos, todo dentro de una sola unidad arquitectónica.

Pero no sólo los monasterios y las madrazas fueron los únicos lugares en los que se transmitiría la cultura antigua. Surgieron las Escuelas de Traductores, en las que los textos clásicos, eran trasladados e interpretados del árabe o del hebreo a la lengua latina sirviéndose del romance como lengua intermedia. Hay que resaltar durante el reinado de Alfonso X (1221-1284), la **Escuela de Traductores de Toledo**, que gracias a sus traducciones, los conocimientos árabes y gran parte de la sabiduría antigua penetraron en el corazón de las instituciones educativas europeas de la época.

Era el principio de una fase de expansión que el occidente europeo experimentó entre los siglos XI y XIII. Factores de tipo socio-económico, político, eclesiástico y cultural, fueron determinantes en la fase de crecimiento de los siglos centrales de la Edad Media. Y como culmen de todos estos factores, tuvo lugar la gran eclosión de la transmisión de los saberes con la aparición de las **Universidades** como centros de enseñanza superior.

### 2.1.1. La Universidad en la Edad Media.<sup>2</sup>

El nacimiento de las Universidades en el siglo XIII fue el resultado de una compleja alquimia económica, social, política y cultural. Las cuatro primeras universidades (Bolonia, París, Oxford y Palencia) surgieron en ciudades que contaban con una actividad escolar anterior y fueron fruto, por lo tanto, de una mutación institucional.

De uno u otro modo, los poderes políticos, eclesiásticos y municipales que configuraban los territorios de la Europa medieval intervinieron en la aparición y posterior desarrollo de las universidades. En última instancia, el reconocimiento del estatus jurídico como “*Studia Generalia*” (Estudios Generales) requería la confirmación del poder pontificio y el consiguiente derecho a otorgar a los graduados el *licentia ubique docendi* (derecho a poder enseñar en cualquier lugar del Occidente cristiano), pero funcionaron muchos centros que, sin obtener la misma, respondían a la demanda social de su entorno. El protagonismo que tuvieron los poderes mencionados marcó la cronología en el surgimiento de las primeras universidades de los reinos ibéricos. Con la aparición de las universidades de Palencia, Salamanca, Valladolid y Lisboa fue determinante la iniciativa de los monarcas y su financiación.

Algo bien diferente al desarrollo espontáneo, aunque gradual, ocurrió con las dos universidades que sirvieron de modelo desde el siglo XIII (Bolonia y París). Desde el principio, dados los privilegios e inmunidades de que gozaban los miembros de los “Estudios Generales”, éstos fueron percibidos por los gobernantes laicos y eclesiásticos como una institución a controlar. Por primera vez, saber y poder se aliaron en una institución que monopolizó en la historia europea la enseñanza superior.

Los siglos XIV y XV representaron una nueva fase en la evolución de la institución universitaria en el radio de atracción e influencia de la mayoría de las universidades existentes. Se configuraron como centros de formación de las élites de poder que sirvieron como base para la construcción de los estados modernos en la Baja Edad Media europea.

---

<sup>2</sup> Reques, Pedro y otros. “Universidad, Sociedad y Territorio” (2009)  
Tejerina, Fernando. “La Universidad: Una Historia Ilustrada” (2010)

### 2.1.2. La Universidad en la España Moderna (ss. XV-XVIII).<sup>3</sup>

Durante el reinado de los Reyes Católicos y hasta final del siglo XVI en España se produce un gran aumento tanto del número de universidades como de los estudiantes matriculados. Atender las necesidades de personal cualificado del Estado y de la Iglesia fue un objetivo prioritario.

Los centros de enseñanza tienden a jerarquizarse implícitamente, cuando menos, en dos categorías: mayores y menores. Las universidades de referencia serán Salamanca, Valladolid y Alcalá de Henares, en Castilla, y Barcelona, Lérida, Valencia y Zaragoza, en Aragón. Por encima de cualquiera otra, la Universidad más emblemática y con una mayor capacidad de atracción de estudiantes de prácticamente toda España será la de Salamanca, que, junto a las de Alcalá y Valladolid y sus respectivos Colegios Mayores, serán la fuente de aprovisionamiento de juristas y teólogos para el Estado y la Iglesia.

Las distintas universidades españolas en la Edad Moderna se muestran homogéneas en cuanto a sus estructuras antiguas y sus saberes. A partir del siglo XVIII se ponen en marcha algunas iniciativas de reforma de la Universidad española, que no se harán efectivas hasta ya entrado el siglo XIX.

### 2.1.3. La Universidad en la España Contemporánea (1807 – 1975).<sup>4</sup>

Durante esta época, la Universidad fue objeto de una profunda reforma tras la cual mantendría poco más que su nombre, el de sus Facultades y algunos ceremoniales. El maltrecho conjunto formado por más de dos decenas de entidades autónomas casi todas ellas vinculadas a la Iglesia conoció entonces una honda reconversión funcional, organizativa y territorial. Entre los cambios introducidos por el liberalismo estuvo el establecimiento de una *Nueva Planta* universitaria de prolongada vida.

El liberalismo español, dio desde sus inicios gran importancia a la educación, que a su juicio debía ser pública, uniforme y centralizada. El establecimiento entonces de un sistema educativo nacional completo comportó una transformación de la Universidad, cambio que, entre otras cosas, supuso reducir notablemente su número. La Universidad española conoció una metamorfosis. Se pasó de la existencia de universidades en más de cuatro decenas de poblaciones a sólo diez sedes.

---

<sup>3</sup> Reques, Pedro y otros. “Universidad, Sociedad y Territorio” (2009)  
Tejerina, Fernando. “La Universidad: Una Historia Ilustrada” (2010)

<sup>4</sup> Reques, Pedro y otros. “Universidad, Sociedad y Territorio” (2009)  
Tejerina, Fernando. “La Universidad: Una Historia Ilustrada” (2010)

A lo largo de la etapa republicana tampoco se contempló la expansión de la universidad, por el contrario se consideraba excesivo el número de universitarios y se apuntaba “el problema del titulado sin acomodo”. La Segunda República introdujo significativas modificaciones en el ámbito universitario, pero la práctica totalidad de sus innovaciones fueron anuladas por la dictadura del general Francisco Franco.

La dictadura franquista, en su primera parte (1939-1957), estuvo alentada por una clara voluntad retrógrada, la educación fue puesta al servicio del adoctrinamiento ideológico impulsado por el nuevo poder. El régimen conservó el mapa universitario heredado y facilitó una expansión de las universidades privadas católicas, que conocieron entonces un notable avance. Por otro lado, respecto a las Universidades públicas, el franquismo mantuvo el sistema de Universidades de distrito y el número de establecimientos existentes en 1936. El Estado se desentendió de la educación hasta la década de los cincuenta con un efecto muy negativo en la escolarización.

Durante las décadas 60-70, la universidad experimentó algunos cambios culminando con la transición hacia una *Universidad Social*, es decir, al servicio de toda la sociedad y no de una parte de ella. Pero el auténtico motor de la transformación de la Universidad española fueron los cambios económicos y sociales. La Universidad fue el nivel educativo que demandó cambios más profundos. A finales de los años 60, la universidad conoció una espectacular expansión, no sólo por el estallido de la demanda social sino también por ocuparse de nuevos ámbitos y campos de conocimiento (Economía, Arquitectura, Ingenierías) y de cumplir nuevas funciones como formar profesionales altamente cualificados. A la creación de las Universidades Autónomas de Madrid, Barcelona y Bilbao, se sumó la apertura de Facultades – sobre todo de disciplinas experimentales – de nuevas sedes universitarias y la creación de Colegios Universitarios en todas las capitales de provincia y principales núcleos urbanos.

La Ley General de Educación (1970) proclamaba la necesidad de una reforma profunda apoyada en la igualdad de oportunidades “sin más limitaciones que la capacidad para el estudio”, así como el propósito de “hacer partícipe de la educación a toda la población española”. El principal objetivo de aquella ley fue poner la educación al servicio del crecimiento económico. Las Facultades, Escuelas Técnicas Superiores y Universidades de nueva creación se establecieron allí donde se daban las circunstancias propicias para llevar a cabo con el menor esfuerzo su política expansiva. Su emplazamiento siguió dejando fuera a amplias áreas del país (territorios de menor pujanza económica) y siguieron existiendo también grandes diferencias entre las zonas con servicios universitarios. El número de establecimientos había conocido un grandísimo incremento y la geografía universitaria había adquirido una nueva configuración.

### 2.1.4. La Enseñanza Superior en la España Democrática (1976 – actualidad).<sup>5</sup>

Durante los años de la Transición (1975-1978) y los primeros de Democracia (1978-1983) el devenir de la Universidad prosiguió parámetros similares a los del final de la dictadura. Se rompió el mapa universitario histórico y se introdujo una diversidad tipológica que quebraba las bases de la Universidad largo tiempo vigente. Con la LGE se sentaron parte de las bases por las que discurriría la Universidad española de finales del siglo XX y comienzos del XXI.

Con la creación de nuevas universidades a finales de la década de 1970 se quiso dar una respuesta a una demanda social derivada de la identificación de los estudios universitarios con el progreso individual y familiar, así como a las necesidades socioeconómicas de educación superior, dentro de los parámetros de la teoría del capital humano hasta entonces vigentes. El sector de la Universidad de índole privada apenas experimentó cambios en aquella etapa, salvo la incorporación en 1977 de la Universidad Pontificia de Comillas. Con anterioridad, en aplicación del convenio suscrito por el Estado español en 1962 con la Santa Sede, habían conocido el mismo reconocimiento las otras tres Universidades privadas del país: Deusto, Salamanca y Navarra.

Cuando fue aprobada la normativa universitaria de la democracia, la Ley de Reforma Universitaria (1983), persistían el grueso de los problemas que habían sugerido la ruptura del mapa histórico, y eso hizo que se extendiera una profunda y generalizada sensación de insatisfacción con la Universidad existente. Los principios que inspiraron a la LRU fueron la Racionalización, Democratización, Descentralización, Apertura, Impulso de la Investigación y Modernización. La descentralización autonómica del Estado abrió paso al protagonismo en la enseñanza superior de las Comunidades Autónomas. Se trató de transformar a la Universidad en la instancia que asumiera el reto del desarrollo científico-técnico necesario para integrar al país en el club de las sociedades avanzadas a través de la incorporación al mundo de la ciencia moderna, dedicada a la investigación y aproximando las titulaciones al mercado de trabajo. Mientras la LRU era desarrollada y las arcas públicas se recomponían y fortalecían gracias al nuevo sistema impositivo y a la superación de la crisis económica, en la expansión universitaria se abrió un compás de espera que se prolongó hasta 1987, año en que se reinició y con gran fuerza con la fundación de universidades de índole regional en las comunidades carentes de universidad pública.

---

<sup>5</sup> Reques, Pedro y otros. “Universidad, Sociedad y Territorio” (2009)  
Tejerina, Fernando. “La Universidad: Una Historia Ilustrada” (2010)

El balance universitario de los años ochenta y noventa es muy positivo: en conjunto, las Universidades españolas mejoraron sustancialmente en todos los órdenes, en particular en el de la investigación, y estuvieron cada vez en mejor disposición y condiciones de responder adecuadamente a las necesidades y demandas de una sociedad avanzada. Después de todos los cambios que han ocurrido, la Universidad se ve obligada a cambiar para converger en el *Espacio Europeo de Educación Superior* (EEES). La UPV, como el resto de las universidades españolas, se encuentra en plena adaptación al EEES. De ahí que en estos momentos convivan los dos sistemas universitarios: la actual organización de las enseñanzas y la nueva estructura, que concede los títulos de Grado, Máster y Doctor.

También hay que tener en cuenta la trayectoria de la Universidad privada. Cuando se aprobó la LRU, el sistema universitario estaba compuesto fundamentalmente de universidades públicas. Las privadas eran las ligadas a distintas organizaciones eclesiales y no se vislumbraba la situación actual, en la que a las existentes, se sumaron iniciativas de tipo civil y la apertura de sucursales de universidades extranjeras. La LRU no se preocupó demasiado de la regulación de las universidades privadas. La situación cambió tras la publicación del RD de Creación y Reconocimiento de Universidades y Centros Universitarios en 1991, que hizo que surgieran casi dos decenas de Universidades privadas. Pero, mientras los centros universitarios públicos dirigieron su atención más a la actividad investigadora, los privados se centraron en la cualificación profesional de los estudiantes. Ambos sectores, con sus clientelas y finalidades respectivas, se han desarrollado no complementaria, sino autónoma y por tanto paralelamente. Las Universidades privadas pueden ser clasificadas en dos grupos o categorías: las históricas (Deusto, Pontificia de Salamanca, de Comillas, y Navarra); y las recientes (Madrid, Barcelona, Valencia, Valladolid, Zaragoza y Sevilla). También pueden distinguirse las de carácter confesional y las laicas.

Así pues, una vez configurado el ordenamiento legal universitario de la democracia, se inició un período decisivo para la historia de la Universidad española. Se materializó el modelo de *Universidad para toda la sociedad*.

En 1992 el Estado perdió la competencia en materia de Universidades en favor de las Comunidades Autónomas, y supuso un incentivo para un nuevo desarrollo universitario con las necesidades y propósitos de cada Comunidad Autónoma. A partir de entonces, la Universidad entró en España en una nueva fase de expansión con la creación de nuevas entidades, la apertura de nuevos campus y la ampliación de la oferta de titulaciones. La creación de Universidades tanto antes como después de 1987 ha servido para acercar la Universidad a la población y permitir de esa manera la llegada de todos los sectores sociales y zonas del país a los estudios superiores.

Pero este proceso se hizo de forma tan descoordinada que el resultado fue un panorama muy desigual. Desde hace unos años parece necesario poner cierto orden en una oferta de Universidades desatada con la presencia tanto de numerosos centros privados, como de universidades “autóctonas”. Este panorama no hace sino acentuar el descrédito de una Universidad pública que durante esos años no ha conseguido extender en la sociedad el reconocimiento de la más que aceptable calidad alcanzada.

### 2.1.5. Tipología de las Universidades Españolas.<sup>6</sup>

Considerado el factor histórico de las Universidades, se puede establecer la siguiente propuesta tipológica:

- **Universidades Históricas o Nacionales** – las creadas antes de 1968 a instancias del gobierno de la nación. Ejemplos: Universidades de Valladolid (s. XIII), Salamanca (1218), Barcelona (1450), Santiago de Compostela (1495), Valencia (1499), Sevilla (1505), Granada (1531), u Oviedo (1601) a las que se podría sumar la de Murcia (1915) y de La Laguna (refundada en 1927) y creadas a instancias del gobierno nacional.
- **Universidades Autónomas o de Descentralización** – las creadas en 1968, por razones tanto de desbordamiento de la demanda, como por motivaciones de carácter estratégico. Ejemplos: Universidad Autónoma de Madrid y la Universidad Autónoma de Barcelona. Son las últimas universidades nacionales creadas en bloque a instancias del gobierno nacional.
- **Universidades Politécnicas** – creadas en 1971 a raíz de la LGE, tras la integración en la Universidad de las Escuelas de Ingenieros y de otros estudios superiores de carácter técnico. Ejemplos: Universidad Politécnica de Madrid, de Barcelona y de Valencia. Hay que sumar por su perfil, aunque no por su génesis histórica, la Universidad Politécnica de Cartagena, creada hace poco más de una década.
- **Universidades Regionales** – procedentes de una universidad autónoma de descentralización, como la Universidad del País Vasco; y de la política de expansión y de descentralización universitaria de los años 70, como los casos de la de Cantabria (inicialmente la de Santander; 1972), Extremadura (1973) o Baleares (inicialmente la de Palma de Mallorca; 1978). Otras son consecuencia de la puesta en marcha de políticas autonómicas en los años 80 o 90, como la Universidad de Castilla La Mancha (1982), la Pública de Navarra o la de La Rioja (1992). Todas han sido creadas en comunidades autónomas sin universidad constituyéndose en la única universidad pública del territorio en el que se ubican.

---

<sup>6</sup> Reques, Pedro y otros. “Universidad, Sociedad y Territorio” (2009)

- **Universidades de Reequilibrio intra-regional** – creadas con el fin de adscribir los saberes y definir perfiles temáticos específicos de carácter competencial a escala regional. El origen puede ser la política de expansión o descentralización de los 70 – como los casos de Córdoba (1972), Alcalá de Henares (1977), Alicante (1979), Cádiz (1979), León (1979) - o bien la decisión de gobiernos regionales tras la consolidación de la España de las autonomías – como las Universidades de Lleida (1991), Rovira Virgili (Tarragona y Reus; 1991), Girona (1991) y Jaume I Castellón (1991). La de Burgos (1994) fue creada a instancias del Ministerio de Educación y Ciencia, no del gobierno regional. Todas las universidades de este grupo sirven de factor o elemento re-equilibrador en el mapa de estudios superiores a escala regional.
- **Universidades de Reequilibrio intra-metropolitano** – creadas en grandes áreas metropolitanas en la década de 90 o incluso después del año 2000 con la finalidad de ejercer esos mismos efectos equilibradores dentro de dicho tipo de espacios. Son los casos de la de Carlos III (Getafe, Leganés y en menor medida, Colmenarejo; 1988), la Rey Juan Carlos (Vicálvaro; 1989), la Pablo de Olavide (Sevilla; 1989), y la Pompeu Fabra (Barcelona; 1989).

En su caso, las **universidades privadas** se pueden clasificar en dos categorías:

- **Entidades Históricas** – son los casos de Deusto, la Pontificia de Salamanca, la de Comillas y la de Navarra.
- **Entidades Recientes** – son los casos de:
  - Madrid: Alfonso X el Sabio, Camilo José Cela, Europea, Francisco de Vitoria, Antonio de Nebrija y San Pablo CEU;
  - Barcelona: Ramón Llull, Abat Oliba, Internacional de Cataluña y Oberta de Catalunya;
  - Valencia: Católica de San Vicente y CEU Moncada;
  - Valladolid: Universidad Miguel de Cervantes;
  - Zaragoza: Universidad San Jorge

Para concluir, podemos afirmar que la misión atribuida a la universidad desde su aparición en el Medievo, ha consistido en conservar, transmitir, difundir e inventar el saber. Por este motivo, actualmente a la Universidad se la define como una institución de educación superior cuya misión fundamental es la elaboración y transmisión de conocimientos, y el desarrollo de la investigación. Y además se le atribuyen como fines el continuar el proceso de formación humana integral; participar en el desarrollo de cada país; contribuir a la promoción cultural de la sociedad; y asegurar a los profesores e investigadores los medios para ejercer su actividad de enseñanza e investigación en un ambiente de independencia indispensable para la creación y reflexión intelectual;

## **2.2. UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE VALÈNCIA (UPV).<sup>7</sup>**

El Sistema Universitario Valenciano está integrado por 7 universidades en las tres provincias de la Comunidad Valenciana, cinco de ellas públicas (Universitat Jaume I, Universitat de València, Universitat Politècnica de València, Universitat Miguel Hernández de Elche y Universitat d'Alacant) y las otras dos privadas (Universidad Católica de Valencia San Vicente Mártir y Universidad Cardenal Herrera).

La provincia de Valencia cuenta con más universidades que las otras dos provincias. En total son cuatro, dos públicas (Universitat de València y Universitat Politècnica de València) y las dos privadas (Universidad Católica de Valencia San Vicente Mártir y Universidad Cardenal Herrera). Mientras que la provincia de Alicante cuenta con dos universidades públicas (Universitat Miguel Hernández de Elche y Universitat d'Alacant) y la provincia de Castellón, la pública restante (Universitat Jaume I).

En caso que nos ocupa, nos centramos en la Universitat Politècnica de València, estudiando desde sus orígenes hasta la actualidad y revisando su Plan Estratégico.

### **2.2.1. Pasado y Futuro.**

#### ***a.- Historia.***

La Universidad Politécnica de Valencia (UPV) es una institución pública, dinámica e innovadora, dedicada a la investigación y a la docencia que, al mismo tiempo que mantiene fuertes vínculos con el entorno social en el que desarrolla sus actividades, opta por una decidida presencia en el extranjero.

Su vocación de servicio responde a un objetivo y compromiso con la sociedad. Proporciona a nuestros jóvenes los conocimientos adecuados para lograr su inserción como titulados en el campo profesional que elijan, y les ofrece un modelo de educación integral que les aporta conocimientos tecnológicos, así como formación humanística y cultural. Forma personas y profesionales porque creen que es su deber que los alumnos adquieran no sólo conocimientos, sino también una experiencia que les haga personas responsables y libres, con sensibilidad hacia los problemas sociales, con capacidad para adquirir compromisos y con perspectiva de futuro.

---

<sup>7</sup> La información contenida en el epígrafe 2.2 de este documento, se ha obtenido en el sitio web de la UPV (<http://www.upv.es/organizacion/la-institucion/index-es.html>)

La historia de la UPV se remonta a 40 años, a pesar de que algunos de sus centros tienen más de un siglo de existencia. Como es el caso de la Escuela Técnica Superior de Ingeniería del Diseño, la Escuela Politécnica Superior de Alcoy y la Facultad de Bellas Artes. El germen surge en el curso 1968-1969 cuando se crea el Instituto Politécnico de Valencia que integra cuatro centros:

- Escuela Técnica Superior de Ingenieros Agrónomos (1959)
- Escuela Técnica Superior de Arquitectura (1966)
- Escuela Técnica Sup. de Ingenieros de Caminos, Canales y Puertos (1968)
- Escuela Técnica Superior de Ingenieros Industriales (1968)

Pero fue en 1971 (Decreto 11 Marzo) cuando se le concede el máximo rango académico al Instituto Politécnico Superior de Valencia cuando se constituye definitivamente en **Universitat Politècnica de València**. Años más tarde, en 1978, la Facultad de Bellas Artes pasa a adscribirse a esta universidad. A partir de este momento, comienzan a incorporarse el resto de centros: la Escuela Técnica Superior de Ingeniería del Diseño, la Escuela Politécnica de Alcoy, la Escuela Técnica Superior de Gestión en la Edificación, la Escuela Técnica Superior del Medio Rural y Enología, y la Escuela Técnica Superior de Informática Aplicada, cuyos estudios se inician en 1985.

Más adelante, se crean la Facultad de Informática, la Escuela Técnica Superior de Ingeniería Geodésica, Cartográfica y Topográfica, y la Escuela Técnica Superior de Ingenieros de Telecomunicación. También formaron parte del campus universitario la Escuela Universitaria Politécnica de Alicante hasta 1991, y la Escuela Politécnica Superior de Orihuela hasta 1997.

En 1994, ratificado por decreto, el centro de Alcoy pasa a ser Escuela Politécnica Superior y, en 1993, se funda la Escuela de Gandía, que se constituye como Escuela Politécnica Superior durante el curso académico 1999-2000. Asimismo, durante ese curso, se pone en marcha la Facultad de Administración y Dirección de Empresas.

La UPV consta de tres campus (Vera, Alcoy y Gandía). Está constituida por 15 Centros Universitarios, de los que 10 son Escuelas Técnicas Superiores, 3 son Facultades y 2 son Escuelas Politécnicas Superiores. Además cuenta con 3 Centros Adscritos (Florida Universitaria, Berklee College of Music, y Escuela Universitaria Ford España).

En la UPV se presta atención especial y apoyo a la incorporación de los titulados al mercado laboral. Para ello, se promueve el contacto entre el mundo de la empresa y los estudiantes a través de las prácticas profesionales en empresas o en instituciones públicas. Igualmente, se concede especial importancia a los estudios de tercer ciclo, tanto a los de doctorado como a los másteres. Todo ello gestionado por el Servicio Integrado de Empleo.

Por otro lado, hay que resaltar la vocación internacional que se traduce en una fuerte presencia en el extranjero, con sedes en Colombia, Argentina, México, Cuba y Uruguay, entre otras. La UPV es pionera en muchos de estos países y sigue avanzando para abrir nuevos frentes de colaboración y estrechar lazos con otros países de América Latina, Japón (ya hay convenios con las universidades de Mie y Suzuka), Emiratos Árabes, Marruecos y Estados Unidos. Se apuesta con firmeza por los intercambios de profesores y alumnos con universidades de otros países. Y se establecen mecanismos para el desarrollo de actividades conjuntas tanto en el ámbito de los estudios como en el de la investigación.

La UPV mantiene una administración universitaria de apoyo a la actividad académica e investigadora que aspira a ser un modelo de organización y de gestión profesional y eficaz. De este modo, se puede ofrecer una amplia gama de servicios a la comunidad universitaria.

*“Hay una parte del futuro de la que somos herederos y a la que tenemos derecho”.* (UPV, 2013). Esta es la meta que les anima a ofrecer lo mejor a sus alumnos y su personal docente y administrativo, y a servir a la sociedad en la que desarrollan su labor. Apuestan por ese objetivo y trabajan diariamente en ello, con pautas de calidad y mejora. Están orgullosos de dar lo que son. Por eso, quieren seguir siendo una institución única y exclusiva. Por eso, siguen pensando en el futuro.

### ***b.- Misión y Visión.***

El 20 de diciembre de 2005, la Comisión del Plan Estratégico de la UPV aprobó la declaración de la misión, así como los elementos constitutivos de la visión.

#### **MISIÓN.**

La formación integral de los estudiantes a través de la creación, desarrollo, transmisión y crítica de la ciencia, de la técnica del arte y de la cultura, desde el respeto a los principios éticos, con una decidida orientación a la consecución de un empleo acorde con su nivel de estudios.

La contribución al desarrollo cultural, social y económico de la sociedad valenciana y española mediante el apoyo científico, técnico y artístico.

El desarrollo de un modelo de institución caracterizada por los valores de excelencia, internacionalización, solidaridad y eficacia; una institución abierta que incentiva la participación de instituciones, empresas y profesionales en todos los aspectos de la vida universitaria.

### **VISIÓN.**

La UPV es una universidad capaz de atraer a los mejores estudiantes y formar profesionales con un nivel de excelencia reconocido, prestigiado y muy apreciado por los empleadores locales e internacionales.

La relevancia de la producción científica de la UPV le proporciona una destacada presencia internacional, con fuertes relaciones de colaboración académica con las mejores universidades del mundo.

La UPV es una universidad emprendedora y de innovación, que practica eficaces mecanismos de difusión científica y tecnológica, destaca en la formación de investigadores y en la creación de empresas de base tecnológica.

La UPV es una institución pública eficiente al servicio de la sociedad y con un fuerte compromiso social y medioambiental.

### **LEMA DE LA VISIÓN.**

La UPV es una universidad innovadora al servicio de la sociedad y de su progreso. Excelente en la formación de profesionales y en la investigación.

### ***c.- Plan Estratégico de la UPV 2007/2014.***<sup>8</sup>

Las universidades deben dedicar una atención preferente hacia las demandas de la sociedad, sin abandonar la necesidad de preservar el núcleo del valor de la institución universitaria. Esta actitud de las universidades facilitaría una opinión pública favorable al realizar un esfuerzo fiscal que financie un gasto público elevado y contribuirá a proporcionar aportaciones de financiación privadas más elevadas que las actualmente existentes en el panorama español.

Las universidades españolas deben saber incorporar esta visión institucional, incrementando la flexibilidad de sus estructuras académicas y servicios de gestión, y mejorando –con rigor- la calidad de los productos que ofrecen.

También la universidad ha emprendido con cierta tardanza la introducción y aplicación de los criterios que definen la calidad institucional, tales como fiabilidad, aseguramiento, satisfacción del usuario, fidelización, etc. Ello representa, sin duda, un reto a superar por las universidades españolas para garantizar una posición relevante en el mundo de la sociedad del conocimiento.

---

<sup>8</sup> El Plan Estratégico de la UPV 2007/2014 puede consultarse en el folleto institucional [Plan Estratégico UPV 2007/2014](#) y en el Servicio de Evaluación, Planificación y Calidad perteneciente al Vicerrectorado de Asuntos Económicos y Planificación [Plan Estratégico](#)

## RSU en la UPV: Propuestas para su Desarrollo.

La universidad, como institución, es centenaria y la UPV está a punto de cumplir los 40 años. Las mejores universidades del mundo han evolucionado en su organización, pero siguen manteniendo sistemas de gobierno y organizativos peculiares, si los comparamos con los de las empresas y otros organismos públicos. Sin embargo, han conseguido ser un ejemplo de rendimiento para la sociedad. El sistema organizativo y de toma de decisiones de la UPV está configurado para preservar la independencia de criterio y permitir que la generación de conocimiento y su transmisión se desarrollen en un marco de libertad sin injerencias, lo que marca diferencias y distancia respecto a otros sistemas de gobierno más ejecutivos.

Conseguir los objetivos es en gran parte una responsabilidad propia de la UPV, sin dejar de lado las condiciones del entorno ni las actitudes que convendría que calasen en el ámbito de la sociedad y de los gobiernos:

- **Convicción** sobre el papel crucial de las universidades en la adaptación de la sociedad a los desafíos de la globalización y en el aprovechamiento de las oportunidades de la sociedad del conocimiento.
- **Disposición** al esfuerzo fiscal necesario
- **Capacidad** para valorar el coste de afrontar los cambios necesarios, así como el coste de oportunidad que supone no afrontarlos y permanecer en una situación que debilita nuestra posición estratégica.
- **Consciencia** respecto a que las universidades son y deber ser distintas y que, en consecuencia, no todas proporcionan el mismo perfil de servicios. Y que no es más eficaz, ni más justo, tratar por igual lo que es diferente.
- **Políticas** que precisen objetivos que mejoren el papel de las universidades en la producción y difusión de conocimientos.
- **Reconocimiento** de los obstáculos de regulación que limitan la contribución actual de las universidades al desarrollo social y económico.

Se han planificado objetivos para los próximos siete años (2007-2014), con hitos de cumplimiento intermedio fijados en 2010. Son plazos ajustados para alcanzar resultados en campos estructurales de extrema complejidad, como el modelo de aprendizaje, la activación de capacidades de investigación o el sistema de dirección por objetivos de las unidades.

Para alcanzar la visión formulada para el período 2007-2014, la UPV ha decidido orientar su actividad a la consecución de 16 objetivos estratégicos, articulados en 5 ejes. Hay que destacar la diferente naturaleza de los objetivos estratégicos que se pretenden alcanzar según su pertenencia a los diferentes ejes. Los **Objetivos Estratégicos** se pueden clasificar en:

- ✓ **Funcionales** – los que se corresponden con las funciones institucionales que tiene asignada la universidad.
  - Eje 1.- Formación y Aprendizaje.
    - Promover la excelencia docente.
    - Atraer a los mejores estudiantes.
    - Mejorar el rendimiento académico de los estudiantes.
    - Conseguir una inserción laboral de calidad de los egresados.
  - Eje 2.- Investigación, Desarrollo Tecnológico e Innovación.
    - Ampliar la actividad y potenciar la excelencia investigadora.
    - Incrementar y mejorar la calidad de las actividades de transferencia tecnológica e innovación.
  - Eje 3.- Compromiso Social y Valores.
    - Orientar la UPV a la obtención de los resultados que mejoren su utilidad social a corto, medio y largo plazo.
    - Fortalecer el compromiso social de la UPV.
    - Potenciar los valores éticos y la formación integral de las personas.
  
- ✓ **Instrumentales** – los relativos a los factores que intervienen de modo determinante en su consecución.
  - Eje 4.- Personas.
    - Propiciar un capital humano comprometido con la excelencia docente, investigadora y de gestión.
    - Garantizar las mejores condiciones de trabajo a su personal.
  - Eje 5.- Organización.
    - Conseguir la eficiencia en el desarrollo de la gestión académica.
    - Conseguir la eficiencia en el desarrollo de la gestión de la administración y los servicios.
    - Disponer de un personal formado al máximo nivel que el desempeño de excelencia de sus puestos de trabajo requiere.
    - Disponer de los recursos tecnológicos y las infraestructuras que el desarrollo de servicios universitarios de calidad requiere.
    - Alcanzar niveles organizativos de calidad, que proporcionen la plena satisfacción de las expectativas de los usuarios.

Para alcanzar estos 16 objetivos estratégicos y las metas que se han formulado, el Plan Estratégico de la UPV 2007/2014 se propone desplegar, a lo largo de su período de vigencia, 38 líneas estratégicas y 52 planes de acción. La articulación de la relación entre objetivos, líneas y planes de acción resulta de vital importancia para plasmar las directrices con las que debe desarrollarse la ejecución de las acciones de gobierno y gestión (planes de acción), que deben permitir alcanzar los objetivos y metas que se haya propuesto la UPV.

Este primer Plan Estratégico de la UPV fue aprobado el 17 de Septiembre de 2007 por el Consejo Social de la universidad. El Vicerrectorado de Planificación e Innovación fue el encargado de coordinar su elaboración. El Servicio de Evaluación, Planificación y Calidad ha sido la unidad encargada de llevar a cabo el seguimiento anual del mismo.

### *d.- Plan Estratégico de la UPV 2014/2020.*<sup>9</sup>

El Plan Estratégico 2007-2014 ha sido el primero de la UPV. Llegado el momento en el que éste se encuentra en su último año de vigencia, se ha comenzado con el diseño del nuevo Plan Estratégico UPV 2020.

Este es uno de los compromisos adquiridos por el actual Rector Francisco Mora en su programa de gobierno. El lanzamiento de un Plan Estratégico en cualquier organización es un aspecto clave que implica importantes retos.

Durante 2014 se va a elaborar el segundo Plan Estratégico 2014/2020, bajo la coordinación del Vicerrectorado de Asuntos Económicos y Planificación, y su Dirección de Área de Planificación Estratégica. El Servicio de Evaluación, Planificación y Calidad colabora en su elaboración.

En la primera sesión de la Comisión del Plan Estratégico (CPE) se celebró el pasado 27 de Marzo de 2014. En esta sesión se planteó la metodología a seguir para la elaboración del PE UPV, y en la misma se debatió sobre la nueva Misión, Visión y Valores. A continuación se enuncia el borrador de los mismos:

#### **MISIÓN**

La Universitat Politècnica de València forma a personas, investiga y genera conocimiento y competencias con calidad, rigor, capacidad crítica y ética en los ámbitos de la ciencia, la tecnología, el arte y la empresa, con el objetivo de impulsar el desarrollo integral de las personas y contribuir al progreso tecnológico, económico y cultural en la sociedad.

#### **VISIÓN**

En 2020 la Universitat Politècnica de València es una institución moderna, innovadora y eficiente que:

- .- Dispone de una oferta de formación estructurada, de calidad y orientada a las necesidades de la sociedad.
- .- Desarrolla una investigación relevante y de impacto.

---

<sup>9</sup> El Borrador del Plan Estratégico de la UPV 2020 puede consultarse en: [Plan Estratégico UPV 2020](#)

- Transfiere sus resultados a nivel nacional e internacional.
- Es considerado un socio estratégico para universidades e instituciones a nivel global.
- Y destaca por sus compromisos en materia de Responsabilidad Social como Universidad Pública.

### VALORES

- Creemos y ponemos en práctica los valores de la honradez, la integridad, la igualdad, la equidad, la solidaridad y la integración.
- Desarrollamos nuestra actividad con profesionalidad y autoexigencia –pero también con creatividad, dinamismo y espíritu innovador- desde una perspectiva internacional.
- Buscamos la satisfacción de nuestros usuarios a la vez que hacemos un uso eficiente de los recursos que gestionamos y rendimos cuentas a la sociedad de una manera transparente.
- Y practicamos un gobierno universitario que fomenta la participación de los diferentes colectivos.

Una vez consensuada la Misión, la Visión y los Valores, y de acuerdo con el plan de trabajo establecido, se pretende consensuar los retos estratégicos en los que la UPV deberá concentrarse durante la vigencia del nuevo Plan Estratégico.

El pasado 20 de Mayo de 2014 se realizó otra reunión de la CPE donde se aprobó el contenido de los Retos y Elementos Estratégicos que formarán parte de este Plan Estratégico UPV 2020. Se realiza una propuesta de **Retos Estratégicos** (vinculados con **Elementos Estratégicos**) definida en base a una serie de requerimientos que servirán de base para plantear un conjunto de **Proyectos Estratégicos** que permiten abordar con garantías los retos planteados.

La propuesta de los **Retos Estratégicos** que la UPV debería considerar son:

- RE1. Ser un referente en docencia y formación de calidad orientada a las necesidades de la Sociedad.
- RE2. Desarrollar una investigación relevante y de impacto.
- RE3. Transferir sus resultados a nivel nacional e internacional.
- RE4. Ser considerado un socio estratégico para universidades e instituciones a nivel global.
- RE5. Destacar por sus compromisos en materia de Responsabilidad Social como universidad pública.

## RSU en la UPV: Propuestas para su Desarrollo.

Para la consecución de los Retos Estratégicos es necesario identificar algunos elementos que puedan concretar, focalizar y medir el progreso de la institución a lo largo del desarrollo del Plan Estratégico. Son los **Elementos Estratégicos**:

EE1. Reputación: “Opinión o consideración que se tiene a nivel global de la UPV”.

EE2. Internacionalización: “Que nuestro ámbito de actuación sea global”.

EE3. Colaboración: “Trabajar con otros grupos internos y externos en un ambiente multidisciplinar para conseguir unos objetivos”.

EE4. Innovación: “La innovación es un proceso iterativo que pretende convertir ideas nuevas en valor mediante la creación de una oferta viable que es nueva de acuerdo a un contexto y tiempo específico creando valor tanto para el usuario como para el proveedor”.

EE5. Eficiencia: “Capacidad de proporcionar una serie de servicios con un nivel de calidad determinado usando la cantidad mínima de recursos”.

EE6. Compromiso: “Obligación contraída”.

Estos Elementos Estratégicos son parte y fin del Plan Estratégico, es decir deberían servir para guiar la consecución de la Visión pero al mismo tiempo deben de ser elementos que en el 2020 hayan mejorado sustancialmente con respecto a la situación actual.

A continuación, una vez definidos los requerimientos de cada uno de los Retos Estratégicos y tomando como guía los Elementos Estratégicos se trabajará en la definición de **Proyectos Estratégicos** (PE) que permitan abordar con garantías los retos planteados.

Estos PE pueden agrupar diversos requerimientos para conformar un PE coherente en su desarrollo. En el planteamiento de los PE se determinarán los objetivos que deberán de medir el avance hacia la Visión propuesta y el cumplimiento de los Retos Estratégicos. Estos objetivos deberán de ser:

.- Concretos

.- Alcanzables

.- Acotados en el tiempo

.- Medibles

.- Relevantes

Se definirán los responsables de cada proyecto y los grupos que participarán y se hará una estimación de los recursos a utilizar así como los distintos hitos de los Proyectos.

### 2.2.2. Estructura de la UPV.

La Universitat Politècnica de València está integrada por Facultades, Escuelas Técnicas o Politécnicas Superiores, Departamentos, Institutos Universitarios de Investigación y aquellos otros centros o estructuras necesarias para el desempeño de sus funciones.

Además, son necesarios una serie de órganos de Gobierno para poder desempeñar sus funciones y desarrollar su actividad diaria. En el caso de la UPV, la estructura está formada por:

#### *a.- Organización de la UPV.*

##### *1. Facultades y Escuelas Técnicas o Politécnicas Superiores.*

Son los centros encargados de la organización de las enseñanzas y de los procesos académicos, administrativos y de gestión conducentes a la obtención de títulos de Grado y títulos de Máster Universitario que habiliten para el ejercicio de profesiones reguladas. Podrán y organizar también enseñanzas conducentes a la obtención de otros títulos oficiales o propios, así como llevar a cabo aquellas otras funciones que determine la Universitat.

##### *2. Departamentos.*

Unidades de docencia e investigación encargadas de coordinar las enseñanzas de uno o varios centros, de acuerdo con la programación docente de la Universitat y de apoyar las actividades e iniciativas docentes e investigadoras del profesorado. Podrán organizar y desarrollar también programas y estudios conducentes a la obtención de títulos de Máster Universitario, Doctor u otros títulos propios, así como llevar a cabo aquellas otras funciones que determine la Universitat.

##### *3. Institutos Universitarios de Investigación.*

Son estructuras dedicadas a la investigación científica y técnica o a la creación artística. Podrán organizar y desarrollar programas y estudios conducentes a la obtención de títulos de Máster Universitario, Doctor u otros títulos propios, así como llevar a cabo aquellas otras funciones que determine la Universitat.

##### *4. Estructuras Propias de Investigación.*

La integran los grupos I+D+i (Investigación, Desarrollo e innovación), los Centros de Investigación y los Institutos de Investigación. No obstante, los centros e institutos podrán adquirir carácter interuniversitario y mixto, según establezca y regule el oportuno convenio. Estas estructuras deben estar orientadas al desempeño de actividades de investigación, desarrollo e innovación, dando respuesta a la demanda de productos tecnológicos y artísticos, tanto de la Universitat como del entorno social.

### 5. *Otros Centros Universitarios.*

La UPV podrá crear otros centros propios, que tendrán entre sus fines específicos la extensión cultural, la especialización profesional, las aplicaciones tecnológicas o artísticas y otras actividades formativas o de investigación.

### 6. *Servicios Universitarios.*

La Universitat creará y mantendrá los servicios integrados en la misma que resulten necesarios para el apoyo al estudio, a la docencia y a la investigación así como la asistencia a la comunidad universitaria para el adecuado cumplimiento de sus funciones. La creación, modificación o supresión de dichos servicios, así como la supervisión de su funcionamiento, el establecimiento de los criterios para su evaluación y la aprobación de sus reglamentos de organización y funcionamiento, se realizará por acuerdo del Consejo de Gobierno, a propuesta del rector. La Universitat establecerá un sistema integrado de gestión de la calidad en los servicios universitarios.

### 7. *Colegios Mayores y Residencias Universitarias.*

Los Colegios Mayores son centros universitarios que, integrados en la Universitat, proporcionan residencia a los estudiantes y promueven la formación cultural y científica de los residentes, proyectando su actividad al servicio de la comunidad universitaria. A diferencia de los Colegios Mayores, las Residencias Universitarias sólo proporcionan residencia a los estudiantes. Tanto unos como otras, podrán ser creados por la propia Universitat o promovidos por otras entidades públicas o privadas de conformidad con la legislación vigente y los propios Estatutos de la Universitat.

## ***b.- Órganos de Gobierno.***

### *i. Unipersonales.*

- a. **Rector** – máxima autoridad académica de la Universidad y, como tal, la representa en toda clase de actos y negocios jurídicos. Ejerce la dirección, gobierno y gestión de la Universidad, desarrolla las líneas de actuación aprobadas por los órganos colegiados y ejecuta sus acuerdos.
- b. **Vicerrectores y Directores Delegados** – son nombrados por el Rector entre los profesores que prestan servicios en la Universidad. Coordinan y dirigen las actividades del sector que tienen encomendado, bajo la autoridad del rector, quien puede delegar en ellos las funciones que considere oportunas.
- c. **Secretario General** – fedatario público de los actos y acuerdos de la Universidad y asiste al Rector en tareas de organización y administración.

- d. **Gerente** – le corresponde la gestión de los servicios administrativos y económicos de la Universidad bajo la dependencia y supervisión del Rector, que es quien lo propone y nombra de acuerdo con el Consejo Social. Tendrá dedicación a tiempo completo y no podrá ejercer funciones docentes.

### ii. *Colegiados.*

- a. **Consejo Social** – Órgano de participación de la sociedad en la Universidad. Supervisa las actividades de carácter económico de la Universidad y el rendimiento de sus servicios; promueve la colaboración de la sociedad en la financiación de la Universidad, y las relaciones entre ésta y su entorno cultural, profesional, económico y social al servicio de la calidad de la actividad universitaria.
- b. **Consejo de Gobierno** – Órgano de gobierno de la Universidad. Entre otras funciones, establece las líneas estratégicas y programáticas de la Universidad –así como las directrices y procedimientos para su aplicación– en los ámbitos de organización de las enseñanzas, investigación, recursos humanos y económicos y elaboración de los presupuestos.
- c. **Claustro Universitario** – Máximo órgano de representación de la comunidad universitaria. Está integrado por el Rector, el Secretario, el Gerente y trescientos miembros de la comunidad universitaria (directores de centro, profesores, alumnos, personal de administración y servicios, ayudantes y personal de investigación,...). Le corresponde la elaboración de los Estatutos y las demás funciones que le atribuye la LOU.
- d. **Junta Consultiva** – Órgano ordinario de asesoramiento del Rector y del Consejo de Gobierno en materia académica. Está compuesta por el Rector, el Secretario General y cuarenta miembros designados por el Consejo de Gobierno con importantes méritos.

### c.- *Estructura de los Vicerrectorados.*<sup>10</sup>

- i. Rectorado.
- ii. Vicerrectorado de Estudios, Calidad y Acreditación.
- iii. Vicerrectorado de Alumnado y Extensión Universitaria.
- iv. Vicerrectorado de Asuntos Económicos y Planificación.
- v. Vicerrectorado de Investigación, Innovación y Transferencia.
- vi. Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado.
- vii. Vicerrectorado de Tecnologías de la Información y de las Comunicaciones.
- viii. Vicerrectorado de Responsabilidad Social y Cooperación.

---

<sup>10</sup> La estructura completa de los Vicerrectorados puede consultarse en el Anexo 1 y en la página web de la UPV: [Estructura de los Vicerrectorados](#)

- ix. Vicerrectorado de los Campus e Infraestructuras.
- x. Gabinete del Rector.
- xi. Dirección Delegada de Emprendimiento y Empleo.
- xii. Dirección Delegada de Eficiencia Energética y Medio Ambiente.
- xiii. Secretaría General.
- xiv. Gerencia.

### 2.2.3. Estatutos de la UPV.<sup>11</sup>

Como aparece en el Título Preliminar, en el Capítulo I de los Estatutos, se define tanto la Naturaleza como los Fines de la UPV. La Universitat Politècnica de València es una institución de derecho público, dotada de personalidad jurídica y patrimonio propio. Como institución de educación superior, goza de autonomía académica, económica, financiera y de gobierno, de acuerdo con la Constitución y la legislación vigente.

Los **Estatutos** constituyen la norma básica de su régimen de autogobierno. Los **Valores** que inspiran la organización y la actuación democrática de la Universidad, son la Libertad, la Igualdad, la Justicia, la Solidaridad y el Pluralismo, con pleno respeto al desarrollo sostenible, así como a los derechos y libertades reconocidos en la Constitución Española y en el Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana.

Es principio rector de la Universitat Politècnica de València la libertad académica, que incluye las libertades de cátedra, de investigación y de estudio.

Como se detalla en el artículo 2, son **Fines** de la UPV:

- a) La finalidad esencial es la formación integral de los estudiantes a través de la creación, desarrollo, transmisión y crítica de la ciencia, de la técnica, del arte y de la cultura, desde el respeto a los principios éticos, con una decidida orientación a la consecución de un empleo de acuerdo con su nivel de estudios.
- b) El estudio, la investigación científica, el desarrollo tecnológico y artístico, así como la participación en los procesos de innovación.
- c) La contribución y apoyo científico, técnico y artístico, al desarrollo cultural, social y económico del Estado y en particular de la Comunitat Valenciana.
- d) Asegurar una formación en contacto directo con los problemas reales, por los que los planes de estudio deben contemplar un mínimo de prácticas tuteladas en empresas, instituciones públicas, fundaciones y asociaciones sin ánimo de lucro, con arreglo a un proyecto formativo y velando por los intereses del alumno, estableciendo mecanismos de acreditación.

---

<sup>11</sup> Los Estatutos de la UPV en toda su extensión pueden consultarse en el enlace web adjunto: [Estatutos UPV 2011](#)

- e) Proporcionar formación superior de calidad durante toda la vida profesional de sus egresados.
- f) La intensificación en la cooperación internacional mediante el intercambio de miembros de la comunidad universitaria, la colaboración en el campo de la docencia, la investigación, el desarrollo tecnológico y la innovación. Es objetivo de esta Universidad que todos sus alumnos puedan cursar un período de sus estudios universitarios en universidades de otros países.
- g) El fomento y la expansión de la cultura y el conocimiento por medio de programas de extensión universitaria.
- h) Favorecer la práctica deportiva de todos los miembros de la comunidad universitaria, compatibilizándolo con sus actividades universitarias.
- i) El fomento de la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres, así como garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación por razones de sexo, orientación sexual, raza, religión, discapacidad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

La Universitat Politècnica de València da mucha importancia a todo lo relacionado con la **RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA**, tema principal de este trabajo que nos ocupa. En el artículo 3 del Capítulo I dentro del Título Preliminar de estos Estatutos, se describe a la UPV como una Institución pública al servicio de la sociedad y convencida de la importancia de la Responsabilidad Social Corporativa. En consecuencia, se compromete a:

- a) Impulsar la cooperación al desarrollo.
- b) Potenciar el uso del valenciano en la enseñanza y en la administración.
- c) Favorecer las políticas de igualdad en todos sus ámbitos.
- d) Aumentar la sensibilidad medioambiental de la comunidad universitaria.

La **Comunidad Universitaria** está formada por el Personal Docente e Investigador, los Estudiantes y el Personal de Administración y Servicios.

El *Personal Docente e Investigador (PDI)* está compuesto por funcionarios de los cuerpos docentes universitarios y por personal contratado docente, investigador (técnico u otro personal) y por personal de investigación en formación.

Son *Alumnos* de la UPV los matriculados en cualquiera de las enseñanzas conducentes a la obtención de títulos de carácter oficial y validez en todo el territorio nacional.

El *Personal de Administración y Servicios (PAS)* estará formado por personal funcionario de las escalas de la propia Universitat y personal laboral contratado por la Universitat, así como por personal funcionario perteneciente a los cuerpos y escalas de otras Administraciones Públicas.

Para velar por el respeto a los derechos y las libertades de los miembros de la comunidad universitaria ante las actuaciones de los diferentes órganos y servicios universitarios existe la figura del **Defensor Universitario**<sup>12</sup>. Sus actuaciones, siempre dirigidas hacia la mejora de la calidad universitaria en todos sus ámbitos, no estarán sometidas a mandato imperativo de ninguna instancia universitaria y vendrán regidas por los principios de independencia y autonomía. El Defensor Universitario no intervendrá en el examen de aquellas quejas sobre las que esté pendiente resolución judicial y lo suspenderá si, iniciada su actuación, se interpusiese por persona interesada demanda o recurso ante los órganos judiciales.

En el tema de la **Financiación**, la Universitat Politècnica de València goza de autonomía económica y financiera, de acuerdo a lo establecido en las leyes. Las tasas son el principal motivo de Ingresos propios de la Universidad. Otras fuentes son la subvención básica y la condicionada al cumplimiento de objetivos, la financiación de infraestructuras y los ingresos por actividades del artículo 83 de la LOU.

En cuanto a los Gastos, se pueden mencionar los de personal, los de funcionamiento ordinario, los financieros, los asociados a programas de mejora docente y de I+D+i, los destinados a infraestructuras y los ocasionados con relación a las actividades del artículo 83 de la LOU.

El artículo 83 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de Diciembre, de Universidades, regula la gestión de las actividades de I+D+i, formación no reglada y licencias sobre el conocimiento que sean realizadas por la UPV. Estas actividades se pueden clasificar en tres categorías:

- i. Actividades de Investigación y Transferencia Tecnológica.
  1. Investigación, Desarrollo Tecnológico e Innovación.
  2. Licencia de Patentes, Software, Marcas y Conocimiento.
  3. Consultoría y Asesoramiento Técnico o Artístico.
  4. Proyectos Profesionales.
  5. Venta de Productos Tecnológicos.
  6. Difusión de Tecnología.
  7. Ayudas de los Programas UPV.
  8. Financiación de Infraestructuras y Equipamiento de I+D+i.
- ii. Enseñanzas de Especialización o Actividades Específicas de Formación.
  1. Oferta propia de Formación.
  2. Servicios de Formación a Demanda de Instituciones y Empresas.

---

<sup>12</sup> El Defensor Universitario aparece desarrollado en el presente trabajo dentro del punto 5.3 “La UPV a Nivel Meso”.

### iii. Otras Actividades de la UPV.

1. Cátedras de Empresas
2. Actividades de Cooperación Académica y al Desarrollo.
3. Otras Actividades con Financiación Finalista.
4. Otras Actividades que la Gerencia asimile a este régimen de gestión.

La Universitat Politècnica de València solicitó la aprobación de la propuesta de Estatutos, aprobada por el Claustro de la UPV en sesión del día 13 de Diciembre de 2010. La solicitud fue tramitada de acuerdo con las previsiones contenidas en el artículo 6.2 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de Diciembre, de Universidades, habiéndose realizado el previo control de legalidad. El Claustro de la UPV, en sesión de 18 de Octubre de 2011, aprobó una nueva propuesta de Estatutos, a la vista de los diversos reparos de legalidad formulados.

Por todo ello, a propuesta del conceller de Educación, Formación y Empleo, y conforme con el Consell Jurídic Consultiu de la Comunitat Valenciana y previa deliberación del Consell, en la reunión del día 25 de Noviembre de 2011, fueron aprobados los Estatutos mediante el **Decreto 182/2011, de 25 de Noviembre**, del Consell.

# **CAPÍTULO 3.**

## **RESPONSABILIDAD SOCIAL.**

### **3.1. LA RESPONSABILIDAD SOCIAL.**

El proceso de Globalización se expandió por todo el mundo con gran rapidez durante la segunda década del siglo XX, a lo que se le unió la caída del comunismo, y el fin de la Guerra Fría. Las consecuencias más directas fueron la unificación de mercados, sociedades y culturas, a través de una serie de transformaciones sociales, económicas y políticas, que le da un carácter global. Las economías locales se integran a una economía de mercado mundial donde cobran mayor importancia las empresas multinacionales y la libre circulación de capitales junto con la implantación definitiva de la sociedad de consumo.

Existen una serie de factores que favorecen el desarrollo de la Globalización:

- a. Apertura de mercados nacionales: Libre Comercio
- b. Fusiones entre empresas: Multinacionales
- c. Eliminación de empresas públicas: Privatizaciones
- d. Desregulación financiera internacional a favor del libre comercio: Tratados de Libre Comercio

Este proceso tiene tantos detractores como gente a favor, debido a los beneficios que transfiere como los riesgos que conlleva su aplicación. Los beneficios potenciales de la Globalización son:

1. Mayor eficiencia del mercado que aumenta su competencia disminuyendo el poder monopolista.
2. Mejoras en la comunicación y cooperación internacional que puede llevar a un mejor aprovechamiento de los recursos.
3. Impulso del desarrollo científico-técnico al ser lucrativo.
4. Mayor capacidad de maniobra frente a las fluctuaciones de las economías nacionales.
5. Eliminación de las barreras de entrada del mercado laboral, financiero y de bienes y servicios.

Pero la aplicación de la Globalización también lleva unos riesgos:

1. Irresponsabilidad de empresas y multinacionales.
2. Aumento de desequilibrios económicos, sociales y territoriales.
3. Descuido sobre los índices de desarrollo humano: aumento de la pobreza.
4. Pérdida de factores que no se adapten a la competencia.

La Globalización en sí misma es un proceso continuo y dinámico, que desafía las leyes de los países en su forma de regular el funcionamiento de empresas y el comportamiento económico de los individuos a nivel internacional que, si bien pueden dar trabajo a la mano de obra desocupada o ser los contratados, también pueden beneficiarse de irregularidades y debilidades subsistentes en un determinado país. Es fácil para estas empresas simplemente trasladar sus centros de producción a lugares en los cuales se les dé el máximo de facilidades. Es también un desafío a los proyectos de desarrollo de los países, especialmente para aquellos que están en vías de desarrollo, pues en ocasiones, tales planes implican regulaciones y demandan impuestos y otros recursos.

La empresa es la institución social que tiene una mayor capacidad de innovación y, por lo tanto, de contribuir a un cambio positivo en la actual situación económica, social y medioambiental de nuestro planeta. Se crea para permanecer en el tiempo de forma ilimitada; y la contribución de la empresa a la sostenibilidad del entorno en que compite no sólo no menoscaba sino que, aunque no garantiza, sí que contribuye a la propia sostenibilidad de la empresa. Los valores son la esencia de las empresas. Que los integrantes de las mismas compartan una serie de valores es esencial para que las empresas puedan actuar de forma coordinada por dos razones: por la trascendencia que tienen los propios valores en la forma de decidir y actuar de las mismas empresas y sus integrantes; y por la influencia que tienen éstos en el conjunto de la sociedad. La responsabilidad empresarial implica la asunción de una serie de valores necesarios para que las empresas progresen en su responsabilidad y sostenibilidad, contribuyendo asimismo al cambio de valores de la sociedad.

La empresa responsable y sostenible ha de ser capaz de gestionar la tensión entre los nuevos valores y los tradicionales, procurando compensar el desequilibrio actual que existe entre ambos. No se trata al final de cambiar unos por otros, sino de saber gestionar las posibles tensiones entre ellos. Los resultados económicos son importantes, sin ellos una compañía no podría perdurar en el tiempo. Pero esto no es suficiente. Tanto la Misión (por qué existo) como la Visión (cómo será el futuro) deben ser coherentes con el nuevo paradigma de la empresa responsable y sostenible. Y además, para que los valores tengan alguna validez todos los integrantes de la empresa (desde el equipo directivo hasta el último trabajador) han de hacerlos suyos. De este modo los valores se interiorizan y pasan a formar parte de la cultura de la empresa.

Durante los últimos años, tanto empresas privadas como organizaciones e instituciones públicas, han demostrado un gran interés por los temas sociales y medioambientales, y en definitiva por la **Responsabilidad Social**. No se sabe si por estar de moda o por algún interés en particular, pero es cierto que tanto aspectos de la Responsabilidad Social como de los Códigos Éticos aparecen en todas las memorias e informes anuales que se realizan en empresas por todo el mundo.

A finales de los 80 aparece la cultura de la “Calidad”, y hoy en día, este término ya aparece introducido en el día a día de todas las compañías, empresas u organizaciones. En el tema que nos ocupa de la Responsabilidad Social parece seguir el mismo camino. Al principio, con pasos titubeantes, pero con posterioridad, integrado en todas las empresas. Se trata de lo que las empresas pueden hacer, son oportunidades, ni obligaciones ni nuevas reglas. Es el modo de añadir valor a su empresa mediante un análisis de los aspectos sociales y medioambientales de las actividades empresariales.

La **Responsabilidad Social** hace su aparición por primera vez en 1953 cuando en el libro de Howard Bowen, “*Social Responsibilities of the Businessman*”<sup>13</sup> se debate sobre las responsabilidades que los empresarios deben o no asumir con la sociedad en la conviven. Desde entonces han proliferado infinidad de definiciones y modelos, y se puede afirmar que la Responsabilidad Social ha calado en todos los estratos de la sociedad – empresas, universidades, organizaciones sin fines de lucro y gobiernos -, donde todos estos agentes han promovido sus prácticas en sus cadenas de valor. Se trata de reafirmar el compromiso que tienen los ciudadanos, las instituciones –públicas o privadas- y las organizaciones sociales, en general, para contribuir al aumento del bienestar de la sociedad local o global. Pero no basta con cumplir con las obligaciones legales y jurídicas, sino que hay que ir un paso más allá. Se trata de una actitud madura, consciente y sensible a los problemas de nuestra sociedad, y debemos adoptar hábitos, actitudes, estrategias y procesos que nos ayuden a minimizar los impactos negativos que podemos generar al medio ambiente y a la sociedad, y por lo tanto, a nosotros mismos. La Responsabilidad Social es un medio para lograr el desarrollo sustentable en una sociedad donde existan condiciones económicas, ecológicas, sociales y políticas para que funcione armónicamente a lo largo del espacio y el tiempo; y promover el desarrollo humano.

Estas exigencias hacen que se vayan asumiendo poco a poco los cuatro principios que definen a la **Responsabilidad Social**:

- i. Es un nuevo sistema de gestión de las organizaciones.
- ii. Es una obligación universal para asegurar la sostenibilidad social y ambiental de nuestro modo de producción y consumo en un planeta frágil en el cual todos tenemos iguales derechos a una vida digna.
- iii. Es un modo permanente de operar todas sus funciones basado en el diagnóstico y la buena gestión de sus impactos directos e indirectos.
- iv. Es para todas las organizaciones, públicas y privadas, con o sin fines de lucro, nacionales e internacionales.

---

<sup>13</sup> Garcia, C.; Raufflet, E; Barrera, E.; Lozano, J.F. (2012) *Responsabilidad Social Empresarial*. México,D.F.: Pearson Educación.

Desde el primer momento, la Responsabilidad Social se ha desarrollado mucho más en el sector empresarial. Pero este sector cuenta con numerosos estándares (como las normas SA 8000, AA 1000, ISO, etc.) y herramientas de gestión. La Responsabilidad Social es un término que se refiere a la carga, compromiso u organización que los miembros de una sociedad –ya sea como individuos o como miembros de algún grupo– tienen, tanto entre sí como para la sociedad en su conjunto. Generalmente se considera que la RS se diferencia de la Responsabilidad Política porque no se limita a la valoración del ejercicio del poder a través de una autoridad estatal. En definitiva, la RS es la teoría ética o ideológica que una entidad (ya sea un gobierno, corporación, organización o individuo) tiene como responsabilidad hacia la sociedad.

### **3.2. RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA vs RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL.**

Aparecen al mismo tiempo los dos conceptos de **Responsabilidad Social Corporativa (RSC)** o **Responsabilidad Social Empresarial (RSE)**. Ambos términos se pueden identificar como conceptos de gestión empresarial social y medioambiental responsable, omnipresente en las esferas políticas y económicas, las agendas de las ONG's y en las organizaciones de consumidores y sindicatos. Normalmente no se hace distinción entre uno y otro concepto, pero se abrevian todos en la RSC para referirse a lo mismo.

Hay una pequeña diferencia en el significado de la RSC y RSE. En la medida en que distingue entre la empresa y la corporación, entendiendo que esta última incorpora a todas las organizaciones, empresariales o no, independientemente de su tamaño, aunque para muchos ambas expresiones significan lo mismo. La RSC se ha ampliado para incorporar a las agencias gubernamentales y a otras organizaciones que tengan un claro interés en mostrar cómo realizan su trabajo.

En julio de 2001, la Comisión Europea presentó el “**Libro Verde – Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas**”<sup>14</sup>, en el cuál define la Responsabilidad Social como “*la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores*”. La *voluntariedad* es el principio básico que ilustra el concepto de responsabilidad social, y la RS es algo que va más allá del cumplimiento de la ley, y por lo tanto, una empresa no puede ser obligada a ser socialmente responsable.

---

<sup>14</sup> [COM \(2001\) 0366 final](#)

Ser socialmente responsable no significa solamente cumplir plenamente las obligaciones jurídicas, sino también ir más allá de su cumplimiento invirtiendo más en el capital humano, el entorno y las relaciones con los interlocutores. Ir más allá del cumplimiento de la legislación puede aumentar la competitividad de las empresas.

A raíz de la publicación de este Libro Verde, la Comisión Europea ha recibido más de 250 respuestas procedentes de organizaciones patronales, empresas individuales, asociaciones de empresas, sindicatos y organizaciones de la sociedad civil. También las instituciones europeas – Consejo, Parlamento, Comité Económico y Social y Comité de las Regiones – también han adoptado dictámenes sobre el Libro Verde. Todas las respuestas han acogido con satisfacción el Libro Verde. Y la Comunidad Europea ha seguido emitiendo comunicados sobre el mismo tema en seguimiento con el Libro Verde.

La adopción de una actitud de responsabilidad social corresponde a las propias empresas en interacción con sus interlocutores. La responsabilidad social de las empresas aporta un valor a la sociedad contribuyendo a un desarrollo sostenible, pero las autoridades públicas deben fomentar las prácticas empresariales responsables desde un punto de vista social y ecológico.

El 13 de Febrero de 2002, la **Comunicación de la Comisión Europea “Hacia una asociación global en favor del desarrollo sostenible”**<sup>15</sup> se indicaron las posibles consecuencias negativas de una globalización descontrolada. Las políticas públicas pueden potenciar una evolución positiva a la globalización, fomentando las buenas prácticas en las empresas como complemento a los esfuerzos de las autoridades públicas por el desarrollo sostenible.

La Comisión Europea está convencida de que la RSE es importante para todos, puesto que representa un aspecto del modelo social europeo. La RSE puede contribuir al desarrollo sostenible mientras refuerza el potencial innovador y la competitividad de Europa, favoreciendo así la empleabilidad y la creación de empleo. Así se indica en Marzo de 2006 en la **Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo y al Comité Económico y Social Europeo “Poner en Práctica la Asociación para el Crecimiento y el Empleo: Hacer de Europa un polo de excelencia de la Responsabilidad Social de las Empresas”**<sup>16</sup>.

Y como última comunicación hasta la fecha, en Octubre de 2011 se produjo la **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 la RSE”**<sup>17</sup>.

---

<sup>15</sup> [COM \(2002\) 347 final](#)

<sup>16</sup> [COM \(2006\) 136 final](#)

<sup>17</sup> [COM \(2011\) 681 final](#)

En la Estrategia Europa 2020, la Comisión se comprometió a renovar la estrategia de la UE para promover la RSE. La crisis económica y sus consecuencias sociales han dañado en cierta medida la confianza de los consumidores en las empresas. Al renovar ahora el esfuerzo por promover la RSE, la Comisión desea crear condiciones favorables para un crecimiento sostenible, un comportamiento responsable de las empresas y la creación de empleo duradero a medio y largo plazo.

La Comisión pide a los líderes empresariales europeos, incluidos el sector financiero, que suscriban un compromiso abierto, y del que den cuenta, de promover, en estrecha cooperación con los poderes públicos y otras partes interesadas, la adopción de una gestión empresarial responsable por parte de un mayor número de empresas de la UE, con objetivos claros para 2015 y 2020.

El concepto de Responsabilidad Social, en su evolución, ya no es privativo de las empresas globalizadas, e incluso de las empresas de carácter privado, y se pretende que alcance a todo tipo de empresas y organismos. Por lo tanto, todas las empresas, con independencia de su dimensión y del tipo de actividad a que se dediquen, tienen que ser, o al menos, “deberían ser” socialmente responsables.

La **RSC** 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. Ello 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 quiere emprender para mejorar la calidad de vida de sus empleados, las comunidades en las que opera y de la sociedad en su conjunto.

Existen una serie de atributos que pueden definir también la RSC:

- i. La Buena Gobernabilidad. La organización debe definir su misión y debe atenerse a ella, implementar un código de ética y garantizar el cumplimiento de las leyes y lo más exigentes estándares internacionales. El objetivo es evitar el riesgo de corrupción de la organización.
- ii. La Gestión de los Impactos Medioambientales y Sociales. La organización debe ser consciente de las consecuencias y efectos que sus procesos y actuaciones provocan en los ámbitos humanos, sociales y ambientales. Debe proveer que el funcionamiento normal de la organización no genere impactos negativos, y si lo hace, debe garantizar que puedan solventarse para llevarlos a niveles legal y socialmente aceptables. Se trata de una política de gestión para obligar a la organización a internalizar sus externalidades, para evitar que la empresa se cierre en sí mismo.

- iii. El Diálogo con y la Rendición de Cuentas a las partes interesadas. En una organización se entrecruzan los intereses de muchos actores vinculados directa o indirectamente con ella, actores que se ven afectados por su desempeño y que tienen a su vez la capacidad de afectarla. La organización debe responder a los Stakeholders (grupos de interés) y entablar con ellos una relación transparente y democrática.
- iv. Las Alianzas para participar en el Desarrollo Sostenible. La organización debe entenderse como parte de un entramado social amplio y complejo, en el cual puede cumplir una tarea destacada de intermediación para acercar intereses complementarios.

La RSC es una nueva estrategia corporativa que implica el compromiso de las empresas para respetar y promover los derechos de las personas, el crecimiento de la sociedad y el cuidado del ambiente. Este compromiso se traduce en acciones concretas que buscan el beneficio de todos los actores involucrados en las actividades de la empresa (accionistas, trabajadores, proveedores, distribuidores y la comunidad en su conjunto), alcanzando un mejor desempeño y logrando su sostenibilidad y la de su entorno.

Se ha demostrado en varias ocasiones, que la RSC no se ha aplicado de forma real y satisfactoria si se desarrolla de manera unilateral por la empresa. Por lo tanto, la RSC sólo será efectiva si todos los actores sociales – empresas, administración, consumidores, sociedad civil, etc. – se involucran y juegan un papel pro activo en conseguir que la actuación de las empresas y la sociedad en general, asuman el desarrollo sostenible que equilibre el progreso económico con el progreso social y la preservación del medio ambiente. El consumidor es una pieza clave para que la empresa evolucione hacia prácticas cada vez más responsables socialmente. Sus comportamientos y hábitos de compra influyen decididamente sobre el éxito o fracaso de un producto o servicio de la empresa.

La RSC significa un cambio grande en la empresa, en su desarrollo, en su visión y en la estrategia que trae grandes beneficios para la misma. Se vincula a la creencia en Valores Éticos, que guían la conducta empresarial de cada compañía y la relación que ella desarrolla con su entorno. La responsabilidad social es una forma de asumir la dirección estratégica de la empresa. Implica una política empresarial comprometida en el tiempo y es una forma de acción social duradera que crea necesarias conexiones entre la RSC y la organización interna y externa de la empresa, ya que busca el mejoramiento del entorno. La RSC genera valores agregados como la innovación, transparencia, eficiencia y rentabilidad, desarrollo sostenible, confianza y seguridad, reputación y legitimidad. Y ofrece a las empresas una serie de ventajas:

- Estimula la productividad de los trabajadores.
- Asegura mayor satisfacción de los clientes.
- Mejora la imagen y reputación de una empresa.
- Cumplimiento de las leyes y reglamentos.

A medida que pasa el tiempo, la RSC cambia. Lo que era bueno para algunos, después se convirtió en un delito y viceversa. Ser responsables con la sociedad, no es lo mismo en la Antigua Grecia, en la Roma de los Césares, en la Edad Media, en la Edad Moderna ni en la Edad Contemporánea. Las normas de conducta en cada época son determinadas y dictadas por la entidad que tenga más poder en ese momento, y ese poder se ha ido trasladando de un sitio a otro, como la Iglesia, el Estado o las Empresas (más recientemente). Y las reglas son aceptadas de acuerdo con la situación en que se viva en cada momento.

### **3.3. LOS STAKEHOLDERS o GRUPOS DE INTERÉS.**

Existe un debate continuo del papel de las organizaciones en la sociedad en la que se encuentran inmersas. La sociedad actual ha adquirido un carácter pluralista compuesto por diversos Grupos de Interés que representan a todos los sectores sociales: consumidores, empleados, proveedores y competidores. Las organizaciones deben atender no sólo a los accionistas (shareholders), sino a todos los grupos o individuos que afectan o son afectados por la actividad de la organización. Por lo tanto, podemos definir a los **Stakeholders** o **Grupos de Interés** como todos aquellos grupos sin cuyo apoyo la organización podría dejar de existir, lo que obliga a la empresa a no centrarse únicamente en los accionistas o shareholders.

Se pueden distinguir dos grandes grupos de Stakeholders, en función a la proximidad al núcleo de la organización:

- a) **Stakeholders Internos** – los vinculados directamente a la organización, bien sea en calidad de accionistas, socios, directivos, sindicatos, trabajadores, socios estratégicos, etc.
- b) **Stakeholders Externos** – los restantes grupos de interés no vinculados orgánicamente a la empresa, como autoridades, grupos de presión, ONG's, competidores, consumidores, etc.



Ilustración 1: Stakeholders o Grupos de Interés  
(Fuente: <http://es.wikipedia.org/wiki/Stakeholder>)

Las organizaciones tienen la obligación de trabajar para conseguir una mejora del bienestar social. Esta obligación puede ser reconocida y asumida voluntariamente por la empresa o puede ser impuesta por parte de las autoridades públicas, fundamentalmente a través de su capacidad y autoridad legislativas. En definitiva, se trata de llevar el comportamiento de la organización a un nivel superior en el que sea congruente con las normas, valores y expectativas sociales existentes, y no sólo con los criterios económicos y legales. Con el paso del tiempo, se ha ido generalizando el reconocimiento de que la actividad empresarial tiene un impacto no sólo económico sino también de tipo social y medioambiental en su entorno, ante el que debe asumir su responsabilidad.

Como expone Archie B. Carroll en su *modelo de "performance" social* (Carroll 1979)<sup>18</sup>, él diseñó una herramienta que permite integrar todas las dimensiones comprendidas dentro de la RSE en la gestión de una empresa. El modelo define tres dimensiones para analizar el acercamiento de las empresas al concepto de la RSE, cuáles son sus motivaciones, cuáles son sus obligaciones y sobre qué aspectos sociales pueden actuar para conseguir una buena *performance* social. Las tres dimensiones son:

- .- la actitud de la empresa ante la RSE.
- .- los niveles de responsabilidad asumidos por la empresa.
- .- las actividades sociales afectadas.

La primera dimensión, la actitud de la empresa ante la RSE, recoge las distintas filosofías que puede adoptar la organización cuando se enfrenta a la RSE y cómo responderá a las cuestiones sociales.

En la segunda dimensión, se describen las responsabilidades a las que ha de enfrentarse la empresa en su modo de operar como organización.

<sup>18</sup> La información sobre el "modelo de performance social" de Carroll se ha obtenido del libro: Balaguer, M.R.; Fernández, M.A.; Muñoz, M.J. (2007) *La Responsabilidad Social de la Empresa: Relaciones entre la Performance Social, Financiera y Bursátil*.

Y la tercera dimensión se refiere a las actividades sobre las que la organización puede actuar de forma socialmente responsable. Dentro de la segunda dimensión, Carroll afirma que en cada organización existen cuatro componentes de responsabilidad:

### La Pirámide de Carroll



Ilustración 2: Pirámide de la RSE. Adaptación del modelo de Carroll (1991)  
(Fuente: Balaguer, M.R.; Fernández, M.A.; Muñoz, M.J. 2007)

- 1) *Responsabilidad Económica.* Es la responsabilidad fundamental de la empresa. Una organización es la unidad económica básica de nuestra sociedad, y como tal, es responsable de la producción de los bienes y servicios requeridos por esa misma sociedad. Las empresas deben estar orientadas a producir bienes y servicios que la sociedad desee, y venderlos a la misma a un precio justo. Es una responsabilidad requerida por la sociedad.
- 2) *Responsabilidad Legal.* Conlleva el cumplimiento de todas las leyes y regulaciones. De la misma manera que la sociedad permite a las empresas asumir su rol productivo, se han creado leyes y reglamentos bajo los cuales las empresas, como integrantes de esa sociedad, se espera que desarrollen sus actividades correctamente dentro del marco de los requerimientos legales pertinentes.
- 3) *Responsabilidad Ética.* Incluye los comportamientos y actividades que, a pesar de no estar codificados en forma de leyes, la sociedad espera que las empresas cumplan con rigor. Esta área es una de las más difíciles con las que enfrentan las empresas, dado que, en definitiva, las responsabilidades éticas constituyen esa área en la que la sociedad espera ciertos resultados, pero que no han sido aún articulados en forma de leyes, ni existe voluntad de hacerlo.

- 4) *Responsabilidad Discrecional, Voluntaria o Filantrópica*. La decisión de asumir responsabilidades de este tipo es impulsada exclusivamente por el deseo de contribuir voluntariamente a la solución de algunos problemas sociales, sin atender a reglamentaciones de ningún tipo, ni a ningún mandato formal de carácter ético. Se trata de una responsabilidad deseable por parte de la sociedad.

La Responsabilidad Social de las organizaciones abarca las expectativas económicas, legales, éticas y discrecionales de la sociedad. Estas cuatro categorías de responsabilidades resumen a grandes rasgos las expectativas de la sociedad para con la empresa. Pero cada categoría representa sólo una parte de la Responsabilidad Social. Con lo cual se puede catalogar ésta como un proceso dinámico que incluye todas aquellas consideraciones y expectativas de tipo económico, legal, ético y filantrópico.

### **3.4. CONSUMO REPOSABLE Y DESARROLLO SOSTENIBLE.**

Cada vez más existe una gran preocupación por las consecuencias ambientales y sociales de la actividad humana. El consumidor empieza a ser consciente de la responsabilidad que tiene con su entorno natural y el futuro de los que le rodean. Si bien es cierto que muchas veces no disponemos de la información necesaria sobre los procesos sociales y medioambientales seguidos en la elaboración de un bien, para tomar una decisión de compra consciente, debemos adoptar una posición activa de exigir una mayor transparencia al mercado sobre estos aspectos.

Un **Consumo Responsable** no solamente se debe interpretar como un deber moral, sino también como un derecho. Es la puesta en práctica de una idea de justicia, equidad y respeto para todos los que intervienen en el proceso de producción y distribución de un producto o servicio. Como consumidores tenemos ciertos derechos que, si se cumplen y aprovechan, pueden guiar y apoyarnos en un consumo responsable. Tenemos, el derecho de elegir, tanto individual como colectivamente; el derecho a una información completa y veraz sobre los bienes y servicios que se nos ofrecen; y el derecho a organizarnos y actuar a través de asociaciones de consumidores.

El consumidor debe actuar de una forma consecuente con unas ideas de respeto hacia el entorno y, de la misma manera, tiene que ser capaz de transmitir a la gente que le rodea esas mismas ideas. Para que el consumidor pueda ejercer un consumo consciente y acorde con sus valores es esencial la transparencia empresarial.

Si se dispone de una buena información se puede seleccionar un producto o servicio atendiendo a criterios de impacto en la salud, el medio ambiente y la sociedad. La empresa debe esforzarse mucho para que haya una información y una transparencia óptima. La información no se debe limitar al producto final o al servicio que se presta, sino que debe de incluir a toda la cadena de valor; todos los procesos por los que transcurre a lo largo del ciclo de vida un producto o servicio, desde su I+D hasta su consumo y eliminación. La empresa debe informar sobre su RS más allá de la responsabilidad relacionada con sus productos o servicios. Por otra parte, puede contribuir a que las empresas busquen optar por buenas prácticas de RS y rechazar malas prácticas como la corrupción o la inflación de leyes laborales, por la mala reputación que estas llevan asociadas.

El Consumo Responsable y la Responsabilidad Social están unidos; el consumo es una parte de la RS que es la integración de valores de promoción de buenos hábitos, de derechos laborales, de respeto medioambiental, etc.. Para que sea efectivo el deseo de ejercer un consumo responsable, es necesario que cualquier tipo de sociedad mercantil – independientemente de su forma jurídica, tamaño, actividad, ubicación, etc. – implemente la Responsabilidad Social en su modelo de gestión.

Unido al concepto de Consumo Responsable, aparece el de **Desarrollo Sostenible**. A partir de la década de 1970, los científicos empezaron a darse cuenta de que muchas de sus acciones producían un gran impacto sobre la naturaleza, por lo que algunos especialistas señalaron la evidente pérdida de la biodiversidad y elaboraron teorías para explicar la vulnerabilidad de los sistemas naturales. El Desarrollo Sostenible se basa en tres factores: Sociedad, Economía y Medio Ambiente. Y según el *Informe Brundtland*<sup>19</sup> (1987), fruto de la Comisión Mundial de Medio Ambiente y Desarrollo de Naciones Unidas, creada en Asamblea de las Naciones Unidas en 1983, se define como “Satisfacer las necesidades de las generaciones presentes sin comprometer las posibilidades de las del futuro para atender sus propias necesidades”.

El concepto de Desarrollo Sostenible refleja una creciente conciencia acerca de la contradicción que puede darse entre desarrollo y las condiciones ecológicas y sociales para que ese desarrollo pueda perdurar en el tiempo. La idea de un crecimiento económico sin límites y en pos del cual todo podía sacrificarse vino a ser reemplazada por una conciencia de esos límites y de la importancia de crear condiciones de largo plazo que hagan posible un bienestar para las actuales generaciones que no se haga al precio de una amenaza o deterioro de las condiciones de vida futuras de la humanidad.

---

<sup>19</sup> Informe Brundtland 1987 (“Nuestro Futuro Común”) fue elaborado por distintas naciones para la ONU, por la Comisión Mundial sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo (CMMAD) encabezada por la doctora Gro Harlem Brundtland.

## RSU en la UPV: Propuestas para su Desarrollo.

El objetivo del Desarrollo Sostenible es definir proyectos viables y reconciliar los aspectos Económico, Social y Ambiental de las actividades humanas; “tres pilares” que deben tenerse en cuenta por parte de las comunidades, tanto empresas como personas:

- *Sostenibilidad Económica.* Se da cuando la actividad que se mueve hacia la sostenibilidad ambiental y social es financieramente posible y rentable.
- *Sostenibilidad Social.* Basada en el mantenimiento de la cohesión social y de su habilidad para trabajar en la persecución de objetivos comunes. Supondría, tomando el ejemplo de una empresa, tener en cuenta las consecuencias sociales de la actividad de la misma en todos los niveles: los trabajadores (condiciones de trabajo, nivel salarial, etc.), los proveedores, los clientes, las comunidades locales y la sociedad en general.
- *Sostenibilidad Ambiental.* Compatibilidad entre la actividad considerada y la preservación de la biodiversidad y de los ecosistemas, evitando la degradación de las funciones fuente y sumidero. Incluye un análisis de los impactos derivados de la actividad considerada en términos de flujos, consumo de recursos difícil o lentamente renovables, así como en términos de generación de residuos y emisiones. Este último pilar es necesario para que los otros dos sean estables.

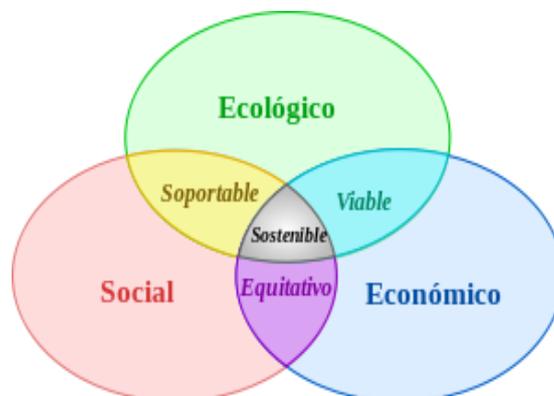


Ilustración 3: Tres pilares del Desarrollo Sostenible  
(Fuente: Informe Brundtland, 1987)

Una organización sobrevivirá a medio-largo plazo si resulta económicamente viable, es medioambientalmente sostenible y es socialmente responsable. Esto es el Desarrollo Sostenible. Este es el planteamiento de la “*Triple Bottom Line*” o “*Triple Cuenta de Resultados*” o *Triple P*, introducida por John Elkington<sup>20</sup>.

<sup>20</sup> Elkington, J. (1997) *Cannibals with Forks: The Triple Bottom Line of 21<sup>st</sup> Century Business* (*Conscientious Commerce*). Oxford: Capstone Publishing Limited.

## RSU en la UPV: Propuestas para su Desarrollo.

Es un nuevo mecanismo para medir el éxito empresarial en el sentido de atender las demandas de los diversos grupos de *stakeholders*, con la necesidad de medir y reportar conjuntamente los resultados económicos (Profit), sociales (People) y medioambientales (Planet) de las compañías.

La justificación del Desarrollo Sostenible proviene del hecho de que el hombre habita en un planeta finito bajo un marco de consumo desmedido. En la Tierra se tienen recursos naturales limitados (nutrientes en el suelo, agua potable, minerales, etc.), susceptibles de agotarse. La creciente actividad económica sin más criterio que el económico mismo, tanto a escala local como planetaria, genera un impacto negativo en el planeta que puede producir graves problemas medioambientales que resulten incluso irreversibles.

Los límites de los recursos naturales sugieren tres reglas básicas en relación con los ritmos de Desarrollo Sostenibles:

1. Ningún recurso renovable deberá utilizarse a un ritmo superior al de su generación.
2. Ningún contaminante deberá producirse a un ritmo superior al que pueda ser reciclado, neutralizado o absorbido por el medio ambiente.
3. Ningún recurso no renovable deberá aprovecharse a mayor velocidad de la necesaria para sustituirlo por un recurso renovable utilizado de manera sostenible.

Hoy sabemos que una buena parte de las actividades humanas no son sostenibles a medio y largo plazo tal y como hoy en día están planteadas. En definitiva, el Desarrollo Sostenible o Sustentable es un concepto desarrollado hacia el fin del siglo XX, relativo al interés público en que se permite el crecimiento económico y el uso de los recursos naturales a nivel mundial, pero teniendo muy en cuenta los aspectos medioambientales y sociales globales, para que en el largo plazo no se comprometa ni se degrade sustantivamente ni la vida en el planeta, ni la calidad de vida de la especie humana.

### **3.5. INVERSIÓN SOCIALMENTE RESPONSABLE (ISR).**

Con más frecuencia de la que podríamos pensar, los inversores premian con sus decisiones a las empresas sostenibles. El buen gobierno, el medio ambiente o factores sociales son ahora tan importantes como la gestión económica en el mercado financiero.

En esto consiste la **Inversión Socialmente Responsable (ISR)**<sup>21</sup>. Surge como protesta en los mercados anglosajones ante conductas empresariales que los clientes consideraban reprobables. De este modo, los inversores decidían no financiar actividades evitando así invertir en compañías que pudieran estar relacionadas con prácticas que atentaran contra los Derechos Humanos. Pero en la actualidad se ha alterado el mecanismo hacia la discriminación positiva. Ahora se premia a las empresas que actúan de acuerdo a prácticas sostenibles, en lo social y medioambiental.

La ISR se ha materializado principalmente en unos productos financieros que incorporan criterios de RSC y que tratan de captar la atención y los fondos de aquellos inversores que, además de obtener cierta rentabilidad, desean dar un fin social a su patrimonio. Se persigue la obtención de un beneficio social y/o medioambiental a la vez que, en la amplia mayoría de los casos, un beneficio económico. La ISR funciona eligiendo aquellas carteras de inversión en las que figuran empresas responsables, sin asumir un coste mayor por ello. La principal ventaja de este tipo de inversión es que exige garantías de transparencia y credibilidad tanto de las políticas corporativas como de su relación con los “stakeholders” y de los mercados financieros, y de este modo los analistas pueden manejar información adicional para valorar el riesgo corporativo.

España se encuentra a la cola europea en lo que se refiere a la inversión en fondos gestionados con criterios de ISR. Esto se debe a que existe una escasa demanda de este tipo de producto por parte de un inversor con poca cultura en este ámbito. Pero también por la falta de incentivos en las instituciones gestoras, así como la necesidad de desarrollar un proyecto multistakeholder en el que realmente todos los grupos implicados fueran contemplados.

La mayor diferencia es que, normalmente, los criterios que utiliza un gestor de activos se refieren a indicadores financieros fundamentales, observa los informes trimestrales que las empresas van publicando y sobre ellos se posiciona añadiendo un análisis macroeconómico normal. Pero una ISR le añade los criterios medioambientales, sociales y de gobierno corporativo que son indicadores complementarios a los financieros. Son políticas que llevan asociado un cambio de mentalidad en la forma de gestión. Al inversor le interesa saber, no sólo cuál es el dato del resultado financiero trimestral sino de dónde viene ese dato, sobre qué está sostenido y en qué se apoya.

---

<sup>21</sup> Fernández, R. (2005) *Administración de la Responsabilidad Social Corporativa*. Madrid: International Thomson.

Sólo se entendía como ISR a las inversiones ligadas a los fondos de inversión y a los fondos de pensiones, es decir, fondos de inversión de renta variable y renta fija privada, aunque también existen inversiones en renta fija pública. Pero también existe el ahorro socialmente mediante el mantenimiento de cuentas corrientes o de cuentas de ahorro que las personas pueden vincular a iniciativas de empresas responsables. Y este tipo de inversiones son tan rentables como cualquier otra.

Naciones Unidas a través de los Principios de Inversión Responsable (PRI), al igual que hizo con el Pacto Mundial (Global Compact), fijan una base mínima sobre la cual poder definir las líneas sobre las que nos tenemos que fijar a la hora de considerar alguna ISR. Ocurre lo mismo con el Global Reporting Initiative (GRI). Pero no hay que quedarse con una de estas iniciativas, sino que hay que ir más allá e incorporar todos los indicadores en la gestión diaria que es, al final, lo importante, porque se consigue dar una visión completa y real de la empresa. Controlando estos tres indicadores se va a conseguir que la empresa sea cada vez más competitiva y estable.

### **3.6. HERRAMIENTAS DE GESTIÓN DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA.**

Independientemente del tamaño de la empresa, toda actividad que desarrolle ésta, tiene impactos a nivel interno y en su entorno en términos económicos, sociales y medioambientales. Conocer cómo y por qué se generan estos impactos permite llevar a cabo acciones para gestionarlos. Esto se traduce en grandes opciones de mejora continua. Además, la comunicación a las partes afectadas de cómo está actuando la empresa potencia estas opciones al servir como base para el diálogo.

Consecuentemente, la elaboración de memorias RSC y su publicación son acciones clave para la mejora de la empresa. Todo esto es esencialmente importante para empresas cuya actividad está vinculada a los países en vías de desarrollo ya que los impactos de las acciones empresariales, tanto los positivos como los negativos, pueden llegar a ser mucho más importantes.

Se han desarrollado varios estándares que actúan como guías para la implantación de sistemas de gestión de la RSC y la comunicación de ésta a los grupos de interés. Muchos de ellos se derivan de sistemas de gestión de la calidad y del medio ambiente con los que las empresas ya están familiarizadas.

Las organizaciones, tanto públicas como privadas, que deseen diseñar e implantar estrategias de Responsabilidad Social, pueden inspirarse en diversos marcos de referencia y emplear diferentes tipos de Herramientas (ver Anexo 2).<sup>22</sup>

### *I. HERRAMIENTAS PARA LA GENERACIÓN Y COMUNICACIÓN DE INFORMACIÓN SOBRE RSC.*

→ **Global Reporting Initiative** – Es el modelo de elaboración de memorias de RSC aplicable a organizaciones de todo tipo, tamaño y situación. Establece a nivel global las guías necesarias para aquellas organizaciones que, de manera voluntaria pretendan emitir informes de RSC, proporcionando un marco general y común para elaborarlas de manera que se consigan prácticas de información estandarizadas para garantizar los más elevados niveles de consistencia y rigor.

### *II. HERRAMIENTAS DE AUDITORÍA Y ASEGURAMIENTO DE LA RSC.*

→ **AA 1000** – Pretende ser un estándar mundial para asegurar la calidad y credibilidad de la información sobre la RSC. Describe un conjunto de procesos que una organización puede seguir para contabilizar, gestionar y comunicar la RSC, insistiendo en la necesidad de definir las actuaciones de RSC mediante un diálogo permanente con los grupos de interés.

### *III. HERRAMIENTAS DE GESTIÓN Y CERTIFICACIÓN.*

→ **Balance Social Anual** – Herramienta de evaluación, gestión y planificación estratégica que ayuda a las empresas a identificar oportunidades para mejorar sus resultados sociales, ambientales y financieros.

→ **Ecoetiqueta Europea** – Pretende promocionar los productos con menor impacto medioambiental. Permite a las entidades fabricantes incorporar el logotipo de la Ecoetiqueta tanto en el producto como en la publicidad del mismo.

→ **Series ISO** – La Organización Internacional para la Estandarización (ISO) es una organización no gubernamental con sede en Ginebra, que tiene por objetivo armonizar las diferentes normas sobre gestión que existen en el mundo sobre los mismos aspectos. Actualmente existen tres familias de normas ISO:

- ✓ **ISO 9000** – Estas normas requieren de sistemas documentados que permitan controlar los procesos que se utilizan para desarrollar y fabricar los productos. Estas normas ofrecen especificaciones de cómo crear e implantar un Sistema de Gestión de Calidad; éste será diferente en función de las características particulares de la organización y sus procesos.

---

<sup>22</sup> Las herramientas de RSE se pueden consultarse en el Anexo 2 y en [RSE - Xunta](#)

- ✓ ISO 14000 – Normas internacionales que se refieren a la gestión ambiental de las organizaciones. Su objetivo básico consiste en promover la estandarización de formas de producir y prestar servicios que protejan al medio ambiente, minimizando los efectos dañinos que pueden causar las actividades organizacionales.
- ✓ ISO 26000 – Es un estándar internacional que proporciona directrices en materia de Responsabilidad Social establecidas por la Organización Internacional para la Estandarización (ISO). Es de aplicación voluntaria y no es un estándar de certificación. Está dirigido a animar el compromiso voluntario con la responsabilidad social y aúna criterios en relación a conceptos, definiciones y métodos de evaluación.
- **Modelo de Excelencia de la EFQM (Fundación Europea para la Gestión de la Calidad)** – Es una herramienta para la Gestión de la Calidad que posibilita orientar la organización de cara a la clientela, siendo uno de sus frutos la sensibilización del equipo directivo y de los empleados y empleadas para mejorar sus productos y/o servicios. La base del modelo es la autoevaluación, entendida como un examen global y sistemático de las actividades y resultados de una organización que se compara con un Modelo de Excelencia Empresarial (normalmente una organización puntera).
- **RS 10** – La especificación RS 10 es un documento técnico que nace con el objetivo de convertirse en la herramienta de referencia en la gestión de la Responsabilidad Social. Este documento establece requisitos para definir, implantar, mantener y mejorar un Sistema de Gestión de la Responsabilidad Social con el propósito de lograr la satisfacción de los grupos de interés y el cumplimiento de la política de RS.
- **SA 8000** – La Social Accountability 8000 se centra en la revisión y certificación de la RSC prestando especial atención a los aspectos laborales. Se basa en entender que los lugares de trabajo deben ser gestionados sin menoscabo de los Derechos Humanos y que la dirección de la empresa es responsable de garantizarlos.
- **SGE 21 de FORÉTICA** – La norma SGE 21, Sistema de Gestión Ética y Socialmente Responsable, es la primera norma europea que establece los requisitos que debe cumplir una organización para integrar en su estrategia y gestión la Responsabilidad Social.
- **Sistema Comunitario de Ecogestión y Ecoauditoria (EMAS)** – Es un instrumento reconocido en todos los estados miembros de la UE, por el cual se permite que empresas de diversos sectores se adhieran con carácter voluntario a un sistema comunitario de gestión y auditoría medioambiental.
- **OHSAS 18001** – Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud Laboral, que ayuda a las empresas a identificar, priorizar y gestionar la salud y los riesgos laborales como parte de sus prácticas normales de negocio.

### IV. HERRAMIENTAS QUE ESTABLECEN PRINCIPIOS Y VALORES BÁSICOS DE RSC.

- **Códigos de Conducta** – Son guías de comportamiento que establecen las pautas a seguir por las personas integrantes de las organizaciones en distintas situaciones, y ayudan a generar una mayor coherencia entre la Misión, los Valores y los Principios de la empresa con sus prácticas concretas.
- **Global Compact de las Naciones Unidas** – Contiene una serie de principios relativos a la RSC a los que las empresas se adhieren de manera voluntaria, expresando el compromiso de realizar lo necesario para su cumplimiento.
- **Objetivos de Desarrollo del Milenio** – Constituyen un pacto refrendado por cerca de 200 países miembros de las Naciones Unidas en el que se reconocen los esfuerzos que deben emprender los países en desarrollo para conseguir un Desarrollo Sostenible, y la contribución que los países desarrollados pueden efectuar, destacando la importancia de que todos los países trabajen por el bien común.
- **Convención de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)** – Normas que versan sobre temas del Derecho y Libertad de Asociación, la Negociación Colectiva, Abolición del Trabajo Forzado, Igualdad de Trato y Oportunidad.
- **Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales** – Son recomendaciones aceptadas por los gobiernos de distintos países y dirigidas a las empresas multinacionales para que cumplan determinados principios en materia Laboral, de Medio Ambiente, Derechos Humanos, Impuestos, etc..

### **3.7. RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA vs RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA.**<sup>23</sup>

La creciente demanda de la sociedad civil y la necesidad de las empresas de legitimar sus acciones hacia sus clientes y consumidores, son los factores que han conseguido que la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) haya ganado importancia. Además, desde los organismos internacionales se insta a las empresas para tengan en cuenta las consecuencias sociales y medio ambientales de sus acciones y decisiones. Pero en los últimos años, se ha incluido el sector público, las organizaciones gubernamentales y la universidad, como institución social.

---

<sup>23</sup> Boni, A.; Walker, M. (2013) *Human Development and Capabilities. Re-imagining the university of the twenty-first century.* - Chapter 9: Boni, A.; Lozano, J.F. *Universities and Social Responsibility for human and sustainable development.* London-New York: Routledge

## RSU en la UPV: Propuestas para su Desarrollo.

Como hemos indicado anteriormente, en la última publicación de la UE titulada **“Estrategia renovada de la UE para 2011-2014 sobre la Responsabilidad Social de las Empresas”**<sup>24</sup> se ofrece la definición más clara de la RSC:

“Es fundamental la responsabilidad de las empresas por su impacto en la sociedad. El respeto de la legislación aplicable y de los convenios colectivos entre los interlocutores sociales es un requisito previo al cumplimiento de dicha responsabilidad. Para asumir plenamente su responsabilidad social, las empresas deben aplicar, en estrecha colaboración con las partes interesadas, un proceso destinado a integrar las preocupaciones sociales, medioambientales y éticas, el respeto de los derechos humanos y las preocupaciones de los consumidores en sus operaciones empresariales y su estrategia básica, a fin de:

- Maximizar la creación de valor compartido para sus propietarios/accionistas y para las demás partes interesadas y la sociedad en sentido amplio;
- Identificar, prevenir y atenuar sus posibles consecuencias adversas.”

Cualquier empresa, a pesar de su tamaño o campo, debe hacer esfuerzos para desarrollar todas las características esenciales de la RSC: voluntaria, integración, transparencia y contabilidad, y diálogo y participación.

En el caso de las universidades, se está visualizando una aproximación de ésta al mundo de la empresa y de los negocios. Y lo hacen para copiar y adaptar las mejores prácticas de dirección empresarial a su organización. Pero no basta con quedarse ahí, hace falta que se produzca una integración que respete y promueva la misión esencial de la universidad y sus características definidas. Es aquí donde aparece el concepto de Responsabilidad Social Universitaria (RSU).

Para François Vallaëys<sup>25</sup>, la RSU debe mantener una calidad ética en las actividades de la comunidad universitaria (estudiantes, profesores y administrativos), con una dirección responsable de los impactos educativos (formación académica), cognitivos (investigación), organizacionales (laborales y medioambientales) y sociales (extensión, transferencia, proyección social), y en un diálogo participativo con la sociedad para promover el desarrollo humano sostenible.

---

<sup>24</sup> [COM\(2011\) 681 final](#)

<sup>25</sup> Vallaëys, F.; Cruz, C. De La; Sasia, P.M. (2009) *Responsabilidad Social Universitaria. Manual de Primeros Pasos*. México, D.F.: BID-Banco Interamericano de Desarrollo/McGraw-Hill Interamericana.

Cada uno de estos impactos produce un foco donde la responsabilidad deber centrarse:

- Impactos Educativos → Campus Responsable
- Impactos Cognitivos → Dirección Social del Conocimiento
- Impactos Sociales → Participación Social
- Impactos Organizacionales → Entrenamiento Profesional y Ciudadanía

Aunque entre una universidad y una empresa existan diferencias, la RSU tiene las mismas características esenciales que la RSC y además persigue el mismo objetivo: integrar impactos sociales y medioambientales en la dirección de la organización. Pero existen cinco aspectos por los cuales ambas responsabilidades se diferencian:

1. La misión de la empresa y la universidad como instituciones sociales. Para la empresa, su misión es maximizar el valor compartido; pero para la universidad ha sido siempre la búsqueda del conocimiento y la verdad.
2. Los Stakeholders clave. La empresa debe satisfacer las demandas de los clientes y consumidores, y si es posible las de los empleados, inversores y proveedores. Sin embargo, para la universidad los grupos clave son los estudiantes y la sociedad en general, los cuales se benefician del conocimiento creado y la transferencia de cultura y conocimiento. Además de responder a las demandas de estos grupos, también busca nuevo conocimiento.
3. El éxito de la responsabilidad social de una organización. En la empresa, el éxito se mide por la rentabilidad o la sostenibilidad económica. Pero para la educación superior, es la contribución a la expansión de las libertades reales de la gente y la formación de ciudadanos autónomos siendo protagonistas tanto de su esfera privada, en la esfera profesional y en la esfera pública.
4. Principios que guía la gobernanza y la dirección de una organización. La universidad para cumplir su misión requiere que la dirección y el gobierno tengan plena autonomía, no sujeta al Estado, el mercado u otra institución. La autonomía ha sido esencial para desarrollar los valores básicos de Participación y Transparencia. Por otro lado, la dirección y el gobierno de las empresas está dirigido a maximizar el valor para los stakeholders, donde los clientes y accionistas son una prioridad. Los valores que orientan la dirección hacia este objetivo son la Eficiencia, la Eficacia y el Beneficio Financiero.
5. Impactos que la institución genera. En la empresa el objetivo es integrar los impactos sociales y medioambientales en la toma de decisiones empresariales. Y los impactos educativos y cognitivos, que son difíciles de medir y controlar, son una parte esencial de la responsabilidad de la universidad.

## RSU en la UPV: Propuestas para su Desarrollo.

Por lo tanto, para inspirar la RSU, el desarrollo humano puede ser una aproximación importante. La intención es generar y transmitir conocimiento que incremente las libertades de la gente real y educar a los ciudadanos quienes son capaces de contribuir a la construcción de una sociedad más justa.

## **CAPÍTULO 4.**

# **LA RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA.**

## **4.1. LA RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA (RSU).**

Los cambios acaecidos en los últimos años en el entorno socio-económico y cultural global, determinan la necesidad de una rápida adaptación de la Universidad que pone a prueba sus rígidas estructuras. El incremento de demanda de Educación Superior unido a la necesidad de nuevos conocimientos y competencias de gran diversidad, pone de relieve la importancia de la Universidad como parte prioritaria en el desarrollo mundial.

La Responsabilidad Social, como hemos podido comprobar, tiene sus orígenes en el quehacer de las empresas, sin embargo es posible aplicarla al funcionamiento de las universidades, especialmente porque las instituciones de educación superior deben establecer relaciones con la sociedad que les permita consolidar su quehacer docente e investigador, el que a la vez ve aumentar el interés que genera en diferentes personas, grupos, el Estado, el Mercado y la Sociedad Civil, denominados todos ellos bajo este enfoque como Stakeholders.

Como indican Vallaeyes y Carrizo (2006, p.2)<sup>26</sup>:

*“[...] era obvio que la universidades no podían quedarse alejadas de la reflexión sobre la Responsabilidad Social, que ya muchas empresas han desarrollado durante los últimos años, no sólo porque ellas también son organizaciones, sino porque además les toca formar a los futuros profesionales que laborarán en las empresas, a los futuros ciudadanos que tendrán que promover democráticamente los derechos humanos, y a los futuros funcionarios que tendrán a su cargo el bien común en nuestro mundo globalizado.”*

La Responsabilidad Social es un modo de gestión integral de la empresa, que podemos caracterizar como Gestión de Impactos (Humanos, Sociales y Ambientales), que la actividad de la organización genera, en un esfuerzo constante por abarcar y satisfacer los intereses de todos los afectados potenciales. Toda organización se compromete a minimizar sus impactos negativos y a maximizar sus impactos positivos, trabajando para dar un servicio cada vez mejor a todos. Y la Universidad como una organización más, ha de abordar la renovación con una base social, en la que prime la igualdad de oportunidades y la defensa de la multiculturalidad.

---

<sup>26</sup> Vallaeyes, F.; Carrizo, L. (2006) *Responsabilidad Social Universitaria. Marco conceptual, antecedentes y herramientas*. Lima: BID / Red Ética y Desarrollo.

La **Responsabilidad Social Universitaria (RSU)** se presenta como un desafío a las universidades, dado que este concepto implica que los centros de educación superior se comprometen no sólo a formar buenos profesionales, sino también personas sensibles a los problemas de los demás, comprometidas con el desarrollo de su país y la inclusión social de los más vulnerables, personas entusiastas y creativas en la articulación de su profesión con la promoción del desarrollo participativo de su comunidad.

La RSU promueve la reflexión integral y analítica de cada universidad sobre la manera en que responde a las necesidades de su sociedad a través de su misión. A partir de esta reflexión, se identifican las medidas para mejorar su contribución al desarrollo económico, político y social. La RSU ayuda a la universidad a reconectarse con el contexto social y a reencontrar su identidad.

Podemos identificar las cuatro dimensiones que contemplan los objetivos de la RSU:

1. Contribuir a la Formación Personal, en el sentido de la conformación de valores y actitudes de ética, solidaridad, equidad, responsabilidad, actitud crítica, autocrítica y proactiva.
2. Favorecer la Formación Profesional, mediante la aplicación del conocimiento en contextos reales y diversos, como estrategia de aprendizaje con objetivos claramente definidos, que posibilitan la generación del conocimiento integrado y pertinente a la realidad del entorno.
3. Contribuir, desde las capacidades y características propias del qué hacer universitario, al mejoramiento de las condiciones de vida de los ciudadanos, en especial de los sectores menos favorecidos del país.
4. Contribuir a la renovación constante de la Universidad, mediante la retroalimentación que produce el incorporar nuevas problemáticas sociales al qué hacer académico.

En definitiva, en palabras de François Vallaey (Vallaey, 2007, p. 11)<sup>27</sup> se puede definir a la **RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA** como:

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

---

<sup>27</sup> Vallaey, F. (2007) Responsabilidad Social Universitaria. Propuesta para una definición madura y eficiente. México: Tecnológico de Monterrey.

## RSU en la UPV: Propuestas para su Desarrollo.

También hay que destacar la aportación realizada por Senén Barro Ameneiro (antiguo Rector de la Universidad de Santiago de Compostela)<sup>28</sup> durante las Jornadas sobre RSU realizadas en Granada en 2008, que define 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.”*

En definitiva, la RSU nos invita a:

- Formar estudiantes agentes del Desarrollo Humano Sostenible de su país.
- Gestionar adecuadamente los impactos de la Universidad (laboral, ambiental, educativo, cognitivo y social).
- Producir conocimientos socialmente útiles.
- Abrir la Universidad hacia la Sociedad y la Sociedad hacia la Universidad.

Para poder entender mejor en qué consiste la RSU y distinguirla de la RSC, vamos a indagar en los **Impactos** que la Universidad genera al operar en su entorno. Pueden ser agrupados en cuatro categorías. Según aparece en el esquema, el eje vertical es común a cualquier tipo de organización (todas generan impactos laborales, ambientales y sociales), mientras que el eje horizontal corresponde específicamente a las instituciones de aprendizaje y conocimiento (eje académico). Vamos a analizar cada tipo de impacto:



Ilustración 4: Impactos Universitarios  
(Fuente: Vallaeys, F. 2007)

<sup>28</sup> Jornadas de Reflexión sobre la RSU (Granada, 26 Marzo 2008), organizadas por el Foro de Consejos Sociales de las Universidades Públicas de Andalucía – Conferencia de Senén Barro Ameneiro. [RSC en la Universidad](#)

- A. **Impactos de Funcionamiento Organizacional (Laborales y Ambientales)** – Como cualquier organización laboral, la Universidad genera impactos en la vida de su personal administrativo, docente y estudiantil (que su política de Bienestar Social debe de gestionar) y también contaminación en su medioambiente (desechos, deforestación, polución atmosférica por transporte vehicular, etc.). La Universidad deja “huellas” en las personas que viven en ella y tiene también su “huella ecológica”.
- B. **Impactos Educativos (Formación Académica)** – La Universidad tiene por supuesto un impacto directo sobre la formación de los jóvenes y profesionales, su manera de entender e interpretar el mundo, comportarse en él y valorar ciertas cosas en su vida... Influye asimismo sobre la deontología profesional, orienta (de modo consciente o no) la definición de la ética profesional de cada disciplina y su rol social.
- C. **Impactos Cognitivos (Investigación del Conocimiento)** – La Universidad orienta la producción del saber y las tecnologías, influye en la definición de lo que se llama socialmente “Verdad, Ciencia, Racionalidad, Legitimidad, Utilidad, Enseñanza, etc.”. Ésta incentiva (o no) la fragmentación y separación de los saberes al participar en la delimitación de los ámbitos de cada especialidad. Articula la relación entre tecnociencia y sociedad, posibilitando (o no) el control social de la ciencia. Genera actitudes como el elitismo científico, la “expertocracia” o al contrario promueve la democratización de la ciencia. Influye finalmente sobre la definición y selección de los problemas de la agenda científica.
- D. **Impactos Sociales (Extensión, Transferencia y Proyección Social)** – La Universidad tiene un impacto sobre la sociedad y su desarrollo económico, social y político. No sólo tiene un impacto directo sobre el futuro del mundo en cuanto forma a sus profesionales y líderes, sino que ella es también un referente y un actor social, que puede promover (o no) el progreso, que puede crear (o no) Capital Social, vincular (o no) la educación de los estudiantes con la realidad social exterior, hacer accesible (o no) el conocimiento a todos, etc. Así el entorno social de la Universidad se hace una cierta idea de su papel y su capacidad (o no) de ser un interlocutor válido en la solución de sus problemas.

Estos 4 impactos generan a su vez 4 ejes de gestión socialmente responsable de la Universidad:

1. ***Campus Responsable*** - La **gestión socialmente responsable de la organización** misma, del clima laboral, la gestión de recursos humanos, los procesos democráticos internos y el cuidado del medio ambiente.
2. ***Formación Profesional y Ciudadana*** - La **gestión socialmente responsable de la formación** académica y la pedagogía, tanto en sus temáticas, organización curricular como metodologías didácticas.

3. *Gestión Social del Conocimiento* - La **gestión socialmente responsable de la producción y difusión del saber**, la investigación, y los modelos epistemológicos promovidos desde el aula.
4. *Participación Social* - La **gestión socialmente responsable de la participación social** en el Desarrollo Humano Sostenible de la comunidad.

La RSU propone transformar a la universidad y su entorno social en laboratorios para aprender, enseñar, investigar e innovar. La gestión de los impactos de modo socialmente responsable se va a conseguir con la creación de **Comunidades de Aprendizaje para el Desarrollo**, con participación de docentes, estudiantes, administrativos y actores sociales externos a la Universidad. Los socios externos van a ayudar a la Universidad a cumplir con su papel académico y educativo. La Universidad al generar estas comunidades tiene la posibilidad de resolver a la vez tres problemas:

1. Cumplir con la doble misión académica de Formación Integral Profesional y Humanística del estudiante; y la Investigación y Producción de Conocimientos Genuinos.
2. Cumplir con su misión social de Participación en el Desarrollo de la Comunidad.

Por lo tanto, podemos definir los 4 desafíos a los que se tendrán que enfrentar necesariamente todos los protagonistas de iniciativas de Responsabilidad Social Universitaria:

- a. *El Desafío del “Retorno” de la iniciativa en beneficio de la Universidad.* Implica un sólido trabajo de institucionalización, liderazgo compartido y comunicación interna. La pregunta es: ¿En qué medida nuestra iniciativa de Responsabilidad Social constituye también un aporte a la labor de formación e investigación de nuestra Universidad?
- b. *El Desafío de la inclusión de la Administración Central en la dinámica académica de la Universidad.* Implica convencer al personal administrativo y las autoridades de su genuino papel educativo, y dejar de separar por un lado la academia y la investigación, y por otro lado la gestión organizacional. Exige entender que la “ética” es el cuidado de la morada común y de lo que la gente hace en ella, y no una serie de lindos discursos declamados desde la cátedra. Exige también superar los patrones mentales de la burocracia que tienden sistemáticamente en separar y jerarquizar las funciones y personas.

- c. *El Desafío de la creación de Comunidades de Aprendizaje.* Implica descentrar y deslocalizar el proceso de enseñanza-aprendizaje, abriendo la formación a nuevos espacios y actores fuera de las aulas y del campus. No se trata sólo de “abrir la Universidad hacia la sociedad”, sino de pensar de otro modo la actividad pedagógica, y tener confianza en el hecho de que otros actores no universitarios, así como situaciones no académicas, puedan muy bien constituir genuinas dinámicas de aprendizaje para todos. Como sea, el aprendizaje basado en proyectos sociales desplaza el rol del docente: de maestro a facilitador.
- d. *El Desafío de una Gestión Social del Conocimiento.* Implica darnos cuenta del papel fundamental de la Universidad como actor para el progreso social y económico en la “era del conocimiento”. La nueva organización tecnocientífica de la producción y el enorme impacto social de la “Ciencia” obligan a la creación de articulaciones entre la actividad científica especializada y la sociedad civil, a fin de lograr un adecuado control social de dicha Ciencia gracias a una **Sociedad del Aprendizaje**, es decir una sociedad en la que los ciudadanos sepan y puedan aprender permanentemente, y no sean las víctimas de una incomunicabilidad social de la Ciencia. La Universidad es, en la actualidad, la organización más apropiada para facilitar estas articulaciones.

Por otro lado, hay que tener presente que de los tipos de impactos que hemos visto, pueden deducirse los colectivos interesados primordialmente en el buen desempeño de la universidad. Son los Grupos de Interés o Stakeholders. Como hemos visto anteriormente, los Stakeholders se refieren a cualquier individuo o grupo que pueda afectar o ser afectado por las políticas, objetivos, decisiones y acciones de una organización, en el caso que nos ocupa, la Universidad.

Los Grupos de Interés más habituales en la Universidad son:

- *Personal No Docente (PAS)* – personas que trabajan bajo contrato laboral en las áreas funcionales de la universidad (Administración y Servicios).
- *Personal Docente-Investigador (PDI)* – personas que trabajan bajo contrato laboral en las áreas académicas de Formación y/o Investigación.
- *Autoridades* – personas con máxima responsabilidad de gestión, encargadas de definir políticas y promover los recursos necesarios para la administración de la institución.
- *Estudiantes* – personas que se benefician de la función docente en la universidad. Pueden tener diferentes responsabilidades dentro de la gestión universitaria.

## RSU en la UPV: Propuestas para su Desarrollo.

- *Proveedores* – personas y organizaciones que aportan trabajos, productos y servicios a la universidad sin pertenecer a ella.
- *Egresados* – personas que han obtenido un título académico de la universidad y por lo tanto tienen interés en la buena reputación social de la universidad.
- *Empleadores* – personas y organizaciones que contratan los servicios de los egresados y/o estudiantes de la universidad, y por lo tanto tienen interés en la calidad académica de su formación.
- *Competidores* – universidades o centros de enseñanza y/o investigación con funciones que compiten o se complementan con las de la universidad.
- *Comunidades Locales* – grupos con los que la universidad interactúa en diversos programas y proyectos (asociaciones vecinales, comunidades rurales, poblaciones vulnerables, etc.)
- *Organizaciones Sociales* – entidades públicas y/o privadas con las cuales la universidad interactúa en el marco de convenios o contratos (ONG, empresas, gobiernos locales, etc.)
- *Estado* – poderes públicos con potestad para configurar el marco jurídico en el que las universidades desarrollan sus actividades (ministerios de educación, entidades públicas de investigación, etc.)

Además de éstos grupos de interés, existen otros actores sociales afectados más indirectamente por el desempeño de la universidad, como son los padres de los estudiantes, los familiares de los empleados, los colegios profesionales, los sectores del Estado que se vinculan con la universidad, o incluso las generaciones futuras, ya que su existencia y bienestar depende también de lo que se enseña e investiga hoy en las universidades. Todos ellos pueden ser los grupos de interés de la universidad; su cantidad y diversidad habla de la complejidad de la universidad como institución social con impactos múltiples y de largo plazo.

## **4.2. MODELOS DE RSU EN AMÉRICA LATINA.**

En América Latina, desde hace años, las universidades se han preguntado cómo recuperar su papel social que les corresponde por ser constructoras de conocimiento y formadoras de profesionales. Aquí es cuando se comenzó a pensar en aplicar el concepto de Responsabilidad Social para las universidades, convirtiéndose en Responsabilidad Social Universitaria. Y fruto de ello fue la aparición de varios caminos de reflexión que han puesto en el mismo espacio la misión e identidad de las universidades y la responsabilidad social. Algunos de ellos son:

- Proyecto Universidad Construye País en Chile;
- Pontificia Universidad Católica del Perú;
- Universidad de las Américas Puebla (UDLAP) en México;
- Universidad Católica de Córdoba (UCC) en Argentina;
- Universidad Católica de Asunción (UCA) en Paraguay;
- Universidad Rafael Landívar (URL) en Guatemala;
- Asociación de Universidades Confiadas a la Compañía de Jesús en América Latina (red AUSJAL) – centradas en el concepto de justicia social como horizonte de la RSU;
- Asociación Colombiana de Universidades (ASCUN) y el Instituto Tecnológico de Monterrey (ITESM) en México;
- Observatorio de Responsabilidad Social Universitaria (ORSU) en Colombia;
- Observatorio Iberoamericano de Responsabilidad Social Universitaria en las Instituciones de Educación Superior a Distancia (OIRSUD);
- Red Iberoamericana de Universidades por la Responsabilidad Social Empresarial (red UNIRSE).

A continuación, se exponen las características más relevantes de cada uno.

En **Chile** surge el denominado **Proyecto “Universidad Construye País”** impulsado por la Corporación PARTICIPA y la Fundación AVINA, que busca expandir el concepto de Responsabilidad Social en el sistema universitario chileno. Y para ello ha considerado la inclusión de 13 universidades chilenas que han desarrollado un camino compartido para elaborar una propuesta de promoción de la Responsabilidad Social Universitaria. Se ha definido lo que se entiende por universidad socialmente responsable, y se han enunciado los principios y valores que inspiran la identidad de una universidad de estas características. Y esto se ha conseguido a través de una serie de indicadores sobre prácticas de RSU para que cada institución observe su responsabilidad en relación a la comunidad universitaria y su entorno, el país y la sociedad, usando para ello un cuestionario diferenciado para docentes, funcionarios y estudiantes. ([www.rsuchile.cl](http://www.rsuchile.cl))

La **Pontificia Universidad Católica de Perú**, bajo la dirección de François Vallaey, vinculado al Departamento de Ética y Desarrollo del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), centra la RSU en la gestión inteligente de los impactos educativos, medioambientales, de construcción de conocimientos, laborales y sociales. Se desarrolla la iniciativa en RSU por medio de proyectos, a través de sus facultades, centros e institutos. Y en la mayoría de los casos, más de una facultad o centro ha participado en un proyecto individual. ([www.pucp.edu.pe/la-universidad/responsabilidad-social/presentacion/](http://www.pucp.edu.pe/la-universidad/responsabilidad-social/presentacion/))

## RSU en la UPV: Propuestas para su Desarrollo.

La **Universidad de las Américas Puebla (UDLAP)** en **México** tiene como objetivo principal luchar por la igualdad de oportunidades. Y lo consiguen a través de un programa de RSU que incluye servicio social, desarrollo de la comunidad, y compromiso ecológico. La UDLAP se esfuerza en aplicar la Triple Línea de Resultados (gestión económica, gestión social y gestión ambiental), dándole igual importancia al capital humano y al capital natural que a las ganancias. ([www.udlap.mx/home.aspx](http://www.udlap.mx/home.aspx))

La **Universidad Católica de Córdoba (UCC)** en **Argentina**, siguiendo su política de universidad jesuita, cree que la formación ética y socialmente responsable no puede ser entendida como un “complemento deseable” a la formación profesional, sino como un eje de las competencias especializadas en todo egresado universitario. ([www.ucc.edu.ar](http://www.ucc.edu.ar))

Por otro lado, la **Universidad Católica de Asunción (UCA)** en **Paraguay** para asegurar el cumplimiento del componente de capital humano de la Triple Línea de Resultados, pretende implementar una combinación de los programas de la Pontificia Universidad Católica de Perú y la Universidad Católica de Córdoba. ([www.uca.edu.py](http://www.uca.edu.py))

La **Universidad Rafael Landívar (URL)** de **Guatemala** ha asumido el compromiso social desde la Proyección Social, que para el contexto de los estudiantes universitarios se denomina RSU. Su objetivo es el de contribuir a la formación personal, favorecer la formación profesional, contribuir al mejoramiento de las condiciones de vida de los guatemaltecos y a la renovación constante de la Universidad. ([www.url.edu.gt](http://www.url.edu.gt))

La **Asociación de Universidades Confiadas a la Compañía de Jesús en América Latina (red AUSJAL)**. Son 31 universidades confiadas a la Compañía de Jesús en 15 países de América Latina a la luz de la realidad de nuestros pueblos y en fidelidad, a la específica inspiración cristiana y a la identidad y tradición espiritual y pedagógica de la Compañía de Jesús. Se constituye como una organización dinámica y eficiente que facilita y potencia la cooperación y el intercambio entre las universidades y permite aprovechar la sinergia entre sus miembros, de forma que los objetivos de cada uno converjan y potencien los de toda la asociación y viceversa, con el fin de obtener beneficios para sus universidades miembros. Su principal reto consiste en crear la primera red universitaria en América Latina con una identidad, liderazgo compartido y estrategia común para la transformación educativa y social de la región.

Según la red AUSJAL, la RSU debe ser un eje transversal del quehacer de las universidades pertenecientes a esta red. Las autoridades universitarias deben así garantizar la coherencia entre la gestión universitaria y la formulación e implementación de las acciones de Responsabilidad Social en las funciones sustantivas señaladas, a fin de que éstas sean efectivas y centradas en el concepto de justicia social como horizonte de la RSU. ([www.ausjal.org](http://www.ausjal.org))

La **Asociación Colombiana de Universidades (ASCUN)** por su lado, pretende promover los principios de calidad académica, autonomía y responsabilidad social sobre los cuales se sustenta la universidad; y debe propiciar la interacción e integración de la comunidad académica; y representar y servir de interlocutora a la universidad colombiana. Y por otro lado, el **Instituto Tecnológico de Monterrey (ITESM)** en **México** tiene el propósito de una formación que transforma vidas; y su fundamento se halla en los valores institucionales y, de manera particular, en el sentido humano y la integridad. ([www.ascun.org.co](http://www.ascun.org.co))

El **Observatorio de Responsabilidad Social Universitaria (ORSU)** se instauró en Febrero de 2007 en Colombia, por iniciativa de la **Universidad Católica de Colombia** y la **Pontificia Universidad Javeriana**. Es un espacio de reflexión colectiva de las instituciones de Educación Superior, que ha conformado una red nacional e internacional para asumir la responsabilidad ciudadana como práctica comunitaria que anime el debate sobre el interés público y los valores ciudadanos; crear lazos vinculantes de identidad colectiva a favor de poblaciones en situaciones de vulnerabilidad; y promover desde las instituciones educativas la formación de profesionales gestores de ciudadanía y generadores de valores académicos, sociales, culturales, éticos, morales, medio ambientales, económicos, científicos, entre otros, que, de manera simultánea, favorezcan el desarrollo, la innovación, y provisión de propuestas en la solución de problemas como la pobreza, la inequidad, la desigualdad, entre otros. ([www.iesalc.unesco.org.ve](http://www.iesalc.unesco.org.ve))

Por su lado, el **Observatorio Iberoamericano de Responsabilidad Social Universitaria en las Instituciones de Educación Superior a Distancia (OIRSUD)** es el resultado de la convicción de un grupo de representantes de universidades reunidos en ocasión de la celebración del Primer Foro sobre Extensión y Responsabilidad Social de las Universidades a Distancia, en Santiago (República Dominicana), convocado por la Universidad Abierta para Adultos (UAPA), con la finalidad de discutir en un ambiente académico, el papel, las experiencias y la forma de gestión de la Responsabilidad Social en las instituciones de educación superior a distancia. ([www.iesalc.unesco.org.ve](http://www.iesalc.unesco.org.ve))

Por último, pero no menos importante, la **Red Iberoamericana de Universidades por la Responsabilidad Social Empresarial (red UNIRSE)** se ha creado con el apoyo de el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID) a través del Fondo España-PNUD “Hacia un Desarrollo Integrado e Inclusivo en América Latina y el Caribe”.

La Red Unirse la integran más de 220 universidades de 16 países de América Latina, España y Portugal. Tiene por finalidad impulsar la formación y la investigación en América Latina y España en el campo de la Responsabilidad Social Empresarial, como temática fundamental para el futuro de la región. La Responsabilidad Social Empresarial (RSE) puede ser un instrumento clave para el desarrollo social, y puede asistir a las políticas públicas y la participación de la sociedad civil, y construir junto con ellas “triángulos virtuosos” para el progreso, la inclusión y la equidad.

([www.redunirse.org](http://www.redunirse.org))

### **4.3. MODELOS DE RSU EN ESPAÑA.**

Hay muchas opciones para que la Universidad manifieste una actitud socialmente responsable que contribuya al desarrollo sostenible. Existen iniciativas de ámbito nacional para promover el desarrollo sostenible en el sector universitario, con las cuales se puede intercambiar y aprender.

La aplicación en el ámbito universitario español del concepto de Responsabilidad Social tiene sus primeros pasos con la Ley Orgánica de Universidades 6/2001<sup>29</sup>, del 21 de Diciembre, modificada por la Ley Orgánica 4/2007<sup>30</sup>, del 12 de Abril, y con el Real Decreto 1393/2007<sup>31</sup>, del 29 de Octubre, donde en este último se establece la ordenación de enseñanzas universitarias oficiales, en su art. 3, apartado 5, que indica textualmente:

“5. Entre los principios generales que deberán inspirar el diseño de los nuevos títulos, 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.

---

<sup>29</sup> [Ley Orgánica de Universidades 6/2001, del 21 de Diciembre](#)

<sup>30</sup> [Ley Orgánica 4/2007, del 12 de Abril](#)

<sup>31</sup> [Real Decreto 1393/2007, del 29 de Octubre](#)

- 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.”

Además, se hace necesario realizar un esfuerzo para mejorar el papel de la universidad española como motor de progreso, bienestar, avance cultural y competitividad, modernizando su gestión, reforzando su papel en la sociedad como eje impulsor de la economía productiva, y dándole la confianza pero también la responsabilidad de dibujar la nueva sociedad y la nueva economía de la España del siglo XXI. Y eso se pretende a través de la **Estrategia Universidad 2015**<sup>32</sup> (EU 2015), iniciativa coordinada por el Ministerio de Educación, las Comunidades Autónomas y las propias universidades españolas encaminada a la modernización de las mismas, mediante la promoción de la excelencia en formación e investigación, la internacionalización del sistema universitario y su implicación en el cambio económico basado en el conocimiento y en la mejora de la innovación. La iniciativa pretende consensuar las bases para la modernización de las universidades españolas y la coordinación de los sistemas universitarios de cada Comunidad Autónoma, para su convergencia definitiva con el Espacio Europeo de Educación Superior (EEES), especialmente en lo referido a la internacionalización de las universidades y su competitividad a nivel mundial.

Dentro de los desafíos concretos para las universidades españolas, la EU 2015 resalta las contribuciones a la sostenibilidad, la formación de ciudadanos participativos y comprometidos con los problemas sociales, promoción de valores socialmente responsables al interior de la comunidad universitaria, aplicando criterios de responsabilidad social a su gestión interna, o insertando a la universidad en su entorno local inmediato. La EU 2015 establece como principal desafío a las universidades españolas la formulación de planes estratégicos que incorporen como una de sus orientaciones relevantes las acciones enmarcadas en los principales postulados de la RSU, especialmente en la actual postulación de propuestas para campus de excelencia internacional.

La **EU 2015** también aborda el tema de la **Responsabilidad Social Universitaria**. Se propone estimular un proceso de trabajo que conduzca a consolidar la integración de la RSU en la realidad total de la Universidad. Esta propuesta se concibe como una importante oportunidad para afianzar la calidad y excelencia del sistema universitario. Calidad, Excelencia, Responsabilidad y Sostenibilidad deben avanzar juntas. En el momento de cambio actual, resulta especialmente necesario contar con una educación de calidad, responsable y comprometida con el desarrollo sostenible.

---

<sup>32</sup> [Estrategia Universidad 2015](#)

## RSU en la UPV: Propuestas para su Desarrollo.

En España existen 76 universidades, 50 de las cuales son públicas y 26 privadas. Y de éstas, 5 son de carácter no presencial (una pública y cuatro privadas). De estas 76 universidades, sólo 21 de ellas llevan a cabo programas de Responsabilidad Social. Vamos a enumerar y desarrollar estas iniciativas de RSU en España<sup>33</sup>:

Como hemos indicado, en España hay universidades que en los últimos años han publicado memorias de responsabilidad social para rendir cuentas del impacto de su quehacer docente e investigador frente a sus stakeholders. Y éstas han sido las primeras en dar un enfoque de la RSU.

La primera universidad española en realizar este proceso fue la **Universidad de Santiago de Compostela** ([www.usc.es](http://www.usc.es)) que en el **año 2003** se adhirió al Pacto Mundial de las Naciones Unidas (*Global Compact*), en una iniciativa para ahondar en la cultura de la Responsabilidad Social Corporativa, incorporando los principios universales sobre derechos humanos, condiciones de trabajo, medio ambiente y lucha contra la corrupción. Se ha realizado una rendición de cuentas acerca de los impactos del quehacer docente, investigador y de gestión universitaria en el marco de su responsabilidad social, utilizando para estos propósitos la metodología del GRI (Global Reporting Initiative – Informes de Responsabilidad Social).

Posteriormente, las universidades públicas de Andalucía han creado el **Foro de los Consejos Sociales de las Universidades Públicas de Andalucía** ([www.consejosandalucia.org](http://www.consejosandalucia.org)), a través del cual se coordinan los Consejos Sociales de cada una de esas universidades. Este foro elabora a partir del **año 2009** su memoria de RSU basándose también en el GRI, pero reuniendo información de todo el sistema universitario andaluz. Las universidades deben contar con un sistema de verificación externa de sus Memorias de Responsabilidad Social, lo que las hará más creíbles, mucho más si la verificación es internacional. Estas memorias se convertirán en el documento integrador de toda la información que la Universidad debe trasladar a la Sociedad a la que se debe.

Las universidades andaluzas que formar parte del Foro de los Consejos Sociales son:

- Universidad de Almería
- Universidad de Córdoba
- Universidad de Huelva
- Universidad de Málaga
- Universidad de Sevilla
- Universidad de Cádiz
- Universidad de Granada
- Universidad de Jaén
- Universidad Pablo de Olavide

---

<sup>33</sup> González, O.J.; Fontaneda, I.; Camino, M.A.; Antón, A. *La Responsabilidad Social en las Universidades Españolas 2010*. Burgos: Grupo de Investigación Ingeniería y Gestión Responsable / Universidad de Burgos.

El objetivo básico es promover un modelo de Responsabilidad Social en las universidades andaluzas para mejorar la calidad de las mismas. Se pretende que las universidades adquieran una completa conciencia de su dimensión social y de la necesidad de elaborar informes técnicos de sostenibilidad que apoyen la apuesta de las universidades por su interacción e integración en el entorno.

Estas dos primeras iniciativas reconocen la existencia de una doble orientación del concepto de RSU en el desarrollo de su memoria: los valores y principios relacionados con la misión institucional, y la gestión de impactos generados en los intereses de sus *stakeholders* con una perspectiva *Triple Bottom Line* de su quehacer universitario (económica, social y medioambiental).

Otro ejemplo lo ofrece la **Universidad de Navarra** ([www.unav.edu](http://www.unav.edu)), que en **2010** publicó un informe preliminar de su memoria RSU, también en base a la metodología GRI, realizando la rendición de cuentas respecto a tres grandes bloques: los compromisos con sus *stakeholders*, los resultados obtenidos en su quehacer de docencia, investigación y transferencia y, finalmente, respecto de las soluciones que se proponen para las problemáticas medioambientales y de gestión sostenible y transparente. Un aspecto distintivo de la Universidad de Navarra es que su memoria de RSU se enmarca dentro del proyecto de campus de excelencia internacional, uno de los pilares de la EU 2015.

También está el caso de la **UNED** ([www.uned.es](http://www.uned.es)), que ha elaborado un informe diagnóstico de RSU utilizando también los indicadores del GRI con el propósito de implementar un sistema de gestión que responda a las exigencias de la EU 2015 en materia de responsabilidad social. Para la UNED, la Responsabilidad Social significa ofertar servicios educativos y transferencia de conocimientos siguiendo principios de ética, buen gobierno, respeto al medio ambiente, compromiso social y promoción de valores ciudadanos, y por lo tanto, responsabilizarse de las consecuencias y los impactos que se derivan de sus acciones.

La UNED realizó en **2008** su Plan de Responsabilidad Social, con el objetivo de rendir cuentas ante la sociedad de la labor docente e investigadora, de la acción social de la universidad, y de su atención al medio ambiente.

De acuerdo con este informe, la RSU se puede entender como “ofertar servicios educativos y transferencia de conocimientos siguiendo principios de ética, buen gobierno, respeto al medio ambiente, compromiso social y promoción de valores ciudadanos”, donde la rendición de cuentas a la sociedad se observa como expresión de responsabilidad respecto a los impactos del quehacer universitario y los compromisos suscritos con los grupos de interés.

## RSU en la UPV: Propuestas para su Desarrollo.

Por otro lado, en el ámbito de la gestión universitaria socialmente responsable, la **Universidad de Zaragoza** ([www.unizar.es](http://www.unizar.es)) desarrolló el proyecto denominado “*Universidades responsables*” (junio 2005-noviembre 2006), cuyo objetivo es promover un modelo de responsabilidad social como acción de mejora de la calidad de la universidad. Junto con el Gobierno de Aragón se pretende impulsar la RS en los centros de educación superior como compromiso social de calidad y excelencia en la gestión y en la prestación de servicios, conscientes como son de que la formación y el conocimiento son factores clave en el desarrollo económico, cultural y social de un país. Las universidades, como formadoras de futuras generaciones, como consumidoras de recursos y como referentes en la generación de conocimiento, deben responder a las necesidades y expectativas de las diferentes personas, agentes y colectivos con los que se relacionan.

La Universidad de Zaragoza se compromete a mejorar de forma continua su comportamiento en el campo ambiental, económico y social, así como a actuar de forma responsable en todos sus ámbitos: desde su gestión, docencia e investigación y su proyección social. De este modo, reconoce ser una institución comprometida con valores de excelencia, participativa, transparente y abierta.

La **Universidad de Valladolid** ([www.uva.es](http://www.uva.es)) ha desarrollado el proyecto “*Factoría de responsabilidad social en la UVa*”, ejecutándose una serie de actividades para difundir y posicionar internamente el tema de la RSU entre el alumnado y el personal docente y administrativo. Esta iniciativa promociona actividades de RS orientadas a responder a las nuevas necesidades del entorno y a favorecer actitudes solidarias, que enriquezcan el capital social y promuevan el desarrollo sostenible y la protección del medio ambiente. En la Memoria 2008-2009 de este proyecto, la RSU es entendida como “una respuesta equilibrada en relación con sus compromisos sociales, medioambientales y económicos, derivados de las exigencias legales o regulaciones públicas o de las expectativas de los *stakeholders* y de las acciones voluntarias provenientes del modelo de universidad y los valores adoptados en su organización”.

Por su lado, la **Universidad de Castilla-La Mancha** ([www.uclm.es](http://www.uclm.es)) desarrolla su estrategia de RSU bajo el lineamiento de un fuerte compromiso social, ejecutando actividades de voluntariado, cooperación al desarrollo y acción social, con el propósito de conectar con el tejido social local mediante una comunidad universitaria conformada por personas socialmente implicadas.

Otra propuesta interesante para el desarrollo de la RSU es la que realiza la **Universidad Francisco de Vitoria** ([www.ufv.es](http://www.ufv.es)), mediante el proyecto denominado “*Campus Euro-Americano por la Responsabilidad Social (CEARS)*”, presentado por dicha universidad en la segunda convocatoria Campus de Excelencia Internacional del Ministerio de Educación, en el marco de la EU 2015.

Este proyecto convoca a 30 universidades, además de empresas y centros de formación en Europa y América, con el objetivo de generar un puente que permita la convergencia del EEES con América mediante una red mundial de universidades.

La propuesta de RSU desarrollada por la **Universidad Jaume I** ([www.uji.es](http://www.uji.es)) se realiza a través del grupo de investigación SOGRES (Sostenibilidad de las Organizaciones y Gestión de la Responsabilidad Social) que integra un equipo interdisciplinario de profesionales que desarrollan servicios de consultoría y formación en el ámbito de la sostenibilidad y la responsabilidad social.

La **Universidad de La Rioja** ([www.unirioja.es](http://www.unirioja.es)) empezó a trabajar en materia de RSU a lo largo del año **2007** creando la figura de un Delegado del Rector para RSU, cuyo cometido es llevar a cabo el estudio y diagnóstico de la situación de la universidad en las cuestiones relacionadas con la RSU (medioambiente, gestión económica, gestión social, accesibilidad, igualdad y género, cooperación al desarrollo, relaciones con los empleados, etc.).

La **Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea** ([www.ehu.es](http://www.ehu.es)) creó exclusivamente un Vicerrectorado de Responsabilidad Social y Proyección Universitaria con el compromiso de incorporar a la actividad universitaria las políticas de igualdad, compromiso medioambiental, desarrollo sostenible, acción social y respeto a los derechos humanos.

Por su parte, la **Universidad de Cantabria** ([www.unican.es](http://www.unican.es)) también impulsa la Responsabilidad Social Corporativa con la creación de un Vicerrectorado de Campus y Desarrollo Social.

Otras universidades españolas que han destacado por conectar sus acciones de RSU con el voluntariado y la cooperación al desarrollo son la **Universidad Autónoma de Madrid** ([www.uam.es](http://www.uam.es)); la **Universitat Oberta de Catalunya** ([www.uoc.edu](http://www.uoc.edu)); y la **Universidad de Lleida** ([www.udl.es](http://www.udl.es)).

Desde 1999 existe la *Global University Network for Innovation* (GUNI) creada por la **Universitat Politècnica de Catalunya** ([www.upc.edu](http://www.upc.edu)) en conjunto con la **Universidad de las Naciones Unidas** ([www.unu.edu](http://www.unu.edu)), con el propósito de fortalecer el papel de la educación superior a nivel mundial desde una perspectiva de servicio público, relevancia y RSU.

En penúltimo lugar, hay que destacar la participación de las universidades españolas en la red internacional **Talloires**. Desde el año **2005**, universidades de los cinco continentes subscriben una declaración con el propósito de comprometerse con las responsabilidades sociales y cívicas, así como con las funciones cívicas de las instituciones de educación superior.

## RSU en la UPV: Propuestas para su Desarrollo.

Todas las universidades integrantes se comprometen a promover valores humanos universales tanto dentro de cada comunidad académica, como con las respectivas sociedades locales y vecinos globales con los cuales se interrelacione cada institución, mediante aportes de sus procesos docentes y de investigación para fortalecer y participar activamente en los procesos democráticos, así como respecto de la atención de las necesidades y problemáticas de los grupos más marginados de la sociedad.

Finalmente, en el caso de la **Universitat Politècnica de València** ([www.upv.es](http://www.upv.es)) se van incorporando nuevos cometidos en materia de Responsabilidad Social Corporativa con el objetivo de mejorar el gobierno de la universidad, y hacer más visible el compromiso social. Entre los compromisos de la UPV, está una fuerte implicación social colaborando con asociaciones e instituciones y la sensibilización de todos los colectivos de la universidad (PDI, PAS y Alumnado).

La UPV también ha creado el Vicerrectorado de Asuntos Sociales y Responsabilidad Social Corporativa responsable de la gestión de los fondos de Ayudas Sociales y de prestaciones sociales. Fruto del trabajo de este vicerrectorado hay que destacar el **Certificado de Accesibilidad Universal** que recibió la UPV por parte de la Asociación Española de Normalización y Certificación (AENOR), convirtiéndose así en la primera y única universidad española que obtiene esta distinción, según la norma UNE 170001 de Accesibilidad universal. La obtención de este sello de calidad se debe a la incorporación de un sistema de mejora de la accesibilidad en la Biblioteca y el Servicio Integrado de Empleo (SIE).

En el siguiente capítulo, hacemos un estudio de la Responsabilidad Social Universitaria en la Universitat Politècnica de València tanto a nivel Macro (Internacional), Meso y en el ámbito pedagógico. Indagaremos en los principios del Global Compact y en los Principios para la Educación Responsable en Gestión (PRME) de Naciones Unidas; como los Códigos Éticos y el Comité de Ética en Investigación; y en el Protocolo de Conflictos y la Formación Ética de todos los miembros de la comunidad universitaria.

## **CAPÍTULO 5.**

# **LA RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA EN LA UPV.**

## **5.1. UNIVERSIDAD SOCIALMENTE RESPONSABLE (PRINCIPIOS Y VALORES).**<sup>34</sup>

La Universidad ha de analizar el nuevo entorno y afrontar con audacia los retos del futuro, desde una perspectiva de profundo compromiso poniendo el conocimiento al servicio del ser humano, de su progreso ético, realización personal, desarrollo profesional y vinculación solidaria con los intereses generales. La Universidad afronta singulares desafíos para poder ser útil socialmente. Debe ser una Universidad centrada en contenidos, actitudes y valores; que busque de forma equilibrada la excelencia especializada; que forme ciudadanos profesionales, fomentando y desarrollando la formación en principios éticos y valores sociales y solidarios; que sea capaz de ver las necesidades de la sociedad en su conjunto y dar solución a sus problemas; que contribuya el bien colectivo, la construcción social y el desarrollo humano; que forme ciudadanos participativos y que se involucre en actividades cívicas relevantes tanto en su entorno más cercano como a nivel internacional.

La Responsabilidad Social de la Universidad implica un proceso de reflexión profunda sobre el alcance de su actuación y sobre el papel de la institución en la sociedad donde se enmarca. Para una **Universidad ser Socialmente Responsable**<sup>35</sup> y contribuir al Desarrollo Sostenible, debe cumplir cinco premisas básicas:

1. Gobernar y administrar de forma socialmente efectiva y eficiente los recursos cuya administración se le confía. Se requiere un gobierno responsable de la Universidad que garantice el cumplimiento de su misión, siguiendo principios de verdad, libertad, utilidad y cercanía, integridad y honradez, respeto, trato equitativo, responsabilidad, excelencia y competitividad, transparencia y rendición de cuentas.
2. Promover en la comunidad universitaria valores personales y ciudadanos socialmente responsables, que favorezcan un comportamiento ético y un compromiso objetivamente profesional, con acciones de sensibilización y formación para toda la comunidad universitaria.
3. Generar y transferir conocimiento, para cooperar en la superación de los actuales problemas de la sociedad y colaborar a la resolución de los problemas del entorno general.

---

<sup>34</sup> Universidad: Construye País. (2004) Observando la Responsabilidad Social Universitaria. Chile.

<sup>35</sup> [Estrategia Universidad 2015](#)

4. Aplicar criterios de responsabilidad social a la propia gestión interna universitaria.
5. Insertar la Universidad en su entorno local inmediato y en el marco de un mundo solidariamente globalizado, para favorecer el avance económico, cultural y humano de las personas más próximas y de las sociedades menos desarrolladas en términos de riqueza material.

La RSU implica ofertar servicios educativos y transferencia de conocimientos siguiendo los principios de ética, buen gobierno, respeto al medio ambiente, compromiso social y promoción de valores ciudadanos, responsabilizándose así de las consecuencias y los impactos que se derivan de sus acciones. La Universidad ejerce su Responsabilidad Social incorporando estos principios tanto en la formación que imparte, como en todas las actividades asociadas a su funcionamiento como institución.

La **Universidad Socialmente Responsable**<sup>36</sup> es:

- *Universidad Sostenible* – realiza su proyecto de modo excelente, con calidad interna y sin afectar el entorno, ya sea éste social, cultural o ecológico.
- *Universidad Sustentable* – no sólo es excelente como tal sino que piensa, diseña y efectivamente contribuye al mejoramiento de la sociedad y a la excelencia de la convivencia, el diálogo y el entendimiento.
- *Universidad Trascendente* – piensa en el sentido del proyecto humano total del cual forma parte, dentro del equilibrio de la vida, tomando en cuenta a las generaciones futuras y a la responsabilidad que tiene ante ellas, especialmente en el ámbito ecológico y de convivencia.

La Universidad Socialmente Responsable es una universidad éticamente inteligente, y su propósito es hacer viable la vida, a través de las mediaciones (el saber), las instituciones (la universidad), las organizaciones (la empresa).

Universidad responsable, reflexiva, sostenible, sustentable y trascendente. Universidad capaz de pensar y desarrollar no solamente las tendencias: del conocimiento y la ciencia, de la tecnología, de la economía, de la sociedad y la cultura. También, y principalmente, capaz de imaginar, valorar, proyectar e impulsar las megatendencias: el compromiso con el futuro, que recoge el poder del conocimiento, la responsabilidad del saber y la sabiduría de la vida.

---

<sup>36</sup> Martin, V. R. (2012) Universidad socialmente responsable: Universidad éticamente inteligente. Megatendencias sobre la vida, lo humano y el futuro. *Opción*, vol. 28 – núm. 68 Mayo-Agosto pp. 233-240.

## RSU en la UPV: Propuestas para su Desarrollo.

La universidad se realiza a través de tres funciones tradicionales: **Docencia**, **Investigación** y **Extensión**; y de una actividad indispensable en toda organización: la **Gestión**. Estos cuatro procesos del quehacer universitario deben estar iluminados por los principios y valores que caracterizan la RSU. Y en el quehacer universitario relativo a estos cuatro procesos, debe verificarse la práctica de estos principios y valores.

En el centro del modelo se encuentran los **Principios y Valores Generales y Específicos** que orientan y constituyen el contenido de la RSU. Todos estos principios y valores se estructuran en un sistema. Los Generales deben darse en la sociedad para que la universidad pueda desarrollarlos, y los Específicos podrían considerarse como propios de la universidad. Los principios y valores son guías para el comportamiento humano, y son fundamentales y permanentes en una universidad socialmente responsable.

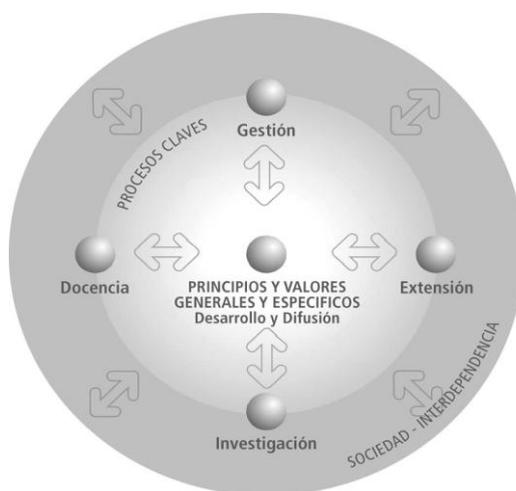


Ilustración 5: Principios y Valores de la Universidad Socialmente Responsable  
(Fuente: Universidad: Construye País 2004)

Según esta diferenciación, los principios y valores que orientan la RSU son:

**Tabla 1: Principios y Valores de la Universidad Socialmente Responsable**

Principios y Valores de la vida universitaria relacionados con la vida en sociedad	Principios y Valores de la universidad
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dignidad de la persona</li> <li>• Libertad</li> <li>• Ciudadanía, Democracia y Participación</li> <li>• Sociabilidad y Solidaridad para la Convivencia</li> <li>• Bien Común y Equidad Social</li> <li>• Desarrollo Sostenible y Medio Ambiente</li> <li>• Aceptación y Aprecio a la Diversidad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Compromiso con la Verdad</li> <li>• Integridad</li> <li>• Excelencia</li> <li>• Interdependencia</li> <li>• Interdisciplinariedad</li> </ul>

Fuente: Principios y Valores de la Universidad Socialmente Responsable  
(Universidad: Construye País 2004)

### 1.- Principios y Valores de la vida universitaria relacionadas con la vida en sociedad.

*1.a.- Dignidad de la persona:* Considera a la persona como un ser que nace libre e igual en dignidad, derechos y deberes. La persona es un ser racional, tiene voluntad, tiene afectividad y es consciente de sí misma. Estas características esenciales del ser humano permiten reconocer la dignidad humana de toda persona.

En la vida universitaria, el ser humano es un fin en sí mismo y no un medio o instrumento para un objetivo específico. Para que la dignidad humana alcance su expresión en la vida universitaria, deben crearse condiciones en las cuales cada integrante de la comunidad pueda entregar enteramente su aporte original y propio a las labores de ella.

*1.b.- Libertad:* Es la potencia de vida de la persona humana por medio de la cual cada uno es capaz de auto realizarse en todas las dimensiones de su dignidad, haciendo efectiva la responsabilidad sobre su propia vida y la de la sociedad a la que pertenece.

La forma en que se materializa este supuesto en la vida universitaria se expresa en el respeto de los derechos y libertades de todos los miembros de la comunidad universitaria: Libertad de pensamiento; de conciencia y de religión; de investigación; de opinión y de expresión; de enseñanza; de reunión y asociación, y de desarrollo de su personalidad; etc.

*1.c.- Ciudadanía, Democracia y Participación:* Es una forma de gobierno y un estilo de vida. Como forma de gobierno, tiene atributos permanentes y variables. Los primeros son elementos clave para asegurar la existencia de un régimen democrático, destacando valores, principios y reglas de juego y compromiso real con el estado de derecho. Los variables son los elementos que permiten determinar la calidad e intensidad del régimen democrático. La Democracia como forma de organización política implica una actitud del espíritu que llama al respeto al prójimo, al diálogo, a la comprensión, a la no-discriminación, a la tolerancia y a la lealtad mutua.

En la vida universitaria, implica la construcción de un orden fundado en personas sujetos de derechos y deberes, en un régimen normativo en que éstos se especifican y la existencia de órganos universitarios en los que se resuelvan bajo los principios de la universidad los conflictos que puedan generarse.

*1.d.- Sociabilidad y Solidaridad para la Convivencia:* Los seres humanos participan en una comunidad y deberán responder a las obligaciones que supone la convivencia mutua.

## RSU en la UPV: Propuestas para su Desarrollo.

*1.e.- Bien Común y Equidad Social:* En el ámbito universitario, implica el desarrollo equilibrado de las unidades que componen la institución, gozando todas de una participación equitativa en los recursos humanos y materiales de la universidad para el desarrollo de sus actividades académicas y de extensión.

*1.f.- Desarrollo Sostenible y Medio Ambiente:* Es un desarrollo que satisface las necesidades del presente sin poner en peligro la capacidad de las futuras generaciones para satisfacer las propias.

La universidad debe velar por el desarrollo permanente de su capital humano y el perfeccionamiento de las relaciones internas entre sus distintas unidades y actividades, buscando crear las sinergias de complementación y perfeccionamiento.

*1.g.- Aceptación y Aprecio de la Diversidad:* Capacidad de valorar al otro e integrarlo a la sociedad sin discriminación por razones de raza, sexo, edad, condición religiosa, social ni política.

### 2.- Principios y Valores Específicos de la Universidad.

*2.a.- Compromiso con la Verdad:* La verdad es el alma del saber. Es el fruto de una relación de conocimientos y siempre está en progreso. El compromiso con la verdad hace primar la gratuidad del saber y los valores fundamentales, al uso o aplicación inmediata de ellos.

*2.b.- Integridad:* Cualidad de personas e instituciones que son coherentes con sus principios y valores, tanto en sus declaraciones como en sus acciones, siendo rectas, transparentes y honestas.

*2.c.- Excelencia:* Expresión de calidad o bondad superior que distingue y hace objeto de especial aprecio al quehacer de personas u organizaciones. Atañe tanto a los fines, medios y procedimientos y se expresa en la gestión y en las funciones universitarias.

*2.d.- Interdependencia e Interdisciplinariedad:* Relación dinámica entre la universidad y la sociedad, que reconoce su mutua necesidad y que, por ello, requiere un diálogo permanente. Por un lado, la sociedad afecta a la universidad, influye en ella y la condiciona y, por otro, la universidad coopera con la sociedad, entrega sus talentos y habilidades para crear conocimientos que la beneficien y le sean útiles. Además, en una sociedad globalizada, la universidad no se puede aislar de la realidad internacional y de su vínculo con otras universidades e instituciones extranjeras.

Con todo lo dicho, la RSU requiere un compromiso institucional claro, e implica también una doble dimensión:

- por un lado, la Universidad debe incorporar criterios de Responsabilidad Social en sus actividades docentes e investigadoras de forma que permita su transferencia al resto de la sociedad;
- y por otro, una incorporación de criterios de Responsabilidad Social en la propia gestión de la Universidad como institución.

La Universidad, por la naturaleza de su actividad, ocupa una posición privilegiada ante los profundos cambios sociales que el avance hacia la sostenibilidad demanda y como tal debería responder. Y en el caso de la Universidad Pública, en el ejercicio de su actividad impacta en su entorno en términos económicos, sociales y medioambientales, y como institución de carácter público debe contribuir al interés general.

A continuación, en los siguientes puntos, vamos a desarrollar varios ejemplos de estándares, normas y códigos de Responsabilidad Social.

### **5.2. LA UPV A NIVEL MACRO (INTERNACIONAL).**

Multitud de organismos, tanto nacionales como internacionales, se han lanzado a la elaboración de guías, normas, directrices,... que tratan sobre Responsabilidad Social en un esfuerzo por hacer más fácil el camino hacia su implantación.

De la gran variedad de estándares internacionales, ninguno de ellos describe mecanismos de evaluación o seguimiento de su cumplimiento. Esto queda en manos de organizaciones externas que en ocasiones no actúan de forma independiente.

Las Naciones Unidas (ONU), a través de su secretario general Kofi Annan en 1999 en la reunión anual del Foro Económico Mundial (Foro de Davos), anunció el **Pacto Mundial (Global Compact)** como una iniciativa orientada a prestar atención a la dimensión social de la globalización.

Además de esta iniciativa genérica, Naciones Unidas ha creado otras iniciativas voluntarias paralelas más específicas como son los **Principios para la Educación Responsable en Gestión (Principles for Responsible Management Education - PRME)** para el sector educativo.

En los siguientes apartados, desarrollaremos estas dos iniciativas:

### 5.2.1. GLOBAL COMPACT o PACTO MUNDIAL.-----

El **Pacto Mundial o Global Compact**<sup>37</sup> es una iniciativa internacional propuesta por las Naciones Unidas con el objetivo de fomentar la ciudadanía corporativa. Naciones Unidas tiene como objetivo involucrar a las empresas en la gestión de algunos de los principales retos sociales y medio ambientales, consecuencia de la creciente globalización. El Pacto Mundial proporciona una oportunidad para que las empresas de todo el mundo participen en la asunción de estos retos. Las empresas pueden contribuir a través de iniciativas voluntarias en su propia organización y en sus cadenas de suministro. También pueden trabajar conjuntamente con las Naciones Unidas, los poderes públicos o con organizaciones no gubernamentales en actividades que contribuyan al desarrollo sostenible en la comunidad local o internacional.

Resumiendo, se trata que de forma voluntaria, las empresas se comprometan a alinear sus estrategias y operaciones con diez principios universalmente aceptados en cuatro áreas temáticas: Derechos Humanos, Estándares Laborales, Medio Ambiente y Anti-Corrupción. Esta iniciativa, se inició en Julio de 2000 en la sede de Naciones Unidas en Nueva York, y actualmente se han adherido más de 12.000 entidades en más de 145 países convirtiéndose en la mayor iniciativa voluntaria de Responsabilidad Social Empresarial en el mundo.

El Global Compact opera en España a través de la **Red Española del Pacto Mundial de Naciones Unidas (ASEPAM)**<sup>38</sup> que fue constituida en el año 2004 con el objetivo, entre otros, de apoyar, promover y difundir la incorporación de los principios del Pacto Mundial en la visión estratégica de las empresas españolas y en sus prácticas de funcionamiento. La red española cuenta actualmente con 2.522 entidades adheridas: de las cuales el 12% son grandes empresas, el 75% son PYME y el 13% restante son otro tipo de entidades.

El Pacto Mundial persigue dos objetivos complementarios:

1. Incorporar los diez principios en las actividades empresariales que la empresa realiza, tanto en el país de origen, como en sus operaciones alrededor del mundo.
2. Llevar a cabo acciones en apoyo de los objetivos más amplios de las Naciones Unidas, incluidos los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM).

Para lograr estos objetivos, el Pacto Mundial ofrece oportunidades de aprendizaje y participación, a través de mecanismos diversos, tales como diálogos sobre políticas, entrenamiento en temas puntuales, participación en redes locales y alianzas para proyectos.

---

<sup>37</sup> [Global Compact o Pacto Mundial](#)

<sup>38</sup> [Red Española del Pacto Mundial de NN.UU. \(ASEPAM\)](#)

Los 10 principios del Pacto Mundial se derivan de:

- La Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- La Declaración de la OIT relativa a los Pp. y Dchos. Fundamentales en el Trabajo.
- La Declaración de Río sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo.
- La Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción.

Cuando comenzó esta iniciativa del Pacto Mundial en Julio de 2000, se establecieron nueve principios éticos, pero a mediados de 2004 se reforzaron éstos con uno más, la lucha contra la corrupción. Por tanto, los diez principios quedan así:

**Tabla 2: Principios del Pacto Mundial o Global Compact**

Derechos Humanos	Principio 1	Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.
	Principio 2	Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.
Estándares Laborales	Principio 3	Las empresas deben apoyar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.
	Principio 4	Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.
	Principio 5	Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.
	Principio 6	Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.
Medio Ambiente	Principio 7	Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.
	Principio 8	Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.
	Principio 9	Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.
Anti Corrupción	Principio 10	Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.

Fuente: Elaboración propia a partir de los Diez Principios del Pacto Mundial de la ONU<sup>39</sup>.

<sup>39</sup> Principios del Pacto Mundial. Se pueden consultar la lista completa en el Anexo 3.

## RSU en la UPV: Propuestas para su Desarrollo.

Participar en el Pacto Mundial implica un compromiso visible con el apoyo de estos diez principios universales. Una empresa que se ha adherido al Pacto Mundial deberá:

1. Integrar los cambios necesarios en las operaciones de manera que el Pacto Mundial y sus principios sean parte de la gestión, la estrategia, la cultura y el día a día en la actividad empresarial.
2. Publicar en el informe anual o reporte corporativo, una descripción de las acciones que se realizan para implementar y apoyar el Pacto Mundial y sus principios.
3. Apoyar públicamente el Pacto Mundial y sus principios a través, por ejemplo, de comunicados de prensa, discursos, entre otros.

Además las empresas pueden maximizar los beneficios de participación, a través de las diferentes actividades que se ofrecen: diálogos sobre políticas, foros de aprendizaje y alianzas para proyectos.

Y otra característica única del Pacto Mundial es que al firmar esta iniciativa, no sólo se compromete a la empresa en su conjunto, sino que destaca la importancia del compromiso de sus dirigentes. La participación de un ejecutivo de primer nivel es una importante señal hacia los empleados y otras partes interesadas, de que el compromiso con la ciudadanía corporativa es una prioridad estratégica y operacional. El involucramiento de la alta dirección en la implementación del Pacto Mundial puede tener un alto impacto.

Como una iniciativa voluntaria, el Pacto Mundial incentiva la participación de diversos grupos de empresas y otras organizaciones. Para participar en el Pacto Mundial, la empresa ha de remitir una carta, preferentemente en el idioma local, firmada por el funcionario o ejecutivo principal (previamente aprobada por la Junta Directiva), la cuál debe estar dirigida al Secretario General de las Naciones Unidas, expresando su apoyo al Pacto Mundial y sus principios.

En el 2009 se produce la adhesión de la UPV al Pacto Mundial, acogiéndose a la mayor iniciativa internacional propuesta por Naciones Unidas cuyo objeto es conseguir un compromiso voluntario de las entidades en Responsabilidad Social. Es una iniciativa altruista que pide a las empresas que hagan suyos, apoyen y lleven a la práctica un conjunto de valores fundamentales.

### 5.2.2. PRINCIPIOS PARA LA EDUCACIÓN RESPONSABLE EN GESTIÓN (PRINCIPLES FOR RESPONSIBLE MANAGEMENT EDUCATION – PRME).

En los mercados globales es esencial entender las conexiones fundamentales entre el mundo de los negocios, el medio ambiente y la sociedad. El papel de las empresas como una fuerza global se está volviendo cada vez más urgente y complejo; y los conceptos relacionados con responsabilidad social y sustentabilidad están ganando reconocimiento como elementos esenciales en la gestión de los negocios.

Las compañías necesitan herramientas integradas de gestión que ayuden a implantar firmemente las preocupaciones ambientales, sociales y de gobierno corporativo en sus planteamientos estratégicos y en sus operaciones diarias.

Cualquier cambio significativo y duradero en la conducta de las corporaciones hacia la responsabilidad social y la sostenibilidad pasa por involucrar a las instituciones que actúan más directamente como elementos inductores de los comportamientos empresariales. Las instituciones académicas ayudan a formar las actitudes y la conducta de los líderes empresariales por medio de la educación, la investigación, los programas de desarrollo gerencial, la formación empresarial y otras actividades, como divulgar y abogar por nuevos labores e ideas.

La iniciativa de los **Principios para una Educación Responsable en Gestión (PRME)**<sup>40</sup> es una plataforma de participación voluntaria para las escuelas de negocios y administración relacionadas con las instituciones académicas. Una institución académica que firma con los PRME expresa su convicción de que las instituciones académicas, a través de la integración de los valores universales en el currículo y la investigación, puede contribuir a un mercado global más estable e incluyente y ayudará a construir una sociedad sostenible.

Los PRME tienen por objetivo *“inspirar y fomentar la educación responsable, la investigación y la idea de liderazgo a nivel mundial”*.

La iniciativa de PRME está inspirada en los valores universalmente aceptados, como los Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Estos principios *“tratan de establecer un proceso de mejora continua de las instituciones de gestión de la educación con el fin de desarrollar una nueva generación de líderes empresariales capaces de gestionar los complejos desafíos que enfrentan las empresas y la sociedad en el siglo XXI”*.

---

<sup>40</sup> [Principios para una Educación Responsable en Gestión \(PRME\)](#)

## RSU en la UPV: Propuestas para su Desarrollo.

Los seis PRME desarrollados son:

**Tabla 3: Los Seis Principios para la Educación Responsable en Gestión.**

Principio 1	Propósito	Se desarrollan las capacidades de los estudiantes para que sean futuros generadores de valor sostenible para los negocios y la sociedad en su conjunto, y para trabajar por una economía global incluyente y sostenible.
Principio 2	Valores	Se incorporan a las actividades académicas y programas de estudio los valores de la responsabilidad social global, tal y como han sido descritos en iniciativas internacionales, como el Global Compact de la ONU.
Principio 3	Método	Se crearán marcos educativos, materiales, procesos y entornos pedagógicos que hagan posible experiencias efectivas de aprendizaje para un liderazgo responsable.
Principio 4	Investigación	Se comprometen con una investigación conceptual y empírica que permita mejorar nuestra concepción acerca del papel, la dinámica e el impacto de las corporaciones en la creación de valor sostenible social, ambiental y económico.
Principio 5	Asociación	Interactuar con los gestores de las corporaciones empresariales para ampliar nuestro conocimiento de sus desafíos a la hora de cumplir con sus responsabilidades sociales y ambientales y para explorar conjuntamente los modos efectivos de enfrentar tales desafíos.
Principio 6	Diálogo	Facilitar y apoyar el diálogo y el debate entre educadores, empresas, el gobierno, consumidores, medios de comunicación, organizaciones de la sociedad civil y los demás grupos interesados, en temas críticos relacionados con la responsabilidad social global y la sostenibilidad.

Fuente: Elaboración propia a partir de los Seis Principios del Pacto Mundial de la ONU para la Educación Responsable en Gestión (PRME)

Estos PRME fueron desarrollados en 2007 por un grupo de sesenta decanos, rectores de universidades y representantes oficiales de escuelas de negocios e instituciones académicas de todo el mundo

### **5.3. LA UPV A NIVEL MESO.**

Los códigos éticos, juramentos profesionales, códigos deontológicos y otros documentos, se han venido desarrollando desde el origen de las civilizaciones modernas. El primer documento de este tipo del que se tiene constancia fue el *Código Hammurabi* (1760 a.C.), un conjunto de leyes que unifican los diferentes códigos existentes en las ciudades del imperio babilónico, y que se basa en la aplicación de la Ley del Talión.

Otro documento que fluye por el mismo camino es el *Juramento Hipocrático*, según la tradición redactado por Hipócrates (460-377 a.C.). Se trata de un juramento público que hacen los que se gradúan en medicina ante los otros médicos y ante la comunidad. Es de carácter ético para orientar la práctica de su oficio, y está basado a partir de la responsabilidad del ser humano y conciencia de ella.

Con estos ejemplos, se puede afirmar que sería inconcebible la historia sin la existencia de los sistemas de normas autoimpuestas por las sociedades. Y hoy en día, es impensable nuestra sociedad sin el Derecho que pretende regir todas las esferas de la vida tanto en el ámbito privado como en el público. Pero en ocasiones, el sistema de leyes se siente externo y frío. Las personas e instituciones del siglo XXI perciben el Derecho como una imposición.

En este sentido, muchas empresas, asociaciones profesionales y organizaciones han elaborado sus propios códigos con cuyas normas se sienten identificados y reconocidos, y los cuales se adaptan de forma más precisa.

#### **5.3.1. LOS CÓDIGOS ÉTICOS.**

En los últimos años, la elaboración y puesta en práctica de códigos éticos ha aumentado considerablemente en numerosas empresas a nivel mundial. Este proceso es un mecanismo importante para el desarrollo de la ética en una organización. Pero se requiere que sea un auténtico código ético y no sólo un folleto publicitario más de la compañía. Y además, hay que tener presente que es más importante el proceso de elaboración que el documento que aparece como resultado.

Se pueden identificar tres tipos de códigos éticos atendiendo a los diversos intereses y diferente tipo de organización:

1.- *Credos Corporativos*. Son códigos poco detallados, con aspiraciones y declaraciones grandilocuentes y genéricas que pretenden generar una cultura empresarial sólida entorno a unos valores y principios mínimos.

2.- *Códigos Deontológicos*. Son declaraciones muy minuciosas que contienen fundamentalmente deberes, obligaciones y prácticas de actuación. Son códigos frecuentes en los colegios profesionales.

3.- *Códigos Éticos*. Son códigos de carácter positivo que presentan los valores y principios que la organización quiere poner en práctica. Suelen recoger la misión y la visión de la empresa y concretar los valores en recomendaciones.

A tenor de esta clasificación, los códigos éticos deben contemplar los aspectos de conflicto de intereses, las cuestiones referentes a la conducta comercial, el respeto a los derechos de los trabajadores, las responsabilidades hacia el medio ambiente y hacia la comunidad en la que se trabaja, y finalmente el absoluto respeto por los derechos humanos en todo el planeta.

Los códigos no son la clave para todos los problemas éticos en la organización, pero sí es verdad que pueden ser un instrumento eficaz para el incremento del nivel ético de la misma. Por eso motivo es necesario redactar un documento que recoja los valores éticos y las metas de la organización. Los códigos son uno de los mecanismos más utilizados para desarrollar la ética en las organizaciones, no un documento sancionador.

Para entender que es un código ético, hay que centrarse en las definiciones que han aparecido a lo largo del tiempo y que han sido recogidas tanto la *Tesis Doctoral de José Félix Lozano Aguilar*<sup>41</sup> como en su libro “*Códigos Éticos para el Mundo Empresarial*”<sup>42</sup> y que a continuación detallo algunas de ellas:

Para *Wittmann (1995)*, un código es una autoobligación institucionalizada con la que se quiere afirmar hacia dentro y hacia fuera un compromiso con unas pretensiones éticas fundamentales a la hora de tomar decisiones.

Para *Schwartz (2001)*, el código ético es un documento formal, escrito y distinguible, que consiste en unos estándares morales usados para guiar la conducta de la organización y/o de los trabajadores.

Según *Walter Manley (1992)*, el código de ética es una guía de conducta que, hasta un mínimo, las compañías utilizan para conducir la conducta de la empresa y de sus empleados en sus actividades de negocios.

Los códigos éticos, para *García-Marzá (2004)* representan esfuerzos por hacer públicas las pautas con las que se quiere identificar a una empresa y orientar la conducta con los miembros de la organización.

---

<sup>41</sup> Lozano, J.F. (2002) *Fundamentación, Aplicación y Desarrollo de los Códigos Éticos en las empresas*. Valencia: Universitat de València – Tesis Doctoral.

<sup>42</sup> Lozano, J.F. (2004) *Códigos Éticos para el mundo empresarial*. Madrid: Trotta, S.A.

Por su parte, *L'Etang (1992)* interpreta que hay una diferencia entre códigos de ética, códigos de conducta y códigos de práctica; cada uno de ellos debe incluir exigencias técnicas, prudenciales y éticas. [...] Los códigos de ética pueden ser distinguidos por ser un corto listado de principios éticos expresados en un modo imperativo.

Pero en todas estas definiciones se echa de menos un rasgo esencial de los códigos éticos como es el reconocimiento público y explícito de las responsabilidades corporativas voluntariamente asumidas. Este rasgo se ve reflejado en la definición de *José M<sup>a</sup> Lozano (1997)*<sup>43</sup>, que considera que “*un código de ética es la expresión escrita de la voluntad de formular reflexivamente las responsabilidades compartidas en una organización y de expresar públicamente los criterios, los valores y las finalidades que la identifiquen*”.

En definitiva, un Código Ético debe ser un documento de autocomprensión organizativa y que recoja y refleje el carácter de la organización. Para ello debe recoger lo más fiel posible como mínimo: la visión y la misión de la empresa; los valores compartidos de la organización; y esos comportamientos que nunca serán permitidos.

### **5.3.2. COMITÉ DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN DE LA UPV.**<sup>44</sup>

La UPV como organismo público de investigación, consciente de su deber y responsabilidad ante la sociedad constituyó en 2006 el **Comité de Ética en Investigación (CEI)** para proporcionar de forma ágil y efectiva respuestas a las necesidades actuales. Este comité pertenece al **Vicerrectorado de Investigación, Innovación y Transferencia** que es el órgano responsable de la investigación básica, estratégica y aplicada, de la transferencia de tecnología y la innovación, tanto en lo relativo a la gestión de actividades y programas como a su promoción. De él dependen orgánicamente el Área de Programas e Iniciativas de Investigación, el Centro de Apoyo a la Innovación, la Investigación y la Transferencia de Tecnología, el Servicio de Microscopía Electrónica y el Servicio de Radiaciones.

El 8 de Febrero de 2013 se publicó en el BOE el Real Decreto 53/2013, de 1 de Febrero, por el que se establecen las normas básicas aplicables para la protección de los animales utilizados en experimentación y otros fines científicos. Este Real Decreto afecta directamente a la forma de funcionamiento del CEI. Desde ese momento, los comités de ética de las distintas instituciones pierden la competencia para evaluar y aprobar éticamente proyectos de investigación con animales.

---

<sup>43</sup> Lozano, J.M. (1999) *Ética y Empresa*. Madrid: Trotta, S.A.

<sup>44</sup> Información del Vicerrectorado de Investigación, Innovación y Transferencia: [Comité de Ética en Investigación](#)

Las competencias para evaluar proyectos las asumen, desde Agosto de 2013, los *Órganos Habilitados para la Evaluación de Proyectos*, que son organismos que dependen directamente de la autoridad competente; así mismo obliga a la creación de un *Órgano Encargado del Bienestar Animal* que en el caso de usuarios como es la UPV se denominará **Comité de Ética en Experimentación Animal (CEEA)**.

En Abril de 2014 el CEI se acreditó como Órgano Habilitado para la Evaluación de Proyectos que impliquen el uso de animales, dependiente de la Conselleria de Presidencia, Agricultura, Pesca, Alimentación y Agua.

Por otro lado, e identificando a la UPV como una institución investigadora relevante y siguiendo el espíritu recogido en sus estatutos, se compromete con la creación, desarrollo y transmisión crítica de la ciencia, el arte y la cultura. Este compromiso se manifiesta en el esfuerzo por promover el respeto a los principios éticos en la práctica científica y en la cultura académica.

Y en este aspecto hay que destacar dos normativas de gran importancia:

### ***A. POLÍTICA DE INTEGRIDAD CIENTÍFICA Y BUENAS PRÁCTICAS EN INVESTIGACIÓN-UPV.***<sup>45</sup>

Al mismo tiempo que la “buena praxis científica” tiene que seguir un método claro, debe respetar escrupulosamente cinco principios éticos básicos:

- (1) el reconocimiento del ser humano como sujeto libre y autónomo de investigación;
- (2) el respeto a la dignidad del ser humano y la no manipulación de la voluntad personal;
- (3) la asunción de responsabilidades por las consecuencias derivadas de la investigación; unas consecuencias que también a todos los seres vivos y a las generaciones futuras;
- (4) el reconocimiento de que no se debe promover investigaciones cuyo fin principal sea atentar contra la dignidad y la integridad del ser humano, o justificar actos de racismo, terrorismo o de exterminio de otras personas; y,
- (5) la transparencia y rendición de cuentas en la actividad científica.

Cuando se ignoran estos principios, la ciencia y la práctica científica han sido cómplices de la destrucción, la violencia, el sufrimiento humano, y la injusticia.

---

<sup>45</sup> Información del Vicerrectorado de Investigación, Innovación y Transferencia: ["Política de Integridad Científica y Buenas Prácticas en Investigación-UPV"](#)

A propuesta del CEI, se aprobó en la sesión del Consejo de Gobierno celebrada el pasado 9 de Noviembre de 2012, que recoge un conjunto de pautas, orientaciones, recomendaciones y compromisos para la buena práctica científica en la UPV. A continuación se desarrolla estos:

### *I. Mala Práctica Científica.*

Hace referencia a la fabricación, falsificación o plagio en la propuesta, realización o revisión de investigaciones o en la publicación de sus resultados.

También la alteración de los fines de la investigación y la manipulación de la voluntad de otras personas, objetos de investigación y/o colaboradores, son atentados graves contra la integridad científica y la buena praxis en investigación.

Se considera mala práctica científica aquella que es cometida intencionalmente, con conocimiento e imprudentemente. Entre las malas prácticas no se incluye los errores honestos y las diferencias de opinión.

### *II. Conductas No Aceptables.*

Aquellas que repiten o se asemejan a algunos de los comportamientos rechazables:

- 1.- Invención, falsificación o manipulación de datos y resultados.
- 2.- Apropiación de resultados, métodos, material o ideas de otros colegas, colaboradores y becarios.
- 3.- La presentación tendenciosa de datos y resultados de investigación.
- 4.- No informar de la alteración de métodos y procesos de investigación sobre el plan inicial.
- 5.- Ocultar o distorsionar los objetivos de la investigación.
- 6.- Ocultar o mentir sobre las fuentes de financiación de un proyecto o actividad de investigación.
- 7.- Ambigüedad y falta de rigor intencionada para ocultar detalles de la investigación.
- 8.- No respetar los criterios de rigor científico en la evaluación de trabajos de otros colegas por motivos personales, económicos o de prestigio.
- 9.- Firmar y reconocer como propios trabajos de investigación en los que no se ha realizado una aportación científica específica relevante.
- 10.- No respetar la confidencialidad y privacidad de información.
- 11.- No respetar la normativa internacional ni los criterios éticos en la investigación con seres vivos; en especial violar el principio de autonomía de las personas objeto de investigación.
- 12.- No respetar las directrices internacionales ni los principios básicos de seguridad en investigación establecidos en la comunidad científica del área de conocimiento.
- 13.- Uso ineficiente y poco riguroso de los recursos económicos y materiales para la investigación.

- 14.- Alteración del juicio crítico y evaluación científica por intereses económicos, materiales o de otro tipo.
- 15.- Incumplimiento de la letra o el espíritu de la ley en las áreas de investigación en las que exista legislación nacional o internacional.

### *III. Recomendaciones.*

Para el fomento de la integridad científica es necesario que los investigadores reflexionen y sean conscientes de las implicaciones éticas de su trabajo, actúen con buena fe, y dispongan de criterios y orientaciones para gestionar situaciones ambiguas y/o difíciles.

Algunas de las recomendaciones concretas que pueden ser de utilidad son:

- 1.- Informar y consultar a colegas y expertos en caso de duda sobre procesos, métodos, datos o resultados de investigación.
- 2.- Practicar la duda metódica, la justificación de hipótesis, el rigor conceptual y la independencia de juicio en toda actividad científica.
- 3.- Presentar siempre explícitamente las dudas, críticas o cuestiones abiertas que se hayan planteado durante la investigación.
- 4.- Hacer siempre pública las fuentes de financiación de la investigación.
- 5.- Abstenerse en la evaluación de proyectos o trabajos de investigación para los que no se considere suficientemente capacitado; en los que se tenga interés económico, material, o de otro tipo; o con cuyo autor tenga una relación familiar próxima o de amistad o enemistad manifiesta.
- 6.- Presentar los resultados de la investigación de forma completa, ordenada y veraz.
- 7.- Utilizar los recursos materiales y económicos con rigor, eficiencia y siempre para los fines del proyecto.
- 8.- Informar con claridad, precisión y plenamente a las personas objeto de investigación.
- 9.- Ejercer el derecho a la coautoría exclusivamente en trabajos y artículos en los que se haya realizado una aportación científica específica y relevante, que puede estar referida al planteamiento y diseño del trabajo, a la realización de experimentos, la adquisición de datos o su análisis e interpretación, la escritura o revisión crítica de las versiones iniciales del artículo y la aprobación final de la versión definitiva para publicación.
- 10.- Ejercer la libertad de investigación con responsabilidad y lealtad a la institución en que se trabaja.
- 11.- Denunciar cualquier presión o amenaza que se reciba o se conozca que atente contra el rigor y la buena práctica científica.

Si un investigador se encuentra en ocasiones en situaciones especiales y complejas, para cuya solución estas recomendaciones no brinden ayuda, hay que dirigirse al CEI de la Universitat.

#### *IV. Mecanismos de gestión y control.*

Las buenas prácticas científicas deben ser conocidas por todos los investigadores de la Universitat mediante la difusión de las mismas y la adopción de las medidas que se consideren convenientes.

La Universitat promoverá la conducta responsable de los investigadores mediante la formación en ética de la investigación, la comunicación y difusión de los principios éticos de la investigación y mediante todas aquellas actividades que vayan encaminadas a crear una cultura de excelencia investigadora.

La UPV garantizará la confidencialidad, en todos los casos, de mala práctica científica.

El CEI de la Universitat es la estructura encargada de velar por la promoción de la integridad científica y la buena práctica en la investigación, realizando las siguientes actuaciones:

- 1.- Establecimiento de un canal para recibir y responder consultas sobre buenas prácticas científicas.
- 2.- Establecimiento de un canal para poner en conocimiento las posibles malas prácticas científicas, tratándolas con confidencialidad y rigor.
- 3.- Elaboración de un informe anual sobre los posibles casos de malas prácticas científicas. El informe, que será público, se redactará manteniendo un escrupuloso respeto al derecho de la privacidad de las personas y a la confidencialidad de la información.

#### *V. Incumplimientos.*

Cuando el CEI tenga conocimiento de actuaciones por parte de miembros de la comunidad universitaria que supongan un incumplimiento de la Política de Integridad Científica y Buenas Prácticas podrá realizar un informe al respecto y elevarlo a los órganos de gobierno de la Universitat competentes para que se tomen las medidas pertinentes conforme a la legislación aplicable.

### ***B. CÓDIGO DE GESTIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES EN INVESTIGACIÓN UPV.<sup>46</sup>***

El avance del conocimiento y de la ciencia sólo es posible si ésta se realiza de acuerdo a sus valores esenciales como son: el rigor, la objetividad, la veracidad, la exactitud y la imparcialidad. También actitudes de cooperación, de sentido crítico y de transparencia y comunicación, son pilares importantes del avance de la ciencia y de la generación de conocimiento.

La investigación es una actividad que tiene como meta el incremento del conocimiento y el progreso científico, tecnológico y cultural. En nuestros días, algunos de los resultados de la actividad científica tienen un alto valor económico y permiten acceder a determinadas ventajas materiales, sociales y de otro tipo. En ocasiones estas situaciones pueden suponer una amenaza para la buena práctica científica y para la integridad investigadora.

Este Código tiene por objetivo diseñar un proceso para la gestión de conflicto de intereses que se puedan presentar en la actividad investigadora del personal de la UPV para prevenir las posibles situaciones que pongan en peligro la imparcialidad y el rigor investigador, todo ello sin perjuicio de la aplicación de la legislación vigente. Y deber ser asumido por todas las personas pertenecientes a la comunidad universitaria.

El *Conflicto de Intereses* es esa situación en la que un interés económico, profesional o personal puede poner en peligro la objetividad del investigador y el compromiso con la buena práctica científica, así como el comportamiento leal y el buen uso de los recursos de la Universidad utilizados.

Las implicaciones de estos conflictos no solo afectan a la recolección, análisis o interpretación de datos, sino también a la contratación de colaboradores, adquisición de materiales, participación en los resultados, elección de protocolos, implicación de participantes humanos y el uso de métodos estadísticos.

#### *I. Conductas no aceptables.*

Estas conductas son las que repiten o se asemejan a algunos de los comportamientos rechazables que se indican a continuación:

1.- Cuando el investigador reciba dinero, bienes materiales o en especie por participar en una investigación y no esté establecido expresamente en el presupuesto del proyecto. Entre ellos se incluye viajes, material, instalaciones, derechos de copia o de patentes, y regalos para el investigador o para algún familiar de primer grado.

---

<sup>46</sup> Información del Vicerrectorado de Investigación, Innovación y Transferencia: [Código de Gestión de Conflicto de Intereses en Investigación UPV](#)

- 2.- Cuando el investigador pueda conseguir para sí o para un familiar de primer grado ventajas económicas o de otro tipo (posición, promoción, etc.) derivadas de participar en el proyecto de investigación.
- 3.- Cuando el investigador o algún familiar de primer grado tenga intereses económicos (acciones, inversiones, etc.) en alguna de las instituciones implicadas en el proyecto de investigación.
- 4.- Cuando el investigador o algún familiar de primer grado sea miembro de un consejo de administración o de consulta de alguna empresa, institución, o asociación profesional implicada en la investigación.
- 5.- Cuando el investigador participe en alguna comisión u organismo de la Universidad o Centro de Investigación que tenga competencias para autorizar, evaluar o financiar proyectos en su área de investigación.
- 6.- Cuando el investigador tenga relaciones familiares de primer grado o de amistad manifiesta con personas que trabajen o tengan intereses en alguna de las instituciones que participen en el proyecto.
- 7.- Cuando los resultados de la investigación tengan previsiblemente un gran impacto positivo en alguna empresa u organización vinculada con el investigador o con algún familiar suyo de primer grado.
- 8.- Cuando el investigador tenga que contratar algún colaborador y entre los candidatos se encuentre algún familiar de primer grado.

### *II. Mecanismos de gestión y control.*

La gestión de conflicto de interés no significa que los investigadores que estén en alguno de los supuestos anteriores, u otros similares, tengan que renunciar a la investigación de dicho proyecto. De lo que se trata es de gestionarlos de tal forma que se tengan garantías de que no afectan a la objetividad y el rigor científico, ni ponen en cuestión la integridad de la Universitat como institución investigadora. Para ello el principio inspirador de la gestión de conflicto de intereses será el de transparencia y rendición de cuentas.

El proceso de gestión de conflicto de intereses debe seguir tres pasos:

- 1) Informar siempre;
- 2) Gestionar los conflictos reales con diligencia e imparcialidad cuando los haya; y
- 3) Prohibir la actividad cuando sea la única opción posible para proteger el interés general y el interés de la Universitat.

La institución encargada de la gestión de conflicto de intereses será el CEI de la UPV. Los investigadores que incurran en alguna situación que consideren susceptible de conflicto de interés deberán informar por escrito al CEI. En caso de duda, este Comité decidirá si se considera conflicto de interés y se clasificará como tal.

## RSU en la UPV: Propuestas para su Desarrollo.

Todos los miembros de la comunidad universitaria podrán dirigirse al CEI para informar de cualquier situación de conflicto de intereses del que tengan conocimiento.

Ante cualquier situación de sospecha o duda de conflicto de de intereses el CEI podrá requerir información y tomar la iniciativa para la gestión del conflicto, actuando como mediador en la resolución de los mismos.

El CEI elaborará recomendaciones específicas precisas para la gestión de los conflictos de intereses y las hará pública en la web de la Universitat. También se asegurará de que todos los investigadores conozcan los mecanismos de gestión de conflictos de intereses de la Universitat y sus implicaciones. La UPV se compromete a ofrecer formación en integridad investigadora y gestión de conflicto de intereses a sus investigadores.

El CEI ofrecerá por escrito por escrito guías de actuación y recomendaciones específicas a los investigadores implicados en un posible conflicto de intereses, pudiéndose llegar a solicitar a la organización competente la exclusión del investigador en el proyecto de investigación en el que se haya generado el conflicto.

En caso de situación de grave conflicto de interés, y siguiendo el principio de reforzar la transparencia, la imparcialidad y la buena práctica científica, el CEI podrá recomendar algún cambio del plan de investigación, algún cambio de personal que participa en el proyecto, o nombrar un experto independiente que supervise y oriente la dimensión ética, no científica, del proyecto.

El CEI elaborará y custodiará un exhaustivo registro de todos los conflictos de interés identificados. Estudiará con rigor y discreción las denuncias que reciba de posibles situaciones de conflicto de intereses por parte de algún investigador de la Universitat.

### ***C. ACTIVIDADES CON IMPLICACIÓN ÉTICA.<sup>47</sup>***

La normativa expuesta en diferentes convocatorias públicas que financian la investigación exige que aquellos proyectos que contemplen:

- .- Experimentación clínica con seres humanos.
- .- Utilización de células troncales embrionarias humanas, o líneas derivadas de ellas, procedentes de pre-embriones sobrantes.

---

<sup>47</sup> Información del Vicerrectorado de Investigación, Innovación y Transferencia: [Actividades con implicación ética](#)

- Utilización de tejidos o muestras biológicas de origen humano.
- Uso de datos personales, información genética, etc.
- Experimentación animal.
- Utilización de agentes biológicos de riesgo para la salud humana, animal o para las plantas.
- Uso de Organismos Modificados Genéticamente (OMGs).
- Liberación de OMGs.

cumplan los requisitos establecidos en cada caso en nuestra legislación, y que además cuenten con autorización expresa emitida por el CEI del Centro en el que se vaya a llevar a cabo la experimentación.

Al Director del Departamento/Instituto/Centro de Investigación le compete en el desarrollo de las actividades que se realizan en el mismo, cualquier actividad llevada a cabo en la UPV bien a iniciativa de algún miembro del Departamento, Instituto, Centro de Investigación, bien bajo subcontratación o incluso liderada por otras instituciones pero con participación de la UPV y cuya experimentación esté afectada por alguna normativa, por incluir aspectos con implicaciones éticas o de bioseguridad, debe ser previamente autorizada por el CEI de la UPV.

### 5.3.3. DEFENSOR UNIVERSITARIO.

En los **Estatutos de la UPV** aprobados por el Decreto 182/2011 de 25 de Noviembre, del Consell de la Generalitat, se dedica íntegramente el Título Quinto (con únicamente el artículo 133) al **Defensor Universitario**<sup>48</sup>.

Según indica este artículo 133, el **Defensor Universitario** es una institución que actúa como comisionado del Claustro Universitario para la protección de los derechos y libertades de los miembros de la comunidad universitaria ante las actuaciones de los diferentes órganos y servicios universitarios debiendo tener en consideración los principios de libertad, justicia, solidaridad, democracia y respeto al medio ambiente que inspiran la actuación de la UPV.

Sus actuaciones, siempre dirigidas hacia la mejora de la calidad universitaria en todos sus ámbitos, no estarán sometidas a mandato imperativo de ninguna instancia universitaria y vendrán regidas por los principios de independencia y autonomía.

No intervendrá en el examen de aquellas quejas sobre las que esté pendiente resolución judicial y lo suspenderá si, iniciada su actuación, se interpusiere por persona interesada demanda o recurso ante los órganos judiciales.

---

<sup>48</sup> Información obtenida de la página web de la UPV: [Defensor Universitario](#)

## RSU en la UPV: Propuestas para su Desarrollo.

El Defensor Universitario será elegido por mayoría absoluta del Claustro Universitario, pudiendo ser candidato cualquier miembro de la comunidad universitaria y será nombrado por el Rector. El mandato será el mismo que el del Claustro que lo haya elegido.

Presidirá la **Comisión de Ética** designada por el Claustro Universitario a propuesta del Consejo de Gobierno. Dicha Comisión tendrá como función esencial velar por el buen nombre y la honorabilidad tanto de la UPV en tanto que institución como de cualquiera de sus miembros. Presta asesoramiento al Defensor Universitario, con recomendaciones que pueden ser dirigidas a otros miembros u órganos de la UPV, con especial incidencia a cuestiones relacionadas con la ética.

Además de toda esta información que aparece detallada en el Estatuto de la UPV existe más información específica en el **Reglamento del Defensor Universitario**<sup>49</sup>. Este reglamento fue aprobado por acuerdo del Claustro de 19 de Diciembre de 2006.

La Junta de Gobierno de la UPV en sesión celebrada el 18 de Diciembre de 1990, aprobó la reglamentación y creación de la figura del Defensor de la Comunidad Universitaria. A raíz de la entrada en vigor de la **Ley Orgánica 6/2001**, de 21 de Diciembre, de Universidades, donde se ha potenciado la figura del Defensor Universitario, se hizo necesario la publicación de este reglamento específico para desarrollar convenientemente todos los aspectos que atañen al Defensor Universitario.

El Defensor Universitario es un órgano unipersonal, elegido por el Claustro Universitario entre los miembros de la comunidad universitaria que reúnan los requisitos, y nombrado por el Rector. Todos los órganos y todos los miembros de la comunidad universitaria están obligados a auxiliar con carácter preferente y urgente al Defensor Universitario en el ejercicio de sus funciones.

Carece de facultades ejecutivas, y sus intervenciones se guiarán por el principio de justicia dentro de las diversas opciones que admita la legalidad vigente, dando como resultado la formulación de recomendaciones y sugerencias o la constatación de que los servicios universitarios funcionaron en buena y debida forma.

Las actuaciones desarrolladas por el Defensor Universitario en el ejercicio de sus funciones no tienen la consideración de actos administrativos y no serán susceptibles de recurso alguno en el marco de la UPV. Esto no excluye que quien se considere afectado pueda notificarlo a la autoridad académica que estime conveniente. Las clases de actuaciones son dos:

---

<sup>49</sup> Información obtenida de la página web de la UPV: [Reglamento del Defensor Universitario](#)

- .- Si son a instancia de parte del Defensor Universitario son *Quejas y Mediaciones*.
- .- Si por el contrario, si son de oficio por el Defensor Universitario son *Recomendaciones y Sugerencias*, siendo dirigidas a los órganos y servicios universitarios.

El inicio de una actuación por el Defensor Universitario así como su posterior admisión si procediera no suspende en ningún caso los plazos previstos en las Leyes para recurrir tanto en vía administrativa como jurisdiccional ni la ejecución de la resolución o acto afectado. Además, cada una de estas actuaciones tiene sus procedimientos de admisión y tramitación en cada caso distintos unos de otros.

Con todas estas actuaciones y actividades con ocasión del desempeño de sus funciones, el Defensor Universitario elaborará un Memoria Anual que remitirá al principio del curso académico al Claustro Universitario para su lectura, sin tener que recibir aprobación o denegación al respecto.

Para concluir, en la conferencia inaugural del Encuentro Estatal XVI de Defensores Universitarios<sup>50</sup> que tuvo lugar en Sevilla en Noviembre de 2013, el Defensor Universitario de la Universidad Pablo de Olavide, profesor Eduardo Gamero (que días después terminó su labor como Defensor Universitario) indicó los aspectos más importantes de ser Defensor Universitario:

*“... Entiendo que la Defensoría Universitaria constituye ante todo y sobre todo una misión de servicio. Un darse al otro a través del análisis de los conflictos que se someten a nuestra consideración.*

*... Ponerse al servicio de los demás significa supeditarlo todo a la misión que se nos confía, anteponer el bien del otro a nuestro propio orgullo.*

*... Para lograr estos propósitos el mejor instrumento es la razón. ...El llegar hasta el fondo de los asuntos para comprender las motivaciones y argumentos de cada parte, resolviendo en equidad. Convencer y persuadir. Sólo de este modo podemos mantener esa auctoritas romana, ese respeto e influencia que son nuestro único patrimonio para ser escuchados y atendidos en nuestras posiciones y sugerencias.*

*... Un rasgo característico y esencialísimo del Defensor es el de tratar a las personas como personas, como seres humanos y no cómo números. Hacer propio cada problema y darle una identidad, ponerle nombre. Yo no llevo asuntos, tengo a mi cargo personas. Frente a la deshumanización de la tecnología y de la masa, quien acude a nuestra oficina deposita en nosotros*

---

<sup>50</sup> Defensor Universitario - [Memoria de Actividades del Curso Académico 2013-2014](#)

*su más íntima esperanza, piensa que hay alguien que vela por su dignidad y que le merece la confianza de hacerlo mandatario de su problema.*

*... Al mismo tiempo, considero inevitable desempeñar esta tarea con absoluta lealtad institucional. En todos estos años, y muy especialmente en los últimos meses, me he esforzado particularmente por anteponer el diálogo y la normalidad institucional a mis propios deseos.*

*... Son tiempos difíciles.... El desgaste y las sobrecargas de las estructuras universitarias dan lugar a un incremento de la litigiosidad, y nos agobian con situaciones aparentemente irresolubles. Pero es precisamente ahora cuando somos más necesarios, cuando debemos empeñarnos en sacar lo mejor de nosotros mismos para buscar soluciones imaginativas que permitan a las personas que confían en nosotros y en nuestra mediación llevar adelante con dignidad su paso por la Universidad, con pleno respeto a sus derechos.”*

### **5.4. LA UPV EN EL ÁMBITO PEDAGÓGICO.**

En el ámbito pedagógico, en la UPV se llevan a cabo acciones encaminadas tanto a la formación individual de los miembros de la comunidad universitaria (profesores, PAS y alumnos); a evitar la aparición de conflictos diversos (laboral, de intereses y Plan de Igualdad); y el compromiso social para colaborar en acciones de sensibilización y difusión social, y el voluntariado corporativo.

Paso a paso, vamos a ir indagando en cada una de estas acciones:

#### **5.4.1. INDIVIDUAL FORMACIÓN.**

La formación en la UPV va dirigida a los tres miembros de la comunidad universitaria: Profesores e Investigadores, Personal de Administración y Servicios y como no, a los Alumnos. Para ello cuenta con la existencia de varias secciones encargadas de este fin.

El **Instituto de Ciencias de la Educación (ICE)**<sup>51</sup> es una de estas secciones que es el encargado de ayudar a la docencia, ofreciendo formación, apoyo y asesoramiento al profesorado en el ámbito de la pedagogía universitaria, y propiciando la divulgación y empleo de nuevos recursos y tecnologías educativas, contribuyendo al proceso de innovación y evaluación de la calidad de la enseñanza, así como desarrolla actividades formativas.

Por otra parte, el ICE a los estudiantes les facilita apoyo psicopedagógico, con el objetivo de atender sus necesidades de orientación y asesoramiento académico, personal y profesional. Y esto se hace a través del Gabinete de Orientación Psicopedagógica Universitaria (GOPU), que fue creado en 1992, convirtiéndose en el primer gabinete creado en España.

Y por último, existe otra sección universitaria que tiene la misión de formar individualmente a miembros de la comunidad universitaria, pero en esta ocasión al Personal de Administración y Servicios (PAS), es el **Servicio de Recursos Humanos**<sup>52</sup> de la UPV.

A continuación vamos a indagar en el aspecto formativo de cada uno de los miembros de la comunidad universitaria.

### A. FORMACIÓN ÉTICA A PROFESORES.

La sección de Profesorado del ICE, como se ha comentado anteriormente, tiene como finalidad principal desarrollar la profesionalización de la docencia universitaria, teniendo como referencia el perfil de profesor y sus competencias. Esta finalidad se concreta en los siguientes objetivos:

- .- Proponer a la Comunidad Universitaria acciones de formación que den respuesta a las necesidades de los diferentes colectivos y a la política educativa de la Universidad.
- .- Dar respuesta a las demandas en formación, tanto individuales como de equipos docentes.
- .- Facilitar la comunicación e intercambio de experiencias y conocimiento sobre docencia universitaria, generando una cultura profesional basada en la docencia.
- .- Acompañar a profesores y colectivos en su proceso de mejora docente.
- .- Diseñar, implementar y evaluar todas las acciones que se desarrollen.

---

<sup>51</sup> Página web de la UPV - Servicios Universitarios: [Instituto de Ciencias de la Educación \(ICE\) en la UPV](#)

<sup>52</sup> Página web de la UPV - Servicios Universitarios: [Servicio de Recursos Humanos](#)

## RSU en la UPV: Propuestas para su Desarrollo.

- .- Analizar el impacto de la formación en la calidad de la docencia y en la profesionalización del profesorado.
- .- Proponer criterios y sistemas de acreditación y reconocimiento de la calidad de la docencia.

Para llevar a cabo estas tareas, esta sección del profesorado está dividida en diferentes apartados: Formación, Innovación, Asesoramiento, Evaluación Formativa y Recursos.

En el aspecto de la *Formación*, con la finalidad de servir de apoyo a la política de calidad de la UPV expresada en los objetivos del Plan Estratégico 2007-2014 y de contribuir en estrecha colaboración con el profesorado en la solución de los problemas que se derivan de todo proceso de cambio y de progreso educativo, el ICE organiza anualmente actividades de formación permanente que se caracterizan por ofrecer a los profesores la oportunidad de adquirir, asimilar y aplicar los saberes que le preparen para un ejercicio profesional más eficiente y satisfactorio.

El Plan de Formación de profesorado de la UPV recoge acciones formativas relacionadas con la mejora e innovación en docencia universitaria y con el uso de las tecnologías de la información y la comunicación a su servicio.

Pero como ya se ha indicado, estamos inmersos en el Espacio Europeo de Educación Superior (EEES). En este marco, las universidades no son entidades aisladas, sino el núcleo donde se forma y promueve el capital humano e intelectual.

Su nuevo rol conlleva un compromiso con el desarrollo de la sociedad, donde hay aspectos que preocupan, y en el que las instituciones docentes tienen mucho en lo que contribuir y liderar. Aquí es donde aparece el concepto de **Competencia**<sup>53</sup>, que es entendida como una combinación dinámica de atributos, en relación con una serie de conocimientos, habilidades, actitudes y responsabilidades que describen los resultados de los aprendizajes de un programa educativo o lo que los estudiantes son capaces de demostrar al final del proceso educativo. Las Competencias se dividen en dos grandes grupos:

- .- **Competencias Específicas** – directamente relacionadas con cada área temática.
- .- **Competencias Genéricas o Transversales** – atributos compartidos que pueden generarse en cualquier titulación.

---

<sup>53</sup> Casado, A.M.; Cuadrado, F.J. (2014) La reputación corporativa: Un nuevo enfoque de las competencias transversales en el EEES. *REDU Revista de Docencia Universitaria*, nº 12 pp. 353-371

Según los criterios de Bolonia para los nuevos planes de estudio, una de las piedras angulares son las **Competencias Transversales**. Están relacionadas con la formación de un estudiante universitario que se reconocerá en el mundo laboral cuando se deba afrontar a una situación como profesional o investigador.

Estas Competencias Transversales se pueden clasificar a su vez en tres subgrupos:

*a.- Competencias Instrumentales* – herramientas para el desarrollo eficaz de una profesión. Trabajan la capacidad de comprender y manipular ideas y pensamientos e incorporan la capacidad organizativa, estrategias, toma de decisiones y resolución de problemas:

- .- capacidad de análisis y síntesis
- .- capacidad de organización y planificación
- .- conocimiento general básico
- .- profundización en el conocimiento básico de la profesión
- .- comunicación oral y escrita en el idioma propio
- .- conocimiento de una o más lenguas extranjeras
- .- habilidades básicas informáticas
- .- conocimientos de informática relativos al ámbito de estudio
- .- habilidades de gestión de la información
- .- resolución de problemas
- .- toma de decisiones

*b.- Competencias Interpersonales* – se refieren a la interacción social y cooperación del titulado con su ámbito social, así como a la capacidad de exteriorizar los propios sentimientos, habilidad crítica y autocrítica:

- .- trabajo en equipo
- .- trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar
- .- capacidad para trabajar en un contexto internacional
- .- capacidad para comunicarse con expertos de otros campos
- .- habilidades en las relaciones interpersonales
- .- razonamiento crítico
- .- compromiso ético
- .- capacidad de crítica y auto-crítica
- .- apreciación de la diversidad y multiculturalidad

c.- *Competencias Sistémicas* – capacidades o habilidades de visión y análisis de realidades totales y multidimensionales. Corresponden a los sistemas como un todo:

- .- capacidad para aplicar el conocimiento en la práctica
- .- capacidad de aprendizaje (adquirir experiencia)
- .- aprendizaje autónomo
- .- adaptación a nuevas situaciones
- .- liderazgo
- .- conocimiento de otras culturas y costumbres
- .- iniciativa y espíritu emprendedor
- .- motivación por la calidad
- .- sensibilidad hacia temas medioambientales
- .- habilidades de investigación
- .- capacidad para generar nuevas ideas (creatividad)
- .- diseño y gestión de proyectos

A partir de esta clasificación se han realizado estudios para validar estas competencias y valorar el grado de aceptación y demanda por parte de diferentes sectores de la sociedad y la educación. Los resultados obtenidos muestran muchas de las competencias más demandadas que en la mayoría de los casos son las menos desarrolladas por los universitarios: la iniciativa, la resolución de problemas, la comunicación interpersonal y la capacidad para hablar en público, la flexibilidad y capacidad de adaptación al cambio, el trabajo en equipo y la capacidad de organización y planificación.

Y es en este punto donde hay que incidir para que los futuros universitarios, una vez finalizado sus estudios, demuestren que han desarrollado la mayoría de las competencias más necesitadas para hacer frente al mundo laboral.

### **B. FORMACIÓN ÉTICA AL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS (PAS).**

Esta sección del **Personal de Administración y Servicios (PAS)** es la encargada de la gestión administrativa de los recursos humanos de la UPV, que incluye tanto la optimización como la racionalización de las dotaciones del PAS de las diferentes Unidades administrativas, con el fin de disponer de una plantilla adecuada para la consecución de los fines de la Universitat.

La formación del PAS de la UPV, materializa uno de los compromisos reflejados en el Plan Estratégico de la universidad, teniendo como objetivo “*el disponer de un personal formado al máximo nivel que requiere un desempeño de excelencia de su puesto de trabajo*”. Para ello se ha creado la **Unidad de Formación del PAS** que pone a disposición de los interesados una serie de propuestas y posibilidades formativas que les permita actualizar los conocimientos y capacidades de los diferentes profesionales, adaptándose a los cambios que experimenta la universidad y favoreciendo la oferta de un servicio público de calidad demandado por parte de la sociedad. Se trata pues, de un compromiso recíproco tanto de la organización como de su personal.

Esta formación es el factor fundamental para garantizar el objetivo tanto de la calidad como de la eficacia y eficiencia en las funciones asignadas al PAS dentro del marco de la Ley Orgánica de Universidades, Estatuto Básico del Empleado Público y el II Acuerdo del PAS de la UPV. Por estos motivos, la formación ha de ser considerada a todos los efectos, un deber y un derecho de los empleados públicos vinculada a la promoción y al desarrollo de la carrera profesional y como un instrumento de modernización de la UPV.

Para concluir, se indican a continuación cuáles son los objetivos de la Unidad de Formación del PAS y las vías de formación existentes para conseguir estos. Los objetivos son:

- .- Ofrecer al PAS y al PI diferentes opciones de formación que les permita alcanzar objetivos de eficacia y eficiencia en el desempeño de sus funciones mejorando su calidad de trabajo.
- .- Ser uno de los instrumentos clave para la modernización de la Universidad.
- .- Ofrecer un mejor servicio, más cualificado, al ciudadano.

Y las vías de formación con las que cuenta esta Unidad para lograr estos objetivos son:

- 1.- *Plan de Formación Bienal* – permite formarse en aquellas materias transversales a cualquier perfil profesional e incluso a aquellos perfiles más numerosos dentro de la organización.
- 2.- *Ayudas a la Formación* – dirigidas a aquellas personas que no encuentran en nuestro Plan Formativo opciones de formación específicas para su puesto.
- 3.- *Formación en Idiomas Extranjeros* – dirigidos a toda la comunidad PAS y de investigación.



Ilustración 6: Formación PAS (Fuente: UPV – Servicio RRHH - PAS)

### C. FORMACIÓN ÉTICA A ALUMNOS.

Para los Alumnos de la UPV, además de toda la formación académica existente dividida en Estudios de Grado, Estudios de Postgrado (Másteres, Doctorados y Títulos Propios) y otros cursos y conferencias, también es fundamental la formación personal de éste.

Los alumnos cuentan con el **Gabinete de Orientación Psicopedagógica Universitaria (GOPU)**<sup>54</sup>, que fue creado en 1992, convirtiéndose en el primer gabinete creado en España. El GOPU ofrece orientación de forma personal o grupal para atender las demandas del alumnado. Su finalidad es la de contribuir al desarrollo académico y personal de sus estudiantes es un espacio diferente al contexto del aula, dando respuesta a las necesidades que plantean los alumnos y así optimizar su rendimiento académico.

Para lograr estos objetivos, cuenta con tres aspectos diferenciados:

1.- *Asesoramiento individual* – para mejorar las técnicas de trabajo intelectual, formarse en metodología del estudio universitario, prepararse para los exámenes, mejorar el rendimiento académico y orientarse académicamente para la toma de decisiones, entre otras.

Además, se le proporciona los recursos necesarios para que puedan controlar la ansiedad y manejar el estrés, superar los problemas de relación, mejorar la autoestima, y en definitiva, que el alumno se encuentre bien.

<sup>54</sup> Información obtenida de la página web de la UPV: [Gabinete de Orientación Psicopedagógica Universitaria](#)

2.- *Recursos de Apoyo* – existe un fondo de documentación formado por libros, revistas y audiovisuales relacionados con temas psicológicos y pedagógicos con préstamo abierto a la comunidad universitaria.

3.- *Formación* – como alumno de la UPV, se le ofrece una amplia y variada oferta formativa a través de talleres de corta duración que se organizan en dos convocatorias por curso académico.

Además del GOPU, el alumno cuenta con dos opciones de formación más aparte de la formación académica. Una de ellas es el **Servicio de Orientación Académica y Personal** que va dirigido tanto al Futuro Alumno, al Alumno de Nuevo Ingreso en primer curso y al Alumno de la UPV.

Para el Futuro Alumno de la UPV existen acciones formativas que ayudan en la toma de decisiones de cara a la elección de la titulación y sobre los distintos servicios que puede encontrar en la UPV.

El Alumno de Nuevo Ingreso en primer curso, puede escoger entre varias acciones formativas que facilitan la integración y adaptación al nuevo contexto universitario mediante el Programa Integra.

Y por su parte, los Alumnos de la UPV tienen a su disposición acciones informativas y formativas dirigidas a todos los alumnos de la universidad, a través, de atención personalizada (GOPU), talleres de desarrollo personal, y recursos bibliográficos.

La tercera opción y última para los alumnos, es el **Programa de Asesoramiento al Aprendizaje**. La convocatoria de talleres organizada desde el ICE tiene por objetivo contribuir en ofrecer una formación integral a los estudiantes, basada en la adquisición de competencias genéricas, complementaria a la formación técnica recibida en sus correspondientes estudios, que les permita desenvolverse tanto en su vida profesional como personal.

Pero volviendo a la formación académica, se desarrolla a continuación varios ejemplos de docencia donde se utiliza la ética:

**a. Escuela de Doctorado** – su misión es la organización académica y administrativa de los programas de Doctorado conducentes a la obtención del título oficial de Doctor, incluyendo las actividades formativas en investigación. Es la estructura universitaria que se responsabiliza de la formación de investigadores que participen en el desarrollo de una investigación encaminada a la obtención del título de Doctor, así como de asegurar su excelencia.

El objetivo estratégico de la Escuela de Doctorado es constituirse en un modelo organizativo tanto académico como administrativo de los programas de Doctorado, garantizando la calidad en la oferta académica y la eficiencia en la gestión.

Por su parte, los objetivos operativos son la planificación, el desarrollo, la supervisión y el seguimiento de las enseñanzas y actividades propias del Doctorado, tanto las organizadas por la propia Escuela como por los diferentes programas de Doctorado.

En la Escuela de Doctorado se imparte la asignatura “*Ética de la Investigación*”. Es necesario el desarrollo de procesos formales de formación para los jóvenes investigadores, donde estos conozcan de forma ordenada y fundamentada los problemas éticos que se pueden encontrar en su carrera investigadora así como los medios que tienen para la gestión de estos problemas y para mantener una conducta responsable.

**b.- Facultad de Administración y Dirección de Empresas (ADE) – Grado en ADE** – El objetivo del Grado en ADE es formar profesionales capaces de gestionar, dirigir, asesorar y evaluar las organizaciones empresariales. Los graduados tendrán pues una completa formación en la gestión y organización de las empresas, lo que les permitirá desarrollar tareas de responsabilidad en el ámbito global de las organizaciones o en puestos directivos o intermedios de los diferentes departamentos que forman la empresa (producción, recursos humanos, financiación, comercialización, inversión, administración o contabilidad).

En el plan de estudios de este Grado, en las Optativas Transversales la asignatura de “*Ética y Responsabilidad Social Corporativa*”. Su finalidad es incrementar la capacidad del juicio moral y desarrollar la autonomía moral del profesional, así como mejorar la reputación y la legitimidad de la empresa. Su principal objetivo es mejorar la habilidad para reflexionar críticamente sobre aspectos morales y dotar de capacidades al estudiante para poder desarrollar la Responsabilidad Social en las organizaciones en que desarrollen su futuro profesional.

**c.- Facultad de ADE – Grado en Gestión y Administración Pública (GAP)** – El objetivo es que los estudiantes adquieran las habilidades y los conocimientos necesarios para poder ocupar puestos de trabajo de gestión técnica en la Administración Pública, bien directamente o bien indirectamente, al hacerlo en empresas privadas que trabajan para la Administración.

En este grado, en el apartado de Optativas Transversales, existe la opción de “*Ética en las Organizaciones Públicas*”. Los múltiples casos de corrupción y falta de eficacia de las administraciones públicas están suponiendo un fuerte descrédito y deslegitimación del sector público. Conocer las cuestiones éticas que aparecen en el trabajo de la administración pública y los caminos para afrontarlos y resolverlos es la meta de esta asignatura. El objetivo general es sensibilizar al alumno sobre los aspectos éticos en las Administraciones Públicas, así como que desarrolle conceptos y métodos que le ayuden a tomar decisiones éticas y a solucionar problemas morales en la gestión pública.

**d.- Escuela Técnica Superior de Ingenieros Industriales (ETSII) – Grado en Ingeniería Biomédica** – la ingeniería biomédica es la disciplina que aplica los principios y métodos propios de la ingeniería a la solución de problemas en biología y medicina, y a la mejora de los métodos de prevención, diagnóstico, tratamiento y rehabilitación.

Aquí existe la asignatura “*Bioética y Deontología*” pretende formar a los alumnos en las capacidades necesarias para el ejercicio responsable de la profesión. Se centrará en la dimensión ética de la profesión, así como en la presentación de los principios éticos de la bioética y de los deberes profesionales de quienes trabajaran en el ámbito sanitario. Se realizará una aproximación rigurosa y práctica a los problemas éticos de la ingeniería biomédica y a las regulaciones y normativas que rigen el comportamiento ético de los profesionales.

**e.- ETSII – Grado en Ingeniería en Tecnologías Industriales** – este grado forma a profesionales con capacidad para diseñar, construir, mantener y gestionar equipos e instalaciones industriales. El ámbito de trabajo abarca tanto áreas tradicionales como de futuro: energía, medio ambiente, diseño de producto, electricidad, construcción e instalaciones industriales, mecánica, producción, organización industrial, electrónica, automática, materiales, automóviles y transporte.

Aquí se imparte la asignatura de “*Ética en las Profesiones y Responsabilidad Social Empresarial*” cuyo objetivo es conocer el impacto de la dimensión ética en la ingeniería industrial y fomentar la capacidad de juicio moral y comportamiento responsable de los futuros profesionales.

**f.- Centro de Formación Permanente (CFP)** – la UPV en su Plan Estratégico aprobado en 2005 pretende ser una universidad con una programación de Posgrado y Formación Continua que esté vinculada a las necesidades y demandas de la sociedad y que sea generadora de nuevas oportunidades profesionales y personales.

El CFP tiene entre sus objetivos la función de impulsar y colaborar con los Profesores, Departamentos, Centros y otros órganos propios de la UPV en la creación y desarrollo de proyectos formativos facilitando su difusión y promoción en el entorno socioeconómico.

Desde los Títulos Propios (Máster, Especialista Universitario y Especialista Profesional) a Cursos de Formación Específica, pasando por la Formación Continua al Profesorado y la nueva actividad de apoyo a Congresos y Jornadas.

En el apartado de Títulos Propios, destacamos dos Másteres en los cuales se desarrollan asignaturas relacionadas con la Ética.

En el *Máster Universitario en Dirección y Gestión de Proyectos*, se imparte la asignatura de “*Ética y Apreciación de Valores en Dirección de Proyectos*” que pretende sensibilizar los alumnos y reflexionar sobre las implicaciones éticas del trabajo en la dirección y gestión de proyectos. Se trata de potenciar la autonomía moral de los estudiantes desde el uso crítico de la razón.

Y por otro lado, en el *Máster Universitario en Ingeniería Química* existe la asignatura de “*Toma de Decisiones y Ética*”. En ella se revisan conceptos como el análisis multicriterio de decisiones, Proceso Analítico Jerárquico (AHP), códigos éticos, responsabilidad social, respeto, corrupción, ...

### **5.4.2. PROTOCOLO DE CONFLICTOS.**

Hemos desarrollado los tipos de conflictos más relevantes y se ha incluido la normativa vigente en la UPV para evitar que éstos sigan produciéndose.

#### **A.- DISCRIMINACIÓN LABORAL.<sup>55</sup>**

El ámbito de los Recursos Humanos de una organización se caracteriza por las interrelaciones personales que se establecen para el buen desarrollo de cualquier actividad. Las malas relaciones sociales en el mundo laboral son origen de diversos conflictos interpersonales que ocasionan tensiones, pugnas, enfrentamientos, acosos, etc. e incluso pueden materializarse en episodios esporádicos de violencia física.

Esas conductas son consustanciales al ser humano, pero si no se atajan a tiempo o se encauzan eficazmente en una fase temprana pueden acabar afectando la salud de las personas y la productividad de las organizaciones.

La UPV emprende acciones internas para detectar y actuar anticipadamente en su enfrentamiento a todo tipo de conflictos organizacionales.

Existen tres tipos de normativa en relación con la discriminación laboral:

*a.- I Plan de Igualdad (2014-2016)* – lo veremos en un punto aparte más adelante.

---

<sup>55</sup> [Normativa Comunidad Universitaria](#)

### *b.- Procedimiento de Actuación ante situaciones de Conflicto Interpersonal y Acoso Laboral (Mobbing).*<sup>56</sup>

Este procedimiento tiene por objeto establecer un modelo de intervención reactiva urgente destinada a erradicar posibles conductas de acoso laboral, y situaciones de conflicto interpersonal de origen laboral, que se pudieran producir en el ámbito de la UPV.

Se aplicará al PAS y PDI siempre que mantenga una relación contractual con la UPV. Se incluirá también al Personal Investigador en formación con beca.

Queda excluido expresamente el alumnado matriculado en la UPV y todo aquel personal que no tenga relación contractual con la UPV.

Por su parte, la propia UPV se compromete a garantizar un entorno laboral exento de todo tipo de conductas de acoso:

.- Acoso Laboral – Conductas de Desprestigio Laboral, de Entorpecimiento del Progreso, Incomunicación o Bloqueo de la Comunicación, Intimidación Encubierta, Intimidación Manifiesta y Desprestigio Personal.

.- Conflicto Interpersonal – se da cuando una parte percibe que la otra parte le afecta negativamente o está próxima a afectar negativamente algo que le concierne.

### *c.- Protocolo de Actuación frente al Acoso Sexual y al Acoso por Razón de Sexo.*<sup>57</sup>

La dignidad de la persona y los derechos inviolables que le son inherentes son fundamento de la paz social, exigiendo a las instituciones adoptar las medidas necesarias para impedir manifestaciones discriminatorias por razón de circunstancias personales o sociales.

Este protocolo tiene por objeto establecer el procedimiento de actuación de la UPV ante situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo proporcionando a la comunidad universitaria el instrumento adecuado para solicitar la intervención pertinente frente a estas conductas indeseables en la organización.

Se aplicará al PAS y PDI siempre que mantenga una relación contractual con la UPV. Se incluirá también al Personal Investigador en formación con beca.

En este caso sí que se aplicará este protocolo al Alumnado en su relación con el personal de la UPV.

---

<sup>56</sup> [Conflicto Interpersonal y Acoso Laboral \(Mobbing\)](#)

<sup>57</sup> [Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo](#)

La UPV se compromete a velar por un entorno laboral exento de todo tipo de conductas de acoso. Tanto el Acoso Sexual como el Acoso por Razón de Sexo son conductas discriminatorias. Y además, todo trato desfavorable relacionado con el embarazo, la maternidad, la paternidad o la asunción de otros cuidados familiares también está amparado en este protocolo.

### **B.- CONFLICTO DE INTERESES.**

Anteriormente, dentro del punto 5.3.2 *Comité de Ética en Investigación de la UPV* en el apartado dedicado al *Código de Gestión de Conflictos de Intereses en Investigación*, hemos hecho hincapié en el concepto del *Conflicto de Intereses* relacionado con la actividad investigadora del personal de la UPV.

En este caso, el concepto del Conflicto de Intereses va a estar en relación con el personal docente de la UPV centrado en el aspecto formativo y en la docencia impartida por éstos. En una situación de Conflicto de Intereses no significa que sea algo malo en sí mismo, sino que puede existir una situación de riesgo potencial.

El Conflicto de Intereses es cuando el interés económico, material, personal, político, ... influye en el pensamiento o conducta y lo desvía del rigor y la honestidad científica. Existen una serie de posibles situaciones y al mismo tiempo se pueden encontrar matices en ellas que las agravarían o atenuarían. Pero en el fondo, lo que conviene tener claro es que son situaciones que pueden afectar a la integridad e imparcialidad del profesorado.

A modo de ejemplo, se puede producir un conflicto:

- .- Cuando un profesor/a tiene como alumno/a a un familiar directo (hijo/a, cónyuge, padre/madre, ...), o viceversa.
- .- Cuando exista alguna relación personal entre el personal docente dentro un mismo departamento.
- .- Cuando exista alguna relación personal de primer grado entre un profesor/a funcionario/a y el profesor/a contratado laboral para el mismo departamento.

Pero lo importante y fundamental es desarrollar estrategias para evitar que un riesgo potencial llegue a convertirse en una mala práctica. Para ello se utilizan tres estrategias:

- a.- *Transparencia* – aquella persona que está (o piense que pueda estar) en una situación de conflicto de interés, lo comunique al director de su departamento. Al ser públicos los posibles intereses en juego, es una garantía contra las presiones y posibles influencias.

b.- *Gestión del Conflicto* – en el caso que un/a profesor/a haya comunicado su situación de posible conflicto de interés y el órgano competente así lo haya catalogado, deberán tomarse urgentemente medidas para subsanarlo.

c.- *Evitar el Conflicto* – en el régimen interno de cada parte de la estructura organizativa de la UPV: facultad, escuela técnica o politécnica superior, departamento, centro e instituto de investigación, órgano de gobierno y representación, órgano de representación y participación, ... existe una normativa que regula su funcionamiento y que incluye, además de las obligaciones y deberes de sus miembros, las posibles situaciones de incompatibilidades y conflictos de interés.

En resumen, podemos concretar que las situaciones de conflicto de intereses son normales y frecuentes, y para que estas situaciones no se transformen en malas prácticas hay que:

- .- Ser consciente de la situación;
- .- Ser transparente en la información;
- .- Contar con la opinión de expertos independientes (persona o comisión) que vele por el cumplimiento de los principios de imparcialidad y objetividad.

### C.- PLAN DE IGUALDAD.<sup>58</sup>

La igualdad efectiva de mujeres y hombres es un reto universal que también se afronta desde el ámbito universitario.

Existen desigualdades tanto en la carrera docente e investigadora como entre el colectivo del personal de administración y servicios. Las desigualdades provocan desequilibrio social puesto que suponen la pérdida de un importante capital humano que, difícilmente, puede recuperarse si no se interviene con políticas dirigidas a la eliminación de las discriminaciones y desigualdades de trato.

Por ello, la UPV se reconoce a sí misma como el escenario adecuado para trabajar por el reto de alcanzar la igualdad efectiva. Y en su compromiso con las políticas de igualdad emprende este reto desde una doble perspectiva: como estrategia de interacción con su propia comunidad y como garante social del ejercicio responsable en la formación de los futuros profesionales.

La UPV inicia las medidas dirigidas a la eliminación de las brechas de género existentes en su institución para lo que aprobó en el Consejo de Gobierno del 6 de Marzo de 2014, el **I PLAN DE IGUALDAD (2014-2016)**. Tras alcanzar su consenso en la Mesa General de Negociación, se trasladó al Consejo de Gobierno entrando en vigor tras su aprobación.

---

<sup>58</sup> [I Plan de Igualdad de la UPV \(2014-2016\)](#)

## RSU en la UPV: Propuestas para su Desarrollo.

Este Plan de Igualdad se diseña como el instrumento mediante el cual se ordenan las medidas que permiten alcanzar la igualdad efectiva en la UPV: la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres eliminando toda discriminación por razón de sexo. Es un instrumento al servicio de los colectivos del PAS y del PDI representados en la Comisión de Igualdad como órgano de trabajo, consulta y participación de los empleados públicos en materia de igualdad.

El Plan pretende que el principio de igualdad sea transversal en todos los ámbitos de actuación de la UPV, para lo cual se han establecido los siguientes ejes:

- Eje 1.- Promoción de las Políticas de Igualdad.
- Eje 2.- Comunicación, Imagen y Lenguaje Institucional.
- Eje 3.- Responsabilidad Social en materia de Igualdad.
- Eje 4.- Política de Igualdad en Investigación, Innovación y Transferencia.
- Eje 5.- Participación equilibrada por Género.
- Eje 6.- Desarrollo Profesional.
- Eje 7.- Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo.
- Eje 8.- Conciliación de la Vida Laboral, Personal y Familiar.

Las acciones que derivan de los objetivos de cada uno de los ejes son las que configuran este Plan, cuyo fin último es la disminución progresiva de las desigualdades de Género mediante la construcción de un escenario de igualdad real. Los ejes establecidos se acompañan de propuestas de acción y de las evidencias de las mismas, para su correspondiente seguimiento y evaluación.

Es competencia de la Unidad de Igualdad del Vicerrectorado de Responsabilidad Social y Cooperación la realización de la evaluación y seguimiento del I Plan de Igualdad (2014-2016).

### **5.4.3. COMPROMISO SOCIAL.**<sup>59</sup>

El Vicerrectorado de Responsabilidad Social y Cooperación es el responsable de la planificación, gestión y control de la política social de la universidad, de las actuaciones internacionales en materia de Cooperación al Desarrollo y de la relación con los egresados a través de Alumni de la UPV.

---

<sup>59</sup> [Vicerrectorado de Responsabilidad Social y Cooperación](#)

Todas las responsabilidades de este vicerrectorado son:

- .- Responsabilidad Social.  
(Acción Social / Discapacidad / Accesibilidad / RSC y Voluntariado Corporativo / Acciones de Sensibilización y Acción Social).
- .- Centro de Cooperación al Desarrollo.
- .- Unidad de Igualdad.
- .- Centro de Salud Juana Portaceli.
- .- Universidad Sénior.
- .- Alumni UPV.
- .- Escuela Infantil.
- .- Escola d'Estiu.

Vamos a centrarnos en dos de ellas, ambas pertenecientes a la Responsabilidad Social.

### **A.- ACCIONES DE SENSIBILIZACIÓN Y ACCIÓN SOCIAL.**

De las responsabilidades del Vicerrectorado de Responsabilidad Social y Cooperación, la de la Responsabilidad Social es la más importante.

La UPV realiza Acciones de Sensibilización y Acción Social de diversa índole, colaborando con diversas organizaciones no pertenecientes a la propia universidad. De este modo, se multiplican los efectos positivos para los destinatarios de estas acciones, tanto para los miembros de la comunidad universitaria como para la sociedad en general.

Las acciones que ha realizado la UPV son:

- .- *“Un Juguete una Sonrisa”* – conscientes de la situación de crisis económica y desánimo de muchas familias valencianas, queriendo arrancar una sonrisa a los más pequeños, desconocedores a veces de las dificultades de su entorno, se organiza la campaña de recogida de juguetes.
- .- *Fundación DASY* – difusión de campañas de sensibilización social.
- .- *ONG Valencia Acoge* – conciertos solidarios interculturales.
- .- *ABC Solidario* – difusión de las convocatorias del “Premio ABC Solidario” dirigida a promover, apoyar y reconocer la acción solidaria de los jóvenes en el entorno de las universidades españolas.
- .- *Conselleria de Sanidad* – colaboración con la Dirección General de Drogodependencia de la Agencia Valenciana de Salud de la Conselleria de Sanidad, para incentivar entre la población joven actitudes de rechazo frente a las drogas.

## RSU en la UPV: Propuestas para su Desarrollo.

- .- *Apoyo a las actividades de Cooperación Social Universitaria de la UPV* que ayuda a menores y adultos de etnias minoritarias en situaciones marginales en los barrios del Cabanyal y Malvarrosa.
- .- *Centro Reina Sofía* – Fundación de la Comunidad Valenciana para el Estudio de la Violencia.
- .- *Fundación AIXEC* – Fundación para la Atención a las Personas con Parálisis Cerebral, promovida por la Cruz Roja en Valencia en la difusión de sus actos sociales.
- .- *Asociación de Familiares de Enfermos de Alzheimer*.
- .- *PayaSOSospital* – ayuda a sus actividades.
- .- *Casal de la Pau* – asociación que atiende y acompaña en todo el proceso de integración a aquellas personas que, dentro o fuera de la prisión, se encuentran en una situación de indefensión social a causa de sus carencias familiares.
- .- *Dirección General de la Mujer y por la Igualdad de la Conselleria de Bienestar Social de la Generalitat Valenciana* – premios “Yo también Concilio”.
- .- *AVATEL* – Asociación Valenciana de Padres de Niños con Trastornos Específicos del Lenguaje.
- .- *Asociación Española Contra el Cáncer* – cuestación pública anual y promoción de hábitos de vida saludables.
- .- *Semana contra la Pobreza* – apoyo de la UPV como entidad adherida a la campaña Pobreza Cero de la Comunidad Valenciana.

### **B.- VOLUNTARIADO CORPORATIVO.**

El Vicerrectorado de Empleo y Acción Social es el órgano responsable de las estrategias para la mejor inserción laboral de su alumnado y egresados desarrollando las políticas sociales de la Universidad en el marco de la RSU.

La comunidad universitaria de la UPV desarrolla su actividad generando una serie de impactos en su entorno no siempre positivos que se intentan paliar mediante la aplicación del principio de RSU. Se trata de filtrar dichos impactos negativos, ejemplo de ellos pueden ser los causados al medioambiente o la no detección de desigualdades más allá de la propia Universidad, bajo el prisma del Principio de Igualdad de Oportunidades. Y se toman las medidas necesarias que favorezcan la participación activa de la comunidad universitaria en la mejora social.

Se impulsa así las medidas necesarias para la implementación y consolidación del **Voluntariado Corporativo** como medio de la participación activa de la comunidad universitaria en la mejora del conjunto global de nuestra sociedad a través de una mayor eficiencia en el uso y disposición de los recursos colectivos e individuales.

El Voluntariado Corporativo es la máxima expresión del compromiso solidario de una organización hacia las necesidades de la Sociedad en la que se integra. Dicho compromiso institucional se configura por la suma de los compromisos individuales de cada uno de sus miembros mostrando así el potencial de talento y capacidades de sus recursos humanos, de las personas que componen la organización marco.

Queda definido el Voluntariado Corporativo, en nuestro ámbito, por la intersección del ya consolidado voluntariado social con la estrategia de inversión social de la UPV. Esta inversión social no es otra que la conciencia sobre el impacto que su actividad puede ocasionar en la Sociedad.

De esta manera, la UPV como organización ejerce su responsabilidad social a través de acciones de voluntariado diseñadas para facilitar la participación constructiva, creativa y solidaria de su comunidad a favor de la Sociedad.

Las actividades realizadas al amparo del Voluntariado Corporativo no dan lugar a ningún tipo de remuneración para sus participantes siendo coordinadas por la organización que las impulsa y dirigidas para el beneficio del resto de la Sociedad.

El Voluntariado Corporativo es una estrategia de gestión de las organizaciones públicas y privadas que contribuye directamente a la comunidad como parte de su cometido de ser socialmente responsable.

La participación activa de los miembros de la UPV en los proyectos y acciones de Voluntariado Corporativo permite la realización de la RSU.

El Voluntariado Corporativo como estrategia de acción social reporta a la UPV el beneficio no contable pero tangible del liderazgo social en su entorno dando cumplimiento al ejercicio responsable de su actividad global como organización.

Los objetivos del Voluntariado Corporativo en la UPV se enmarcan en los criterios de RSU. Se toma como criterio de sostenibilidad en cuanto a igualdad de oportunidades la implicación efectiva y eficaz de la UPV en su entorno social.

Toda persona implicada activamente en el Voluntariado Corporativo de la UPV aporta un valor a la propia institución a la vez que aquella se enriquece en experiencia personal y profesional.

Estos objetivos se refieren a los siguientes fines:

- .- Protección del Medio Ambiente.
- .- Protección del Patrimonio Cultural.
- .- Asistencia Social.
- .- Integración Sociolaboral y Empleabilidad.
- .- Educación y Formación.
- .- Cooperación al Desarrollo.
- .- Emergencia Humanitaria.

## RSU en la UPV: Propuestas para su Desarrollo.

El Voluntariado Corporativo, como estrategia social en el marco de la RSU, supone la asunción consciente del impacto de nuestra actividad en el conjunto social. Nuestros recursos son los de la misma Sociedad y la legitimidad ética de su disposición no pueden obviar nuestra responsabilidad como Universidad en la gestión de dichos recursos.

El Vicerrectorado de Empleo y Acción Social, bajo la figura del Voluntariado Corporativo, asume activa y positivamente el desarrollo del criterio de la RSU garantizando, así, el cumplimiento del Principio de Igualdad de Oportunidades.

# **CAPÍTULO 6.**

# **PROPUESTAS.**

## RSU en la UPV: Propuestas para su Desarrollo.

Muchas universidades españolas han ido incorporando a lo largo de estos últimos años aspectos relacionados con la Responsabilidad Social Universitaria (RSU) tanto dentro de su organigrama, como en sus estructuras organizativas. Poco a poco el concepto de RSU ha incrementado su relevancia. Se ha pasado de realizar en las universidades acciones de carácter social - atención a personas con discapacidad, la igualdad de género, el voluntariado, la cooperación internacional o la solidaridad – a incorporar los contenidos de la RSU en la Visión y la Misión de las propias universidades. La universidad debe convertir la RSU y la ética en temas prioritarios, y no debe limitarse a dar cursos sobre RSU, sino que debe incluirla en las cargas curriculares de todas las Escuelas y Facultades.

La UPV también ha seguido esta pauta de actuación. Ha ido incorporando nuevos cometidos en materia de RSU con el objetivo de mejorar el gobierno de la universidad y hacer más visible el compromiso social que la propia universidad está realizando hasta la fecha. Pero ha ido más allá. En el Plan Estratégico UPV 2020 el concepto de Responsabilidad Social ha adquirido máxima importancia al estar incluido en uno de los fundamentales cinco Retos Estratégicos establecidos (*RE5. Destacar por sus compromisos en materia de Responsabilidad Social como universidad pública*) que sirven de base para definir los Proyectos Estratégicos que se deben cumplir en los próximos seis años.

Como hemos comentado anteriormente en el desarrollo de este TFC, la RSU se encuentra implantada en la UPV, pero no podemos quedarnos ahí. Se debe implementar un proceso de mejora continua para evaluar los resultados que se vayan obteniendo y comunicar externamente los resultados. Para ello es necesarios disponer de una serie de instrumentos:

- .- Instrumentos de diseño de sistemas de gestión y normas de proceso que establecen una *hoja de ruta* para la implantación de la RSU.
- .- Instrumentos de autoevaluación, evaluación externa y acreditación, que facilitan la labor de evaluación y diagnóstico y para lo que se puede recurrir a organizaciones externas que acreditan mediante certificaciones (SGE21, ISO 26000, SA 8000, ...) el cumplimiento de determinados estándares.
- .- Instrumentos de comunicación y transferencia, que son estrategias de comunicación específicas para hacer públicos los resultados y compromisos enmarcados en el ámbito de la RSU, para ello existen guías de elaboración de *Memorias de RS* (adaptables a las universidades) y modelos como el *Global Reporting Initiative (GRI)*.

Con todo esto, vamos a definir aquellas propuestas que a nuestro entender serían fundamentales para implantar de una forma definitiva la Responsabilidad Social Universitaria en la UPV. Estas propuestas son:

### **1.- DOCENCIA.**

.- Incluir la Responsabilidad Social dentro de la oferta formativa universitaria reglada como ocurre con la ética o los derechos humanos.

.- Plan de Calidad de la docencia. Además de medir ésta periódicamente por parte de los alumnos con las encuestas, también sería necesario hacerlo por parte del propio profesorado, con la finalidad de conocer su grado de satisfacción y diseñar acciones para seguir avanzando y cumplir las expectativas.

.- Realizar acciones dentro del programa de formación e innovación docente con la finalidad de mejorar las competencias del profesorado, con proyectos de innovación educativa con la adaptación a las nuevas tecnologías.

.- Impulsar la planificación estratégica de los departamentos.

.- Certificaciones de sistemas de gestión de la calidad en el área académica, tanto a nivel del personal docente como de la oferta formativa.

### **2.- INVESTIGACIÓN.**

.- Desarrollo de la investigación en materias de gran impacto social.

.- Diseñar y promover los Comités y Foros de Encuentro donde los investigadores puedan intercambiar conocimientos y experiencias en pro de una investigación sostenible y sustentable.

.- Crear un clima favorable para la incorporación de empresas u organizaciones a la cultura de la innovación tecnológica.

.- Promoción de actividades científicas que se lleva a cabo en la universidad. Realización de programas, ciclos y conferencias que tienen un gran valor pedagógico, reforzando la formación de las personas, ayudando a despertar la creatividad y contribuyendo a descubrir vocaciones científicas.

### 3.- GOBIERNO.

.- **Open Government.** Toda actividad de gobierno, gestión y administración de la universidad, debe estar abierta a todos los niveles tanto de la comunidad universitaria como de la sociedad en general a la que ésta pertenece.

.- **Buen Gobierno.** Cumplir los objetivos de la universidad, con el fin de preservar la integridad ética, asegurar la adecuada administración y el conocimiento público de su gestión.

.- Promover un desarrollo profesional y personal de todo el personal universitario para poder desempeñar satisfactoriamente el trabajo que deben realizar y adquirir nuevas competencias de cara al futuro.

.- Desarrollar actividades para promover el concepto de **Huella Ecológica** entre todos los miembros de la comunidad universitaria. Dar a conocer este indicador de sostenibilidad para evaluar el impacto ambiental que las actividades universitarias tienen en su entorno.

.- Desarrollar el *Programa Vida Activa Saludable* realizando campañas de educación sanitaria para proporcionar de manera personalizada a cada trabajador de la universidad, los servicios necesarios para lograr un mayor bienestar y una vida saludable (Especialista en Medicina Deportiva, Fisioterapeuta, Nutricionista, Entrenador Personal, Psicólogo, etc.).

.- Hacer del Desarrollo Sostenible una prioridad y tenerla en cuenta en todas las decisiones que se tomen.

.- **Compra Verde.** Incluir criterios ambientales en la compra de productos y en la contratación de servicios, es decir, integrar la componente ambiental en la toma de decisiones a todos los niveles.

.- Compartir buenas prácticas con otras universidades en materia de formación, gestión ambiental y accesibilidad.

### 4.- COMPROMISO SOCIAL.

.- Desarrollar cursos y jornadas de formación para el personal Voluntario para que presten un mejor servicio en las organizaciones en las que colaboran y logren así un mayor aprovechamiento de sus actividades.

- .- Creación de asociaciones solidarias o de aulas de cooperación internacional.
- .- Constitución de grupos de cooperación al desarrollo, y realizar programas de educación para el desarrollo y la sensibilización en relación con el voluntariado social, ambiental e internacional.
- .- En relación con el principio de igualdad de oportunidades, diseñar y ejecutar acciones para expandir el **Certificado AENOR** de “*Accesibilidad Universal: Sistema de Gestión de la Accesibilidad*” a otros servicios de la UPV.
- .- Establecer Comedores Universitarios en los campus de la UPV (Vera, Gandía y Alcoi) donde estudiantes y personal de la universidad puedan tomar la comida que traen consigo.

### **5.- ELABORACIÓN DE MEMORIAS DE RSU.**

Con la publicación de una Memoria de RSU, se pretende reafirmar el compromiso de la universidad con los stakeholders, afrontar las exigencias del mercado, consolidar la confianza en la organización desde una óptica interna y externa, y facilitar la integración de la RSU en la gestión de la universidad.

Pero un paso previo a la realización de una Memoria de RSU, hay que diseñar un proyecto para diagnosticar hasta qué punto la UPV es una organización socialmente responsable y poder diseñar las líneas de actuación en materia de RSU. Determinar cuáles son las Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades (DAFO) en materia de Responsabilidad Social.

La Memoria de RSU debe ofrecer la información sobre el impacto económico, ambiental y social de la gestión de la universidad sobre sus grupos de interés, así como sobre los sistemas de gobierno corporativo y de gestión.

# **CAPÍTULO 7.**

## **CONCLUSIONES.**

En la situación económica actual, en este mundo globalizado, avanzar para conseguir un desarrollo más sostenible, requiere la participación y cooperación de todos los sectores socio-económicos: empresas, administraciones públicas, organizaciones sociales, consumidores e inversores, medios de comunicación, universidades, etc.

Una organización que quiera ser competitiva en el futuro debe actuar a favor de todo el entorno del que forma parte y donde desarrolla su actividad, comprometiéndose con la sociedad y con el respeto al medio ambiente, a los derechos humanos y a la mejora de las relaciones con todos los grupos de interés o stakeholders que intervienen. Las organizaciones desarrollan su Responsabilidad Social cuando se cumplan sus expectativas contribuyendo a un desarrollo social y sostenible ambientalmente, y económicamente viable. La Responsabilidad Social ha tenido su origen en el ámbito empresarial. A pesar de ello, esta nueva forma de gestión se ha extendido a todo tipo de organizaciones, desde hace unos años, se ha proyectado a la Universidad.

Las universidades han tardado en reaccionar y poco a poco, sobre todo en esta última década, han ido incorporándose a la Responsabilidad Social. Son organizaciones cuya misión es formar a los futuros profesionales que trabajarán en las empresas, y deben responder a las necesidades y expectativas de las diferentes personas, agentes y colectivos con los que se relacionan. Hoy en día, cada vez más universidades ven necesario promover un modelo de Responsabilidad Social como acción de mejora de la calidad ética de la universidad. La Responsabilidad Social Universitaria (RSU) es un tema de gran importancia, y las universidades deben adquirir una completa conciencia de su dimensión social, e incluir en sus misiones y planes estratégicos, el análisis de la Responsabilidad Social.

La Universitat Politècnica de València (UPV) ha desarrollado programas de acción social desde su fundación, pero en los últimos años, ha incorporado la Responsabilidad Social en sus actividades. Desde la adhesión de la UPV al Global Compact en 2009, se han incrementado las actuaciones en materia social. Existen ayudas sociales para todos los miembros de la comunidad universitaria; ayudas para alumnos discapacitados; colaboraciones con diversas asociaciones e instituciones; actividades para favorecer la vida familiar y laboral; iniciativas promovidas y realizadas en materia de RSC; etc.

Pero ahora, cuando se está desarrollando el nuevo Plan Estratégico UPV 2020, y visto que para la UPV, la RSU ha pasado a formar parte de los retos estratégicos, se hace necesario dar un paso adelante, e implantar una *Memoria Anual de Responsabilidad Social Universitaria en la UPV*. Esta es la propuesta más importante que desde mi punto de vista se debería de tener presente y si fuera posible, realizar la primera Memoria Anual en 2015, una vez ya entrado en vigor el nuevo Plan Estratégico.

# BIBLIOGRAFÍA

**1.- LIBROS Y ARTÍCULOS DE REVISTAS.**

AUSBORN, B. (2007) *Guía para un Consumo Responsable: el papel de los y las consumidoras en la Responsabilidad Social de la Empresa*. Madrid: Intermón Oxfam.

BALAGUER, M. R.; FERNÁNDEZ, M.A.; MUÑOZ, M.J. (2007) *La Responsabilidad Social de la Empresa: Relaciones entre la Performance Social, Financiera y Bursátil*. Paterna (Valencia): Generalitat Valenciana.

BONI, A.; WALKER, M. (2013) *Human Development and Capabilities. Re-Imagining the University of the Twenty-First Century*. London; New York: Routledge.

LOZANO, J.F.; BONI, A. (2013) *Universities and Social Responsibility for Human and Sustainable Development*. Chapter 9.

CASADO, A.M.; CUADRADO, F.J. (2014) La reputación corporativa: Un nuevo enfoque de las competencias transversales en el EEES. *REDU: Revista de Docencia Universitaria*, núm. 12 (1) Abril pp. 353-371.

CASTAÑO, C. (2003) Nueva Visión de la Ética Empresarial: Informes y Códigos Éticos. *Anales de Mecánica y Electricidad*, vol. 80 – núm. 1 Enero-Febrero pp. 6-10.

COHEN, D. (2007) Desafíos de la Responsabilidad Social Universitaria. *Razón y Palabra*, núm. 55 Febrero-Marzo.

CUESTA, M. DE LA (2004) El Porqué de la Responsabilidad Social Corporativa. *Boletín Económico de ICE (Información Comercial Española)*, núm. 2813 Agosto-Septiembre pp. 45-58.

CUESTA, M. DE LA; CRUZ, C. DE LA; RODRÍGUEZ, J.M. (2010) *Responsabilidad Social Universitaria*. La Coruña: Netbiblo, S.L.

DIAZ, A. M. (2008) *Responsabilidad Social de la Universidad en la Promoción del Capital Social para el Desarrollo Sustentable*. Naguanagua (Venezuela): Universidad de Carabobo. Trabajo Final de Investigación – Título Magíster en Ciencia Política.

FERNÁNDEZ, C.; DELPIANO, C.; DE FERARI, J.M. (2006) *Responsabilidad Social Universitaria: Una manera de ser Universidad. Teoría y Práctica en la experiencia chilena*. Santiago de Chile: Proyecto Universidad-Construye País.

FERNÁNDEZ, R. (2005) *Administración de la Responsabilidad Social Corporativa*. Madrid: International Thomson.

FERRUZ, L.; MARCO, ISABEL; ACERO, I. (2010) *Gobierno Corporativo y Responsabilidad Social: Todo lo que necesitas saber*. Madrid: Quiasmo Editorial, S.L.

GAETE, R. (2011) La Responsabilidad Social Universitaria como desafío para la Gestión Estratégica de la Educación Superior: El caso de España. *Revista de Educación*, núm. 355 Mayo-Agosto pp. 109-133.

GARCIA, C.; RAUFFLET, E.; BARRERA, E.; LOZANO, J.F. (2012) *Responsabilidad Social Empresarial*. México, D.F.: Pearson Educación, S.A.

GARMENDIA, J.A.; ALMAGRO, J.J.; TORRE, I. DE LA (2010) *Responsabilidad Social: una Reflexión Global sobre la RSE*. Madrid: Pearson Educación, S.A.

GARRALDA, J. (2008) *Hacia la Empresa Razonable*. Madrid: LID Editorial Empresarial, S.L.

GASCA-PLIEGO, E.; OLVERA-GARCIA, J.C. (2011) Construir Ciudadanía desde las universidades, Responsabilidad Social Universitaria y Desafíos ante el siglo XXI. *Convergencia – Revista de Ciencias Sociales*, vol. 18 – núm. 56 Mayo-Agosto pp. 37-58.

GONZÁLEZ, O.J.; FONTANEDA, I.; CAMINO, M.A.; ANTÓN, A. *La Responsabilidad Social en las Universidades Españolas 2010*. Burgos: Grupo de investigación Ingeniería y Gestión Responsable / Universidad de Burgos.

GRANDA, G. (2006) *Gestión y Comunicación de la Responsabilidad Social Empresarial: Claves para un Desarrollo Competitivo y Sostenible*. Madrid: Editorial Cinca.

HERNÁNDEZ, J.; RAMIRO, P. (2009) *El Negocio de la Responsabilidad*. Barcelona: Icaria Editorial, S.A.

IYANGA, A. (2000) *Historia de la Universidad en Europa*. Valencia: Universitat de València.

JIMÉNEZ, A. (1971) *Historia de la Universidad Española*. Madrid: Alianza Editorial, S.A.

LOZANO, J.F. (2002) *Fundamentación, Aplicación y Desarrollo de los Códigos Éticos en las Empresas*. Valencia: Universitat de València. Tesis Doctoral.

- LOZANO, J.F. (2004) *Códigos Éticos para el Mundo Empresarial*. Madrid: Trotta, S.A.
- LOZANO, J.F. (2011) *Qué es la Ética de la Empresa*. Cánoves (Barcelona): Editorial Proteus.
- LOZANO, J.M. (1999) *Ética y Empresa*. Madrid: Trotta, S.A.
- MARTIN, V.R. (2012) Universidad Socialmente Responsable: Universidad éticamente inteligente. Megatendencias sobre la vida, lo humano y el futuro. *Opción*, vol. 28 – núm. 68 Mayo-Agosto pp.223-240.
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN (2010) *Estrategia Universidad 2015: Contribución de las universidades al progreso socioeconómico español 2010-2015*. Madrid: Secretaría General de Universidades/Secretaría General Técnica.
- NAVARRO, F. (2008) *Responsabilidad Social Corporativa: Teoría y Práctica*. Madrid: ESIC Editorial.
- NÚÑEZ, M.; ALONSO, I. (2009) La Responsabilidad Social en el mapa estratégico de las universidades públicas. *Pecunia – revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales (Universidad de León)*, núm. 9 pp. 157-180.
- OLCESE, A.; RODRÍGUEZ, M.A.; ALFARO, J. (2008) *Manual de la Empresa Responsable y Sostenible: Conceptos, Ejemplos y Herramientas de la Responsabilidad Social Corporativa o de la Empresa*. Madrid: McGraw-Hill/Interamericana de España SAU.
- PALENCIA, J.; BRACHO, I.; VARGAS, L. (2007) La Gerencia de Proyectos de Responsabilidad Social: un problema ético prioritario en la agenda universitaria. *ORBIS – Revista Científica de Ciencias Humanas*, vol. 3 – núm. 8 Noviembre pp. 69-92.
- REQUES, P. (2009) *Universidad, Sociedad y Territorio*. Santander: Universidad de Cantabria/Banco Santander.
- RUIZ, I.M.; SORIA, M.M. (2009) Responsabilidad Social en las Universidades de España. *Razón y Palabra*, núm. 70 Noviembre-Enero.
- SANTAMARINA, M.P.; LOZANO, J.F.; QUILIS, A. (2011) *Principios inspiradores para la instauración del compromiso de Responsabilidad Social en las Universidades*. Valencia: Universitat de València.

## RSU en la UPV: Propuestas para su Desarrollo.

TEJERINA, F. (2010) *La Universidad: Una Historia Ilustrada*. Madrid: Turner-Banco Santander.

UNIVERSIDAD: CONSTRUYE PAÍS (2004) *Observando la Responsabilidad Social Universitaria*. Chile.

VALLAEYS, F.; CARRIZO, L. (2006) *Responsabilidad Social Universitaria. Marco conceptual, antecedentes y herramientas*. Lima: BID / Red Ética y Desarrollo.

VALLAEYS, F. (2007) *Responsabilidad Social Universitaria. Propuesta para una definición madura y eficiente*. México: Tecnológico de Monterrey.

VALLAEYS, F.; CRUZ, C. DE LA; SASIA, P.M. (2009) *Responsabilidad Social Universitaria: Manual de Primeros Pasos*. México, D.F.: BID-Banco Interamericano de Desarrollo / McGraw-Hill Interamericana.

VALOR, C.; CUESTA, M. DE LA (2007) Códigos Éticos: Análisis de la eficacia de su implantación entre las empresas españolas cotizadas. *INNOVAR – Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, vol. 17 – núm. 30 Julio-Diciembre pp. 19-30.

VASILESCU, R.; BARNA, C.; EPURE, M.; BAICU, C. (2010) Developing University Social Responsibility: A model for the challenges of the new civil society. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, vol. 2 – núm. 2 pp. 4177-4182.

## **2.- DOCUMENTOS WEB.**

COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS <http://eur-lex.europa.eu/>

.- COM(2001) 0366final - *Libro Verde: Fomentar un marco europeo para la Responsabilidad Social de las Empresas*.

.- COM(2002) 0347final – Comunicación de la Comisión relativa a la Responsabilidad Social de las Empresas: *Una contribución empresarial al Desarrollo Sostenible*.

.- COM(2006) 0136final – Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo y al Comité Económico y Social Europeo - *Poner en práctica la asociación para el crecimiento y el empleo: Hacer de Europa un polo de excelencia de la Responsabilidad Social de las Empresas*.

COMISIÓN EUROPEA <http://ec.europa.eu/>

.- COM(2011) 0681final – 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 la Responsabilidad Social de las Empresas*. [en línea] [Julio 2013]

UNED (2010) *Memoria de Responsabilidad Social y Sostenibilidad 2009-2010*. [en línea]

<http://portal.uned.es/pls/portal/url/ITEM/9BC44CF9EDEF132BE040660A34707A4B>

[Julio 2013]

UNITED NATIONS *Global Compact / Pacto Mundial*. [en línea]

<https://www.unglobalcompact.org/index.html> / <http://www.pactomundial.org/> [Mayo 2013]

2013]

UNITED NATIONS (2007) *PRME – Principios para una Educación Responsable en Gestión*. [en línea]

<http://www.unprme.org/resource-docs/EDUCACIONRESPONSABLEPRMEencastellano.pdf> [Mayo 2013]

UPV [en línea] [2012, 2013, 2014] <http://www.upv.es>

*La Institución (Pasado y Futuro, Estructura y La UPV al Detalle)*

*Plan Estratégico UPV 2007-2014*

*Plan Estratégico UPV2020*

*Vicerrectorado de Investigación, Innovación y Transferencia*

Comité de Ética en Investigación

Política de Integridad Científica y Buenas Prácticas en Investigación

Código de Gestión de Conflicto de Intereses en Investigación

Actividades con implicación ética

*Defensor Universitario*

*Instituto de Ciencias de la Educación (ICE)*

Gabinete de Orientación Psicopedagógica Universitaria

*Vicerrectorado de Responsabilidad y Cooperación*

Acciones de Sensibilización y Difusión Social

Voluntariado Corporativo

*Servicio de Recursos Humanos*

Normativa Comunidad Universitaria

I Plan de Igualdad (2014-2016)

Procedimiento de actuación ante situaciones de conflicto interpersonal y acoso laboral (Mobbing).

Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

### **3.- LEGISLACIÓN.**

ESTATUTOS DE LA UPV – Decreto 182/2011, de 25 de noviembre, del Consell de la Generalitat Valenciana. <http://www.upv.es/organizacion/la-institucion/index-es.html>

LEY DE UNIVERSIDADES – Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre.

LEY DE UNIVERSIDADES – Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.

ESTATUTO DEL ESTUDIANTE UNIVERSITARIO – Real Decreto 1791/2010, de 30 de diciembre.

ORDENACIÓN DE ENSEÑANZAS UNIVERSITARIAS OFICIALES – Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre.

# ANEXOS

## **.- ANEXO 1. ESTRUCTURA DE LOS VICERRECTORADOS.**

### **Consejo Social.**

Es un órgano que aporta permanentemente a la Universidad, un resumen actualizado de la realidad, y en consecuencia se sitúa en el desarrollo de sus funciones desde una perspectiva de colaboración mutua e interrelacionada, teniendo como objetivo la consecución de una mayor integración general, y aportando para ello ideas creativas de cualquier tipo.

### **i. Rectorado.**

- a. Defensor Universitario.
- b. Servicio de Fiscalización.

### **ii. Vicerrectorado de Estudios, Calidad y Acreditación.**

- a. Área de Estudios y Ordenación de Títulos.
- b. Área de Calidad y Acreditación.
- c. Área de Instituto de Ciencias de la Educación.
- d. Área de Centro de Formación Permanente.

### **iii. Vicerrectorado de Alumnado y Extensión Universitaria.**

- a. Área de Alumnado, Rendimiento y Evaluación Curricular.
- b. Área de Actividades Culturales.
- c. Área de Deportes.
- d. Área de Fondo de Arte y Patrimonio UPV.
- e. Fórum UNESCO.
- f. Casa del Alumno.
- g. Delegación de Alumnos.

### **iv. Vicerrectorado de Asuntos Económicos y Planificación.**

- a. Área de Planificación Estratégica.
- b. Servicio de Evaluación, Planificación y Calidad.

### **v. Vicerrectorado de Investigación, Innovación y Transferencia.**

- a. Área de Nuevas Iniciativas de Investigación.
- b. Área de la Ciudad Politécnica de la Innovación.
- c. Área VLC/CAMPUS.
- d. Escuela de Doctorado.
- e. Centro de Apoyo a la Innovación, la Investigación y la Transferencia de Tecnología.
- f. Servicio de Radiaciones.
- g. Servicio de Microscopía Electrónica.

### **vi. Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado.**

- a. Área de Planificación Académica y Organización del Profesorado.

**vii. Vicerrectorado de Tecnologías de la Información y de las Comunicaciones.**

- a. Área de Tecnologías de la Información.
- b. Servicio de Promoción y Normalización Lingüística.
- c. Área de Sistemas de la Información y las Comunicaciones.
- d. Biblioteca y Documentación Científica.
- e. Editorial UPV.

**viii. Vicerrectorado de Responsabilidad Social y Cooperación.**

- a. Alumni UPV.
- b. Universidad Sénior.
- c. Centro de Salud Juana Portaceli.
- d. Escuela Infantil.
- e. Centro de Cooperación al Desarrollo.
- f. Fundación CEDAT.
- g. Escola d'Estiu.

**ix. Vicerrectorado de los Campus e Infraestructuras.**

- a. Área de Ordenación de los Campus.
- b. Servicio de Infraestructuras.
- c. Servicio de Mantenimiento.
- d. Servicio Integrado de Prevención de Riesgos Laborales.
- e. Servicio de Asuntos Generales.
  - Oficina de Correos.
  - Seguridad.
  - Registro General.
- f. Fundación Agromuseu de Vera.

**x. Gabinete del Rector.**

- a. Área de Comunicación.
- b. Área de Intercambio Académico.
  - Oficina de Programas Internacionales de Intercambio.
- c. Área de Acción Internacional.
  - Oficina de Acción Internacional.
- d. Área de Centro de Lenguas.
  - Subdirección del Centro de Lenguas para el Asesoramiento Lingüístico.
- e. Protocolo.

**xi. Dirección Delegada de Emprendimiento y Empleo.**

- a. Instituto para la Creación y el Desarrollo de Empresas – Programa IDEAS.
- b. Servicio Integrado de Empleo.
- c. Programa de Cátedra de Empresas.
- d. Fundación Servipoli de la Comunitat Valenciana.

**xii. Dirección Delegada de Eficiencia Energética y Medio Ambiente.**

- a. Unidad de Medio Ambiente.

### **xiii. Secretaría General.**

- a. Área de Vicesecretaría General.
- b. Área de la Corporación e Inspección de Servicios.
- c. Servicio de Abogacía.
- d. Oficina de la Secretaría General.

### **xiv. Gerencia.**

- a. Servicio de Recursos Humanos.
  - Unidad de Formación para la Administración y los Servicios Universitarios.
- b. Servicio de Alumnado.
- c. Servicio de Gestión Económica.
- d. Servicio de Contratación.
- e. Servicio de Financiación y Presupuestos.

## **.- ANEXO 2. HERRAMIENTAS DE GESTIÓN DE LA RSC.**

### *a.- HERRAMIENTAS PARA LA GENERACIÓN Y COMUNICACIÓN DE INFORMACIÓN SOBRE RSC.*

→ **Global Reporting Initiative** – Es el modelo de elaboración de memorias de RSC aplicable a organizaciones de todo tipo, tamaño y situación. Establece a nivel global las guías necesarias para aquellas organizaciones que, de manera voluntaria pretendan emitir informes de RSC, proporcionando un marco general y común para elaborarlas de manera que se consigan prácticas de información estandarizadas para garantizar los más elevados niveles de consistencia y rigor. La guía se basa en la utilización de indicadores de sostenibilidad que ayudan a la empresa a evaluar su comportamiento, identificar mejoras y poder utilizar esta información en la comunicación externa e interna, pensando en su lectura por parte de cualquier grupo de interés.

### *b.- HERRAMIENTAS DE AUDITORÍA Y ASEGURAMIENTO DE LA RSC.*

→ **AA 1000** – Pretende ser un estándar mundial para asegurar la calidad y credibilidad de la información sobre la RSC. Describe un conjunto de procesos que una organización puede seguir para contabilizar, gestionar y comunicar la RSC, insistiendo en la necesidad de definir las actuaciones de RSC mediante un diálogo permanente con los grupos de interés. Permite evaluar la madurez y calidad de los sistemas y procesos para la gestión de la sostenibilidad y la elaboración de la propia memoria de la RSC.

### *c.- HERRAMIENTAS DE GESTIÓN Y CERTIFICACIÓN.*

- **Balance Social Anual** – Herramienta de evaluación, gestión y planificación estratégica que ayuda a las empresas a identificar oportunidades para mejorar sus resultados sociales, ambientales y financieros.
- **Ecoetiqueta Europea** – Pretende promocionar los productos con menor impacto medioambiental. Permite a las entidades fabricantes incorporar el logotipo de la Ecoetiqueta tanto en el producto como en la publicidad del mismo. Para recibirla los productos han de cumplir determinados criterios que tienen en cuenta todos los aspectos del ciclo de vida íntegro del producto, desde su producción y utilización, hasta su eliminación final.
- **Series ISO** – La Organización Internacional para la Estandarización (ISO) es una organización no gubernamental con sede en Ginebra, que tiene por objetivo armonizar las diferentes normas sobre gestión que existen en el mundo sobre los mismos aspectos. Actualmente existen tres familias de normas ISO:
  - ✓ ISO 9000 – Estas normas requieren de sistemas documentados que permitan controlar los procesos que se utilizan para desarrollar y fabricar los productos. Estos tipos de sistemas se fundamentan en la idea de que hay ciertos elementos que todo sistema de calidad debe tener bajo control, con el fin de garantizar que los productos y/o servicios se fabriquen en forma consistente y a tiempo. Estas normas ofrecen especificaciones de cómo crear e implantar un Sistema de Gestión de Calidad; éste será diferente en función de las características particulares de la organización y sus procesos.
  - ✓ ISO 14000 – Normas internacionales que se refieren a la gestión ambiental de las organizaciones. Su objetivo básico consiste en promover la estandarización de formas de producir y prestar servicios que protejan al medio ambiente, minimizando los efectos dañinos que pueden causar las actividades organizacionales. Los estándares que promueven estas normas están diseñados para proveer un modelo eficaz de Sistemas de Gestión Ambiental (SGA), facilitar el desarrollo comercial y económico mediante el establecimiento de un lenguaje común en lo que se refiere al medio ambiente y promover planes de gestión ambiental estratégicos en la industria y el gobierno.
  - ✓ ISO 26000 – Es un estándar internacional que proporciona directrices en materia de Responsabilidad Social establecidas por la Organización Internacional para la Estandarización (ISO). Es de aplicación voluntaria y no es un estándar de certificación. Está dirigido a animar el compromiso voluntario con la responsabilidad social y aúna criterios en relación a conceptos, definiciones y métodos de evaluación.

- **Modelo de Excelencia de la EFQM (Fundación Europea para la Gestión de la Calidad)** – Es una herramienta para la Gestión de la Calidad que posibilita orientar la organización de cara a la clientela, siendo uno de sus frutos la sensibilización del equipo directivo y de los empleados y empleadas para mejorar sus productos y/o servicios. La base del modelo es la autoevaluación, entendida como un examen global y sistemático de las actividades y resultados de una organización que se compara con un Modelo de Excelencia Empresarial (normalmente una organización puntera).
- **RS 10** – La especificación RS 10 es un documento técnico que nace con el objetivo de convertirse en la herramienta de referencia en la gestión de la Responsabilidad Social. Este documento establece requisitos para definir, implantar, mantener y mejorar un Sistema de Gestión de la Responsabilidad Social con el propósito de lograr la satisfacción de los grupos de interés y el cumplimiento de la política de RS. La especificación va dirigida a todo tipo de organizaciones, independientemente de su sector o tamaño y se caracteriza por su flexibilidad para adaptarse a las particularidades de cada organización, especialmente en el caso de las PYMES.
- **SA 8000** – La Social Accountability 8000 se centra en la revisión y certificación de la RSC prestando especial atención a los aspectos laborales. Se basa en entender que los lugares de trabajo deben ser gestionados sin menoscabo de los Derechos Humanos y que la dirección de la empresa es responsable de garantizarlos. Hace referencia a varias normas sobre Derechos Humanos que incluyen la Declaración Universal de los Derechos Humanos y la Convención sobre los Derechos del Niño de las Naciones Unidas. Distingue nueve áreas esenciales: Trabajo Infantil; Trabajo Forzado; Salud y Seguridad; Libertad de Asociación; Discriminación; Prácticas Disciplinarias; Horas de Trabajo; Remuneración; y Dirección.
- **SGE 21 de FORÉTICA** – La norma SGE 21, Sistema de Gestión Ética y Socialmente Responsable, es la primera norma europea que establece los requisitos que debe cumplir una organización para integrar en su estrategia y gestión la Responsabilidad Social. Es la primera herramienta que pone a disposición de las organizaciones una sistemática enfocada a la integración voluntaria de sus preocupaciones sociales y medioambientales en las operaciones comerciales y en las relaciones con sus grupos de interés. Es además la única norma que permite, de manera voluntaria, auditar procesos y conseguir una certificación en Gestión Ética y Responsabilidad Social.

- **Sistema Comunitario de Ecogestión y Ecoauditoria (EMAS)** – Es un instrumento reconocido en todos los estados miembros de la UE, por el cual se permite que empresas de diversos sectores se adhieran con carácter voluntario a un sistema comunitario de gestión y auditoría medioambiental. Aquellas empresas que busquen acreditarse mediante el mismo están obligadas a emitir informes públicos medioambientales que deben ser verificados de forma independiente.
- **OHSAS 18001** – Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud Laboral, que ayuda a las empresas a identificar, priorizar y gestionar la salud y los riesgos laborales como parte de sus prácticas normales de negocio. Requiere que las empresas se comprometan a eliminar o minimizar riesgos para su personal y otras partes interesadas que habrían podido estar expuestas a peligros asociados con sus actividades, así como a mejorarla de forma continuada como parte del ciclo de gestión normal.

### *d.- HERRAMIENTAS QUE ESTABLECEN PRINCIPIOS Y VALORES BÁSICOS DE RSC.*

- **Códigos de Conducta** – Son guías de comportamiento que establecen las pautas a seguir por las personas integrantes de las organizaciones en distintas situaciones, y ayudan a generar una mayor coherencia entre la Misión, los Valores y los Principios de la empresa con sus prácticas concretas.
- **Global Compact de las Naciones Unidas** – Contiene una serie de principios relativos a la RSC a los que las empresas se adhieren de manera voluntaria, expresando el compromiso de realizar lo necesario para su cumplimiento. Dicho compromiso, se expresa formal y públicamente y exige la presentación periódica de información sobre el progreso conseguido.
- **Objetivos de Desarrollo del Milenio** – Constituyen un pacto refrendado por cerca de 200 países miembros de las Naciones Unidas en el que se reconocen los esfuerzos que deben emprender los países en desarrollo para conseguir un Desarrollo Sostenible, y la contribución que los países desarrollados pueden efectuar, destacando la importancia de que todos los países trabajen por el bien común. Se fijan ocho objetivos a cumplir en el horizonte del 2015:
  1. Erradicar la pobreza extrema y el hambre;
  2. Lograr la enseñanza primaria universal;
  3. Promover la igualdad entre géneros y la autonomía de la mujer;
  4. Reducir la mortalidad infantil;
  5. Mejorar la salud materna;
  6. Combatir el VIH/SIDA, el Paludismo y otras enfermedades;
  7. Garantizar la sostenibilidad del Medio Ambiente;
  8. Fomentar la asociación mundial para el desarrollo.

- **Convenciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)** – Estas normas versan sobre temas como el Derecho y Libertad de Asociación, la Negociación Colectiva, Abolición del Trabajo Forzado, Igualdad de Trato y Oportunidad. Se consideran todas ellas normas mínimas a cumplir.
- **Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales** – Son recomendaciones aceptadas por los gobiernos de distintos países y dirigidas a las empresas multinacionales para que cumplan determinados principios en materia laboral, de Medio Ambiente, Derechos Humanos, impuestos, etc. Aunque una empresa no se adhiera a ellas o no hayan sido reconocidas por el gobierno de un país, cualquier particular puede demandar a una empresa que viole sus enunciados.

### **.- ANEXO 3. GLOBAL COMPACT o PACTO MUNDIAL.**

Los Diez Principios del Pacto Mundial están basados en Declaraciones y Convenciones Universales. Cuando se puso en marcha, la iniciativa sólo contaba con nueve principios: dos sobre derechos humanos basados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos; cuatro laborales, inspirados en la Declaración de la OIT sobre Principios fundamentales y Derechos Laborales; y tres sobre medio ambiente tomando como referencia la Declaración de Río sobre Medio Ambiente y Desarrollo.

A mediados de 2004 se vio la necesidad de reforzar los nueve principios ya existentes con un décimo principio de lucha contra la corrupción, basándose en la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción.

Los 10 principios del Global Compact son:

Principio 1: Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.

Principio 2: Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.

Principio 3: Las empresas deben apoyar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Principio 4: Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

Principio 5: Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

Principio 6: Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.

Principio 7: Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

Principio 8: Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

Principio 9: Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

Principio 10: Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.

Adicionalmente a estos principios, existe un documento elaborado anualmente por las entidades firmantes del Pacto Mundial, con el que se pretende evidenciar el compromiso y los avances logrados en la implantación de estos principios. Se trata de los **Informes de Progreso**. El objetivo final de éstos, es que las entidades firmantes identifiquen sus avances en las materias del Pacto como sistema de **auto evaluación** y también, dotar de una mayor credibilidad a la iniciativa por medio de la **transparencia**.

Estos informes son elaborados anualmente por las entidades para informar a sus grupos de interés, así como a la sociedad en general, sobre sus avances en los compromisos adquiridos al suscribir los Principios del Pacto Mundial. Pero se plantean en términos de medición del progreso: no se trata de cumplir al 100% con los Diez Principios, el objetivo es ir progresando en ellos.

En España, existe la **Asociación Española del Pacto Mundial (ASEPAM)** que se creó el 15 de noviembre de 2004, durante la Asamblea Constituyente, momento en el que los firmantes acordaron por mayoría constituirse como Asociación.

La Red Española es una de las más activas y destaca por su modelo *multistakeholder* que agrupa a distintos grupos de interés: empresas, ONG, sindicatos, instituciones académicas y organismos sociales.

En la Asamblea General Ordinaria celebrada el 26 de junio de 2008 se aprobó la nueva denominación de la Asociación que viene a ser “**Red Española del Pacto Mundial de Naciones Unidas**”.

## RSU en la UPV: Propuestas para su Desarrollo.

La Asamblea General de socios y el Comité Ejecutivo son los órganos de representación y gobierno, y el personal de la oficina ayuda a que los objetivos del Pacto Mundial se cumplan. La Asamblea General es el órgano supremo de gobierno de la Asociación y está integrada por todos los asociados. Y ésta, es la encargada de nombrar un Comité Ejecutivo que es el encargado de gestionar y representar a la Red Española del Pacto Mundial.