

PROYECCIONES

PROYECCIONES
PROYECCIONES

RESPONSABILIDAD SOCIAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NAYARIT¹

SOCIAL RESPONSIBILITY AND ORGANIZATIONAL CLIMATE AT THE AUTONOMOUS UNIVERSITY OF NAYARIT

Cinthia G. Caro Méndez (*) | José F. Ojeda Hidalgo (*)

caromendez.uan@gmail.com | jojeda@upgto.edu.mx

Resumen

El objetivo del presente artículo consiste en analizar las prácticas de responsabilidad social dentro de la Universidad Autónoma de Nayarit, tratando de determinar el nivel de significancia de las dimensiones de responsabilidad social con el clima organizacional y demostrar simultáneamente el nivel de relación que existe entre las mismas a través de las prácticas cotidianas dentro de la misma institución. Así mismo, se evidencia la correlación que existe entre ambas dimensiones y lo que genera el impacto en las prácticas de la comunidad educativa.

Palabras clave: Responsabilidad social, Clima organizacional, Transparencia, Universidad.

Abstract

The objective of this article is to analyze social responsibility practices within the Autonomous University of Nayarit, trying to determine the level of significance of the dimensions of social responsibility with the organizational climate and simultaneously demonstrate the level of relationship that exists between them through everyday practices within the same institution. Likewise, the correlation between both dimensions and what generates the impact on the practices of the educational community is evident.

Keywords: Social responsibility, Organizational climate, Transparency, University.

(*) Universidad
Politécnica de
Guanajuato.
Guanajuato,
México.

¹ Investigación realizada en el marco del XXIV Verano de la Investigación Científica y Tecnológica del Pacífico; Programa Delfín, en la Universidad Politécnica de Guanajuato.

1. Introducción

La responsabilidad social es un tema actual que genera gran impacto en la sociedad a través de las acciones y prácticas de las personas, esta ha sido investigada desde diferentes dimensiones y autores y sigue siendo un aspecto inacabado por su complejidad y magnitud.

La presente investigación hace referencia al tema de responsabilidad social y clima organizacional, el cual se desarrolla a través del presente extenso por medio de una investigación realizada en la Universidad Autónoma de Nayarit, haciendo un análisis puntual en las múltiples dimensiones de ambos temas y la relación que existe entre las mismas por medio de las prácticas cotidianas y el compromiso social.

Las características principales de este documento se localizan en el marco teórico y en el diagrama de correlaciones entre las dimensiones antes mencionadas, donde se muestra con claridad en nivel de significancia de los presentes.

La obtención de los datos para el análisis se llevó a cabo por medio de una encuesta aplicada a docentes de la Universidad Autónoma de Nayarit de nivel superior en su campus Tepic y en el resto de las extensiones del Estado, obteniendo un total de 152 encuestas recabadas con las cuales se permitió desarrollar el estudio.

El objetivo del presente documento consiste en analizar las prácticas cotidianas de responsabilidad social dentro de la Universidad Autónoma de Nayarit, tratando de determinar el nivel de significancia y correlación de las dimensiones de responsabilidad social con el clima organizacional.

2. Revisión de la Literatura

El pensamiento de Jaime Torres Bodet, cuya obra propone concebir la educación desde una visión integral para la sociedad, nos invita a pensar la educación como un bien social de derechos y obligaciones en el que los intereses particulares o de grupos se subordinen a los de la comunidad y patria. Esta subordinación se justificaba por los valores y virtudes que el individuo va a adquirir en su formación integral, es decir, la educación proviene de la patria puesto que no se improvisa, sino que se forja, en los hogares y en la escuela:

La formación moral del individuo encaminada hacia el bien y la

justicia. Más que una somera tarea de ilustración o la simple habilitación de oficios y profesiones por el carácter de emergencia que vive el país, se piensa que la educación que logre la unidad nacional será aquella que valora nuestra propia alma, estime la eficiencia de las virtudes y reconozca el lastre de los defectos (Torres, 1948, p.148).

De esta forma se señalan 3 características de la educación en el pensamiento de Torres Bodet: la formación del individuo en su integridad, la aptitud para el bien que se forma en los hogares y en las escuelas, y su correspondencia social de derechos y obligaciones (Morales, Ramírez y Santa Ana, 2014, p. 69).

Montaño analiza la responsabilidad social corporativa desde diferentes ángulos donde argumenta que “La RSC constituye un aspecto fundamental de la vida social, un tema central del debate político y un objeto de estudio extremadamente complejo. Por ello, la RSC ha sido analizada desde muy diversos ángulos, que efectúan distintos recortes de la realidad” (Montaño, 2014, p. 11).

Para la fundamentación de esta investigación se tomaron en cuenta algunos documentos que auxilian en una mejor explicación de la situación y abre el panorama acerca de la responsabilidad social, donde el primer acercamiento se realiza a través de la norma ISO 26000, que ofrece una guía en Responsabilidad Social Corporativa pero está diseñada para ser utilizada por organizaciones de todo tipo, tanto en los sectores público como privado, en los países desarrollados y en desarrollo.

Se considera que la responsabilidad social de las organizaciones es producto de la Norma ISO 26000, que es el concepto más concreto y consensuado hasta la actualidad.

La responsabilidad social, entendida a través de la ISO 26000, es un concepto holístico de siete dimensiones: la gobernabilidad, los derechos humanos, las prácticas laborales, las prácticas justas de operación, los asuntos de los consumidores, el medio ambiente y el desarrollo e involucramiento de la comunidad (Ojeda y Chávez 2014, p. 286).

Lo que abre camino hacia un nuevo concepto “RSU”, la responsabilidad social en la universidad no tiene un año o un autor establecido como tal, sino que es el resultado del esfuerzo de una diversidad de investigadores que desde

múltiples perspectivas decidieron analizar cómo el fenómeno de la responsabilidad social permea sobre las instituciones de educación superior.

La ISO 26000 considera diversos puntos que promueven el entendimiento común de la responsabilidad social, es por ello que se considera que ésta es el mejor modelo para abordar los temas de responsabilidad social, en cualquiera que sea la organización o el contexto.

Esta norma tiene por objetivo animar a las organizaciones a ir más allá del cumplimiento legal, reconociendo que el cumplimiento de la ley es un deber fundamental de cualquier organización y una parte esencial de su responsabilidad social. Su objetivo es promover un entendimiento común y complementar otros instrumentos de iniciativas de responsabilidad social, no de reemplazarlos (Avalos, Liquidiano y Silva, 2013, p. 73).

En un estudio de Kambayashi (citado por Ojeda, 2014, p. 278) la evolución del tema sobre responsabilidad social prosperó en el siglo XX con trabajos de Weber en 1904, sin embargo, es hasta 1950 que se acuña el término de responsabilidad empresarial en la obra de Brown.

Existe una amplia variedad de artículos y escritos donde se habla de responsabilidad social, ya sea empresarial, corporativa o universitaria donde Montañó hace hincapié en que:

El estudio de la responsabilidad social de las organizaciones es a la vez necesario y complejo. Resulta necesario ya que existe poca reflexión teórica e investigación empírica al respecto y se trata de un tema fundamental para el desarrollo social. Resulta complejo dada la gran cantidad de aspectos de naturaleza distinta, que entretienen dicha realidad y la atención que se requiere prestar desde diversos niveles y perspectivas de observación (Montañó, 2012, p. 19).

En las últimas décadas el mundo ha entrado en un proceso acelerado de cambios que se manifiesta en todos los ámbitos del acontecer político, social, científico y cultural, donde la educación, el conocimiento y la información juegan un papel central.

Lo anterior se manifiesta como un antecedente de suma importancia para comenzar a profundizar sobre RSU. Donde a partir del año 2001 nace en Chile el Proyecto "Universidad Construye País", el cual pretendía llevar a cabo una

acción coordinada y conjuntada de responsabilidad social en las universidades de todo el país. Dicho proyecto se ha consolidado como un referente bastante sólido sobre Responsabilidad Social Universitaria en Chile, en América Latina y en el mundo según (Jiménez, Valdés y Monsálvez, 2006).

Una de las primeras actividades del Proyecto Universidad Construye País, después de haber sensibilizado a rectores, académicos y estudiantes de las diversas universidades y de haber constituido los equipos en cada universidad participante, fue realizada en 2002 una elaboración compartida del concepto de Responsabilidad Social y de los indicadores para lograr medirla (Jiménez, 2007).

En aquel momento se definió la "Responsabilidad Social Universitaria como la capacidad que tiene la Universidad como institución de difundir y poner en práctica un conjunto de principios y valores, por medio de cuatro procesos claves: gestión, docencia, investigación y extensión" (Jiménez, De Ferari, Delpiano y Ardiles 2004, p. 2).

La siguiente cuestión era definir cuáles son esos valores y principios declarados:

- En el plano personal: dignidad de la persona, libertad e integridad.
- En el plano social: bien común y equidad social; desarrollo sostenible y medio ambiente; sociabilidad y solidaridad para la convivencia; aceptación y aprecio a la diversidad; ciudadanía, democracia y participación.
- En el plano universitario: compromiso con la verdad; excelencia; interdependencia y transdisciplinariedad.

Ahora bien, al hablar de responsabilidad social resulta de suma importancia mencionar a François Vallaëys, filósofo francés asentado en la Universidad Católica de Lima, que define la Responsabilidad Social en la Universidad (RSU) como: "Una política de calidad ética del desempeño de la comunidad universitaria (estudiantes, docentes y personal administrativo) a través de la gestión responsable de los impactos: educativos, cognitivos, laborales y ambientales que la universidad genera, en un diálogo participativo, con la sociedad para promover el Desarrollo Humano Sostenible" (Vallaëys, 2008, p. 209).

Profundizando un poco más sobre RSU se presenta como un referente teórico nuevamente a Vallaëys, quien en 2014 reconceptualiza y

establece que la Responsabilidad Social en la Educación superior:

Es de conocimiento común que el concepto de responsabilidad Social proviene del ámbito empresarial privado, en donde se le considera una estrategia de utilidad para obtener beneficios económicos, al tiempo que se procuran impactos sobre los integrantes de una cadena productiva, con repercusión social (Vallaey, 2014).

Quando este concepto es retomado por la institución educativa de nivel superior, abre expectativas hacia la búsqueda de cambios en el desarrollo de sus funciones sustantivas y los posibles impactos manifestados en la sociedad. En teoría, el término de Responsabilidad Social “Universitaria” determina un conjunto de nuevas formas de relación, de vinculación y de diálogo entre las IES y la sociedad (Larrán y Andrades, 2015, p. 255).

En una dimensión más concreta, Urzúa (2001) define la responsabilidad social como la orientación de las actividades individuales y colectivas en un sentido que permita a todos igualdad de oportunidades para desarrollar sus capacidades suprimiendo y apoyando la eliminación de los obstáculos estructurales de carácter económico y social, así como los culturales y políticos que afectan o impiden ese desarrollo.

Por lo anterior, la RSU es un tema de creciente importancia en el sistema universitario nacional y sobre todo mundial.

De acuerdo a Domínguez Pachón (2009) la RSU es la capacidad que tiene la universidad de difundir y poner en práctica un conjunto de principios y valores generales y específicos por medio de cuatro procesos claves: gestión, docencia, investigación y extensión, pero “Los ejes del compromiso social de las universidades se estructuraron en lo discursivo en la docencia de carácter profesionalizante, la investigación de tipo catedrática y social y la extensión orientada a transferir saberes a la población no cubierta por la universidad” (Martin, 2013, p. 187).

En 1998 la UNESCO aprobó la declaración Mundial sobre la Educación Superior, la que presenta el mejor resumen de las exigencias que se les hacen hoy a las universidades. “El primer artículo señala la necesidad de que la universidad

debe contribuir al desarrollo sostenible y el mejoramiento del conjunto de la sociedad, educando graduados altamente calificados que sean al mismo tiempo ciudadanos responsables, capaces de satisfacer las necesidades de todos los sectores de la sociedad” (Martin, 2013, p. 182).

La declaración mundial sobre la educación superior señala el rol ético de las universidades, el deber de convertirse en centros que anticipan, adviertan y prevean problemas futuros (artículo 2); la educación superior debe reforzar su servicio a la sociedad y en especial sus actividades para eliminar la pobreza, la intolerancia, utilizando principalmente enfoques transdisciplinarios e interdisciplinario en el análisis de los temas y problemas (artículo 6); la universidad debe reforzar la cooperación con el mundo del trabajo y el análisis de los temas y problemas (artículo 7); y la universidad debe situar a los estudiantes y sus necesidades en el centro de sus preocupaciones y considerarlos responsables del proceso de renovación de la enseñanza superior (artículo 10).

En la declaración Europea de Glion el tema principal es que las universidades entren en un proceso de *accountability* como el de las empresas (Zautra, Zautra y Écija, 2014).

Señalan líneas de acción para las universidades en el siglo XXI:

- a. La creación de nuevas alianzas intelectuales al interior de la universidad y con nuevos socios fuera de ella.
- b. Reconocer el servicio público como una obligación institucional y proveer de los medios e incentivos para llevarlo a cabo.
- c. Flexibilizar los currículos para el desarrollo del emprendimiento y la creatividad.
- d. Aceptar la obligación de rendición de cuentas con transparencia en todo lo que se realiza, generar el más alto nivel de reportes y responder a los involucrados en el proceso.

En América latina han proliferado proyectos que buscan ligar la universidad con los problemas del continente; pobreza y desigualdad. En concordancia con las preocupaciones el foco principal ha sido el “Aprendizaje basado en proyectos sociales” o “Aprendizaje y servicio” ha sido un impulso por formar parte de las iniciativas de Responsabilidad Social Universitaria, Ética y Desarrollo en Universidades de América Latina y el Caribe desarrollados por la Red Universitaria de Ética y Desarrollo (RED) (Martin, 2013, p. 186).

Sobre prácticas y modelos de Responsabilidad Social en la Universidad en México se encontró que la RSU es una política de mejora continua de las rutas universitarias hacia en cumplimiento efectivo de su misión social mediante cuatro procesos que deben de articularse y reforzarse mutuamente:

1. Gestión ética y ambiental de la institución para evitar impactos negativos.
2. Formación de ciudadanos conscientes, innovadores y solidarios.
3. Producción y Difusión de conocimientos socialmente pertinentes en comunidad.
4. Participación social en la promoción de un desarrollo más equitativo y sostenible con los actores locales, organizando el encuentro de saberes y aprendizajes.

Las estrategias específicas socialmente responsables para lograr esta mejora transversal son:

La participación integrada de los grupos de interés internos y externos en el cometido de la universidad; Los artículos de los planes de estudios, la investigación, la extensión y los métodos de enseñanza con la solución de los problemas de la sociedad; El autodiagnóstico regular de la institución con herramientas apropiadas de medición para el mejoramiento continuo y la rendición de cuentas hacia los grupos de interés.

La responsabilidad social no es inherente a las empresas, es inherente a las personas (Ojeda, 2014, p. 281).

ISO 26000 es “Una respuesta a la necesidad de enfrentar primero los problemas ambientales, los impactos de las decisiones y actividades empresariales, industrias, tecnológicas, que se dejaban sentir a nivel regional o nacional y que por ello podían ser resueltos por las entidades gubernamentales regionales o nacionales” (Granillo y Ojeda, 2012, p. 1).

El objetivo de la responsabilidad social no es una nueva forma de gestión o una nueva visión de negocios, si bien pueden incluir estrategias para implementar la responsabilidad social, el problema radica en que lo convierte en el eje de sus acciones de negocios.

Ahora bien, mostrando lo anterior como un antecedente teórico, se entrará en el tema en particular sobre la responsabilidad social en universidades, tomando como muestra a la

Universidad Autónoma de Nayarit, misma que por su amplitud y complejidad resulta de suma importancia concretar bases y establecer las dimensiones que permitan comprobar los índices de Responsabilidad Social de la misma.

El Proyecto Universidad Construye País, después de haber sensibilizado a rectores, académicos y estudiantes de diferentes universidades, definió la Responsabilidad Social Universitaria como la capacidad que tiene la Universidad como institución de difundir y poner en práctica un conjunto de principios y valores, por medio de cuatro procesos claves: gestión, docencia, investigación y extensión (Jiménez, 2002).

Así como Universidad Construye País propone cuatro dimensiones, diferentes autores u organizaciones proponen algunos otros más.

Jiménez (2002) propone cuatro dimensiones: Gestión, Docencia, Investigación y Extensión universitaria. Jiménez, De Ferari, Delpiano y Andrade (2004), proponen once dimensiones: Dignidad de la persona, Libertad, Ciudadanía, democracia y participación, Sociabilidad y solidaridad para la convivencia, Bien común y equidad social, Desarrollo sostenible y medio ambiente, Aceptación y aprecio a la diversidad, Compromiso con la verdad, Integridad, Excelencia, Interdependencia e interdisciplinariedad.

Vallaes (2007) propone cuatro dimensiones más: Buena gobernanza de la organización, El diálogo y la rendición de cuentas con las partes interesadas, La gestión de los impactos medioambientales y sociales, Las alianzas para participar en el desarrollo social y ambientalmente sostenibles.

ISO 26000 (2010) establece las llamadas siete materias fundamentales sobre la responsabilidad social: Gobernabilidad, Derechos humanos, Prácticas laborales, Medio ambiente, Prácticas justas de operación, Participación activa y desarrollo de la comunidad, Asunto de los consumidores.

Por la visión holística e integradora que ISO 26000 propone se considera que es el mejor modelo para tratar el tema sobre Responsabilidad Social, cada una de las anteriores materias fundamentales cuenta con dimensiones propuestas por la misma ISO 26000 que demuestran cubrir con la generalidad de las dimensiones de los anteriores autores y modelos.

Finalmente se considera a todo lo anterior como referentes teóricos fundamentales, haciendo énfasis en la Norma ISO 26000 y su modelo de

dimensiones para llevar a cabo la investigación sobre Responsabilidad Social en la Universidad Autónoma de Nayarit, donde el método es de tipo cuantitativo y cuenta con un diseño de alcance correlacional, por lo cual se plantean las siguientes hipótesis:

- H1. Es posible determinar cuáles son las dimensiones de responsabilidad social en la Universidad Autónoma de Nayarit.
- H0. No es posible determinar cuáles son las dimensiones de responsabilidad social en la Universidad Autónoma de Nayarit.

3. Método

Esta investigación es de tipo cuantitativa, con un diseño no experimental transversal, de alcance correlacional, con una muestra no probabilística por conveniencia de 95% de confianza y 8% de error, aplicada a docentes de la Universidad Autónoma de Nayarit.

Se recabo un total de 152 encuestas

aplicadas a docentes de nivel superior de la Universidad Autónoma de Nayarit en todas las extensiones que tiene el estado, cubriendo los municipios de Acaponeta, Ahuacatlán, Bahía de Bandera, Ixtlán del Rio y la capital Tepic; con una media de antigüedad de 8.7 años y una desviación estándar de 5.3 y una media de edad de 41.8 años; de los cuales 44 son hombres y 108 mujeres, entre los cuales varían sus puestos dentro de la institución, con un total de 152 docentes, dentro de los cuales algunos cumplen con doble función como es el caso de 10 coordinadores, 7 directores, 7 sub directores y 5 investigadores; donde el nivel educativo varía con una distribución de 14 licenciaturas, 15 especialidades y 123 posgrados; de los cuales en cuanto a estado civil se agrupan por 87 casados, 28 divorciados, 33 solteros y solamente 4 viudos.

4. Resultados

A continuación, se presenta una tabla de correlaciones entre las prácticas de responsabilidad social y el clima organizacional.

Tabla Nº 1: Tabla de correlaciones

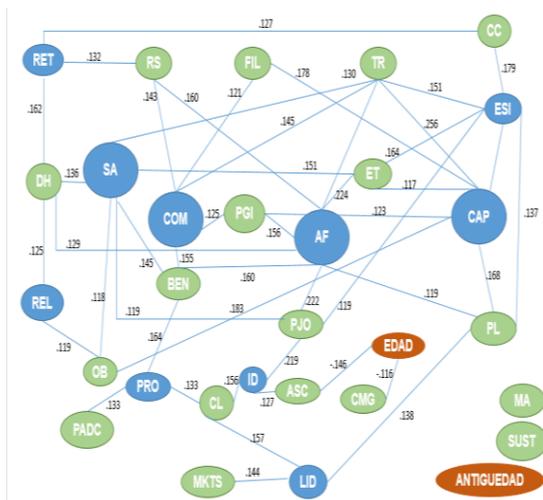
		ANT	ED	PRO	LID	REL	SA	COM	AF	CAP	ESI	RET	ID
TR	Coef.	-.002	.052	.058	.051	.104	.130	.145	.258	.129	.151	.015	.099
	Sig.	.973	.368	.342	.389	.081	.027	.015	.000	.030	.011	.797	.100
DH	Coef.	.051	.087	.053	-.019	.000	.136	.084	.129	.085	.017	.162	-.021
	Sig.	.398	.140	.384	.751	.039	.023	.162	.033	.160	.775	.007	.733
PL	Coef.	.050	-.003	.116	.138	.014	.071	.103	.119	.168	.137	.058	.079
	Sig.	.411	.960	.062	.023	.816	.241	.089	.050	.005	.025	.344	.196
MA	Coef.	.022	.009	.083	.067	.096	.108	.111	.024	.102	.078	.081	.001
	Sig.	.725	.879	.185	.268	.115	.081	.067	.689	.091	.211	.186	.982
FJO	Coef.	-.023	.037	.091	.015	.100	.119	.110	.222	.070	.119	.080	.219
	Sig.	.706	.527	.143	.802	.095	.047	.068	.000	.243	.049	.187	.000
ASC	Coef.	-.087	-.146	.090	.006	.090	.069	.089	.046	.015	.056	.117	.127
	Sig.	.153	.014	.148	.923	.134	.252	.140	.443	.799	.358	.053	.038
PADC	Coef.	-.015	-.038	.133	.006	.037	.114	.038	-.007	-.042	-.054	-.033	.099
	Sig.	.810	.527	.033	.917	.539	.059	.527	.902	.487	.375	.588	.108
RS	Coef.	-.045	-.002	.090	.021	.012	.037	.143	.160	-.017	.103	.132	.083
	Sig.	.479	.979	.171	.746	.852	.557	.025	.012	.792	.105	.038	.197
BEN	Coef.	.010	.044	.164	.017	.022	.145	.155	.160	.065	.039	.027	.110
	Sig.	.867	.448	.007	.773	.703	.014	.009	.007	.286	.509	.643	.086
ET	Coef.	-.043	.012	.113	.004	.087	.151	.085	.224	.117	.164	.028	.053
	Sig.	.471	.841	.065	.946	.142	.011	.155	.000	.049	.008	.644	.375
CL	Coef.	.037	-.004	.133	.157	.121	.060	.085	.114	.166	.065	.112	.156
	Sig.	.537	.946	.031	.009	.042	.312	.154	.057	.005	.281	.062	.010
SUST	Coef.	.032	.018	.062	-.008	.027	.100	.064	.070	.092	.049	.017	.025
	Sig.	.596	.755	.312	.899	.644	.089	.284	.242	.119	.406	.775	.680
CC	Coef.	.015	.015	.129	.101	.027	.113	.107	.081	.111	.179	.127	.003
	Sig.	.804	.791	.036	.089	.652	.056	.073	.173	.081	.003	.033	.964
MKTS	Coef.	.053	-.067	.057	.144	.050	.091	-.008	.106	.061	.036	.058	.029
	Sig.	.376	.251	.347	.014	.402	.122	.922	.073	.302	.539	.326	.634
FIL	Coef.	-.034	-.075	-.058	.111	.111	.010	.121	.087	.178	.033	.110	.047
	Sig.	.584	.209	.358	.068	.067	.873	.047	.153	.003	.583	.073	.447
OB	Coef.	.031	.012	.106	.068	.119	.118	.055	.015	.183	.026	.036	.094
	Sig.	.614	.834	.088	.255	.049	.049	.365	.804	.002	.666	.552	.122
PGI	Coef.	.048	.011	.024	.026	.018	.048	.125	.156	.123	.028	.042	-.029
	Sig.	.435	.856	.705	.670	.770	.426	.039	.010	.041	.644	.494	.642
CMG	Coef.	-.085	-.116	.025	.052	.042	.037	-.025	-.038	.012	-.052	.005	-.023
	Sig.	.152	.045	.678	.379	.481	.527	.671	.525	.836	.381	.929	.697

* La correlación es significativa al .001 bilateral
 * La correlación es significativa al .005 bilateral

Fuente: Elaboración propia.

Donde: TR= Transparencia, DH= Derechos humanos, PL= Prácticas laborales, MA= Medio ambiente, PJO= Practicas justas de operación, ASC= Asunto de los consumidores, PADC= Participación activa y desarrollo de la comunidad, RS= Responsabilidad social, BEN= Beneficios, ET= Ética, CL= Calidad laboral, SUST= Sustentabilidad, CC= Compromiso con la comunidad, MKTS= Marketing social, FIL= Filantropía, OB= Obtener beneficios, PGI= Presiones de grupos de interés, CMG= Cambios en el modelo de gestión, PRO= Productividad, LID= Liderazgo, REL= Relaciones, SA= Sistema administrativo, COM= Comunicación, AF= Ambiente físico, CAP= Capacitaciones, ESI= Estándares, RET= Retribuciones, ID= Identidad.

Figura N° 1: Diagrama de correlaciones



Fuente: Elaboración Propia.

Como se muestra en la gráfica anterior, se logra identificar que la relación del clima organizacional con la responsabilidad social en la Universidad Autónoma de Nayarit tiene una correlación positiva entre sus mismas dimensiones a excepción de medio ambiente y sustentabilidad que no mostraron un amplio nivel de significancia ya que llegaron por debajo de .111 para tener una relación con las dimensiones de clima organizacional.

Donde resalta la significatividad de comunicación, ambiente físico y capacitación por parte de la dimensión de clima organizacional, relacionándose directamente y con gran repercusión con la ética, la filantropía y la transparencia. Desde la dimensión de responsabilidad social resaltan por su amplia significancia la transparencia y la ética.

5. Conclusión

Ojeda y Chávez (2014, p. 281) afirman que la responsabilidad social no es inherente a las empresas, es inherente a las personas.

Por medio de este pensamiento se comienza a desarrollar la presente investigación sobre responsabilidad social y la relación que esta puede llegar a tener con el clima organizacional de una institución, en este caso en particular de la Universidad Autónoma de Nayarit, la cual se desarrolló a través del XXIV Verano de la Investigación Científica y Tecnológica del pacífico.

Según los resultados encontrados se concluye diciendo que las dimensiones de la responsabilidad social con el clima organizacional tienen una correlación ampliamente positiva, donde la mayor relación se encuentra entre la comunicación y transparencia, con un énfasis representativo entre la capacitación y el ambiente físico de la institución. Así mismo se encuentra una relación directa entre ambas dimensiones a excepción del factor medio ambiente y sustentabilidad, los cuales no mostraron un amplio nivel de significancia.

A través de la presente investigación se logra evidenciar con claridad en análisis completo de los datos entre las dimensiones y la correlación que existe entre las mismas, considero de manera personal que esta investigación tiene un gran impacto que permite medir los niveles de la responsabilidad social y la responsabilidad social universitaria con el clima organizacional, y como es que estas se representan a través de la práctica cotidiana de todos los actores involucrados.

De manera general se considera que la responsabilidad social es una parte fundamental para el desarrollo formativo de cualquier institución y sus prácticas cotidianas, lo que permite realizar análisis profundos sobre las prácticas de responsabilidad social de los individuos.

Elaborar análisis como este permite conocer más sobre la cultura, el pensamiento, el sistema educativo, así como la misión y visión de institución y su compromiso social con la comunidad.

6. Referencias

Avalos, T., Liquidano, R. y Silva, O. (2013). Perfil demográfico y responsabilidad social en las mypes de Calvillo, Ags. En González, T. y Martín, V. (Coord). *Análisis de la responsabilidad social*

- en el siglo XXI (pp. 43-60), ciudad de México: De la Salle ediciones. Ed.
- Domínguez Pachón, M. (2009). *Responsabilidad Social Universitaria*. Obtenido el 17 de noviembre de 2019 de <https://www.redalyc.org/pdf/678/67812869001.pdf>
- Granillo, L. y Ojeda, J. (2012). Gestión sustentable e inclusión social, stakeholders en ISO 26000, guía para la responsabilidad social en las organizaciones. *Academic Journal*, vol. 4, No 3, 1215 - 1220.
- ISO 26000 (2010). *Guía para la responsabilidad social*. Obtenida el 2 de octubre de 2019 de <https://www.iso.org/standard/42546.html>
- Jiménez, M. (2002). *La Universidad Construye País*. Corporación Participa, Ponencia presentada en Seminario realizado en la ciudad de Valparaíso, Chile. Obtenida el 2 de Octubre de 2019 de <http://rsuniversitaria.org/web/images/stories/memoria/UCP%202002.pdf>
- Jiménez, M., De Ferrari, J., Delpiano, C. y Andrade, L. (2004). *Observando la responsabilidad social universitaria*. Documento en línea. Obtenida el 2 de Octubre de 2019 de http://www.rsu.uninter.edu.mx/doc/herramientas_RSU/ObservandolaRSU.pdf.
- Jiménez, M., De Ferrari, J., Delpiano, C. y Ardiles, C. (2004). *Proyecto UCP: tres años construyendo país*. Obtenida el 2 de Octubre de 2019 de <http://rsuniversitaria.org/web/images/stories/memoria/UCP%202004.pdf>
- Jiménez, M. (2007). *La Universidad Socialmente Responsable: una manera de ser*. Obtenida el 2 de Octubre de 2019 de <https://noticias.universia.net.co/publicaciones/noticia/2007/12/03/245772/universidad-socialmente-responsable-manera-ser.html>
- Jiménez, M., Valdés, C. y Monsálvez, C. (2006). La instalación institucional de la responsabilidad social universitaria: Descripción del caso Universidad Católica de Temuco. En Jiménez, M., De Ferrari, J. y Delpiano, C. (Coord) *Responsabilidad Social Universitaria, una manera de ser universidad, teoría y práctica en la experiencia chilena* (pp.103-126), Santiago de Chile, República de Chile: Gráfica Funny.
- Larrán, M. y Andrades, F. (2015). Análisis de la responsabilidad social universitaria desde diferentes enfoques teóricos, *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, núm.15, vol. VI, 91-107.
- Martin, M. (2013). Responsabilidad social en las universidades: tendencias y retos. En T, González y V, Martín (coords) *análisis de la responsabilidad social en el siglo XXI* (pp. 175-198), ciudad de México: De la Salle ediciones.
- Montaño, L. (2012). Organizaciones, discurso y compromiso, reflexiones acerca de los programas de responsabilidad social. En Morales Franco, E., Navarro Castro, G. y Santa Ana Escobar, M. (Coord). *Sustentabilidad, responsabilidad social y organizaciones, dimensiones, retos y discursos* (pp. 17-34). México, D.F.: Editorial HESS.
- Montaño, L. (2014). Responsabilidad social corporativa, gobernanza e instituciones. Armando el rompecabezas. *Revista Internacional de Organizaciones*, 13, 9-16.
- Morales, E., Ramírez, J., Santa Ana, M. (2014). La calidad de la educación con responsabilidad. En Gil, D., Morales, E. y López, G. (Coord.) *Sustentabilidad y responsabilidad social en las organizaciones* (pp. 57-86). México: HESS, S.A. de C.V.
- Ojeda, J. (2014). Responsabilidad social del docente universitario. un acercamiento desde los derechos humanos. En T, González y V, Martín (coords) *Análisis de la responsabilidad social en el siglo XXI* (pp. 199 - 210). Ciudad de México: De La Salle ediciones.
- Ojeda, J y Chávez, Y. (2014). Responsabilidad social sin adjetivos. En D. Gil, E. Morales y G. López (coords) *sustentabilidad y responsabilidad social en las organizaciones* (pp. 277-298). México: HESS, S.A. de C.V.
- Torres Bodet, J. (1948). *Educación y concordancia internacional. Discursos y mensajes. El colegio de México*, México: Fondo de la cultura económica.
- Urzúa, R. (2001). La responsabilidad social de las universidades: una guía para la discusión. En Elaboración de estrategia para la expansión de

la responsabilidad social en las universidades chilenas. Santiago, Chile.

Vallaey, F. (2007). *Responsabilidad social universitaria. Propuesta para una definición madura y eficiente*. Tecnológico de Monterrey. México, 2007. (11). Obtenida el 2 de octubre de 2019 de http://www.responsable.net/sites/default/files/responsabilidad_social_universitaria_francois_vallaey.pdf

Vallaey, F. (2008). Responsabilidad Social Universitaria: una nueva filosofía de gestión ética e inteligente para las universidades. *Revista Educación Superior y Sociedad*, 13(2), 191-220.

Vallaey, F. (2014). La responsabilidad social universitaria: un nuevo modelo universitario contra la mercantilización. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, Vol. V, No. 12, 105-117.

Zautra, A., Zautra, E., Écija, C., Velasco Furlong, I., Cigarán Méndez, M., Peñacoba Puente, C., Gallardo Pino, C. y Martínez Pérez, A. (2014). *Inteligencia Social: Aplicación práctica en el contexto educativo. La humanización de las relaciones sociales*. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, Madrid, España: Secretaría General Técnica, Subdirección General de Documentación y Publicaciones.

Anexo 1: Formulario de la Encuesta

Responsabilidad social y clima organizacional en escuelas

Institución: _____

Género: ____ **Edad:** ____ **Estado civil:** _____

Nivel de estudios: _____ **Puesto:** _____ **Antigüedad:** _____

Afirmación						
1	Los objetivos del trabajo que tengo están bien definidos	1	2	3	4	5
2	El trabajo es interesante	1	2	3	4	5
3	Me siento tranquilo y a gusto con las responsabilidades que tengo a mi cargo	1	2	3	4	5
4	Si tengo libertad para hacer mi trabajo como yo lo deseo	1	2	3	4	5
5	Creo que el trabajo que estoy haciendo es muy trascendente	1	2	3	4	5
6	Me siento capaz de realizar las funciones que tengo a mi cargo	1	2	3	4	5
7	Creo que muchos factores externos ayudan a que mi trabajo sea eficiente	1	2	3	4	5
8	En general, siento que soy muy productivo para la institución	1	2	3	4	5
9	Mi jefe me tiene confianza para delegarme responsabilidades	1	2	3	4	5
10	Mi jefe sabe orientarme sobre mi trabajo que tengo que desarrollar	1	2	3	4	5
11	Mi jefe valora mi trabajo	1	2	3	4	5
12	Mi jefe sabe cómo criticar, en forma positiva, mi trabajo o mi persona	1	2	3	4	5
13	Mi jefe siempre me felicita cuando realizo mi trabajo	1	2	3	4	5
14	Mi jefe me trata con absoluto respeto	1	2	3	4	5
15	Mi jefe me pone a hacer cosas que están enfocadas al puesto que tengo	1	2	3	4	5
16	En general, creo que mi jefe es muy capaz y tiene voluntad de realizar bien las funciones que corresponden	1	2	3	4	5
17	Hay comunicación entre las diversas áreas o departamentos de la institución, lo que favorece el trabajo cooperativo	1	2	3	4	5
18	Existe una cultura de ayuda mutua y servicio entre los trabajadores de la institución	1	2	3	4	5
19	Si tenemos metas en común que tratamos de alcanzar de forma coordinada	1	2	3	4	5
20	Sabemos cómo trabajar en equipo y aplicamos estrategias para lograr nuestras metas en forma conjunta	1	2	3	4	5
21	Existe un espíritu de grupo o comunidad, que hace que queramos trabajar en equipo dentro de la institución	1	2	3	4	5
22	Existe un espíritu de cordialidad y respeto entre los	1	2	3	4	5

	trabajadores de la institución					
23	Tengo varias amistades entre mis diversos compañeros, que trascienden el ámbito del trabajo	1	2	3	4	5
24	En general, las relaciones con los compañeros de trabajo son excelentes y si se favorece el trabajo en equipo para el mejor logro de las metas institucionales	1	2	3	4	5
25	Existe una planeación estratégica y táctica en la institución, y esa planeación es compartida con los trabajadores	1	2	3	4	5
26	El perfil del titular y las funciones de cada puesto están claramente especificadas	1	2	3	4	5
27	Los procedimientos por seguir están claramente especificados	1	2	3	4	5
28	Las normas por seguir dentro de la institución son, en cantidad, las apropiadas para ayudar al buen funcionamiento de ésta	1	2	3	4	5
29	Existe responsabilidad, calidad y deseo de superación continua en el desempeño de los trabajadores	1	2	3	4	5
30	Los criterios de evaluación del personal están claramente especificados	1	2	3	4	5
31	La forma de evaluar el desempeño de los trabajadores es precisa, continua y justa	1	2	3	4	5
32	En general, el sistema administrativo favorece el funcionamiento de la institución y el bienestar de los trabajadores	1	2	3	4	5
33	La comunicación empleada en el trabajo cotidiano, dentro de mi área, es clara y precisa	1	2	3	4	5
34	La comunicación oficial de los directores a los trabajadores es clara y precisa	1	2	3	4	5
35	La información que solicito me llega de manera oportuna	1	2	3	4	5
36	La información que solicito, tiene la virtud de ser apropiada, en cantidad y calidad, para satisfacer mis necesidades	1	2	3	4	5
37	Las ordenes e información que reciben los trabajadores, son congruentes y no tienen contradicciones	1	2	3	4	5
38	Los directores favorecen que subordinados expresen sus ideas de forma franca y honesta	1	2	3	4	5
39	En la comunicación informal, se procura ser discreto y respetuoso en la institución	1	2	3	4	5
40	En general, la comunicación que tiene en la institución es eficiente, lo cual crea un buen clima laboral y un aumento en la productividad	1	2	3	4	5
41	El espacio físico en que laboro siempre está limpio	1	2	3	4	5
42	Los medios que tengo (equipo, material didáctico) para hacer mi trabajo son modernos y están en buen estado	1	2	3	4	5
43	Si hay condiciones de seguridad (contra fuego, sismo y otros accidentes) en la institución	1	2	3	4	5
44	Si cuento con las protecciones necesarias para desarrollar mi trabajo en forma segura y saludable	1	2	3	4	5

45	No existen conductas discriminatorias de las personas	1	2	3	4	5
46	Nunca he escuchado quejas de abuso de poder de directores	1	2	3	4	5
	Nunca he escuchado quejas de acoso sexual	1	2	3	4	5
48	En general, el ambiente físico y los valores culturales que predominan en la institución promueven un buen clima laboral	1	2	3	4	5
49	La capacitación que la institución ofrece, es congruente con su misión y objetivos	1	2	3	4	5
50	La institución siempre toma en cuenta mis intereses y necesidades de capacitación	1	2	3	4	5
51	Hay una gran cantidad de cursos de capacitación que se ofrecen al personal	1	2	3	4	5
52	La capacitación que se ofrece al personal está a la vanguardia	1	2	3	4	5
53	Como parte de mi trabajo, asisto a los cursos de capacitación que yo requiero	1	2	3	4	5
54	La institución se preocupa por ofrecer, además de cursos de adiestramiento, otros orientados al desarrollo integral de las personas	1	2	3	4	5
55	La institución si destina los recursos suficientes para capacitar a su personal	1	2	3	4	5
56	En general, la capacitación que la institución ofrece es de excelente calidad y promueve el mejor desempeño de nuestro trabajo	1	2	3	4	5
57	Las políticas sobre cómo hacer carrera y lograr una promoción en la institución, son claras y precisas	1	2	3	4	5
58	Por el tamaño de la institución, hay muchas oportunidades de ser promovido	1	2	3	4	5
59	La probabilidad de ser promovido en la institución es alta (si uno es un buen trabajador) ya que las decisiones que al respecto se toman, son justas y equitativas	1	2	3	4	5
60	Existe una preparación adecuada del trabajador para que un vaya ascendiendo en la institución	1	2	3	4	5
61	En el tiempo que llevo en la institución he logrado ascensos significativos	1	2	3	4	5
62	Creo que me están tomando muy en cuenta, en el presente, para promoverme	1	2	3	4	5
63	Me veo con un futuro halagüeño dentro de la institución	1	2	3	4	5
64	En general, creo que el sistema de la institución promueve que los trabajadores hagan una carrera en ella	1	2	3	4	5
65	Mi sueldo es más que suficiente para cubrir mis necesidades y las de mi familia	1	2	3	4	5
66	Mi sueldo es superior al que pagan otras instituciones de la entidad a personas que ocupan puestos similares	1	2	3	4	5
67	Mi sueldo es equitativo al que mis compañeros en puestos similares, reciben	1	2	3	4	5
68	La institución ofrece prestaciones que superan por	1	2	3	4	5

	mucho las que la ley otorga					
69	Los incrementos salariales normalmente son superiores a los de la inflación del país	1	2	3	4	5
70	Existen atractivos incentivos económicos cuando uno realiza un trabajo excepcional	1	2	3	4	5
71	Las prestaciones que la institución me ofrece, tienen un alto significado (utilidad) para mi	1	2	3	4	5
72	En general, se tiene un eficiente sistema de sueldos y prestaciones que motiva al trabajador a mejorar su productividad en la institución	1	2	3	4	5
73	Me siento orgulloso al decir que trabajo en esta institución, por la imagen positiva que de ella tiene la sociedad	1	2	3	4	5
74	Me gusta trabajar en una institución que, en mi opinión, ofrece a la sociedad servicios educativos de excelente calidad	1	2	3	4	5
75	Creo que la misión que la institución tiene, es muy trascendente para la sociedad	1	2	3	4	5
76	Me siento muy orgulloso de trabajar en una institución que prácticamente carece de conflictos internos	1	2	3	4	5
77	Mi familia se encuentra a gusto con que yo trabaje en esta institución	1	2	3	4	5
78	Me siento altamente identificado con los valores de la institución	1	2	3	4	5
79	Me siento altamente comprometido en la tarea de lograr los objetivos de la institución	1	2	3	4	5
80	En general me siento muy orgulloso de trabajar en esta institución	1	2	3	4	5
81	La principal preocupación de la escuela son los intereses de sus directivos	1	2	3	4	5
82	La principal preocupación de la escuela es el respeto a las leyes y normas vigentes	1	2	3	4	5
83	La principal preocupación de la escuela es la atención a sus clientes y proveedores	1	2	3	4	5
84	La principal preocupación de la escuela es el respeto al medio ambiente	1	2	3	4	5
85	La principal preocupación de la escuela es tener una buena relación con otras escuelas	1	2	3	4	5
86	La principal preocupación de la escuela es tener una buena relación con la competencia	1	2	3	4	5
87	La principal preocupación de la escuela es el respeto a los derechos de los trabajadores	1	2	3	4	5
88	La principal preocupación de la escuela es el compromiso con el desarrollo de México	1	2	3	4	5
89	La escuela es una organización transparente	1	2	3	4	5
90	La escuela impide la discriminación por motivos de origen étnico, sexo, color, idioma, origen nacional o social, posición económica, religión, ideas políticas u otras convicciones profundas, nacimiento o cualquier otra condición.	1	2	3	4	5
91	El trabajador percibe de la escuela una remuneración equitativa y satisfactoria que asegure al trabajador una	1	2	3	4	5

	existencia decorosa, complementada si es necesario, por otros medios de protección social.					
92	La escuela prohíbe el trabajo forzado y el empleo de trabajadores menores de edad.	1	2	3	4	5
93	En términos generales ¿Cómo evaluaría a la escuela sobre la aplicación y respeto por los derechos humanos?	1	2	3	4	5
94	La escuela cuenta con condiciones de trabajo seguras y saludables; así como programas de prevención de accidentes en el trabajo y enfermedades profesionales.	1	2	3	4	5
95	La escuela cuenta con horario de trabajo y descanso suficiente para recuperar la energía perdida; ambiente laboral libre de hostigamiento moral y sexual; así como indemnización por riesgo de trabajo.	1	2	3	4	5
96	En términos generales ¿Cómo evaluaría a la escuela en materia de aplicación y respeto por las prácticas laborales?	1	2	3	4	5
97	La escuela cuenta con programas para la conservación del medio ambiente; así como el reciclaje dentro de las instalaciones de la empresa	1	2	3	4	5
98	La escuela promueve la disminución en el consumo de energía y agua; así como el uso de combustibles poco contaminantes para la disminución de la contaminación.	1	2	3	4	5
99	En términos generales ¿Cómo evaluaría a la escuela en materia ambiental, aplicación y respeto?	1	2	3	4	5
100	La escuela cuenta con algún código de ética que ayude a los trabajadores a desempeñarse de forma responsable.	1	2	3	4	5
101	La escuela cuenta con políticas para sancionar a los trabajadores que realicen prácticas corruptas o no cumplan con el código de ética.	1	2	3	4	5
102	La escuela proporciona e informa a los empleados acerca de la Responsabilidad Social	1	2	3	4	5
103	En términos generales ¿Cómo evaluaría a la escuela en el respeto y apego a aplicabilidad de prácticas justas de operación?	1	2	3	4	5
104	La escuela busca y utiliza la opinión de sus clientes para mejorar sus productos y servicios.	1	2	3	4	5
105	La escuela se mantiene un constante mejoramiento en los productos y servicios para hacerlos más seguros para el consumidor; así como proporcionar información a los consumidores acerca de los riesgos o peligros que existen al utilizar los productos.	1	2	3	4	5
106	En términos generales ¿Cómo evaluaría la escuela respecto al respeto y ética acerca de los asuntos de los consumidores?	1	2	3	4	5
107	La escuela apoya a programas comunitarios y organizaciones no gubernamentales.	1	2	3	4	5
108	La escuela apoya en la infraestructura de centros educativos o recreativos para la comunidad.	1	2	3	4	5
109	En términos generales ¿Cómo evaluaría a la escuela respecto a la participación activa y desarrollo de la comunidad?	1	2	3	4	5
110	En términos generales ¿Cómo evalúa a la escuela en su desempeño de Responsabilidad Social?	1	2	3	4	5
111	Con el comportamiento responsable de la escuela, se ha atraído a nuevos alumnos y retenido a los existentes	1	2	3	4	5
112	Ha incrementado sus utilidades desde que se comporta de manera responsable	1	2	3	4	5

113	Ha mejorado la calidad de sus procesos y servicios desde que se comporta responsablemente	1	2	3	4	5
114	La escuela social de su empresa ha atraído más inversionistas	1	2	3	4	5
115	El comportamiento socialmente responsable de la escuela ayuda a diferenciarse de otras escuelas	1	2	3	4	5
116	La responsabilidad social de la escuela le ha permitido retener empleados con alto desempeño	1	2	3	4	5
117	El comportamiento responsable de la escuela le ha permitido reducir cargas fiscales y regulatorias	1	2	3	4	5
118	La responsabilidad social de la escuela le ha permitido mejorar su imagen ante la sociedad	1	2	3	4	5
119	La escuela establece principios éticos (valores y actitudes como la honestidad, compromiso, lealtad, entre otros) que guían la conducta de su personal	1	2	3	4	5
120	La escuela cumple con todas las normas y obligaciones que las leyes establecen	1	2	3	4	5
121	La escuela se posiciona ante sus competidores de manera legal	1	2	3	4	5
122	La escuela utiliza criterios de negociación que permiten el crecimiento futuro de sus proveedores	1	2	3	4	5
123	Existe una relación equitativa entre precio y calidad de los productos y servicios que ofrece	1	2	3	4	5
124	Su personal denuncia actos de corrupción sucedidos dentro o fuera de la empresa	1	2	3	4	5
125	La escuela ofrece oportunidad de trabajo a personas discapacitadas, de distintas razas, edad o sexo	1	2	3	4	5
126	La escuela mantiene actividades de desarrollo y capacitación, que fomentan un perfeccionamiento continuo de su persona	1	2	3	4	5
127	Es parte de las actividades de mis empleados participar en los programas de responsabilidad social	1	2	3	4	5
128	La escuela otorga incentivos y reconocimientos a empleados con un desempeño sobresaliente	1	2	3	4	5
129	La escuela mide el nivel de satisfacción laboral y realiza acciones correctivas	1	2	3	4	5
130	La escuela controla y monitorea el impacto ambiental causado por sus actividades	1	2	3	4	5
131	La escuela cuenta con programas de recolección de residuos y/o reciclaje	1	2	3	4	5
132	La escuela ha invertido en tecnología, para reducir y sustituir insumos cuya extracción o uso generan daño ambiental	1	2	3	4	5
133	La escuela desarrolla actividades encaminadas al cuidado del medio ambiente de manera regular.	1	2	3	4	5
134	Las actividades encaminadas al cuidado del medio ambiente están ligadas a la estrategia de la escuela	1	2	3	4	5
135	La escuela conoce en profundidad el impacto de sus actividades en la vida de la comunidad donde opera	1	2	3	4	5
136	La escuela ha recibido reclamos (peticiones, listado de firmas, protestas) realizadas por la comunidad debido a exceso de basura, producción de malos olores, ruidos, interferencia en sistemas de comunicación u otras formas de comunicación	1	2	3	4	5
137	La escuela toma medidas correctivas en respuesta en reclamos sobre el impacto de sus actividades en la comunidad	1	2	3	4	5
138	La escuela toma acciones preventivas anticipándose a posibles impactos que sus actividades puedan tener sobre la	1	2	3	4	5

	comunidad					
139	La escuela evalúa el impacto social de sus inversiones y proyectos sociales	1	2	3	4	5
140	La escuela patrocina o realiza campañas de comunicación exclusivamente relacionadas con aspecto de interés público (ejemplo: campañas contra la droga, piensa en positivo, etc.9	1	2	3	4	5
141	La escuela comunica los daños potenciales de sus productos y servicios a la sociedad	1	2	3	4	5
142	La escuela busca un continuo perfeccionamiento de sus procesos y servicios, sustituyendo prácticas, tecnologías y productos más seguros que representan mejores aprendizajes	1	2	3	4	5
143	La escuela ha retirado productos del mercado por presión de los consumidores y la sociedad	1	2	3	4	5
144	Poseen estrategias de marketing enfocadas a obtener beneficios exclusivos para la escuela	1	2	3	4	5
145	La escuela promueve valores a través de su política de marketing y comunicación	1	2	3	4	5
146	La escuela atiende las demandas individuales de sus clientes	1	2	3	4	5
147	LA escuela considera proactivamente las necesidades de los clientes en el lanzamiento de productos y servicios	1	2	3	4	5
148	La escuela esta auto motivada a comportarse de manera responsable	1	2	3	4	5
149	La filosofía de responsabilidad social empresarial, forma parte de nuestra cultura empresarial	1	2	3	4	5
150	La escuela apoya a aspectos sociales que el gobierno no puede resolver	1	2	3	4	5
151	La responsabilidad social es vista como un instrumento que permite mejorar la postura competitiva y el desempeño financiero	1	2	3	4	5
152	La escuela realiza actividades socialmente responsables porque mejora la lealtad de los clientes y proveedores	1	2	3	4	5
153	La escuela realiza actividades socialmente responsables por que mejora la satisfacción laboral de personal	1	2	3	4	5
154	Los beneficios de invertir en la responsabilidad social empresarial son mayores que el costo que representa	1	2	3	4	5
155	La sociedad en general le exige mayor compromiso social y medio ambiental	1	2	3	4	5
156	El tipo de sector donde se desempeña la escuela regula el comportamiento de la misma	1	2	3	4	5
157	Sin regulaciones institucionales la escuela tiende a comportarse de forma irresponsable	1	2	3	4	5
158	La adopción de prácticas de responsabilidad social impactan los procesos de producción	1	2	3	4	5
159	La responsabilidad social ha afectado los presupuestos de la escuela	1	2	3	4	5
160	La estructura organizacional de la escuela ha sufrido cambios con el objetivo de ser socialmente responsable	1	2	3	4	5
161	Las prácticas de responsabilidad social han impactado en los costos de la escuela	1	2	3	4	5
162	La responsabilidad social ha afectado nuestra cultura organizacional	1	2	3	4	5
163	En términos generales la escuela es socialmente responsable	1	2	3	4	5