

POLÍTICAS E SISTEMA DE AUTOAVALIAÇÃO E GESTÃO DA RESPONSABILIDADE SOCIAL UNIVERSITÁRIA NA AUSJAL

Edição 2014



A AUSJAL é uma Associação de 31 universidades confiadas à Companhia de Jesus em 15 países da América Latina.

Sua missão é fortalecer a articulação em rede de seus parceiros, a fim de promover a formação integral dos estudantes, a formação continuada do corpo docente e dos colaboradores, dentro da inspiração cristã e identidade inaciana, a pesquisa que tenha incidência em políticas públicas nas questões que são próprias enquanto universidades jesuítas, e a colaboração com outras redes ou setores da Companhia de Jesus. Tudo isso como a realização do trabalho das universidades para o serviço da fé, a promoção da justiça e o cuidado com o meio ambiente.

A AUSJAL é uma rede de redes, composta pelas universidades em rede e pelas redes de homólogos, com iniciativas e projetos específicos. É uma organização dinâmica e eficiente que facilita e aumenta a cooperação e o intercâmbio entre universidades e permite aproveitar a sinergia entre os seus membros, de modo que os objetivos de cada tenham convergência e que melhorem os de toda a Associação e vice-versa. Seu principal desafio é criar a primeira rede universitária na América Latina com uma identidade, liderança compartilhada e uma estratégia comum para a transformação educacional e social da região.

Presidente

Fernando Fernández Font, SJ., Reitor da Universidade Iberoamericana Puebla, México

Vice-Presidentes

Francisco José Virtuoso, SJ., Reitor da Universidade Católica Andrés Bello, Venezuela

Pedro Rubens, SJ., Reitor da Universidade Católica de Pernambuco, Brasil

Eduardo Casarotti, SJ., Reitor da Universidade Católica do Uruguai "Dámaso Antonio Larrañaga"

Secretária Executiva

Susana Di Trolío

A **Rede de Homólogos da RSU-AUSJAL** foi criada em 2007 com o objetivo de aumentar a capacidade e eficácia das universidades jesuítas da América Latina para responder, desde o exercício de suas funções principais, às necessidades de transformação social na justiça, solidariedade e equidade social.

Universidades envolvidas:

Universidad Católica de Córdoba, Universidade do Vale do Rio de Sinos-UNISINOS, Centro Universitario da FEI, Pontificia Universidade Católica do Rio de Janeiro (PUC-RIO), Pontificia Universidad Javeriana Bogotá, Pontificia Universidade Javeriana Cali, Universidade Alberto Hurtado, Pontificia Universidade Católica del Ecuador, Universidade Centroamericana "José Simeón Cañas", Universidade Rafael Landívar, Universidade Iberoamericana Ciudad de México, Universidade Iberoamericana Puebla, Universidade Iberoamericana Torreón, Universidade Iberoamericana León, UCA Managua, Instituto Superior de Estudios Humanísticos y Filosóficos ISEHF, Universidade del Pacífico, Universidade Antonio Ruiz de Montoya, Universidade Católica del Uruguay "Dámaso Antonio Larrañaga", Universidade Católica del Táchira, Instituto Universitario "Jesús Obrero", Universidade Católica "Andrés Bello", ITESO Universidade Jesuita de Guadalajara, Universidade Iberoamericana Tijuana y el Instituto Especializado de Estudios Superiores Loyola.

Coordenação:

Daniela Gargantini (Universidad Católica de Córdoba)

Especialista contratada:

Inés Harrington

Autores:

Red Responsabilidad Social Universitaria (RSU)- AUSJAL

Compiladores:

Daniela Gargantini, Inés Harrington, Christian Cabezas, Jaime Carrera, María Alejandra Cano y Carmen Zalazar.

Diseño e Gráfica:

Gabriela Callado

É feito o depósito exigido por Lei N^o 11.723. Direitos reservados. Proibida sua reprodução total ou parcial. Impresso na Argentina. Distribuição gratuita.

Red RSU - Asociación de Universidades Jesuíticas de Latinoamérica - AUSJAL
Políticas e sistema de autoavaliação e gestão da responsabilidade social universitária na ausjal. - 1a ed. - Córdoba : EDUCC - Editorial de la Universidad Católica de Córdoba, 2015.
E-Book.

ISBN 978-987-626-267-5

1. Educación Superior. 2. Política Educacional. 3. Gestión Educactiva.
CDD 379

Prefácio	5
PRIMEIRA PARTE	9
I.I. Apresentação	11
I. II. Introdução - A RSU e as universidades jesuítas na América Latina	11
1. O serviço à sociedade como uma parte central da Missão.....	11
2. As práticas e processos de reflexão sobre a RSU desenvolvidos no campo da Rede.....	12
3. Outras contribuições que ajudaram a aprofundar a reflexão sobre a RSU.....	14
I. III. Como conceber a RSU nas universidades de AUSJAL?	15
I. IV. Critérios orientadores e políticas para o desenvolvimento da RSU na Rede	15
1. Critérios gerais.....	15
2. Políticas de Responsabilidade Social Universitária.....	17
2.1. Políticas relacionadas com a formação de estudantes (impacto educacional).....	18
2.2. Políticas relativas à geração e difusão do conhecimento (impacto cognitivo e epistemológico).....	19
2.3. Políticas relativas aos programas de extensión y proyección a la sociedad (impacto social).....	19
2.4. Políticas relativas à gestão universitária (impacto organizacional).....	20
2.5. Políticas relativas à gestão universitária em relação ao seu entorno (impacto ambiental).....	20
SEGUNDA PARTE	
II.I. Proposta do Sistema de Autoavaliação e gestão da RSU nas universidades da AUSJAL	23
1. Critérios Gerais.....	23
2. O que é o sistema de Autoavaliação e gestão da RSU-AUSJAL?.....	24
3. Definição e desenvolvimento do Sistema de Autoavaliação e gestão da RSU-AUSJAL.....	26
3.1. Como está estruturado?.....	26
3.2. Qual é o seu alcance?.....	27
3.3. O que mede?.....	27
3.4. Como serão apresentados os resultados de sua aplicação?.....	27
3.5. Para que serve?.....	28
4. Indicador da bateria.....	29
5. Instrumento de levantamento de dados.....	74
II.II. Aplicação do Sistema de Autoavaliação e Gestão da RSU-AUSJAL	76
1. Valores do processo de Autoavaliação e Gestão da RSU-AUSJAL. Metodologia de implementação do Sistema de Autoavaliação e gestão da RSU-AUSJAL.....	76
Anexos	79

ÍNDICE

Instrumento de pesquisa Nº 1	81
Instrumento de pesquisa Nº 2	83
Instrumento de pesquisa Nº 3	84
Instrumento de pesquisa Nº 4	85
Instrumento de pesquisa Nº 5	86
Instrumento de pesquisa Nº 6	89
Instrumento de pesquisa Nº 7	90
Instrumento de pesquisa Nº 8	92
Instrumento de pesquisa Nº 9	96
Instrumento de pesquisa Nº 10	97
Instrumento de pesquisa Nº 11	98
Instrumento de pesquisa Nº 12	99
Instrumento de pesquisa Nº 13	100
Instrumento de pesquisa Nº 14	101
Instrumento de pesquisa Nº 15	102
Instrumento de pesquisa Nº 16	103
Instrumento de pesquisa Nº 17	104
Instrumento de pesquisa Nº 18	105
Instrumento de pesquisa Nº 19	106
Instrumento de pesquisa Nº 20	107
Inquérito de percepção Nº 1	108
Inquérito de percepção Nº 2	110
Inquérito de percepção Nº 3	112
Inquérito de percepção Nº 4	113
Inquérito de percepção Nº 5	114
Inquérito de percepção Nº 6	115
Inquérito de percepção Nº 7	117
Inquérito de percepção Nº 8	118
Glossário	119
Bibliografia	129



PREFÁCIO

Prefácio

Esta segunda edição da publicação da AUSJAL "Políticas e Sistema de Autoavaliação e Gestão da Responsabilidade Social Universitária na AUSJAL" que hoje colocamos à disposição do mundo acadêmico é o resultado do trabalho prático e reflexivo sistemático que tem sido desenvolvido durante 7 anos na Rede de Homólogos da RSU da AUSJAL.

Nesta edição, após a primeira aplicação do sistema de Autoavaliação, as universidades têm realizado um processo de revisão metodológica e validação estatística dos indicadores institucionais e dos levantamentos de percepção. Esta segunda edição é parte de uma estratégia clara em que as universidades da AUSJAL estão fazendo uma "parada no caminho" para refletir e avaliar em conjunto, tendo em vista a sua missão e carisma, sobre como estão se desenvolvendo e como elas podem melhorar suas tarefas de responsabilidade social, com o objetivo de fortalecer o trabalho acadêmico e o serviço das universidades para fazer dos países da América Latina sociedades mais humanas e justas.

O Sistema de Autoavaliação é um esforço da Rede da RSU para fornecer ferramentas metodológicas que ajudem a responder objetivamente questões permanentes nas universidades de AUSJAL: Como universidades confiadas à Companhia de Jesus na América Latina, estamos trabalhando, no que se refere à responsabilidade social, na direção certa, de acordo com a identidade e missão? Qual é o progresso no trabalho e na gestão da RSU nas universidades da AUSJAL? Estamos melhorando ou não em nossas práticas diárias de formação, pesquisa, gestão interna e de impacto na vida nacional?

As universidades têm escolhido o nome de RSU para o trabalho em rede. Embora os nomes tenham valor e sejam úteis para nos comunicar, é importante compreender que o de RSU não é uma expressão que tem valor em si. As universidades poderiam, perfeitamente, adotar outra expressão como, por exemplo, compromisso social. O importante é que o sistema de Autoavaliação propõe um exercício de abordagem para medir o desempenho de uma parte da missão da universidade jesuíta na América Latina hoje. Obviamente, falar sobre a realização da missão são grandes palavras e, como em qualquer tentativa de definir e medir, o caminho está cheio de complicações e riscos. Um dos principais méritos do trabalho realizado pela Red RSU é que esses riscos foram objeto de discussão intensa.

O primeiro deles é que, como claramente expresso no documento, para a AUSJAL a RSU não é uma modisma e, também, não pode ser concebida como uma simples ferramenta de gestão que permite à universidade medir os impactos e as externalidades positivas ou negativas do trabalho universitário. A responsabilidade social universitária corre o risco de ter todas as características de um slogan com capacidade para conquistar o mundo, usando um mínimo de palavras para inspirar uma visão dinâmica de grandes dimensões, mas tem, também, inerente o risco da ambiguidade.

A Companhia de Jesus é clara em relação à missão das universidades. Suas universidades existem "para servir (a partir de sua especificidade universitária) à sociedade, para transformá-la, para contribuir a torná-la mais justa e governável, com oportunidades e qualidade de vida para todos, ao alcance de seu esforço pessoal" (Plano Estratégico da AUSJAL 2001-2005. III.I.22). Portanto, na AUSJAL a RSU "deve ser entendida como a capacidade e a eficácia da universidade para responder às necessidades de transformação da sociedade em que está imersa, exercendo as suas funções substantivas." A RSU não é uma extensão das funções da universidade.

O segundo risco é o de medir sem nenhum fundamento teórico ou propósito. Ou seja, o risco de desenvolver indicadores, sem o apoio do desenvolvimento conceitual suficiente sobre o que significa a responsabilidade social ou a clareza do propósito da medição. No processo desenvolvido na AUSJAL, desde o início tem estado presente este risco. Daí o esforço que fizeram as universidades da AUSJAL ao discutir e esclarecer o conceito da RSU e ao utilizar a informação coletada pelos indicadores como um material importante para a tomada de decisões sobre as estratégias de melhoria institucional da vida universitária.

Finalmente, é importante notar que o sistema proposto não tem como objetivo mostrar com indicadores ao resto da sociedade e aos governos o que as universidades AUSJAL estão fazendo para obter a aprovação. Muito menos é uma Autoavaliação para as universidades se auto vangloriar do que estão fazendo. Por isso, o sistema de Autoavaliação não é um "ranking" das universidades da RSU. Com espírito crítico, com o Sistema as universidades buscam avaliar o que estão fazendo para fortalecer boas práticas e corrigir e melhorar o que for preciso; para ganhar, assim, uma certeza de que o fazer e o trabalho universitário estão *ordenados* para conseguir um melhor e maior serviço.



PREFÁCIO

Em resumo, esta segunda edição do Sistema de Autoavaliação e Gestão da Responsabilidade Social Universitária na AUSJAL é uma ferramenta valiosa para a gestão universitária integrada.

Dra. Susana Di Trolio
Secretaria Ejecutiva de AUSJAL



PRIMEIRA PARTE

I.I. Apresentação

Este documento tem como objetivo contribuir para a definição dos elementos e práticas que devem moldar as expressões de Responsabilidade Social nas universidades jesuítas na América Latina¹. Portanto aborda de uma maneira sistematizada as dimensões e eixos de forma adequada para serem avaliados dentro da chave RSU, para contribuir com a autoavaliação periódica do estado de situação como imperativo para a planificação de ações superadoras.

Tendo aplicado pela primeira vez no período de 2009-2010 em 14 universidades que integram a Rede da RSU-AUSJAL, a versão que aqui se apresenta inclui revisões e ajustes que otimizam a nível de esclarecimento conceitual e operacional, a produção da informação estatística compatível com sistemas de informação, planejamento e gestão universitária.

Espera-se que este ofereça às Universidades parâmetros de políticas sobre a orientação e as atividades de Responsabilidade Social Universitária, com forte foco e identidade ignaciana, e que signifique uma contribuição concreta para a institucionalização desta abordagem no âmbito do ensino superior de toda a América Latina.

I. II. Introdução - A RSU e as universidades jesuítas na América Latina

1. O serviço à sociedade como uma parte central da Missão

O Plano Estratégico da AUSJAL para o período de 2001-2005² definiu como uma das suas diretrizes centrais:

"A Universidade é para servir (desde sua especificidade universitária) à sociedade, para transformá-la, para contribuir a torná-la mais justa e governável, com oportunidades e qualidade de vida para todos, ao alcance de seu esforço pessoal" (p.13).

O Projeto educativo Comum das instituições de ensino da Companhia de Jesus na América Latina (2004)³, enfatiza como um dos objetivos-chave para o cumprimento de sua missão "o impacto na sociedade e nas políticas públicas".

Da mesma forma, inclui

"os educadores não podem isolar-se em suas instituições e fugir das responsabilidades sociais e de construção da história. Estamos conscientes da rica tradição educacional que foi nos confiada e sentimo-nos responsáveis por oferecê-la ao mundo. Nossas instituições educacionais devem constar, como parte de sua missão, a atitude e as estratégias necessárias para expressar nosso compromisso com o aperfeiçoamento de políticas e práticas de ensino particular e público" (p.7).

O Plano Estratégico 2011-2017⁴ enfatiza a necessidade de:

"apoiar as suas universidades na tarefa de fazer um salto qualitativo no fortalecimento da sua identidade cristã com o carisma inaciano, para que possam cumprir a sua missão de formar homens e mulheres "com e para os outros", e para gerar e difundir conhecimentos e tecnologia que contribuam para a criação de um mundo mais humano, justo e sustentável" (p.11).

¹ Acrescentam-se elementos desenvolvidos nos seguintes documentos: Mora, Claudia; Penagos, Manuel, "Lineamientos generales para la Responsabilidad Social Universitaria en AUSJAL", Documento, Bogotá 2004; Boisier, Guy, "Iniciativas para acciones sobre Responsabilidad Social Universitaria en AUSJAL"- Documento, Santiago de Chile 2005.

² AUSJAL (2001) Plano Estratégico AUSJAL 2011-2017. Editorial Texto C.A. Caracas, Venezuela. On line: http://www.ausjal.org/tl_files/ausjal/images/contenido/Documentos/Publicaciones/Documentos%20Institucionales/plan2001.pdf (consulta: 31/05/2014).

³ CPAL- "Proyecto Educativo Común de la Compañía de Jesús en América Latina"- Brasil, 2005. On line: http://www.ausjal.org/tl_files/ausjal/images/contenido/Documentos/Publicaciones/Documentos%20Institucionales/pec.pdf (consulta: 31/05/2014).

⁴ AUSJAL (2011) Plano Estratégico AUSJAL 2011-2017. On line: [http://www.ausjal.org/tl_files/ausjal/images/contenido/Documentos/Publicaciones/Documentos%20Institucionales/PLAN ESTRATEGICO%20b7%20\(1\)%20VF%20con%20vinculos%20en%20el%20indice%20\(1-02-12\).pdf](http://www.ausjal.org/tl_files/ausjal/images/contenido/Documentos/Publicaciones/Documentos%20Institucionales/PLAN ESTRATEGICO%20b7%20(1)%20VF%20con%20vinculos%20en%20el%20indice%20(1-02-12).pdf) (consulta: 31/05/2014).

Ao mesmo tempo, a questão da responsabilidade social das organizações vem ganhando espaço nas últimas décadas, como uma expressão do avanço da consciência sobre os efeitos das ações desenvolvidas no meio social e o ambiente.

Esta preocupação envolve especialmente às Universidades como instituições de formação de pessoas capazes de gerar transformações com base em uma compreensão profunda da realidade, e geradoras de conhecimentos válidos e relevantes, em diálogo com a sociedade na que se encontram.

Conforme expresso no Plano Estratégico 2011-2017,

"Esse movimento de Responsabilidade Social Universitária (RSU)⁵ implica o alargamento das funções tradicionais da universidade e do surgimento de um novo paradigma que a considera como um agente ativo na promoção do desenvolvimento social. Ao contrário de outras instituições de ensino e do mundo empresarial, para as universidades da AUSJAL ser agente de mudança social e responsabilidade com a sociedade faz parte de sua razão de existir" (p.16);

é por isso que entre suas prioridades estratégicas se encontra o fortalecimento da pesquisa, o ensino e a projeção social, de acordo com a concepção de Responsabilidade Social Universitária (p.23)

A Rede de Universidades nucleadas na AUSJAL considera este tema um dos pilares de sua missão. As palavras do Padre Geral Peter Hans Kolvenbach na Universidade de Santa Clara (2000)⁶, indicam claramente a vocação das universidades jesuítas em termos de responsabilidade com a sociedade. O Padre Geral diz:

*"Cada instituição de ensino superior jesuíta é chamado a viver **dentro** de uma realidade social (a que vimos na "composição" de nosso tempo e lugar) e a viver para essa realidade social, iluminá-la com inteligência universitária, a empregar*

todo o peso da universidade para transformá-la. Assim, as universidades da Companhia têm razões mais fortes e diferentes de outras instituições acadêmicas ou de pesquisa para se orientar ao mundo de hoje, tão instalados na injustiça, e para ajudar a refazê-lo à luz do Evangelho." (P. 11).

A principal característica do trabalho de Responsabilidade Social das universidades da Companhia de Jesus é oferecer seus conhecimentos a serviço da sociedade, especialmente para os mais pobres.

Sua especificidade é dada pelo fato de considerar a Universidade como um bem social que cumpre o seu papel na sociedade através da busca do bem geral, desde a sua essência como uma instituição acadêmica. A Universidade não está isolada de seu contexto social; faz sentido na medida em que, desde a produção de conhecimento e formação integral das pessoas, contribui para o desenvolvimento e a geração positiva de bem-estar. Esta produção e transmissão de conhecimento é fortalecida se feita através de uma experiência de vida, especialmente com os mais pobres. Assim, o trabalho acadêmico e experiência universitária de Responsabilidade Social se reforçam mutuamente. Como o Padre Geral Hans Kolvenbach diz:

*"Eu quero deixar claro que todo o conhecimento adquirido na universidade é valioso por si mesmo, mas é, além disso, um conhecimento que você tem que se perguntar: **"Para quem e para quê"**. (p. 9)⁷.*

2. As práticas e processos de reflexão sobre a RSU desenvolvidos no campo da Rede

As experiências implementadas pelas Universidades da Companhia de Jesus na América Latina permitem se aproximar ao objetivo, com diferentes graus de progresso. A verdade é que todas as Universidades da Rede por compartilhar a identidade jesuíta, estão gerando a partir de

⁵ Na Europa o tema é chamado de inovação social..

⁶ Peter Hans Kolvenbach s.j. "El servicio de la fe y la promoción de la justicia en la educación universitaria de la Compañía de Jesús de Estados Unidos". Discurso na Universidad de Santa Clara, California, 2000.

⁷ Peter Hans Kolvenbach s.j. "El servicio de la fe y la promoción de la justicia en la educación universitaria de la Compañía de Jesús de Estados Unidos". Discurso na Universidad de Santa Clara, California, 2000.

suas Faculdades, Escolas e Centros, iniciativas desde o ensino, a pesquisa, a extensão e a gestão visando a questão da Responsabilidade Social Universitária.

Em 2003, na sede da Universidade Alberto Hurtado do Chile foi realizada uma reunião dos responsáveis pela intervenção social das universidades da AUSJAL. Com a presença de representantes de onze universidades, foram apresentadas e discutidas as melhores práticas do trabalho social realizadas pelas instituições. Durante a reunião foi acordada a elaboração de um documento institucional que definisse a Responsabilidade Política Social da Universidade (RSU) AUSJAL e identificasse alguns indicadores para o monitoramento e a avaliação.

Na XIV Assembléia Geral Anual AUSJAL, realizada em maio de 2005, na sede da Universidade Católica de Córdoba foi apresentado um projeto de documento sobre "Políticas e Indicadores de Responsabilidade Social Universitária na AUSJAL."⁸ Durante o debate realizado na Assembléia foi destacada a importância do tema para nossas universidades e especificamente se observou que, em alguns países, é uma exigência do próprio governo. Foi considerada a importância de discutir na rede sobre os diversos modelos teóricos da RSU e foi acordado que se iniciasse uma discussão via eletrônica, sobre o esboço do documento apresentado.

Durante o ano 2006, desde a Secretaria Executiva da AUSJAL foram apresentadas uma série de iniciativas em relação à RSU. Por um lado, nós trabalhamos com um conjunto de informações sobre os programas e iniciativas que são executadas em diferentes universidades da As-

sociação. Além disso, a partir de junho de 2006 até abril de 2007, com a colaboração da Universidad Javeriana de Bogotá e por iniciativa da Secretaria Executiva foram realizadas nove audioconferências (ou fóruns virtuais) com o objetivo de analisar os fundamentos, práticas e indicadores de gestão da RSU utilizados pelas Universidades da rede. Nelas participaram dezessete instituições. Um resumo do processo foi coletado no documento **"Estado da arte da Responsabilidade Social das Universidades pertencentes à AUSJAL"**, elaborado por Omayra Parra Marroquín⁹.

Na XV Assambléia Ordinária de Reitores realizada em maio de 2007 foram apresentadas para serem consideradas, as diretrizes da definição de um **Projeto de Fortalecimento Institucional da Responsabilidade Social Universitária AUSJAL**.

Durante os dias 12, 13 e 14 de junho de 2007 foi realizada em Caracas, na sede da Universidade Católica Andrés Bello, o primeiro encontro da Rede de Homólogos da RSU da AUSJAL e o Seminário Internacional sobre a RSU. Na reunião, foi constituída a Rede de Homólogos da RSU da AUSJAL, a fim de melhorar e fortalecer a reflexão, a troca e a gestão da responsabilidade social nas universidades¹⁰. A Universidade Católica de Córdoba (UCC), assumiu a coordenação regional da Rede e em colaboração com a Universidade Católica do Uruguai (UCU) e as outras universidades da Rede, geraram a primeira versão do sistema de Autoavaliação e gestão da RSU na AUSJAL.

A partir do sistema de indicadores e outras ferramentas metodológicas concebidas¹¹, em 2010, foi realizado o pro-

⁸ Este documento foi elaborado em suas primeiras versões pelo trabalho colaborativo entre as universidades Javeriana de Bogotá, Javeriana de Cali, Alberto Hurtado do Chile e a Secretaría Ejecutiva da AUSJAL.

⁹ Parra de Marroquín, Omayra (2007) *"Estado del arte de la Responsabilidad Social de las Universidades pertenecientes a AUSJAL"*- Instituto PENSAR. (2007) Pontificia Universidad Javeriana. On line: <http://www.ausjal.org/cartas/carta.pdf> (consulta: julho de 2008).

¹⁰ Até o momento (junho de 2014) a Red se encontra integrada pelas siguientes universidades: Universidad Católica de Córdoba, Universidad do Vale do Rio de Sinos-UNISINOS, Centro Universitario da FEI, Pontificia Universidad Católica de Rio (PUC-RIO), Pontificia Universidad Javeriana Bogotá, Pontificia Universidad Javeriana Cali, Universidad Alberto Hurtado, Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Universidad Centroamericana "José Simeón Cañas", Universidad Rafael Landívar, Universidad Iberoamericana Ciudad de México, Universidad Iberoamericana Puebla, Universidad Iberoamericana Torreón, Universidad Iberoamericana León, UCA Managua, Instituto Superior de Estudios Humanísticos y Filosóficos ISEHF, Universidad del Pacífico, Universidad Antonio Ruiz de Montoya, Universidad Católica del Uruguay "Dámaso Antonio Larrañaga", Universidad Católica del Táchira, Instituto Universitario "Jesús Obrero", Universidad Católica "Andrés Bello", ITESO Universidad Jesuita de Guadalajara, Universidad Iberoamericana Tijuana y el Instituto Especializado de Estudios Superiores Loyola.

¹¹ Red RSU-AUSJAL (2009) *Políticas y Sistema de autoevaluación y gestión de la Responsabilidad Social Universitaria en AUSJAL*. Editorial Alejandría. Córdoba, Argentina. On line http://www.ausjal.org/tl_files/ausjal/images/contenido/Investigacion/RSU_AUSJAL%20Version%20Completa%20con%20anexos.pdf (consulta: 31/05/2014).

cesso de auto-diagnóstico da RSU em 14 universidades participantes do projeto e foi redigido um relatório final de resultados do processo de Autoavaliação da RSU na AUSJAL. O relatório incluiu propostas de fortalecimento institucional da gestão da responsabilidade social.¹²

A partir da análise dos resultados obtidos, foram identificadas várias propostas de fortalecimento institucional para seu desenvolvimento durante o período 2012-2016. Elas estão ligadas à institucionalização do Sistema de Autoavaliação sistemática e atualizada dentro das universidades; e a incidência de abordagem da RSU nos processos de formação e gestão interna das universidades.

Assim, como já dito anteriormente, o processo percorrido pela Rede não tentou incorporar mecânicamente nas universidades o conceito de Responsabilidade Social desenvolvido no ambiente empresarial ou para participar de uma moda atual, tem promovido sim a reinterpretação deste conceito desde a especificidade do trabalho universitário e a integração à valiosa tradição das universidades de inspiração inaciana. A incorporação do conceito RSU, tem permitido e permite ainda ampliar e aprofundar a tradição das universidades jesuítas na perspectiva de serviço à sociedade.

3. Outras contribuições que ajudaram a aprofundar a reflexão sobre a RSU

É importante destacar a contribuição dos programas desenvolvidos por outras instituições e redes que não pertencem à AUSJAL que procuram aprofundar o sentido de Responsabilidade Social no âmbito específico da uni-

versidade. Estas são contribuições que nutrem e complementam as perspectivas definidas pela Rede AUSJAL.

Entre elas, o Projeto "Universidad Construye País" que integra dezesseis universidades chilenas, colocou o foco em "a análise dos princípios e valores definidos pelas Universidades e da forma como é divulgada e posta em prática por meio de quatro processos-chave: gestão, ensino, pesquisa e extensão "A partir dessa perspectiva, o projeto prevê desenvolvimentos conceituais e metodológicos para analisar o estado de situação em várias universidades.

O programa de apoio a Iniciativas da RSU, Ética e Desenvolvimento do Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID), em que participaram algumas universidades da Rede AUSJAL¹⁴, tem gerado inúmeros documentos que permitem também aprofundar em aspectos conceituais e metodológicos¹⁵. Assim, a definição de RSU proposta pelo professor François Vallaey¹⁶ é concebida como uma forma de gestão integral dos impactos gerados pelas universidades. Esta é desde o seu ponto de vista: **"Estratégia de gestão ética e inteligente dos impactos gerados pela organização no entorno humano, social e natural"**. Sob esta concepção reúne seus impactos em cinco áreas: **"impactos do funcionamento organizacional, impactos educacionais, impactos cognitivos e epistemológicos, impactos sociais e impactos ambientais"**.

I. III. Como conceber a RSU nas universidades de AUSJAL?

Com base na necessidade de compartilhar um marco conceitual geral sobre a questão da RSU entre as univer-

¹² Red RSU-AUSJAL (2011) Relatório final do processo de autoavaliação da Responsabilidade Social Universitária na AUSJAL. On line http://www.ausjal.org/tl_files/ausjal/images/contenido/Documentos/Publicaciones/Investigaciones%20Publicadas/InformeFinalRSU2011.pdf (consulta: 31/05/2014).

¹³ Universidad Construye País (2006) Responsabilidad Social Universitaria. Una manera de ser universidad. Teoría y práctica en la experiencia chilena. Gráfica Funny. Santiago de Chile, Chile. On line <http://rsuniversitaria.org/web/images/stories/memoria/UCP%202006.pdf> (consulta: 27/04/2014).

¹⁴ Nesta experiência participaram a Universidad Católica de Córdoba e a Pontificia Universidad Javeriana-Cali.

¹⁵ OEA-BID (2008): *¿Cómo enseñar ética, capital social y desarrollo humano en la Universidad? Estrategias de RSU*. Módulo 2. Responsabilidad social Universitaria: Ética desde la organización. OEA-BID. Washington.

¹⁶ Vallaey, F., Carrizo, L. (2006) "Responsabilidad Social Universitaria- Marco conceptual, Antecedentes y Herramientas". Red Ética y Desarrollo BID. CD interactivo.

sidades da Rede, apresenta-se uma ampla definição, em que as atividades que já estão sendo realizados encontram o seu espaço e coerência, enquanto permitem melhorar e fortalecer esse foco nas instituições pertencentes à AUSJAL.

Assim, a Responsabilidade Social Universitária como parte das universidades AUSJAL pode ser entendida como **a capacidade e a eficácia da universidade para atender às necessidades de transformação da sociedade em que está inserida, através do exercício das suas funções substantiva: ensino, pesquisa, extensão e gestão interna. Estas funções devem ser estimuladas pela busca da promoção da justiça, da solidariedade e equidade social, através da construção de respostas bem sucedidas para enfrentar os desafios de promover o desenvolvimento humano sustentável.**

Portanto, **a responsabilidade social da universidade deve ser um eixo transversal do trabalho das universidades AUSJAL.** As autoridades universitárias devem **garantir a coerência entre a gestão universitária e a formulação e implementação de ações de Responsabilidade Social** identificadas nas funções essenciais, de modo que elas sejam eficazes.

Assim, a nível metodológico e prático, a explicitação das áreas de impactos internos e externos ajuda a operacionalizar a definição da responsabilidade social em nossas universidades, a ordenação das políticas e a definição de indicadores relevantes.

Para as universidades da Rede AUSJAL, a responsabilidade social não pode ser concebida de forma reducionista como uma ferramenta de gestão simples que permita à universidade medir os impactos da vida universitária para o interior da instituição e de seus ambientes sociais, ambientais e humanos. **A Responsabilidade Social Universitária se relaciona diretamente com a essência da proposta educacional cristã de inspiração inaciana que caracteriza as nossas universidades,** que visa a formação de estudantes para o compromisso e solidariedade, e a contribuição para a sociedade de conhecimento e ações

que contribuam para gerar uma sociedade mais justa, que promova os direitos e respeite a dignidade de todos.

No entanto, para a responsabilidade social nas universidades jesuítas cumprir a sua missão -de serviço da fé e promoção da justiça- a sua gestão deve ser **eficaz, eficiente e de qualidade.** Para isso, as universidades jesuítas devem estar na vanguarda da utilização das melhores técnicas e métodos de gestão, desenvolvendo mecanismos de Autoavaliação (indicadores e sistemas de informação) metodologicamente válidos para avaliar suas realizações e as deficiências de sua gestão em matéria de responsabilidade social e a partir dessas informações geradas, implementar melhorias.

Considerando o exposto, a fim de avançar para a construção de diretrizes e instrumentos comuns, são propostos abaixo critérios gerais, políticas e um conjunto de indicadores destinados a operacionalizar os conceitos e desafios propostos.

I. IV. Critérios orientadores e políticas para o desenvolvimento da RSU na Rede

1. Critérios gerais

Com base nos acordos, reflexões e orientações estabelecidos nos diversos Encontros da Rede de Homólogos da RSU da AUSJAL¹⁷, propõe-se a integração do enfoque da responsabilidade social aos já bem conhecidos propósitos universitários (ensino, pesquisa, extensão e gestão interna) inter-relacionando-os estreitamente dentro de um quadro de irrenunciável **excelência acadêmica**, em coordenação com as normas existentes de qualidade da educação como **estratégia de melhoria contínua** e como uma marca distintiva da sua própria **identidade inaciana**.

Assim, juntamente com a importância de preservar a excelência do saber e da geração de conhecimento que

¹⁷ UCAB- Caracas, Venezuela. 12, 13 e 14 de junho 2007; UCC-Córdoba, Argentina. 6,7 e 8 de maio de 2008; UCC-Córdoba, Argentina. 27, 28 e 29 de julho de 2010; UNISINOS-Porto Alegre, Brasil 26,27 e 28 de setembro de 2012.

busca formar homens e mulheres altamente qualificados, pretende-se que eles estejam totalmente comprometidos com os valores sociais e que sejam capazes de ver a sua profissão como uma possibilidade de ser para os outros.

Coerente com isso, a Rede da RSU AUSJAL compartilha a opinião expressa pelo Padre Geral:

"Uma universidade cristã deve levar em conta a preferência do Evangelho pelo pobre. Isso não significa que sejam os mais pobres que devam entrar para fazer os seus estudos na universidade, nem que a universidade deva parar de cultivar toda a excelência acadêmica que é necessária para resolver os problemas reais que atinjam seu contexto social. Significa, primeiramente, que a universidade deve se inserir entre os pobres intelectualmente para ser ciência dos que não têm voz, o suporte intelectual dos que na própria realidade têm a verdade e a razão, embora às vezes como despojo, não contam com as razões acadêmicas que justifiquem e legitimem a sua verdade e a sua razão".¹⁸

Assim, as iniciativas da RSU, mantendo a diversidade de abordagens derivadas da situação e características específicas de nossas universidades devem abordar quatro aspectos-chave:

A experiência de vivenciar, marcada pelo contato direto com as comunidades, os pobres e as pessoas mais vulneráveis.

O conhecimento e a análise crítica da história e da realidade contemporânea do país e da região, com especial ênfase para a compreensão causal da escassa geração de oportunidades e bem-estar para as grandes maiorias, a exclusão e os problemas de governança, desde uma visão local com perspectiva global ou universal.

A elevada capacidade técnica e profissional dos estudos de cada curso, aprofundando na capacidade de projetar

soluções de sucesso, estando ciente de que a boa vontade não é suficiente e que o moralismo, sem eficiência e excelência acadêmica, pode trazer maiores prejuízos.

O sentido do público, como um espaço de significância para o trabalho profissional para que os profissionais de sucesso sejam também parte de uma construção bem-sucedida do público.

Cada uma das Universidades pertencentes à Rede tem um ambiente e um contexto diferente, que de alguma forma determina as suas prioridades, métodos e estratégias de intervenção, participação e ação social, mas em qualquer caso, **devem procurar a sua pertinência e identidade como instituições da Companhia de Jesus, que são projetadas para o serviço e para a promoção da justiça, para os outros e com os outros, especialmente os mais desfavorecidos.**

Espera-se que as Universidades de AUSJAL possam considerar os elementos propostos neste documento de Políticas e Indicadores de Responsabilidade Social para contribuir com a construção de um trabalho universitário com maior excelência, identidade e compromisso por uma positiva transformação das sociedades da América Latina.

Como Universidades da Companhia de Jesus na América Latina, o desafio é avançar na geração de experiências e ações em toda a região, a fim de projetar e informar sobre os indicadores de progresso em suas políticas e ações de Responsabilidade Social, como também aproveitar a sinergia nos recursos e nas aprendizagens comuns, a fim de contribuir para o fortalecimento da institucionalidade do trabalho de Responsabilidade Social Universitária.

Em sua implementação, a perspectiva de Responsabilidade Social Universitária definida, implica que é uma abordagem que abrange a vida da Universidade, em seus vários aspectos. Nenhuma ação é atribuída a uma parte da instituição para cumprir uma filantropia ou reservada para

¹⁸ Ignacio Ellacuría s.j., (1982) citado por Peter Hans Kolvenbach s.j. em: El servicio de la fe y la promoción de la justicia en la educación universitaria de la Compañía de Jesús de Estados Unidos. Discurso na Universidad de Santa Clara, California.

aqueles que optem voluntariamente para participar de uma missão de serviço.

Portanto, a Responsabilidade Social Universitária:

É uma questão de todos: deve ser assumida e compreendida como uma questão de identidade, da própria essência das Universidades, e, como tal, cabe a todas as instâncias e níveis, os que devem estar a disposição de serviço para garantir a coerência institucional.

Procura conseguir uma transformação social concertada: tem como um dos seus objetivos ligar os vários membros da comunidade universitária em projetos e iniciativas que visam contribuir para a transformação da realidade local, nacional e regional, de acordo com os atores sociais e com o seu ambiente.

Requer abertura à inovação pedagógica e científica: o seu exercício constante e sistemático implicará que as universidades identifiquem novos caminhos de formação e pesquisa científica que sejam úteis para os processos de desenvolvimento e construção do público a nível local, nacional e regional.

Implica interdisciplinaridade: a proposta de trabalho é abrangente e interdisciplinar, pois assim é requerida pela realidade que se aborda.

Baseia-se na cooperação interinstitucional e no trabalho em rede: cada vez com maior força os problemas da região nos desafiam, como universidades inacianas, a mobilizar os nossos saberes, poderes e bens académicos, para em uma abordagem conjunta buscar uma melhor compreensão e, conseqüentemente, uma solução mais eficaz. Dada a complexidade e velocidade de mudança dos problemas e das demandas das nossas sociedades latino-americanas para responder de forma eficaz e, assim, ter um ensino superior relevante, a estratégia não pode ser outra que a promoção e o fortalecimento do trabalho em rede.

Para avançar nessa direção é necessário partir de uma conceituação comum, da geração de um consenso sobre as políticas que nortearão a ação e os indicadores que permitirão avaliar os resultados atingidos.

2. Políticas de Responsabilidade Social Universitária

As políticas de Responsabilidade Social Universitária expressam a especificidade do compromisso social das universidades da AUSJAL. Estas surgem a partir das peculiaridades de nossas universidades como instituições de inspiração e missão inaciana.

As políticas não são condições ou "barreiras de entrada", nem tentam eliminar as definições e ações que cada universidade pode ter. Pelo contrário, elas são norteadoras para guiar e precisar o caminho pelo qual uma Universidade, com a etiqueta inaciana, assume sua responsabilidade social.

Estas políticas estão organizadas de acordo com as cinco áreas de impacto que as Universidades geram em seu ambiente de acordo com a abordagem proposta por François Vallaeys¹⁹ – que respondem às funções básicas de qualquer universidade (ensino, pesquisa e extensão) e sua correlação com processos de gestão interna ou organizacional de acordo com a abordagem à qual se adere.

Neste contexto, as cinco áreas de impacto são definidas:

Impactos educacionais:

A universidade tem um impacto direto sobre a educação dos estudantes, a sua compreensão e interpretação do mundo e sua relação com a transcendência, como eles se comportam e o valor que eles conferem a certas coisas em sua vida, influenciando na definição de ética profissional de cada disciplina e seu papel social.

Então, deve procurar a partir desta nova abordagem, a gestão socialmente responsável da for-

¹⁹ Vallaeys, Francois (2007) "La Responsabilidad Social Universitaria. Propuesta para una definición madura y eficiente" Mimeo. En: Programa para la Formación en Humanidades. Tecnológico de Monterrey. Monterrey, México.

mação acadêmica e da pedagogia, promovendo experiências de vida, iniciativas interdisciplinares e inter-institucionais, e reflexão crítica sobre elas.

Impactos cognoscitivos e epistemológicos:

A universidade orienta a produção do saber e das tecnologias.

Portanto, deve se procurar a partir desta nova abordagem, a gestão socialmente responsável da produção e os modelos epistemológicos promovidos, a fim de evitar a fragmentação do conhecimento, incentivar a articulação entre tecnociência e sociedade, promover a democratização da ciência, e influenciar fortemente na definição e seleção dos problemas da agenda científica.

Impactos sociais:

A universidade tem um impacto na sociedade e no seu desenvolvimento econômico, social e político, não só porque forma profissionais e líderes, mas porque ela é um referente e ator social.

Portanto, a universidade deve buscar uma gestão socialmente responsável da sua participação no desenvolvimento humano sustentável da comunidade da qual faz parte, renunciando ao assistencialismo ou à ajuda unilateral, promovendo a co-produção entre diferentes atores e saberes para um conhecimento de qualidade e relevância em termos de parceria. Além disso, a partir desta nova abordagem através de suas ações devem promover o progresso, criar o capital social, vinculando a educação de alunos com a realidade externa, e atuar como interlocutor na resolução dos problemas.

Impactos de funcionamento organizacional:

Como qualquer organização a universidade gera impactos sobre a vida de cada um dos membros da comunidade universitária, deixando marcas nas pessoas que fazem parte dela.

Portanto, a partir desta nova abordagem deve buscar uma gestão socialmente responsável da

própria organização de uma maneira coerente com os princípios institucionais e a identidade inaciana, em um ambiente que promova a inclusão, a participação e a melhoria contínua.

Impactos ambientais²⁰:

A universidade, como outras organizações no curso de suas atividades diárias geram impactos sobre o meio ambiente, que afetam sua sustentabilidade a nível global.

Portanto, a partir desta nova abordagem, a universidade deve ajudar a criar uma cultura de proteção ambiental e procurar a gestão socialmente responsável dos recursos ambientais disponíveis, a favor das gerações presentes e futuras.

É com base nestas cinco áreas de impacto que se propõe a ordenação das Políticas que orientarão a ação e os indicadores que permitirão avaliar os resultados alcançados em matéria de RSU para as universidades da AUSJAL.

Assim, as iniciativas de RSU, mantendo a diversidade de abordagens derivadas da situação e características específicas de nossas universidades, deveriam considerar:

2.1. Políticas relacionadas com a formação de estudantes (impacto educacional)

- Orientar os currículos e programas de estudo, incorporando conteúdos e propostas pedagógicas que permitam um conhecimento e uma aproximação gradual da realidade do país e da região, às disciplinas obrigatórias e electivas.
- Sensibilizar a comunidade universitária sobre o seu meio social, desenvolvendo nos alunos uma consciência crítica e clareza sobre o porquê e o para quê do saber.
- Desenvolver espaços de reflexão e formação de professores para incentivar abordagens interdisciplinares e

²⁰ A revisão do Documento Políticas e Sistema de Autoavaliação e Gestão da RSU na AUSJAL recebeu contribuições da Red de Homólogos de Ambiente, concordando indicadores que vão facilitar o trabalho inter-redes nessa dimensão.

a aplicação de métodos de ensino que incorporem os princípios e valores da Responsabilidade Social Universitária, tais como a aprendizagem de serviço, aprendizagem baseada em projetos e CTS (ciência-metodologia-sociedade).

- Oferecer aos estudantes oportunidades de experimentar a aproximação à realidade social e de serviço por meio de práticas profissionais e participação em projetos com objetivos sociais.

- Promover e estimular a capacidade de resposta dos nossos alunos frente às problemáticas sociais, políticas, econômicas, culturais e ambientais, envolvendo-se de forma criativa e construtiva no exercício da cidadania, desenvolvendo a liderança baseada na democracia participativa.

- Gerar ao longo de todo o processo de formação de nossos futuros profissionais uma clara consciência das implicações éticas do seu desempenho pessoal e profissional.

- Sugerir oportunidades e espaços para a participação dos alunos, tentando, assim, promover as suas iniciativas e seu compromisso com a construção de uma Universidade que viva e assuma a sua responsabilidade social.

2.2. Políticas relativas à geração e difusão do conhecimento (impacto cognitivo e epistemológico)

- Definir uma agenda temática de pesquisa que favoreça a realidade da América Latina e esteja orientada a atender os problemas sócio-políticos e econômicos cujos impactos afetam a construção de uma sociedade mais justa e equitativa. As agendas de pesquisa deverão incluir, entre suas linhas de trabalho, a análise de questões que levam ao desenvolvimento de propostas concretas em resposta às problemáticas da realidade.

- Incentivar a construção coletiva do conhecimento, através da geração de espaços interdisciplinares e da formação de redes entre as diferentes unidades acadêmicas, atores e instituições.

- Desenvolver sistematicamente pensamento, debate e análise sobre os acontecimentos mundiais, regionais e nacionais através da criação de oportunidades e espaços de interdependência e diálogo.

- Divulgar a produção acadêmica tornando-a acessível e compreensível para a comunidade, os atores sociais relevantes e os órgãos governamentais.

2.3. Políticas relacionadas a os programas de extensão e projeção na sociedade (impacto social)

- Incentivar a vinculação direta dos estudantes em projetos de intervenção social.

- Propôr o conhecimento gerado e disseminado na faculdade para servir a comunidade, especialmente aqueles que têm menos oportunidades de acesso, promovendo o diálogo de saberes.

- Gerar parcerias para o aprendizado com as organizações e grupos, evitando o assistencialismo, sempre se perguntando sobre os efeitos gerados pela nossa colaboração nas comunidades e na formação dos estudantes.

- Incentivar o desenvolvimento de programas e projetos abrangentes em uma visão holística da intervenção.

- Fortalecer a contribuição da Universidade para a definição de políticas públicas e na formação de opinião pública.

2.4. Políticas relativas à gestão universitária (impacto organizacional)

- Desenvolver oportunidades de reflexão e mecanismos institucionais para promover a coerência na gestão universitária, de acordo com os princípios e valores do compromisso social das universidades da AUSJAL como instituições de inspiração cristã e da missão inaciana.

- Desenvolver mecanismos de recrutamento, indução e desenvolvimento de recursos humanos (acadêmicos,

corpo administrativo e de gestão) e as formas de relacionamento com os fornecedores, de acordo com os propósitos e princípios institucionais e a identidade institucional.

- Criar e implementar estratégias de comunicação, interna e externas para facilitar o posicionamento da Responsabilidade Social Universitária como uma política característica das Universidades Jesuítas.

- Incentivar a inclusão da diversidade em suas diversas formas (econômica, religiosa, étnica, cultural, de gênero), no plano dos princípios e valores institucionais.

- Facilitar o acesso e a permanência na universidade de pessoas com dificuldades financeiras.

- Criar mecanismos que favoreçam a conclusão do curso, pelos alunos, dentro dos prazos estabelecidos, mesmo existindo diferenças no nível acadêmico de ingresso, sem afetar os padrões de qualidade estabelecidos.

- Promover meios físicos e pedagógicos que permitam a inclusão de pessoas com deficiências.

- Promover mecanismos de gestão que facilitem a participação dos diversos setores da comunidade universitária.

- Desenvolver uma cultura de avaliação dos impactos gerados pela universidade, de aprendizagem organizacional, de prestação contas e de melhoria contínua.

2.5. Políticas relativas à gestão universitária em relação ao seu entorno (impacto ambiental)

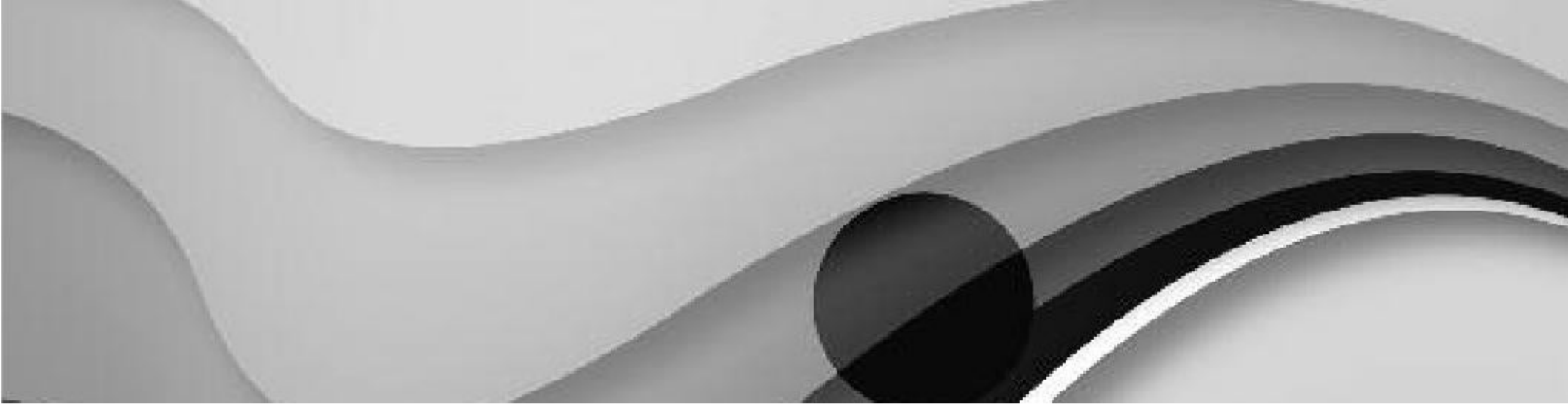
- Promover um ambiente universitário que represente um modelo de preservação do meio ambiente, saúde e segurança.

- Promover a utilização e gestão responsável de resíduos sólidos, energia, água e controle das emissões de veículos ou de outra natureza.

- Contribuir para o estabelecimento de uma cultura de proteção do ambiente e das pessoas nos membros da comunidade universitária, através de campanhas e outros meios de sensibilização.

- Incluir as questões ambientais no currículo.

- Contribuir para a implementação de medidas de sensibilização e educação ambiental voltadas ao público externo, especialmente às comunidades localizadas em áreas de influência próximas à Universidade.



SEGUNDA PARTE



II.1. Proposta do Sistema de Autoavaliação e gestão da RSU nas universidades da AUSJAL

Entende-se que a questão da Responsabilidade Social Universitária é complexa e, portanto, difícil de medir. No entanto, deve-se fazer um esforço para definir instrumentos que orientem a auto-análise, entre os quais se destaca a identificação de um conjunto de indicadores comuns que indiquem pistas sobre a forma como abordamos o que queremos como universidades socialmente responsáveis e favoreçam a comparabilidade dos resultados conseguidos.

Sob estas premissas, os indicadores **são ferramentas** que ajudam a visualizar de forma simples, precisa e comunicável aspectos particularmente relevantes, para conhecer a situação atual e as mudanças que ocorreram ao longo do tempo em comparação com os conceitos ou dimensões que queremos avaliar.

Os indicadores **são uma ajuda para a tomada de decisões** ao fornecerem informação sistemática e regular sobre a gestão da Responsabilidade Social Universitária. Como qualquer instrumento de medição, os indicadores apresentados não esgotam, nem tentam reduzir a rica realidade da gestão universitária nesta área. No entanto, os indicadores **são mecanismos que facilitam o controle e Autoavaliação da gestão** sobre a RSU, o que pode constituir-se numa ferramenta fundamental para avaliar as conquistas e deficiências, a partir das quais emergem propostas de melhoria.

1. Critérios Gerais

A partir das cinco áreas de impacto e as consequentes linhas políticas estabelecidas, considerou-se adequado estabelecer os critérios gerais que permitiram definir e explicar o sistema de indicadores detalhados abaixo. Entre eles estão:

- 1.1 **Pertinência e clareza** dos indicadores selecionados, de modo que eles sejam uma ajuda efetiva para a tomada de decisões e se caracterizem por um nível de precisão e objetividade que não permita conclusões distintas.
- 1.2 **Agrupamento** dos indicadores em torno de cinco impactos, a fim de compreender os processos colocados em prática, os produtos ou resultados obtidos e os impactos gerados.
- 1.3 **Combinação de parâmetros quantitativos** (numéricos e percentuais) e qualitativos (de percepção e valorização subjetiva), tentando capitalizar os benefícios de ambas as formas de medição.
- 1.4 **Viabilidade na coleta da informação**, adaptando-a à disponibilidade e aos métodos usuais de geração e divulgação de informação das universidades¹.
- 1.5 **Razoabilidade e coerência entre os custos**, derivados do sistema de medição por indicadores propostos, e o volume total de recursos destinados pelas universidades para ações relacionadas à RSU. Isto significa que o sistema de indicadores proposto não deverá requerer mais investimentos para mensuração, do que aqueles que serão necessários para melhorar o que se pretende mensurar².
- 1.6 **Quantidade reduzida de indicadores**, a fim de facilitar o processo de coleta de dados, sistematização e comunicação dos mesmos.
- 1.7 **Periodicidade na implementação**, promovendo a comparabilidade dos resultados de maneira longitudinal, identificando avanços e dimensões a serem reforçadas em cada universidade e como rede.
- 1.8 **Legitimidade e autenticidade** na produção de normas e exigências avaliáveis, em concordância com as problemáticas regionais e a própria identidade.

¹ Neste sentido esta nova versão ajustada 2014, tem procurado a compatibilização do sistema de autoavaliação e gestão da RSU com os sistemas de informação e processos de planificação existentes ao interior das universidades, a fim de facilitar sua adoção dentro dos processos regulares de retroalimentação da gestão universitária.

² Neste sentido os avanços atingidos no processo de ajuste e revisão tem permitido a compatibilização do sistema com os sistemas de produção de informação das universidades a fim de facilitar a recuperação de informação.

2. O que é o sistema de Autoavaliação e gestão da RSU-AUSJAL?

O sistema de Autoavaliação e gestão da RSU-AUSJAL é uma **ferramenta de auto-aplicação e de auto-diagnóstico**, que permite a consideração progressiva e comparativa dos passos e alcances da RSU em nossas ações como universidades da AUSJAL.

Da mesma forma, facilita e promove a implementação de melhoria contínua para o fortalecimento do enfoque da RSU na gestão universitária.

O sistema é composto por:

a) um quadro conceitual que explicita as dimensões do conceito, as variáveis e os indicadores que permitem operacionalizar;

b) os instrumentos de levantamento de dados;
c) as propostas relativas à utilização da informação para alimentar os processos de aprendizagem institucional e melhoria contínua.

Para resumir, e para permitir a avaliação e gestão das políticas definidas, a RSU da AUSJAL propõe o seguinte mapa conceitual do Sistema de Autoavaliação e de gestão da RSU-AUSJAL (ver Gráfico 1), que visa permitir a sua operacionalização com base em indicadores.

Sistemas de Autoavaliação e gestão da RSU-AUSJAL



Responsabilidade Social Universitária (RSU), refere-se à capacidade e à eficácia da Universidade em atender as necessidades de transformação da sociedade em que está inserida, através do exercício das suas funções às substantiva: ensino, pesquisa, extensão e gestão interna. Estas funções devem ser estimuladas pela busca da promoção da justiça, da solidariedade e igualdade social, através da construção de respostas bem sucedidas para enfrentar os desafios de promover o desenvolvimento humano sustentável.



Mapa conceitual do Sistema de autoavaliação e gestão da RSU na AUSJAL

3. Definição e desenvolvimento do Sistema de Autoavaliação e gestão da RSU-AUSJAL

3.1. Como está estruturado?

Ele é estruturado através de um sistema de informação de acordo com as definições e os valores propostos pela Rede RSU da AUSJAL em relação às **cinco dimensões ou áreas de impacto** definidas:

- Impacto educativo.
- Impacto cognoscitivo e epistemológico.
- Impacto social.
- Impacto organizacional.
- Impacto ambiental.

A partir dessas dimensões, o sistema de informação é composto por dois instrumentos: um sistema de indicadores institucionais e um levantamento das percepções dos diferentes públicos envolvidos na gestão universitária. Isto é:

• **Indicadores de informação institucional:** são aqueles indicadores fechados (porcentagens e existência de procedimentos) que cada universidade deve considerar, sistematizar e comunicar, a fim de garantir a comparabilidade dos resultados entre as universidades que integram a Rede.

• **Levantamento de percepção:** servirá para observar o processo em que se encontra cada instituição e a valorização que alguns indicadores ou áreas de impacto podem ter para os membros da comunidade universitária. A pesquisa foi desenvolvida a partir de diferentes questionários a serem aplicados a todos os atores e níveis organizacionais (estudantes, professores / acadêmicos, egressos, responsáveis por Projetos de Pesquisa, por Projetos de Extensão e Responsabilidade Social, pessoal administrativo, empregadores, atores sociais.), a fim de garantir a comparabilidade dos resultados e avaliações. Sua intervenção, extensão deve ser implementada através de uma amostra estatisticamente representativa. Os levantamentos de percepção e os instrumentos de pesquisa serão enviados aos informantes através de e-

mail contendo um link com o levantamento ou com o instrumento de pesquisa, respectivamente. Este e-mail possui uma breve explicação sobre a pesquisa de Autoavaliação e pede ao informante para acessar ao link. A informação obtida de cada informante será guardada temporariamente em um servidor na web.

Uma vez que os relatórios de ambos os instrumentos sejam obtidos (Indicadores de informação e Levantamento de percepção), proceder-se-à a sua apresentação e análise nas instâncias de participação formal institucionalmente reconhecidas (tais como conselhos consultivos, Centros estudantis, reuniões de sindicatos, etc.) ou grupos de avaliação com carácter participativo e organizados de maneira plural para esse fim, para que se reúnam **comunidades de interesse**, onde todas as partes interessadas possam estar representadas, em coerência com os valores mencionados acima³.

A tarefa essencial destes espaços de discussão será **pensar e propor ações para o progresso** a curto, médio e longo prazo, que serão parte da **estratégia de melhoria contínua** que se deseja impulsionar e do **Plano de fortalecimento institucional da RSU** de cada universidade. Depois, o Plano será apresentado às autoridades para sua aprovação e implementação.

Além desses instrumentos, o sistema apresenta uma seção de **Evidências**, em que se requer às universidades os registros de documentos de procedimentos, resoluções, notas, declarações, referências web, etc. que fundamentem as respostas em cada indicador.

³ Para ampliar sua leitura recomenda-se o texto "Proposta de estratégias de institucionalização e ferramentas de socialização do documento de políticas e indicadores da RSU para a AUSJAL", Mimeo inédito, a 30 de junho de 2008.

Sistema de Autoevaluación y Gestión de la RSU-AUSJAL



3.2. Qual é o seu alcance?

Seu alcance é o âmbito da universidade, pois atravessa todas as funções da instituição: **ensino, pesquisa, extensão e gestão interna**. Para garantir a eficácia do sistema de Autoavaliação e gestão da RSU, o mesmo está desenhado para cobrir os períodos institucionais que se acharem convenientes, embora sugere-se, para maior controle dos processos, que a aplicação para o sistema de indicadores institucionais seja bianual. Para o levantamento de percepção, este período pode ser mais espaçado, considerando a lentidão em que muitas vezes ocorrem os processos de mudanças institucionais.

3.3. O que mede?

O sistema de Autoavaliação tenta determinar o **grau de integração e desenvolvimento da RSU** nas ações praticadas pelas universidades da AUSJAL.

3.4. Como serão apresentados os resultados de sua aplicação?

Os resultados da aplicação do Sistema de Autoavaliação serão apresentados através de um relatório final escrito e produzido por cada universidade - **Relatório de Autoavaliação e Gestão da Responsabilidade Social Universitária**- que coletará o levantamento, organização e comunicação dos indicadores institucionais e levantamento de percepção, as evidências, descrição do processo de desenvolvimento, as estratégias colocadas em jogo por cada instituição, e as propostas de melhoria preliminares em torno do processo de fortalecimento institucional que se deseja impulsionar.

Além disso, a sistematização dessa auto-avaliação -através de um sistema com um banco de dados virtual compartilhado, pode fornecer a os vários homólogos, relatórios individualizados e totalizados sobre a situação da RSU nas universidades.

3.5. Para que serve?

O Sistema de Autoavaliação e Gestão RSU- AUSJAL serve para:

- **Incentivar o compromisso de toda a instituição na gestão e implementação do enfoque da RSU**, alcançando uma reflexão equilibrada dos principais integrantes e interessados da universidade.
- **Visualizar** os aspectos relevantes da situação atual e as mudanças que ocorrem ao longo do tempo a respeito da institucionalização do enfoque;
- **Facilitar o acompanhamento e auto-diagnóstico de maneira** sistemática e regular da gestão da RSU;
- **Facilitar a análise comparativa dos processos**, a nível intra-institucional (de uma unidade acadêmica ou área com outras da mesma universidade ou entre a mesma universidade em diferentes períodos) e inter-institucional (de uma universidade com outras);
- Ter instrumentos objetivos que facilitem a **tomada de decisões** e;
- **Melhorar a gestão institucional das nossas universidades**, tornando-as coerentes com a missão e identidade inaciana que as caracteriza.

4. Indicador da bateria

IMPACTO EDUCATIVO

Variável	Indicador	Itens/Evidências	Informante	Tipo de instrumento	Operacionalização da medição
1. Integração da RSU no currículo	1. Percentual de cadeiras ou disciplinas curriculares por cursos de graduação, que aplicam metodologias de ensino que favorecem a abordagem da RSU	Sua cadeira, disciplina ou programa desenvolve práticas que requerem o contato direto com a realidade social, incluindo trabalho de campo?	Professores ou responsáveis por disciplinas curriculares.	Instrumento de pesquisa N°1 para Professores ou responsáveis disciplinas curriculares, questão 1.	Item fechado com opção de resposta (SIM / NÃO). Percentagem: Tendo compilado uma amostra representativa de questionários, calcula-se a percentagem de respostas positivas em relação ao total.
		Sua cadeira, disciplina ou programa estão orientados a fornecer alternativas de soluções para problemas sociais relevantes?	Professores ou responsáveis por disciplinas curriculares.	Instrumento de pesquisa N°1 para professores ou responsáveis disciplinas curriculares, questão 2.	Item fechado com opção de resposta (SIM / NÃO). Percentagem: depois de ter compilado uma amostra representativa de questionários, calcula-se a percentagem de respostas positivas em relação ao total.
		Sua disciplina ou programa requerem o conhecimento e análise de problemáticas sociais que afetam os setores mais vulneráveis?	Professores ou responsáveis por disciplinas curriculares.	Instrumento de pesquisa N°1 para professores ou responsáveis por disciplinas curriculares, questão 3.	Item fechado com opção de resposta (SIM / NÃO). Pode ser apresentada EVIDÊNCIA: microcurrículos, portfólio, entre outros. Percentagem: Depois de ter compilado uma amostra representativa de questionários, calcula-se a percentagem de respostas positivas em relação ao total.

IMPACTO EDUCATIVO

Variável	Indicador	Itens/Evidências	Informante	Tipo de instrumento	Operacionalização da medição
	Orientação dos conteúdos e práticas curriculares para a construção de soluções originais e relevantes para os problemas sociais e a serviço dos setores mais vulneráveis.	Os conteúdos e práticas curriculares estão orientados para a construção de soluções originais e relevantes para os problemas sociais e a serviço dos setores mais desfavorecidos.	Professores ou responsáveis por ou disciplinas curriculares.	Levantamento de percepção N°2 para professores ou responsáveis disciplinas curriculares questão 1.	Item de levantamento de percepção com opção de resposta em escala conforme a) Concorda totalmente. b) Concorda. c) Neutro/Indeciso. d) Discorda. e) Discorda totalmente. f) Ns/Nr.
		Os conteúdos e práticas curriculares estão orientados para a construção de soluções originais e relevantes para os problemas sociais e a serviço dos setores mais desfavorecidos.	Estudantes.	Levantamento de percepção N°1 para estudantes, questão 1.	Item de levantamento de percepção com opção de resposta em escala conforme a) Concorda totalmente. b) Concorda. c) Neutro/Indeciso. d) Discorda. e) Discorda totalmente. f) Ns/Nr.
		Os conteúdos e práticas curriculares de sua formação universitária estiveram orientados para a construção de soluções originais e relevantes para os problemas sociais e a serviço dos setores mais desfavorecidos.	Graduados/egressos.	Levantamento de percepção N°3 para graduados/egressos, questão 1.	Item de levantamento de percepção com opção de resposta em escala conforme a) Concorda totalmente. b) Concorda. c) Neutro/Indeciso. d) Discorda. e) Discorda totalmente. f) Ns/Nr.

IMPACTO EDUCATIVO

Variável	Indicador	Itens/Evidências	Informante	Tipo de instrumento	Operacionalização da medição
2. Experiência de vivenciar	2. Percentual de membros da comunidade universitária envolvida em experiências, práticas, programas e projetos da RSU distribuídos por setor (estudantes, professores, graduados/egressos/administrativos/funcionários).	Indique o número de alunos (de graduação e pós-graduação) que participaram em experiências de contato direto com a realidade social, e se relacionaram com setores vulneráveis desde a disciplina ou programa no último ano.	Professores ou responsáveis por disciplinas curriculares.	Instrumento de pesquisa N°1 para professores ou responsáveis por disciplinas curriculares, questão 4.	Percentagem: Depois de ter compilado um amostra representativa de questionários calcula-se a percentagem de respostas positivas em relação ao total.
		Indique o número de professores (de graduação e pós-graduação) da Universidade que participaram em experiências de contato direto com a realidade social, e se relacionaram com setores vulneráveis desde sua disciplina ou programa no último ano.	Responsáveis por currículos ou cursos.	Instrumento de pesquisa N°2 para responsáveis por currículos ou cursos, questão 1.	Percentagem: Depois de ter compilado um amostra representativa de questionários calcula-se a percentagem de respostas positivas em relação ao total.
		Indique o número de profissionais formados (graduação e pós-graduação) não docentes que participaram em experiências de contato direto com a realidade social, e se relacionaram com setores vulneráveis desde a	Professores ou responsáveis por disciplinas curriculares.	Instrumento de pesquisa N°1 para Professores ou responsáveis por disciplinas curriculares, questão 5.	Percentagem: Depois de ter compilado um amostra representativa de questionários calcula-se a percentagem de respostas positivas em relação ao total.

IMPACTO EDUCATIVO

Variável	Indicador	Itens/Evidências	Informante	Tipo de instrumento	Operacionalização da medição
		disciplina ou programa no último ano.			
		Indicar o número de pessoal administrativo que participaram em experiências de contato direto com a realidade social, oferecendo alternativas de soluções e/ou se relacionaram com os setores mais vulneráveis desde a disciplina ou programa no último ano.	Professores ou responsáveis por disciplinas curriculares.	Instrumento de pesquisa N°1 para professores ou responsáveis por disciplinas curriculares, questão 6.	Porcentagem: Depois de ter compilado um amostra representativa de questionários calcula-se a porcentagem de respostas positivas em relação ao total.
Promoção da participação em experiências que permitem experimentar situações de contato com a pobreza, desigualdade, injustiça e marginalização, a fim de contribuir para a sua solução.		Na sua disciplina, promove-se a participação em experiências que permitem experimentar situações de contato com a pobreza, desigualdade, injustiça e marginalização, a fim de contribuir para a sua solução.	Professores ou responsáveis por disciplinas curriculares.	Levantamento de percepção N°2 para professores ou responsáveis por disciplinas curriculares, questão 2.	Ítem de levantamento de percepção com opção de resposta em escala conforme. a) Concorda totalmente. b) Concorda. c) Neutro/Indeciso. d) Discorda. e) Discorda totalmente. f) Ns/Nr.
		Nas disciplinas que você faz atualmente, promove-se a participação em experiências que permitem experimentar situações de contato com a	Estudantes.	Levantamento de percepção N°1 para estudantes, questão 2.	

IMPACTO EDUCATIVO

Variável	Indicador	Itens/Evidências	Informante	Tipo de instrumento	Operacionalização da medição
		pobreza, desigualdade, injustiça e marginalização, a fim de contribuir para a sua solução.			
		Nas disciplinas de sua formação universitária, foi promovida a participação em experiências que permitiram vivenciar situações de contato com a pobreza, desigualdade, injustiça e marginalização, a fim de contribuir para a sua solução.	Graduados/egressos.	Levantamento de percepção N°3 para graduados/egressos, questão 2.	

IMPACTO EDUCATIVO

Variável	Indicador	Itens/Evidências	Informante	Tipo de instrumento	Operacionalização da medição
3. Reflexão e análise crítica	3. Percentual de disciplinas atividades curriculares e extra-curriculares que desenvolvem experiências, práticas, programas e projetos da RSU, e incluem oportunidades de reflexão e análise crítica dos mesmos.	Sua disciplina ou programa inclui oportunidades de reflexão e análise crítica das experiências e problemáticas sociais envolvidas?	Professores ou responsáveis por disciplinas curriculares.	Instrumento de pesquisa N°1 para professores ou responsáveis por disciplinas curriculares, questão 7.	Item fechado com opção de resposta (SIM / NÃO). Percentagem: Depois de ter compilado uma amostra representativa de questionários, calcula-se a percentagem de respostas positivas em relação ao total.
	4. Percentual de membros da comunidade universitária que participam em casos de reflexão e análise crítica, distribuídos por setor (alunos, professores, graduados/ egressos, pessoal administrativo).	Indique o número de alunos (de graduação e pós-graduação) que participam como integrantes de sua disciplina ou programa em experiências de reflexão e análise crítica.	Professores ou responsáveis por disciplinas curriculares.	Instrumento de pesquisa N°1 para professores ou responsáveis por disciplinas curriculares, questão 8.	Item fechado com opção de resposta (SIM / NÃO). Percentagem: Depois de ter compilado uma amostra representativa de questionários, calcula-se a percentagem de respostas positivas em relação ao total.
		Indique o número de professores (de graduação e pós-graduação) que participam em experiências de reflexão e análise crítica.	Professores ou responsáveis por disciplinas curriculares.	Instrumento de pesquisa N°1 para professores ou responsáveis por disciplinas curriculares, questão 9.	Percentagem: Depois de ter compilado uma amostra representativa de questionários, calcula-se a percentagem de respostas positivas em relação ao total.
		Indique o número profissionais formados (graduação e pós-graduação) que participam em experiências de reflexão e análise crítica.	Professores ou responsáveis por disciplinas curriculares.	Instrumento de pesquisa N°1 para professores ou responsáveis por disciplinas curriculares, questão 10.	Percentagem: Depois de ter compilado uma amostra representativa de questionários, calcula-se a percentagem de respostas positivas em relação ao total.

IMPACTO EDUCATIVO

Variável	Indicador	Itens/Evidências	Informante	Tipo de instrumento	Operacionalização da medição
		Indicar o número de pessoal administrativo que participou em experiências de reflexão e análise crítica.	Professores ou responsáveis por disciplinas curriculares.	Instrumento de pesquisa N°1 para professores ou responsáveis por disciplinas curriculares, questão 11.	Porcentagem: Depois de ter compilado uma amostra representativa de questionários, calcula-se a porcentagem de respostas positivas em relação ao total.
	5. Existência de um procedimento que registre a valorização dos participantes a nível externo da aprendizagem gerada com essas experiências.	Indique se existe um procedimento que registre a valorização dos participantes externos em sua aprendizagem gerada a partir dessas experiências de reflexão e análise crítica.	Professores ou responsáveis por disciplinas curriculares.	Instrumento de pesquisa N°1 para professores ou responsáveis por disciplinas curriculares, questão 12.	Existência (SIM / NÃO). Deve ser apresentada EVIDÊNCIA da existência de tal procedimento.
	6. Existência de um procedimento que registre a valorização dos participantes a nível interno da aprendizagem gerada com essas experiências.	Indique se existe um procedimento que registre a valorização dos participantes internos em sua aprendizagem gerada a partir dessas experiências de reflexão e análise crítica.	Professores ou responsáveis por disciplinas curriculares.	Instrumento de pesquisa N°1 para professores ou responsáveis por disciplinas curriculares, questão 13.	Existência (SIM / NÃO). Deve ser apresentada EVIDÊNCIA da existência de tal procedimento.
	Promoção da reflexão crítica sobre a realidade e as questões sociais relevantes para conhecer e compreender as causas e possíveis soluções que os conhecimentos adquiridos podem potencializar.	Promove-se um pensamento crítico sobre a realidade e as questões sociais relevantes, a fim de conhecer e compreender as causas e possíveis soluções que os conhecimentos adquiridos podem potencializar.	Professores ou responsáveis por disciplinas curriculares.	Levantamento de percepção N° 2 para professores ou responsáveis por disciplinas curriculares, questão 3.	Item de levantamento de percepção com opção de resposta em escala conforme a) Concorda totalmente. b) Concorda. c) Neutro/Indeciso. d) Discorda. e) Discorda totalmente. f) Ns/Nr.

IMPACTO EDUCATIVO

Variável	Indicador	Itens/Evidências	Informante	Tipo de instrumento	Operacionalização da medição
		Nas disciplinas de sua formação universitárias foi promovida a reflexão crítica sobre a realidade e as questões sociais relevantes, a fim de conhecer e compreender as causas e possíveis soluções que os conhecimentos adquiridos podem potencializar.	Graduados/Egressos.	Levantamento de percepção N°3 para graduados/egressos, questão 3.	
		Nas u disciplinas de sua formação universitárias foi promovido o pensamento crítico sobre a realidade e as questões sociais relevantes, a fim de conhecer e compreender as causas e possíveis soluções que os conhecimentos adquiridos podem potencializar.	Estudantes.	Levantamento de percepção N°1 para estudantes, questão 3.	
4. Perfil do graduado	7. Existência de procedimento de acompanhamento e vinculação com os graduados/egressos.	Na sua Universidade existe um procedimento de acompanhamento e vinculação com os graduados/egressos?	Responsável de vinculação com os graduados/egressos.	Instrumento de pesquisa N°3 para responsável de vinculação com os graduados/egressos, questão 1.	Item de consultas com opção de resposta fechada: Existência (SIM / NÃO). Deve ser apresentada EVIDÊNCIA da existência de tal procedimento.

IMPACTO EDUCATIVO

Variável	Indicador	Itens/Evidências	Informante	Tipo de instrumento	Operacionalização da medição
	Vivência dos graduados/egressos, dos valores que a universidade promove.	Os graduados/egressos incorporam os valores e atitudes que a universidade promove (justiça, pensamento crítico, inclusão, serviço e capacidade de diálogo).	Graduados/egressos.	Levantamento de percepção N°3 para graduados/egressos, questão 4.	Item de levantamento de percepção com opção de resposta em escala conforme a) Concorda totalmente. b) Concorda. c) Neutro/Indeciso. d) Discorda. e) Discorda totalmente. f) Ns/Nr.
			Empregadores.	Levantamento de percepção N°7 para empregadores, questão 1.	Item de levantamento de percepção com opção de resposta em escala conforme a) Concorda totalmente. b) Concorda. c) Neutro/Indeciso. d) Discorda. e) Discorda totalmente. f) Ns/Nr.

IMPACTO COGNOSCITIVO E EPISTEMOLÓGICO

Variável	Indicador	Itens/Evidências	Informante	Tipo de instrumento	Operacionalização da medição
5. Orientação da agenda	8. Existência de uma agenda priorizada de pesquisa na universidade, que assegure a incorporação de problemáticas vinculadas ao desenvolvimento sustentável equitativo da sociedade.	Em sua universidade existe uma agenda priorizada de pesquisa, que assegure a incorporação de problemáticas vinculadas ao desenvolvimento sustentável equitativo da sociedade?	Diretor geral responsável pela pesquisa na Universidade.	Instrumento de pesquisa N° 4 com evidência para Diretor responsável geral de pesquisa da universidade, pergunta 1.	Existência (SIM/NÃO). Deve-se apresentar evidência de existência.
	9. Percentual de projetos de pesquisa vigentes desenvolvidos cuja temática coincide com a agenda priorizada de pesquisa que prioriza problemáticas vinculadas ao desenvolvimento sustentável e equitativo da sociedade.	O projeto que você dirige inclui temas relacionados com problemáticas vinculadas ao desenvolvimento sustentável e equitativo da sociedade?	Diretores responsáveis por projetos de pesquisa.	Instrumento de pesquisa N° 5 para Diretores responsáveis por projetos de pesquisa, pergunta 1.	Item com opção de resposta fechada (SIM/NÃO). Deve-se mostrar evidência. Percentual: Logo que se reúna uma amostra significativa de informações se calcula o percentual de respostas positivas em relação ao total.
6. Metodologia adequada a princípios éticos	10. Existência de procedimentos formais para avaliar a adequação da temática e a metodologia dos projetos de pesquisa a princípios éticos.	Existem procedimentos formais para avaliar a adequação da temática e a metodologia dos projetos de pesquisa a princípios éticos?	Diretor responsável geral de pesquisa da Universidade.	Instrumento de pesquisa N° 4 com evidência para Diretor responsável geral de pesquisa da universidade, pergunta 2.	Existência (SIM/NÃO). Deve-se apresentar evidência de existência.
	11. Percentual de projetos de pesquisa desenvolvidos que tenham sido avaliados de acordo com os procedimentos éticos estabelecidos.	O projeto que você dirige foi avaliado de acordo com princípios e procedimentos éticos pelo âmbito competente de sua Universidade?	Diretores responsáveis por projetos de pesquisa.	Instrumento de pesquisa N° 5 para Diretores responsáveis por projetos de pesquisa, pergunta 2.	Item com opção de resposta fechada (SIM/NÃO). Deve-se mostrar evidência. Percentual: Logo que se reúna uma amostra significativa de informações se

IMPACTO COGNOSCITIVO E EPISTEMOLÓGICO

Variável	Indicador	Itens/Evidências	Informante	Tipo de instrumento	Operacionalização da medição
					calcula opercentual de respostas positivas em relação ao total.
7. Interação de conhecimentos	12. Percentual de projetos de pesquisa que integram o aporte de distintas perspectivas disciplinares, segundo modalidades de integração.	O projeto de pesquisa que você dirige integra em seu desenvolvimento o aporte de distintas perspectivas disciplinares?	Diretores responsáveis por projetos de pesquisa.	Instrumento de pesquisa N° 5 para Diretores responsáveis por projetos de pesquisa, pergunta 3.	Item com opção de resposta fechada (SIM/NÃO). Deve-se mostrar evidência. Percentual: Logo que se reúna uma amostra significativa de informações se calcula opercentual de respostas positivas em relação ao total.
		Quais são as perspectivas disciplinares que aportam o projeto de pesquisa que você dirige?	Diretores responsáveis por projetos de pesquisa.	Instrumento de pesquisa N° 5 para Diretores responsáveis por projetos de pesquisa, pergunta 4.	Item múltipla escolha: a) uma disciplina por aporte pontual b) uma disciplina com incorporação de especialista na equipe responsável, c) varias disciplinas com subsídios pontuais d) varias disciplinas por incorporação de especialistas na equipe responsável.
	13. Percentual de projetos de pesquisa que integram subsídios de atores não universitários segundo modalidades de integração.	O projeto de pesquisa que você dirige permite a incorporação de saberes de outros atores não acadêmicos?	Diretores responsáveis por projetos de pesquisa.	Instrumento de pesquisa N° 5 para Diretores responsáveis por projetos de pesquisa, pergunta 5.	Item com opção de resposta fechada (SIM/NÃO). Deve-se mostrar evidência. Percentual: Logo que se reúna uma amostra significativa de informações se calcula o percentual de respostas positivas em relação ao total.

IMPACTO COGNOSCITIVO E EPISTEMOLÓGICO

Variável	Indicador	Itens/Evidências	Informante	Tipo de instrumento	Operacionalização da medição
		Quais são os saberes que incorpora o projeto de pesquisa que você dirige?	Diretores responsáveis por projetos de pesquisa.	Instrumento de pesquisa N° 5 para Diretores responsáveis por projetos de pesquisa, pergunta 6.	Item múltipla escolha: a) um ator por aporte pontual b) um ator por incorporação de especialista na equipe responsável c) vários atores por subsídios pontuais d) vários por incorporação de especialistas na equipe responsável.
	14. Percentual de projetos de pesquisa desenvolvidos pela universidade dentro do marco de redes institucionais ou temáticas.	O projeto que você dirige foi desenvolvido dentro do marco de redes institucionais ou temáticas? Indicar quais.	Diretores responsáveis por projetos de pesquisa.	Instrumento de pesquisa N° 5 para Diretores responsáveis por projetos de pesquisa, pergunta 7.	Item com opção de resposta fechada (SIM/NÃO). Deve-se mostrar evidência. Percentual: Logo que se reúna uma amostra significativa de informações se calcula o percentual de respostas positivas em relação ao total.
	Promove-se a integração de diversas disciplinas e atores sociais externos nos projetos de pesquisa.	Promove-se a integração de diversas disciplinas e atores sociais externos nos projetos de pesquisa?	Diretores responsáveis por projetos de pesquisa.	Levantamento de percepção N° 4 para Diretores responsáveis por projetos de pesquisa, pergunta 1.	Item de levantamento de percepção com opção de resposta em escala conforme. a) Concorda totalmente. b) Concorda. c) Neutro/indeciso. d) Discorda. e) Discorda totalmente. f) Ns/Nr.

IMPACTO COGNOSCITIVO E EPISTEMOLÓGICO

Variável	Indicador	Itens/Evidências	Informante	Tipo de instrumento	Operacionalização da medição
8. Socialização	15. Percentual de projetos de pesquisa cujos resultados ou avanços geram espaços formativos: por tipo de espaço e por tipo de público.	O projeto que você dirige tem gerado algum dos seguintes espaços formativos por tipo de espaço: oficina, seminário ou congresso, disciplina extracurricular, disciplina curricular, novocurso, apontamento de aulas ou similar, ou outros?	Diretores responsáveis por projetos de pesquisa.	Instrumento de pesquisa N° 5 para Diretores responsáveis por projetos de pesquisa, pergunta 8.	Item com opção múltipla: a) oficina, seminário ou congresso b) disciplina extracurricular c) disciplina curricular d) novo curso e) apontamento de aulas ou similar f) outros Percentual: Logo que se reúna uma amostra significativa de informações se calcula o percentual de respostas positivas em relação ao total.
		O projeto que você coordena tem formado algum dos seguintes espaços por tipo de público: graduandos, graduados, pós-graduados?	Diretores responsáveis por projetos de pesquisa.	Instrumento de pesquisa N° 5 para Diretores responsáveis de projetos de pesquisa, pergunta 9.	Item múltipla escolha: a) graduandos b) graduados c) pós-graduados. Percentual: Logo que se reúna uma amostra significativa de informações se calcula o percentual de respostas positivas em relação ao total.
	16. Percentual de projetos de pesquisa cujos resultados ou avanços reforçam a prática docente em termos de processos de ensino-aprendizagem.	Os conhecimentos gerados como resultados do projeto de pesquisa que você coordena são utilizados e/ou transferidos para os alunos das aulas sob sua responsabilidade?	Diretores responsáveis por projetos de pesquisa.	Instrumento de pesquisa N° 5 para Diretores responsáveis de projetos de pesquisa, pergunta 10.	Item com opção de resposta fechada (SIM/NÃO). Deve-se mostrar evidência. Percentual: Logo que se reúna uma amostra significativa de informações se calcula o percentual de respostas positivas em relação ao total.

IMPACTO COGNOSCITIVO E EPISTEMOLÓGICO

Variável	Indicador	Itens/Evidências	Informante	Tipo de instrumento	Operacionalização da medição
	17. Percentual de projetos de pesquisa desenvolvidos na universidade que incorporam alunos em suas equipes.	A equipe do projeto de pesquisa que você coordena incorpora a participação de alunos?	Diretores responsáveis por projetos de pesquisa.	Instrumento de pesquisa N° 5 para Diretores responsáveis de projetos de pesquisa, pergunta 11.	Item com opção de resposta fechada (SIM/NÃO). Deve-se mostrar evidência. Percentual: Logo que se reúna uma amostra significativa de informações se calcula o percentual de respostas positivas em relação ao total.
	18. Percentual de projetos de pesquisa que incorporam estratégias de comunicação de resultados ou avanços para públicos externos à academia segundo tipo de meio.	Os avanços /ou resultados do projeto de pesquisa que você coordena é difundido para públicos externos à academia?	Diretores responsáveis por projetos de pesquisa.	Instrumento de pesquisa N° 5 para Diretores responsáveis de projetos de pesquisa, pergunta 12.	Item com opção de resposta fechada (SIM/NÃO). Deve-se mostrar evidência. Percentual: Logo que se reúna uma amostra significativa de informações se calcula o percentual de respostas positivas em relação ao total.
		Através de que meio se tem difundido os avanços/ou resultados do projeto de pesquisa que você coordena?	Diretores responsáveis por projetos de pesquisa.	Instrumento de pesquisa N° 5 para Diretores responsáveis de projetos de pesquisa, pergunta 13.	Item múltipla escolha a) meios massivos de comunicação b) revistas/folhetos /cartilhas c) palestras /oficinas/encontros d) conferências e) outros (especifique)

IMPACTO COGNOSCITIVO E EPISTEMOLÓGICO

Variable	Indicador	Ítems/Evidencias Original	Informante	Tipo de instrumento	Operacionalización de la medición
	19. Percentual de projetos de pesquisa que incorporam estratégias de comunicação de resultados ou avanços dirigidos ao público acadêmico.	Os avançose/ou resultados do projeto de pesquisa que você coordena são difundidos para público acadêmico?	Diretores responsáveis por projetos de pesquisa.	Instrumento de pesquisa N° 5 para Diretores responsáveis de projetos de pesquisa, pergunta 14.	Item com opção de resposta fechada (SIM/NÃO). Deve-se mostrar evidência. Percentual: Logo que se reúna uma amostra significativa de informações se calcula o percentual de respostas positivas em relação ao total.
	Os avançose resultados dos projetos de pesquisa são compartilhados com atores externos, promovendo desta maneira a inclusão de grupos e públicos tradicionalmente excluídos da academia.	Os avançose resultados dos projetos de pesquisa são compartilhados com atores externos, promovendo desta maneira a inclusão de grupos e públicos tradicionalmente excluídos da academia?	Diretores responsáveis por projetos de pesquisa.	Levantamento de percepção N° 4 para Diretores responsáveis de projetos de pesquisa, pergunta 2.	Item de levantamento de percepção com opção de resposta em escala conforme. a) Concorda totalmente. b) Concorda. c) Neutro/indeciso. d) Discorda. e) Discorda totalmente. f) Ns/Nr.
			Professores o responsáveis de aulas o disciplinas curriculares.	Levantamento de percepção N° 2 para professores o responsáveis de aulas o disciplinas curriculares, pergunta 4.	Item de levantamento de percepção com opção de resposta em escala conforme. a) Concorda totalmente. b) Concorda. c) Neutro/indeciso. d) Discorda. e) Discorda totalmente. f) Ns/Nr.
			Estudantes.	Levantamento de percepção N° 1 para estudantes, pergunta 4.	Item de levantamento de percepção com opção de resposta em escala conforme. a) Concorda totalmente. b) Concorda. c) Neutro/indeciso.

IMPACTO COGNOSCITIVO E EPISTEMOLÓGICO

Variável	Indicador	Itens/Evidências	Informante	Tipo de instrumento	Operacionalização da medição
9. Incidência					d) Discorda. e) Discorda totalmente. f) Ns/Nr.
			Egressos.	Levantamento de percepção N° 5 para egressos, pergunta 5.	Item de levantamento de percepção com opção de resposta em escala conforme. a) Concorda totalmente. b) Concorda. c) Neutro/indeciso. d) Discorda. e) Discorda totalmente. f) Ns/Nr.
	20. Percentual de projetos de pesquisa desenvolvidos na universidade que tenham gerado propostas concretas para outros atores sociais, segundo tipo de organização (públicas, privadas, sociedade civil, outras).	O projeto que você coordena tema apresentado subsídios para a resolução de problemas de outros atores sociais fora do âmbito acadêmico?	Diretores responsáveis por projetos de pesquisa.	Instrumento de pesquisa N° 5 para Diretores responsáveis de projetos de pesquisa, pergunta 15.	Item com opção de resposta fechada (SIM/NÃO). Deve-se mostrar evidência. Percentual: Logo que se reúna uma amostra significativa de informações se calcula o percentual de respostas positivas em relação ao total.
		Que tipo de organização?	Diretores responsáveis por projetos de pesquisa.	Instrumento de pesquisa N° 5 para Diretores responsáveis de projetos de pesquisa, pergunta 16.	Item múltipla escolha a) públicas, b) privadas, c) sociedade civil. d) Outras (Especifique).
	21. Percentual de projetos de pesquisa que tenham verificado a incorporação de propostas por parte de atores externos.	O projeto de pesquisa que você dirige tem incorporado propostas por parte de atores externos?	Diretores responsáveis por projetos de pesquisa.	Instrumento de pesquisa N° 5 para Diretores responsáveis de projetos de pesquisa, pergunta 17.	Item com opção de resposta fechada (SIM/NÃO/NÃO SE APLICA). Deve-se mostrar evidência. Percentual: Logo que se reúna uma amostra significativa de informações

IMPACTO COGNOSCITIVO E EPISTEMOLÓGICO

Variável	Indicador	Itens/Evidências	Informante	Tipo de instrumento	Operacionalização da medição
					se calcula o percentual de respostas positivas em relação ao total.
	O projeto de pesquisa que você coordena promove a incorporação de seus resultados nas práticas de organismos públicos e privados de maneira tal a alcançar um impacto direto do resultado no desenvolvimento da sociedade.	O projeto de pesquisa que você coordena promove a transferência de seus resultados para organismos públicos e privados de tal maneira que se alcance um impacto direto do investigado no desenvolvimento da sociedade?	Diretores responsáveis por projetos de pesquisa.	Levantamento de percepção N° 4 para Diretores responsáveis de projetos de pesquisa, pergunta 3.	Item de levantamento de percepção com opção de resposta em escala conforme. a) Concorda totalmente. b) Concorda. c) Neutro/indeciso. d) Discorda. e) Discorda totalmente. f) Ns/Nr.

IMPACTO SOCIAL

Variável	Indicador	Itens/Evidências	Informante	Tipo de instrumento	Operacionalização da medição
10. Planejamento e orçamento atribuído	22. Existência de uma política, plano de ação e/ou procedimento que favoreça o desenvolvimento de programas e/ou projetos de extensão ou desenvolvimento social desenvolvidos pela universidade.	Existência de uma política, plano de ação e/ou procedimento que favoreça o desenvolvimento de programas e/ou projetos de extensão ou desenvolvimento social realizados pela universidade?	Dirigente ou responsável pela vinculação, extensão ou desenvolvimento social universitário.	Instrumento de pesquisa N° 6 para dirigente ou responsável de vinculação ou extensão universitária, pergunta 1.	Item de múltipla escolha: a) Não existe b) Existe, mas não se aplica c) Existe e se aplica. Deve-se apresentar evidência de existência.
	23. Percentual do orçamento universitário destinado a programas e/ou projetos de extensão ou desenvolvimento social.	Indicar o percentual do orçamento universitário destinado a programas e/ou projetos de extensão ou desenvolvimento social.	Dirigente ou responsável pela vinculação, extensão ou desenvolvimento social universitário.	Instrumento de pesquisa N° 6 para dirigente ou responsável de vinculação ou extensão universitária, pergunta 2.	Percentual.
	24. Percentual do custo total dos programas e/ou projetos de extensão ou desenvolvimento social investido pela universidade em relação ao investido por terceiros como contrapartida.	Qual é o percentual do custo total dos programas e/ou projetos de extensão ou desenvolvimento social investido pela universidade em relação ao investido por terceiros como contrapartida?	Dirigente ou responsável pela vinculação, extensão ou desenvolvimento social universitário.	Instrumento de pesquisa N° 6 para dirigente ou responsável de vinculação ou extensão universitária, pergunta 3.	Percentual.
	25. O orçamento atribuído para a implementação de programas e/ou projetos de extensão ou desenvolvimento social tem aumentado nos últimos anos.	O orçamento atribuído para a implementação de programas e/ou projetos de extensão ou desenvolvimento social tem aumentado nos últimos anos?	Dirigente ou responsável pela vinculação, extensão ou desenvolvimento social universitário.	Instrumento de pesquisa N° 6 para dirigente ou responsável de vinculação ou extensão universitária, pergunta 4.	Item com opção de resposta fechada (SIM/NÃO). Deve-se apresentar evidência da referência do orçamento dos últimos três anos.

IMPACTO SOCIAL

Variável	Indicador	Itens/Evidências	Informante	Tipo de instrumento	Operacionalização da medição
	A execução de programas e/ou projetos de extensão ou desenvolvimento social responde a um planejamento previamente definido	A execução de programas e/ou projetos de extensão ou desenvolvimento social responde a um planejamento previamente definido?	Professores ou responsáveis por aulas ou disciplinas curriculares. Estudantes.	Levantamento de percepção N° 2 para Professores ou responsáveis por aulas ou disciplinas curriculares, pergunta 12. Levantamento de percepção N° 1 para estudantes, pergunta 10.	Item de levantamento de percepção com opção de resposta em escala conforme. a) Concorda totalmente. b) Concorda. c) Neutro/indeciso. d) Discorda. e) Discorda totalmente. f) Ns/Nr.
11. Alcance dos programas e projetos	26. Percentual de programas e/ou projetos de extensão ou desenvolvimento social desenvolvidos pela universidade, associados à população vulnerável ou desfavorecida, por tipo de programa ou projeto.	O programa/s e/ou projeto/s de extensão ou desenvolvimento social se dirigem especialmente a populações vulneráveis ou desfavorecidas?	Responsáveis por programas e/ou projetos de extensão social.	Instrumento de pesquisa N° 7 para responsáveis por programas e/ou projetos de extensão social, pergunta 1.	Percentual: Logo que se reúna uma amostra significativa de informações se calcula o percentual de respostas positivas em relação ao total.
	27. Número estimado de pessoas diretamente alcançado pelos programas e/ou projetos de extensão ou desenvolvimento social.	Indicar o número de pessoas diretamente alcançado pelos programas e/ou projetos de extensão ou desenvolvimento social.	Responsáveis por programas e/ou projetos de extensão social.	Instrumento de pesquisa N° 7 para responsáveis por programas e/ou projetos de extensão social, pergunta 2.	Número total de pessoas alcançado. Somam-se os subtotais de cada programa ou projeto.
	28. Percentual de estudantes que participam de programas e/ou desenvolvimento social.	Indicar o percentual de estudantes que participam de programas e/ou desenvolvimento social.	Dirigente ou responsável pela vinculação, extensão ou desenvolvimento social universitário.	Instrumento de pesquisa N° 6 para dirigente ou responsável de vinculação ou extensão universitária, pergunta 5.	Deverão ser somados todos os estudantes de cada programa ou projeto de extensão e então calcular o percentual que os representa em relação ao total de estudantes.

IMPACTO SOCIAL

Variável	Indicador	Itens/Evidências	Informante	Tipo de instrumento	Operacionalização da medição
	Trabalho promoção e desenvolvimento com os mais desfavorecidos.	Nos programas e/ou projetos de extensão ou desenvolvimento social priorizase o trabalho com os setores mais desfavorecidos favorecendo seu desenvolvimento e superação, evitando práticas assistenciais o ua instrumentalização dos mesmos?	Estudantes.	Levantamento de percepção N° 1 para estudantes, pergunta 11.	Item de levantamento de percepção com opção de resposta em escala conforme. a) Concorda totalmente. b) Concorda. c) Neutro/indeciso. d) Discorda. e)Discorda totalmente. f) Ns/Nr.
			Responsáveis por programas e/ou projetos de extensão social	Levantamento de percepção N° 5 para responsáveis de programas e/o projetos de extensão social, pergunta 1.	Item de levantamento de percepção com opção de resposta em escala conforme. a) Concorda totalmente. b) Concorda. c) Neutro/indeciso. d) Discorda. e)Discorda totalmente. f) Ns/Nr.
		Programas e/ou projetos de extensão desenvolvidos pela universidade gerar mudanças ou melhorias na realidade das comunidades através da incorporação de novas soluções e aumentar suas habilidades.	Atores sociais.	Levantamento de percepção N° 8 para os gestores de programas e / ou projetos de extensão ou alcance, pergunta 2.	Item de levantamento de percepção com opção de resposta em escala conforme. a) Concorda totalmente. b) Concorda. c) Neutro/indeciso. d) Discorda. e)Discorda totalmente. f) Ns/Nr.

IMPACTO SOCIAL

Variável	Indicador	Itens/Evidências	Informante	Tipo de instrumento	Operacionalização da medição
12. Articulação como outros atores sociais	29. Percentual de programas e/ou projetos de extensão ou desenvolvimento social desenvolvidos pela universidade, por tipos de atores sociais não universitários com os quais se interagiu para seu desenvolvimento.	A equipe do programa e/ou projeto de extensão ou desenvolvimento social que você coordena interage com atores sociais não universitários para seu desenvolvimento?	Responsáveis por programas e/ou projetos de extensão social.	Instrumento de pesquisa Nº 7 para responsáveis por programas e/ou projetos de extensão social, pergunta 3.	Item com opção de resposta fechada (SIM/NÃO). Deve-se mostrar evidência. Percentual: Logo que se reúna uma amostra significativa de informações se calcula o percentual de respostas positivas em relação ao total.
		Que tipo de atores sociais não universitários?	Responsáveis por programas e/ou projetos de extensão social.	Instrumento de pesquisa Nº 7 para responsáveis por programas e/ou projetos de extensão social, pergunta 4.	Item múltipla escolha: a) Políticos e/ou governamentais b) de mercado ou econômicos c) comunitários ou da sociedade civil.
	30. Percentual de programas e/ou projetos de extensão social desenvolvidos pela universidade que formalizaram acordos de articulação com outros atores para seu desenvolvimento.	O projeto de extensão e/ou desenvolvimento social que você dirige ha formalizou acordos de articulação (convênios, contratos, etc.) com outros atores sociais para seu desenvolvimento?	Responsáveis por programas e/ou projetos de extensão social.	Instrumento de pesquisa Nº 7 para responsáveis por programas e/ou projetos de extensão social, pergunta 5.	Percentual: Logo que se reúna uma amostra significativa de informações se calcula o percentual de respostas positivas em relação ao total.
	Nos programas e/ou projetos de extensão ou desenvolvimento social incorpora-se a participação de outros atores sociais e de saberes não acadêmicos.	Nos programas e/ou projetos de extensão ou desenvolvimento social incorpora-se a participação de outros atores sociais e de saberes não acadêmicos?	Estudantes.	Levantamento de percepção Nº 1 para estudantes, pergunta 12.	Item de levantamento de percepção com opção de resposta em escala conforme. a) Concorda totalmente. b) Concorda. c) Neutro/indeciso. d) Discorda. e) Discorda totalmente. f) Ns/Nr.

IMPACTO SOCIAL

Variável	Indicador	Itens/Evidências	Informante	Tipo de instrumento	Operacionalização da medição
			Responsáveis por programas e/ou projetos de extensão social.	Levantamento de percepção Nº 5 para responsáveis de programas e/o projetos de extensão social, pergunta 2.	Item de levantamento de percepção com opção de resposta em escala conforme. a) Concorda totalmente. b) Concorda. c) Neutro/indeciso. d) Discorda. e)Discorda totalmente. f) Ns/Nr.
			Atores sociais.	Levantamento de percepção Nº 8 para as partes interessadas, pergunta 3.	
13. Articulação entre disciplinas	31. Percentual de programas e /ou projetos de extensão social desenvolvidos pela universidade que integram contribuição de distintas disciplinas.	O programa e/ou projeto de extensão ou desenvolvimen-to social que você dirige integra a contribuição de distintas perspecti-vas disciplinares?	Responsáveis por programas e/ou projetos de extensão social.	Instrumento de pesquisa Nº 7 para responsáveispor programas e/ou projetos de extensão social, pergunta 6.	Item com opção de resposta fechada de resposta. (SIM/NÃO). Percentual: Logo que se reúna uma amostra significati-va de informações se calcula o percentual de respostas positivas em relação ao total.
		Para quantas disciplinas contri-buiu programa e/ou projeto de extensão ou desenvolvimen-to social que você dirige?	Responsáveis por programas e/ou projetos de extensão social.	Instrumento de pesquisa Nº 7 para responsáveis por programas e/ou projetos de exten-são social, pergunta 7.	Item múltipla escolha: a) uma disciplina por aporte pontual, b) uma disciplina com incorporação de especialista na equipe responsável, c) varias disciplinas com subsídios pontuais, d) varias disciplinas por incorporação de especialistas na equipe responsável.
		Os programas e/ou projetos de extensão ou desenvolvimento	Os programas e/ou projetos de extensão ou desenvolvimento	Responsáveis por programas e/ou projetos de extensão social.	Levantamento de percepção Nº 5 para responsáveis de programas e/o

IMPACTO SOCIAL

Variável	Indicador	Itens/Evidências	Informante	Tipo de instrumento	Operacionalização da medição
	social promovem a integração de diversas disciplinas como maneira de abordar problemáticas complexas	social promovem a integração de diversas disciplinas como maneira de abordar problemáticas complexas		projetos de extensão social, pergunta 3.	a) Concorda totalmente. b) Concorda. c) Neutro/indeciso. d) Discorda. e) Discorda totalmente. f) Ns/Nr.
			Estudantes.	Levantamento de percepção N° 1 para responsáveis de programas e/o projetos de extensão social, pergunta 13.	Item de levantamento de percepção com opção de resposta em escala conforme: a) Concorda totalmente. b) Concorda. c) Neutro/indeciso. d) Discorda. e) Discorda totalmente. f) Ns/Nr.

IMPACTO SOCIAL

Variável	Indicador	Itens/Evidências	Informante	Tipo de instrumento	Operacionalização da medição
14. Aprendizagens/Conhecimentos gerados	32. Existência de processos de avaliação dos programas e/ou projetos de extensão ou desenvolvimento social, que permitam identificar as aprendizagens/conhecimentos gerados, melhoramentos na qualidade de vida e incorporação de conclusões e propostas por parte dos atores sociais com os quais se articulou.	¿O programa e/o projeto de extensão ou desenvolvimento social que você dirige incorpora processos de avaliação que permitam identificar os conhecimentos-gerados por parte dos atores sociais com os quais se articulou?	Responsáveis por programas e/ou projetos de extensão social.	Instrumento de pesquisa Nº 7 para responsáveis por programas e/ou projetos de extensão social, pergunta 8.	Item como opção de resposta fechada de resposta. (SIM/NÃO/NÃO SE APLICA). Percentual: Logo que se reúna uma amostra significativa de informações se calcula o percentual de respostas positivas em relação ao total.
		O programa e/ou projeto de extensão ou desenvolvimento social que você dirige incorpora processos de avaliação que permitam identificar os melhoramentos na qualidade de vida por parte dos atores sociais com os quais se articulou?	Responsáveis por programas e/ou projetos de extensão social.	Instrumento de pesquisa Nº 7 para responsáveis por programas e/ou projetos de extensão social, pergunta 9.	Item com opção de resposta fechada (SIM/NÃO/NÃO SE APLICA). Deve-se mostrar evidência. Percentual: Logo que se reúna uma amostra significativa de informações se calcula o percentual de respostas positivas em relação ao total.
		O programa e/ou projeto de extensão ou desenvolvimento social que você dirige incorpora processos de avaliação que permitam identificar a incorporação de conclusões e propostas por parte dos atores sociais com os quais se articulou?	Responsáveis por programas e/ou projetos de extensão social.	Instrumento de pesquisa Nº 7 para responsáveis por programas e/ou projetos de extensão social, pergunta 10.	Item com opção de resposta fechada (SIM/NÃO/NÃO SE APLICA). Deve-se mostrar evidência. Percentual: Logo que se reúna uma amostra significativa de informações se calcula o percentual de respostas positivas em relação ao total.
	33. Percentual de programas e /ou projetos de extensão social	O programa e/ou projeto de extensão ou desenvolvimento social que você	Responsáveis por programas e/ou projetos de extensão social.	Instrumento de pesquisa Nº 7 para responsáveis por programas e/ou	Item com opção de resposta fechada (SIM/NÃO/NÃO SE APLICA). Deve-se

IMPACTO SOCIAL

Variável	Indicador	Itens/Evidências	Informante	Tipo de instrumento	Operacionalização da medição
	desenvolvidos pela universidade que a partir dos conhecimentos gerados produziram mudanças acadêmicas e/ou institucionais internas à universidade, distribuídos por tipo (docência, investigação, desenvolvimento social, organizacional).	dirige, gerou mudanças acadêmicas a partir de conhecimentos gerados?		projetos de extensão social, pergunta 11.	mostrar evidência. Percentual: Logo que se reúna uma amostra significativa de informações se calcula o percentual de respostas positivas em relação ao total.
		O programa e/ou projeto de extensão ou desenvolvimento social que você dirige, gerou mudanças institucionais internas a partir de conhecimentos gerados?	Responsáveis por programas e/ou projetos de extensão social.	Instrumento de pesquisa Nº 7 para responsáveis por programas e/ou projetos de extensão social, pergunta 12.	Item com opção de resposta fechada (SIM/NÃO/NÃO SE APLICA). Deve-se mostrar evidência. Percentual: Logo que se reúna uma amostra significativa de informações se calcula o percentual de respostas positivas em relação ao total.
	Os programas e/ou projetos de extensão ou desenvolvimento social geram mudanças ou melhoramentos na docência (mediante a redefinição de malhas curriculares, novos cursos, etc.).	Os programas e/ou projetos de extensão ou desenvolvimento social geram mudanças ou melhoramentos na docência (mediante a redefinição de malhas curriculares, novos cursos, etc.).	Professores ou responsáveis por aulas ou disciplinas curriculares.	Levantamento de percepção Nº 2 para Professores ou responsáveis por aulas ou disciplinas curriculares, pergunta 13.	Item de levantamento de percepção com opção de resposta em escala conforme: a) Concorda totalmente. b) Concorda. c) Neutro/indeciso. d) Discorda. e) Discorda totalmente. f) Ns/Nr.
	Os programas e/ou projetos de extensão ou desenvolvimento social geram mudanças ou melhoramentos para a pesquisa (mediante a articulação de novas linhas, projetos, publicações, etc.).	Os programas e/ou projetos de extensão ou desenvolvimento social geram mudanças ou melhoramentos na pesquisa (mediante a articulação de novas linhas, projetos, publicações, etc.).	Professores ou responsáveis por aulas ou disciplinas curriculares.	Levantamento de percepção Nº 2 para Professores ou responsáveis por aulas ou disciplinas curriculares, pergunta 14.	Item de levantamento de percepção com opção de resposta em escala conforme: a) Concorda totalmente. b) Concorda. c) Neutro/indeciso. d) Discorda. e) Discorda totalmente. f) Ns/Nr.

IMPACTO SOCIAL

Variável	Indicador	Itens/Evidências	Informante	Tipo de instrumento	Operacionalização da medição
	Os programas e/ou projetos de extensão ou desenvolvimento social geram mudanças ou melhoramentos para a realidade dos beneficiários (mediante a incorporação de novas soluções e aumento de suas capacidades, etc).	Os programas e/ou projetos de extensão ou desenvolvimento social geram mudanças ou melhoramentos para a realidade dos beneficiários (mediante a incorporação de novas soluções e aumento de suas capacidades, etc.).	Professores ou responsáveis por aulas ou disciplinas curriculares.	Levantamento de percepção Nº 2 para professores ou responsáveis por aulas ou disciplinas curriculares, pergunta 15.	Item de levantamento de percepção com opção de resposta em escala conforme: a) Concorda totalmente. b) Concorda. c) Neutro/indeciso. d) Discorda. e) Discorda totalmente. f) Ns/Nr.
			Atores sociais.	Levantamento de percepção Nº 8 para atores sociais (membros de comunidades beneficiárias), pergunta 1.	
			Estudantes.	Levantamento de percepção Nº 1 para estudantes, pergunta 14.	

IMPACTO ORGANIZACIONAL

Variável	Indicador	Itens/Evidências	Informante	Tipo de instrumento	Operacionalização da medição
15. Clima organizacional	34. Existência e periodicidade de registros de avaliação das principais variáveis que afetam a satisfação emocional do pessoal dirigente.	Existem em sua Universidade processos periódicos de avaliação do clima organizacional do pessoal dirigente?	Dirigente responsável pelo desenvolvimento organizacional e/ou recursos humanos.	Instrumento de pesquisa Nº 8 com evidência para Dirigente responsável pelo desenvolvimento organizacional e/ou recursos humanos, pergunta 1.	Item múltipla escolha: a) Não existe b) Existe, mas não se aplica c) Existe e se aplica. Deve-se apresentar evidência de existência.
	35. Existência e periodicidade de registros de avaliação das principais variáveis que afetam a satisfação emocional do pessoal docente.	Existem em sua Universidade processos periódicos de avaliação do clima organizacional do pessoal docente?	Dirigente responsável de Desenvolvimento organizacional e/o recursos humanos.	Instrumento de pesquisa Nº 8 com evidência para Dirigente responsável de Desenvolvimento organizacional e/o recursos humanos, pergunta 3.	Item múltipla escolha: a) Não existe b) Existe, mas não se aplica c) Existe e se aplica. Deve-se apresentar evidência de existência.
	36. Existência e periodicidade de registros de avaliação das principais variáveis que afetam a satisfação emocional do pessoal administrativo.	Existem em sua Universidade processos periódicos de avaliação do clima organizacional do pessoal administrativo?	Dirigente responsável de Desenvolvimento organizacional e/ou recursos humanos.	Instrumento de pesquisa Nº 8 com evidência para Dirigente responsável de Desenvolvimento organizacional e/ou recursos humanos, pergunta 5.	Item múltipla escolha: a) Não existe b) Existe, mas não se aplica c) Existe e se aplica. Deve-se apresentar evidência de existência.
	37. Percentual dos membros diretores/chefias da comunidade universitária que expressam satisfação como clima organizacional existente.	Percentual dos membros diretores/chefias da comunidade universitária que expressam satisfação como clima organizacional existente de	Responsável de RH e/ou desenvolvimento organizacional.	Instrumento de pesquisa Nº 8 para Responsável de RH e/ou desenvolvimento organizacional, pergunta 2.	Referência direta da Percentual obtida na avaliação de clima organizacional.

IMPACTO ORGANIZACIONAL

Variável	Indicador	Itens/Evidências	Informante	Tipo de instrumento	Operacionalização da medição
		acordocom os registros de avaliação do clima organizacional (EVIDÊNCIA)			
	38. Percentual dos membros docentes da comunidade universitária que expressam satisfação como clima organizacional existente.	Percentual dos membros docentes da comunidade universitária que expressam satisfação como clima organizacional existente, de acordocom os registros de avaliação do clima organizacional (EVIDÊNCIA)	Responsável de RH e/ou desenvolvimento organizacional.	Instrumento de pesquisa Nº 8 para Responsável de RH e/ou desenvolvimento organizacional, pergunta 4.	Referência direta da Percentual obtida na avaliação de clima organizacional.
	39. Percentual dos membros administrativos da comunidade universitária que expressam satisfação como clima organizacional existente.	Percentual dos membros administrativos da comunidade universitária que expressam satisfação como clima organizacional existente, de acordocom os registros de avaliação do clima organizacional (EVIDÊNCIA)	Responsável de RH e/ou desenvolvimento organizacional.	Instrumento de pesquisa Nº 8 para Responsável de RH e/ou desenvolvimento organizacional, pergunta 6.	Referência direta da Percentual obtida na avaliação de clima organizacional.
	A universidade oferece a seu pessoal /empregados um ambiente físico-humano agradável e seguro, favorecendo o cuidado das pessoas, estando aberta a críticas e sugestões relativas a estes aspectos.	A universidade oferece a seu pessoal /empregados um ambiente físico-humano agradável e seguro, favorecendo o cuidado das pessoas, estando aberta a críticas e sugestões relativas a estes aspectos.	Pessoal Administrativo. Professores ou responsáveis por aulas ou disciplinas curriculares.	Levantamento de percepção Nº 6 para pessoal administrativo, pergunta 1. Levantamento de percepção Nº 2 para professores ou responsáveis de aulas ou disciplinas curriculares, pergunta 5.	Item de levantamento de percepção com opção de resposta em escala conforme: a) Concorda totalmente. b) Concorda. c) Neutro/indeciso. d) Discorda. e) Discorda totalmente. f) Ns/Nr.

IMPACTO ORGANIZACIONAL

Variável	Indicador	Itens/Evidências	Informante	Tipo de instrumento	Operacionalização da medição
16. Desenvolvimento do talento humano	40. Existência de programas ou procedimentos distribuídos por setores para diretores/chefias.	Existem programas ou procedimentos de formação, capacitação, avaliação do desempenho no nível de diretores/chefias?	Responsável de RH e/ou desenvolvimento organizacional.	Instrumento de pesquisa N° 8 para Responsável de RH e/ou desenvolvimento organizacional, pergunta 7.	Item múltipla escolha: a) Não existe b) Existe, mas não se aplica c) Existe e se aplica. Deve-se apresentar evidência de existência.
	41. Existência de programas ou procedimentos distribuídos por setores para docentes.	Existem programas ou procedimentos de formação, capacitação, avaliação do desempenho no nível de docentes?	Responsável de RH e/ou desenvolvimento organizacional.	Instrumento de pesquisa N° 8 para Responsável de RH e/ou desenvolvimento organizacional, pergunta 9.	Item múltipla escolha: a) Não existe b) Existe, mas não se aplica c) Existe e se aplica. Deve-se apresentar evidência de existência.
	42. Existência de programas ou procedimentos distribuídos por setores para administrativos ou funcionários.	Existem programas ou procedimentos de formação, capacitação, avaliação do desempenho no nível de pessoal administrativo?	Responsável de RH e/ou desenvolvimento organizacional.	Instrumento de pesquisa N° 8 para Responsável de RRHH e/o desenvolvimento organizacional, pergunta 11.	Item múltipla escolha: a) Não existe b) Existe, mas não se aplica c) Existe e se aplica. Deve-se apresentar evidência de existência.
	43. Percentual de diretores/chefias que tem participado dos programas ou procedimentos de desenvolvimento de talento humano.	Indicaro número de pessoal dirigente participante dos programas ou procedimentos de desenvolvimento de talento humano durante o último ano.	Responsável de RH e/ou desenvolvimento organizacional.	Instrumento de pesquisa N° 8 para Responsável de RH e/ou desenvolvimento organizacional, pergunta 8.	Referência direta da Percentual por parte do responsável.

IMPACTO ORGANIZACIONAL

Variável	Indicador	Itens/Evidências	Informante	Tipo de instrumento	Operacionalização da medição
	44. Percentual de docentes que tem participado dos programas ou procedimentos de desenvolvimento de talento humano.	Indicar o número de pessoal docente participante dos programas ou procedimentos de desenvolvimento de talento humano durante o último ano.	Responsável de RH e/ou desenvolvimento organizacional.	Instrumento de pesquisa Nº 8 para Responsável de RH e/ou desenvolvimento organizacional, pergunta 10.	Referência direta da Percentual por parte do responsável.
	45. Percentual de pessoal administrativo ou funcionários que tem participado dos programas ou procedimentos de desenvolvimento de talento humano.	Indicar o número de pessoal administrativo participante nos programas ou procedimentos de desenvolvimento de talento humano durante o último ano.	Responsável de RH e/ou desenvolvimento organizacional.	Instrumento de pesquisa Nº 8 para Responsável de RH e/ou desenvolvimento organizacional, pergunta 12.	Referência direta da Percentual por parte do responsável.
	46. Percentual do orçamento universitário destinado ao desenvolvimento de talento humano (capacitação, formação e avaliação) distribuído para diretores/chefias.	Indicar a Percentual do orçamento universitário destinado ao desenvolvimento de talento humano (capacitação, formação e avaliação) distribuído para diretores/chefias.	Dirigente responsável pelo orçamento (área financeira).	Instrumento de pesquisa Nº 10 para Dirigente responsável de orçamento (área financeira), pergunta 1.	Referência direta da Percentual por parte do responsável.
	47. Percentual do orçamento universitário destinado ao desenvolvimento de talento humano (capacitação, formação e avaliação), distribuído para docentes.	Indicar a Percentual do orçamento universitário destinado ao desenvolvimento de talento humano (capacitação, formação e avaliação), distribuído para docentes.	Dirigente responsável pelo orçamento (área financeira).	Instrumento de pesquisa Nº 10 para Dirigente responsável de orçamento (área financeira), pergunta 2.	Referência direta da Percentual por parte do responsável.

IMPACTO ORGANIZACIONAL

Variável	Indicador	Itens/Evidências	Informante	Tipo de instrumento	Operacionalização da medição
	48. Percentual do orçamento universitário destinado ao desenvolvimento de talento humano (capacitação, formação e avaliação), distribuído para pessoal administrativo.	Indicar a Percentual do orçamento universitário destinado ao desenvolvimento de talento humano (capacitação, formação e avaliação), distribuído para pessoal administrativo.	Dirigente responsável pelo orçamento (área financeira).	Instrumento de pesquisa Nº 10 para Dirigente responsável de orçamento (área financeira), pergunta 3.	Referência direta da Percentual por parte do responsável.
	49. Nos processos de seleção de pessoal se considera a experiência de compromisso social que possui o candidato.	Nos processos de seleção de pessoal se considera a experiência de compromisso social que possui o candidato?	Dirigente responsável de Desenvolvimento organizacional e/o recursos humanos.	Instrumento de pesquisa Nº 8 com evidência para Dirigente responsável pelo desenvolvimento organizacional e/ou recursos humanos, pergunta 13.	Existência (SIM/NÃO). Deve-se apresentar evidência de existência.
	50. Nos processos de avaliação de desempenho do pessoal se considera a participação em experiências de desenvolvimento ou compromisso social do avaliado.	Nos processos de avaliação de desempenho do pessoal se considera a participação em experiências de desenvolvimento ou compromisso social do avaliado?	Dirigente responsável pelo desenvolvimento organizacional e/o recursos humanos.	Instrumento de pesquisa Nº 8 com evidência para Dirigente responsável pelo desenvolvimento organizacional e/ou recursos humanos, pergunta 14.	Existência (SIM/NÃO). Deve-se apresentar evidência de existência.
	Promove-se o desenvolvimento e capacitação integral do pessoal, que permita uma maior eficiência na execução de suas tarefas.	Promove-se o desenvolvimento e capacitação integral do pessoal, que permita uma maior eficiência na execução de suas tarefas?	Pessoal Administrativo. Professores ou responsáveis por aulas ou disciplinas curriculares.	Levantamento de percepção Nº 6 para pessoal administrativo, pergunta 2. Levantamento de percepção Nº 2 para professores ou responsáveis de aulas ou disciplinas curriculares, pergunta 6.	Item de levantamento de percepção com opção de resposta em escala conforme: a) Concorda totalmente. b) Concorda. c) Neutro/indeciso. d) Discorda. e) Discorda totalmente. f) Ns/Nr.

IMPACTO ORGANIZACIONAL

Variável	Indicador	Itens/Evidências	Informante	Tipo de instrumento	Operacionalização da medição
17. Relação com fornecedores	51. Existência de critérios ou processos de seleção de fornecedores que estejam relacionados como enfoque de responsabilidade social.	Indicarse existem critérios ou processos de seleção de fornecedores que estejam relacionados como enfoque de responsabilidade social?	Responsável pelas aquisições, compras e abastecimento.	Instrumento de pesquisa Nº 11 para responsável de aquisições, compras e abastecimento, pergunta 1.	Item múltipla escolha: a) Não existe b) Existe, mas não se aplica c) Existe e se aplica. Deve-se apresentar evidência de existência.
		Liste quais são os critérios utilizados para a seleção dos fornecedores.	Responsável pelas aquisições, compras e abastecimento.	Instrumento de pesquisa Nº 11 para responsável de aquisições, compras e abastecimento, pergunta 2.	Deve-se mostrar evidência de existência.
18. Inclusão	52. Percentual de estudantes (graduação e pós-graduação) que recebem bolsas segundo sua situação econômica.	Indicar a Percentual de estudantes (graduação e pós-graduação) que recebem bolsas segundo sua situação/realidade econômica.	Responsável de assuntos estudantis/bem-estar estudantil.	Instrumento de pesquisa Nº 12 para Responsável de assuntos estudantis/bem-estarestudantil, pergunta 1.	Referência direta da Percentual por parte do responsável.
	53. Percentual do montante destinado a bolsas em relação ao orçamento universitário total.	Indique o percentual do orçamento universitário destinado a bolsas em relação ao orçamento universitário total.	Diretor/a financeiro/a.	Instrumento de pesquisa Nº 13 para diretor/a financeiro/a, pergunta 1.	Existência (SIM/NÃO). Deve-se apresentar evidência de existência.
	54. Percentual de estudantes (graduação e pós-graduação) que recebem bolsas integrais e bolsas parciais.	Indicar o percentual de estudantes (graduação e pós-graduação) que recebem bolsas completas e bolsas parciais.	Responsável por assuntos estudantis/bem-estar estudantil.	Instrumento de pesquisa Nº 12 para Responsável por assuntos estudantis/bem-estarestudantil, pergunta 2.	Referência direta da Percentual por parte do responsável.

IMPACTO ORGANIZACIONAL

Variável	Indicador	Itens/Evidências	Informante	Tipo de instrumento	Operacionalização da medição
	55. Percentual de diretores/chefias da comunidade universitária com alguma deficiência.	Indicar o percentual de diretores/chefias da comunidade universitária com alguma deficiência.	Responsável de RH e/ou desenvolvimento organizacional.	Instrumento de pesquisa N° 8 para Responsável de RH e/ou desenvolvimento organizacional, pergunta 15.	Referência direta da Percentual por parte do responsável.
	56. Percentual de docentes (graduação e pós-graduação) da comunidade universitária com alguma deficiência.	Indicar o percentual de docentes (graduação e pós-graduação) da comunidade universitária com alguma deficiência.	Responsável de RH e/ou desenvolvimento organizacional.	Instrumento de pesquisa N° 8 para Responsável de RH e/ou desenvolvimento organizacional, pergunta 16.	Referência direta da Percentual por parte do responsável.
	57. Percentual de estudantes (graduação e pós-graduação) universitários com alguma deficiência.	Indicar o percentual de estudantes (graduação e pós-graduação) universitários com alguma deficiência.	Responsável de assuntos estudantis/bem-estar estudantil.	Instrumento de pesquisa N° 8 para Responsável de RH e/ou desenvolvimento organizacional, pergunta 17.	Referência direta da Percentual por parte do responsável.
	58. Percentual de pessoal administrativo da comunidade universitária com alguma deficiência.	Indicar o percentual de pessoal administrativo da comunidade universitária com alguma deficiência.	Responsável de RH e/ou desenvolvimento organizacional.	Instrumento de pesquisa N° 8 para Responsável de RH e/ou desenvolvimento organizacional, pergunta 18.	Referência direta da Percentual por parte do responsável.
	59. Percentual de edifícios que cumprem e possuem instalações e equipamentos a fim de facilitar o acesso de pessoas com deficiência.	Indicar o percentual de edifícios da Universidade que possuem instalações adequadas para facilitar o acesso de pessoas com capacidades diferentes/capacidades especiais.	Responsável administrativo pela planta física, infraestrutura e manutenção.	Instrumento de pesquisa N° 14 para Responsável administrativo pela planta física, infraestrutura e manutenção, pergunta 1.	Referência direta da Percentual por parte do responsável.

IMPACTO ORGANIZACIONAL

Variável	Indicador	Itens/Evidências	Informante	Tipo de instrumento	Operacionalização da medição
		Indicar o percentual de edificações que possuem equipamento necessário que facilita o processo de ensino aprendizagem a pessoas com capacidades diferentes/capacidades especiais.	Responsável administrativo pela planta física, infraestrutura e manutenção.	Instrumento de pesquisa Nº 14 para Responsável administrativo pela planta física, infraestrutura e manutenção, pergunta 2.	Referência direta da Percentual por parte do responsável.
	60. Existência de programas de apoio e/ou tutorias com acompanhamento para: a. Alunos com dificuldades pedagógicas b. Alunos com alguma deficiência.	Em sua Universidade existem programas de apoio e/ou tutorias com acompanhamento para alunos com dificuldades pedagógicas	Responsável de assuntos estudantis/bem-estar estudantil.	Instrumento de pesquisa Nº 12 para Responsável de assuntos estudantis/bem-estar estudantil, pergunta 3.	Existência (SIM/NÃO). Deve-se apresentar evidência de existência.
		Em sua universidade existem programas de apoio e/ou tutorias com acompanhamento para alunos com alguma deficiência.	Responsável de assuntos estudantis/bem-estar estudantil.	Instrumento de pesquisa Nº 12 para Responsável de assuntos estudantis/bem-estar estudantil, pergunta 4.	Existência (SIM/NÃO). Deve-se apresentar evidência de existência.
	61. Percentual de membros da comunidade universitária pertencente a diferentes etnias e confissões religiosas, distribuídos por setores (diretores/chefias, estudantes, docentes, pessoal administrativo / funcionários).	Indicar o percentual de diretores/chefias da comunidade universitária pertencente a diferentes etnias. Indique em cada caso a quais etnias pertencem cada grupo.	Responsável de RH e/ou desenvolvimento organizacional.	Instrumento de pesquisa Nº 8 para Responsável de RH e/ou desenvolvimento organizacional, pergunta 19.	Referência direta da Percentual por parte do responsável.
		Indicar o percentual de estudantes (graduação e pós-graduação) universitários pertencente a diferentes etnias.	Responsável de RH e/ou desenvolvimento organizacional.	Instrumento de pesquisa Nº 8 para Responsável de RH e/ou desenvolvimento organizacional, pergunta 20.	Referência direta da Percentual por parte do responsável.

IMPACTO ORGANIZACIONAL

Variável	Indicador	Itens/Evidências	Informante	Tipo de instrumento	Operacionalização da medição
		Indique em cada caso a quais etnias pertencem cada grupo.			
		Indicar o percentual de docentes (graduação e pós-graduação) da comunidade universitária pertencente a diferentes etnias. Indique em cada caso a quais etnias pertencem cada grupo.	Responsável de RH e/ou desenvolvimento organizacional.	Instrumento de pesquisa Nº 8 para Responsável de RH e/ou desenvolvimento organizacional, pergunta 21.	Referência direta da Percentual por parte do responsável.
		Indicar o percentual de pessoal administrativo/funcionários da comunidade universitária pertencente a diferentes etnias. Indique em cada caso a quais etnias pertencem cada grupo.	Responsável de RH e/ou desenvolvimento organizacional.	Instrumento de pesquisa Nº 8 para Responsável de RH e/ou desenvolvimento organizacional, pergunta 22.	Referência direta da Percentual por parte do responsável.
		Indicar o número de diretores/chefias pertencente a diferentes confissões religiosas. Indique em cada caso a quais religiões pertencem.	Responsável de RH e/ou desenvolvimento organizacional.	Instrumento de pesquisa Nº 8 para Responsável de RH e/ou desenvolvimento organizacional, pergunta 23.	Referência direta da Percentual por parte do responsável.
		Indicar o número de estudantes (graduação e pós-graduação) pertencente a diferentes confissões religiosas. Indique em cada caso a quais religiões pertencem.	Responsável de RH e/ou desenvolvimento organizacional.	Instrumento de pesquisa Nº 8 para Responsável de RH e/ou desenvolvimento organizacional, pergunta 24.	Referência direta da Percentual por parte do responsável.

IMPACTO ORGANIZACIONAL

Variável	Indicador	Itens/Evidências	Informante	Tipo de instrumento	Operacionalização da medição
		Indicar o número de docentes (graduação e pós-graduação) pertencente a diferentes confissões religiosas. Indique em cada caso a quais religiões pertencem.	Responsável de RH e/ou desenvolvimento organizacional.	Instrumento de pesquisa Nº 8 para Responsável de RH e/ou desenvolvimento organizacional, pergunta 25.	Referência direta da Percentual por parte do responsável.
		Indicar o número de pessoal administrativo pertencente a diferentes confissões religiosas. Indique em cada caso a quais religiões pertencem.	Responsável de RH e/ou desenvolvimento organizacional.	Instrumento de pesquisa Nº 8 para Responsável de RH e/ou desenvolvimento organizacional, pergunta 26.	Referência direta da Percentual por parte do responsável.
	62. Percentual de mulheres que ocupam cargos de responsabilidade: diretores/chefias.	Indicar a proporção de mulheres que ocupam cargos de responsabilidade: diretores/chefias (incluem-sereitor, vice-reitor, etc. até o nível de titulares).	Responsável de RH e/ou desenvolvimento organizacional.	Instrumento de pesquisa Nº 8 para Responsável de RH e/ou desenvolvimento organizacional, pergunta 27.	Referência direta da Percentual por parte do responsável.
Fomenta-se a inclusão e se promove a não discriminação em temas relacionados à igualdade de gênero e de formação acadêmica de grupos pouco representados (tais como populações indígenas, estudantes de baixa renda, pessoas com deficiências, etc)		Fomenta-se a inclusão e se promove a não discriminação em temas relacionados à igualdade de gênero e de formação acadêmica de grupos pouco representados (tais como populações indígenas, estudantes de baixa renda, pessoas com deficiências, etc)?	Professores ou responsáveis por aulas ou disciplinas curriculares.	Levantamento de percepção Nº 2 para Professores ou responsáveis de aulas ou disciplinas curriculares, pergunta 7.	Item de levantamento de percepção com opção de resposta em escala conforme: a) Concorda totalmente. b) Concorda. c) Neutro/indeciso. d) Discorda. e) Discorda totalmente. f) Ns/Nr.
			Pessoal Administrativo.	Levantamento de percepção Nº 6 para pessoal administrativo, pergunta 3.	
			Estudantes.	Levantamento de percepção Nº 1 para estudantes, pergunta 5.	

IMPACTO ORGANIZACIONAL

Variável	Indicador	Itens/Evidências	Informante	Tipo de instrumento	Operacionalização da medição
19. Comunicação responsável	63. Existência de uma política formal de comunicação interna e externa, que fomente os valores e princípios institucionais.	Existe em sua universidade uma política formal de comunicação institucional (interna e externa), que fomente os valores e princípios institucionais?	Responsável pela comunicação institucional.	Instrumento de pesquisa Nº 15 com evidência para Responsável pela Comunicação institucional, pergunta 1.	Existência (SIM/NÃO). Deve-se apresentar evidência de existência.
	64. Existência de procedimentos que assegurem a coerência entre as condições estabelecidas na oferta comunicacional e os serviços prestados.	Existe em sua universidade procedimentos que permitam assegurar a coerência entre as condições estabelecidas na oferta e os serviços prestados.	Responsável pela comunicação institucional.	Instrumento de pesquisa Nº 15 com evidência para Responsável pela Comunicação institucional, pergunta 2.	Existência (SIM/NÃO). Deve-se apresentar evidência de existência.
	A política de comunicação (interna e externa) possibilita o fomento de valores positivos e posicionamento institucional concretos a favor do desenvolvimento humano e Sustentável.	A política de comunicação (interna e externa) possibilita o fomento de valores positivos e posicionamento institucional concretos a favor do desenvolvimento humano e Sustentável?	Professores ou responsáveis por aulas ou disciplinas curriculares.	Levantamento de percepção Nº 2 para Professores ou responsáveis por aulas ou disciplinas curriculares, pergunta 8.	Item de levantamento de percepção com opção de resposta em escala conforme: a) Concorda totalmente. b) Concorda. c) Neutro/indeciso. d) Discorda. e) Discorda totalmente. f) Ns/Nr.
			Pessoal Administrativo.	Levantamento de percepção Nº 6 para pessoal administrativo, pergunta 4.	
			Estudantes.	Levantamento de percepção Nº 1 para estudantes, pergunta 6.	
20. Participação	65. Existência de espaços de participação dos diversos setores da comunidade universitária definidos e em funcionamento,	Indicar quais são os espaços de participação em sua unidade acadêmica ou área de responsabilidade em funcionamento, em que	Secretário Geral.	Instrumento de pesquisa Nº 16 para Secretário Geral, pergunta 1.	Deve-se mostrar evidência de existência.

IMPACTO ORGANIZACIONAL

Variável	Indicador	Itens/Evidências	Informante	Tipo de instrumento	Operacionalização da medição
	distribuídos por setores (diretores/chefias, estudantes, docentes, pessoal administrativo/funcionários).	possam atuar os diretores/chefias da Universidade.			
		Indicar quais são os espaços de participação em sua unidade acadêmica ou área de responsabilidade em funcionamento, em que possam atuar os professores da Universidade.	Representante de professores.	Instrumento de pesquisa Nº 17 para representante de professores, pergunta 1.	Deve-se mostrar evidência de existência.
		Indicar quais são os espaços de participação em sua unidade acadêmica ou área de responsabilidade em funcionamento, em que possam atuar os estudantes da Universidade.	Representante da federação ou associação de estudantes.	Instrumento de pesquisa Nº 18 para Representante de federação ou associação de estudantes, pergunta 1.	Deve-se mostrar evidência de existência.
		Indicar quais são os espaços de participação em sua unidade acadêmica ou área de responsabilidade em funcionamento, em que possa atuar o pessoal administrativo/funcionários.	Representante dos trabalhadores.	Instrumento de pesquisa Nº 19 para Representante dos trabalhadores, pergunta 1.	Deve-se mostrar evidência de existência.
	66. Percentual de regularidade no funcionamento destes espaços em relação ao estabelecido nas normas vigentes, distribuídos por setores (diretores/chefias, estudantes, docentes, pessoal	Indicar a frequência com a qual se dispõe de espaços para diretores/chefias para participarem, em sua área de responsabilidade, em comitês onde se tomam decisões Universitárias?	Secretário Geral.	Instrumento de pesquisa Nº 16 para Secretário Geral, pergunta 2.	Indicar a frequência.

IMPACTO ORGANIZACIONAL

Variável	Indicador	Itens/Evidências	Informante	Tipo de instrumento	Operacionalização da medição
	administrativo / funcionários).	Opções: uma vez por semana, uma vez ao mês, um mês a cada semestre, uma vez ao ano.			
		Indicar a frequência com a qual se dispõe de espaços para professores para participarem, em sua área de responsabilidade, em comitês onde se tomam decisões Universitárias? Opções: uma vez por semana, uma vez ao mês, um mês a cada semestre, uma vez ao ano.	Representante de professores.	Instrumento de pesquisa Nº 17 para Representante de professores, pergunta 2.	Indicar a frequência.
		Indicar a frequência com a qual se dispõe de espaços para estudantes para participarem, em sua área de responsabilidade, em comitês onde se tomam decisões Universitárias? Opções: uma vez por semana, uma vez ao mês, um mês a cada semestre, uma vez ao ano.	Representante de federação ou associação de estudantes.	Instrumento de pesquisa Nº 18 para Representante de federação ou associação de estudantes, pergunta 2.	Indicar a frequência.
		Indicar a frequência com a qual se dispõe de espaços para trabalhadores para participarem, em sua área de responsabilidade,	Representante dos trabalhadores.	Instrumento de pesquisa Nº 19 para Representante dos trabalhadores, pergunta 2.	Indicar a frequência.

IMPACTO ORGANIZACIONAL

Variável	Indicador	Itens/Evidências	Informante	Tipo de instrumento	Operacionalização da medição
		em comitês onde se tomam decisões Universitárias? Opções: uma vez por semana, uma vez ao mês, um mês a cada semestre, uma vez ao ano.			
	Participação dos diversos membros da comunidade universitária.	Prioriza-se o diálogo e se reconhecem sugestões para melhorar os processos internos promovendo a participação dos distintos membros da comunidade universitária como objetivo de que ajudem nos comitês/ou conselhos para a formulação de estratégias e decisões institucionais?	Professores ou responsáveis por aulas ou disciplinas curriculares.	Levantamento de percepção Nº 2 para Professores ou responsáveis por aulas ou disciplinas curriculares, pergunta 9.	Item de levantamento de percepção com opção de resposta em escala conforme: a) Concorda totalmente. b) Concorda. c) Neutro/indeciso. d) Discorda. e) Discorda totalmente. f) Ns/Nr.
			Pessoal Administrativo.	Levantamento de percepção Nº 6 para pessoal administrativo, pergunta 5.	
			Estudantes.	Levantamento de percepção Nº 7 para estudantes, pergunta 7.	
21. Cultura de transparência e melhoramento contínuo	67. Existência de procedimentos de prestação de contas implementados pela universidade, distribuídos por processos: a) Administrativos contábeis b) Formação integral.	Existem em sua Universidade procedimentos públicos de prestação de contas a nível acadêmico.	Dirigente Responsável Gestão Acadêmica.	Instrumento de pesquisa Nº 20 com evidência para Dirigente Responsável pela gestão acadêmica, pergunta 1.	Existência (SIM/NÃO). Deve-se apresentar evidência de existência.
		Existem em sua Universidade procedimentos públicos de prestação de contas a nível administrativo-contábeis.	Dirigente Responsável Gestão Administrativa.	Instrumento de pesquisa Nº 9 com evidência para Dirigente Responsável Gestão Administrativa, pergunta 1.	Existência (SIM/NÃO). Deve-se apresentar evidência de existência.

IMPACTO ORGANIZACIONAL

Variável	Indicador	Itens/Evidências	Informante	Tipo de instrumento	Operacionalização da medição
	68. Existência de planos de melhoria contínuo distribuídos por processos: a) Administrativos contábeis b) Formação integral.	Existem em sua Universidade planos de melhoria contínuo dos processos acadêmicos?	Dirigente Responsável Gestão Acadêmica.	Instrumento de pesquisa Nº 20 com evidência para Dirigente Responsável Gestão Acadêmica, pergunta 2.	Existência (SIM/NÃO). Deve-se apresentar evidência de existência.
		Existem em sua Universidade planos de melhoria contínuo dos processos administrativos- contábeis? (mostrar evidências).	Dirigente financeiro.	Instrumento de pesquisa Nº 9 com evidência para Dirigente Financeiro, pergunta 2.	Existência (SIM/NÃO). Deve-se apresentar evidência de existência.
Transparência na gestão.		Favorece-se a transparência na gestão através da disponibilidade de dados, informações e referências periódicos da gestão universitária?	Professores ou responsáveis por aulas ou disciplinas curriculares.	Levantamento de percepção Nº 2 para Professores ou responsáveis por aulas ou disciplinas curriculares, pergunta 10.	Item de levantamento de percepção com opção de resposta em escala conforme: a) Concorda totalmente. b) Concorda. c) Neutro/indeciso. d) Discorda. e) Discorda totalmente. f) Ns/Nr.
			Pessoal Administrativo.	Levantamento de percepção Nº 6 para pessoal administrativo, pergunta 6.	
			Estudantes.	Levantamento de percepção Nº 1 para estudantes, pergunta 8.	
A melhoria contínua na gestão.		O melhoramento contínuo é uma prática característica de nossa universidade?	Professores ou responsáveis por aulas ou disciplinas curriculares.	Levantamento de percepção Nº 2 para Professores ou responsáveis por aulas ou disciplinas curriculares, pergunta 11.	Item de levantamento de percepção com opção de resposta em escala conforme: a) Concorda totalmente. b) Concorda. c) Neutro/indeciso. d) Discorda. e) Discorda totalmente. f) Ns/Nr.
			Pessoal Administrativo.	Levantamento de percepção Nº 6 para pessoal administrativo, pergunta 7.	
			Estudantes.	Levantamento de percepção Nº 1 para estudantes, pergunta 9.	

IMPACTO AMBIENTAL

Variável	Indicador	Itens/Evidências	Informante	Tipo de instrumento	Operacionalização da medição
22. Gestão de recursos ambientais	69. Existência de um plano de ação no qual a universidade definiu ações de controle e melhoramento de seu impacto ambiental.	Existe um plano de ação universitário de proteção ao meio ambiente?	Dirigente Responsável Gestão Administrativa.	Instrumento de pesquisa Nº 9 como evidência para dirigente responsável pela gestão administrativa, pergunta 3.	Item múltipla escolha: a) Não existe b) Existe, mas não se aplica c) Existe e se aplica. Deve-se apresentar evidência de existência.
	70. Existência de sistema de controle e avaliação das ações ambientais planejadas.	Existe um sistema de controle e avaliação das ações ambientais planejadas?	Dirigente Responsável Gestão Administrativa.	Instrumento de pesquisa Nº 9 como evidência para dirigente responsável pela gestão administrativa, pergunta 4.	Item múltipla escolha: a) Não existe b) Existe, mas não se aplica c) Existe e se aplica. Deve-se apresentar evidência de existência.
	71. Existencia en su universidad de un sistema de monitoreo y optimización en el uso de la electricidad.	Será que a sua universidade tem um sistema de monitoramento e otimização em eletricidade usando?	Gerente Administrativo da planta física, infraestrutura e manutenção.	Instrumento de pesquisa Nº 14 para o gerente administrativo da planta física, infraestrutura e manutenção, pergunta 3.	Existência (SIM/NÃO) . A prova deve ser apresentada para a existência de um tal sistema.
	72. Existencia en su universidad de un sistema de reciclaje de papel y otros desechos.	Será que a sua universidade tem um sistema de reciclagem de papel e outros resíduos?	Gerente Administrativo da planta física, infraestrutura e manutenção.	Instrumento de pesquisa Nº 14 para o gerente administrativo da planta física, infraestrutura e manutenção, pergunta 4.	Existência (SIM / NÃO) . A prova deve ser apresentada para a existência de um tal sistema.
		A sua universidade tem planos ou programas de poupança para o papel usado para ambas as atividades acadêmicas e administrativas?	Gerente Administrativo da planta física, infraestrutura e manutenção.	Instrumento de pesquisa Nº 14 para o gerente administrativo da planta física, infraestrutura e manutenção, pergunta 5.	Existência (SIM / NÃO). As provas devem ser apresentadas existência de tais planos e programas.

IMPACTO AMBIENTAL

Variável	Indicador	Itens/Evidências	Informante	Tipo de instrumento	Operacionalização da medição
23. Cultura e educação ambiental	73. Existencia en su universidad de un sistema de tratamiento de agua y aguas servidas.	A sua universidade tem planos ou programas que incentivam a poupança de água?	Gerente Administrativo da planta física, infraestrutura e manutenção.	Instrumento de pesquisa Nº 14 para o gerente administrativo da planta física, infraestrutura e manutenção, a pergunta 6.	Existência (SIM / NÃO) . A prova deve ser apresentada para a existência de um tal sistema.
		A sua universidade tem um sistema tratamento de águas residuais?	Gerente Administrativo da planta física, infraestrutura e manutenção.	Instrumento de pesquisa Nº 14 para o gerente administrativo da planta física, infraestrutura e manutenção, questão 7.	Existência (SIM / NÃO) . A prova deve ser apresentada para a existência de um tal sistema.
	74. Existência de um programa de ações dirigidas à sensibilização ambiental a nível interno da universidade.	Existem programas de sensibilização ambiental a nível interno?	Dirigente o responsável de vinculação, extensão universitária.	Instrumento de pesquisa Nº 6 para dirigente ou responsável de vinculação, extensão universitária, pergunta 6.	Item múltipla escolha: a) Não existe b) Existe, mas não se aplica c) Existe e se aplica. Deve-se apresentar evidência de existência.
	75. Existência de programa de ações dirigidas à sensibilização ambiental a nível externo da Universidade.	Existem programas de sensibilização ambiental a nível externo?	Dirigente ou responsável pela vinculação, extensão ou desenvolvimento social universitário.	Instrumento de pesquisa Nº 6 para dirigente ou responsável de vinculação, extensão universitária, pergunta 7.	Item múltipla escolha: a) Não existe b) Existe, mas não se aplica c) Existe e se aplica. Deve-se apresentar evidência de existência.
	Apoio à formação de uma cultura de cuidado ambiental.	Promove-se uma cultura de cuidado ambiental e de diminuição do consumo, reutilização, recuperação e/ou reciclagem dos recursos como a água, a eletricidade e os resíduos?	Professores ou responsáveis por aulas ou disciplinas curriculares.	Levantamento de percepção Nº 2 para Professores ou responsáveis por aulas ou disciplinas curriculares, pergunta 16.	Item de levantamento de percepção com opção de resposta em escala conforme. a) Concorda totalmente. b) Concorda. c) Neutro/indeciso. d) Discorda. e) Discorda totalmente. f) Ns/Nr.
			Pessoal Administrativo.	Levantamento de percepção Nº 6 para pessoal administrativo, pergunta 8.	

IMPACTO AMBIENTAL

Variável	Indicador	Itens/Evidências	Informante	Tipo de instrumento	Operacionalização da medição
			Estudantes.	Levantamento de percepção Nº 1 para estudantes, pergunta 15.	
	76. Organização de eventos (jornadas, conferências, oficinas) sobre temas ambientais e de sustentabilidade.	Indicar a quantidade de eventos anuais (jornadas, conferências, oficinas) sobre temas ambientais e de sustentabilidade.	Responsável por programas ou cursos.	Instrumento de pesquisa Nº 2 para responsáveis por programas ou cursos, pergunta 2.	Referência de quantidade anual de eventos.
	77. Assistência a eventos (jornadas, conferências, oficinas) sobre temas ambientais e de sustentabilidade que se realizam.	Indicar o número de professores que ajudam anualmente com os eventos sobre temas ambientais e de sustentabilidade e o número horas por pessoa de capacitação neste este campo.	Responsável por programas ou cursos.	Instrumento de pesquisa Nº 2 para responsáveis por programas ou cursos, pergunta 3.	Indicar quantidade de professores.
		Indicar o número de estudantes que ajudam anualmente com os eventos sobre temas ambientais e de sustentabilidade e o número horas por pessoa de capacitação neste este campo.	Responsável por programas ou cursos.	Instrumento de pesquisa Nº 2 para responsáveis por programas ou cursos, pergunta 4.	Indicar quantidade de estudantes.
	78. Percentual de carreiras ou disciplinas curriculares (graduação e pós-graduação) que abordam conteúdos relativos ao meio ambiente a sustentabilidade.	Indicação caso o presidente ou Claro responsável (graduação e pós-graduação) trata de conteúdo em e atmosfera sustentabilidade.	Os professores ou chefes de cadeiras ou disciplinas curriculares .	Instrumento de pesquisa Nº 1 para professores ou chefes de cadeiras ou disciplinas curriculares, a questão 14.	Item com resposta fechada opção (SIM/NÃO) . Percentagem : Depois de ter compilado uma significativa inquéritos por amostragem a

IMPACTO AMBIENTAL

Variável	Indicador	Itens/Evidências	Informante	Tipo de instrumento	Operacionalização da medição
					percentagem de respostas positivas é calculada em relação ao total .
	79. Percentual de teses e artigos classe especial ligada às questões ambientais e de sustentabilidade que estão a fazer os alunos da instituição.	Indicar o número de teses e artigos classe especial ligada às questões ambientais e de sustentabilidade que estão a fazer os alunos da instituição do escritório do programa ou carreira no último ano (de graduação e/ou pós-graduação).	Responsável por programas ou carreiras .	Instrumento de pesquisa Nº 2 para os gestores de programas ou carreiras, pergunta 5.	Informar o valor total da pesquisa.
	80. Percentual de projetos e/ou de pesquisa relacionados a questões ambientais e de sustentabilidade que estão realizando os professores e pesquisadores.	Indicar o número de projetos e/ou de pesquisa relacionados a questões ambientais e de sustentabilidade que estão realizando os professores e pesquisadores do departamento de instituição, faculdade ou instituto sua universidade.	Director Geral pesquisa universitária .	Instrumento de pesquisa Nº 4 a responsabilidade global para a pesquisa universitária, pergunta 3.	Relatório número de projetos.
	81. Percentual de projectos extensão que contemplem o tema ambiental ou a sustentabilidade.	Indicar o número de projectos de ligação, extensão ou alcance aplicado ligada às questões	Responsável pela ligação, extensão ou alcance universidade.	Instrumento de pesquisa Nº 6 para o enlace responsável, extensão ou universidade ou	Percentagem relatado diretamente responsável pela ligação. extensão

5. Instrumento de levantamento de dados

Os indicadores de **informação institucional** serão obtidos através de instrumentos de coleta de dados previamente desenvolvidos (em anexo), e a prova da existência de alguns documentos, políticas ou procedimentos considerados chaves para explicar os indicadores em causa (Evidência).

Os **instrumentos de relevância** são apresentados como um guia para salientar os indicadores institucionais, nos casos em que as universidades não tenham sistemas de coleta dos dados exigidos no presente documento, permitindo que as universidades privilegiem os sistemas de informação que melhor se adequem a sua realidade e estrutura organizacional.

Note-se que o levantamento dos dados finais da pesquisa poderá ser realizado por meio de sistemas centralizados ou descentralizados de informação (por exemplo, a nível de coordenador de curso ou através do registo in-

dividual de professores ou professores titulares), tendo em conta as estruturas organizacionais de cada universidade. No entanto, as universidades devem apresentar à Rede RSU-AUSJAL seu relatório de Autoavaliação e gestão da RSU, contendo **dados globais** que resumam a situação geral da universidade em relação a cada indicador particular, para garantir a comparabilidade dos resultados.

As **pesquisas de percepção** se encontram previamente elaboradas e anexadas a este documento, para que sejam implementadas junto a cada público afetado pela gestão universitária: professores/acadêmicos, estudantes e pessoal administrativo/funcionários. O instrumento deve ser implementado através de uma amostra representativa de cada um dos grupos considerados.

Em resumo, os instrumentos de pesquisa anteriormente elaborados para indicadores de informação institucional são os seguintes:

1. Impacto educativo	Instrumento N° 1 para professores ou responsáveis por disciplinas curriculares. Instrumento N° 2 para responsáveis por programas ou cursos. Instrumento N° 3 para responsável pela vinculação com egressos.
2. Impacto cognoscitivo e epistemológico	Instrumento N° 4 para responsável geral de pesquisa da universidade Instrumento N° 5 para responsáveis por projetos de pesquisa
3. Impacto social	Instrumento N° 6 para responsável pela vinculação, extensão ou intervenção social universitária. Instrumento N° 7 para responsáveis por programas e/ou projetos de extensão ou intervenção social.
4. Impacto organizacional	Instrumento N° 8 para responsáveis pelo Desenvolvimento organizacional e/ou recursos humanos. Instrumento N° 9 para Diretivo de Gestão Administrativa. Instrumento N° 10 para responsável por orçamentos (área financeira). Instrumento N° 11 para responsável por Aquisições, Compras e Suprimentos. Instrumento N° 12 para responsável por assuntos estudantis/bem-estar estudantil. Instrumento N° 13 para diretor/a financeiro/a. Instrumento N° 14 para responsável administrativo de planta física, infraestrutura e manutenção. Instrumento N° 15 para Responsável pela Comunicação institucional. Instrumento N° 16 para Secretário Geral. Instrumento N° 17 para representante de professores Instrumento N° 18 para representante de federação ou associação de estudantes.

	Instrumento N° 19 para representante de trabalhadores Instrumento N° 20 para Diretivo de Gestão Acadêmica.
5. Impacto ambiental	Instrumento N° 1 para professores ou responsáveis por disciplinas curriculares. Instrumento N° 2 para responsáveis por programas ou cursos. Instrumento N° 4 para responsável geral de pesquisa da Universidade. Instrumento N° 6 para responsável pela vinculação, extensão ou intervenção social universitária. Instrumento N° 9 para Diretivo de gestão administrativa. Instrumento N° 14 para responsável administrativo de planta física, infraestrutura e manutenção.
6. Encuesta de percepción	Para estudantes, professores / acadêmicos, egressos, Coordenadores de Projetos de Pesquisa, Responsáveis pelos Projetos de Intervenção e Responsabilidade Social, pessoal administrativo, empregadores, atores sociais.

Além disso, o sistema de informação apresenta, um anexo de **Evidências**, onde se solicita às universidades a apresentação de material que contenha registros válidos de processos que considerem a RSU em seus impactos, tais como: documentos de procedimentos, resoluções, notas, declarações, referências web, etc. que apoiem as respostas dadas em cada indicador.

II.II. Aplicação do Sistema de Autoavaliação e Gestão da RSU-AUSJAL

1. Valores do processo de Autoavaliação e Gestão da RSU-AUSJAL

A importância de contar com mecanismos eficazes de avaliação e participação no processo de auto-diagnóstico exige sustentá-los em princípios e valores que fundamentem a concepção de uma universidade socialmente responsável.

Assim, considera-se adequado indicar os valores que devem garantir o **processo de Autoavaliação** que se deseja impulsionar, como elementos certificadores da qualidade do **Relatório de Autoavaliação e Gestão da Responsabilidade Social Universitária** de cada universidade. Isto é:

Transparência e compromisso com a verdade. Procura-se oferecer às universidades uma ferramenta de gestão útil, de acordo com a sua essência institucional, de busca e compromisso com a verdade, a excelência educativa e a produção acadêmica e intelectual, ao serviço dos mais desfavorecidos e comprometida com o desenvolvimento da região. Sob estas premissas, a transparência envolve a comunicação do processo e de seus resultados para todos os grupos afetados pelo impacto das universidades, de uma maneira clara, verdadeira e equitativa.

Pluralidade. Este valor procura destacar a importância de desenvolver um processo e espaços que aceitem e valorizem a diversidade e a divergência de opiniões e ideias, de modo a contribuir para o desenvolvimento integral de cada um dos grupos e áreas de interesse afetadas pelo desenvolvimento das nossas universidades.

Inclusão. O processo de Autoavaliação a que aspiramos deve garantir a representação de cada uma das partes afetadas pela universidade, a fim de facilitar, identificar, analisar e propor soluções em todos os níveis e áreas da instituição, contribuindo para o tratamento metodológico dos temas, a integração pessoal e o desenvolvimento de uma fase de fortalecimento institucional compartilhado por todos os seus interessados.

Participação. Coerente com os valores definidos, o processo de Autoavaliação desejado requer um ambiente

que estimule a participação; que demonstre responsabilidade e atenção às expectativas razoáveis e opiniões de cada grupo de interesse; minimizando estruturas ou relações de poder, garantindo uma justa recepção de inquietudes e sugestões, a fim de criar **espaços de conversa, declaração e compromisso** com o meio ambiente interno e externo à faculdade.

Desta forma, procurou-se facilitar a implementação do processo de Autoavaliação e gestão para as universidades, podendo fazer uso de outras ferramentas que melhor se adaptem a sua realidade, recursos e estrutura; mas, ao mesmo tempo, garantindo processos homogêneos com base em um **grupo de valores** respeitados por todas as instituições da AUSJAL, o que irá facilitar a comparabilidade dos resultados entre elas.

2. Metodologia de implementação do Sistema de Autoavaliação e gestão da RSU-AUSJAL

A fim de aplicar o sistema de Autoavaliação, a seguir, são listadas uma série de sugestões facilitadoras do processo. Elas são:

1. Antes de iniciar o processo, é estratégico promover a conscientização da importância que possui o **compromisso das autoridades** para a subsistência do sistema de Autoavaliação e gestão em geral, que tem uma alta identificação com a missão institucional e constitui uma oportunidade de crescimento, na qualidade acadêmica, administrativa e identitária da universidade.

2. É essencial a nomeação de uma **Equipe Coordenadora Geral ou Comissão em torno do Coordenador homólogo local da RSU-AUSJAL**, composta por líderes capazes de convocar a outros membros da comunidade universitária em diferentes áreas (professores, pessoal administrativo/funcionários e estudantes) interessados na implementação e promoção do processo de auto-diagnóstico e fortalecimento institucional da RSU.

3. Somado a isso, a nível da comunidade universitária é importante **criar espaços de reconhecimento consciente das problemáticas urgentes** em diferentes cenários, tanto internos como externos à universidade, enfatizando a necessidade de repensar a responsabilidade social da instituição perante esses problemas. Experiências como as Jornadas de reflexão de professores, conferências e reuniões de Responsabilidade Social Universitária

e reuniões relacionadas com o tratamento de diversas problemáticas sociais que têm sido realizadas nas universidades, são espaços para capitalizar e fortalecer a a reflexão do papel atribuído à universidade e aos profissionais perante elas.

4. Enquanto isso, é aconselhável estabelecer **estratégias de comunicação institucional e de conscientização geral**, a fim de esclarecer aos principais interessados o porquê e o como implementar o **Sistema de Autoavaliação e gestão da RSU- AUSJAL** na universidade, e assim, fortalecer o compromisso da comunidade universitária com o processo.

5. Uma vez implementadas as ações acima listadas é recomendado **iniciar o sistema de Autoavaliação**, a implementação dos instrumentos de pesquisa para os indicadores institucionais e a realização de levantamentos de percepção.

6. É necessário, então, iniciar a sistematização de dados para a elaboração de um relatório, que servirá para a discussão e análise em grupo e/ou fóruns de discussão ad-hoc ou formalmente estabelecidos e reconhecidos. O sistema de avaliação da RSU da AUSJAL permite a geração de diferentes tipos de relatórios sobre a situação das dimensões da RSU em cada uma das Universidades, e também em geral como Rede. A sistematização da carga de informação e a elaboração de relatórios automáticos é um passo significativo no processo de avaliação para fins de controle e acompanhamento de ações de melhoria ao longo do tempo.

Estes relatórios poderão ser consultados a qualquer momento após o tempo do processo de Autoavaliação e haverá a opção de consultar relatórios já definidos nos que se poderá filtrar apenas pelo critério desejado ou construir relatórios multidimensionais com diferentes critérios para ampliar a informação.

7. Baseado no relatório devem ser **desenvolvidas reuniões de discussão** em instâncias de participação formal, institucionalmente reconhecidas (tais como conselhos consultivos, centros estudantis, reuniões sindicais, etc) ou em grupos de avaliação formados para este fim de acordo com os valores assumidos para o processo. Sua tarefa será a de **propor medidas para o progresso** a curto, médio e longo prazo, que serão parte da **estratégia de melhoria contínua** e do **Plano de fortalecimento institucional da RSU** para a universidade.

8. Finalmente, **deverá se desenvolver uma reunião final de consolidação** dos temas e identificação dos fatores considerados críticos para o sucesso da estratégia e o plano de ação sugerido.

9. Cada universidade vai assumir a **formulação do pré-relatório de Autoavaliação e gestão da Responsabilidade Social Universitária**.

10. Depois deverá ser **apresentado o pré-relatório de Autoavaliação e gestão da Responsabilidade Social Universitária às autoridades**, sociabilizando os resultados, as pessoas envolvidas, forças e fraquezas, e definição de prioridades.

11. **As autoridades aprovarão as principais linhas de gestão sugeridas como melhorias e o Plano de Fortalecimento Institucional da RSU para a universidade.**

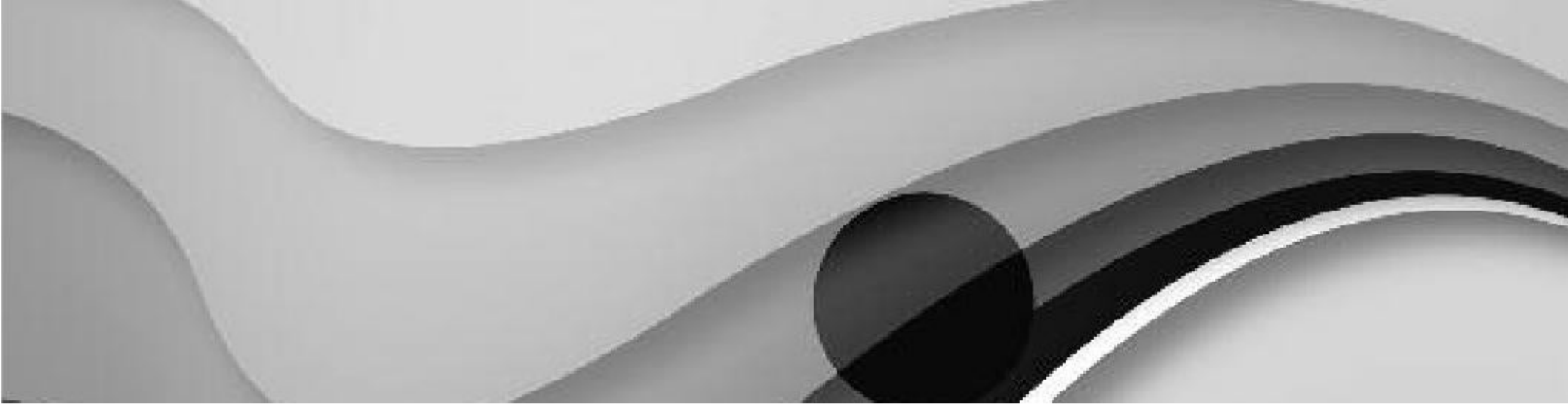
12. Deverá ser **agendada a apresentação do Relatório final de Autoavaliação e gestão da Responsabilidade Social Universitária para todas as pessoas envolvidas neste processo**, sociabilizando resultados, às pessoas envolvidas, e apresentando o Plano definitivo de Fortalecimento Institucional da RSU para a universidade.

13. Finalmente, **o Relatório final de Autoavaliação e gestão de Responsabilidade Social Universitária para Rede Universitária RSU- AUSJAL será apresentado.**

14. Da mesma forma, será **compartilhado o desenvolvimento e os conhecimentos do processo de Autoavaliação que serão transferidos** para o restante das universidades, através da participação em fóruns virtuais e presenciais da Rede RSU- AUSJAL.

15. Cada universidade será responsável pela **execução das ações** definidas como prioridades no Plano definitivo de Fortalecimento Institucional estabelecido e aprovado para a universidade.

16. Em cada universidade e na rede, será realizada a **avaliação das ações implementadas dando reinício ao processo.**



ANEXOS



INSTRUMENTO DE PESQUISA N° 1

ENDEREÇADO A: Professores ou responsáveis por disciplinas curriculares

Por favor preencha os seguintes campos::

Instituição:		
Facultad:		
Carrera/programa extracurricular:		
Cátedra/disciplina/programa:		
Tipo de cátedra/disciplina:		
1. Seu curso ou instituição desenvolve práticas que implicam o contato direto com a realidade social, incluindo trabalho de campo?	SIM	NÃO
2. Seu curso ou instituição visa fornecer alternativas de solução para os problemas sociais relevantes?	SIM	NÃO
3. Seu curso ou instituição requerem o conhecimento e análise de problemas sociais que afetam os setores mais vulneráveis? Você deverá apresentar evidências da mesma. (microcurrículo-portfolio-ou outros.	SIM	NÃO
4. Indicar o número de alunos (graduação e pós-graduação) que têm participado de experiências de contato direto com a realidade social e se relacionaram com os setores sociais mais vulneráveis desde seu curso ou instituição no último ano.		
5. Indique o número de egressos (graduação e pós-graduação) não professores que participaram em experiências de contato direto com a realidade social, e se relacionaram com setores vulneráveis desde seu curso ou instituição no último ano.		

6. Indicar o número de administrativos que participaram em experiências de contato direto com a realidade social, oferecendo alternativas de soluções ou se relacionaram com os setores mais vulneráveis desde seu curso ou instituição no último ano.		
7. Seu curso ou disciplina inclui oportunidades de reflexão e análise crítica das experiências e problemas sociais envolvidos?	SIM	NÃO
8. Indique o número de alunos (de graduação e pós-graduação) que participam como integrantes de sua disciplina em experiências de reflexão e análise crítica.		
9. Indique o número de professores (de graduação e pós-graduação) que participam em experiências de reflexão e análise crítica.		
10. Indique o número de egressos (de graduação e pós-graduação) que participam, como integrantes de sua disciplina, em experiências de reflexão e análise crítica.		
11. Indique o número de administrativos que participa, como integrantes de sua disciplina, em experiências de reflexão e análise crítica.		
12. Indique se existe um procedimento que registre a valorização dos participantes externos de sua aprendizagem gerada a partir dessas experiências de reflexão e análise crítica. Você deverá apresentar evidências da mesma.	SIM	NÃO
13. Indique se existe um procedimento que registre a valorização dos participantes internos de sua aprendizagem gerada a partir dessas experiências de reflexão e análise crítica.	SIM	NÃO
14. Indique se a disciplina sob sua responsabilidade aborda conteúdos relativos ao meio ambiente e à sustentabilidade ambiental. Você deverá apresentar evidências da mesma.	SIM	NÃO

INSTRUMENTO DE PESQUISA N° 2

ENDEREÇADO A: Responsáveis por cursos ou programas

Por favor preencha os seguintes dados:

Universidade:	
Faculdade/Escola:	
Carrera/programa extracurricular:	
Cátedra/disciplina/programa:	
Tipo de cátedra/disciplina:	
1. Indique o número de professores (de graduação e pós-graduação) da Universidade que participaram em experiências de contato direto com a realidade social, e se relacionaram com setores vulneráveis desde seu curso ou programa no último ano.	
2. Indique o número de eventos (seminários, palestras, oficinas) sobre meio ambiente e sustentabilidade realizados no seu curso ou programa no último ano.	
3. Indique o número de professores que frequentaram, no último ano, eventos sobre questões ambientais e de sustentabilidade e o número de horas-homem de formação nesta área.	
4. Indique o número de estudantes que frequentaram, no último ano, eventos sobre questões ambientais e de sustentabilidade e o número de horas-homem de formação nesta área.	
5. Indique o número de trabalhos de tese e trabalhos especiais relacionados com as questões ambientais e de sustentabilidade que estão realizando os estudantes no seu curso, programa ou instituição (graduação e pós-graduação).	

INSTRUMENTO DE PESQUISA N° 3

ENDEREÇADO A:
Responsáveis pela vinculação com egressos

Por favor responda a seguinte pergunta:

1. Em sua instituição existe um procedimento de acompanhamento e vinculação com os egressos? (ACRESCENTE, POR FAVOR, EVIDÊNCIA DA MESMA)	SIM	NÃO
---	-----	-----

INSTRUMENTO DE PESQUISA N° 4

ENDEREÇADO A: Responsável geral pela pesquisa na universidade

Por favor responda as seguintes perguntas:

1. Existe em sua universidade uma agenda priorizada de pesquisa para garantir a incorporação dos problemas relacionados ao desenvolvimento sustentável e equitativo da sociedade? (ACRESCENTE, POR FAVOR, EVIDÊNCIA)	SIM	NÃO
2. Existem na sua instituição procedimentos formais para avaliar a adequação aos princípios éticos da temática e metodologia dos projetos de pesquisa? (ACRESCENTE, POR FAVOR, EVIDÊNCIA)	SIM	NÃO
3. Indique o número de projetos e/ou pesquisas vinculados a temas ambientais e de sustentabilidade que os docentes e pesquisadores de sua universidade estão realizando, por departamento, faculdade ou instituto.		

INSTRUMENTO DE PESQUISA Nº 5

ENDEREÇADO A:

Diretores de projetos de pesquisa

Por favor responda as seguintes perguntas conforme o projeto de pesquisa que você coordena na sua instituição:

Universidade:		
Faculdade/Escola:		
1. O projeto de pesquisa que você coordena envolve temas relacionados com problemas ligados ao desenvolvimento sustentável e equitativo da sociedade?	SIM	NÃO
2. O projeto de pesquisa que você coordena tem sido avaliado conforme princípios éticos pelos âmbitos competentes da sua Instituição?	SIM	NÃO
3. O projeto de pesquisa que você coordena integra em seu desenvolvimento a contribuição de distintas perspectivas disciplinares?	SIM	NÃO
4. Quantas são as perspectivas disciplinares que contribuem com o projeto de pesquisa que você coordena e como fazem isso?	A) Uma disciplina de contribuição específica.	
	B) Uma disciplina por incorporação de referente na equipe responsável.	
	C) Várias disciplinas por contribuição específica.	
	D) Várias disciplinas por incorporação de referente na equipe responsável.	
5. O projeto de pesquisa que você coordena permite a incorporação de conhecimentos de outros atores não acadêmicos?	SIM	NÃO
6. Quantos são os atores não acadêmicos que contribuem com seus conhecimentos para o projeto de pesquisa que você coordena e como eles fazem isso?	A) Um ator de contribuição específica.	
	B) Um ator por incorporação de referente na equipe responsável.	
	C) Vários atores por contribuição específica.	
	D) Vários atores por incorporação de referente na equipe responsável.	
7. O projeto de pesquisa que você coordena foi desenvolvido no quadro de redes institucionais ou temáticas? Indicar quais	SIM	NÃO

8. O projeto de pesquisa que você coordena tem gerado alguns dos seguintes espaços de formação?	A) Oficina, seminário ou congresso	
	B) Disciplina extracurricular	
	C) Disciplina curricular	
	D) Novo curso	
	E) Apostila da disciplina ou semelhante	
	F) Outros	
9. A que tipo de público foram dirigidos os espaços formativos gerados pelo projeto de pesquisa que você coordena?	A) Pré-Graduação	
	B) Graduação	
	C) Pós-graduação	
10. Os conhecimentos gerados como resultado do projeto de pesquisa que você coordena são utilizados e transferidos para os alunos da sua disciplina?	SIM	NÃO
11. Na equipe do projeto de pesquisa que você coordena participam os alunos? Se sua resposta for afirmativa especifique quantos.	SIM	NÃO
	¿Quantos?	
12. Os avanços e resultados do projeto de pesquisa que você coordena tem sido divulgados para o público externo à instituição?	SIM	NÃO
13. Através de quais meios tem se difundido os progressos e resultados do projeto de pesquisa que você coordena?	A) Mídia	
	B) Revistas/folhetos	
	C) Palestras/oficinas/reuniões	
	D) Conferências	
	E) Outros. Quais?	
14. Os avanços e resultados do projeto de pesquisa que você coordena tem sido divulgados para o público acadêmico?	SIM	NÃO
15. O projeto de pesquisa que você coordena tem apresentado contribuições para a resolução de problemas de outros atores sociais fora do âmbito acadêmico?	SIM	NÃO

16. A que tipo de organização?	A) Públicas	
	B) Privadas	
	C) Sociedade civil	
	D) Outros. Quais?	
17. O projeto de pesquisa que você coordena tem verificado a incorporação de propostas de outros atores externos?	SIM	NÃO

INSTRUMENTO DE PESQUISA N° 6

ENDEREÇADO A:

Responsável pela vinculação, Extensão ou intervenção social universitária

Por favor responda as seguintes perguntas:

1. Existe uma política, plano de ação ou procedimento que favorece o desenvolvimento de programas e projetos de extensão ou intervenção social realizados pela instituição? (ACRESCENTE POR FAVOR, EVIDÊNCIA)	A) Não existe	
	B) Existe, mas não se aplica	
	C) Existe e se aplica	
2. Indique o percentual de orçamento universitário destinado a programas e/ou projetos de extensão ou intervenção social.		
3. Qual o percentual do custo total dos programas e/ou projetos de extensão ou intervenção social destinado pela universidade em relação a terceiros como contrapartida no último ano?		
4. O orçamento destinado à implementação de programas e/ou projetos de extensão ou intervenção social foi ampliado nos últimos três anos? (ACRESCENTE POR FAVOR, EVIDÊNCIA)	SIM	NÃO
5. Indique o percentual aproximado de estudantes que participam dos programas e/ou projetos de extensão ou intervenção social realizados em sua universidade.		
6. Existem programas ou ações de sensibilização sobre questões ambientais no âmbito interno de sua universidade? (ACRESCENTE POR FAVOR, EVIDÊNCIA)	A) Não existe	
	B) Existe, mas não se aplica	
	C) Existe e se aplica	
7. Existem programas ou ações de sensibilização sobre questões ambientais no âmbito externo de sua universidade? (ACRESCENTE POR FAVOR, EVIDÊNCIA)	A) Não existe	
	B) Existe, mas não se aplica	
	C) Existe e se aplica	
8. Indique o número de projetos de vinculação, extensão ou intervenção social vinculados a temas ambientais ou de sustentabilidade.		

INSTRUMENTO DE PESQUISA N° 7

ENDEREÇADO A:

Responsáveis pelos programas e projetos de extensão ou intervenção social

Por favor preencha as vagas conforme o programa ou projeto de extensão ou intervenção social que você coordena:

1. Os programas/projetos de extensão ou intervenção social estão orientados especialmente à população vulnerável?	SIM	NÃO
2. Indique o número estimado de pessoas diretamente atingidas pelo programa/projeto de extensão ou intervenção social que você coordena.		
3. A equipe do programa/projeto de extensão ou intervenção social que você coordena interage com os atores sociais externos para o seu desenvolvimento?	SIM	NÃO
4. Com que tipo de atores sociais externos interage?	A) Políticos ou governamentais B) De mercado ou econômicos C) Comunitários ou da sociedade civil	
5. O programa/projeto de extensão ou intervenção social que você coordena tem formalizado acordos de articulação (acordos, contratos, etc), com outros atores sociais para o seu desenvolvimento?	SIM	NÃO
6. O programa/projeto de extensão ou intervenção social que você coordena integra a contribuição de diferentes perspectivas disciplinares?	SIM	NÃO
7. Quantas disciplinas contribuem para o programa/projeto de extensão ou intervenção social que você coordena e como eles fazem isso?	A) Uma disciplina por contribuição específica B) Uma disciplina por incorporação de referente na equipe responsável C) Várias disciplinas por contribuições específicas D) Várias disciplinas por incorporações na equipe responsável	

8. O programa/projeto de extensão ou intervenção social que você coordena incorpora processos de avaliação que permitam identificar a aprendizagem gerada pelos atores sociais com os quais se articulou?	SIM	NÃO
9. O programa/projeto de extensão ou intervenção social que você coordena incorpora procedimentos de avaliação para identificar as melhorias na qualidade de vida dos atores sociais com os quais se articulou? (ACRESCENTE POR FAVOR, EVIDÊNCIA)	SIM	NÃO
10. O programa/projeto de extensão ou intervenção social que você coordena incorpora processos de avaliação para identificar a incorporação de resultados e propostas dos atores sociais com os quais se articulou? (ACRESCENTE POR FAVOR, EVIDÊNCIA)	SIM	NÃO
11. O programa/projeto de extensão ou intervenção social que você coordena, tem produzido mudanças acadêmicas a partir das aprendizagens geradas? (ACRESCENTE POR FAVOR, EVIDÊNCIA)	SIM	NÃO
12. O programa/projeto de extensão ou intervenção social que você coordena, tem produzido mudanças institucionais internas a partir das aprendizagens geradas? (ACRESCENTE POR FAVOR, EVIDÊNCIA)	SIM	NÃO

INSTRUMENTO DE PESQUISA Nº 8

ENDEREÇADO A:

Responsável pelo desenvolvimento organizacional e/ou recursos humanos

Por favor responda as seguintes perguntas:

1. Existem na sua instituição processos periódicos de avaliação do clima organizacional do pessoal diretivo? (ACRESCENTE POR FAVOR, EVIDÊNCIA)	A) Não existe B) Existe, mas não se aplica C) Existe e se aplica
2. Percentagem dos membros diretivos da comunidade universitária que manifestam a sua satisfação com o clima organizacional existente de acordo com os registros de avaliação do clima organizacional (ACRESCENTE POR FAVOR, EVIDÊNCIA)	
3. Existem na sua universidade processos periódicos de avaliação do clima organizacional do corpo docente? (ACRESCENTE POR FAVOR, EVIDÊNCIA)	A) Não existe B) Existe, mas não se aplica C) Existe e se aplica
4. Indique a percentagem de professores da comunidade universitária que manifestam a sua satisfação com o clima organizacional existente de acordo com os registros de avaliação do clima organizacional. (ACRESCENTE POR FAVOR, EVIDÊNCIA)	
5. Existem na sua universidade processos periódicos de avaliação do clima organizacional do pessoal administrativo? (POR FAVOR ADJUNTE EVIDENCIA)	A) Não existe B) Existe, mas não se aplica C) Existe e se aplica
6. Indique percentagem dos membros administrativos da comunidade universitária que manifestam a sua satisfação com o clima organizacional existente de acordo com os registros de avaliação do clima organizacional. (ACRESCENTE POR FAVOR, EVIDÊNCIA)	

7. Existem programas ou procedimentos de indução, capacitação, avaliação de desempenho para diretivos? (ACRESCENTE POR FAVOR, EVIDÊNCIA)	A) Não existe B) Existe, mas não se aplica C) Existe e se aplica
8. Indicar o número de diretivos participantes nos programas ou procedimentos para o desenvolvimento de talentos ao longo do último ano.	
9. Existem programas ou procedimentos de indução, capacitação, avaliação de desempenho docente? (ACRESCENTE POR FAVOR, EVIDÊNCIA)	A) Não existe B) Existe, mas não se aplica C) Existe e se aplica
10. Indicar o número de professores participantes nos programas ou procedimentos para o desenvolvimento de talentos ao longo do último ano.	
11. Existem programas ou procedimentos de indução, capacitação, avaliação de desempenho para pessoal administrativo? (ACRESCENTE POR FAVOR, EVIDÊNCIA)	A) Não existe B) Existe, mas não se aplica C) Existe e se aplica
12. Indicar o número de administrativos participantes nos programas ou procedimentos para o desenvolvimento de talentos ao longo do último ano.	
13. Nos processos de seleção de pessoal é considerada a experiência de compromisso social que o requerente tem? (ACRESCENTE POR FAVOR, EVIDÊNCIA)	SIM NÃO
14. Nos processos de avaliação de desempenho do pessoal é considerada a participação em experiências de intervenção social ou compromisso social do avaliado? (ACRESCENTE POR FAVOR, EVIDÊNCIA)	SIM NÃO
15. Indique a percentagem de diretivos da comunidade universitária com alguma deficiência.	

16. Indique a percentagem de professores (de graduação e pós-graduação) da comunidade universitária com alguma deficiência.	
17. Indique a percentagem de estudantes (de graduação e pós-graduação) da comunidade universitária com alguma deficiência.	
18. Indique a percentagem do pessoal administrativo da comunidade universitária com alguma deficiência.	
19. Indique a percentagem de diretivos da comunidade universitária integrantes de diferentes grupos étnicos. Indique em cada caso a que etnia pertence cada grupo.	
20. Indique a percentagem de estudantes (graduação e pós-graduação) universitários integrantes de diferentes grupos étnicos. Indique em cada caso a que etnia pertence cada grupo.	
21. Indique a percentagem de professores (graduação e pós-graduação) universitários integrantes de diferentes grupos étnicos. Indique em cada caso a que etnia pertence cada grupo.	
22. Indique a percentagem de pessoal administrativo/funcionários da comunidade universitária integrantes de diferentes grupos étnicos. Indique em cada caso a que etnia pertence cada grupo.	
23. Indicar o número de diretores membros de diferentes confissões religiosas. Indique em cada caso, a que religiões pertencem.	
24. Indicar o número de estudantes (graduação e pós-graduação) membros de diferentes confissões religiosas. Indique em cada caso, a que religiões pertencem.	

25. Indicar o número de professores (graduação e pós-graduação) membros de diferentes confissões religiosas. Indique em cada caso, a que religiões pertencem.	
26. Indicar o número de pessoal administrativo membro de diferentes confissões religiosas. Indique em cada caso, a que religiões pertencem.	
27. Indique a proporção de mulheres em cargos de liderança (reitor, vice-reitor, etc, até o nível de deca-nos).	

INSTRUMENTO DE PESQUISA Nº 9

ENDEREÇADO A:

Diretivo de gestão administrativa

Por favor responda as seguintes perguntas:

1. Existem na sua instituição procedimentos públicos de prestação de contas a nível administrativo contável? (ACRESCENTE POR FAVOR, EVIDÊNCIA)	SIM	NÃO
2. Existem na sua instituição planos de melhoria contínua dos processos académicos? (ACRESCENTE POR FAVOR, EVIDÊNCIA)	SIM	NÃO
3. Existe um plano de ação universitário para proteger o meio ambiente? (ACRESCENTE POR FAVOR, EVIDÊNCIA)	A) Não existe	
	B) Existe, mas não se aplica	
	C) Existe e se aplica	
4. Existe um sistema de controle e avaliação de ações ambientais planejadas? (ACRESCENTE POR FAVOR, EVIDÊNCIA)	A) Não existe	
	B) Existe, mas não se aplica	
	C) Existe e se aplica	

INSTRUMENTO DE PESQUISA N° 10**ENDEREÇADO A:****Diretivo responsável pelo orçamento (área financeira)**

Por favor responda as seguintes perguntas:

1. Indicar a percentagem do orçamento da universidade destinado ao desenvolvimento do talento humano (treinamento, indução e avaliação) distribuído para os diretivos.	
2. Indicar a percentagem do orçamento da universidade destinado ao desenvolvimento do talento humano (treinamento, indução e avaliação) distribuído para os professores.	
3. Indicar a percentagem do orçamento da universidade destinado ao desenvolvimento do talento humano (treinamento, indução e avaliação) distribuído para o pessoal administrativo.	

INSTRUMENTO DE PESQUISA Nº 11

ENDEREÇADO A:

Responsável pelas aquisições, compras e suprimentos)

Por favor responda as seguintes perguntas:

1. Existem na sua instituição critérios ou processos de seleção de fornecedores coerente com o enfoque de responsabilidade social? (ACRESCENTE POR FAVOR, EVIDÊNCIA)	A) Não existe
	B) Existe, mas não se aplica
	C) Existe e se aplica
2. Quais são os critérios utilizados para a seleção de fornecedores?	

INSTRUMENTO DE PESQUISA N° 12

ENDEREÇADO A:

Responsável pelas questões estudantis/bem-estar estudantil

Por favor responda as seguintes perguntas:

1. Indique a percentagem de estudantes que recebem bolsas em relação à sua situação/realidade econômica.		
2. Indique a percentagem de estudantes (graduação e pós-graduação) que recebem bolsas integrais ou parciais.		
3. Existem na sua universidade programas de apoio e / ou tutorias com acompanhamento para os alunos com dificuldades pedagógicas? (ACRESCENTE POR FAVOR, EVIDÊNCIA)	SIM	NÃO
4. Existem na sua universidade programas de apoio ou tutorias com acompanhamento para os alunos com alguma deficiência? (ACRESCENTE POR FAVOR, EVIDÊNCIA)	SIM	NÃO

INSTRUMENTO DE PESQUISA N° 13

ENDEREÇADO A:
Diretor/a financeiro/a

Por favor responda as seguintes perguntas:

1. Indique a percentagem do orçamento universitário destinado a bolsas em relação ao orçamento universitário total. (ACRESCENTE POR FAVOR, EVIDÊNCIA)		
2. Existem na sua universidade projetos de melhoria contínua dos processos administrativos-contáveis? (ACRESCENTE POR FAVOR, EVIDÊNCIA)	SIM	NÃO

INSTRUMENTO DE PESQUISA N° 14

ENDEREÇADO A:

Responsável administrativo por planta física, infraestrutura e manutenção

Por favor responda as seguintes perguntas:

1. Indique a percentagem de edifícios da instituição que têm instalações adequadas para proporcionar o acesso às pessoas com deficiência/necessidades especiais.	
2. Indique a percentagem de edifícios que têm o equipamento necessário para facilitar o processo de ensino-aprendizagem para pessoas com deficiência/necessidades especiais.	
3. Existe na sua instituição um sistema de controle e otimização do uso de energia elétrica? (ACRESCENTE POR FAVOR, EVIDÊNCIA)	SIM NÃO
4. ¿Sua universidade conta com um sistema de reciclagem de papel e outros insumos? (ACRESCENTE POR FAVOR, EVIDÊNCIA)	SIM NÃO
5. A sua instituição tem planos ou programas de economia para o papel que se utiliza durante as atividades acadêmicas e administrativas? (ACRESCENTE POR FAVOR, EVIDÊNCIA)	SIM NÃO
6. A sua instituição tem planos ou programas para incentivar a economia de água? (ACRESCENTE POR FAVOR, EVIDÊNCIA)	SIM NÃO
7. A sua instituição tem um sistema de tratamento de esgoto? (ACRESCENTE POR FAVOR, EVIDÊNCIA)	SIM NÃO

INSTRUMENTO DE PESQUISA Nº 15

ENDEREÇADO A:
Responsável pela comunicação institucional

Por favor responda as seguintes perguntas:

1. Existe na sua instituição uma política formal de comunicação institucional (interna e externa), que promova os valores e princípios institucionais? (ACRESCENTE POR FAVOR, EVIDÊNCIA)	SIM	NÃO
2. Existem na sua universidade procedimentos para assegurar a coerência entre as condições estabelecidas na oferta e nos serviços oferecidos? (ACRESCENTE POR FAVOR, EVIDÊNCIA)	SIM	NÃO

INSTRUMENTO DE PESQUISA N° 16**ENDEREÇADO A:
Secretário Geral**

Por favor responda as seguintes perguntas:

1. Indique quais os espaços de participação, em sua área ou unidade acadêmica em funcionamento, nos quais os diretivos da Instituição podem atuar. (ACRESCENTE POR FAVOR, EVIDÊNCIA)	
2. Indique a frequência na que estão disponíveis os espaços de participação para os diretivos.	A) Uma vez por semana
	B) Uma vez por mês
	C) Uma vez por semestre
	D) Uma vez por ano
	E) Outro
	F) Não aplica

INSTRUMENTO DE PESQUISA Nº 17

ENDEREÇADO A:
Representante de professores

Por favor responda as seguintes perguntas:

1. Indique quais os espaços de participação, em sua área ou unidade acadêmica em funcionamento, nos quais os professores da Instituição podem atuar. (ACRESCENTE POR FAVOR, EVIDÊNCIA)	
2. Indique a frequência na que estão disponíveis os espaços de participação para os docentes, em comitês encarregados das tomadas de decisões institucionais.	A) Uma vez por semana
	B) Uma vez por mês
	C) Uma vez por semestre
	D) Uma vez por ano
	E) Outro
	F) Não aplica

INSTRUMENTO DE PESQUISA N° 18**ENDEREÇADO A:
Representante da associação de estudantes**

Por favor responda as seguintes perguntas:

1. Indique quais os espaços de participação e tomada de decisões institucionais nos que podem atuar os estudantes. (ACRESCENTE POR FAVOR, EVIDÊNCIA)	
2. Indique a frequência na que estão disponíveis os espaços de participação para os estudantes, em comitês encarregados das tomadas de decisões institucionais.	A) Uma vez por semana
	B) Uma vez por mês
	C) Uma vez por semestre
	D) Uma vez por ano
	E) Outro
	F) Não aplica

INSTRUMENTO DE PESQUISA Nº 19

ENDEREÇADO A:
Representante de trabalhadores

Por favor responda as seguintes perguntas:

1. Indique quais os espaços de participação, em sua área ou unidade acadêmica em funcionamento, nos quais o pessoal administrativo da Instituição pode atuar. (ACRESCENTE POR FAVOR, EVIDÊNCIA)	
2. Indique a frequência na que estão disponíveis os espaços para que o pessoal administrativo participe em comitês, onde as decisões institucionais são tomadas.	A) Uma vez por semana
	B) Uma vez por mês
	C) Uma vez por semestre
	D) Uma vez por ano
	E) Outro
	F) Não aplica

INSTRUMENTO DE PESQUISA N° 20**ENDEREÇADO A:
Diretivo de gestão acadêmica**

Por favor responda as seguintes perguntas:

1. Existem na sua instituição procedimentos públicos de prestação de contas a nível acadêmico? (ACRESCENTE POR FAVOR, EVIDÊNCIA)	SIM	NÃO
2. Existem na sua instituição planos de melhoria contínua dos processos acadêmicos? (ACRESCENTE POR FAVOR, EVIDÊNCIA)	SIM	NÃO

INQUÉRITO DE PERCEPÇÃO N° 1

PREZADO:
Estudante

Especifique a Instituição onde você estuda					
Especifique o curso que você está fazendo					
Sexo	Masculino - Feminino				
Especifique sua faixa etária	17-20	21-24	25-28	29 ou mais	
Especifique o ano em que você está cursando a maioria das disciplinas	1ºano	2ºano	3ºano	4ºano	outro
Especifique o ano em que você ingressou no curso					
Especifique a quantidade de créditos ou disciplinas obtidos/concluídos					

Por favor, marque segundo sua percepção em relação às seguintes questões:

	Concordo totalmente	Concordo	Neutro/ indeciso	Discordo	Discordo totalmente	Não sei opinar
1. Os conteúdos e práticas curriculares estão orientados à construção de soluções originais e pertinentes para os problemas sociais relevantes a serviço dos setores mais desfavorecidos.						
2. Seu curso ou instituição promove a participação em experiências que permitem vivenciar e estar em contato com situações de pobreza, desigualdade, injustiça ou marginalização, a fim de contribuir com sua solução.						
3. Seu curso ou instituição estimula e promove a reflexão crítica com respeito à realidade e aos temas sociais relevantes, para que sejam compreendidas e conhecidas as causas e as possibilidades de solução que o conhecimento adquirido pode potencializar.						

	Concordo totalmente	Concordo	Neutro/ indeciso	Discordo	Discordo totalmente	Não sei opinar
4. Os avanços e resultados dos projetos de pesquisa são compartilhados com atores externos, promovendo assim a inclusão de grupos e públicos externos à academia.						
5. Promove-se a inclusão e não discriminação em questões relacionadas com a igualdade de gênero e a formação acadêmica dos grupos pouco representados (como populações indígenas, afrodescendentes, estudantes de baixa renda, pessoas com deficiência etc).						
6. A política de comunicação (interna e externa) permite a promoção de valores positivos e posicionamentos institucionais específicos a favor do Desenvolvimento Humano e Sustentável.						
7. Prioriza-se o diálogo e se reconhecem sugestões para melhorar os processos internos, promovendo a participação de cada um dos membros da comunidade universitária, a fim de ajudar em comitês e/ou conselhos para a formulação de estratégias e decisões institucionais.						
8. É favorecida a transparência na gestão através da disponibilidade de dados, informações e relatórios periódicos da gestão universitária.						
9. A melhoria contínua é uma prática característica da sua universidade.						
10. A execução de programas/projetos de extensão ou de intervenção social responde a um planejamento previamente definido.						
11. Nos programas/ projetos de extensão ou de intervenção social, prioriza-se o trabalho com os setores mais vulneráveis promovendo seu desenvolvimento e superação ou a instrumentalização dos mesmos, evitando as práticas assistenciais.						
12. Nos programas/projetos de extensão ou de intervenção social, incorpora-se a participação de outros atores sociais e de saberes não acadêmicos.						
13. Os programas/projetos de extensão ou de intervenção social promovem a integração de diversas disciplinas como uma forma de abordar problemáticas complexas.						
14. Os programas/projetos de extensão ou de intervenção social oferecidos na sua universidade geram mudanças ou melhorias na realidade dos beneficiários (por meio da incorporação de novas soluções, aumento de suas habilidades, etc.).						
15. Promove-se uma cultura de cuidado ambiental e de redução do consumo, de reutilização, recuperação e/ou reciclagem dos recursos como água, energia elétrica e resíduos.						

INQUÉRITO DE PERCEPÇÃO N° 2

ENDEREÇADO A:
Professor

Especifique o perfil escola/faculdade em que você trabalha					
Especifique o perfil do curso que você está cursando					
Sexo	Masculino - Feminino				
Especifique sua faixa	20-35	36-50	51-65	mais de 65	
Especifique seu tempo de trabalho nessa Instituição	0-5 anos	6-10 anos	11-15 anos	16-20 anos	mais de 20 anos
Que carga-horária tem nesta Instituição?					
Tem um cargo de liderança nesta Instituição?					

Por favor, marque segundo sua percepção em relação às seguintes questões:

	Concordo totalmente	Concordo	Neutro/ indeciso	Discordo	Discordo totalmente	Não sei opinar
1. Os conteúdos e práticas curriculares são orientados para a construção de soluções originais e pertinentes aos problemas sociais relevantes a serviço dos mais desfavorecidos.						
2. Na(s) sua(s) disciplina(s), promove-se a participação em experiências que permitem vivenciar e estar em contato com situações de pobreza, desigualdade, injustiça e marginalização, a fim de contribuir para a sua solução.						
3. Promove-se uma reflexão crítica sobre a realidade e as questões sociais relevantes, a fim de conhecer e compreender suas causas e possibilidades de soluções que o conhecimento adquirido pode potencializar.						
4. Os avanços e os resultados dos projetos de pesquisa são compartilhados com os atores externos, promovendo a inclusão de grupos e públicos não acadêmicos.						

	Concordo totalmente	Concordo	Neutro/ indeciso	Discordo	Discordo totalmente	Não sei opinar
5. A Instituição oferece aos seus colaboradores/funcionários um ambiente físico, humano, agradável e seguro, demonstrando o cuidado com as pessoas, estando aberta a críticas e sugestões sobre estes aspectos.						
6. Promove-se o desenvolvimento e a formação integral das pessoas, possibilitando maior eficiência na execução de suas atribuições.						
7. A Instituição fomenta a inclusão e promove a não discriminação quanto a gênero, crença religiosa e formação acadêmica dos grupos pouco representados (como populações indígenas, afrodescendentes, estudantes de baixa renda, pessoas com deficiência etc.)						
8. A política de comunicação (interna e externa) possibilita a promoção de valores positivos e posicionamentos institucionais em favor do Desenvolvimento Humano e Sustentável.						
9. Os integrantes da comunidade universitária participam de comissões, comitês e/ou conselhos para melhoria de processos, formulação de estratégias e decisões institucionais, amparados pelo diálogo e acolhimento de suas sugestões.						
10. A transparência na gestão é favorecida pela disponibilidade de dados, informações e de relatórios periódicos da gestão universitária.						
11. A melhoria contínua é uma prática característica da universidade.						
12. A execução de programas/projetos de extensão ou de intervenção social responde a um planejamento previamente definido.						
13. Os programas/projetos de extensão ou de intervenção social geram mudanças ou melhorias no ensino (por meio de ajustes ou reformulação dos planos curriculares, projetos de novos cursos etc.).						
14. Os programas/projetos de extensão ou de intervenção social geram mudanças ou melhorias na pesquisa (por meio da articulação de novas linhas, projetos, publicações etc.).						
15. Os programas/ou projetos de extensão ou de intervenção social geram mudanças ou melhorias na realidade dos beneficiários (por meio da incorporação de novas soluções, aumento de suas habilidades etc.).						
16. Promove-se uma cultura de cuidado ambiental e redução do consumo, de reutilização, recuperação e/ou reciclagem de recursos como água, energia elétrica e resíduos.						

INQUÉRITO DE PERCEPÇÃO N° 3

ENDEREÇADO A:
Egresso

Por favor, marque segundo a sua percepção em relação às seguintes questões:

	Concordo totalmente	Concordo	Neutro/ indeciso	Discordo	Discordo totalmente	Não sei opinar
1. Os conteúdos e práticas curriculares de sua formação universitária foram orientados à construção de soluções originais e pertinentes para os problemas sociais relevantes e a serviço dos setores mais desfavorecidos.						
2. As disciplinas de sua formação universitária oportunizaram a participação em experiências que permitiram vivenciar e estar em contato com situações de pobreza, desigualdade, injustiça ou marginalização, a fim de contribuir com sua solução.						
3. Nas disciplinas ou programas de sua formação universitária, promoveu-se uma reflexão crítica a respeito da realidade e dos temas sociais relevantes, a fim de conhecer e compreender as causas e as possibilidades de solução que o conhecimento adquirido pode potencializar.						
4. Os egressos dos cursos incorporam os valores e atitudes que a universidade promove: justiça, espírito crítico, inclusão, serviço e capacidade de diálogo.						
5. Os avanços e resultados dos projetos de pesquisa desenvolvidos na Universidade são compartilhados com atores externos, promovendo assim a inclusão de grupos e públicos externos à academia.						

INQUÉRITO DE PERCEPÇÃO N° 4

ENDEREÇADO A: Pesquisadores

Por favor, marque segundo a sua percepção em relação às seguintes questões:

	Concordo totalmente	Concordo	Neutro/ indeciso	Discordo	Discordo totalmente	Não sei opinar
1. Nos projetos de pesquisa, promove-se a integração de diversas disciplinas e a inclusão de atores externos à academia.						
2. Os avanços e resultados dos projetos de pesquisa são compartilhados com atores externos, promovendo assim a inclusão de grupos e públicos não acadêmicos.						
3. O projeto de pesquisa que você coordena promove a transferência dos seus resultados a órgãos públicos e privados para gerar um impacto direto da pesquisa no desenvolvimento da sociedade.						

INQUÉRITO DE PERCEPÇÃO N° 5

ENDEREÇADO A:
Responsáveis pelos projetos de extensão

Por favor, marque segundo sua percepção em relação às seguintes questões:

	Concordo totalmente	Concordo	Neutro/ indeciso	Discordo	Discordo totalmente	Não sei opinar
1. Nos programas/projetos de extensão ou de intervenção social é priorizado o trabalho com os setores mais desfavorecidos, promovendo seu desenvolvimento e superação e evitando as práticas assistencialistas.						
2. Nos programas e/ou projetos de extensão ou projeção social se incorpora a participação de outros atores sociais e de saberes não acadêmicos.						
3. Os programas e/ou projetos de extensão ou projeção social promovem a integração de diversas disciplinas, como forma de abordar problemáticas complexas.						

INQUÉRITO DE PERCEPÇÃO N° 6

ENDEREÇADO A:
Funcionários

Você trabalha em uma faculdade/escola ou na parte central da Instituição?					
Sexo	Feminino - Masculino				
Especifique sua faixa etária	20-35	36-50	51-65	mais de 65	
Especifique seu tempo de serviço nesta Instituição	0-5 anos	6-10 anos	11-15 anos	16-20 anos	mais de 20 anos
Que carga-horária tem nesta Instituição?	Integral			Parcial	

Por favor responda as seguintes perguntas segundo seu critério:

	Concordo totalmente	Concordo	Neutro/ indeciso	Discordo	Discordo totalmente	Não sei opinar
1. A universidade oferece aos seus colaboradores/funcionários um ambiente físico, humano, agradável e seguro, demonstrando o cuidado das pessoas, estando aberta às críticas e sugestões relativas a estes aspectos.						
2. Promove-se o desenvolvimento e a formação integral do pessoal, possibilitando uma maior eficiência no desenvolvimento de suas atribuições.						
3. Promove-se a inclusão e não discriminação quanto gênero, crença religiosa e formação acadêmica dos grupos pouco representados (como populações indígenas, afrodescendentes, estudantes de baixa renda, pessoas com deficiência etc.).						
4. A política de comunicação (interna e externa) possibilita a promoção de valores positivos e posicionamentos institucionais específicos a favor do Desenvolvimento Humano e Sustentável.						

	Concordo totalmente	Concordo	Neutro/ indeciso	Discordo	Discordo totalmente	Não sei opinar
5. Os integrantes da comunidade universitária participam de comissões, comitês e/ou conselhos para melhoria de processos, formulação de estratégias e decisões institucionais, amparados pelo diálogo e acolhimento de suas sugestões.						
6. A transparência na gestão é favorecida pela disponibilidade de dados, informações e relatórios periódicos da gestão universitária.						
7. A melhoria contínua é uma prática característica da universidade.						
8. Promove-se uma cultura de cuidado ambiental e de redução do consumo, de reutilização, recuperação e/ou reciclagem dos recursos como água, energia elétrica e resíduos.						

INQUÉRITO DE PERCEPÇÃO N° 7

ENDEREÇADO A:
Empregadores

Por favor responda a seguinte pergunta:

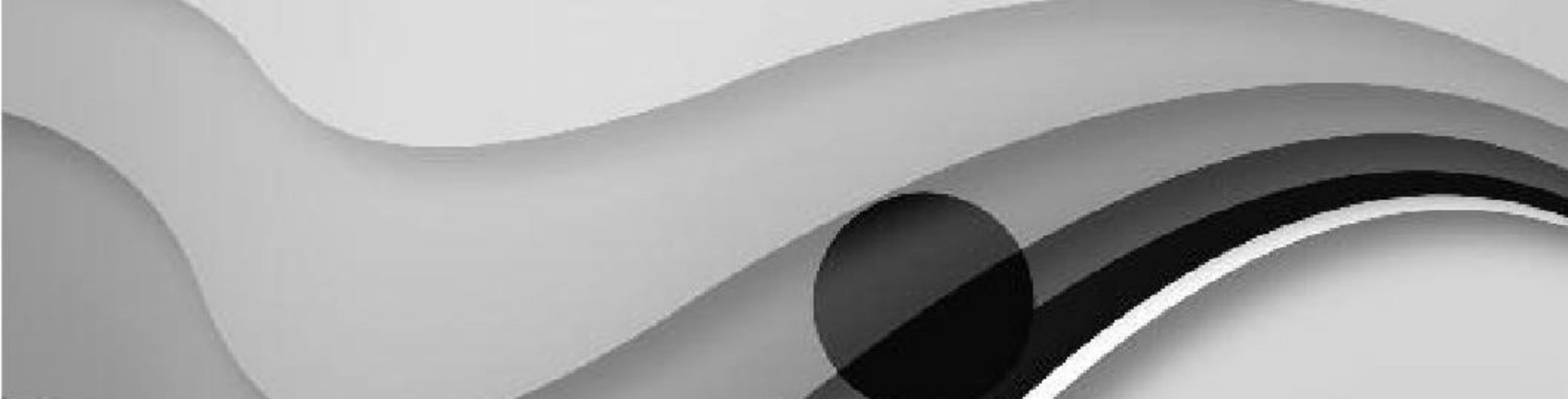
	Concordo totalmente	Concordo	Neutro/ indeciso	Discordo	Discordo totalmente	Não sei opinar
1. Os egressos de nossa Universidade incorporam e promovem os valores e atitudes que a universidade promove: justiça, espírito crítico, inclusão, serviço e capacidade de diálogo.						

INQUÉRITO DE PERCEPÇÃO N° 8

ENDEREÇADO A:
Atores sociais

Por favor responda às seguintes perguntas:

	Concordo totalmente	Concordo	Neutro/ indeciso	Discordo	Discordo totalmente	Não sei opinar
1. Os programas/projetos de extensão ou intervenção social desenvolvidos pela universidade geram mudanças ou melhorias na realidade das comunidades (por meio da incorporação de novas soluções, aumento de suas habilidades etc.).						
2. Nos programas/projetos de extensão ou intervenção social é priorizado o trabalho com os setores mais desfavorecidos, promovendo seu desenvolvimento e superação, evitando as práticas assistencialistas.						
3. Nos programas/projetos de extensão ou de intervenção social se incorpora a participação de outros atores sociais e de saberes não acadêmicos.						



GLOSSÁRIO



Este Glossário apresenta um leque de conceitos abordados nas cinco dimensões do documento-base **Políticas e Sistema de Autoavaliação e Gestão de Responsabilidade Social Universitária na AUSJAL**. O objetivo é fornecer às universidades uma ferramenta de base indicativa para facilitar a compreensão desses termos, com prioridade, no entanto, naqueles que se adaptem à realidade de cada universidade e os requisitos legais pertinentes, segundo as leis de educação e outros regulamentos próprios de cada país.

Atividade curricular: é entendida como atividade curricular aquela que se estrutura baseada em um currículo, e é obrigatória para completar o processo de formação acadêmica que permite a um estudante se formar pela universidade.

Atividade extracurricular: é aquela que não é formalmente incorporada em um currículo e, portanto, não é obrigatória, mas voluntária ou eletiva para completar o processo de formação acadêmica que permite a um estudante se formar pela universidade. Atividades extracurriculares podem ser ligadas ao desempenho disciplinar ou não necessariamente.

Ator ou atores sociais: pode ser uma pessoa, grupo, organização ou instituição de qualquer tipo; classificam-se nos instrumentos de pesquisa como: políticas e /ou governamentais, de mercado ou econômicos, comunitários ou da sociedade civil (públicos, privados ou não-governamentais).

Estes são caracterizados por uma lógica de ação dentro de um "espaço social" – lugar em que existimos e convivemos com os outros – onde os atores atuam desde um interesse e de acordo com a disponibilidade de capital social e econômico respeito a um cenário determinado. No geral, isto determina seu comportamento e característica, determinando diferentes tipos de atores, ou seja, atores estatais (orientados a produção pública da cidade); atores econômicos (orientados na busca de reprodução do seu capital, a fim de lucrar com o mercado), atores comunitários (orientados à reprodução como sujeitos sociais, resolvendo ou demandando por necessidades não satisfeitas), atores políticos (orientados ao crescimento, a acumulação ou preservação do poder partidário).

Ator ou atores universitários: são aqueles indivíduos e grupos de pessoas formados por estudantes, egressos, professores, acadêmicos, corpo administrativo ou funcio-

nários, autoridades e encarregados de gestão, pessoal contratado, que desenvolvem ações e influenciam direta e indiretamente na vida social da universidade.

Atores não-universitários: são aqueles indivíduos e grupos coletivos de pessoas que não pertencem à comunidade universitária. (Ver atores sociais)

Alunos com dificuldades pedagógicas: alunos com dificuldades de aprendizagem, que podem resultar de fatores sociais, físicos e/ou emocionais, refletidos no fracasso ou baixo rendimento escolar.

Âmbito competente: espaço ideal composto por indivíduos com experiência para fazer algo ou agir em um determinado assunto de sua competencia.

Análise crítica: processo de investigação de uma situação que inclui a compreensão das causas, relação com fatores locais, regionais e globais, e a provisão de alternativas para a geração de oportunidades, bem-estar e agenciamento.

Aprendizagem baseada em projetos sociais: aprendizagem baseada em projetos sociais é um tipo de aprendizado que utiliza como metodologia o processo de projetos para a condução didática de um projeto social simulado com diferentes atores sociais, a fim de se exercitar na promoção do desenvolvimento Humano Sustentável. Ele consiste em um conjunto de experiências de aprendizagem que envolvem os alunos, professores e membros da comunidade na solução de um problema de ordem social. Este tipo de aprendizagem promove a aquisição e/ou exercício de habilidades e atitudes necessárias para resolver problemas complexos e multidimensionais..

Aprendizagem compartilhada com outros atores (ou comunidade de aprendizagem e desenvolvimento): é a reunião de diferentes atores universitários e não universitários para trabalhar em conjunto em torno de um projeto social comum, de modo que a ação coletiva possa garantir a aprendizagem permanente entre todos, contribuindo para o Desenvolvimento Humano Sustentável. O processo tem as seguintes características:

- Interdisciplinariedade e interinstitucionalidade: participação sinérgica de atores universitários e não-universitários (sociedade civil, do setor empresarial ou estadual) na concepção e gestão de projetos e programas de desenvolvimento.

- Vinculação dos projetos com cursos correspondentes ao currículo de um ou vários cursos. Isso evita a fragmentação entre intervenção social e formação do aluno, e os custos derivados das ações são concebidas dentro das áreas normais de formação acadêmica.
- Utilização e produção de conhecimentos especializados e capacidades específicas durante as diferentes fases do projeto.
- Conformidade com os fins éticos do Desenvolvimento Humano Sustentável, evitando - por meio de cuidadosa reflexão crítica com os colaboradores - cair no assistencialismo e paternalismo. A aprendizagem mútua garante a horizontalidade das relações.
- Comunicação de todas as conquistas e realizações de um projeto entre os membros da comunidade universitária e parceiros externos (atores não-universitários). Assim é garantida a aprendizagem permanente para toda a comunidade, a partir da promoção de boas práticas.

Área de conhecimento: campo diferenciado do saber. Em alguns países, existe um catálogo oficial de áreas do conhecimento. Podem ser consideradas, por exemplo, a lista de áreas de conhecimento da UNESCO.

Articulação com outros atores (sociais): vinculação dos atores universitários (estudantes, graduados, professores, funcionários, encarregados de gestão, pessoal contratado, etc.) com outros atores acadêmicos ou sociais fora do âmbito da universidade, tais como organizações não-governamentais, empresas, instituições públicas, etc.

Bolsa: forma tradicional de ajuda financeira aos estudantes através de programas estabelecidos, sob a forma de uma quantidade anual doada pelo Estado, a universidade ou outras instituições ou associações. Elas podem ser concedidas por razões acadêmicas aos melhores alunos ou por questões sociais aos estudantes com desempenho acadêmico satisfatório, mas com recursos insuficientes para garantir o curso normal de seus estudos. Nos casos de universidades públicas e privadas pode constituir a liberação total ou parcial das taxas (taxa de matrícula).

Curso superior: ensino superior cuja finalização permite o acesso a graduação e estudos de pós-graduação e a um exercício profissional ou acadêmico. Na América Latina, têm uma duração de entre 4 e 6 anos. Na Europa, é um curso universitário de primeiro ciclo que permite a obtenção de um título, depois de ter seguido geralmente 3 ou 4 anos. Em alguns países são chamados de cursos de graduação.

Comunidade de aprendizagem e desenvolvimento: ver aprendizado compartilhado com outros atores.

Comunidade universitária: conjunto de pessoas ligadas diretamente à universidade. São estudantes, professores, autoridades, corpo administrativo ou funcionários, acadêmicos, graduados, contratados e fornecedores. O alcance deste conceito está sujeito à realidade de cada universidade e aos requisitos legais pertinentes, segundo leis de ensino e outras normas legais de cada país.

Desenvolvimento humano sustentável: é a consideração de que as pessoas possam atingir uma vida plena através do exercício de seus direitos, em harmonia com a natureza e com total uso de sua liberdade.

Desenvolvimento integral/formação integral: o desenvolvimento integral responde ao desafio de abranger coerente e harmonicamente cada uma das dimensões humanas (ética, espiritual, cognitiva, emocional, comunicativa, estética, corporal e sócio-política), a fim de atingir a sua plena realização na sociedade. Quer dizer, envolve a visão do ser humano como único e ao mesmo tempo multidimensional, bem diverso, mas totalmente integrado e articulado em uma unidade. Este desenvolvimento é um processo contínuo, gradual, permanente e participativo. Assim, uma proposta educacional, ocupacional ou organizacional coerente com o desenvolvimento integral deve abordar os diversos processos que são próprios de cada uma dessas dimensões da pessoa; não só abordá-los, mas também, fazer com que todas as atividades da instituição sejam orientadas para conseguir o seu desenvolvimento.

Desenvolvimento Sustentável: refere-se ao "desenvolvimento que satisfaz as necessidades atuais das pessoas sem comprometer a capacidade das gerações futuras de suprir suas próprias necessidades" (Comissão Brundtland). Ampliando a meta do desenvolvimento humano a todas as pessoas que vão viver no futuro, a sustentabilidade introduz exigências de gestão racional dos recursos

disponíveis no planeta, ou seja, complementa e equilibra as perspectivas sociais e econômicas com a perspectiva ambiental e ecológica.

Desenvolvimento sustentável não significa apenas "proteger o meio ambiente", mas "complexidade" nas formas de calcular os custos e benefícios das ações humanas, ao incluir os interesses das gerações futuras e os problemas ecológicos nos relatórios econômicos. A abordagem de sustentabilidade permite conceber o problema do desenvolvimento em termos de gestão da comunidade (oikos), tentando equilibrar a satisfação dos interesses de todos os seus habitantes em inter-relação e interdependência. Nesta visão, a diversidade cultural é a quarta área da política do desenvolvimento sustentável. Assim, torna-se *"uma das raízes do desenvolvimento entendida não apenas em termos de crescimento econômico, mas também como um meio para atingir um equilíbrio intelectual, emocional, moral e espiritual mais gratificante."* Assim, o desenvolvimento sustentável em um mundo diverso *"trabalha nessa direção, integrando capacidades multidisciplinares e interpretando a diversidade cultural como um elemento-chave de uma nova estratégia"* (Declaração Universal sobre a Diversidade Cultural UNESCO, 2001).

Dignidade das pessoas: em termos de capacidades, conforme enunciado por Sen e Nussbaum, é o reconhecimento pleno do outro como ser humano igual a todos os outros e, como tal, detentor de seus direitos.

Deficiência: "É um termo geral que abrange deficiências, limitação de atividade e as restrições da participação. Deficiências são problemas que afetam uma estrutura ou função corporal; as limitações da atividade são dificuldades para executar ações ou tarefas, e as restrições da participação são problemas para participar em situações essenciais.

Assim, a deficiência é um fenômeno complexo, que reflete uma interação entre as características do organismo humano e as características da sociedade em que vive." (OMS, 2011)

Discernimento: é um processo através do qual se busca o "bem maior", estudo das condições e possibilidades feitas com a comunidade, em um ambiente de liberdade, desde que a comunidade compartilhe a visão e os valores (o espírito que se tem) sobre o processo ou intervenção e que todos tenham informações suficientes para poder avaliar as afirmações que se realizam.

Espaços de participação: refere-se aos espaços institucionais que permitem a participação de todos os membros da comunidade universitária para o conhecimento de processos de tomada de decisões institucionais, círculos de inovação e melhoria contínua.

Experiência vivencial: é a participação direta dos alunos, professores e funcionários da universidade em experiências de aproximação e ação relacionadas com a realidade social.

Experiências de contato direto com a sociedade: refere-se às experiências que desde uma cadeira, disciplina ou programa permitem à comunidade universitária desenvolver um trabalho de ligação direta com os setores vulneráveis através da interação de conhecimentos e saberes.

Incidência: é a influência dos resultados ou progresso de determinada iniciativa ou projeto no meio social em que se desenvolveu. Requer a definição clara dos suprimientos e análise de lições aprendidas que permitem replicar experiências e medir as mudanças significativas decorrentes de sua execução no ambiente.

Incorporação de referente: refere-se à participação de outros atores diferentes do grupo que executa a ação no processo de criação, planejamento, implementação e/ou avaliação, como parte de uma visão abrangente e multi-atorial de abordagem de problemáticas sociais.

Inovação pedagógica: incentiva a construção de propostas de ensino e didática inovadoras (adaptadas aos contextos, que consultam as culturas dos grupos...) para conseguir o sucesso no ensino, pesquisa e intervenção social do saber universitário.

Integração do currículo: presença e influência sobre as atividades, práticas e conteúdos das disciplinas.

Interação de conhecimento: é o comprometimento de diversos saberes formais e informais na criação e desenvolvimento de determinadas iniciativas ou projetos; ou seja, no processo de relacionamento social universidade-sociedade no âmbito comunitário, tendo em conta o desenvolvimento de propostas de solução para os problemas sociais, o conhecimento ancestral das populações que interagem e participam do projeto.

Interdisciplinaridade: é o quadro metodológico que poderia caracterizar a prática científica consistente na busca sistemática de integração das teorias, métodos, ferramentas e em geral, fórmulas de ação científicas de diferentes disciplinas, a partir de uma concepção multidimensional dos fenômenos, e do reconhecimento da natureza relativa das abordagens científicas separadamente. Considera-se um compromisso com a pluralidade de perspectivas na base de pesquisa.

Demanda conhecimento do objeto de estudo de forma integral, estimulando a elaboração de novas abordagens metodológicas e mais adequadas para resolver os problemas, embora a sua organização seja complexa, dada a singularidade de cada disciplina científica com seus próprios métodos, normas e linguagens.

Melhorias na qualidade de vida: A OMS define qualidade de vida como *"a percepção do indivíduo de seu lugar na existência, no contexto da cultura e sistemas de valores nos quais ele vive e em relação aos seus objetivos, suas expectativas, suas regras, suas preocupações. Este é um conceito muito amplo que é influenciado de forma complexa pela saúde física do indivíduo, estado psicológico, nível de independência, relações sociais, e sua relação com os elementos essenciais do seu entorno"*.

Para este sistema de indicadores, as melhorias na qualidade de vida, referem-se a derivados da participação em programas e/ou projetos de Responsabilidade Social, evidência de melhoria nas áreas de saúde, alimentação, educação, emprego, habitação, segurança social, vestuário, entretenimento e direitos humanos, que de acordo com a Organização das Nações Unidas constituem o padrão de vida dos povos e dos indivíduos.

Metodologia adequada a princípios éticos: é o respeito pelos princípios e procedimentos éticos na definição metodológica e processual de uma determinada iniciativa ou projeto, apoiados por âmbitos relevantes.

Modificações acadêmicas: consiste nas modificações decorrentes da avaliação da experiência com os participantes na mesma, refletem-se no conteúdo do curso /disciplina, currículo, métodos de ensino - aprendizagem, avaliação e pesquisa.

Modificações institucionais internas: refere-se às modificações de políticas, procedimentos, regras, regulamentos e formas de organização interna da instituição, como resultado da avaliação de processos, programas e/ou projetos implementados.

Pessoal administrativo/funcionários ou colaboradores: é o grupo de pessoas responsáveis pela gestão administrativa da instituição, também chamados de empregados.

Perspectivas disciplinares: refere-se à visão de diferentes disciplinas em processos de reflexão, análise e investigação. De acordo com Margery (2010), as disciplinas podem se transformar como resultado de dois processos: *"a integração: uma fusão de parcelas de diferentes disciplinas que compartilham um objeto comum de estudo; e o aprofundamento, um esforço para definir e especificar um campo já estabelecido e aprofundar o seu conteúdo"*

População estimada diretamente atingida: refere-se aos atores da sociedade que têm participado diretamente no programa, projeto ou experiência em questão.

População vulnerável¹: entende-se por vulnerável, o conjunto de características de uma pessoa ou grupo a partir do ponto de vista da sua capacidade de sobreviver, resistir e se recuperar do impacto da desigualdade e distribuição desigual de fatores sociais e econômicos. A população vulnerável são aquelas pessoas marginalizadas, que sofrem situações de injustiça e/ou carências particulares. Esta caracterização envolve uma combinação de fatores que determinam o grau em que a vida e a subsistência de alguém estão em risco por um evento distinto e identificável da natureza ou da sociedade.

Princípios éticos: vem do grego ethos, que significa "morada" e "forma de vida", "normal", "o que as pessoas fazem". A ética pode ser definida como o cuidado da moradia comum e do que as pessoas normalmente fazem nela, examinando, avaliando e melhorando estas "regras". Esta moradia tem muitas dimensões: pessoal, social e planetária. O progresso dos padrões éticos está ligado à sua capacidade de serem cada vez mais universalizáveis. De fato, a racionalidade moral se expressa na capacidade

¹ Refere-se também aos setores sociais vulneráveis.

de universalização das nossas regras universais de conduta.

Problemas sociais relevantes: os setores mais vulneráveis da sociedade têm uma realidade complexa, portanto, as alternativas de soluções que apresentem a universidade em relação às suas funções principais direcionando para problemas sociais relevantes, ou seja, relevantes para a população/atores sociais, apresentando a solução desde seu conhecimento, realidade e objetivos de desenvolvimento, e não apenas desde a perspectiva única do setor acadêmico universitário.

Procedimento: como executar uma atividade específica que pode ou não ser formalmente expressa em um documento. Normalmente, ele contém o objeto e o alcance da atividade em questão, responsabilidades, temporalidade, características gerais, suprimentos, métodos de controle e avaliação.

Procedimentos de acompanhamento e vinculação: refere-se à existência de um programa institucional que permita dar continuidade à vinculação dos graduados com os programas da universidade; principalmente em experiências, práticas, programas e projetos da RSU ou instâncias de reflexão e análise crítica desde programas de atualização, ligando espaços de pesquisa, ensino, desenvolvimento cultural e artístico, desenvolvimento social, econômico e político.

Processos administrativos – contábeis: são processos relacionados com o manuseio, distribuição e registro dos recursos utilizados pela instituição no desenvolvimento de suas principais funções.

Programas e/ou projetos de extensão ou intervenção social: conjunto de atividades, culturais, científicas, artísticas, educacionais, técnicas, de assessoria e transferência de tecnologia oferecidos pela universidade, em resposta às necessidades e exigências dos setores da sociedade: políticos e/ou governamentais, de mercado ou econômico, comunitários ou da sociedade civil; particularmente aqueles que são direcionados para apoiar os mais desfavorecidos. São atividades organizadas sob a forma de programas ou projetos estáveis de longo prazo, de intervenção em grupos, setores ou organizações sociais, e divulgação pública de saberes da universidade na sociedade. É uma das funções essenciais da universidade,

que devem ser integradas como um princípio básico da educação universitária.

Projetos de Pesquisa: refere-se a todas as ações desenvolvidas para definir os objetivos, alcance e os limites de uma pesquisa científica, técnica, acadêmica, social, de acordo com a agenda de pesquisa da instituição em resposta às necessidades e exigências dos setores da sociedade: políticos e/ou governamentais, de mercado ou econômico, comunitários ou da sociedade civil; particularmente aqueles que são direcionados para apoiar os mais desfavorecidos.

Projetos ou programas de RSU: experiências orientadas à transformação da sociedade em que a universidade e as pessoas com as quais se relaciona estão envolvidas, por meio do exercício de suas funções essenciais. Seu foco principal é sobre como responder aos desafios da promoção do desenvolvimento humano sustentável inspirados pela busca da promoção da justiça, da solidariedade e da equidade social e da sustentabilidade.

Público alheio à academia ou atores externos: refere-se a setores da sociedade que não pertencem à academia: instituições da sociedade civil, empresas, instituições governamentais, parceiros sociais e de representação da comunidade.

Redes Institucionais/Trabalho em Rede: a Companhia de Jesus promove o trabalho conjunto através das redes globais de apoio inaciano; nelas descrevem-se as características do trabalho em rede: "Características do apoio inaciano.

- 1) Em solidariedade com os mais pobres e marginalizados, a quem defende, esforçando-se para tornar visíveis os seus problemas e as pessoas, e ouvir a sua voz. Esta característica ressalta o valor único de nossa proximidade com aqueles que sofrem.
- 2) Com rigor intelectual e competência, com base em estudos e pesquisas a partir da experiência.
- 3) Com amor e afirmação do mundo, pois não é uma crítica condenatória dele, mas uma proposta que surge a partir da gratidão e do carinho por este mundo que Deus ama.
- 4) Em discernimento comunitário, descobrindo em comunidade a ação liberadora de Deus e acompanhá-la.

5) Buscando sempre o melhor serviço, de uma maneira criativa e flexível.

6) Estabelecendo pontes entre os excluídos e os detentores do poder, como serviço de reconciliação.

A Rede de Apoio Inaciana abrange um amplo conjunto de atividades: o acompanhamento, a assistência mais próxima, a reflexão orante da realidade, a pesquisa rigorosa, a sensibilização, mobilização e lobby.

Estas características só podem ser desenvolvidas por um corpo com grande diversidade, reunindo diferentes setores apostólicos –pastoral, sociais, educacionais, universitário... - e províncias, trabalhando em torno de uma missão comum. A rede de apoio inaciana é tanto intersetorial como interprovincial.²

Redes institucionais ou temáticas: refere-se à ligação da universidade em projetos de pesquisa com redes institucionais específicas focadas em tópicos específicos, tais como: pesquisa econômica e social, transparência, direitos humanos, entre outros. Como resultado dessa interação estabelece-se maior participação de setores da sociedade na construção do conhecimento ou saberes como um fator decisivo para o desenvolvimento de propostas de solução abrangentes para as demandas e necessidades da sociedade. (Este conceito está relacionado com a questão da inter e transdisciplinaridade).

Prestação de contas: processo que fortalece a cultura de transparência institucional, consiste em ter mecanismos de acesso à informação, tanto para a comunidade universitária quanto para a comunidade externa sobre o uso de recursos e projetos que lhe foram confiados. O termo está relacionado com a transparência institucional.

Replicáveis: podem servir como um exemplo ou podem ser desenvolvidos em outros lugares ou tempos, fazendo as adaptações respectivas, de acordo com os contextos.

Responsabilidade Social: filosofia, atitude ou perspectiva de vida, o que significa que em todas as nossas ações e decisões levemos em conta o impacto que podem ter sobre o meio ambiente físico e social. Ou seja, o traço ou

o efeito que pode causar aos diferentes grupos interessados (também conhecidos como "stakeholders").

Responsabilidade Social Empresarial: filosofia baseada em princípios morais, que vão além da lei. É uma atitude que, adotada pela empresa para os negócios, se reflete tanto na incorporação voluntária -e com visão de longo prazo- na sua gestão das preocupações e expectativas dos seus diversos públicos de interesse. Uma empresa socialmente responsável está à procura de um triplo benefício: rentabilidade econômica, melhoramento do bem-estar social e preservação do meio ambiente.

Responsabilidade Social Universitária (AUSJAL): capacidade e eficácia da universidade para atender às necessidades de transformação da sociedade na qual está imersa, através do exercício das suas funções básicas: ensino, pesquisa, extensão e gestão interna. Estas funções devem ser animadas pela busca da promoção da justiça, da solidariedade e da equidade social, através da construção de respostas bem sucedidas para enfrentar os desafios que significam promover o desenvolvimento humano sustentável.

Saberes não acadêmicos: saberes e conhecimentos não formais próprios dos atores não-universitários.

Segundo tempos, pessoas e lugares: de acordo com os ensinamentos de Inácio a consideração sobre como fazer revisão permanente das aplicações que se consideram certas, para que se possa responder melhor às necessidades das comunidades e pessoas. Trata-se de planejamento e execução desde os outros, não desde as próprias certezas da universidade.

Sentido do público: ações que se enquadrem dentro da visão de que o público é valioso, é certo e deve ser cuidado e defendido por toda a comunidade. Relaciona-se também com a capacidade de influenciar na construção de políticas públicas, seja em âmbito local, regional, nacional ou internacional.

Socialização: é a divulgação dos resultados ou progressos dos diferentes projetos e atividades, tanto ao público interno da universidade quanto ao público externo não-

² Documento: Redes globales de Advocacy Ignaciano (GIAN) José M. Segura, S.J., pág. 22.

acadêmico da mesma. É um processo dinâmico que visa se projetar para encontrar soluções para os problemas, o que exclui a verticalidade dos processos.

Transdisciplinaridade: é a possibilidade de que diferentes disciplinas acadêmicas e não acadêmicas trabalhem e articulem juntas. A incorporação de conhecimentos não sistematizados cientificamente na identificação e resolução de problemas é uma característica diferencial.

É importante ressaltar que a transdisciplinaridade não nega a importância do desenvolvimento disciplinar, só que os reforça através dos diálogos e a fertilização cruzada. É a partir daqui que pode se entender claramente a substância do prefixo trans, que significa tanto um movimento "entre", "através" e "além" das disciplinas. Isso também promove estratégias que tendem a criar pontes entre as ciências tecnológicas, humanas e artes.

As três características fundamentais da atitude e visão transdisciplinar são o rigor, a abertura e a tolerância. Rigor na argumentação, levando em conta todos os dados existentes, como a melhor barreira contra possíveis distorções. A abertura envolve a aceitação do desconhecido, do inesperado e do imprevisível. A tolerância é o reconhecimento do direito de idéias e verdades contrárias.

Transformadora: perceber a melhoria real das condições de vida das comunidades, permite o exercício político da geração de bem-estar em relação a toda a comunidade e ao Estado, para garantir a sustentabilidade. Implementa ações para superar condições que não permitem a qualidade de vida e para que as comunidades estejam cientes dos aspectos pelos quais isso não se consegue.

Bibliografia consultada para a elaboração do Glossário:

DICCIONARIO DE LA REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Poder ser consultado em: www.rae.es (Octubre, 2008)

FUNDACION PREMIO NACIONAL DE CALIDAD. Modelo de Evaluación de la Gestión de Calidad para Instituciones Educativas. Una Herramienta para la Autoevaluación Institucional. (2002). Poder ser consultado em: www.premiocalidad.org.ar (Julio, 2008).

GLOSARIO MESALC. Proyecto Mapa de la Educación Superior en América Latina y el Caribe, Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO). Instituto Internacional para la Educación Superior en: América Latina y el Caribe, poder ser consultado em: http://seed.lcc.ufmg.br/moodle_mesalc/mod/glossary/view.php?id=26&mode=cat (Julio, 2008).

SCHWALB, M. (2005) "Una definición comprehensiva de la responsabilidad social empresarial" - Punto de Equilibrio, Año 14, Nº 89, Dic. 2005 - Feb. 2006.

RINCÓN, Leonardo SJ. (s/f) "El perfil del estudiante que pretendemos formar en una institución educativa ignaciana"- Mimeo.

VALLAEYS, F., CARRIZO, L. (2006) "Responsabilidad Social Universitaria- Marco conceptual, Antecedentes y Herramientas". Red Ética y Desarrollo BID. CD interactivo.



BIBLIOGRAFIA

Bibliografía geral consultada

BOISIER, Guy. *Iniciativas para acciones sobre Responsabilidad Social Universitaria en AUSJAL.* Documento. Santiago de Chile, Chile, 2005.

CPAL. *Proyecto Educativo Común de la Compañía de Jesús en América Latina- Brasil,* 2005.

DICCIONARIO DE LA REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Pode ser consultado em: www.rae.es (Outubro, 2008).

IGNACIO DE LOYOLA. *Autobiografía y Ejercicios Espirituales.* 2. ed. Caracas: Ed. Educación y Cultura Religiosa, 2002, capítulo III, parágrafo 33, página 23.

KOLVENBACH s.j., Peter Hans. *El servicio de la fe y la promoción de la justicia en la educación universitaria de la Compañía de Jesús de Estados Unidos.* Discurso na Universidades de Santa Clara, Califórnia, 2000.

MORA, Claudia; PENAGOS, Manuel. *Lineamientos generales para la Responsabilidad Social Universitaria en AUSJAL-* Documento. Bogotá, 2004.

PARRA DE MARROQUÍN, Omayra. *Estado del arte de la Responsabilidad Social de las Universidades pertenecientes a AUSJAL-* Instituto PENSAR. Pontificia Universidad Javeriana. Disponível em: <http://www.ausjal.org/cartas/carta.pdf> (julho de 2008).

UNIVERSIDAD CONSTRUYE PAÍS, Observando la Responsabilidad Social Universitaria, Santiago de Chile, Chile, dezembro de 2002.

AUSJAL, Red de Homólogos de RSU. *Propuesta de estrategias de institucionalización y herramientas de socialización del documento de políticas e indicadores de RSU para AUSJAL.* Mimeografia inédita, 30 de junho de 2008.

SCHWALB, Matilde. *Una definición comprehensiva de la responsabilidad social empresarial.* Punto de Equilibrio, v.14, n. 89, dezembro de 2005/ fevereiro de 2006.

RINCÓN, Leonardo SJ. *El perfil del estudiante que pretendemos formar en una institución educativa ignaciana.* Mimeografia, s/d.

Sites de interesse

FUNDACION PREMIO NACIONAL DE CALIDAD. Modelo de Evaluación de la Gestión de Calidad para Instituciones Educativas. Una Herramienta para la Autoevaluación Institucional, 2002. Pode ser consultado em: www.premio-calidad.org.ar (Agosto, 2014).

GLOSARIO MESALC. Proyecto Mapa de la Educación Superior en América Latina y el Caribe, Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO). Instituto Internacional para la Educación Superior en: América Latina y el Caribe. Pode ser consultado em: http://seed.lcc.ufmg.br/moodle_mesalc/mod/glossary/ (julho de, 2008).

INDICADORES ETHOS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL 2007. Instituto Ethos de Empresas y Responsabilidad Social, versão em espanhol disponível em: www.ethos.org.br (março de 2009)

GESTIONARSE. Guía de Autoevaluación para la Gestión de la Responsabilidad Social Empresarial. Proética- Gestión Ética Empresarial, Universidad Católica de Córdoba, 2006. Disponível em: <http://www.proetica.uccor.edu.ar> (agosto de 2014)

GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DE MEMORIAS DE SOSTENIBILIDAD

GRI - Versión G3 (espanhol). Disponível em: <http://www.globalreporting.org/Home/LanguageBar/SpanishPage.htm> (março de 2009).

GUIDANCE ON SOCIAL RESPONSIBILITY ISO26000 – Documento de trabalho em inglês: <http://isotc.iso.org/livelink/livelink/fetch/2000/2122/830949/3934883/3935096/home.html> novembro de 2008).

GUIA DE ORIENTACIÓN PARA DOCENTES. Programa Aprendizaje Servicio UC. Centro de Desarrollo Docente. Pontificia Universidad Católica de Chile. Castro, Carolina; Reutter, Francisca; Poblete, Ximena; Moretti, Renato.

GREAT PLACE TO WORK. Institute Argentina modelo de evaluación de clima organizacional. Disponível em: <http://www.greatplacetowork.com.ar/gptw/mision.php>

NORMA DE ASEGURAMIENTO DE SOSTENIBILIDAD AA1000 AS (2008), versão em espanhol disponível em: www.accountability21.net (março de 2009).

UNIVERSIDAD CONSTRUYE PAÍS (dezembro de 2002). *Responsabilidad Social Universitaria. Aproximación al concepto y su práctica* Santiago do Chile, Chile. Disponível em: <http://www.construyepais.cl/home.php> (julho de 2008).

VALLAEYS, F., Carrizo, L. *Responsabilidad Social Universitaria- Marco conceptual, Antecedentes y Herramientas*. Red Ética y Desarrollo BID, 2006. CD interativo ou disponível em: <http://www.udlap.mx/rsu/> (Julho de 2008).

94