

POLÍTICAS Y SISTEMA DE AUTOEVALUACIÓN Y GESTIÓN DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA EN AUSJAL

Edición 2014



AUSJAL es una Asociación de 31 universidades confiadas a la Compañía de Jesús en 15 países de América Latina.

Tiene como misión fortalecer la articulación en red de sus asociados con el fin de impulsar la formación integral de los estudiantes, la formación continua de los académicos y colaboradores, en la inspiración cristiana e identidad ignaciana, la investigación que incida en políticas públicas en los temas que le son propios como universidades jesuitas, y la colaboración con otras redes o sectores de la Compañía de Jesús. Todo esto como realización de la labor de las universidades al servicio de la fe, la promoción de la justicia y el cuidado del ambiente.

La AUSJAL es una red de redes; la componen las universidades y las redes de homólogos que desarrollan iniciativas y proyectos en red. Se constituye como una organización dinámica y eficiente que facilita y potencia la cooperación y el intercambio entre las universidades y permite aprovechar la sinergia entre sus miembros, de forma que los objetivos de cada uno converjan y potencien los de toda la Asociación y viceversa. Su principal reto consiste en crear la primera red universitaria en América Latina con una identidad, liderazgo compartido y estrategia común para la transformación educativa y social de la región.

Presidente

Fernando Fernández Font, SJ., Rector de la Universidad Iberoamericana de Puebla, México

Vicepresidentes

Francisco José Virtuoso, SJ., Rector de la Universidad Católica Andrés Bello, Venezuela

Pedro Rubens, SJ., Rector de la Universidad Católica de Pernambuco, Brasil

Eduardo Casarotti, SJ., Rector de la Universidad Católica del Uruguay "Dámaso Antonio Larrañaga"

Secretaria Ejecutiva

Susana Di Trolío

La **Red de Homólogos de RSU - AUSJAL** fue creada en 2007 con el propósito de potenciar la habilidad y efectividad de las universidades jesuitas de América Latina para responder, desde el ejercicio de sus funciones sustantivas, a las necesidades de transformación de la sociedad en clave de justicia, solidaridad y equidad social.

Universidades participantes:

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.

Coordinación:

Daniela Gargantini (Universidad Católica de Córdoba)

Experta 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 y gráfica:

Gabriela Callado

Queda hecho el depósito que marca la Ley N° 11.723 Derechos reservados. Prohibida su reproducción total o parcial. Impreso en Argentina. Distribución gratuita.

Red RSU. Asociación de Universidades Jesuitas de Latinoamérica, AUSJAL
Políticas y sistema de autoevaluación y gestión de la responsabilidad social
universitaria en AUSJAL. - 1a ed. - Córdoba : EDUCC - Editorial de la Universidad
Católica de Córdoba, 2014.
132 p. ; 30x21 cm.

ISBN 978-987-626-263-7

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

Prólogo.....	5
PRIMERA PARTE	9
I.I- Presentación.....	11
I.II- Antecedentes	11
1. El servicio a la sociedad como parte central de la misión	11
2. Las prácticas y los procesos de reflexión sobre la RSU desarrollados en el ámbito de la Red	12
3. Otros aportes que han contribuido a profundizar la reflexión sobre la RSU.....	14
I. III. ¿Cómo concebir la RSU en las Universidades de AUSJAL?	15
I. IV. Criterios orientadores y políticas para el desarrollo de la RSU en la Red	15
1. Criterios generales.....	15
2. Políticas de Responsabilidad Social Universitaria	17
2.1. Políticas relativas a la formación de los estudiantes (Impacto educativo)	18
2.2. Políticas relativas a la generación y difusión del conocimiento (Impacto cognoscitivo y epistemológico)...	19
2.3. Políticas relativas a los programas de extensión y proyección a la sociedad (Impacto social)	19
2.4. Políticas relativas a la gestión universitaria (Impacto organizacional).....	20
2.5. Políticas relativas a la gestión universitaria con relación a su entorno (Impacto ambiental)	20
SEGUNDA PARTE	
II.I. Propuesta de Sistema de autoevaluación y gestión de RSU en las universidades de AUSJAL	23
1. Criterios generales.....	23
2. ¿Qué es el Sistema de autoevaluación y gestión de la RSU-AUSJAL?	24
3. Definición y desarrollo del Sistema autoevaluación y gestión de la RSU-AUSJAL	26
3.1. ¿Cómo se estructura?	26
3.2. ¿Cuál es su alcance?	27
3.3. ¿Qué mide?	27
3.4. ¿Cómo se presentará el resultado de su aplicación?	27
3.5. ¿Para qué sirve?.....	28
4. Batería de indicadores.....	29
5. Instrumentos de relevamiento de datos	74
II.II. Aplicación del Sistema de autoevaluación y gestión de la RSU-AUSJAL	76
1. Valores del proceso de autoevaluación y gestión de la RSU-AUSJAL. Metodología de implementación del Sistema de autoevaluación y gestión de la RSU-AUSJAL.....	76
Anexos	79

ÍNDICE

Instrumento de relevamiento N° 1	81
Instrumento de relevamiento N° 2	83
Instrumento de relevamiento N° 3	84
Instrumento de relevamiento N° 4	85
Instrumento de relevamiento N° 5	86
Instrumento de relevamiento N° 6	89
Instrumento de relevamiento N° 7.....	90
Instrumento de relevamiento N° 8	92
Instrumento de relevamiento N° 9	96
Instrumento de relevamiento N° 10	97
Instrumento de relevamiento N° 11	98
Instrumento de relevamiento N° 12.....	99
Instrumento de relevamiento N° 13.....	100
Instrumento de relevamiento N° 14	101
Instrumento de relevamiento N° 15.....	102
Instrumento de relevamiento N° 16.....	103
Instrumento de relevamiento N° 17.....	104
Instrumento de relevamiento N° 18	105
Instrumento de relevamiento N° 19.....	106
Instrumento de relevamiento N° 20.....	107
Encuesta de percepción N° 1	108
Encuesta de percepción N° 2.....	110
Encuesta de percepción N° 3.....	112
Encuesta de percepción N° 4	113
Encuesta de percepción N° 5.....	114
Encuesta de percepción N° 6.....	115
Encuesta de percepción N° 7.....	117
Encuesta de percepción N° 8	118
Glosario base de la Responsabilidad Social Universitaria	119
Bibliografía.....	129



PRÓLOGO

Prólogo

Esta segunda edición de la publicación de la AUSJAL "Políticas y Sistema de Autoevaluación y Gestión de la Responsabilidad Social Universitaria en AUSJAL" que ponemos hoy a la disposición del mundo universitario es el fruto del trabajo práctico y reflexivo sistemático que durante 7 años ha desarrollado la Red de Homólogos de RSU de AUSJAL.

En esta edición y luego de la primera aplicación del sistema de autoevaluación, las universidades han realizado un proceso de revisión metodológica y validación estadística de los indicadores institucionales y las encuestas de percepción. Esta segunda edición se enmarca dentro de una estrategia clara en la que las universidades de AUSJAL están haciendo un "alto en camino" para reflexionar y evaluar juntas -a la luz de su misión y carisma- cómo están desarrollando y pueden mejorar sus tareas de responsabilidad social. Todo ello con el propósito de fortalecer el quehacer académico y el servicio de las universidades para gestar en los países latinoamericanos sociedades más humanas y justas.

El Sistema de Autoevaluación es un esfuerzo de la Red de RSU para aportar herramientas metodológicas que contribuyan a responder objetivamente a preguntas permanentes en las universidades de AUSJAL; como universidades confiadas a la Compañía de Jesús en América Latina, ¿estamos trabajando en materia de responsabilidad social en la dirección correcta, conforme a la identidad y misión? ¿Cuál es el avance en el trabajo y en la gestión de la RSU en las universidades de AUSJAL? ¿Estamos mejorando o no en nuestras prácticas cotidianas de formación, investigación, gestión interna e incidencia en la vida nacional?

Las universidades han escogido el nombre de RSU para su trabajo en red. A pesar de que los nombres tienen valor y son útiles para comunicarnos, es importante tener claro que el de RSU no es un fin en sí mismo. Perfectamente, las universidades pudieron elegir otro, por ejemplo, compromiso social. Lo importante es que el Sistema de Autoevaluación propone un ejercicio de aproximación a la medición del cumplimiento de una parte de la misión de la universidad jesuita en América Latina hoy. Evidentemente, hablar del cumplimiento de la misión son palabras grandes y, como en todo intento de definición y medición, el camino está lleno de complicaciones y riesgos. Una de los principales méritos del trabajo realizado por la Red

de RSU es que dichos riesgos han sido objeto de una profunda discusión.

El primero de ellos es que como claramente se señala en el documento, para la AUSJAL la RSU no es una moda y no puede ser concebida como una simple herramienta gerencial que le permite a la universidad medir los impactos y las externalidades positivas o negativas de la labor universitaria. La responsabilidad social universitaria enfrenta el peligro de tener todas las características de un eslogan con capacidad para conquistar el mundo, que usa un mínimo de palabras para inspirar una visión dinámica de grandes dimensiones, pero con el peligro inherente de la ambigüedad.

La Compañía de Jesús es clara en relación a la misión de las universidades. Sus universidades existen "para servir (desde su especificidad universitaria) a la sociedad, para transformarla, para contribuir a hacerla más justa y gobernable, con oportunidades y calidad de vida para todos, al alcance de su esfuerzo personal" (Plan Estratégico de AUSJAL, 2001-2005. III.1.22). Por lo tanto, en la AUSJAL, la RSU "se ha de entender como la habilidad y efectividad de la universidad para responder a las necesidades de transformación de la sociedad donde está inmersa mediante el ejercicio de sus funciones sustantivas". La RSU no es una extensión de las funciones de la universidad.

El segundo riesgo es el de la medición sin fundamento teórico o propósito. Esto es, el riesgo de desarrollar indicadores sin contar con desarrollo conceptual suficiente sobre lo que significa la responsabilidad social o tener claridad del propósito de la medición. En el proceso desarrollado en AUSJAL, desde el inicio se ha tenido presente este riesgo. De allí el esfuerzo que han realizado las universidades al discutir y clarificar el concepto de RSU y al utilizar la información recolectada por los indicadores como un insumo para la toma de decisiones sobre las estrategias de mejora institucional del quehacer universitario.

Finalmente, es importante tener presente que el sistema propuesto no tiene como objetivo el mostrar con indicadores al resto de la sociedad y a los gobiernos lo que están haciendo las universidades de AUSJAL para conseguir aprobación. Mucho menos es una autoevaluación para que las universidades se auto regocijen por lo que están haciendo. De allí que el sistema de autoevaluación no es un "ranking" de las universidades en RSU. Con espíritu crítico, las universidades buscan evaluar lo que están haciendo para fortalecer las buenas prácticas, corregir y

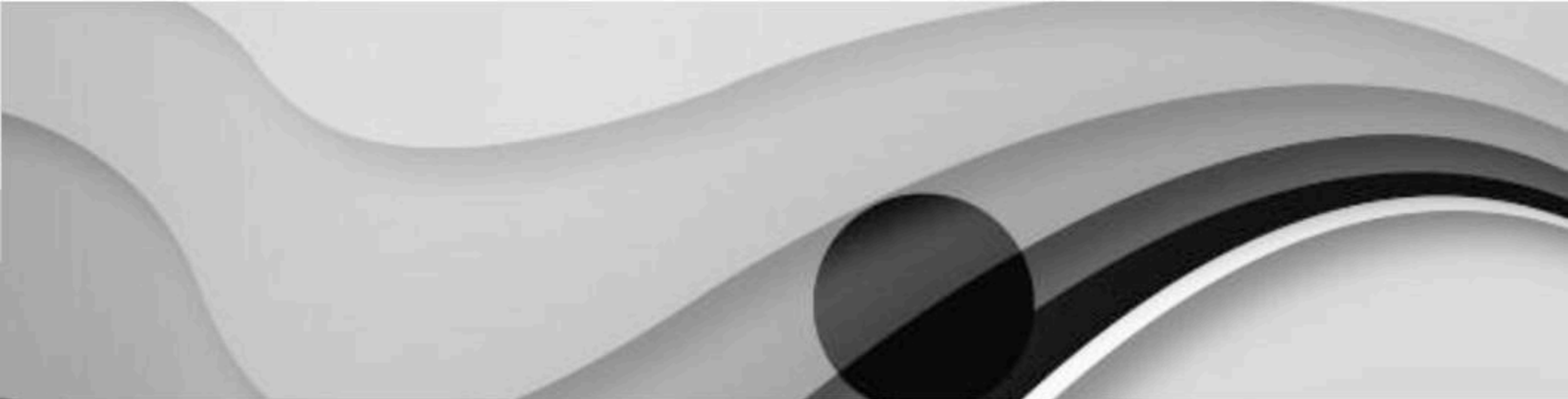


PRÓLOGO

mejorar lo que sea necesario y así ganar en certeza que el hacer y el quehacer universitario están *ordenados* a lograr un mejor y mayor servicio.

En resumen, esta segunda edición del Sistema de Autoevaluación y Gestión de la Responsabilidad Social Universitaria en AUSJAL es un valioso instrumento para la gestión universitaria integral.

Dra. Susana Di Trolio
Secretaria Ejecutiva de AUSJAL



PRIMERA PARTE



I.I. Presentación

El presente documento tiene el propósito de contribuir a la definición sobre los elementos y las prácticas que deben conformar las expresiones de Responsabilidad Social en las universidades jesuíticas en América Latina¹. Por ello aborda de modo sistematizado las dimensiones y ejes capaces de ser evaluados en clave de RSU, a fin de contribuir en la autoevaluación periódica del estado de situación como imperativo para la planificación de acciones superadoras.

Habiéndose aplicado por primera vez en el período 2009-2010 en 14 universidades integrantes de la Red de RSU-AUSJAL, la versión que aquí se presenta recoge revisiones y ajustes que optimizan, a nivel de clarificación conceptual y operativa, la producción de información estadística compatible con los sistemas de información, planificación y gestión universitaria.

Se espera que el mismo brinde a las universidades parámetros de políticas sobre la orientación y las actividades de Responsabilidad Social Universitaria, con marcado enfoque e identidad ignaciana, y que constituya un aporte concreto a la institucionalización del enfoque en el ámbito de la educación superior de toda América Latina.

I. II. Antecedentes - La RSU y las universidades jesuitas en América Latina

1. El servicio a la sociedad como parte central de la Misión

El Plan Estratégico de AUSJAL para el período 2001-2005² definió como uno de sus lineamientos centrales:

"La Universidad es para servir (desde su especificidad universitaria) a la sociedad, para transformarla, para contribuir a hacerla más justa y gobernable, con oportunidades y calidad de vida para todos, al alcance de su esfuerzo personal" (p.13).

El Proyecto Educativo Común de las instituciones educativas de la Compañía de Jesús en América Latina (2004)³, enfatiza como uno de los objetivos clave para el cumplimiento de su Misión el "impacto en la sociedad y en las políticas públicas".

De la misma forma, incluye

"los educadores no podemos aislarnos en nuestras instituciones y sustraernos a las responsabilidades sociales y de construcción de la historia. Estamos conscientes de la rica tradición pedagógica que nos fue confiada y nos sentimos responsables de ofrecerla a este mundo. Nuestras instituciones educativas deben explicitar, como parte integrante de su misión, la actitud y las estrategias necesarias para expresar nuestro compromiso con el perfeccionamiento de las políticas y prácticas de la educación tanto privada como pública" (p.7) .

El Plan Estratégico 2011-2017⁴ enfatiza la necesidad de:

"apoyar a sus universidades en la tarea de dar un salto cualitativo en el fortalecimiento de su identidad cristiana con carisma ignaciano, de manera que puedan cumplir su misión de formar hombres y mujeres "para y con los demás", y de generar y divulgar conocimiento y tecnología que contribuyan a la creación de un mundo más humano, justo y sostenible" (p.11).

¹ Se incorporan elementos desarrollados en los siguientes 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) Plan Estratégico AUSJAL 2001-2015. Editorial Texto C.A. Caracas, Venezuela. En línea: http://www.ausjal.org/tl_files/ausjal/images/contenido/Documentos/Publicaciones/Documentos%20Institucionales/plan2001.pdf (consulta: 15/08/2014).

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

⁴ AUSJAL (2011) Plan Estratégico AUSJAL 2011-2017. En línea: [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).

Simultáneamente el tema de la responsabilidad social de las organizaciones ha venido ganando terreno en las últimas décadas, como expresión del avance de la conciencia sobre los efectos de las acciones desarrolladas en el entorno social y en el ambiente.

Esta preocupación involucra en forma especial a las universidades como instituciones formadoras de personas capaces de generar transformaciones en base a un conocimiento profundo de la realidad, y generadoras de conocimientos que deben ser válidos y pertinentes, en diálogo con la sociedad en la que están insertas.

Tal como lo expresa el Plan Estratégico 2011-2017,

"este movimiento de la Responsabilidad Social Universitaria (RSU)⁵ implica la ampliación de las funciones tradicionales de la universidad y el surgimiento de un nuevo paradigma que la concibe como un agente activo en la promoción del desarrollo social. A diferencia de otras instituciones educativas y del mundo empresarial, para las universidades de la AUSJAL el papel de agente de cambio social y la responsabilidad para con la sociedad forma parte de su razón de ser" (p.16);

de allí que entre sus prioridades estratégicas se encuentre el fortalecimiento de la investigación, la docencia y la proyección social, de acuerdo con la concepción de la Responsabilidad Social Universitaria (p.23).

La Red de Universidades nucleadas en AUSJAL ha asumido este tema como uno de los pilares de su misión. Las palabras pronunciadas por el Padre General Peter Hans Kolvenbach en la Universidad de Santa Clara (2000)⁶, establecen claramente la vocación de las universidades jesuitas en cuanto a la responsabilidad con la sociedad. Dice el Padre General:

*"Todo centro jesuita de enseñanza superior está llamado a vivir **dentro** de una realidad social (la que vimos en la "composición" de nuestro tiempo y lugar) y a vivir para tal realidad social, a ilumi-*

narla con la inteligencia universitaria, a emplear todo el peso de la universidad para transformarla. Así pues, las universidades de la Compañía tienen razones más fuertes y distintas a las de otras instituciones académicas o de investigación para dirigirse al mundo actual, tan instalado en la injusticia, y para ayudar a rehacerlo a la luz del Evangelio" (p. 11).

Lo distintivo de la labor de Responsabilidad Social de las universidades de la Compañía de Jesús es poner sus haberes y saberes al servicio de la sociedad, especialmente en función de los más pobres.

Su especificidad está dada por el hecho de considerar a la universidad como un bien social que cumple su función dentro de la sociedad a través de la búsqueda del bien general, desde su esencia como institución académica. La universidad no está aislada de su contexto social; ella cobra sentido en la medida en que, desde la producción de conocimientos y la formación integral de las personas, aporta a la evolución y a la positiva generación de bienestar. Esta producción y transmisión de conocimiento se ve fortalecida si se hace a través de una experiencia vivencial, especialmente con los más pobres. De esta forma, el quehacer académico y la experiencia universitaria de Responsabilidad Social resultan mutuamente fortalecidos. Como señala el Padre General Hans Kolvenbach:

"Quiero dejar claro que todo el conocimiento que se adquiere en la universidad es valioso en sí mismo, pero es además un conocimiento que tiene que preguntarse a sí mismo, 'en favor de quién y en favor de qué' está" (p. 9)⁷.

2. Las prácticas y los procesos de reflexión sobre la RSU desarrollados en el ámbito de la Red

Las experiencias implementadas por las Universidades de la Compañía de Jesús en América Latina permiten aproximarse a este objetivo con diversos grados de

⁵ En Europa el tema ha recibido el nombre de innovación 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 en la 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 en la Universidad de Santa Clara, California, 2000.

avance. Lo cierto es que todas las universidades de la Red, por compartir la identidad jesuítica, están generando desde sus Facultades, Escuelas y Centros, iniciativas desde la docencia, la investigación, la extensión y la gestión que apuntan al tema de la Responsabilidad Social Universitaria.

En el año 2003 en la sede de la Universidad Alberto Hurtado de Chile se celebró una reunión de los responsables de proyección social de las universidades de AUSJAL. Con la asistencia de representantes de once universidades, se presentaron y discutieron las mejores prácticas de trabajo social llevadas a cabo por las instituciones. Durante el encuentro se acordó la elaboración de un documento institucional que definiera las Políticas de Responsabilidad Social Universitaria (RSU) de AUSJAL y determinara algunos indicadores de seguimiento y evaluación.

En la XIV Asamblea General Ordinaria de AUSJAL, celebrada en mayo del 2005 en la sede de la Universidad Católica de Córdoba, se presentó un borrador del documento sobre "Políticas e Indicadores de Responsabilidad Social Universitaria en AUSJAL."⁸ Durante la discusión realizada en la Asamblea se destacó la importancia del tema para nuestras universidades y, concretamente, se señaló que en algunos países es una exigencia del propio gobierno. Se destacó la importancia de discutir en la Red sobre los distintos modelos teóricos de RSU y se acordó que se iniciara una discusión vía electrónica sobre el Borrador del documento presentado.

Durante el año 2006 desde la Secretaría Ejecutiva de AUSJAL se adelantaron una serie de iniciativas en relación a la RSU. Por un lado, se trabajó en una recopilación de información acerca de los programas e iniciativas que se ejecutaban en las distintas universidades de la Asociación.

Adicionalmente, a partir de junio del 2006 y hasta abril del 2007, con la colaboración de la Universidad Javeriana de Bogotá y por iniciativa de la Secretaría Ejecutiva, se realizaron audioconferencias (o foros virtuales) tendientes a analizar los fundamentos, las prácticas y los indicadores de gestión de RSU manejados por las universidades integrantes de la Red, en los que participaron diecisiete instituciones. Una síntesis del proceso ha sido recogida en el documento **"Estado del arte de la Responsabilidad Social de las Universidades pertenecientes a AUSJAL"**, elaborado por Omayra Parra de Marroquín⁹.

En la XV Asamblea Ordinaria de Rectores realizada en mayo del 2007 se presentaron, para su consideración, los lineamientos de la definición de un **Proyecto de Fortalecimiento Institucional de la Responsabilidad Social Universitaria de AUSJAL**.

Durante los días 12, 13 y 14 de junio del 2007 se realizó en Caracas en la sede de la Universidad Católica Andrés Bello, el Primer Encuentro de la Red de Homólogos de RSU de AUSJAL y el Seminario Internacional sobre RSU. En el encuentro se constituyó la Red de Homólogos de RSU de AUSJAL con el propósito de potenciar y fortalecer la reflexión, el intercambio y la gestión de la responsabilidad social en las universidades¹⁰. La Universidad Católica de Córdoba (UCC), asumió la coordinación regional de la Red, y en colaboración con la Universidad Católica de Uruguay (UCU) y las demás universidades de la Red, generaron la primera versión del Sistema de autoevaluación y gestión de la RSU en AUSJAL.

A partir del sistema de indicadores y demás instrumentos metodológicos diseñados¹¹, en el año 2010 se realizó el proceso de autodiagnóstico de la RSU en 14 universidades participantes en el proyecto y se elaboró un Informe final

⁸ Este documento fue elaborado en sus primeras versiones por el trabajo colaborativo entre las universidades Javeriana de Bogotá, Javeriana de Cali, Alberto Hurtado de Chile y la Secretaría Ejecutiva de 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. En línea: <http://www.ausjal.org/cartas/carta.pdf> (consulta: julio de 2008).

¹⁰ A la fecha (junio de 2014) la Red se encuentra integrada por las siguientes universidades: Universidad Católica de Córdoba, Universidad do Vale do Rio de Sinis-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.

de resultados del proceso de autoevaluación de la RSU en AUSJAL. Dicho informe incluyó las propuestas para el fortalecimiento institucional de la gestión de responsabilidad social.¹²

A partir del análisis de los resultados obtenidos, se identificaron diversas propuestas de acciones de fortalecimiento institucional a desarrollarse durante el período 2012-2016. Las mismas se encuentran vinculadas a la institucionalización del Sistema de Autoevaluación de modo sistemático y actualizado al interior de las universidades; y la incidencia del enfoque de RSU en los procesos de formación y de gestión interna de las universidades.

Tal como los antecedentes expuestos lo ponen de manifiesto, el proceso transcurrido por la Red no ha tratado de incorporar mecánicamente en las universidades el concepto de Responsabilidad Social desarrollado en el ámbito empresarial o de sumarse a una corriente de moda, sino que ha fomentado la reinterpretación de este concepto desde la especificidad de la labor universitaria e integrarlo a la rica tradición de las universidades de inspiración ignaciana. La incorporación del concepto RSU, ha permitido y permite ampliar y profundizar la tradición de las universidades jesuitas en la perspectiva del servicio a la sociedad.

3. Otros aportes que han contribuido a profundizar la reflexión sobre la RSU

Es importante rescatar el aporte de programas desarrollados por otras instituciones y redes no pertenecientes a AUSJAL que buscan profundizar el sentido de la Res-

ponsabilidad Social en el ámbito específicamente universitario. Los mismos constituyen contribuciones que nutren y complementan las perspectivas definidas por la Red AUSJAL.

Entre ellas, el Proyecto "Universidad Construye País" integrado por dieciséis universidades chilenas ha puesto el foco en *"el análisis de los principios y valores definidos por las Universidades y la forma como se difunden y se llevan a la práctica a través de cuatro procesos claves: la gestión, la docencia, la investigación y la extensión"*¹³ Desde esta perspectiva el proyecto aporta desarrollos conceptuales y metodológicos para analizar el estado de situación en diversas universidades.

El Programa de Apoyo a Iniciativas de RSU, Ética y Desarrollo del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), en el que participaron algunas universidades de la Red AUSJAL¹⁴, ha generado asimismo numerosos documentos que permiten profundizar en aspectos conceptuales y metodológicos.¹⁵ Así, la definición de RSU propuesta por el profesor François Vallaes¹⁶ se concibe como un modo de gestión integral de los impactos generados por las universidades. Se trata desde su punto de vista de: **"una estrategia de gerencia ética e inteligente de los impactos que genera la organización en el entorno humano, social y natural"**. Bajo esta concepción agrupa sus impactos en cinco áreas: **"impactos de funcionamiento organizacional, impactos educativos, impactos cognitivos y epistemológicos, impactos sociales e impactos ambientales"**.

¹² Red RSU-AUSJAL (2009) *Políticas y Sistema de autoevaluación y gestión de la Responsabilidad Social Universitaria en AUSJAL*. Editorial Alejandría, Córdoba, Argentina. En línea http://www.ausjal.org/tl_files/ausjal/images/contenido/Investigacion/RSU_AUSJAL%20Version%20Completa%20con%20anexos.pdf (consulta: 31/05/2014).

¹³ Red RSU-AUSJAL (2011) Informe final del proceso de autoevaluación de la Responsabilidad Social Universitaria en AUSJAL. En línea: http://www.ausjal.org/tl_files/ausjal/images/contenido/Documentos/Publicaciones/Investigaciones%20Publicadas/InformeFinalRSU2011.pdf (consulta: 31/05/2014).

¹⁴ 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. En línea: <http://rsuniversitaria.org/web/images/stories/memoria/UCP%202006.pdf> (consulta: 27/04/2014).

¹⁵ En esta experiencia participaron la Universidad Católica de Córdoba y la Pontificia Universidad Javeriana-Cali.

¹⁶ 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.

I. III. ¿Cómo concebir la RSU en las Universidades de AUSJAL?

Partiendo de la necesidad de compartir un marco conceptual general sobre el tema de la RSU entre las universidades de la Red, se presenta una definición amplia, en la que las actividades que ya se vienen realizando encuentren su espacio y coherencia, y al mismo tiempo posibilite potenciar y afianzar este enfoque en las instituciones pertenecientes a AUSJAL.

De esta manera, la Responsabilidad Social Universitaria, en el marco de las Universidades de AUSJAL, se ha de entender como la **habilidad y efectividad de la universidad para responder a las necesidades de transformación de la sociedad donde está inmersa, mediante el ejercicio de sus funciones sustantivas: docencia, investigación, extensión y gestión interna. Estas funciones deben estar animadas por la búsqueda de la promoción de la justicia, la solidaridad y la equidad social, mediante la construcción de respuestas exitosas para atender los retos que implica promover el desarrollo humano sustentable.**

Por ello, **la Responsabilidad Social Universitaria debe ser un eje transversal del quehacer de las universidades de AUSJAL.** Las autoridades universitarias deben así **garantizar la coherencia entre la gestión universitaria y la formulación e implementación de las acciones de Responsabilidad Social** en las funciones sustantivas señaladas, a fin de que éstas sean efectivas.

Así, a nivel metodológico y práctico, el explicitar áreas de impactos internos y externos ayuda a operacionalizar la definición de la responsabilidad social en nuestras universidades, el ordenamiento de las políticas y la definición de indicadores pertinentes.

Para las universidades de la Red AUSJAL, la responsabilidad social no puede ser concebida en forma reduccionista como una simple herramienta gerencial que le permita a la universidad medir los impactos del quehacer universitario

hacia el interior de la institución y en sus entornos social, humano y ambiental. **La Responsabilidad Social Universitaria se relaciona directamente con la esencia de la propuesta educativa de inspiración cristiana e ignaciana que caracteriza a nuestras universidades,** la cual apunta a la formación de los estudiantes para el compromiso y la solidaridad, y al aporte a la sociedad de conocimientos y acciones que contribuyan a gestar una sociedad más justa, que promueva los derechos y respete la dignidad de todos.

Sin embargo, para que la responsabilidad social en las universidades jesuitas cumpla con su misión -el servicio de la fe y la promoción de la justicia- la gestión de la misma debe ser **eficaz, eficiente y de calidad.** Para ello, las universidades jesuitas deben estar a la vanguardia en el uso de las mejores técnicas y métodos de gestión, desarrollando mecanismos de autoevaluación (indicadores y sistemas de información) metodológicamente sólidos que le permitan evaluar logros y deficiencias de su gestión en materia de responsabilidad social y, a partir de esta información generada, implementar mejoras.

Considerando lo arriba expuesto y a fin de avanzar hacia la construcción de orientaciones e instrumentos comunes, se proponen a continuación criterios generales, políticas y un conjunto de indicadores que pretenden operacionalizar los conceptos y los desafíos planteados.

I. IV. Criterios orientadores y políticas para el desarrollo de la RSU en la Red

1. Criterios generales

A partir de los acuerdos, reflexiones y directrices establecidas en los diferentes Encuentros de la Red de Homólogos de RSU de AUSJAL¹⁷, se propone la integración del enfoque de la responsabilidad social a los ya consabidos

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

¹⁷ UCAB- Caracas, Venezuela. 12, 13 y 14 de junio 2007; UCC-Córdoba, Argentina. 6,7 y 8 de mayo de 2008; UCC-Córdoba, Argentina. 27, 28 y 29 de julio de 2010; UNISINOS-Porto Alegre, Brasil 26,27 y 28 de setiembre de 2012.

PRIMERA PARTE

propósitos universitarios (docencia, investigación, extensión y gestión interna), interrelacionándolos estrechamente desde un marco de irrenunciable **excelencia académica**, en articulación con los estándares de calidad educativa vigentes, como **estrategia de mejoramiento continuo** y como marca distintiva de su propia **identidad ignaciana**.

De esta manera, junto a la importancia de resguardar la excelencia del saber y de la generación de conocimiento que procura formar hombres y mujeres altamente calificados, se busca que los mismos estén *íntegramente comprometidos con valores sociales y que sean capaces de ver a su profesión como una posibilidad de ser para los demás*.

En concordancia con ello, la Red de RSU de AUSJAL comparte lo expresado por el Padre General:

"Una universidad cristiana tiene que tener en cuenta la preferencia del Evangelio por el pobre. Esto no significa que sean los más pobres los que deban entrar a cursar sus estudios en la universidad, ni que la universidad deba dejar de cultivar toda aquella excelencia académica que se necesita para resolver los problemas reales que afectan a su contexto social. Significa más bien que la universidad debe encarnarse entre los pobres intelectualmente para ser ciencia de los que no tienen voz, el respaldo intelectual de los que en su realidad misma tienen la verdad y la razón, aunque a veces a modo de despojo, no cuentan con las razones académicas que justifiquen y legitimen su verdad y su razón".¹⁸

De esta manera, las iniciativas de RSU, sin desmedro de la diversidad de enfoques derivados de la situación y características específicas de nuestras universidades, deberían contemplar cuatro aspectos claves:

La experiencia vivencial, marcada por el contacto directo con las comunidades, con los pobres y con los más vulnerables.

El conocimiento y análisis crítico de la de la historia y realidad contemporánea del país y la región, con especial énfasis en la comprensión causal de la poca generación de oportunidades y bienestar para las grandes mayorías, la exclusión y los problemas de gobernabilidad, desde una visión local con perspectiva global o universal.

La alta capacidad técnica y profesional de los estudios de cada carrera, profundizando en la capacidad de diseñar soluciones exitosas, siendo conscientes que no basta con la buena voluntad y que el moralismo, sin competencia y excelencia académica, puede traer males mayores.

El sentido de lo público, como espacio de trascendencia para el quehacer profesional de manera que los *profesionales exitosos* lo sean también para la exitosa construcción de lo público.

Cada una de las universidades pertenecientes a la Red cuenta con un entorno y contexto diferente, lo cual determina de alguna manera sus prioridades, modos y estrategias de intervención, de participación y de acción social, pero en cualquier caso **deben buscar su pertinencia e identidad como instituciones de la Compañía de Jesús que están pensadas para el servicio y la promoción de la justicia, para y con los demás, en especial con lo más desfavorecidos**.

Se espera que las universidades de AUSJAL puedan considerar los elementos propuestos en el presente documento de Políticas e Indicadores de Responsabilidad Social para contribuir a la construcción de un quehacer universitario con mayor excelencia, identidad y compromiso por la positiva transformación de las sociedades latino-americanas.

Como universidades de la Compañía de Jesús en América Latina, el desafío es avanzar en generar experiencias y acciones en toda la región, que permitan diseñar y reportar indicadores de avance en sus políticas y acciones de Responsabilidad Social, así como aprovechar la sinergia en

¹⁸ Ignacio Ellacuría s.j. La tarea de una universidad católica. Discurso en la Universidad de Santa Clara, 12 de junio de 1982. Véase el texto en Una universidad para el pueblo, Diakonia nº 23 (agosto-octubre 1982) 81-82. Citado por Peter Hans Kolvenbach s.j. en: El servicio de la fe y la promoción de la justicia en la educación universitaria de la Compañía de Jesús de Estados Unidos. Discurso en la Universidad de Santa Clara, California.

los recursos y en los aprendizajes comunes, a fin de contribuir al fortalecimiento de la institucionalidad de la labor de Responsabilidad Social Universitaria.

En su instrumentación, la perspectiva de Responsabilidad Social Universitaria definida, implica que se trata de un enfoque que atraviesa la vida de la universidad en sus diversos aspectos. No se trata de acciones asignadas a un sector de la institución para cumplir con una labor filantrópica o reservada a quienes opten por integrarse en forma voluntaria a una tarea de servicio.

Por lo tanto, la Responsabilidad Social Universitaria:

Es un asunto de todos: debe ser asumida y entendida como una cuestión de identidad, de la esencia misma de las Universidades, y como tal, le compete a todas las instancias y niveles, los cuales deben ponerse en disposición de servicio para asegurar la coherencia institucional.

Apunta a lograr una transformación social concertada: tiene como uno de sus propósitos vincular a los diversos miembros de la comunidad universitaria en proyectos e iniciativas que estén orientadas a contribuir a la transformación de la realidad local, nacional y regional en acuerdo con los actores significativos de su entorno.

Requiere apertura a la innovación pedagógica y científica: su ejercicio constante y sistemático conllevará a que las universidades identifiquen nuevos caminos de formación e investigación científica que sean útiles para los procesos de desarrollo y construcción de lo público en el ámbito local, nacional y regional.

Implica interdisciplinariedad: el trabajo que se propone es integral e interdisciplinario, pues las realidades que se abordan así lo requieren.

Se apoya en la cooperación interinstitucional y en el trabajo en red: cada vez con más fuerza cada una de las proble-

máticas de la región que nos increpan como universidades ignacianas y nos exigen una respuesta desde nuestros saberes, poderes y haberes académicos sólo pueden ser efectivamente abordados a través de redes. Dada la complejidad y velocidad de cambio de los problemas y de las demandas de nuestras sociedades latinoamericanas, para dar una respuesta efectiva y tener así una educación superior pertinente, la estrategia no puede ser otra que la promoción y el fortalecimiento del trabajo en red.

Para avanzar en este sentido es necesario partir de una conceptualización común, de la generación de algunos consensos respecto a las políticas que orientarán la acción, y a los indicadores que permitirán evaluar los resultados alcanzados.

2. Políticas de Responsabilidad Social Universitaria

Las políticas de Responsabilidad Social Universitaria expresan la especificidad del compromiso social de las universidades de AUSJAL. Éstas surgen de las particularidades de nuestras universidades como instituciones de inspiración y misión ignaciana.

Las políticas no son condiciones, ni "barreras de entrada", ni pretenden desechar las definiciones y acciones que cada universidad pueda tener. Por el contrario, son líneas orientadoras para guiar y precisar el camino por el cual una universidad, con el sello ignaciano, asume su responsabilidad social.

Estas políticas se ordenan en función de las cinco áreas de impacto que la universidad genera en su entorno –de acuerdo al enfoque propuesto por Francois Vallaes¹⁹– que responden a las funciones básicas de toda institución universitaria (docencia, investigación y extensión) y su correspondiente correlato con procesos de gestión interna u organizacional coherentes al enfoque al que se adhiere.

Bajo este marco, las cinco áreas de impacto definidas son:

¹⁹ Vallaes, 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.

Impactos educativos:

La universidad tiene un impacto directo sobre la formación de los estudiantes, su manera de entender e interpretar el mundo y su relación con la trascendencia, la forma como se comportan y valoran ciertas cosas en su vida, influyendo en la definición de la ética profesional de cada disciplina y su rol social.

Por ello debe procurar desde este nuevo enfoque, la gestión socialmente responsable de la formación académica y la pedagogía, propiciando experiencias vivenciales, iniciativas interdisciplinarias e interinstitucionales, y reflexión crítica de las mismas.

Impactos cognoscitivos y epistemológicos:

La universidad orienta la producción del saber y las tecnologías.

Por ello, debe procurar desde este nuevo enfoque, la gestión socialmente responsable de dicha producción y los modelos epistemológicos promovidos, a fin de evitar la fragmentación del saber, favorecer la articulación entre tecnociencia y sociedad, promover la democratización de la ciencia, e influir fuertemente en la definición y selección de los problemas de la agenda científica.

Impactos sociales:

La universidad impacta sobre la sociedad y su desarrollo económico, social y político, no sólo porque forma profesionales y líderes, sino porque ella misma es un referente y actor social.

Por ello, la universidad debe procurar la gestión socialmente responsable de su participación en el desarrollo humano sustentable de la comunidad de la que forma parte, renunciando al asistencialismo o a la ayuda unilateral, y propiciando la co-producción entre distintos actores y saberes hacia un conocimiento de calidad y pertinencia en términos de asociación. Además de ello, desde este nuevo enfoque a través de sus acciones debe promover el progreso, crear capital social, vincular la educación de los estudiantes con la realidad

exterior, y funcionar de interlocutor en la solución de los problemas.

Impactos de funcionamiento organizacional:

Como cualquier organización la universidad genera impactos en la vida de cada uno de los miembros de la comunidad interna, dejando huellas en las personas que forman parte de ella.

Por lo tanto, desde este nuevo enfoque se debe procurar la gestión socialmente responsable de la organización misma de manera coherente con los principios institucionales y la identidad ignaciana, en un ambiente que favorezca la inclusión, la participación y la mejora continua.

Impactos ambientales²⁰:

La universidad, como el resto de las organizaciones, en el ejercicio de sus actividades cotidianas genera impactos sobre el medio ambiente, que afectan su sostenibilidad a nivel global.

Por ello, desde este nuevo enfoque la universidad debe contribuir a crear una cultura de protección del ambiente y procurar la gestión socialmente responsable de los recursos ambientales disponibles, en pos de las generaciones actuales y futuras.

Es sobre la base de estas cinco áreas de impacto que se propone el ordenamiento de las políticas que orientarán la acción y los indicadores que permitirán evaluar los resultados alcanzados en materia de RSU para las universidades de AUSJAL.

Así, las iniciativas de RSU sin desmedro de la diversidad de enfoques derivados de la situación y características específicas de nuestras universidades, deberían contemplar:

2.1. Políticas relativas a la formación de los estudiantes (impacto educativo)

- Orientar el currículo, los planes de estudio y programas, incorporando en los perfiles profesionales cursos obli-

²⁰ Esta versión ajustada 2014 del Documento Políticas y Sistema de Autoevaluación y Gestión de la RSU en AUSJAL ha contado con los aportes de la Red de Homólogos de Ambiente, consensuando indicadores que facilitarán el trabajo inter-redes en dicha dimensión.

gatorios y electivos, contenidos y propuestas pedagógicas que posibiliten un conocimiento y un acercamiento gradual a la realidad del país y la región.

- Sensibilizar a la comunidad universitaria respecto a su entorno social, desarrollando en los estudiantes una conciencia crítica y claridad en el por qué y el para qué del saber.

- Desarrollar espacios de reflexión y formación de los docentes favoreciendo abordajes interdisciplinarios y la aplicación de metodologías pedagógicas que incorporen los principios y valores de la Responsabilidad Social Universitaria, tales como aprendizaje-servicio, aprendizaje basado en proyectos y CTS (ciencia-metodología-sociedad; entre otros.

- Ofrecer a los estudiantes oportunidades vivenciales de acercamiento a la realidad social y de servicio a través de las prácticas profesionales y participación en proyectos con objetivos sociales.

- Promover e incentivar la capacidad de respuesta de nuestros estudiantes frente a los problemas sociales, políticos, económicos, culturales y medioambientales, comprometiéndose de manera creativa y constructiva en el ejercicio de la ciudadanía y desarrollando el liderazgo basado en la democracia participativa.

- Generar a lo largo de todo el proceso de formación de nuestros futuros profesionales una clara conciencia de las implicancias éticas de su actuación personal y profesional.

- Proponer oportunidades y espacios de participación a los estudiantes, intentando con ello favorecer sus iniciativas y su compromiso con la construcción de una universidad que viva y asuma su responsabilidad social.

2.2. Políticas relativas a la generación y difusión del conocimiento (impacto cognoscitivo y epistemológico)

- Definir una agenda temática de investigación que privilegie la realidad latinoamericana y esté orientada a

atender los problemas sociopolíticos y económicos, cuyos impactos afectan la construcción de una sociedad más justa y equitativa. Así las agendas de investigación deberán incorporar, entre sus líneas de trabajo, el análisis de temas que conduzcan al desarrollo de propuestas concretas como respuesta a problemáticas de la realidad.

Favorecer la construcción colectiva del conocimiento, a través de la generación de espacios interdisciplinarios y de la formación de redes entre diversas unidades académicas, actores e instituciones.

- Desarrollar sistemáticamente pensamientos, debates y análisis sobre el acontecer mundial, regional y nacional a través de la creación de instancias y espacios de interdependencia y diálogo.

- Divulgar la producción académica haciéndola accesible y comprensible a la comunidad, actores sociales relevantes y decisores políticos.

2.3. Políticas relativas a los programas de extensión y proyección a la sociedad (impacto social)

- Impulsar la vinculación directa de los estudiantes en proyectos de intervención social.

- Poner el conocimiento generado y difundido en la universidad al servicio de la comunidad, en especial de quienes tienen menos oportunidades de acceso, propiciando el diálogo de saberes.

- Generar vínculos de asociación para el aprendizaje con las organizaciones y grupos contrapartes, evitando el asistencialismo, preguntándonos siempre sobre los efectos que genera nuestra colaboración en las comunidades y en la formación de los estudiantes.

- Favorecer el desarrollo de programas y proyectos integrales bajo una visión holística de la intervención.

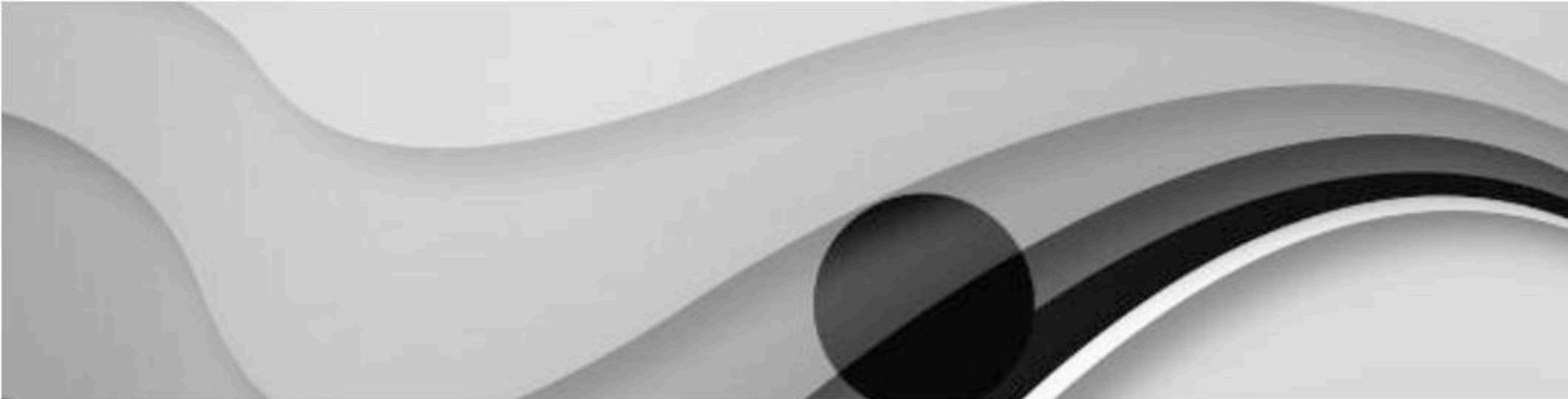
- Fortalecer el aporte de la universidad a la definición de políticas públicas y en la formación de opinión pública.

2.4. Políticas relativas a la gestión universitaria (impacto organizacional)

- Desarrollar espacios de reflexión y mecanismos institucionales que propicien la coherencia en la gestión universitaria, conforme a los principios y valores del compromiso social de las universidades de AUSJAL, como instituciones de inspiración cristiana y misión ignaciana.
- Desarrollar mecanismos de contratación, inducción y desarrollo de los recursos humanos (personal académico, administrativo y directivo) y formas de relación con proveedores, consistentes con los fines y principios institucionales y la Identidad Ignaciana.
- Diseñar y ejecutar estrategias comunicacionales, internas y externas, que faciliten el posicionamiento de la Responsabilidad Social Universitaria como política distintiva de las universidades jesuíticas.
- Favorecer la inclusión de la diversidad en sus distintas manifestaciones (económicas, religiosas, étnicas, culturales, género) en el marco de los principios y valores institucionales.
- Facilitar el acceso y permanencia en la universidad de personas con dificultades económicas.
- Favorecer que los estudiantes completen su carrera en los plazos establecidos, aun existiendo diferencias en el nivel académico de ingreso, sin afectar los estándares de calidad establecidos.
- Propiciar los medios físicos y pedagógicos que permitan la incorporación de personas con capacidades diferentes.
- Promover mecanismos de gestión que favorezcan la participación de los diversos sectores de la comunidad universitaria.
- Desarrollar una cultura de evaluación sobre los impactos que genera la universidad, de aprendizaje organizacional, de rendición de cuentas y mejora continua.

2.5. Políticas relativas a la gestión universitaria con relación a su entorno (impacto ambiental)

- Promover un ámbito universitario que constituya un modelo de cuidado del medio ambiente, la salud y la seguridad.
- Fomentar el uso y manejo responsable de los residuos sólidos, de la energía, del agua y el control de emisiones vehiculares o de otra naturaleza.
- Contribuir a la instalación de una cultura de protección del ambiente y de las personas en los miembros de la comunidad universitaria, a través de campañas u otros medios de sensibilización.
- Incluir la temática ambiental en los programas de estudio.
- Contribuir en la realización de acciones de concientización y educación ambiental dirigidas a público externo, especialmente a las comunidades ubicadas en las zonas de influencia próxima a la universidad.



SEGUNDA PARTE



II.I. Propuesta de Sistema de autoevaluación y gestión de RSU en las universidades de AUSJAL

Se entiende que la temática de Responsabilidad Social Universitaria es compleja y por lo tanto es difícil su medición. Sin embargo, se debe hacer un esfuerzo para definir instrumentos que orienten el autoanálisis, entre los que se destaca el identificar una batería de indicadores comunes que den pistas sobre cómo nos vamos acercando a lo que queremos como universidades socialmente responsables y favorezcan la comparabilidad de resultados alcanzados.

Bajo estas premisas, los indicadores **son instrumentos** que ayudan a visualizar en forma simple, precisa y comunicable aspectos especialmente relevantes para conocer el estado de situación y los cambios que se registran en el tiempo respecto a los conceptos o dimensiones de los mismos que queremos evaluar.

Los indicadores **son un insumo para la toma de decisiones** al proveer de información sistemática y periódica sobre la gestión de la Responsabilidad Social Universitaria. Como todo instrumento de medición, los indicadores que se presentan no agotan ni pretenden reducir la rica realidad de la gestión universitaria en esta materia. Sin embargo, los indicadores **son mecanismos que facilitan el seguimiento y autoevaluación de la gestión sobre RSU**, por lo que pueden constituirse en una herramienta fundamental para evaluar logros y deficiencias, a partir de los cuales surjan propuestas de mejora.

1. Criterios generales

A partir de las cinco áreas de impacto y las consecuentes líneas políticas establecidas, se ha considerado oportuno enunciar los criterios generales que han permitido definir y explicitar el sistema de indicadores que a continuación se detalla. Entre ellos se destacan:

- 1.1. **Pertinencia y claridad** de los indicadores seleccionados, de tal manera que los mismos sean un insumo efectivo para la toma de decisiones y se caractericen por un nivel de **precisión y objetividad** que no dé lugar a diferentes apreciaciones.
- 1.2. **Agrupamiento** de los indicadores en torno a cinco impactos, a fin de poder dar cuenta de los **procesos** puestos en marcha, los **productos o resultados** alcanzados y los **impactos** generados.
- 1.3. **Combinación de parámetros cuantitativos** (numéricos y porcentuales) **como cualitativos** (de percepción y valoración subjetiva), intentando capitalizar los beneficios de ambas formas de medición.
- 1.4. **Viabilidad en la recolección de la información**, adecuándola a la disponibilidad y los procedimientos habituales de generación y reporte de información de las universidades¹.
- 1.5. **Razonabilidad y coherencia entre los costos** derivados del sistema de medición por indicadores propuesto y el volumen total de recursos destinados por las universidades a acciones vinculadas a la RSU. Esto significa que el sistema de indicadores propuesto no deberá requerir invertir más recursos en medir, que los que de hecho serán necesarios para mejorar lo que se mide².
- 1.6. **Cantidad reducida de indicadores**, a fin de facilitar el proceso de relevamiento de datos, sistematización y comunicación de los mismos.
- 1.7. **Periodicidad en la aplicación**, favoreciendo la comparabilidad de los resultados de modo longitudinal identificando avances y dimensiones a reforzar en cada universidad y como red.
- 1.8. **Legitimidad y autenticidad**, en la producción de estándares y exigencias evaluables en coherencia con las problemáticas regionales y la propia identidad.

¹ Esta nueva versión ajustada 2014, ha procurado la compatibilización del sistema de autoevaluación y gestión de la RSU con los sistemas de información y procesos de planificación existentes al interior de las universidades, a fin de facilitar su adopción dentro de los procesos regulares de retroalimentación de la gestión universitaria.

² Los avances alcanzados en el proceso de ajuste y revisión han permitido la compatibilización del sistema con los sistemas de producción de información de las universidades a fin de facilitar la recuperación de información.

2. ¿Qué es el Sistema de autoevaluación y gestión de RSU-AUSJAL?

El Sistema de autoevaluación y gestión de RSU-AUSJAL es una **herramienta de autoaplicación y autodiagnóstico** que permite ir dando cuenta progresiva y comparativamente de los pasos y alcances de la RSU en nuestras acciones como universidades de AUSJAL.

De la misma manera facilita y favorece la puesta en marcha de planes de mejora continua para el fortalecimiento del enfoque de la RSU en la gestión universitaria.

El mismo comprende:

- a) un marco conceptual que explicita las dimensiones del concepto, las variables y los indicadores que permiten operacionalizarlo;
- b) los instrumentos de relevamiento de datos;
- c) las propuestas referidas al uso de la información para

alimentar los procesos de aprendizaje institucional y mejora continua.

A manera de síntesis, y para posibilitar la evaluación y la gestión de las políticas definidas, la Red de RSU AUSJAL propone el siguiente mapa conceptual del Sistema de autoevaluación y gestión de RSU-AUSJAL (Ver Gráfico 1) que busca hacer posible su operacionalización en base a indicadores.

Sistema de autoevaluación y gestión de la RSU-AUSJAL



La Responsabilidad Social Universitaria (RSU) se ha de entender como la habilidad y efectividad de la universidad para responder a las necesidades de transformación de la sociedad donde está inmersa, mediante el ejercicio de sus funciones sustantivas: docencia, investigación, extensión y gestión interna. Estas funciones deben estar animadas por la búsqueda de la promoción de la justicia, la solidaridad y la equidad social, mediante la construcción de respuestas exitosas para atender los retos que implica promover el desarrollo humano sustentable.



Mapa conceptual del Sistema de autoevaluación y gestión de la RSU en AUSJAL

3. Definición y desarrollo del Sistema autoevaluación y gestión de RSU- AUSJAL

3.1. ¿Cómo se estructura?

Se estructura a través de un sistema de información de acuerdo a las definiciones y valores propuestos por la Red de RSU en relación a las **cinco dimensiones o áreas de impacto** definidas:

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

A partir de estas dimensiones, el sistema de información está compuesto por dos tipos de instrumentos: un sistema de indicadores institucionales y encuestas de percepción de los diferentes públicos afectados por la gestión universitaria. A saber:

• **Indicadores de información institucional:** son aquellos indicadores de carácter cerrado (porcentajes, datos numéricos directos y existencia de procedimientos) que cada universidad deberá relevar, sistematizar y comunicar a fin de garantizar la generación de datos descriptivos de la situación de las diferentes dimensiones de RSU en nuestras universidades, y la elaboración de un diagnóstico descriptivo de estos elementos a nivel de la Red de RSU.

• **Encuestas de percepción:** para observar el proceso que atraviesa cada institución y la apreciación que algunos indicadores o áreas de impacto pueden adquirir para los miembros de la comunidad universitaria. Dichas encuestas están diseñadas a partir de diferentes cuestionarios para ser aplicados a varios actores y niveles organizacionales (estudiantes, docentes/ académicos, egresados, directores de proyectos de investigación, responsables de proyectos de extensión o proyección social, personal administrativo, empleadores y actores sociales), de manera de garantizar la comparabilidad de resultados y aprecia-

ciones. Su aplicación debe implementarse a través de muestras estadísticamente representativas de las poblaciones señaladas para procurar su validez.

Las encuestas de percepción y los instrumentos de relevamiento son enviados a los informantes por medio de un correo electrónico que contiene el enlace a la encuesta o instrumento respectivamente. Este correo contiene una breve explicación acerca de la autoevaluación y solicita al informante que acceda al enlace. La información obtenida de cada informante se va almacenando temporalmente en un servidor en la web.

Una vez obtenidos los informes de ambos instrumentos (Indicadores de información institucional y Encuesta de percepción), se procederá a la presentación y análisis de los mismos en las instancias de participación formal institucionalmente reconocidas (tales como Consejos consultivos, Centros de estudiantes, reuniones de sindicatos, etc.) o grupos de evaluación con carácter participativo y conformados de manera plural para tal fin, de manera que se conformen **comunidades de intereses** donde todas las partes interesadas puedan estar representadas en coherencia con los valores enunciados más arriba³.

La tarea esencial de estos espacios de discusión será **pensar y proponer acciones de progreso** en el corto, mediano y largo plazo, las cuales formarán parte de la **estrategia de mejora continua** que se desea impulsar y del **Plan de fortalecimiento institucional de la RSU** de cada universidad. Luego, dicho Plan será presentado a las autoridades para su aprobación y puesta en marcha.

Junto a estos instrumentos, el sistema presenta un apartado de **Evidencias**, donde se solicita a las universidades los registros de documentos de procedimientos, resoluciones, notas, declaraciones, referencias web, etc. que avalen las respuestas dadas en cada indicador.

³ Para ampliar su lectura se sugiere el texto "Propuesta de estrategias de institucionalización y herramientas de socialización del documento de políticas e indicadores de RSU para AUSJAL", Mimeo inédito, al 30 de junio de 2008.

Sistema de Autoevaluación y Gestión de la RSU-AUSJAL



3.2. ¿Cuál es su alcance?

Su alcance es el ámbito universitario porque atraviesa todas las funciones de la institución: **docencia, investigación, extensión y gestión interna**. Para garantizar la efectividad del sistema de autoevaluación y gestión de RSU, el mismo está diseñado para abarcar los períodos institucionales que se crean convenientes, aunque se sugiere que para un mayor control de los procesos la aplicación sea bianual para el sistema de indicadores institucionales. Para la encuesta de percepción este período puede ser más espaciado considerando la lentitud con que suelen darse los procesos de cambios institucionales.

3.3. ¿Qué mide?

El Sistema de autoevaluación intenta determinar el **grado de integración y desarrollo de la RSU** en las acciones que llevan a cabo las universidades de AUSJAL.

3.4. ¿Cómo se presentará el resultado de su aplicación?

El resultado de la aplicación del sistema de autoevaluación se presentará a través de un informe final escrito y producido por cada universidad - **Informe de autoevaluación y gestión de la Responsabilidad Social Universitaria** que recoja el relevamiento, sistematización y comunicación de los indicadores institucionales y encuesta de percepción, las evidencias, la descripción del proceso desarrollado, las estrategias puestas en juego por cada institución, y las propuestas de mejora preliminares en torno al proceso de fortalecimiento institucional que se desea impulsar.

Adicionalmente, la sistematización de esta autoevaluación -a través de un sistema con una base de datos virtual compartida-, podrá proveer a los diferentes homólogos de reportes individuales y globales sobre la situación de la RSU en las universidades.

3.5. ¿Para qué sirve?

El Sistema de autoevaluación y gestión de la RSU- AUSJAL sirve para:

- **Fomentar el compromiso de toda la institución en la gestión y aplicación del enfoque de RSU**, logrando una consideración equilibrada de los principales integrantes e interesados de la universidad.
- **Visualizar los aspectos relevantes** del estado de situación y los cambios que se registran en el tiempo respecto a la institucionalización del enfoque.
- **Facilitar el seguimiento y autodiagnóstico** de manera sistemática y periódica de la gestión de la RSU.
- **Facilitar el análisis comparativo de los procesos**, a nivel intra- institucional (de una unidad académica o área con otras de la misma universidad o entre la misma universidad en diferentes períodos) e inter-institucional (de una universidad con otras).
- **Disponer de insumos objetivos** que faciliten la toma de decisiones.
- **Mejorar la gestión institucional de nuestra universidades**, haciéndolas coherentes con la misión e identidad ignaciana que las caracteriza.

4. Batería de indicadores

IMPACTO EDUCATIVO

Variable	Indicador	Ítems/Evidencias Original	Informante	Tipo de instrumento	Operacionalización de la medición
1. Integración de la RSU en el currículo	1. Porcentaje de cátedras o asignaturas curriculares por carrera de grado, que aplican metodologías pedagógicas que favorecen el enfoque de RSU	¿Su cátedra, asignatura o programa desarrolla prácticas que implican contacto directo con la realidad social, incluyendo trabajo de campo?	Profesores o responsables de cátedras o asignaturas curriculares.	Instrumento de relevamiento N°1 para profesores o responsables de cátedras o asignaturas curriculares, pregunta 1.	Ítem con opción cerrada de respuesta (SI/NO). Porcentaje: Luego de haber recopilado una muestra significativa de encuestas se calcula el porcentaje de respuestas positivas en relación al total.
		¿Su cátedra, asignatura o programa se orienta a aportar alternativas de solución a problemas sociales relevantes?	Profesores o responsables de cátedras o asignaturas curriculares.	Instrumento de relevamiento N°1 para profesores o responsables de cátedras o asignaturas curriculares, pregunta 2.	Ítem con opción cerrada de respuesta (SI/NO). Porcentaje: Luego de haber recopilado una muestra significativa de encuestas se calcula el porcentaje de respuestas positivas en relación al total.
		¿Su cátedra, asignatura, o programa implica el conocimiento y análisis de problemáticas sociales que afectan a los sectores más vulnerables?	Profesores o responsables de cátedras o asignaturas curriculares.	Instrumento de relevamiento N°1 para profesores o responsables de cátedras o asignaturas curriculares, pregunta 3.	Ítem con opción cerrada de respuesta (SI/NO). Se debe presentar EVIDENCIA: microcurrículos, portafolio, otros. Porcentaje: Luego de haber recopilado una muestra significativa de encuestas se calcula el porcentaje de respuestas positivas en relación al total.

IMPACTO EDUCATIVO

Variable	Indicador	Ítems/Evidencias Original	Informante	Tipo de instrumento	Operacionalización de la medición
	Orientación de los contenidos y prácticas curriculares a la construcción de soluciones originales y pertinentes de problemáticas sociales relevantes y al servicio de los sectores más desfavorecidos	Los contenidos y prácticas curriculares están orientados a la construcción de soluciones originales y pertinentes de problemáticas sociales relevantes y al servicio de los sectores más desfavorecidos.	Profesores o responsables de cátedras o asignaturas curriculares.	Encuesta de percepción N°2 para profesores o responsables de cátedras o asignaturas curriculares, pregunta 1.	Ítem de encuesta de percepción con opción de respuesta en escala de acuerdo. a)Totalmente de acuerdo. b)De acuerdo. c)Neutral/indeciso. d)En desacuerdo. e)Totalmente en desacuerdo. f)Ns/Nc.
		Los contenidos y prácticas curriculares están orientados a la construcción de soluciones originales y pertinentes de problemáticas sociales relevantes y al servicio de los sectores más desfavorecidos.	Estudiantes.	Encuesta de percepción N°1 para estudiantes, pregunta 1.	Ítem de encuesta de percepción con opción de respuesta en escala de acuerdo. a)Totalmente de acuerdo. b)De acuerdo. c)Neutral/indeciso. d)En desacuerdo. e)Totalmente en desacuerdo. f)Ns/Nc.
		Los contenidos y prácticas curriculares de su formación universitaria estuvieron orientados a la construcción de soluciones originales y pertinentes de problemáticas sociales relevantes y al servicio de los sectores más desfavorecidos.	Egresados.	Encuesta de percepción N°3 para egresados, pregunta 1.	Ítem de encuesta de percepción con opción de respuesta en escala de acuerdo. a)Totalmente de acuerdo. b)De acuerdo. c)Neutral/indeciso. d)En desacuerdo. e)Totalmente en desacuerdo. f)Ns/Nc.

IMPACTO EDUCATIVO

Variable	Indicador	Ítems/Evidencias Original	Informante	Tipo de instrumento	Operacionalización de la medición
2. Experiencia vivencial	2. Porcentaje de miembros de la comunidad universitaria que participan en experiencias, prácticas, programas y proyectos de RSU distribuidos por sector (alumnos, docentes, egresados, personal administrativo/funcionarios).	Señale la cantidad de alumnos (grado y postgrado) que han participado de experiencias de contacto directo con la realidad social, y se han relacionado con sectores sociales vulnerables desde la cátedra/ asignatura o programa a su cargo en el último año.	Profesores o responsables de cátedras o asignaturas curriculares.	Instrumento de relevamiento N° 1 para profesores o responsables de cátedras o asignaturas curriculares, pregunta 4.	Porcentaje: Luego de haber recopilado una muestra significativa de encuestas se calcula el porcentaje de respuestas positivas en relación al total.
		Señale la cantidad de docentes (grado y postgrado) de la universidad que han participado de experiencias de contacto directo con la realidad social, y se han relacionado con sectores sociales vulnerables desde la cátedra / asignatura o programa a su cargo en el último año.	Responsable de programas o carreras.	Instrumento de relevamiento N° 2 para responsables de programas o carreras, pregunta 1.	Porcentaje: Luego de haber recopilado una muestra significativa de encuestas se calcula el porcentaje de respuestas positivas en relación al total.
		Señale la cantidad de egresados (grado y postgrado) no docentes que han participado de experiencias de contacto directo con la realidad social y se han relacionado con sectores sociales vulnerables desde la cátedra /	Profesores o responsables de cátedras o asignaturas curriculares.	Instrumento de relevamiento N° 1 para profesores o responsables de cátedras o asignaturas curriculares, pregunta 5.	Porcentaje: Luego de haber recopilado una muestra significativa de encuestas se calcula el porcentaje de respuestas positivas en relación al total.

IMPACTO EDUCATIVO

Variable	Indicador	Ítems/Evidencias Original	Informante	Tipo de instrumento	Operacionalización de la medición
		asignatura o programa a su cargo en el último año.			
		Señale la cantidad de personal administrativo que han participado de experiencias de contacto directo con la realidad social, aportando alternativas de solución y/o se han relacionado con sectores sociales vulnerables desde la cátedra / asignatura o programa a su cargo en el último año.	Profesores o responsables de cátedras o asignaturas curriculares.	Instrumento de relevamiento N° 1 para profesores o responsables de cátedras o asignaturas curriculares, pregunta 6.	Porcentaje: Luego de haber recopilado una muestra significativa de encuestas se calcula el porcentaje de respuestas positivas en relación al total.
Promoción de la participación en experiencias que permiten vivenciar y ponerse en contacto con situaciones de pobreza, desigualdad, injusticia o marginación, a fin de contribuir a su solución.		En la cátedra o asignatura a su cargo, se promueve la participación en experiencias que permiten vivenciar y ponerse en contacto con situaciones de pobreza, desigualdad, injusticia o marginación, a fin de contribuir a su solución.	Profesores o responsables de cátedras o asignaturas curriculares.	Encuesta de percepción N° 2 para profesores o responsables de cátedras o asignaturas curriculares, pregunta 2.	Ítem de encuesta de percepción con opción de respuesta en escala de acuerdo. a) Totalmente de acuerdo. b) De acuerdo. c) Neutral/indeciso d) En desacuerdo. e) Totalmente en desacuerdo. f) Ns/Nc.
		En las cátedras o asignaturas que usted recibe actualmente, se promueve la participación en experiencias que permiten vivenciar y ponerse en contacto con	Estudiantes.	Encuesta de percepción N° 1 para estudiantes, pregunta 2.	

IMPACTO EDUCATIVO

Variable	Indicador	Ítems/Evidencias Original	Informante	Tipo de instrumento	Operacionalización de la medición
		situaciones de pobreza, desigualdad, injusticia o marginación, a fin de contribuir a su solución.			
		En las cátedras o asignaturas de su formación universitaria, se promovió la participación en experiencias que permitieran vivenciar y ponerse en contacto con situaciones de pobreza, desigualdad, injusticia o marginación, a fin de contribuir a su solución.	Egresados.	Encuesta de percepción N° 3 para egresados, pregunta 2.	

IMPACTO EDUCATIVO

Variable	Indicador	Ítems/Evidencias Original	Informante	Tipo de instrumento	Operacionalización de la medición
3. Reflexión y análisis crítico	3. Porcentaje de cátedras / espacios curriculares y extracurriculares que desarrollan experiencias, prácticas, programas y proyectos de RSU, e incorporan instancias de reflexión y análisis crítico de las mismas.	¿Su cátedra / asignatura o programa incorpora instancias de reflexión y análisis crítico de las experiencias y la problemática social involucrada?	Profesores o responsables de cátedras o asignaturas curriculares.	Instrumento de relevamiento N° 1 para profesores o responsables de cátedras o asignaturas curriculares, pregunta 7.	Ítem con opción cerrada de respuesta (SI/NO). Porcentaje: Luego de haber recopilado una muestra significativa de encuestas se calcula el porcentaje de respuestas positivas en relación al total.
	4. Porcentaje de miembros de la comunidad universitaria que participan en instancias de reflexión y análisis crítico, distribuido por sector (alumnos, docentes, egresados, personal administrativo).	Indique la cantidad de alumnos (grado y postgrado) que participan como parte de su cátedra, asignatura o programa de instancias de reflexión y análisis crítico.	Profesores o responsables de cátedras o asignaturas curriculares.	Instrumento de relevamiento N° 1 para profesores o responsables de cátedras o asignaturas curriculares, pregunta 8.	Porcentaje: Luego de haber recopilado una muestra significativa de encuestas se calcula el porcentaje de respuestas positivas en relación al total de la población considerada.
		Indique la cantidad de docentes (grado y postgrado) que participan de instancias de reflexión y análisis crítico.	Profesores o responsables de cátedras o asignaturas curriculares.	Instrumento de relevamiento N° 1 para profesores o responsables de cátedras o asignaturas curriculares, pregunta 9.	Porcentaje: Luego de haber recopilado una muestra significativa de encuestas se calcula el porcentaje de respuestas positivas en relación al total.
		Indique la cantidad de egresados (grado y postgrado) que participan de instancias de reflexión y análisis crítico.	Profesores o responsables de cátedras o asignaturas curriculares.	Instrumento de relevamiento N° 1 para profesores o responsables de cátedras o asignaturas curriculares, pregunta 10.	Porcentaje: Luego de haber recopilado una muestra significativa de encuestas se calcula el porcentaje de

IMPACTO EDUCATIVO

Variable	Indicador	Ítems/Evidencias Original	Informante	Tipo de instrumento	Operacionalización de la medición
					respuestas positivas en relación al total.
		Indique la cantidad de personal administrativo que participa de instancias de reflexión y análisis crítico.	Profesores o responsables de cátedras o asignaturas curriculares.	Instrumento de relevamiento N° 1 para profesores o responsables de cátedras o asignaturas curriculares, pregunta 11.	Porcentaje: Luego de haber recopilado una muestra significativa de encuestas se calcula el porcentaje de respuestas positivas en relación al total.
	5. Existencia de un procedimiento que registre la valoración de los participantes externos del aprendizaje generado a partir de estas experiencias.	Indique si existe un procedimiento que registre la valoración de los participantes externos de su aprendizaje generado a partir de estas experiencias de reflexión y análisis crítico.	Profesores o responsables de cátedras o asignaturas curriculares.	Instrumento de relevamiento N° 1 para profesores o responsables de cátedras o asignaturas curriculares, pregunta 12.	Existencia (SI/NO). Se debe presentar EVIDENCIA de existencia de dicho procedimiento.
	6. Existencia de un procedimiento que registre la valoración de los participantes a nivel interno del aprendizaje generado a partir de estas experiencias.	Indique si existe un procedimiento que registre la valoración de los participantes internos de su aprendizaje generado a partir de estas experiencias de reflexión y análisis crítico.	Profesores o responsables de cátedras o asignaturas curriculares.	Instrumento de relevamiento N° 1 para profesores o responsables de cátedras o asignaturas curriculares, pregunta 13.	Existencia (SI/NO). Se debe presentar EVIDENCIA de existencia de dicho procedimiento.
	Promoción de un espíritu crítico con respecto a la realidad y de los temas sociales relevantes a fin de conocer y comprender las causas y las	Se promueve un espíritu crítico respecto a la realidad y los temas sociales relevantes, a fin de conocer y comprender las causas y las posibilidades de	Profesores o responsables de cátedras o asignaturas curriculares.	Encuesta de percepción N° 2 para profesores o responsables de cátedras o asignaturas, pregunta 3.	Ítem de encuesta de percepción con opción de respuesta en escala de acuerdo. a) Totalmente de acuerdo. b) De acuerdo. c) Neutral/indeciso.

IMPACTO EDUCATIVO

Variable	Indicador	Ítems/Evidencias Original	Informante	Tipo de instrumento	Operacionalización de la medición
	posibilidades de solución que el conocimiento adquirido puede potenciar.	solución que el conocimiento adquirido puede potenciar.			d)En desacuerdo. e)Totalmente en desacuerdo. f)Ns/Nc.
		En las cátedras o asignaturas de su formación universitaria se promovió un espíritu crítico respecto a la realidad y los temas sociales relevantes, a fin de conocer y comprender las causas y las posibilidades de solución que el conocimiento adquirido puede potenciar.	Egresados.	Encuesta de percepción N° 3 para egresados, pregunta 3.	
		En las cátedras o asignaturas de su formación universitaria se promueve un espíritu crítico respecto a la realidad y los temas sociales relevantes, a fin de conocer y comprender las causas y las posibilidades de solución que el conocimiento adquirido puede potenciar	Estudiantes.	Encuesta de percepción N° 1 para estudiantes, pregunta 3.	
4. Perfil del egresado	7. Existencia de procedimiento de seguimiento y vinculación con los egresados.	¿En su Universidad existe un procedimiento de seguimiento y vinculación con los egresados?	Responsable de vinculación con egresados.	Instrumento de relevamiento N° 3 para responsable de vinculación con egresados, pregunta 1.	Item de consulta con opción cerrada de respuesta: Existencia (SI/NO). Se debe presentar EVIDENCIA de existencia de dicho procedimiento.

IMPACTO EDUCATIVO

Variable	Indicador	Ítems/Evidencias Original	Informante	Tipo de instrumento	Operacionalización de la medición
	Vivencia por parte de los egresados de los valores que la universidad promueve.	Los egresados encarnan los valores y actitudes que la universidad promueve (justicia, espíritu crítico, inclusión, servicio y capacidad de diálogo).	Egresados.	Encuesta de percepción N° 3 para egresados, pregunta 4.	Ítem de percepción con opción de respuesta en escala de acuerdo. a) Totalmente de acuerdo. b) De acuerdo. c) Neutral/indeciso. d) En desacuerdo. e) Totalmente en desacuerdo. f) Ns/Nc.
			Empleadores.	Encuesta de percepción N° 7 para empleadores, pregunta 1.	Ítem de percepción con opción de respuesta en escala de acuerdo. a) Totalmente de acuerdo. b) De acuerdo. c) Neutral/indeciso. d) En desacuerdo. e) Totalmente en desacuerdo. f) Ns/Nc.

IMPACTO COGNOSCITIVO Y EPISTEMOLÓGICO

Variable	Indicador	Ítems/Evidencias Original	Informante	Tipo de instrumento	Operacionalización de la medición
5. Orientación de la agenda	8. Existencia de una agenda priorizada de investigación en la universidad, que asegure la incorporación de problemáticas vinculadas al desarrollo sustentable y equitativo de la sociedad.	¿En su universidad existe una agenda priorizada de investigación, que asegure la incorporación de problemáticas vinculadas al desarrollo sustentable y equitativo de la sociedad?	Responsable general de investigación de la universidad.	Instrumento de relevamiento N° 4 para responsable general de investigación de la universidad, pregunta 1.	Existencia (SI/NO). Se debe presentar EVIDENCIA de existencia de dicha agenda.
	9. Porcentaje de proyectos de investigación vigentes desarrollados cuya temática coincide con la agenda priorizada de investigación que prioriza problemáticas vinculadas al desarrollo sustentable y equitativo de la sociedad.	¿El proyecto de investigación que usted dirige incluye temas relacionados con problemáticas vinculadas al desarrollo sustentable y equitativo de la sociedad?	Directores de proyectos de investigación.	Instrumento de relevamiento N° 5 para directores de proyectos de investigación, pregunta 1.	Ítem con opción cerrada de respuesta. (SI/NO). Porcentaje: Luego de haber recopilado una muestra significativa de encuestas se calcula el porcentaje de respuestas positivas en relación al total.
6. Metodología adecuada a principios éticos	10. Existencia de procedimientos formales para evaluar la adecuación de la temática y la metodología de los proyectos de investigación a principios éticos.	¿Existen procedimientos formales para evaluar la adecuación a principios éticos de la temática y la metodología de los proyectos de investigación?	Responsable general de investigación de la universidad.	Instrumento de relevamiento N° 4 para responsable general de investigación de la universidad, pregunta 2.	Existencia (SI/NO). Se debe presentar EVIDENCIA de existencia de dichos procedimientos.
	11. Porcentaje de proyectos de investigación desarrollados que han sido evaluados de acuerdo a los procedimientos éticos establecidos.	¿El proyecto de investigación que usted dirige ha sido evaluado de acuerdo a principios éticos por los ámbitos competentes de su universidad?	Directores de proyectos de investigación.	Instrumento de relevamiento N° 5 para directores de proyectos de investigación, pregunta 2.	Ítem con opción cerrada de respuesta. (SI/NO). Porcentaje: Luego de haber recopilado una muestra significativa de encuestas se calcula el

IMPACTO COGNOSCITIVO Y EPISTEMOLÓGICO

Variable	Indicador	Ítems/Evidencias Original	Informante	Tipo de instrumento	Operacionalización de la medición
					porcentaje de respuestas positivas en relación al total.
7. Interacción de conocimientos	12. Porcentaje de proyectos de investigación que integran el aporte de distintas perspectivas disciplinarias, según modalidades de integración.	¿El proyecto de investigación que usted dirige integra en su desarrollo el aporte de distintas perspectivas disciplinarias?	Directores de proyectos de investigación.	Instrumento de relevamiento N° 5 para directores de proyectos de investigación, pregunta 3.	Ítem con opción cerrada de respuesta. (SI/NO). Porcentaje: Luego de haber recopilado una muestra significativa de encuestas se calcula el porcentaje de respuestas positivas en relación al total.
		¿Cuántas son las perspectivas disciplinarias que aportan al proyecto de investigación que usted dirige y de qué manera lo hacen?	Directores de proyectos de investigación.	Instrumento de relevamiento N° 5 para directores de proyectos de investigación, pregunta 4.	Ítem con opción múltiple: a) una disciplina por aporte puntual. b) una disciplina por incorporación de referente en el equipo responsable. c) varias disciplinas por aportes puntuales. d) varias disciplinas por incorporación de referentes en el equipo responsable.
	13. Porcentaje de proyectos de investigación que integran aportes de actores no universitarios según modalidades de integración.	¿El proyecto de investigación que usted dirige permite la incorporación de saberes de otros actores no académicos?	Directores de proyectos de investigación.	Instrumento de relevamiento N° 5 para directores de proyectos de investigación, pregunta 5.	Ítem con opción cerrada de respuesta. (SI/NO). Porcentaje: Luego de haber recopilado una muestra significativa de encuestas se calcula el porcentaje de respuestas positivas en relación al total.

IMPACTO COGNOSCITIVO Y EPISTEMOLÓGICO

Variable	Indicador	Ítems/Evidencias Original	Informante	Tipo de instrumento	Operacionalización de la medición
		¿Cuántos son los actores no académicos que aportan sus saberes al proyecto de investigación que usted dirige y de qué manera lo hacen?	Directores de proyectos de investigación.	Instrumento de relevamiento N° 5 para directores de proyectos de investigación, pregunta 6.	Ítem con opción múltiple: a) una disciplina por aporte puntual. b) una disciplina por incorporación de referente en el equipo responsable. c) varias disciplinas por aportes puntuales. d) varias disciplinas por incorporación de referentes en el equipo responsable.
	14. Porcentaje de proyectos de investigación desarrollados por la universidad en el marco de redes institucionales o temáticas.	¿El proyecto de investigación que usted dirige ha sido desarrollado en el marco de redes institucionales o temáticas? Indicar cuáles.	Directores de proyectos de investigación.	Instrumento de relevamiento N° 5 para directores de proyectos de investigación, pregunta 7.	Ítem con opción de respuesta cerrada (SI/NO). Indicar cuáles. Porcentaje: Luego de haber recopilado una muestra significativa de encuestas se calcula el porcentaje de respuestas positivas en relación al total.
	Integración de diversas disciplinas y actores sociales externos en los proyectos de investigación.	Se promueve la integración de diversas disciplinas y actores no académicos en los proyectos de investigación.	Directores de proyectos de investigación.	Encuesta de percepción N° 4 para directores responsables de proyectos de investigación, pregunta 1.	Ítem de encuesta de percepción con opción de respuesta en escala de acuerdo. a) Totalmente de acuerdo. b) De acuerdo. c) Neutral/indeciso. d) En desacuerdo. e) Totalmente en desacuerdo. f) Ns/Nc.

IMPACTO COGNOSCITIVO Y EPISTEMOLÓGICO

Variable	Indicador	Ítems/Evidencias Original	Informante	Tipo de instrumento	Operacionalización de la medición
8. Socialización	15. Porcentaje de proyectos de investigación cuyos resultados o avances generan espacios formativos: por tipo de espacio y por tipo de público.	¿El proyecto de investigación que usted dirige ha generado alguno de los siguientes espacios formativos: taller, seminario o congreso, asignatura extracurricular, asignatura curricular, nueva carrera, apunte de cátedras o similar, u otros?	Directores de proyectos de investigación.	Instrumento de relevamiento N° 5 para directores de proyectos de investigación, pregunta 8.	Ítem con opción múltiple: a) taller, seminario o congreso. b) asignatura extracurricular. c) asignatura curricular. d) nueva carrera. e) apunte de cátedras o similar. f) otros. Porcentaje: Luego de haber recopilado una muestra significativa de encuestas se calcula el porcentaje de respuestas positivas en relación al total.
		¿A qué tipo de público fueron dirigidos los espacios formativos generados por el proyecto de investigación que usted dirige?	Directores de proyectos de investigación.	Instrumento de relevamiento N° 5 para directores de proyectos de investigación, pregunta 9.	Ítem con opción múltiple: a) pregrado. b) grado. c) postgrado. Porcentaje: Luego de haber recopilado una muestra significativa de encuestas se calcula el porcentaje de respuestas positivas en relación al total.
	16. Porcentaje de proyectos de investigación cuyos resultados o avances refuerzan la práctica docente en términos de procesos de enseñanza-aprendizaje.	¿Los conocimientos generados como resultado del proyecto de investigación que usted dirige son utilizados y/o transferidos a los alumnos de las cátedras a su cargo?	Directores de proyectos de investigación.	Instrumento de relevamiento N° 5 para directores de proyectos de investigación, pregunta 10.	Ítem con opción de respuesta cerrada (SI/NO). Porcentaje: Luego de haber recopilado una muestra significativa de encuestas se calcula el porcentaje de respuestas positivas en relación al total.

IMPACTO COGNOSCITIVO Y EPISTEMOLÓGICO

Variable	Indicador	Ítems/Evidencias Original	Informante	Tipo de instrumento	Operacionalización de la medición
	17. Porcentaje de proyectos de investigación desarrollados en la universidad que incorporan alumnos en sus equipos.	¿En el equipo del proyecto de investigación que usted dirige se incorpora la participación de alumnos? Especifique cuántos.	Directores de proyectos de investigación.	Instrumento de relevamiento N° 5 para directores de proyectos de investigación, pregunta 11.	Ítem con opción de respuesta cerrada (SI/NO). Especifique cuántos. Porcentaje: Luego de haber recopilado una muestra significativa de encuestas se calcula el porcentaje de respuestas positivas en relación al total.
	18. Porcentaje de proyectos de investigación que incorporan estrategias de comunicación de resultados o avances a públicos ajenos a la academia según tipo de medio.	¿Los avances y/o resultados del proyecto de investigación que usted dirige se han difundido hacia públicos ajenos de la academia?	Directores de proyectos de investigación.	Instrumento de relevamiento N° 5 para directores de proyectos de investigación, pregunta 12.	Ítem con opción de respuesta cerrada (SI/NO). Porcentaje: Luego de haber recopilado una muestra significativa de encuestas se calcula el porcentaje de respuestas positivas en relación al total.
		¿A través de qué medio se han difundido los avances y/o resultados del proyecto de investigación que usted dirige?	Directores de proyectos de investigación.	Instrumento de relevamiento N° 5 para directores de proyectos de investigación, pregunta 13.	Ítem con opción múltiple: a) medios masivos de comunicación. b) revistas/folletos/cartillas. c) charlas/talleres/encuentros. d) conferencias. e) otros (especifique).

IMPACTO COGNOSCITIVO Y EPISTEMOLÓGICO

Variable	Indicador	Ítems/Evidencias Original	Informante	Tipo de instrumento	Operacionalización de la medición
	19. Porcentaje de proyectos de investigación que incorporan estrategias de comunicación de resultados o avances dirigidas al público académico.	¿Los avances y/o resultados del proyecto de investigación que usted dirige se han difundido hacia públicos académicos?	Directores de proyectos de investigación.	Instrumento de relevamiento N° 5 para directores de proyectos de investigación, pregunta 14.	Ítem con opción de respuesta cerrada (SI/NO). Porcentaje: Luego de haber recopilado una muestra significativa de encuestas se calcula el porcentaje de respuestas positivas en relación al total.
	Socialización de los avances y resultados de los proyectos de investigación con actores externos, promoviendo de esta manera la inclusión de grupos y públicos tradicionalmente marginados de la academia.	Los avances y resultados de los proyectos de investigación son compartidos con actores externos, promoviendo de esta manera la inclusión de grupos y públicos ajenos a la academia.	Directores de proyectos de investigación.	Encuesta de percepción N° 4 para directores de proyectos de investigación, pregunta 2.	Ítem de encuesta de percepción con opción de respuesta en escala de acuerdo. a) Totalmente de acuerdo. b) De acuerdo. c) Neutral/indeciso. d) En desacuerdo. e) Totalmente en desacuerdo. f) Ns/Nc.
			Profesores o responsables de cátedras o asignaturas curriculares.	Encuesta de percepción N° 2 para profesores o responsables de cátedras o asignaturas curriculares, pregunta 4.	Ítem de encuesta de percepción con opción de respuesta en escala de acuerdo. a) Totalmente de acuerdo. b) De acuerdo. c) Neutral/indeciso. d) En desacuerdo. e) Totalmente en desacuerdo. f) Ns/Nc.
			Estudiantes.	Encuesta de percepción N° 1 para estudiantes, pregunta 4.	Ítem de encuesta de percepción con opción de respuesta en escala de acuerdo. a) Totalmente de acuerdo. b) De acuerdo. c) Neutral/indeciso. d) En desacuerdo.

IMPACTO COGNOSCITIVO Y EPISTEMOLÓGICO

Variable	Indicador	Ítems/Evidencias Original	Informante	Tipo de instrumento	Operacionalización de la medición
					e) Totalmente en desacuerdo. f) Ns/Nc.
			Egresados.	Encuesta de percepción N° 3 para egresados, pregunta 5.	Ítem de encuesta de percepción con opción de respuesta en escala de acuerdo. a) Totalmente de acuerdo. b) De acuerdo. c) Neutral/indeciso. d) En desacuerdo. e) Totalmente en desacuerdo. f) Ns/Nc.
9. Incidencia	20. Porcentaje de proyectos de investigación desarrollados en la universidad que han generado propuestas concretas a otros actores sociales, según tipo de organización (públicas, privadas, sociedad civil, otras).	¿El proyecto de investigación que usted dirige ha presentado aportes a la resolución de problemas de otros actores sociales fuera del ámbito académico?	Directores de proyectos de investigación.	Instrumento de relevamiento N° 5 para directores de proyectos de investigación, pregunta 15.	Ítem con opción de respuesta cerrada (SI/NO). Porcentaje: Luego de haber recopilado una muestra significativa de encuestas se calcula el porcentaje de respuestas positivas en relación al total.
		¿A qué tipo de organización?	Directores de proyectos de investigación.	Instrumento de relevamiento N° 5 para directores responsables de proyectos de investigación, pregunta 16.	Ítem con opción múltiple: a) públicas. b) privadas. c) sociedad civil. d) Otras (Especifique).
	21. Porcentaje de proyectos de investigación que han verificado la incorporación de propuestas por parte de actores externos.	¿El proyecto de investigación que usted dirige ha verificado la incorporación de propuestas por parte de actores externos?	Directores de proyectos de investigación.	Instrumento de relevamiento N° 5 para directores de proyectos de investigación, pregunta 17.	Ítem con opción de respuesta cerrada. (SI/NO) Porcentaje: Luego de haber recopilado una muestra significativa de encuestas se calcula el porcentaje de respuestas positivas en relación al total.

IMPACTO COGNOSCITIVO Y EPISTEMOLÓGICO

Variable	Indicador	Ítems/Evidencias Original	Informante	Tipo de instrumento	Operacionalización de la medición
	Promoción de la incorporación de los resultados de los proyectos de investigación en las prácticas de organismos públicos y privados, de manera tal de lograr un impacto directo de lo investigado en el desarrollo de la sociedad.	Se promueve la transferencia de resultados de los proyectos de investigación en organismos públicos y privados, de tal manera que se logre un impacto directo de lo investigado en el desarrollo de la sociedad.	Directores de proyectos de investigación.	Encuesta de percepción N°4 para directores de proyectos de investigación, pregunta 3.	Ítem de encuesta de percepción con opción de respuesta en escala de acuerdo. a) Totalmente de acuerdo. b) De acuerdo. c) Neutral/indeciso. d) En desacuerdo. e) Totalmente en desacuerdo. f) Ns/Nc.

SEGUNDA PARTE

IMPACTO SOCIAL

Variable	Indicador	Ítems/Evidencias Original	Informante	Tipo de instrumento	Operacionalización de la medición
10. Planificación y presupuesto asignado	22. Existencia de una política, plan de acción y/o procedimiento que favorece el desarrollo de programas y/o proyectos de extensión o proyección social desarrollados por la universidad.	¿Existe una política, plan de acción y/o procedimiento que favorece el desarrollo de programas y/o proyectos de extensión o proyección social realizados por la universidad?	Responsable de vinculación, extensión o proyección social universitaria.	Instrumento de relevamiento N° 6 para responsable de vinculación, extensión o proyección social universitaria, pregunta 1.	Ítem de encuesta con opción múltiple: a) No existe. b) Existe pero no se aplica. c) Existe y se aplica. Se debe presentar EVIDENCIA de dicha política, plan y/o procedimiento.
	23. Porcentaje del presupuesto universitario destinado a programas y/o proyectos de extensión o proyección social.	Señale el porcentaje del presupuesto universitario destinado anualmente a programas y/o proyectos de extensión o proyección social.	Responsable de vinculación, extensión o proyección social universitaria.	Instrumento de relevamiento N° 6 para responsable de vinculación, extensión o proyección social universitaria, pregunta 2.	Porcentaje.
	24. Porcentaje del costo total de los programas y/o proyectos de extensión o proyección social aportado por la universidad en relación a lo aportado por terceros como contraparte.	¿Cuál es el porcentaje del costo total de los programas y/o proyectos de extensión o proyección social aportado por la universidad en relación a lo aportado por terceros como contraparte?	Responsable de vinculación, extensión o proyección social universitaria.	Instrumento N° 6 de relevamiento para responsable de vinculación, extensión o proyección social universitaria, pregunta 3.	Porcentaje.
	25. Variación del presupuesto ejecutado para destinado a la implementación de programas y/o proyectos de extensión o proyección social en los últimos tres años.	¿El presupuesto ejecutado destinado a la implementación de programas y/o proyectos de extensión o proyección social se ha incrementado en los últimos tres años?	Responsable de vinculación, extensión o proyección social universitaria.	Instrumento de relevamiento N° 6 para responsable de vinculación, extensión o proyección social universitaria, pregunta 4.	Ítem con opción de respuesta cerrada (SI/NO). Se debe mostrar EVIDENCIA del reporte de la ejecución presupuestaria de los últimos tres años.

IMPACTO SOCIAL

Variable	Indicador	Ítems/Evidencias Original	Informante	Tipo de instrumento	Operacionalización de la medición
	Planificación de programas y/o proyectos de extensión o proyección social.	La ejecución de programas y/o proyectos de extensión o proyección social responde a una planificación previamente definida.	Profesores o responsables de cátedras o asignaturas curriculares. Estudiantes.	Encuesta de percepción N° 2 para profesores o responsables de cátedras o asignaturas curriculares, pregunta 12. Encuesta de percepción N° 1 para estudiantes, pregunta 10.	Ítem de encuesta de percepción con opción de respuesta en escala de acuerdo. a) Totalmente de acuerdo. b) De acuerdo. c) Neutral/indeciso. d) En desacuerdo. e) Totalmente en desacuerdo. f) Ns/Nc.
11. Alcance de los programas y proyectos	26. Porcentaje de programas y/o proyectos de extensión o proyección social desarrollados por la universidad, asociados con población vulnerable o desfavorecida, por tipo de programa o proyecto.	¿El programa/s y/o proyecto/s de extensión o proyección social a su cargo se dirige especialmente a población/es vulnerable/s o desfavorecida/s?	Responsables de programas y/o proyectos de extensión o proyección social.	Instrumento de relevamiento N° 7 para responsables de programas y/o proyectos de extensión o proyección social, pregunta 1.	Ítem con opción de respuesta cerrada (SI/NO). Porcentaje: Luego de haber recopilado una muestra significativa de encuestas se calcula el porcentaje de respuestas positivas en relación al total.
	27. Número estimado de población directamente alcanzada por los programas y/o proyectos de extensión o proyección social.	Señale el número de población estimada directamente alcanzada por el programa y/o proyecto de extensión o proyección social a su cargo.	Responsables de programas y/o proyectos de extensión o proyección social.	Instrumento de relevamiento N° 7 para responsables de programas y/o proyectos de extensión o proyección social, pregunta 2.	Número total de población alcanzada. Se suman los subtotales de cada programa o proyecto.
	28. Porcentaje de estudiantes que participan en programas y/o proyección social.	Señale el porcentaje de estudiantes que participan en programas y/o proyección social.	Responsable de vinculación, extensión o proyección social universitaria.	Instrumento de relevamiento N° 6 para responsable de vinculación, extensión o proyección social universitaria, pregunta 5.	Deben sumarse todos los estudiantes de cada programa o proyecto de extensión y luego calcular el porcentaje que ellos

IMPACTO SOCIAL

Variable	Indicador	Ítems/Evidencias Original	Informante	Tipo de instrumento	Operacionalización de la medición
					representan en relación al total de estudiantes.
	Trabajo de promoción y desarrollo con los sectores más desfavorecidos.	En los programas y/o proyectos de extensión o proyección social se prioriza el trabajo con los sectores más desfavorecidos promoviendo su desarrollo y superación, evitando prácticas asistenciales o la instrumentalización de los mismos.	Estudiantes.	Encuesta de percepción N° 1 para estudiantes, pregunta 11.	Ítem de encuesta de percepción con opción de respuesta en escala de acuerdo. a) Totalmente de acuerdo. b) De acuerdo. c) Neutral/indeciso. d) En desacuerdo. e) Totalmente en desacuerdo. f) Ns/Nc.
			Responsables de programas y/o proyectos de extensión o proyección social.	Encuesta de percepción N° 5 para responsables de programas y/o proyectos de extensión o proyección social, pregunta 1.	Ítem de encuesta de percepción con opción de respuesta en escala de acuerdo. a) Totalmente de acuerdo. b) De acuerdo. c) Neutral/indeciso. d) En desacuerdo. e) Totalmente en desacuerdo. f) Ns/Nc.
		Los programas y/o proyectos de proyección social desarrollados por la universidad generan cambios o mejoras en la realidad de las comunidades mediante la incorporación de nuevas soluciones y aumento de sus capacidades.	Actores sociales.	Encuesta de percepción N° 8 para responsables de programas y/o proyectos de extensión o proyección social, pregunta 2.	Ítem de encuesta de percepción con opción de respuesta en escala de acuerdo. a) Totalmente de acuerdo. b) De acuerdo. c) Neutral/indeciso. d) En desacuerdo. e) Totalmente en desacuerdo. f) Ns/Nc.

IMPACTO SOCIAL

Variable	Indicador	Ítems/Evidencias Original	Informante	Tipo de instrumento	Operacionalización de la medición
12. Articulación con otros actores sociales	29. Porcentaje de programas y/o proyectos de extensión o proyección social desarrollados por la universidad, por tipos de actores sociales no universitarios con los cuales se ha interactuado para su desarrollo.	¿El equipo del programa y/o proyecto de extensión o proyección social que usted dirige interactúa con actores sociales no universitarios para su desarrollo?	Responsables de programas y/o proyectos de extensión o proyección social.	Instrumento de relevamiento N° 7 para responsables de programas y/o proyectos de extensión o proyección social, pregunta 3.	Ítem con opción de respuesta cerrada (SI/NO) Porcentaje: Luego de haber recopilado una muestra significativa de encuestas se calcula el porcentaje de respuestas positivas en relación al total.
		¿Con qué tipo de actores sociales no universitarios interactúa?	Responsables de programas y/o proyectos de extensión o proyección social.	Instrumento de relevamiento N° 7 para responsables de programas y/o proyectos de extensión o proyección social, pregunta 4.	Ítem con opción múltiple: a) Políticos y/o gubernamentales. b) De mercado o económicos. c) Comunitarios o de la sociedad civil.
	30. Porcentaje de programas y/o proyectos de extensión o proyección social desarrollados por la universidad que han formalizado acuerdos de articulación con otros actores para su desarrollo.	¿El proyecto de extensión y/o proyección social que usted dirige ha formalizado acuerdos de articulación (convenios, contratos, etc.) con otros actores sociales para su desarrollo?	Responsables de programas y/o proyectos de extensión o proyección social.	Instrumento de relevamiento N° 7 para responsables de programas y/o proyectos de extensión o proyección social, pregunta 5.	Porcentaje: Luego de haber recopilado una muestra significativa de encuestas se calcula el porcentaje de respuestas positivas en relación al total.
	Participación de otros actores sociales y de saberes no académicos en los programas y/o proyectos de extensión o proyección social.	En los programas y/o proyectos de extensión o proyección social se incorpora la participación de otros actores sociales y de saberes no académicos.	Estudiantes.	Encuesta de percepción N° 1 para estudiantes, pregunta 12.	Ítem de encuesta de percepción con opción de respuesta en escala de acuerdo. a) Totalmente de acuerdo. b) De acuerdo. c) Neutral/indeciso. d) En desacuerdo. e) Totalmente en desacuerdo. f) Ns/Nc.

IMPACTO SOCIAL

Variable	Indicador	Ítems/Evidencias Original	Informante	Tipo de instrumento	Operacionalización de la medición
			Responsables de programas y/o proyectos de extensión o proyección social.	Encuesta de percepción N° 5 para responsables de programas y/o proyectos de extensión o proyección social, pregunta 2.	Ítem de encuesta de percepción con opción de respuesta en escala de acuerdo. a) Totalmente de acuerdo. b) De acuerdo. c) Neutral/indeciso. d) En desacuerdo. e) Totalmente en desacuerdo. f) Ns/Nc.
			Actores sociales.	Encuesta de percepción N° 8 para actores sociales, pregunta 3.	
13. Articulación disciplinaria	31. Porcentaje de programas y/o proyectos de extensión o proyección social desarrollados por la universidad, que integran el aporte de distintas disciplinas.	¿El programa y/o proyecto de extensión o proyección social que usted dirige integra el aporte de distintas perspectivas disciplinarias?	Responsables de programas y/o proyectos de extensión o proyección social.	Instrumento de relevamiento N° 7 para responsables de programas y/o proyectos de extensión o proyección social, pregunta 6.	Ítem con opción de respuesta cerrada (SI/NO). Porcentaje: Luego de haber recopilado una muestra significativa de encuestas se calcula el porcentaje de respuestas positivas en relación al total.
		¿Cuántas disciplinas aportan al programa y/o proyecto de extensión o proyección social que usted dirige y de qué manera lo hacen?	Responsables de programas y/o proyectos de extensión o proyección social.	Instrumento de relevamiento N° 7 para responsables de programas y/o proyectos de extensión o proyección social, pregunta 7.	Ítem con opción múltiple: a) Una disciplina por aporte puntual. b) Una disciplina por incorporación de referente en el equipo responsable. c) Varias disciplinas por aportes puntuales. d) Varias disciplinas por incorporaciones en el equipo responsable.
		Integración de diversas disciplinas en los programas y/o proyectos de extensión o proyección social.	Responsables de programas y/o proyectos de extensión o proyección social.	Encuesta de percepción N° 5 para responsables de programas y/o proyectos de extensión o proyección social, pregunta 3.	Ítem de encuesta de percepción con opción de respuesta en escala de acuerdo. a) Totalmente de acuerdo. b) De acuerdo.

IMPACTO SOCIAL

Variable	Indicador	Ítems/Evidencias Original	Informante	Tipo de instrumento	Operacionalización de la medición
		abordar problemáticas complejas.			c)Neutral/indeciso. d)En desacuerdo. e)Totalmente en desacuerdo. f)Ns/Nc.
			Estudiantes.	Encuesta de percepción N° 1 para estudiantes, pregunta 13.	Ítem de encuesta de percepción con opción de respuesta en escala de acuerdo. a)Totalmente de acuerdo. b)De acuerdo. c)Neutral/indeciso. d)En desacuerdo. e)Totalmente en desacuerdo. f)Ns/Nc.

IMPACTO SOCIAL

Variable	Indicador	Ítems/Evidencias Original	Informante	Tipo de instrumento	Operacionalización de la medición
14. Aprendizajes generados	32. Existencia de procesos de evaluación de los programas y/o proyectos de extensión o proyección social, que permitan identificar los aprendizajes generados, mejoras en la calidad de vida e incorporación de conclusiones y propuestas por parte de los actores sociales con los cuales se articuló.	¿El programa y/o proyecto de extensión o proyección social que usted dirige incorpora procesos de evaluación que permitan identificar los aprendizajes generados por parte de los actores sociales con los cuales se articuló?	Responsables de programas y/o proyectos de extensión o proyección social.	Instrumento de relevamiento N° 7 para responsables de programas y/o proyectos de extensión o proyección social, pregunta 8.	Ítem con opción de respuesta cerrada (SI/NO) Porcentaje: Luego de haber recopilado una muestra significativa de encuestas se calcula el porcentaje de respuestas positivas en relación al total.
		¿El programa y/o proyecto de extensión o proyección social que usted dirige incorpora procesos de evaluación que permitan identificar las mejoras en la calidad de vida por parte de los actores sociales con los cuales se articuló?	Responsables de programas y/o proyectos de extensión o proyección social.	Instrumento de relevamiento N° 7 para responsables de programas y/o proyectos de extensión o proyección social, pregunta 9.	Ítem con opción de respuesta cerrada (SI/NO). Se debe mostrar EVIDENCIA de dichos procesos de evaluación. Porcentaje: Luego de haber recopilado una muestra significativa de encuestas se calcula el porcentaje de respuestas positivas en relación al total.
		¿El programa y/o proyecto de extensión o proyección social que usted dirige incorpora procesos de evaluación que permitan identificar la incorporación de conclusiones y propuestas por parte de los actores sociales con los cuales se articuló?	Responsables de programas y/o proyectos de extensión o proyección social.	Instrumento de relevamiento N° 7 para responsables de programas y/o proyectos de extensión o proyección social, pregunta 10.	Ítem con opción de respuesta cerrada (SI/NO). Se debe mostrar EVIDENCIA de dichos procesos de evaluación. Porcentaje: Luego de haber recopilado una muestra significativa de encuestas se calcula el porcentaje de respuestas positivas en relación al total.
	33. Porcentaje de proyectos de	¿El programa y/o proyecto de	Responsables de programas y/o	Instrumento de relevamiento N° 7	Ítem con opción de respuesta cerrada

IMPACTO SOCIAL

Variable	Indicador	Ítems/Evidencias Original	Informante	Tipo de instrumento	Operacionalización de la medición
	extensión o proyección social desarrollados por la universidad, que a partir de los aprendizajes generados han producido modificaciones académicas y/o institucionales internas a la universidad.	extensión o proyección social que usted dirige, ha producido modificaciones académicas a partir de los aprendizajes generados?	proyectos de extensión o proyección social.	para responsables de programas y/o proyectos de extensión o proyección social, pregunta 11.	(SI/NO). Se debe mostrar EVIDENCIA de dichas modificaciones. Porcentaje: Luego de haber recopilado una muestra significativa de encuestas se calcula el porcentaje de respuestas positivas en relación al total.
		¿El programa y/o proyecto de extensión o proyección social que usted dirige, ha producido modificaciones institucionales internas a partir de los aprendizajes generados?	Responsables de programas y/o proyectos de extensión o proyección social.	Instrumento de relevamiento N° 7 para responsables de programas y/o proyectos de extensión o proyección social, pregunta 12.	Ítem con opción de respuesta cerrada (SI/NO). Se debe mostrar EVIDENCIA de dichas modificaciones. Porcentaje: Luego de haber recopilado una muestra significativa de encuestas se calcula el porcentaje de respuestas positivas en relación al total.
	Generación de cambios o mejoras en la docencia a partir de los programas y/o proyectos de extensión o proyección social	Los programas y/o proyectos de extensión o proyección social generan cambios o mejoras en la docencia (mediante la redefinición de mallas curriculares, nuevas carreras, etc.).	Profesores o responsables de cátedras o asignaturas curriculares.	Encuesta de percepción N° 2 para profesores o responsables de cátedras o asignaturas curriculares, pregunta 13.	Ítem de encuesta de percepción con opción de respuesta en escala de acuerdo. a) Totalmente de acuerdo. b) De acuerdo. c) Neutral/indeciso. d) En desacuerdo. e) Totalmente en desacuerdo. f) Ns/Nc.
	Generación de cambios o mejoras en la investigación (mediante la articulación de nuevas líneas, proyectos, publicaciones, etc.).	Los programas y/o proyectos de extensión o proyección social generan cambios o mejoras en la investigación (mediante la articulación de	Profesores o responsables de cátedras o asignaturas curriculares.	Encuesta de percepción N° 2 para profesores o responsables de cátedras o asignaturas curriculares, pregunta 14.	Ítem de encuesta de percepción con opción de respuesta en escala de acuerdo. a) Totalmente de acuerdo. b) De acuerdo. c) Neutral/indeciso.

IMPACTO SOCIAL

Variable	Indicador	Ítems/Evidencias Original	Informante	Tipo de instrumento	Operacionalización de la medición
		nuevas líneas, proyectos, publicaciones, etc.)			d)En desacuerdo. e)Totalmente en desacuerdo. f)Ns/Nc.
	Generación de cambios o mejoras en la realidad de las comunidades (mediante la incorporación de nuevas soluciones y aumento de sus capacidades, etc.)	Los programas y/o proyectos de extensión o proyección social generan cambios o mejoras en la realidad de las comunidades (mediante la incorporación de nuevas soluciones, aumento de sus capacidades, etc.)	Profesores o responsables de cátedras o asignaturas curriculares.	Encuesta de percepción N° 2 para profesores o responsables de cátedras o asignaturas curriculares, pregunta 15.	Ítem de encuesta de percepción con opción de respuesta en escala de acuerdo. a)Totalmente de acuerdo. b)De acuerdo. c)Neutral/indeciso. d)En desacuerdo. e)Totalmente en desacuerdo. f)Ns/Nc.
			Actores sociales.	Encuesta de percepción N°8 para actores sociales, pregunta 1.	
			Estudiantes.	Encuesta de percepción N° 1 para estudiantes, pregunta 14.	

IMPACTO ORGANIZACIONAL

Variable	Indicador	Ítems/Evidencias Original	Informante	Tipo de instrumento	Operacionalización de la medición
15. Clima organizacional	34. Existencia y periodicidad de registros de evaluación de las principales variables que afectan a la satisfacción y motivación del personal directivo.	¿Existen en su universidad procesos periódicos de evaluación del clima organizacional del personal directivo?	Responsable de desarrollo organizacional y/o recursos humanos.	Instrumento de relevamiento N° 8 para responsable de desarrollo organizacional y/o recursos humanos, pregunta 1.	Ítem de encuesta con opción múltiple: a) No existe. b) Existe pero no se aplica. c) Existe y se aplica. Se debe presentar EVIDENCIA de existencia de dichos procesos.
	35. Existencia y periodicidad de registros de evaluación de las principales variables que afectan a la satisfacción y motivación del personal docente.	¿Existen en su universidad procesos periódicos de evaluación del clima organizacional del personal docente?	Responsable de desarrollo organizacional y/o recursos humanos.	Instrumento de relevamiento N° 8 para responsable de desarrollo organizacional y/o recursos humanos, pregunta 3.	Ítem de encuesta con opción múltiple: a) No existe. b) Existe pero no se aplica. c) Existe y se aplica. Se debe presentar EVIDENCIA de existencia de dichos procesos.
	36. Existencia y periodicidad de registros de evaluación de las principales variables que afectan a la satisfacción y motivación del personal administrativo.	¿Existen en su universidad procesos periódicos de evaluación del clima organizacional del personal administrativo?	Responsable de desarrollo organizacional y/o recursos humanos.	Instrumento de relevamiento N° 8 para responsable de desarrollo organizacional y/o recursos humanos, pregunta 5.	Ítem de encuesta con opción múltiple: a) No existe. b) Existe pero no se aplica. c) Existe y se aplica. Se debe presentar EVIDENCIA de existencia de dichos procesos.
	37. Porcentaje de los miembros directivos de la comunidad universitaria que expresan satisfacción con el clima organizacional existente.	Porcentaje de los miembros directivos de la comunidad universitaria que expresan satisfacción con el clima organizacional existente de acuerdo a los	Responsable de desarrollo organizacional y/o recursos humanos.	Instrumento de relevamiento N° 8 para responsable de desarrollo organizacional y/o recursos humanos, pregunta 2.	Reporte directo del porcentaje obtenido en la evaluación de clima organizacional.

IMPACTO ORGANIZACIONAL

Variable	Indicador	Ítems/Evidencias Original	Informante	Tipo de instrumento	Operacionalización de la medición
		registros de evaluación del clima organizacio- nal (EVIDENCIA).			
	38. Porcentaje de los miembros docentes de la comunidad universitaria que expresan satisfac- ción con el clima organizacional existente.	Porcentaje de los miembros docentes de la comunidad universitaria que expresan satisfac- ción con el clima organizacional existente, de acuerdo a los registros de evaluación del clima organizacio- nal (EVIDENCIA).	Responsable de desarrollo organizacional y/o recursos humanos.	Instrumento de relevamiento N° 8 para responsable de desarrollo organizacional y/o recursos humanos, pregunta 4.	Reporte directo del porcentaje obtenido en la evaluación de clima organizacional.
	39. Porcentaje de los miembros adminis- trativos de la comunidad universitaria que expresan satisfacción con el clima organizacional existente.	Porcentaje de los miembros administrativos de la comunidad universitaria que expresan satisfac- ción con el clima organizacional existente, de acuerdo a los registros de evaluación del clima organizacio- nal (EVIDENCIA).	Responsable de desarrollo organizacional y/o recursos humanos.	Instrumento de relevamiento N° 8 para responsable de desarrollo organizacional y/o recursos humanos, pregunta 6.	Reporte directo del porcentaje obtenido en la evaluación de clima organizacional.
	Promoción de un ambiente físico-humano agradable y seguro, que favorezca el cuidado de las personas, con apertura a críticas y sugerencias relativas a estos aspectos.	La universidad ofrece a su personal /empleados un ambiente físico-humano agradable y seguro, favore- ciendo el cuidado de las personas, estando abierta a críticas y sugerencias relativas a estos aspectos.	Personal Administrativo. Profesores o responsables de cátedras o asignaturas curriculares.	Encuesta de percepción N° 6 para personal administrativo, pregunta 1. Encuesta de percepción N° 2 para profesores o responsables de cátedras o asigna- turas curriculares, pregunta 5.	Ítem de encuesta de percepción con opción de respuesta en escala de acuerdo. a)Totalmente de acuerdo. b)De acuerdo. c)Neutral/indeciso. d)En desacuerdo. e)Totalmente en desacuerdo. f)Ns/Nc.

IMPACTO ORGANIZACIONAL

Variable	Indicador	Ítems/Evidencias Original	Informante	Tipo de instrumento	Operacionalización de la medición
16. Desarrollo del talento humano	40. Existencia de programas o procedimientos de desarrollo del talento humano distribuidos por sectores para directivos.	¿Existen programas o procedimientos de inducción, capacitación, evaluación del desempeño a nivel de directivos?	Responsable de desarrollo organizacional y/o recursos humanos.	Instrumento de relevamiento N° 8 para responsable de desarrollo organizacional y/o recursos humanos, pregunta 7.	Ítem de encuesta con opción múltiple: a) No existe. b) Existe pero no se aplica. c) Existe y se aplica. Se debe mostrar EVIDENCIA de existencia de dichos programas o procedimientos.
	41. Existencia de programas o procedimientos de desarrollo del talento humano distribuidos por sectores para docentes.	¿Existen programas o procedimientos de inducción, capacitación, evaluación del desempeño a nivel de docentes?	Responsable de desarrollo organizacional y/o recursos humanos.	Instrumento de relevamiento N° 8 para responsable de desarrollo organizacional y/o recursos humanos, pregunta 9.	Ítem de encuesta con opción múltiple: a) No existe. b) Existe pero no se aplica. c) Existe y se aplica. Se debe mostrar EVIDENCIA de existencia de dichos programas o procedimientos.
	42. Existencia de programas o procedimientos de desarrollo del talento humano distribuidos por sectores para administrativos o funcionarios.	¿Existen programas o procedimientos de inducción, capacitación, evaluación del desempeño a nivel de personal administrativo?	Responsable de desarrollo organizacional y/o recursos humanos.	Instrumento de relevamiento N° 8 para responsable de desarrollo organizacional y/o recursos humanos, pregunta 11.	Ítem de encuesta con opción múltiple: a) No existe. b) Existe pero no se aplica. c) Existe y se aplica. Se debe mostrar EVIDENCIA de existencia de dichos programas o procedimientos.
	43. Porcentaje de directivos que han participado en los programas o procedimientos de desarrollo de talento humano.	Señale el número de personal directivo participante en los programas o procedimientos de desarrollo de talento humano durante el último año.	Responsable de desarrollo organizacional y/o recursos humanos.	Instrumento de relevamiento N° 8 para responsable de desarrollo organizacional y/o recursos humanos, pregunta 8.	Reporte directo del porcentaje por parte del responsable.

IMPACTO ORGANIZACIONAL

Variable	Indicador	Ítems/Evidencias Original	Informante	Tipo de instrumento	Operacionalización de la medición
	44. Porcentaje de docentes que han participado en los programas o procedimientos de desarrollo de talento humano.	Señale el número de personal docente participante en los programas o procedimientos de desarrollo de talento humano durante el último año.	Responsable de desarrollo organizacional y/o recursos humanos.	Instrumento de relevamiento N° 8 para responsable de desarrollo organizacional y/o recursos humanos, pregunta 10.	Reporte directo del porcentaje por parte del responsable.
	45. Porcentaje de personal administrativo o funcionarios que han participado en los programas o procedimientos de desarrollo de talento humano.	Señale el número de personal administrativo participante en los programas o procedimientos de desarrollo de talento humano durante el último año.	Responsable de desarrollo organizacional y/o recursos humanos.	Instrumento de relevamiento N° 8 para responsable de desarrollo organizacional y/o recursos humanos, pregunta 12.	Reporte directo del porcentaje por parte del responsable.
	46. Porcentaje del presupuesto universitario destinado al desarrollo del talento humano (capacitación, inducción y evaluación) distribuidos para directivos.	Indicar el porcentaje del presupuesto universitario destinado al desarrollo de talento humano (capacitación, inducción y evaluación) distribuidos para directivos.	Responsable de presupuestos (área financiera).	Instrumento de relevamiento N° 10 para responsable de presupuestos (área financiera), pregunta 1.	Porcentaje.
	47. Porcentaje del presupuesto universitario destinado al desarrollo de talento humano (capacitación, inducción y evaluación), distribuido para docentes.	Indicar el porcentaje del presupuesto universitario destinado al desarrollo de talento humano (capacitación, inducción y evaluación), distribuido para docentes.	Responsable de presupuestos (área financiera).	Instrumento de relevamiento N° 10 para responsable de presupuestos (área financiera), pregunta 2.	Porcentaje.

IMPACTO ORGANIZACIONAL

Variable	Indicador	Ítems/Evidencias Original	Informante	Tipo de instrumento	Operacionalización de la medición
	48. Porcentaje del presupuesto universitario destinado al desarrollo de talento humano (capacitación, inducción y evaluación), distribuido para personal administrativo.	Indicar el porcentaje del presupuesto universitario destinado al desarrollo de talento humano (capacitación, inducción y evaluación), distribuido para personal administrativo.	Responsable de presupuestos (área financiera).	Instrumento de relevamiento N° 10 para responsable de presupuestos (área financiera), pregunta 3.	Porcentaje.
	49. Existencia de criterios o procesos de selección de personal que consideren la experiencia de compromiso social del aspirante.	¿En los procesos de selección del personal se considera la experiencia de compromiso social que tenga el aspirante?	Responsable de desarrollo organizacional y/o recursos humanos.	Instrumento de relevamiento N° 8 para responsable de desarrollo organizacional y/o recursos humanos, pregunta 13.	Existencia (SI/NO). Se debe presentar EVIDENCIA de existencia de los procesos o protocolos de selección.
	50. Existencia de criterios o procesos de evaluación de desempeño del personal que consideren la participación en experiencias de proyección o compromiso social del evaluado.	¿En los procesos de evaluación de desempeño del personal se considera la participación en experiencias de proyección o compromiso social del evaluado?	Responsable de desarrollo organizacional y/o recursos humanos.	Instrumento de relevamiento N° 8 para responsable de desarrollo organizacional y/o recursos humanos, pregunta 14.	Existencia (SI/NO). Se debe presentar EVIDENCIA de existencia de los procesos o protocolos de selección.
	Promoción del desarrollo y capacitación integral del personal, que permita una mayor eficiencia en la ejecución de sus tareas.	Se promueve el desarrollo y capacitación integral del personal, que permita una mayor eficiencia en la ejecución de sus tareas	Personal administrativo Profesores o responsables de cátedras o asignaturas curriculares.	Encuesta de percepción N° 6 para personal administrativo, pregunta 2. Encuesta de percepción N° 2 para profesores o responsables de cátedras o asignaturas curriculares, pregunta 6.	Ítem de encuesta de percepción con opción de respuesta en escala de acuerdo. a) Totalmente de acuerdo. b) De acuerdo. c) Neutral/indeciso. d) En desacuerdo. e) Totalmente en desacuerdo. f) Ns/Nc.

IMPACTO ORGANIZACIONAL

Variable	Indicador	Ítems/Evidencias Original	Informante	Tipo de instrumento	Operacionalización de la medición
17. Relación con proveedores	51. Existencia de criterios o procesos de selección de proveedores congruentes con el enfoque de responsabilidad social.	¿Existen en la universidad criterios o procesos de selección de proveedores congruentes con el enfoque de responsabilidad social?	Responsable de adquisiciones, compras y suministros.	Instrumento de relevamiento N° 11 para responsable de adquisiciones, compras y suministros, pregunta 1.	Ítem de encuesta con opción múltiple: a) No existe b) Existe pero no se aplica c) Existe y se aplica. Se debe presentar EVIDENCIA de existencia de dichos criterios o procesos de selección.
		Liste cuáles son los criterios que se utilizan para la selección de proveedores.	Responsable de adquisiciones, compras y suministros.	Instrumento de relevamiento N° 11 para responsable de adquisiciones, compras y suministros, pregunta 2.	Pregunta abierta.
18. Inclusión	52. Porcentaje de estudiantes (grado y postgrado) que reciben becas según su situación económica.	Señale el porcentaje de estudiantes (grado y postgrado) que reciben becas en relación a su situación/realidad económica.	Responsable de asuntos estudiantiles/ bienestar estudiantil.	Instrumento de relevamiento N° 12 para responsable de asuntos estudiantiles/ bienestar estudiantil, pregunta 1.	Reporte directo del porcentaje por parte del responsable.
	53. Porcentaje del monto destinado a becas en relación al presupuesto universitario total.	Indique el porcentaje de presupuesto universitario destinado a becas en relación al presupuesto universitario total.	Director/a financiero/a.	Instrumento de relevamiento N° 13 para director/a financiero/a, pregunta 1.	Existencia (SI/NO). Se debe presentar EVIDENCIA de existencia de dicho presupuesto.
	54. Porcentaje de estudiantes (grado y postgrado) que reciben becas completas y becas parciales.	Señale el porcentaje de estudiantes (grado y postgrado) que reciben becas completas y becas parciales.	Responsable de asuntos estudiantiles/ bienestar estudiantil.	Instrumento de relevamiento N° 12 para responsable de asuntos estudiantiles/ bienestar estudiantil, pregunta 2.	Reporte directo del porcentaje por parte del responsable.
	55. Porcentaje de directivos de la	Señale el porcentaje de	Responsable de desarrollo	Instrumento de relevamiento N° 8	Reporte directo del porcentaje

IMPACTO ORGANIZACIONAL

Variable	Indicador	Ítems/Evidencias Original	Informante	Tipo de instrumento	Operacionalización de la medición
	comunidad universitaria con alguna discapacidad.	directivos de la comunidad universitaria con alguna discapacidad.	organizacional y/o recursos humanos.	para responsable de desarrollo organizacional y/o recursos humanos, pregunta 15.	por parte del responsable.
	56. Porcentaje de docentes (grado y postgrado) de la comunidad universitaria con alguna discapacidad.	Señale el porcentaje de docentes (grado y postgrado) de la comunidad universitaria con alguna discapacidad.	Responsable de desarrollo organizacional y/o recursos humanos.	Instrumento de relevamiento N° 8 para responsable de desarrollo organizacional y/o recursos humanos, pregunta 16.	Reporte directo del porcentaje por parte del responsable.
	57. Porcentaje de estudiantes (grado y postgrado) universitarios con alguna discapacidad.	Señale el porcentaje de estudiantes (grado y postgrado) universitarios con alguna discapacidad.	Responsable de desarrollo organizacional y/o recursos humanos.	Instrumento de relevamiento N° 8 para responsable de desarrollo organizacional y/o recursos humanos, pregunta 17.	Reporte directo del porcentaje por parte del responsable.
	58. Porcentaje del personal administrativo de la comunidad universitaria con alguna discapacidad.	Señale el porcentaje de personal administrativo de la comunidad universitaria con alguna discapacidad.	Responsable de desarrollo organizacional y/o recursos humanos.	Instrumento de relevamiento N° 8 para responsable de desarrollo organizacional y/o recursos humanos, pregunta 18.	Reporte directo del porcentaje por parte del responsable.
	59. Porcentaje de unidades edilicias que cumplen y poseen instalaciones y equipamiento a fin de facilitar el acceso de personas con discapacidad.	Señale el porcentaje de edificios de la universidad que poseen instalaciones adecuadas para facilitar el acceso a personas con capacidades diferentes/ capacidades especiales.	Responsable administrativo de planta física, infraestructura y mantenimiento.	Instrumento de relevamiento N° 14 para responsable administrativo de planta física, infraestructura y mantenimiento, pregunta 1.	Porcentaje.
		Señale el porcentaje de edificaciones	Responsable administrativo de	Instrumento de relevamiento N° 14	Porcentaje.

IMPACTO ORGANIZACIONAL

Variable	Indicador	Ítems/Evidencias Original	Informante	Tipo de instrumento	Operacionalización de la medición
		que poseen el equipamiento necesario que facilita el proceso de enseñanza aprendizaje a personas con capacidades diferentes/ capacidades especiales.	planta física, infraestructura y mantenimiento.	para responsable administrativo de planta física, infraestructura y mantenimiento, pregunta 2	
	60. Existencia de programas de apoyo y/o tutorías con seguimiento para: a. Alumnos con dificultades pedagógicas b. Alumnos con alguna discapacidad.	¿En su universidad existen programas de apoyo y/o tutorías con seguimiento para alumnos con dificultades pedagógicas?	Responsable de asuntos estudiantiles/bienestar estudiantil.	Instrumento de relevamiento N° 12 para responsable de asuntos estudiantiles/bienestar estudiantil, pregunta 3.	Existencia (SI/NO). Se debe presentar EVIDENCIA de existencia de estos programas.
		¿En su universidad existen programas de apoyo y/o tutorías con seguimiento para alumnos con alguna discapacidad?	Responsable de asuntos estudiantiles/bienestar estudiantil.	Instrumento de relevamiento N° 12 para responsable de asuntos estudiantiles/bienestar estudiantil, pregunta 4.	Existencia (SI/NO). Se debe presentar EVIDENCIA de existencia de estos programas.
	61. Porcentaje de miembros de la comunidad universitaria integrantes de diferentes etnias y confesiones religiosas, distribuidos por sectores (directivos, estudiantes, docentes, personal administrativo/funcionarios).	Señale el porcentaje de directivos de la comunidad universitaria integrantes de diferentes etnias. Indique en cada caso a cuál/es etnia/s pertenece cada grupo.	Responsable de desarrollo organizacional y/o recursos humanos.	Instrumento de relevamiento N° 8 para responsable de desarrollo organizacional y/o recursos humanos, pregunta 19.	Reporte directo del porcentaje por parte del responsable.
		Señale el porcentaje de estudiantes (grado y postgrado) universitarios integrantes de diferentes etnia/s. Indique en cada	Responsable de desarrollo organizacional y/o recursos humanos.	Instrumento de relevamiento N° 8 para responsable de desarrollo organizacional y/o recursos humanos, pregunta 20.	Reporte directo del porcentaje por parte del responsable.

IMPACTO ORGANIZACIONAL

Variable	Indicador	Ítems/Evidencias Original	Informante	Tipo de instrumento	Operacionalización de la medición
		caso a cuál/es etnia/s pertenece cada grupo.			
		Señale el porcentaje de docentes (grado y postgrado) de la comunidad universitaria integrantes de diferentes etnia/s. Indique en cada caso a cuál/es etnia/s pertenece cada grupo.	Responsable de desarrollo organizacional y/o recursos humanos.	Instrumento de relevamiento N° 8 para responsable de desarrollo organizacional y/o recursos humanos, pregunta 21.	Reporte directo del porcentaje por parte del responsable.
		Señale el porcentaje de personal administrativo/funcionarios de la comunidad universitaria integrantes de diferentes etnia/s. Indique en cada caso a cuál/es etnia/s pertenece cada grupo.	Responsable de desarrollo organizacional y/o recursos humanos.	Instrumento de relevamiento N° 8 para responsable de desarrollo organizacional y/o recursos humanos, pregunta 22.	Reporte directo del porcentaje por parte del responsable.
		Señale el número de directivos integrantes de diferentes confesiones religiosas. Indique en cada caso a cuál/es religion/es pertenece.	Responsable de desarrollo organizacional y/o recursos humanos.	Instrumento de relevamiento N° 8 para responsable de desarrollo organizacional y/o recursos humanos, pregunta 23.	Reporte directo del porcentaje por parte del responsable.
		Señale el número de estudiantes (grado y postgrado) integrantes de diferentes confesiones religiosas. Indique en cada caso a cuál/es religion/es pertenece.	Responsable de desarrollo organizacional y/o recursos humanos.	Instrumento de relevamiento N° 8 para responsable de desarrollo organizacional y/o recursos humanos, pregunta 24.	Reporte directo del porcentaje por parte del responsable.

IMPACTO ORGANIZACIONAL

Variable	Indicador	Ítems/Evidencias Original	Informante	Tipo de instrumento	Operacionalización de la medición
		Señale el número de docentes (grado y postgrado) integrantes de diferentes confesiones religiosas. Indique en cada caso a cuál/es religion/es pertenece.	Responsable de desarrollo organizacional y/o recursos humanos.	Instrumento de relevamiento N° 8 para responsable de desarrollo organizacional y/o recursos humanos, pregunta 25.	Reporte directo del porcentaje por parte del responsable.
		Señale el número de personal administrativo integrantes de diferentes confesiones religiosas. Indique en cada caso a cuál/es religion/es pertenece.	Responsable de desarrollo organizacional y/o recursos humanos.	Instrumento de relevamiento N° 8 para responsable de desarrollo organizacional y/o recursos humanos, pregunta 26.	Reporte directo del porcentaje por parte del responsable.
	62. Porcentaje de mujeres que ocupan cargos directivos.	Señale la proporción de mujeres que ocupan cargos directivos (computan rector, vicerrector, etc. hasta el nivel de decanos).	Responsable de desarrollo organizacional y/o recursos humanos.	Instrumento de relevamiento N° 8 para responsable de desarrollo organizacional y/o recursos humanos, pregunta 27.	Reporte directo del porcentaje por parte del responsable.
	Inclusión en temas relacionados a igualdad de género y de formación académica de grupos poco representados (tales como poblaciones indígenas, estudiantes de bajo recursos, personas con discapacidades, etc.)	Se fomenta la inclusión y se promueve la no discriminación en temas relacionados a igualdad de género y de formación académica de grupos poco representados (tales como poblaciones indígenas, estudiantes de bajo recursos, personas con discapacidades, etc.)	Profesores o responsables de cátedras o asignaturas curriculares. Personal administrativo. Estudiantes.	Encuesta de percepción N° 2 para profesores o responsables de cátedras o asignaturas curriculares, pregunta 7. Encuesta de percepción N° 6 para personal administrativo, pregunta 3. Encuesta de percepción N° 1 para estudiantes, pregunta 5.	Ítem de encuesta de percepción con opción de respuesta en escala de acuerdo. a) Totalmente de acuerdo. b) De acuerdo. c) Neutral/indeciso. d) En desacuerdo. e) Totalmente en desacuerdo. f) Ns/Nc.

IMPACTO ORGANIZACIONAL

Variable	Indicador	Ítems/Evidencias Original	Informante	Tipo de instrumento	Operacionalización de la medición
19. Comunicación responsable	63. Existencia de una política formal de comunicación interna y externa, que fomente los valores y principios institucionales.	¿Existe en su universidad una política formal de comunicación institucional (interna y externa), que fomente los valores y principios institucionales?	Responsable de comunicación institucional.	Instrumento de relevamiento N° 15 para responsable de comunicación institucional, pregunta 1.	Existencia (SI/NO). Se debe presentar EVIDENCIA de existencia de dicha política.
	64. Existencia de procedimientos que aseguren la coherencia entre las condiciones establecidas en la oferta comunicacional y los servicios prestados.	¿Existe en su universidad procedimientos que permitan asegurar la coherencia entre las condiciones establecidas en la oferta y los servicios presentados?	Responsable de comunicación institucional.	Instrumento de relevamiento N° 15 para responsable de comunicación institucional, pregunta 2.	Existencia (SI/NO). Se debe presentar EVIDENCIA de existencia de dichos procedimientos.
	Comunicación (interna y externa) que posibilita el fomento de valores positivos y posicionamientos institucionales concretos a favor del Desarrollo Humano y Sustentable.	La política de comunicación (interna y externa) posibilita el fomento de valores positivos y posicionamientos institucionales concretos a favor del Desarrollo Humano y Sustentable	Profesores o responsables de cátedras o asignaturas curriculares.	Encuesta de percepción N° 2 para profesores o responsables de cátedras o asignaturas curriculares, pregunta 8.	Ítem de encuesta de percepción con opción de respuesta en escala de acuerdo. a) Totalmente de acuerdo. b) De acuerdo. c) Neutral/indeciso. d) En desacuerdo. e) Totalmente en desacuerdo. f) Ns/Nc.
			Personal administrativo.	Encuesta de percepción N° 6 para personal administrativo, pregunta 4.	
			Estudiantes.	Encuesta de percepción N° 1 para estudiantes, pregunta 6.	
20. Participación	65. Existencia de espacios de participación de los diversos sectores de la comunidad universitaria definidos y en funcionamiento,	Señale cuáles son los espacios de participación en su unidad académica o área a cargo en funcionamiento, en los que puedan actuar los directi-	Secretario General.	Instrumento de relevamiento N° 16 para Secretario General, pregunta 1.	Informe. Se debe presentar EVIDENCIA de existencia de dichos espacios.

IMPACTO ORGANIZACIONAL

Variable	Indicador	Ítems/Evidencias Original	Informante	Tipo de instrumento	Operacionalización de la medición
	distribuidos por sectores (directivos, estudiantes, docentes, personal administrativo/funcionarios).	vos de la universidad.			
		Señale cuáles son los espacios de participación en su unidad académica o área a cargo en funcionamiento, en los que puedan actuar los profesores de la universidad.	Representante de profesores.	Instrumento de relevamiento N° 17 para representante de profesores, pregunta 1.	Informe. Se debe presentar EVIDENCIA de existencia de dichos espacios.
		Señale cuáles son los espacios de participación en su unidad académica o área a cargo en funcionamiento, en los que puedan actuar los estudiantes de la universidad.	Representante de federación o asociación de estudiantes.	Instrumento de relevamiento N° 18 para representante de federación o asociación de estudiantes, pregunta 1.	Informe. Se debe presentar EVIDENCIA de existencia de dichos espacios.
		Señale cuáles son los espacios de participación en su unidad académica o área a cargo en funcionamiento, en los que puedan actuar el personal administrativo/funcionarios.	Representante de trabajadores.	Instrumento de relevamiento N° 19 para representante de trabajadores, pregunta 1.	Informe. Se debe presentar EVIDENCIA de existencia de dichos espacios.
	66. Porcentaje de regularidad en el funcionamiento de estos espacios en relación a lo establecido en la normativa vigente, distribuidos por sectores (Directivos, estudiantes, docentes, personal	Señale la frecuencia en la que se dispone de espacios de participación para directivos en su área a cargo en comités donde se tomen decisiones universitarias. Opciones: Una vez a la semana.	Secretario General.	Instrumento de relevamiento N° 16 para Secretario General, pregunta 2.	Reporte directo de frecuencia.

IMPACTO ORGANIZACIONAL

Variable	Indicador	Ítems/Evidencias Original	Informante	Tipo de instrumento	Operacionalización de la medición
	administrativo/funcionarios).	Una vez al mes. Una vez por semestre. Una vez al año.			
		Señale la frecuencia en la que se dispone de espacios de participación para docentes en su área a cargo en comités donde se tomen decisiones Universitarias. Opciones: Una vez a la semana. Una vez al mes. Una vez por semestre. Una vez al año.	Representante de profesores.	Instrumento de relevamiento N° 17 para representante de profesores, pregunta 2.	Reporte directo de frecuencia.
		Señale la frecuencia en la que se dispone de espacios de participación para estudiantes en su área a cargo en comités donde se tomen decisiones universitarias. Opciones: Una vez a la semana. Una vez al mes. Una vez por semestre. Una vez al año.	Representante de federación o asociación de estudiantes.	Instrumento de relevamiento N° 18 para representante de federación o asociación de estudiantes, pregunta 2.	Reporte directo de frecuencia.
		Señale la frecuencia en la que se dispone de espacios de participación para personal administrativo/funcionarios en su área a cargo en comités donde se tomen decisiones universitarias.	Representante de trabajadores.	Instrumento de relevamiento N° 19 para representante de trabajadores, pregunta 2.	Reporte directo de frecuencia.

IMPACTO ORGANIZACIONAL

Variable	Indicador	Ítems/Evidencias Original	Informante	Tipo de instrumento	Operacionalización de la medición
		Opciones: Una vez a la semana. Una vez al mes. Una vez por semestre. Una vez al año.			
	Participación de los distintos miembros de la comunidad universitaria.	Se prioriza el diálogo y se reconocen sugerencias para mejorar los procesos internos, promoviendo la participación de los distintos miembros de la comunidad universitaria con el objetivo de que ayuden en comités y/o consejos para la formulación de estrategias y decisiones institucionales.	Profesores o responsables de cátedras o asignaturas curriculares. Personal administrativo. Estudiantes.	Encuesta de percepción para N° 2 profesores o responsables de cátedras o asignaturas curriculares, pregunta 9. Encuesta de percepción N° 6 para personal administrativo, pregunta 5. Encuesta de percepción N° 7 para estudiantes, pregunta 7.	Ítem de encuesta de percepción con opción de respuesta en escala de acuerdo. a) Totalmente de acuerdo. b) De acuerdo. c) Neutral/indeciso. d) En desacuerdo. e) Totalmente en desacuerdo. f) Ns/Nc.
21. Cultura de la transparencia y la mejora continua	67. Existencia de procedimientos de rendición de cuentas implementados por la universidad, distribuidos por procesos: a) Administrativos-contables. b) Formación integral.	¿Existe en su universidad procedimientos públicos de rendición de cuentas a nivel académico? ¿Existe en su universidad procedimientos públicos de rendición de cuentas a nivel administrativo-contable?	Directivo de gestión académica. Directivo de gestión administrativa.	Instrumento de relevamiento N° 20 para directivo de gestión académica, pregunta 1. Instrumento de relevamiento N° 9 para directivo de gestión administrativa, pregunta 1.	Existencia (SI/NO). Se debe presentar EVIDENCIA de existencia de dichos procedimientos. Existencia (SI/NO). Se debe presentar EVIDENCIA de existencia de dichos procedimientos.
	68. Existencia de planes de mejora continua distribuidos por procesos: a) Administrativos-contables.	¿Existen en su Universidad planes de mejora continua de los procesos académicos?	Directivo de gestión académica.	Instrumento de relevamiento N° 20 para directivo de gestión académica, pregunta 2.	Existencia (SI/NO). Se debe presentar EVIDENCIA de existencia de dichos planes de mejora continua.

IMPACTO ORGANIZACIONAL

Variable	Indicador	Ítems/Evidencias Original	Informante	Tipo de instrumento	Operacionalización de la medición
	b) Formación integral.	¿Existen en su Universidad planes de mejora continua de los procesos administrativos-contables?	Directivo de gestión administrativa.	Instrumento de relevamiento N° 9 para directivo de gestión administrativa, pregunta 2.	Existencia (SI/NO). Se debe presentar EVIDENCIA de existencia de dichos planes de mejora continua.
	Transparencia en la gestión.	Se favorece la transparencia en la gestión a través de la disponibilidad de datos, información y reportes periódicos de la gestión universitaria.	Profesores o responsables de cátedras o asignaturas curriculares.	Encuesta de percepción N° 2 para profesores o responsables de cátedras o asignaturas curriculares, pregunta 10.	Ítem de encuesta de percepción con opción de respuesta en escala de acuerdo. a) Totalmente de acuerdo. b) De acuerdo. c) Neutral/indeciso. d) En desacuerdo. e) Totalmente en desacuerdo. f) Ns/Nc.
			Personal administrativo.	Encuesta de percepción N° 6 para personal administrativo, pregunta 6.	
			Estudiantes.	Encuesta de percepción N° 1 para estudiantes, pregunta 8.	
	Mejora continua en la gestión.	El mejoramiento continuo es una práctica característica de la universidad	Profesores o responsables de cátedras o asignaturas curriculares.	Encuesta de percepción N° 2 para profesores o responsables de cátedras o asignaturas curriculares, pregunta 11.	Ítem de encuesta de percepción con opción de respuesta en escala de acuerdo. a) Totalmente de acuerdo. b) De acuerdo. c) Neutral/indeciso. d) En desacuerdo. e) Totalmente en desacuerdo. f) Ns/Nc.
			Personal administrativo.	Encuesta de percepción N° 6 para personal administrativo, pregunta 7.	
			Estudiantes.	Encuesta de percepción N° 1 para estudiantes, pregunta 9.	

IMPACTO AMBIENTAL

Variable	Indicador	Ítems/Evidencias Original	Informante	Tipo de instrumento	Operacionalización de la medición
22. Gestión de recursos ambientales	69. Existencia de un plan de acción en el que la universidad ha definido acciones de control y mejora de su impacto medioambiental.	¿Existe un plan de acción universitario de protección al medio ambiente?	Directivo de gestión administrativa.	Instrumento de relevamiento N° 9 para directivo de gestión administrativa, pregunta 3.	Ítem de encuesta con opción múltiple: a) No existe b) Existe pero no se aplica c) Existe y se aplica. Se debe presentar EVIDENCIA de existencia de dicho plan.
	70. Existencia de sistema de control y evaluación de las acciones ambientales planificadas.	¿Existe un sistema de control y evaluación de acciones ambientales planificadas?	Directivo de gestión administrativa.	Instrumento de relevamiento N° 9 para directivo de gestión administrativa, pregunta 4.	Ítem de encuesta con opción múltiple: a) No existe b) Existe pero no se aplica c) Existe y se aplica. Se debe presentar EVIDENCIA de existencia de dicho sistema.
	71. Existencia en su universidad de un sistema de monitoreo y optimización en el uso de la electricidad.	¿En su universidad existe un sistema de monitoreo y optimización en el uso de la electricidad?	Responsable administrativo de planta física, infraestructura y mantenimiento.	Instrumento de relevamiento N° 14 para responsable administrativo de planta física, infraestructura y mantenimiento, pregunta 3.	Existencia (SI/NO). Se debe presentar EVIDENCIA de existencia de dicho sistema.
	72. Existencia en su universidad de un sistema de reciclaje de papel y otros desechos.	¿Su universidad cuenta con un sistema de reciclaje de papel y otros desechos?	Responsable administrativo de planta física, infraestructura y mantenimiento.	Instrumento de relevamiento N° 14 para responsable administrativo de planta física, infraestructura y mantenimiento, pregunta 4.	Existencia (SI/NO). Se debe presentar EVIDENCIA de existencia de dicho sistema.
		¿Su universidad cuenta con planes o programas de ahorro para el papel que se utiliza durante las actividades tanto académicas como administrativas?	Responsable administrativo de planta física, infraestructura y mantenimiento.	Instrumento de relevamiento N° 14 para responsable administrativo de planta física, infraestructura y mantenimiento, pregunta 5.	Existencia (SI/NO). Se debe presentar EVIDENCIA de existencia de dichos planes y programas.

IMPACTO AMBIENTAL

Variable	Indicador	Ítems/Evidencias Original	Informante	Tipo de instrumento	Operacionalización de la medición
	73. Existencia en su universidad de un sistema de tratamiento de agua y aguas servidas.	¿Su universidad cuenta con planes o programas que incentiven el ahorro del agua?	Responsable administrativo de planta física, infraestructura y mantenimiento.	Instrumento de relevamiento N° 14 para responsable administrativo de planta física, infraestructura y mantenimiento, pregunta 6.	Existencia (SI/NO). Se debe presentar EVIDENCIA de existencia de dicho sistema.
		¿Su universidad cuenta con un sistema de tratamiento de aguas servidas?	Responsable administrativo de planta física, infraestructura y mantenimiento.	Instrumento de relevamiento N° 14 para responsable administrativo de planta física, infraestructura y mantenimiento, pregunta 7.	Existencia (SI/NO). Se debe presentar EVIDENCIA de existencia de dicho sistema.
23. Cultura y educación ambiental	74. Existencia de un programa de acciones dirigidas a la sensibilización ambiental a nivel interno de la universidad.	¿Existe/n programa/s de acciones de sensibilización ambiental a nivel interno?	Responsable de vinculación, extensión o proyección social universitaria.	Instrumento de relevamiento N° 6 para vinculación, extensión o proyección social universitaria, pregunta 6.	Ítem de encuesta con opción múltiple: a) No existe b) Existe pero no se aplica c) Existe y se aplica. Se debe presentar EVIDENCIA de existencia de dicho programa.
	75. Existencia de un programa de acciones dirigidas a la sensibilización ambiental a nivel externo de la universidad.	¿Existe/n programa/s de acciones de sensibilización ambiental a nivel externo?	Responsable de vinculación, extensión o proyección social universitaria.	Instrumento de relevamiento N° 6 para vinculación, extensión o proyección social universitaria, pregunta 7.	Ítem de encuesta con opción múltiple: a) No existe b) Existe pero no se aplica c) Existe y se aplica. Se debe presentar EVIDENCIA de existencia de dicho programa.
	Apoyo a la formación de una cultura de cuidado ambiental	Se promueve una cultura de cuidado ambiental y de disminución del consumo, reutilización, recuperación y/o reciclaje de los recursos como el agua, la electricidad y los desechos.	Profesores o responsables de cátedras o asignaturas curriculares. Personal Administrativo.	Encuesta de percepción N° 2 para profesores o responsables de cátedras o asignaturas curriculares, pregunta 16. Encuesta de percepción N°6 para personal administrativo, pregunta 8.	Ítem de encuesta de percepción con opción de respuesta en escala de acuerdo. a) Totalmente de acuerdo. b) De acuerdo. c) Neutral/indeciso. d) En desacuerdo. e) Totalmente en desacuerdo. f) Ns/Nc.

IMPACTO AMBIENTAL

Variable	Indicador	Ítems/Evidencias Original	Informante	Tipo de instrumento	Operacionalización de la medición
			Estudiantes.	Encuesta de percepción N° 1 para estudiantes, pregunta 15.	
	76. Existencia de espacios organizados por la universidad (jornadas, conferencias, talleres) sobre temas ambientales y de sustentabilidad.	Señale la cantidad de eventos anuales (jornadas, conferencias, talleres) sobre temas ambientales y de sustentabilidad.	Responsable de programas o carreras.	Instrumento de relevamiento N° 2 para responsables de programas o carreras, pregunta 2.	Reporte de cantidad anual de eventos.
	77. Porcentaje de asistencia a eventos (jornadas, conferencias, talleres) sobre temas ambientales y de sustentabilidad que se realizan distribuidos por públicos.	Señale el número de profesores que asisten anualmente a los eventos sobre temas ambientales y de sustentabilidad y el número horas-hombre de capacitación en este campo.	Responsable de programas o carreras.	Instrumento de relevamiento N° 2 para responsables de programas o carreras, pregunta 3.	Reporte de cantidad profesores.
		Señale el número de estudiantes que asisten anualmente a los eventos sobre temas ambientales y de sustentabilidad y el número horas-hombre de capacitación en este campo.	Responsable de programas o carreras.	Instrumento de relevamiento N° 2 para responsables de programas o carreras, pregunta 4.	Reporte de cantidad estudiantes.
	78. Porcentaje de cátedras o asignaturas curriculares por carrera (grado y/o postgrado) que abordan contenidos vinculados a la formación ambiental.	Indique si la cátedra o asignatura a su cargo (grado y postgrado) aborda contenidos en materia de ambiente y sustentabilidad.	Profesores o responsables de cátedras o asignaturas curriculares.	Instrumento de relevamiento N° 1 para profesores o responsables de cátedras o asignaturas curriculares, pregunta 14.	Ítem con opción cerrada de respuesta (SI/NO). Porcentaje: Luego de haber recopilado una muestra significativa de encuestas se calcula el porcentaje de respuestas positivas en relación al total.

IMPACTO AMBIENTAL

Variable	Indicador	Ítems/Evidencias Original	Informante	Tipo de instrumento	Operacionalización de la medición
	79. Porcentaje de tesis y trabajos especiales vinculados a temas ambientales y de sustentabilidad por parte de estudiantes, sean estos de pregrado y/o postgrado.	Señale el número de trabajos de tesis y trabajos especiales de grado vinculados a temas ambientales y de sustentabilidad que están realizando los estudiantes de la institución del programa o carrera a su cargo en el último año (pregrado y/o postgrado).	Responsable de programas o carreras.	Instrumento de relevamiento N° 2 para responsables de programas o carreras, pregunta 5.	Reporte total de cantidad de trabajos de investigación.
	80. Porcentaje de investigaciones realizadas por docentes e investigadores en temas ambientales y de sustentabilidad.	Señale el número de proyectos y/o trabajos de investigación vinculados a temas ambientales y de sustentabilidad que están realizando docentes e investigadores de la institución por departamento, facultad o instituto de su universidad.	Responsable general de investigación de la universidad.	Instrumento de relevamiento N° 4 para responsable general de investigación de la universidad, pregunta 3.	Reporte de cantidad de proyectos.
	81. Porcentaje de proyectos de vinculación, extensión o proyección social vinculados a temas ambientales o sustentabilidad.	Señale el número de proyectos de vinculación, extensión o proyección social aplicados vinculados a temas ambientales o sustentabilidad.	Responsable de vinculación, extensión o proyección social universitaria.	Instrumento de relevamiento N° 6 para responsable de vinculación, extensión o proyección social universitaria, pregunta 8.	Porcentaje reportado directamente por el responsable de vinculación, extensión o proyección social universitaria.

5. Instrumentos de relevamiento de datos

Los **indicadores de información institucional** son relevados a través de **instrumentos de recolección de datos** previamente diseñados (adjuntos como Anexos) y de la constancia de existencia de ciertos documentos, políticas o procedimientos considerados claves para dar cuenta del/os indicador/es en cuestión (Evidencias).

Los **instrumentos de relevamiento** cuentan con campos de información para que puedan ser llenados con indicadores institucionales. Esto permite que las universidades usen sus propios sistemas de recolección de información que se adecuan a su realidad y estructura organizacional.

Cabe destacar que el relevamiento de datos finales podrá ser realizado a través de sistemas centralizados o descentralizados de información (por ejemplo, a nivel de coordinador de carrera o a través del registro individual de profesores

o maestros titulares), teniendo en cuenta las estructuras organizacionales de cada universidad. Sin embargo, las universidades deberán presentar a la Red de RSU-AUSJAL su Informe de autoevaluación y gestión de la RSU, conteniendo **datos globales** que resuman la situación general de la universidad con respecto a cada indicador en particular, a fin de garantizar la comparabilidad de los resultados.

Las **encuestas de percepción** se encuentran previamente diseñadas y anexadas a este documento, a implementar con cada uno de los públicos afectados por la gestión universitaria: docentes/académicos, estudiantes, personal administrativo/funcionarios, egresados, empleadores, y actores sociales. Dichos instrumentos son implementados a través de una muestra representativa de cada uno de los grupos considerados.

En síntesis, los instrumentos de relevamiento previamente diseñados para indicadores de información institucional son los siguientes:

1. Impacto educativo	Instrumento N° 1 para profesores o responsables de cátedras o asignaturas curriculares. Instrumento N° 2 para responsables de programas o carreras. Instrumento N° 3 para responsable de vinculación con egresados.
2. Impacto cognoscitivo y epistemológico	Instrumento N° 4 para responsable general de investigación de la universidad. Instrumento N° 5 para directores de proyectos de investigación.
3. Impacto social	Instrumento N° 6 para responsable de vinculación, extensión o proyección social universitaria. Instrumento N° 7 para responsables de programas y/o proyectos de extensión o proyección social.
4. Impacto organizacional	Instrumento N° 8 para responsable de desarrollo organizacional y/o recursos humanos. Instrumento N° 9 para directivo de gestión administrativa. Instrumento N° 10 para responsable de presupuestos (área financiera). Instrumento N° 11 para responsable de adquisiciones, compras y suministros. Instrumento N° 12 para responsable de asuntos estudiantiles/bienestar estudiantil. Instrumento N° 13 para director/a financiero/a. Instrumento N° 14 para responsable administrativo de planta física, infraestructura y mantenimiento. Instrumento N° 15 para responsable de comunicación institucional. Instrumento N° 16 para secretario general. Instrumento N° 17 para representante de profesores. Instrumento N° 18 para representante de federación o asociación de estudiantes.

	Instrumento N° 19 para representante de trabajadores. Instrumento N° 20 para directivo de gestión académica.
5. Impacto ambiental	Instrumento N° 1 para profesores o responsables de cátedras o asignaturas curriculares. Instrumento N° 2 para responsables de programas o carreras. Instrumento N° 4 para responsable general de investigación de la universidad. Instrumento N° 6 para vinculación, extensión o proyección social universitaria. Instrumento N° 9 para directivo de gestión administrativa. Instrumento N° 14 para responsable administrativo de planta física, infraestructura y mantenimiento.
6. Encuesta de percepción	Para estudiantes, docentes/académicos, egresados, directores de proyectos de investigación, responsables de proyectos de proyección y responsabilidad social, personal administrativo, empleadores, actores sociales.

El sistema de información presenta además, un apartado de **Evidencias**, donde se solicita a las universidades la presentación de material que constituya registros válidos de procesos que involucren la RSU por impacto tales como: documentos de procedimientos, resoluciones, notas, declaraciones, referencias web, etc. Dichas evidencias avalan las respuestas dadas en cada indicador.

II.II. Aplicación del Sistema de autoevaluación y gestión de la RSU- AUSJAL

1. Valores del proceso de autoevaluación y gestión de la RSU-AUSJAL

La importancia de contar con mecanismos efectivos de evaluación y participación en el proceso de autodiagnóstico requiere sustentarlo en principios y valores que subyacen a la concepción de una universidad socialmente responsable.

De acuerdo a ello, se considera oportuno señalar los **valores** que debe garantizar el **proceso de autoevaluación** que se desea impulsar, como elementos certificadores de la calidad del **Informe de autoevaluación y gestión de la Responsabilidad Social Universitaria** de cada universidad. A saber:

Transparencia y compromiso con la verdad. Se intenta brindar a las universidades una herramienta de gestión útil acorde a su esencia institucional de búsqueda y compromiso con la verdad, excelencia educativa y de producción académica e intelectual, al servicio de los más desfavorecidos y comprometida con el desarrollo de la región. Bajo estas premisas, la transparencia implica la comunicación del proceso y de sus resultados a todos aquellos grupos afectados por los impactos de las universidades, de forma clara, veraz y equitativa.

Pluralidad. Este valor supone poner de manifiesto la importancia de desarrollar un proceso y espacios donde se acepten y aprecien la diversidad y la divergencia de opiniones e ideas, de modo de contribuir al desarrollo integral de cada uno de los grupos y áreas de interés afectadas por el desarrollo de nuestras universidades.

Inclusividad. El proceso de autoevaluación al que se aspira debe garantizar la representación de cada una de las partes afectadas por las universidades, con el objetivo de facilitar, identificar, analizar y proponer soluciones en todos los niveles y áreas de la institución, contribuyendo al tratamiento metodológico de los temas, la integración personal y el desarrollo de una etapa de fortalecimiento institucional compartida por todos sus interesados.

Participación. Coherentemente con los valores enunciados, el proceso de autoevaluación deseado requiere de

un ambiente que favorezca la participación; que demuestre responsabilidad y atención a las expectativas razonables y opiniones de cada grupo de interés; minimizando estructuras o relaciones de poder, garantizando una justa recepción de inquietudes y sugerencias, a fin de construir **espacios de conversación, declaración y compromiso** tanto con el medio interno y externo a la universidad.

De esta manera se intenta facilitar a las universidades la implementación del proceso de autoevaluación y gestión, pudiendo hacer uso de otras herramientas que mejor se adecuen a su realidad, recursos y estructura; pero al mismo tiempo, garantizando procesos homogéneos sobre la base de un **grupo de valores** respetados por todas las instituciones de AUSJAL, lo cual facilitará la comparabilidad de resultados entre las mismas.

2. Metodología de implementación del Sistema de autoevaluación y gestión de la RSU- AUSJAL

A fin de aplicar el sistema de autoevaluación a continuación se enumeran una serie de sugerencias facilitadoras del proceso. A saber:

1. Antes de iniciar el proceso es estratégico lograr la concientización de lo significativo que es el **compromiso de las más altas autoridades** para la **subsistencia** del sistema de autoevaluación y gestión en general, el cual posee una alta identificación con la misión ignaciana y constituye una oportunidad de crecimiento en la calidad académica, administrativa e identitaria de la universidad.

2. Resulta clave la designación de un **Equipo Coordinador General o Comité en torno al Coordinador homólogo local de RSU-AUSJAL**, compuesto por líderes capaces de convocar a otros miembros de la comunidad universitaria en diferentes áreas (docentes, administrativos/ funcionarios y alumnos) interesados en implementar y promover el proceso de autodiagnóstico y fortalecimiento institucional de RSU.

3. Unido a ello, a nivel de la comunidad universitaria resulta importante **generar espacios de reconocimiento conciente de problemáticas urgentes** en los distintos escenarios tanto internos a la universidad como externos a la misma, enfatizando la necesidad de replantear la responsabilidad social de la institución frente a los mismos.

Experiencias como las Jornadas de reflexión docente, Jornadas y Encuentros de Responsabilidad Social Universitaria, así como encuentros vinculados al tratamiento de diversas problemáticas sociales que se han venido realizando en las universidades, constituyen espacios a capitalizar y reforzar a fin de favorecer un proceso reflexivo sobre el rol que le compete a la universidad y a los profesionales frente a ellas.

4. Mientras tanto es recomendable poner en marcha **estrategias de comunicación institucional y de concientización general**, a fin de aclarar a las principales partes interesadas el por qué y el modo de la implementación del **Sistema de autoevaluación y gestión de la RSU- AUSJAL** en la universidad, y fortalecer de esta manera el compromiso de toda la comunidad universitaria con el proceso.

5. Una vez puestas en marcha las acciones arriba enumeradas se recomienda dar **inicio al sistema de autoevaluación**, implementación de los instrumentos de relevamiento para indicadores institucionales y realización de encuestas de percepción.

6. Luego es necesario iniciar la **sistematización** de datos, para la realización de un informe que sirva para la discusión y análisis en grupos y/o espacios de discusión ad-hoc o formalmente establecidos y reconocidos. El sistema de evaluación de RSU de la AUSJAL permite la generación de diferentes tipos de reportes sobre la situación de las dimensiones de RSU en cada una de las universidades, y también a manera general como Red. La sistematización de la carga de información y la elaboración de reportes automáticos constituye un avance significativo en el proceso de evaluación con el propósito del control y seguimiento de acciones de mejora a través del tiempo. Estos reportes podrán ser consultados en cualquier momento posterior al proceso de autoevaluación y se tendrá la opción de consultar reportes ya definidos en los cuales se podrá filtrar únicamente por el criterio deseado, o bien construir reportes multidimensionales con diferentes criterios para ampliar la información.

7. A partir de dicho informe se deben **desarrollar reuniones de discusión** en instancias de participación formal institucionalmente reconocidas (tales como consejos consultivos, centros de estudiantes, reuniones de sindicatos, etc.) o en grupos de evaluación conformados para tal fin de acuerdo a los valores asumidos para el proceso.

Su tarea será **proponer acciones de progreso** en el corto, mediano y largo plazo, las cuales formarán parte de la **estrategia de mejora continua** y del **Plan de fortalecimiento institucional de la RSU** para la universidad.

8. Finalmente se deberá **desarrollar una reunión final de consolidación** de los temas e identificación de los factores considerados críticos para el éxito de la estrategia y el plan de acción sugerido.

9. Cada universidad asumirá la **redacción del pre-informe de autoevaluación y gestión de la Responsabilidad Social Universitaria**.

10. Luego se deberá **presentar el pre-informe de autoevaluación y gestión de la Responsabilidad Social Universitaria a las autoridades**, socializando resultados, personas involucradas, puntos fuertes y débiles, y definición de prioridades.

11. **Las autoridades aprobarán las líneas principales de gestión sugeridas como mejoras y el Plan de Fortalecimiento Institucional de la RSU para la universidad.**

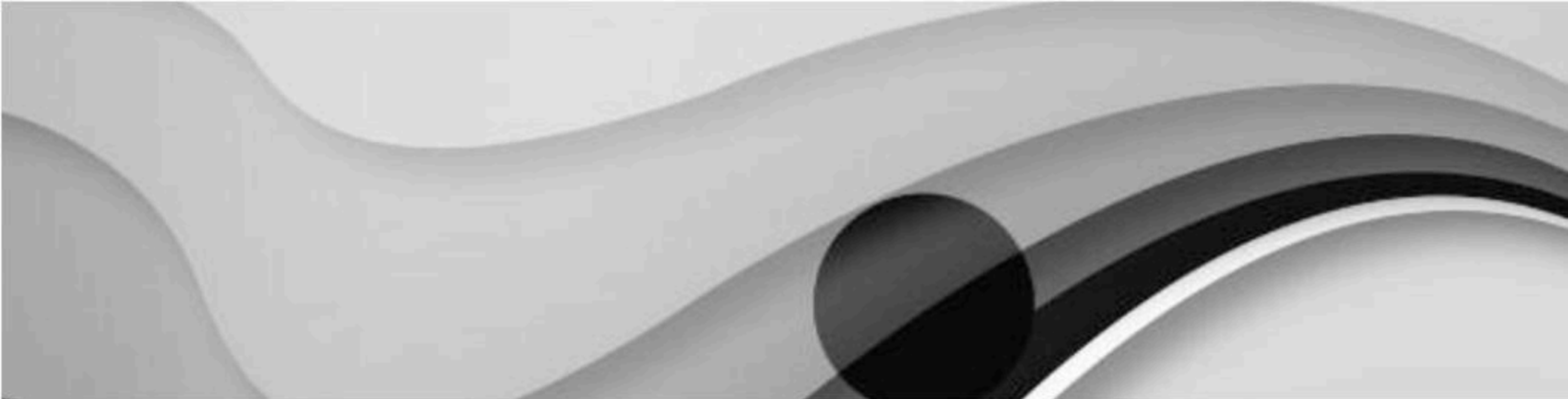
12. Se deberá **programar la presentación del Informe final de autoevaluación y gestión de la Responsabilidad Social Universitaria a todas las personas involucradas en este proceso**, socializando resultados, y presentando el Plan definitivo de Fortalecimiento Institucional de la RSU para la universidad.

13. Finalmente **se presentará el Informe final de autoevaluación y gestión de la Responsabilidad Social Universitaria por universidad a la Red de RSU- AUSJAL.**

14. De la misma manera se **compartirá el desarrollo y se transferirán conocimientos del proceso de autoevaluación** con el resto de las universidades, a través de la participación en foros, encuentros virtuales y presenciales de la Red de RSU- AUSJAL.

15. Cada universidad será la encargada de **implementar las acciones** establecidas como prioridades en el Plan definitivo de Fortalecimiento Institucional definido y aprobado para la universidad.

16. Cada universidad y en red se realizará la **evaluación de las acciones implementadas dando reinicio al proceso.**



ANEXOS



INSTRUMENTO DE RELEVAMIENTO N° 1

DIRIGIDA A:

Profesores o titulares de cátedras o asignaturas curriculares

Por favor complete los siguientes casilleros:

Universidad:		
Facultad:		
Carrera/programa extracurricular:		
Cátedra/asignatura/programa:		
Tipo de cátedra/asignatura:		
1. ¿Su cátedra, asignatura o programa desarrolla prácticas que implican contacto directo con la realidad social, incluyendo trabajo de campo?	SI	NO
2. ¿Su cátedra, asignatura o programa se orienta a aportar alternativas de solución a problemas sociales relevantes?	SI	NO
3. ¿Su cátedra, asignatura, o programa implica el conocimiento y análisis de problemáticas sociales que afectan a los sectores más vulnerables? (DEBE PRESENTAR EVIDENCIA: microcurrículo-portafolio-otros.)	SI	NO
4. Señale la cantidad de alumnos (grado y postgrado) que han participado de experiencias de contacto directo con la realidad social, y se han relacionado con sectores sociales vulnerables desde la cátedra/asignatura o programa a su cargo en el último año.		
5. Señale la cantidad de egresados (grado y postgrado) no docentes que han participado de experiencias de contacto directo con la realidad social y se han relacionado con sectores sociales vulnerables desde la cátedra/asignatura o programa a su cargo en el último año.		

6. Señale la cantidad de personal administrativo que han participado de experiencias de contacto directo con la realidad social, aportando alternativas de solución y/o se han relacionado con sectores sociales vulnerables desde la cátedra/asignatura o programa a su cargo en el último año.		
7. ¿Su cátedra/asignatura o programa incorpora instancias de reflexión y análisis crítico de las experiencias y la problemática social involucrada?	SI	NO
8. Indique la cantidad de alumnos (grado y postgrado) que participan como parte de su cátedra, asignatura o programa de instancias de reflexión y análisis crítico.		
9. Indique la cantidad de docentes (grado y postgrado) que participan como parte de su cátedra/asignatura o programa de instancias de reflexión y análisis crítico.		
10. Indique la cantidad de egresados (grado y postgrado) que participan como parte de su cátedra/asignatura o programa de instancias de reflexión y análisis crítico.		
11. Indique la cantidad de personal administrativo que participa como parte de su cátedra/asignatura o programa de instancias de reflexión y análisis crítico.		
12. Indique si existe un procedimiento que registre la valoración de los participantes externos de su aprendizaje generado a partir de estas experiencias de reflexión y análisis crítico (DEBE PRESENTAR EVIDENCIA)	SI	NO
13. Indique si existe un procedimiento que registre la valoración de los participantes internos de su aprendizaje generado a partir de estas experiencias de reflexión y análisis crítico (DEBE PRESENTAR EVIDENCIA)	SI	NO
14. Indique si la cátedra o asignatura a su cargo aborda contenidos en materia de ambiente y sustentabilidad.	SI	NO

INSTRUMENTO DE RELEVAMIENTO N° 2

DIRIGIDA A:

Responsables de programas o carreras

Por favor complete los siguientes casilleros:

Universidad:	
Facultad:	
Carrera/programa extracurricular:	
Cátedra/asignatura/programa:	
Tipo de cátedra/asignatura:	
1. Señale la cantidad de docentes (grado y postgrado) de la universidad que han participado de experiencias de contacto directo con la realidad social, y se han relacionado con sectores sociales vulnerables desde el programa o carrera a su cargo en el último año.	
2. Señale la cantidad de eventos anuales (jornadas, conferencias, talleres) sobre temas ambientales y de sustentabilidad.	
3. Señale el número de profesores que asisten anualmente a los eventos sobre temas ambientales y de sustentabilidad y el número horas-hombre de capacitación en este campo.	
4. Señale el número de estudiantes que asisten anualmente a los eventos sobre temas ambientales y de sustentabilidad y el número horas-hombre de capacitación en este campo.	
5. Señale el número de trabajos de tesis y trabajos especiales de grado vinculados a temas ambientales y de sustentabilidad que están realizando los estudiantes de la institución del programa o carrera a su cargo en el último año. (pregrado y/o postgrado).	

INSTRUMENTO DE RELEVAMIENTO N° 3

DIRIGIDA A:

Responsable de vinculación con egresados

Por favor complete la siguiente pregunta:

1. ¿En su universidad existe un procedimiento de seguimiento y vinculación con los graduados? (DEBE PRESENTAR EVIDENCIA)	SI	NO
---	----	----

INSTRUMENTO DE RELEVAMIENTO N° 4

DIRIGIDA A:

Responsable general de investigación de la universidad

Por favor complete las siguientes preguntas:

1. ¿En su universidad existe una agenda priorizada de investigación, que asegure la incorporación de problemáticas vinculadas al desarrollo sustentable y equitativo de la sociedad? (DEBE PRESENTAR EVIDENCIA)	SI	NO
2. ¿En su universidad existen procedimientos formales para evaluar la adecuación a principios éticos de la temática y la metodología de los proyectos de investigación? (DEBE PRESENTAR EVIDENCIA)	SI	NO
3. Señale el número de proyectos y/o trabajos de investigación, vinculados a temas ambientales y de sustentabilidad que están realizando docentes e investigadores de la institución por departamento, facultad o instituto de su universidad.		

INSTRUMENTO DE RELEVAMIENTO N° 5

DIRIGIDA A:

Directores de proyectos de investigación

Por favor complete las siguientes preguntas de acuerdo al proyecto de investigación que usted dirige:

Universidad:		
Facultad:		
1. ¿El proyecto de investigación que usted dirige incluye temas relacionados con problemáticas vinculadas al desarrollo sustentable y equitativo de la sociedad?	SI	NO
2. ¿El proyecto de investigación que usted dirige ha sido evaluado de acuerdo a principios éticos por los ámbitos competentes de su universidad?	SI	NO
3. ¿El proyecto de investigación que usted dirige integra en su desarrollo el aporte de distintas perspectivas disciplinarias?	SI	NO
4. ¿Cuántas son las perspectivas disciplinarias que aportan al proyecto de investigación que usted dirige y de qué manera lo hacen?	A) Una disciplina de aporte puntual.	
	B) Una disciplina por incorporación de referente en el equipo responsable.	
	C) Varias disciplinas por aportes puntuales.	
	D) Varias disciplinas por incorporación de referentes en el equipo responsable.	
5. ¿El proyecto de investigación que usted dirige permite la incorporación de saberes de otros actores no académicos?	SI	NO
6. ¿Cuántos son los actores no académicos que aportan sus saberes al proyecto de investigación que usted dirige y de qué manera lo hacen?	A) Un actor de aporte puntual.	
	B) Un actor por incorporación de referente en el equipo responsable.	
	C) Varios actores por aportes puntuales.	
	D) Varios actores por incorporación de referentes en el equipo responsable.	
7. ¿El proyecto de investigación que usted dirige ha sido desarrollado en el marco de redes institucionales o temáticas? Indicar cuáles	SI	NO

8. ¿El proyecto de investigación que usted dirige ha generado alguno de los siguientes espacios formativos?	A) Taller, seminario o congreso
	B) Asignatura extracurricular
	C) Asignatura curricular
	D) Nueva carrera
	E) Apunte de cátedras o similar
	F) Otros
9. ¿A qué tipo de público fueron dirigidos los espacios formativos por el proyecto de investigación que usted dirige?	A) Pregrado
	B) Grado
	C) Postgrado
10. ¿Los conocimientos generados como resultado del proyecto de investigación que usted dirige son utilizados y/o transferidos a los alumnos de las cátedras a su cargo?	SI NO
11. ¿En el equipo del proyecto de investigación que usted dirige se incorpora la participación de alumnos? Especifique cuántos.	SI NO
	¿Cuántos?
12. ¿Los avances y/o resultados del proyecto de investigación que usted dirige se han difundido hacia públicos ajenos de la academia?	SI NO
13. ¿A través de que medio se han difundido los avances y/o resultados del proyecto de investigación que usted dirige?	A) Medios masivos de comunicación
	B) Revistas/folletos/cartillas
	C) Charlas/talleres/encuentros
	D) Conferencias
	E) Otros ¿Cuáles?
14. ¿Los avances y/o resultados del proyecto de investigación que usted dirige se han difundido hacia públicos académicos?	SI NO
15. ¿El proyecto de investigación que usted dirige ha presentado aportes a la resolución de problemas de otros actores sociales fuera del ámbito académico?	SI NO

16. ¿A qué tipo de organización?	A) Públicas	
	B) Privadas	
	C) Sociedad civil	
	D) Otros ¿Cuáles?	
17. ¿El proyecto de investigación que usted dirige ha verificado la incorporación de propuestas por parte de actores externos?	SI	NO

INSTRUMENTO DE RELEVAMIENTO N° 6

DIRIGIDA A:

Responsable de vinculación, extensión o proyección social universitaria

Por favor conteste las siguientes preguntas:

1. Existe una política, plan de acción y/o procedimiento que favorece el desarrollo de programas y/o proyectos de extensión o proyección social realizados por la universidad. (DEBE PRESENTAR EVIDENCIA)	A) No existe B) Existe pero no se aplica C) Existe y se aplica
2. Indique el porcentaje del presupuesto universitario destinado anualmente a programas y/o proyectos de extensión o proyección social	
3. ¿Cuál es el porcentaje del costo total de los programas y/o proyectos de extensión o proyección social aportado por la universidad en relación a lo aportado por terceros como contraparte en el último año?	
4. ¿El presupuesto ejecutado destinado a la implementación de programas y/o proyectos de extensión o proyección social se ha incrementado en los últimos tres años? (DEBE PRESENTAR EVIDENCIA)	SI NO
5. Señale el porcentaje de estudiantes que participan en programas y/o proyección social que su universidad realiza.	
6. ¿Existe/n programa/s de acciones de sensibilización ambiental a nivel interno? (DEBE PRESENTAR EVIDENCIA)	A) No existe B) Existe pero no se aplica C) Existe y se aplica
7. ¿Existe/n programa/s de acciones de sensibilización ambiental a nivel externo? (DEBE PRESENTAR EVIDENCIA)	A) No existe B) Existe pero no se aplica C) Existe y se aplica
8. Señale el número de proyectos de vinculación, extensión o proyección social vinculados a temas ambientales o sustentabilidad.	

INSTRUMENTO DE RELEVAMIENTO N° 7

DIRIGIDA A:

Responsables de programas y/o proyectos de extensión o proyección social

Por favor complete los siguientes casilleros de acuerdo al programa y/o proyecto de extensión o proyección social que usted dirige

1. ¿El programa/s y/o proyecto/s de extensión o proyección social a su cargo se dirige especialmente a población/es vulnerable/s o desfavorecida/s?	SI	NO
2. Señale el número de población estimada directamente alcanzada por el programa y/o proyecto de extensión o proyección social a su cargo durante el último año.		
3. ¿El equipo del programa y/o proyecto de extensión o proyección social que usted dirige interactúa con actores sociales no universitarios para su desarrollo?	SI	NO
4. ¿Con qué tipo de actores sociales no universitarios interactúa?	A) Políticos y/o gubernamentales B) De mercado o económicos C) Comunitarios o de la sociedad civil	
5. ¿El proyecto de extensión y/o proyección social que usted dirige ha formalizado acuerdos de articulación (convenios, contratos, etc.) con otros actores sociales para su desarrollo?	SI	NO
6. ¿El programa y/o proyecto de extensión o proyección social que usted dirige integra el aporte de distintas perspectivas disciplinarias?	SI	NO
7. ¿Cuántas disciplinas aportan al programa y/o proyecto de extensión o proyección social que usted dirige y de qué manera lo hacen?	A) Una disciplina por aporte puntual B) Una disciplina por incorporación de referente en el equipo responsable C) Varias disciplinas por aportes puntuales D) Varias disciplinas por incorporaciones en el equipo responsable	

8. ¿El programa y/o proyecto de extensión o proyección social que usted dirige incorpora procesos de evaluación que permitan identificar los aprendizajes generados por parte de los actores sociales con los cuales se articuló?	SI	NO
9. ¿El programa y/o proyecto de extensión o proyección social que usted dirige incorpora procesos de evaluación que permitan identificar las mejoras en la calidad de vida por parte de los actores sociales con los cuales se articuló? (DEBE PRESENTAR EVIDENCIA)	SI	NO
10. ¿El programa y/o proyecto de extensión o proyección social que usted dirige incorpora procesos de evaluación que permitan identificar la incorporación de conclusiones y propuestas por parte de los actores sociales con los cuales se articuló? (DEBE PRESENTAR EVIDENCIA)	SI	NO
11. ¿El programa y/o proyecto de extensión o proyección social que usted dirige, ha producido modificaciones académicas a partir de los aprendizajes generados? (DEBE PRESENTAR EVIDENCIA)	SI	NO
12. ¿El programa y/o proyecto de extensión o proyección social que usted dirige, ha producido modificaciones institucionales internas a partir de los aprendizajes generados? (DEBE PRESENTAR EVIDENCIA)	SI	NO

INSTRUMENTO DE RELEVAMIENTO N° 8

DIRIGIDA A:

Responsable de desarrollo organizacional y/o recursos humanos

Por favor conteste las siguientes preguntas:

1. ¿Existen en su universidad procesos periódicos de evaluación del clima organizacional del personal directivo? (DEBE PRESENTAR EVIDENCIA)	A) No Existe B) Existe pero no se aplica C) Existe y se aplica
2. Porcentaje de los miembros directivos de la comunidad universitaria que expresan satisfacción con el clima organizacional existente de acuerdo a los registros de evaluación del clima organizacional (DEBE PRESENTAR EVIDENCIA)	
3. ¿Existen en su universidad procesos periódicos de evaluación del clima organizacional del personal docente? (DEBE PRESENTAR EVIDENCIA)	A) No Existe B) Existe pero no se aplica C) Existe y se aplica
4. Porcentaje de los miembros docentes de la comunidad universitaria que expresan satisfacción con el clima organizacional existente, de acuerdo a los registros de evaluación del clima organizacional. (DEBE PRESENTAR EVIDENCIA)	
5. ¿Existen en su universidad procesos periódicos de evaluación del clima organizacional del personal administrativo? (DEBE PRESENTAR EVIDENCIA)	A) No Existe B) Existe pero no se aplica C) Existe y se aplica
6. Porcentaje de los miembros administrativos de la comunidad universitaria que expresan satisfacción con el clima organizacional existente, de acuerdo a los registros de evaluación del clima organizacional. (DEBE PRESENTAR EVIDENCIA)	

7. ¿Existen programas o procedimientos de inducción, capacitación, evaluación del desempeño a nivel de directivos? (DEBE PRESENTAR EVIDENCIA)	A) No Existe B) Existe pero no se aplica C) Existe y se aplica
8. Señale el número de personal directivo participante en los programas o procedimientos de desarrollo de talento humano durante el último año.	
9. ¿Existen programas o procedimientos de inducción, capacitación, evaluación del desempeño a nivel de docentes? (DEBE PRESENTAR EVIDENCIA)	A) No Existe B) Existe pero no se aplica C) Existe y se aplica
10. Señale el número de personal docente participante en los programas o procedimientos de desarrollo de talento humano durante el último año.	
11. ¿Existen programas o procedimientos de inducción, capacitación, evaluación del desempeño a nivel de personal administrativo? (DEBE PRESENTAR EVIDENCIA)	A) No Existe B) Existe pero no se aplica C) Existe y se aplica
12. Señale el número de personal administrativo participante en los programas o procedimientos de desarrollo de talento humano durante el último año	
13. ¿En los procesos de selección del personal se considera la experiencia de compromiso social que tenga el aspirante? (DEBE PRESENTAR EVIDENCIA)	SI NO
14. ¿En los procesos de evaluación de desempeño del personal se considera la participación en experiencias de proyección o compromiso social del evaluado? (DEBE PRESENTAR EVIDENCIA)	SI NO
15. Indique el porcentaje de directivos de la comunidad universitaria con alguna discapacidad.	

16. Indique el porcentaje de docentes (grado y postgrado) de la comunidad universitaria con alguna discapacidad.	
17. Indique el porcentaje de estudiantes (grado y postgrado) universitarios con alguna discapacidad.	
18. Indique el porcentaje de personal administrativo de la comunidad universitaria con alguna discapacidad.	
19. Indique el porcentaje de directivos de la comunidad universitaria integrantes de diferentes etnia/s. Indique en cada caso a cuál/es etnia/s pertenece cada grupo.	
20. Indique el porcentaje de estudiantes (grado y postgrado) universitarios integrantes de diferentes etnias. Indique en cada caso a cuál/es etnia/s pertenece cada grupo.	
21. Indique el porcentaje de docentes (grado y postgrado) de la comunidad universitaria integrantes de diferentes etnias. Indique en cada caso a cuál/es etnia/s pertenece cada grupo.	
22. Indique el porcentaje de personal administrativo/funcionarios de la comunidad universitaria integrantes de diferentes etnias. Indique en cada caso a cuál/es etnia/s pertenece cada grupo.	
23. Señale el número de directivos integrantes de diferentes confesiones religiosas. Indique en cada caso a cuál/es religión/es pertenece.	
24. Señale el número de estudiantes (grado y postgrado) integrantes de diferentes confesiones religiosas. Indique en cada caso a cuál/es religión/es pertenece.	

25. Señale el número de docentes (grado y postgrado) integrantes de diferentes confesiones religiosas. Indique en cada caso a cuál/es religión/es pertenece.	
26. Señale el número de personal administrativo integrantes de diferentes confesiones religiosas. Indique en cada caso a cuál/es religión/es pertenece.	
27. Indique la proporción de mujeres que ocupan cargos directivos (computan rector, vicerrector, etc. hasta el nivel de decanos).	

INSTRUMENTO DE RELEVAMIENTO N° 9

DIRIGIDA A:

Directivo de gestión administrativa

Por favor conteste las siguientes preguntas:

1. ¿Existe en su Universidad procedimientos públicos de rendición de cuentas a nivel administrativo-contable? (DEBE PRESENTAR EVIDENCIA)	SI	NO
2. ¿Existen en su Universidad planes de mejora continua de los procesos académicos? (DEBE PRESENTAR EVIDENCIA)	SI	NO
3. ¿Existe un plan de acción universitario de protección al medio ambiente? (DEBE PRESENTAR EVIDENCIA)	A) No existe	
	B) Existe pero no se aplica	
	C) Existe y se aplica	
4. ¿Existe un sistema de control y evaluación de acciones ambientales planificadas? (DEBE PRESENTAR EVIDENCIAS)	A) No existe	
	B) Existe pero no se aplica	
	C) Existe y se aplica	

INSTRUMENTO DE RELEVAMIENTO N° 10**DIRIGIDA A:****Directivo responsable de presupuestos (área financiera)**

Por favor conteste las siguientes preguntas:

1. Indicar el porcentaje del presupuesto universitario destinado al desarrollo del talento humano (capacitación, inducción y evaluación) distribuidos para directivos.	
2. Indicar el porcentaje del presupuesto universitario destinado al desarrollo del talento humano (capacitación, inducción y evaluación) distribuido para docentes.	
3. Indicar el porcentaje del presupuesto universitario destinado al desarrollo del talento humano (capacitación, inducción y evaluación), distribuido para personal administrativo.	

INSTRUMENTO DE RELEVAMIENTO N° 11

DIRIGIDA A:
Responsable de adquisiciones, compras y suministros

Por favor conteste las siguientes preguntas:

1. ¿Existen en la universidad criterios o procesos de selección de proveedores congruentes con el enfoque de responsabilidad social? (DEBE PRESENTAR EVIDENCIA)	A) No Existe
	B) Existe pero no se aplica
	C) Existe y se aplica
2. ¿Cuáles son los criterios de selección de proveedores?	

INSTRUMENTO DE RELEVAMIENTO N° 12

DIRIGIDA A:

Responsable de asuntos estudiantiles/bienestar estudiantil

Por favor conteste las siguientes preguntas:

1. Indique el porcentaje de estudiantes (grado y postgrado) que reciben becas en relación a su situación/realidad económica.		
2. Indique el porcentaje de estudiantes (grado y postgrado) que reciben becas completas y becas parciales		
3. ¿En su universidad existen programas de apoyo y/o tutorías con seguimiento para alumnos con dificultades pedagógicas? (DEBE PRESENTAR EVIDENCIA)	SI	NO
4. ¿En su universidad existen programas de apoyo y/o tutorías con seguimiento para alumnos con alguna discapacidad? (DEBE PRESENTAR EVIDENCIA)	SI	NO

INSTRUMENTO DE RELEVAMIENTO N° 13

DIRIGIDA A:

Director/a financiero/a

Por favor conteste las siguientes preguntas:

1. Indique el porcentaje de presupuesto universitario destinado a becas en relación al presupuesto universitario total (DEBE PRESENTAR EVIDENCIA)	
2. ¿Existen en su universidad planes de mejora continua de los procesos administrativos-contables? (DEBE PRESENTAR EVIDENCIA)	SI NO

INSTRUMENTO DE RELEVAMIENTO N° 14

DIRIGIDA A:

Responsable administrativo de planta física, infraestructura y mantenimiento

Por favor conteste las siguientes preguntas:

1. Indique el porcentaje de edificios de la Universidad que poseen instalaciones adecuadas para facilitar el acceso a personas con capacidades diferentes/capacidades especiales.	
2. Indique el porcentaje de edificaciones que poseen el equipamiento necesario que facilita el proceso de enseñanza aprendizaje a personas con capacidades diferentes/capacidades especiales.	
3. ¿En su universidad existe un sistema de monitoreo y optimización en el uso de la electricidad? (DEBE PRESENTAR EVIDENCIA)	SI NO
4. ¿Su universidad cuenta con un sistema de reciclaje de papel y otros desechos? (DEBE PRESENTAR EVIDENCIA)	SI NO
5. ¿Su universidad cuenta con planes o programas de ahorro para el papel que se utiliza durante las actividades tanto académicas como administrativas? (DEBE PRESENTAR EVIDENCIA)	SI NO
6. ¿Su universidad cuenta con planes o programas que incentiven el ahorro del agua? (DEBE PRESENTAR EVIDENCIA)	SI NO
7. ¿Su universidad cuenta con un sistema de tratamiento de aguas servidas? (DEBE PRESENTAR EVIDENCIA)	SI NO

INSTRUMENTO DE RELEVAMIENTO N° 15

DIRIGIDA A:

Responsable de comunicación institucional

Por favor conteste las siguientes preguntas:

1. ¿Existe en su universidad una política formal de comunicación institucional (interna y externa), que fomente los valores y principios institucionales? (DEBE PRESENTAR EVIDENCIA)	SI	NO
2. ¿Existen en su universidad procedimientos que permitan asegurar la coherencia entre las condiciones establecidas en la oferta y los servicios presentados? (DEBE PRESENTAR EVIDENCIA)	SI	NO

INSTRUMENTO DE RELEVAMIENTO N° 16

DIRIGIDA A:
Secretario General

Por favor conteste las siguientes preguntas:

1. Señale cuáles son los espacios de participación en su unidad académica o área a cargo en funcionamiento, en los que puedan actuar los directivos de la universidad. (DEBE PRESENTAR EVIDENCIA)	
2. Señale la frecuencia en la que se dispone de espacios de participación para directivos en su área a cargo en comités donde se tomen decisiones universitarias.	A) Una vez a la semana
	B) Una vez al mes
	C) Una vez por semestre
	D) Una vez al año
	E) Otro
	F) No aplica

INSTRUMENTO DE RELEVAMIENTO N° 17

DIRIGIDA A:
Representante de profesores

Por favor conteste las siguientes preguntas:

1. Señale cuáles son los espacios de participación en su unidad académica o área a cargo en funcionamiento, en los que puedan actuar los profesores de la universidad. (DEBE PRESENTAR EVIDENCIA)	
2. Señale la frecuencia en la que se dispone de espacios de participación para docentes en su área a cargo en comités donde se tomen decisiones universitarias.	A) Una vez a la semana
	B) Una vez al mes
	C) Una vez por semestre
	D) Una vez al año
	E) Otro
	F) No aplica

INSTRUMENTO DE RELEVAMIENTO N° 18

DIRIGIDA A:

Representante de federación o asociación de estudiantes

Por favor conteste las siguientes preguntas:

1. Señale cuáles son los espacios de participación en su unidad académica o área a cargo en funcionamiento, en los que puedan actuar los estudiantes de la universidad. (DEBE PRESENTAR EVIDENCIA)	
2. Señale la frecuencia en la que se dispone de espacios de participación para estudiantes en su área a cargo en comités donde se tomen decisiones universitarias.	A) Una vez a la semana
	B) Una vez al mes
	C) Una vez por semestre
	D) Una vez al año
	E) Otro
	F) No aplica

INSTRUMENTO DE RELEVAMIENTO N° 19

DIRIGIDA A:

Representante de trabajadores

Por favor conteste las siguientes preguntas:

1. Señale cuáles son los espacios de participación en su unidad académica o área a cargo en funcionamiento, en los que puedan actuar el personal administrativo/funcionarios. (DEBE PRESENTAR EVIDENCIA)	
2. Señale la frecuencia en la que se dispone de espacios de participación para personal administrativo/funcionarios en su área a cargo en comités donde se tomen decisiones universitarias.	A) Una vez a la semana
	B) Una vez al mes
	C) Una vez por semestre
	D) Una vez al año
	E) Otro
	F) No aplica

INSTRUMENTO DE RELEVAMIENTO N° 20**DIRIGIDA A:****Directivo de gestión académica**

Por favor conteste las siguientes preguntas:

1. ¿Existe en su universidad procedimientos públicos de rendición de cuentas a nivel académico? (DEBE PRESENTAR EVIDENCIA)	SI	NO
2. ¿Existen en su universidad planes de mejora continua de los procesos académicos? (DEBE PRESENTAR EVIDENCIA)	SI	NO

ENCUESTA DE PERCEPCION N° 1

DIRIGIDA A:
Estudiantes

Especifique del listado la escuela/facultad en la cual usted estudia					
Especifique del listado la carrera que usted está cursando					
Género	Masculino - Femenino				
Especifique rango de edad	17-20	21-24	25-28	29 o más	
Especifique el año en que se encuentra cursando la mayoría de las materias	1º año	2º año	3º año	4º año	otro
Especifique el año en el cual ingreso a la universidad					
Especifique la cantidad de créditos obtenidos					

Por favor, señale su percepción en relación a las siguientes consideraciones:

	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Neutral/ indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Ns/Nc
1. Los contenidos y prácticas curriculares están orientados a la construcción de soluciones originales y pertinentes de problemáticas sociales relevantes y al servicio de los sectores más desfavorecidos.						
2. En las cátedras o asignaturas que usted recibe actualmente, se promueve la participación en experiencias que permiten vivenciar y ponerse en contacto con situaciones de pobreza, desigualdad, injusticia o marginación, a fin de contribuir a su solución.						
3. En las cátedras, asignaturas o programas que usted recibe actualmente se promueve un espíritu crítico respecto a la realidad y los temas sociales relevantes, a fin de conocer y comprender las causas y las posibilidades de solución que el conocimiento adquirido puede potenciar.						

	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Neutral/ indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Ns/Nc
4. Los avances y resultados de los proyectos de investigación son compartidos con actores externos, promoviendo de esta manera la inclusión de grupos y públicos ajenos a la academia						
5. En su universidad se fomenta la inclusión y se promueve la no discriminación en temas relacionados a igualdad de género y de formación académica de grupos poco representados (tales como poblaciones indígenas, estudiantes de bajo recursos, personas con discapacidades, etc.).						
6. La política de comunicación (interna y externa) de su universidad posibilita el fomento de valores positivos y posicionamientos institucionales concretos a favor del desarrollo humano y sustentable.						
7. En su universidad se prioriza el diálogo y se reconocen sugerencias para mejorar los procesos internos, promoviendo la participación de los distintos miembros de la comunidad universitaria con el objetivo de que ayuden en comités y/o consejos para la formulación de estrategias y decisiones institucionales.						
8. En su universidad se favorece la transparencia en la gestión a través de la disponibilidad de datos, información y reportes periódicos de la gestión universitaria.						
9. El mejoramiento continuo es una práctica característica de su universidad.						
10. La ejecución de programas y/o proyectos de extensión o proyección social que realiza su universidad responde a una planificación previamente definida.						
11. En los programas y/o proyectos de extensión o proyección social que realiza su universidad se prioriza el trabajo con los sectores más desfavorecidos promoviendo su desarrollo y superación, evitando prácticas asistenciales o la instrumentalización de los mismos.						
12. En los programas y/o proyectos de extensión o proyección social que realiza su universidad se incorpora la participación de otros actores sociales y de saberes no académicos.						
13. Los programas y/o proyectos de extensión o proyección social que realiza su universidad promueven la integración de diversas disciplinas como manera de abordar problemáticas complejas.						
14. Los programas y/o proyectos de extensión o proyección social que realiza su universidad generan cambios o mejoras en la realidad de los beneficiarios (mediante la incorporación de nuevas soluciones, aumento de sus capacidades, etc.).						
15. En su universidad se promueve una cultura de cuidado ambiental y de disminución del consumo, reutilización, recuperación y/o reciclaje de los recursos como el agua, la electricidad y los desechos.						

ENCUESTA DE PERCEPCION N° 2

DIRIGIDA A:

Profesores o responsables de cátedras o asignaturas curriculares

Especifique del listado la escuela/facultad en la cual usted trabaja					
Especifique del listado la carrera que usted está cursando					
Género	Femenino - Masculino				
Especifique rango de edad	20-35	36-50	51-65	más de 65	
Especifique su rango de antigüedad en esta universidad	0-5 años	6-10 años	11-15 años	16-20 años	más de 20 años
¿Qué jornada tiene en esta universidad?					
¿Tiene cargo directivo en esta universidad?					

Por favor, señale su percepción en relación a las siguientes consideraciones:

	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Neutral/ indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Ns/Nc
1. Los contenidos y prácticas curriculares están orientados a la construcción de soluciones originales y pertinentes de problemáticas sociales relevantes y al servicio de los sectores más desfavorecidos.						
2. En la cátedra o asignatura a su cargo, se promueve la participación en experiencias que permiten vivenciar y ponerse en contacto con situaciones de pobreza, desigualdad, injusticia o marginación, a fin de contribuir a su solución.						
3. Se promueve un espíritu crítico respecto a la realidad y los temas sociales relevantes, a fin de conocer y comprender las causas y las posibilidades de solución que el conocimiento adquirido puede potenciar.						
4. Los avances y resultados de los proyectos de investigación son compartidos con actores externos, promoviendo de esta manera la inclusión de grupos y públicos ajenos a la academia.						

	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Neutral/ indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Ns/Nc
5. Su universidad ofrece a su personal /empleados un ambiente físico-humano agradable y seguro, favoreciendo el cuidado de las personas, estando abierta a críticas y sugerencias relativas a estos aspectos.						
6. En su universidad se promueve el desarrollo y capacitación integral del personal, que permita una mayor eficiencia en la ejecución de sus tareas.						
7. En su universidad se fomenta la inclusión y se promueve la no discriminación en temas relacionados a igualdad de género y de formación académica de grupos poco representados (tales como poblaciones indígenas, estudiantes de bajo recursos, personas con discapacidades, etc.).						
8. La política de comunicación (interna y externa) de su universidad posibilita el fomento de valores positivos y posicionamientos institucionales concretos a favor del desarrollo humano y sustentable.						
9. En su universidad se prioriza el diálogo y se reconocen sugerencias para mejorar los procesos internos, promoviendo la participación de los distintos miembros de la comunidad universitaria con el objetivo de que ayuden en comités y/o consejos para la formulación de estrategias y decisiones institucionales.						
10. En su universidad se favorece la transparencia en la gestión a través de la disponibilidad de datos, información y reportes periódicos de la gestión universitaria.						
11. El mejoramiento continuo es una práctica característica de la universidad.						
12. La ejecución de programas y/o proyectos de extensión o proyección social que realiza su universidad responde a una planificación previamente definida.						
13. Los programas y/o proyectos de extensión o proyección social que realiza su universidad generan cambios o mejoras en la docencia (mediante la redefinición de mallas curriculares, nuevas carreras, etc.).						
14. Los programas y/o proyectos de extensión o proyección social que realiza su universidad generan cambios o mejoras en la investigación (mediante la articulación de nuevas líneas, proyectos, publicaciones, etc.).						
15. Los programas y/o proyectos de extensión o proyección social que realiza su universidad generan cambios o mejoras en la realidad de los beneficiarios (mediante la incorporación de nuevas soluciones, aumento de sus capacidades, etc.).						
16. En su universidad se promueve una cultura de cuidado ambiental y de disminución del consumo, reutilización, recuperación y/o reciclaje de los recursos como el agua, la electricidad y los desechos.						

ENCUESTA DE PERCEPCION N° 3

DIRIGIDA A:
Egresados

Por favor, señale su percepción en relación a las siguientes consideraciones:

	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Neutral/ indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Ns/Nc
1. Los contenidos y prácticas curriculares de su formación universitaria estuvieron orientados a la construcción de soluciones originales y pertinentes a las problemáticas sociales relevantes y al servicio de los sectores más desfavorecidos.						
2. En las cátedras o asignaturas de su formación universitaria, se promovió la participación en experiencias que permiten vivenciar y ponerse en contacto con situaciones de pobreza, desigualdad, injusticia o marginación, a fin de contribuir a su solución.						
3. En las cátedras o asignaturas de su formación universitaria, se promovió un espíritu crítico con respecto a la realidad y los temas sociales relevantes, a fin de conocer y comprender las causas y las posibilidades de solución que el conocimiento adquirido podía potenciar.						
4. Los egresados encarnan los valores y actitudes que su universidad promueve: justicia, espíritu crítico, inclusión, servicio y capacidad de diálogo.						
5. Los avances y resultados de los proyectos de investigación desarrollados en su universidad son compartidos con actores externos, promoviendo de esta manera la inclusión de grupos y públicos ajenos a la academia.						

ENCUESTA DE PERCEPCION N° 4

DIRIGIDA A:

Directores responsables de proyectos de investigación

Por favor, señale su percepción en relación a las siguientes consideraciones:

	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Neutral/ indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Ns/Nc
1. En su universidad se promueve la integración de diversas disciplinas y actores no académicos en los proyectos de investigación.						
2. Los avances y resultados de los proyectos de investigación que realiza su universidad son compartidos con actores externos, promoviendo de esta manera la inclusión de grupos y públicos ajenos a la academia.						
3. El proyecto (o los proyectos) de investigación en el que usted participa promueve la transferencia de resultados a organismos públicos y privados de tal manera que se logre un impacto directo de lo investigado en el desarrollo de la sociedad.						

ENCUESTA DE PERCEPCION N° 5

DIRIGIDA A:
Responsables de programas y/o proyectos de extensión o proyección social

Por favor, señale su percepción en relación a las siguientes consideraciones:

	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Neutral/ indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Ns/Nc
1. En los programas y/o proyectos de extensión o proyección social que realiza su universidad se prioriza el trabajo con los sectores más desfavorecidos promoviendo su desarrollo y superación, evitando prácticas asistenciales o la instrumentalización de los mismos.						
2. En los programas y/o proyectos de extensión o proyección social que realiza su universidad se incorpora la participación de otros actores sociales y de saberes no académicos						
3. Los programas y/o proyectos de extensión o proyección social que realiza su universidad promueven la integración de diversas disciplinas como manera de abordar problemáticas complejas.						

ENCUESTA DE PERCEPCION N° 6

DIRIGIDA A:

Personal administrativo

¿Usted trabaja en alguna facultad/escuela o en el nivel central de la universidad?					
Género	Femenino - Masculino				
Especifique rango de edad	20-35	36-50	51-65	más de 65	
Especifique su rango de antigüedad en esta universidad	0-5 años	6-10 años	11-15 años	16-20 años	más de 20 años
¿Qué jornada tiene en esta universidad?	Completa			Tiempo parcial	

Por favor, señale su percepción en relación a las siguientes consideraciones:

	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Neutral/ indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Ns/Nc
1. Su universidad ofrece a su personal /empleados un ambiente físico-humano agradable y seguro, favoreciendo el cuidado de las personas, estando abierta a críticas y sugerencias relativas a estos aspectos.						
2. En su universidad se promueve el desarrollo y capacitación integral del personal, que permita una mayor eficiencia en el desarrollo de sus tareas.						
3. En su universidad se fomenta la inclusión y se promueve la no discriminación en temas relacionados a igualdad de género y de formación académica de grupos poco representados (tales como poblaciones indígenas, estudiantes de bajo recursos, personas con discapacidades, etc.).						
4. La política de comunicación (interna y externa) de su universidad posibilita el fomento de valores positivos y posicionamientos institucionales concretos a favor del desarrollo humano y sustentable.						

	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Neutral/ indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Ns/Nc
5. En su universidad se prioriza el diálogo y se reconocen sugerencias para mejorar los procesos internos, promoviendo la participación de los distintos miembros de la comunidad universitaria con el objetivo de que ayuden en comités y/o consejos para la formulación de estrategias y decisiones institucionales.						
6. En su universidad se favorece la transparencia en la gestión a través de la disponibilidad de datos, información y reportes periódicos de la gestión universitaria.						
7. El mejoramiento continuo es una práctica característica de su universidad.						
8. En su universidad se promueve una cultura de cuidado ambiental y de disminución del consumo, reutilización, recuperación y/o reciclaje de los recursos como el agua, la electricidad y los desechos.						

ENCUESTA DE PERCEPCION N° 7

DIRIGIDA A:
Empleadores

Por favor, señale su percepción en relación a la siguiente consideración:

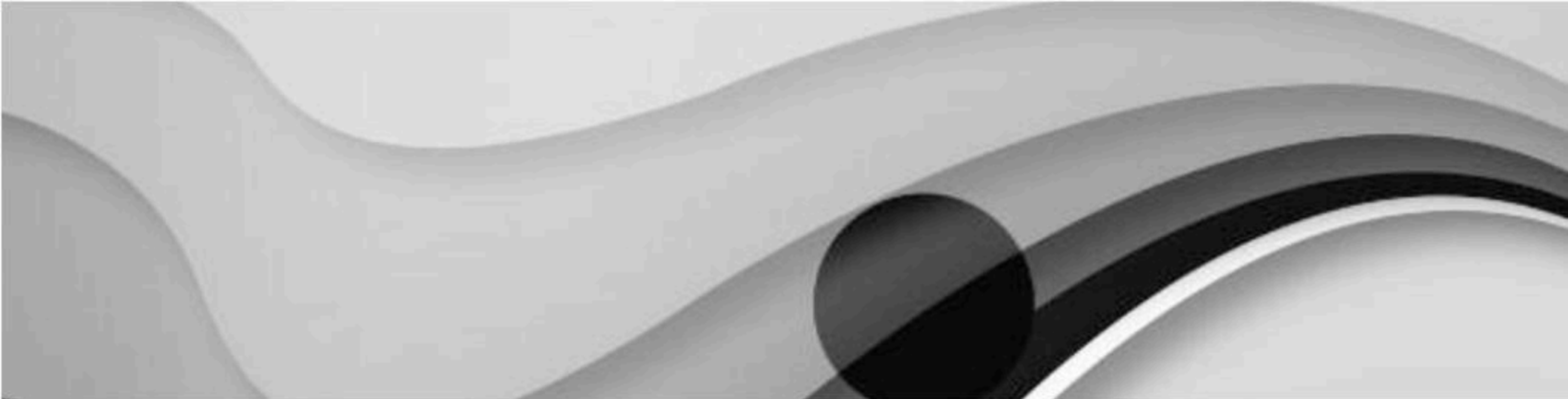
	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Neutral/ indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Ns/Nc
1. Los egresados de nuestra universidad encarnan y promueven los valores y actitudes que la universidad reconoce suyos: justicia, espíritu crítico, inclusión, servicio y capacidad de diálogo.						

ENCUESTA DE PERCEPCION N° 8

DIRIGIDA A:
Actores sociales (Miembros de comunidades beneficiarias)

Por favor, señale su percepción en relación a las siguientes consideraciones:

	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Neutral/ indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Ns/Nc
1. Los programas y/o proyectos de extensión o proyección social desarrollados por la universidad que actualmente colaboró con usted generan cambios o mejoras en la realidad de las comunidades (mediante la incorporación de nuevas soluciones, aumento de sus capacidades, etc.).						
2. En los programas y/o proyectos de extensión o proyección social desarrollados por la universidad que actualmente colaboró con usted se prioriza el trabajo con los sectores más desfavorecidos promoviendo su desarrollo y superación, evitando prácticas asistenciales o la instrumentalización de los mismos.						
3. En los programas y/o proyectos de extensión o proyección social que desarrolló la universidad que actualmente colaboró con usted se incorpora la participación de otros actores sociales y de saberes no académicos.						



GLOSARIO



El presente Glosario presenta un abanico de conceptos contemplados en las cinco dimensiones del documento base **Políticas y Sistema de Autoevaluación y Gestión de Responsabilidad Social Universitaria en AUSJAL**. El objetivo es ofrecer a las universidades una herramienta capaz de facilitar la comprensión de dichos términos, dándose prioridad, sin embargo, a aquellos que se adecuen a la realidad de cada universidad y los requerimientos legales pertinentes, según leyes de educación y demás normativas propias de cada país.

Actividad curricular: aquella que se estructura en base a un plan de estudios, y es requisito obligatorio para completar el proceso de formación académica que permite a un alumno egresar de la universidad.

Actividad extracurricular: aquella que no se encuentra incorporada oficialmente en un plan de estudios, y por lo tanto no resulta obligatoria sino electiva o voluntaria para completar el proceso de formación académica que permite a un alumno egresar de la universidad. Las actividades extracurriculares pueden estar vinculadas al desempeño disciplinar o no necesariamente.

Actor/es social/es: pueden ser sujetos individuales, grupos, organizaciones o instituciones de cualquier tipo; se clasifican en los instrumentos de relevamiento como: políticos y/o gubernamentales, de mercado o económicos, comunitarios o de la sociedad civil (públicos, privados o no gubernamentales).

Éstos se caracterizan por una lógica de actuación dentro de un "espacio social" – lugar donde existimos y convivimos con otros – donde los actores actúan desde un interés y de acuerdo a la disponibilidad de capital social y económico respecto a un escenario determinado. En conjunto, esto determina su comportamiento y particularidad identificándose diferentes tipos de actores, a saber: actores estatales (orientados a la producción pública de la ciudad); actores económicos (orientados a la búsqueda de reproducción de su capital con el fin de obtener ganancias de mercado); actores comunitarios (orientados a la reproducción como sujetos sociales, resolviendo o demandando por necesidades no resueltas); actores políticos (orientados al crecimiento, la acumulación o conservación de poder partidario).

Actor/es universitario/s: son aquellos individuos y grupos colectivos de personas formados por alumnos, egresa-

dos, docentes, académicos, administrativos o funcionarios, autoridades y encargados de gestión, personal contratado, que otros desarrollan acciones e influyen directa e indirectamente en la vida social universitaria.

Actores no universitarios: son aquellos individuos y grupos colectivos de personas que no pertenecen a la comunidad universitaria (ver actores sociales).

Alumnos con dificultades pedagógicas: aquellos que presentan dificultades de aprendizaje; éstas pueden derivarse de factores sociales, físicos y/o emocionales reflejados en el fracaso o bajo rendimiento académico.

Ámbito competente: espacio ideal compuesto por individuos con idoneidad para hacer algo o intervenir en un asunto determinado de su competencia.

Análisis crítico: proceso de indagación de una situación que incluye la comprensión de las causas, relación con factores locales, regionales y globales, y la provisión de alternativas para la generación de oportunidades, bienestar y agenciamiento.

Aprendizaje basado en proyectos sociales: tipo de aprendizaje que utiliza como metodología el proceso de proyectos para la conducción didáctica de un proyecto social simulado con diferentes actores, con el fin de ejercitarse en la promoción del Desarrollo Humano Sustentable. Consiste en un conjunto de experiencias de aprendizaje que involucran a los estudiantes, sus profesores y personas de la comunidad en la solución aplicada de algún problema de orden social. Este tipo de aprendizaje favorece la adquisición y/o ejercitación de competencias y actitudes necesarias en la resolución de problemáticas complejas y multidimensionales.

Aprendizaje compartido con otros actores (o comunidad de aprendizaje y desarrollo): se trata de la reunión de diversos actores universitarios y no universitarios para trabajar en equipo alrededor de un proyecto social consensado, de tal modo que la acción colectiva asegure un mutuo aprendizaje permanente entre todos; al mismo tiempo que contribuya al Desarrollo Humano Sustentable. El proceso consta de las siguientes características:

- Interdisciplinariedad e interinstitucionalidad: participación sinérgica de actores universitarios y no universitarios (sociedad civil, sector empresarial o

estado) en el diseño y gestión de proyectos y programas de desarrollo.

- Vinculación de los proyectos con cursos de la malla curricular de una o varias carreras. Se evita así la fragmentación entre proyección social y formación estudiantil, y los costos derivados de las acciones se conciben dentro de los rubros normales de la formación académica.
- Utilización y producción de conocimientos especializados y capacidades expertas durante las diferentes etapas del proyecto.
- Cumplimiento con los fines éticos del Desarrollo Humano Sustentable, evitando – gracias a una cuidadosa reflexión crítica con los colaboradores – caer en el asistencialismo y el paternalismo. El aprendizaje mutuo garantiza la horizontalidad de las relaciones.
- Comunicación de todos los alcances y logros de un proyecto entre los miembros de la comunidad universitaria y los socios externos (actores no universitarios). Así se garantiza un aprendizaje permanente para toda la comunidad, desde la promoción de las buenas prácticas.

Área de conocimiento: campo diferenciado del saber. En algunos países hay un catálogo oficial de áreas de conocimiento. Puede consultarse, por ejemplo, el elenco de áreas de conocimiento de la UNESCO.

Articulación con otros actores (sociales): vinculación de los actores universitarios (alumnos, egresados, docentes, administrativos, encargados de gestión, personal contratado, etc.) con otros actores académicos o sociales fuera del ámbito universitario, tales como organizaciones no gubernamentales, empresas, instituciones públicas, etc.

Beca: forma tradicional de ayuda económica a estudiantes a través de programas establecidos, en forma de una cantidad anual donada por el estado, la propia universidad u otras instituciones, asociaciones o personas. Pueden ser otorgadas por razones académicas a los mejores estudiantes o por razones sociales a los estudiantes con desempeño académico satisfactorio pero con recursos insuficientes para asegurar el curso normal de sus estudios. En los casos de universidades públicas y privadas aranceladas puede constituir la liberación total o parcial del arancel (matrícula).

Carrera de grado: estudios superiores cuya culminación permite el acceso a carreras y estudios de postgrado y a un ejercicio profesional o académico. En Latinoamérica tienen una duración de entre 4 y 6 años. En Europa se trata de una carrera universitaria de primer ciclo que da lugar a la obtención de un título tras haber cursado, en general 3 o 4 años. En algunos países se denomina carrera de pregrado.

Comunidad de aprendizaje y desarrollo: ver aprendizaje compartido con otros actores.

Comunidad universitaria: conjunto de personas vinculadas directamente a la universidad. La constituyen alumnos, docentes, autoridades, administrativos o funcionarios, académicos, egresados, contratados y proveedores. El alcance de este concepto queda supeditado a la realidad de cada universidad y a los requerimientos legales pertinentes, según leyes de educación y demás normativas legales propias de cada país.

Desarrollo humano sustentable: consideración en torno a que las personas alcancen una vida plena mediante el ejercicio de sus derechos, en armonía con la naturaleza y con plena agencia de su libertad.

Desarrollo integral / formación integral: responde al desafío de desplegar armónica y coherentemente todas y cada una de las dimensiones del ser humano (ética, espiritual, cognitiva, afectiva, comunicativa, estética, corporal y socio-política), a fin de lograr su realización plena en la sociedad. Es decir, implica ver al ser humano como uno y a la vez pluridimensional; bien diverso y a la vez plenamente integrado y articulado en una unidad. Este desarrollo supone un proceso continuo, gradual, permanente y participativo. De este modo, una propuesta educativa, laboral u organizacional coherente con lo anterior debe abordar los distintos procesos que son propios de cada una de estas dimensiones de la persona; pero no sólo abordarlos, sino hacer que efectivamente todas las acciones de la institución se orienten a trabajar para lograr su desarrollo.

Desarrollo sustentable: se refiere al "desarrollo que satisface las necesidades actuales de las personas sin comprometer la capacidad de las futuras generaciones para satisfacer las suyas" (Comisión Brundtland). Extendiendo la meta del desarrollo humano a todas las personas que vivirán en el futuro. La sustentabilidad introduce exigencias de gestión racional de los recursos disponibles en el

planeta, es decir, complementa y equilibra las perspectivas sociales y económicas con la perspectiva ambiental y ecológica.

Desarrollo sustentable no significa meramente "cuidado del medio ambiente", sino "complejidad" en los modos de calcular los beneficios y costos de las acciones humanas, al incluir los intereses de las generaciones futuras y la problemática ecológica en los informes económicos. El enfoque de sustentabilidad permite concebir el problema del desarrollo en términos de gestión de la casa común (oikos), tratando de equilibrar la satisfacción de los intereses de todos sus habitantes en interrelación e interdependencia. En esta visión, la diversidad cultural es el cuarto ámbito de la política de desarrollo sustentable. De esta manera, se convierte en *"una de las raíces del desarrollo entendido no sólo en términos de crecimiento económico, sino también como un medio para lograr un balance más satisfactorio intelectual, afectivo, moral y espiritual"*. Así, el desarrollo sustentable en un mundo diverso *"trabaja en esta dirección integrando capacidades multidisciplinarias e interpretando la diversidad cultural como un elemento clave de una nueva estrategia"* (Declaración Universal sobre la Diversidad Cultural UNEXCO, 2001).

Dignidad de las personas: en términos de capacidades, tal como lo enuncian Sen y Nussbaum, es el reconocimiento pleno del otro como ser humano igual a todos los demás y, como tal, titular de los derechos que le asisten.

Discapacidad: "es un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación. Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas, y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales. Por consiguiente, la discapacidad es un fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive." (OMS, 2011)

Discernimiento: es un proceso a través del cual se busca el "mayor bien", estudio de las condiciones y posibilidades realizado con la comunidad, en un ambiente de libertad, con la condición de que la comunidad comparta la visión y los valores (el espíritu que se tiene), sobre el proceso o intervención y que todos tengan suficiente información para poder ponderar las afirmaciones que se realizan.

Espacios de participación: se refiere a los espacios institucionales que permiten la participación de todos los miembros de la comunidad universitaria para el conocimiento de procesos de toma de decisión institucional, círculos de innovación y mejora continua.

Experiencia vivencial: es la participación directa de alumnos, docentes y personal de la universidad en experiencias de acercamiento y acción vinculada a la realidad social.

Experiencias de contacto directo con la sociedad: se refiere a las experiencias que desde una cátedra, asignatura o programa permiten a la comunidad universitaria desarrollar un trabajo de vinculación directa con los sectores vulnerables a través de la interacción de conocimientos y saberes.

Incidencia: es la influencia de los resultados o avances de determinada iniciativa o proyecto en el medio social donde se ha desarrollado. Requiere del establecimiento claro de los aportes y análisis de lecciones aprendidas que permiten replicar experiencias y medir los cambios significativos derivados de su implementación en el entorno.

Incorporación de referente: se refiere a la participación de otros actores diferentes al grupo que realiza la acción, en el proceso de diseño, planificación, ejecución y/o evaluación como parte de una visión integral y multiactoral de abordaje de problemáticas sociales.

Innovación pedagógica: alienta la construcción de apuestas formativas y didácticas novedosas (adaptadas a los contextos, que consultan las culturas de los grupos...) para lograr el éxito en la docencia, la investigación y la proyección social del saber universitario.

Integración curricular: presencia e incidencia en las actividades, prácticas y contenidos curriculares.

Interacción de conocimientos: es el involucramiento de diversos saberes y conocimientos formales y no formales en el diseño y desarrollo de determinadas iniciativas o proyectos; es decir, en el proceso de vinculación social universidad – sociedad en el ámbito comunitario, toma en cuenta para el desarrollo de propuestas de solución a problemáticas sociales el conocimiento ancestral de las poblaciones que interactúan y participan en el proyecto.

Interdisciplinariedad: marco metodológico que podría caracterizar la práctica científica consistente en la búsqueda sistemática de integración de las teorías, métodos, instrumentos, y en general, fórmulas de acción científica de diferentes disciplinas, a partir de una concepción multidimensional de los fenómenos, y del reconocimiento del carácter relativo de los enfoques científicos por separado. Es considerada una apuesta por la pluralidad de perspectivas en la base de la investigación.

Demanda el conocimiento del objeto de estudio de forma integral, estimulando la elaboración de nuevos enfoques metodológicos más idóneos para la solución de los problemas, aunque su organización resulta compleja, ante la particularidad de cada disciplina científica que posee sus propios métodos, normas y lenguajes.

Mejoras en la calidad de vida: la OMS define la calidad de vida como *"la percepción que un individuo tiene de su lugar en la existencia, en el contexto de la cultura y del sistema de valores en los que vive y en relación con sus objetivos, sus expectativas, sus normas, sus inquietudes. Se trata de un concepto muy amplio que está influido de modo complejo por la salud física del sujeto, su estado psicológico, su nivel de independencia, sus relaciones sociales, así como su relación con los elementos esenciales de su entorno"*.

Para este sistema de indicadores, las mejoras en la calidad de vida, hacen referencia a que, derivado de la participación en programas y/o proyectos de responsabilidad social, exista evidencia de mejora en los aspectos de salud, alimentación, educación, trabajo, vivienda, seguridad social, vestidos, ocio y derechos humanos que de acuerdo a Naciones Unidas constituyen el nivel de vida de los pueblos y las personas.

Metodología adecuada a principios éticos: respeto a principios y procedimientos éticos en la definición metodológica y procedimental de una determinada iniciativa o proyecto, avalado por ámbitos competentes.

Modificaciones académicas: modificaciones que derivadas de la evaluación de la experiencia con los participantes en la misma, se ven reflejadas en contenidos de curso/materia, malla curricular, metodologías de enseñanza – aprendizaje, evaluación e investigación.

Modificaciones institucionales internas: modificación de políticas, procedimientos, normas, reglamentos y formas de organización interna de la institución, como consecuencia de la evaluación de procesos, programas y/o proyectos implementados.

Personal Administrativo / administrativos o funcionarios: corresponde al grupo de personas encargadas de la gestión administrativa de la institución, también se les llama funcionarios.

Perspectivas disciplinarias: visión de diferentes disciplinas en procesos de reflexión, análisis e investigación; de acuerdo a Margery (2010), las disciplinas se pueden transformar como resultado de dos procesos: *"la integración: una fusión entre parcelas de disciplinas diferentes que comparten un mismo objeto de estudio; y la profundización, un esfuerzo por delimitar y concretar un campo ya establecido y profundizar en sus contenidos"*

Población estimada directamente alcanzada: actores de la sociedad que han participado directamente en el programa, proyecto o experiencia en cuestión.

Población vulnerable¹: se entiende por vulnerable al conjunto de características de una persona o grupo desde el punto de vista de su capacidad para sobrevivir, resistir y recuperarse del impacto de la inequidad y desigualdad en la distribución de factores sociales y económicos. La población vulnerable son aquellos sujetos de marginación, que padecen situaciones de injusticia y/o carencias particulares. Esta caracterización implica una combinación de factores que determinan el grado hasta el cual la vida y la subsistencia de alguien quedan en riesgo por un evento distinto e identificable de la naturaleza o de la sociedad.

Principios éticos: viene del griego *êthos* que significaba "morada" y "forma de vida", "lo normal", "lo que la gente hace". La ética puede ser definida como el cuidado de la morada común y de lo que la gente hace normalmente en ella, examinando, evaluando y mejorando estas "normas". Esta morada tiene múltiples dimensiones: personal, social y planetaria. El progreso de las normas éticas está ligado a su capacidad de ser cada vez más universalizables. En

¹ Se refiere también a los sectores sociales vulnerables.

efecto, la racionalidad moral se expresa en la capacidad de universalización de nuestras reglas de conducta.

Problemas sociales relevantes: los sectores vulnerables de la sociedad presentan una realidad compleja, por lo tanto las alternativas de solución que presente la universidad en relación a sus funciones sustantivas han de orientarse hacia problemas sociales relevantes, es decir, de importancia para la población/actores sociales, planteando la solución desde su conocimiento, realidad y objetivos de desarrollo y no desde la mirada únicamente del sector académico universitario.

Procedimiento: manera específica de realizar una actividad que puede o no estar expresado formalmente en un documento. Generalmente éste contiene el objeto y el alcance de la actividad en cuestión, responsabilidades, temporalidad, características generales, insumos, métodos de control y evaluación.

Procedimientos de seguimiento y vinculación: se refiere a la existencia de un programa institucional que permita dar continuidad a la vinculación de los egresados con los programas de la universidad; principalmente en experiencias, práctica, programas y proyectos de RSU o instancias de reflexión y análisis crítico desde programas de actualización, vinculación a espacios de investigación, docencia, desarrollo cultural y artístico, desarrollo social, económico y político.

Procesos administrativo-contables: procesos relacionados al manejo, distribución y registro de los recursos utilizados por la institución en el desarrollo de sus funciones sustantivas.

Programas y/o proyectos de extensión o proyección social: conjunto de acciones culturales, científicas, artísticas, educativas, técnicas, de asesoría y de transferencia tecnológica que ofrece la universidad en respuesta a las necesidades y requerimientos de los sectores de la sociedad: políticos y/o gubernamentales, de mercado o económicos, comunitarios o de la sociedad civil; en particular las que van orientadas a apoyar a los sectores más desfavorecidos. Son actividades organizadas en forma de programas o proyectos estables a largo plazo, de intervención en grupos, sectores u organizaciones sociales, así como de difusión pública de saberes universitarios en la sociedad. Es una de las funciones básicas de la universidad, las que deben integrarse como principio básico de la formación universitaria.

Proyectos de investigación: conjunto de acciones desarrolladas para delimitar los objetivos, alcances y límites de una investigación científica, técnica, académica, social acorde a la agenda de investigación de la institución en respuesta a las necesidades y requerimientos de los sectores de la sociedad: políticos y/o gubernamentales, de mercado o económicos, comunitarios o de la sociedad civil; en particular las que van orientadas a apoyar a los sectores más desfavorecidos.

Proyectos o programas de RSU: experiencias orientadas a la transformación de la sociedad donde la universidad está inmersa y las personas con las que se relaciona, mediante el ejercicio de sus funciones sustantivas: docencia, investigación, extensión y gestión interna. Su objetivo principal se centra en responder a los retos que implica promover el desarrollo humano sustentable animados por la búsqueda de la promoción de la justicia, la solidaridad y la equidad social y la sustentabilidad.

Públicos ajenos a la academia o actores externos: sectores de la sociedad que no pertenecen al ámbito académico: instituciones de la sociedad civil, empresa, instituciones gubernamentales, actores sociales y representación comunitaria.

Redes institucionales / Trabajo en red: la Compañía de Jesús promueve el trabajo conjunto a través de las redes globales de advocacy ignaciano; en ellas se describen las características del trabajo en red: Características del advocacy ignaciano

- 1) En solidaridad con los más pobres y marginados, a quienes defiende, esforzándose porque sus problemas y sus personas se hagan visibles, y su voz escuchada. Esta característica destaca el valor único de nuestra cercanía a quienes sufren.
- 2) Con rigor intelectual y competencia, basándose en estudios e investigación a partir de la experiencia.
- 3) Amando y afirmando el mundo, pues no es una crítica condenatoria de él, sino una propuesta que surge de la gratitud y del cariño por este mundo que Dios ama.
- 4) En discernimiento comunitario, descubriendo en comunidad la actividad liberadora de Dios para sumarnos a ella.
- 5) Buscando siempre el mayor servicio, de forma creativa y flexible.

- 6) Estableciendo puentes entre los excluidos y quienes detentan el poder, como un servicio de reconciliación.

El advocacy ignaciano abarca un conjunto grande de actividades: el acompañamiento, el servicio cercano, la reflexión orante de la realidad, la investigación rigurosa, la sensibilización, la movilización y el lobby.

Estas características sólo pueden ser desarrolladas por un cuerpo con gran diversidad, reuniendo diversos sectores apostólicos –pastoral, social, educativo, universitario...– y provincias, colaborando en torno a una misión común. El advocacy ignaciano es por tanto intersectorial e interprovincial.²

Redes institucionales o temáticas: vinculación de la universidad en proyectos de investigación con redes institucionales específicas enfocadas en temáticas como: investigación económica y social, transparencia, derechos humanos, entre otras. Como resultado de esta interacción se establece mayor participación de sectores de la sociedad en la construcción de conocimiento o saberes como factor determinante al desarrollo de propuestas de soluciones integrales a las demandas y necesidades de la sociedad. (Este concepto está relacionado con el tema de inter y transdisciplinariedad).

Rendición de cuentas: proceso que fortalece la cultura de transparencia institucional. Consiste en contar con mecanismos de acceso a la información tanto a la comunidad universitaria y como a la comunidad externa sobre el uso de los recursos y proyectos confiados a la misma.

Responsabilidad Social: filosofía, actitud o forma de ver la vida que implica que en todas nuestras acciones y decisiones tomemos en cuenta el impacto que éstas puedan ocasionar en nuestro entorno físico y social. Esto es, la huella o el efecto que puedan causar a los distintos públicos interesados (también conocidos como "stakeholders").

Responsabilidad Social Empresarial: filosofía basada en principios morales, que va más allá de la ley. Es una actitud que adopta la empresa hacia los negocios y que se refleja en la incorporación voluntaria –y con visión de largo plazo– en su gestión de las preocupaciones y expectativas de sus distintos públicos de interés. Una empresa socialmente responsable va en busca de un triple

beneficio: rentabilidad económica, mejora del bienestar social y preservación del medio ambiente.

Responsabilidad Social Universitaria (AUSJAL): habilidad y efectividad de la universidad para responder a las necesidades de transformación de la sociedad donde está inmersa, mediante el ejercicio de sus funciones sustantivas: docencia, investigación, extensión y gestión interna. Estas funciones deben estar animadas por la búsqueda de la promoción de la justicia, la solidaridad y la equidad social, mediante la construcción de respuestas exitosas para atender los retos que implica promover el desarrollo humano sustentable.

Saberes no académicos: saberes y conocimientos no formales propios de los actores no universitarios.

Sentido de lo público: perspectiva que considera lo público como valioso, derecho y deber a ser cuidado y defendido por toda la comunidad. Se relaciona también con la capacidad de incidir en la construcción de política pública, bien sea en lo local, lo regional, lo nacional o lo internacional.

Socialización: es la difusión de los resultados o avances de los diferentes proyectos o actividades tanto al público interno de la universidad como al público externo no académico de la misma. Es un proceso dinámico que proyectar la búsqueda de soluciones a problemas, por lo cual excluye la verticalidad de los procesos.

Transdisciplinariedad: posibilidad de que diferentes disciplinas académicas y no académicas trabajen y se articulen de manera conjunta. La incorporación de conocimientos no sistematizados de manera científica en la identificación y resolución de problemas es una característica distintiva. Es importante subrayar que la transdisciplinariedad no niega la importancia de los desarrollos disciplinarios, sino que los potencia a través de los diálogos y la fertilización cruzada. Es desde aquí que se puede entender con claridad la sustancia del prefijo trans, significando a la vez un movimiento "entre", "a través de" y "más allá" de las disciplinas. Esto también promueve estrategias que tiendan a generar pasarelas entre las ciencias tecnológicas, las humanidades y las artes.

Las tres características fundamentales de la actitud y vi-

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

sión transdisciplinaria son el rigor, la apertura y la tolerancia. Rigor en los argumentos, tomando en consideración todos los datos existentes, como la mejor barrera frente a las posibles distorsiones. La apertura involucra la aceptación de lo desconocido, lo inesperado y lo imprevisible. La tolerancia implica el reconocimiento del derecho de ideas y verdades opuestas a las propias.

Transformadora: da cuenta del mejoramiento real de las condiciones de vida de las comunidades, permite el ejercicio político de la generación de bienestar en relación con la comunidad toda y con el estado, para garantizar la sostenibilidad. Implementa acciones para que se superen condiciones que no permiten la calidad de vida, y para que las comunidades sean conscientes de los aspectos por los cuales ésta no se logra.

glosario:

DICCIONARIO DE LA REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Puede consultarse en: 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). Puede consultarse en: 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, puede consultarse en: 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, N° 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.

Bibliografía consultada para la confección del



BIBLIOGRAFÍA

Bibliografía general consultada

- **BOISIER, Guy (2005)** "Iniciativas para acciones sobre Responsabilidad Social Universitaria en AUSJAL". Documento, Santiago de Chile, Chile.
- **CPAL (2005)** "Proyecto Educativo Común de la Compañía de Jesús en América Latina"- Brasil.
- **DICCIONARIO DE LA REAL ACADEMIA ESPAÑOLA.** Puede consultarse en: www.rae.es (Octubre, 2008).
- **IGNACIO DE LOYOLA (2002)** Autobiografía y Ejercicios Espirituales, capítulo III, párrafo 33, página 23, Ediciones Educación y Cultura Religiosa. Caracas. Segunda Edición.
- **KOLVENBACH, Peter Hans, SJ (2000)** "El servicio de la fe y la promoción de la justicia en la educación universitaria de la Compañía de Jesús de Estados Unidos". Discurso en la Universidad de Santa Clara California.
- **MORA, Claudia; PENAGOS, Manuel (2004)** "Lineamientos generales para la Responsabilidad Social Universitaria en AUSJAL". Documento, Bogotá.
- **PARRA DE MARROQUÍN, Omayra (2007)** "Estado del arte de la Responsabilidad Social de las Universidades pertenecientes a AUSJAL"- Instituto PENSAR. Pontificia Universidad Javeriana. Disponible en: <http://www.ausjal.org/cartas/carta.pdf> (julio de 2008).
- **UNIVERSIDAD CONSTRUYE PAÍS (Diciembre 2002)**, "Observando la Responsabilidad Social Universitaria" Santiago de Chile, Chile.
- **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". Inédito. 30 de junio de 2008.
- **SCHWALB, Matilde (2005)** "Una definición comprehensiva de la responsabilidad social empresarial". Punto de Equilibrio, Año 14, N° 89, diciembre 2005 - febrero 2006.
- **RINCÓN, Leonardo, SJ (s/f)** "El perfil del estudiante que pretendemos formar en una institución educativa ignaciana". Inédito.

Sitios de interés

- **FUNDACION PREMIO NACIONAL DE CALIDAD.** Modelo de Evaluación de la Gestión de Calidad para Instituciones Educativas. Una Herramienta para la Autoevaluación Institucional. (2002). Puede consultarse en: 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, puede consultarse en: http://seed.lcc.ufmg.br/moodle_mesalc/mod/glossary/ (Julio, 2008).
- **INDICADORES ETHOS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL 2007**, Instituto Ethos de Empresas y Responsabilidad Social, versión en español, disponible en: www.ethos.org.br (Marzo, 2009).
- **GESTIONARSE.** Guía de Autoevaluación para la Gestión de la Responsabilidad Social Empresarial (2006), Proética-Gestión Ética Empresarial, Universidad Católica de Córdoba. Disponible en: <http://www.proetica.uccor.edu.ar> (Agosto, 2014).
- **GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DE MEMORIAS DE SOSTENIBILIDAD**
- **GRI- Versión G3 (español).** Disponible en: <http://www.globalreporting.org/Home/LanguageBar/SpanishPage.htm> (Marzo, 2009).
- **GUIDANCE ON SOCIAL RESPONSIBILITY ISO26000** – Documento de trabajo, en inglés <http://isotc.iso.org/livelink/livelink/fetch/2000/2122/830949/3934883/3935096/home.html> (Noviembre, 2008).
- **GUÍA 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. <http://www.great-placetowork.com.ar/gptw/mision.php>.

- **NORMA DE ASEGURAMIENTO DE SOSTENIBILIDAD AA1000 AS (2008)**, versión en español, disponible en www.accountability21.net (Marzo, 2009).

- **UNIVERSIDAD CONSTRUYE PAÍS (Diciembre 2002)**, "Responsabilidad Social Universitaria. Aproximación al concepto y su práctica" Santiago de Chile, Chile. Disponibles en: <http://www.construyepais.cl/home.php> (julio de 2008).

- **VALLAEYS, F., Carrizo, L. (2006)** "Responsabilidad Social Universitaria- Marco conceptual, Antecedentes y Herramientas". Red Ética y Desarrollo BID. CD interactivo o en: <http://www.udlap.mx/rsu/> (Julio, 2008).

94