



ISBN: 978-958-8943-04-6

Ética Profesional y Responsabilidad Social Universitaria



378.103 E84

Ética profesional y responsabilidad social universitaria : universidad, sociedad y sujeto / Olber Eduardo Arango Tobón...[et al.] . -- Medellín : Funlam, 2016
209 p. : il.

Incluye referencias bibliográficas al final de cada capítulo

ISBN 978-958-8943-04-6

ÉTICA PROFESIONAL ; COMUNIDAD Y UNIVERSIDAD ; EDUCACIÓN SUPERIOR – INVESTIGACIONES ; RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA ; ÉTICA EMPRESARIAL

Ética Profesional y Responsabilidad Social Universitaria. Universidad, Sociedad y Sujeto

©Fundación Universitaria Luis Amigó
Transversal 51A N°. 67-90. Medellín, Antioquia, Colombia
Tel: (574) 448 76 66 (Ext. 9711. Departamento de Fondo Editorial)
www.funlam.edu.co–fondoeditorial@funlam.edu.co

ISBN: 978-958-8943-04-6

Fecha de edición: 17 de marzo de 2016

Autores:

Daniel Velázquez Vázquez
Douglas A. Izarra Vielma
Ignacio Aldeanueva Fernández
Javier Isidro Rodríguez
Juan José Martí Noguera
Judith Pérez-Castro
Lilian Andrea Ramírez
Javier Isidro Rodríguez
Manuel Martí-Vilar
Eva María Rodríguez Osorio
Juan Martín López Calva
Michel Nieto Bermúdez
Militza Montes López
Loredana Montes López
Montserrat García Oliva
Cecilia Navia Antezana
Ana Hirsch Adler
Cecilia Navia Antezana
Ana María Acosta Pech
Ramiro Javier Corral
Pablo Carbajal Benítez
Alicia Guadalupe Cruz Gómez
Alberto Varela Vázquez
Patricia Amaro González
Mónica Acosta Montes de Oca
Sandra Padrón Asís
María Lourdes Cruz Aguilar
Ulises Torres Sánchez
Luz Marina Ibarra Uribe
Ana Esther Escalante Ferrer
César Darío Fonseca Bautista
Guadalupe Chávez González

Compiladores:

Olber Eduardo Arango Tobón
Msc. Neuropsicología
Docente – Investigador.
Líder del grupo de investigación Neurociencias Básicas y Aplicadas.
Fundación Universitaria Luis Amigó.
Medellín – Colombia

Juan José Martí Noguera
PhD. Psicología
Consultor en Educación Superior
España

Paula Andrea Montoya Zuluaga
PhD. Psicología
Grupo de investigación Neurociencias Básicas y Aplicadas
Fundación Universitaria Luis Amigó
Medellín – Colombia

Isabel Cristina Puerta Lopera
PhD. Psicología
Vicerrectora de Investigaciones
Fundación Universitaria Luis Amigó
Medellín – Colombia

Edición: Departamento de Fondo Editorial

Corrección de estilo: Rodrigo Gómez Rojas

Coordinadora Departamento de Fondo Editorial: Carolina Orrego Moscoso

Diseño y Diagramación: Arbey David Zuluaga Yarce

Editorial: Fundación Universitaria Luis Amigó

Hecho en Colombia / Made in Colombia

Los autores son moral y legalmente responsables de la información expresada en este libro, así como del respeto a los derechos de autor. Por lo tanto, no comprometen en ningún sentido a la Fundación Universitaria Luis Amigó. Se permite la reproducción parcial del contenido, siempre y cuando no se utilice con fines comerciales, se cite al autor y se den los créditos a la Funlam como institución editora. Prohibida la reproducción total, por cualquier medio o con cualquier propósito, sin autorización escrita de la Fundación Universitaria Luis Amigó.



CONTENIDO

PRESENTACIÓN

Elementos que influyen en la formación de estudiantes de Ingeniería _____	7
<i>Daniel Velázquez Vázquez</i>	
Formación ética: compromiso de la responsabilidad social universitaria _____	22
<i>Douglas A. Izarra Vielma</i>	
Cuarenta años de investigación académica en responsabilidad social corporativa: una revisión de la literatura _____	33
<i>Ignacio Aldeanueva Fernández</i>	
Estrategias de formación en salud ambiental para profesionales de la salud en torno a la responsabilidad social universitaria _____	44
<i>Javier Isidro Rodríguez</i>	
La responsabilidad social de la universidad en la transformación de la matriz productiva: el caso del ecoturismo en la provincia de Tungurahua _____	56
<i>Juan José Martí Noguera</i>	
La inclusión educativa desde la perspectiva de la responsabilidad social universitaria _____	65
<i>Judith Pérez-Castro</i>	
La responsabilidad social desde la perspectiva de la integración regional _____	76
<i>Lilian Andrea Ramírez</i> <i>Javier Isidro Rodríguez</i>	
Formación en ética profesional y responsabilidad social universitaria aplicada a la psicología del envejecimiento saludable _____	86
<i>Manuel Martí-Vilar</i> <i>Eva María Rodríguez Osorio</i>	
Autoética y socioética: aproximación teórica a la relación entre ética profesional y responsabilidad social universitaria desde el pensamiento complejo _____	96
<i>Juan Martín López Calva</i>	

Herramienta de diagnóstico estratégico de responsabilidad social de la organización (RSO) _____	110
<i>Michel Nieto Bermúdez</i>	
Dilemas éticos de la profesión jurídica en la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, (México) _____	122
<i>Militza Montes López</i>	
<i>Loredana Montes López</i>	
La responsabilidad social universitaria desde la antropología aplicada: ¿Hablamos de complementariedad? Una experiencia en el Ecuador _____	129
<i>Montserrat García Oliva</i>	
Ética profesional y responsabilidad social universitaria. Un estudio de caso en México _____	137
<i>Cecilia Navia Antezana</i>	
<i>Ana Hirsch Adler</i>	
Ética profesional en estudiantes de posgrado de Educación en Durango, México _____	146
<i>Cecilia Navia Antezana</i>	
<i>Ana María Acosta Pech</i>	
<i>Ramiro Javier Corral</i>	
Ética profesional en el ISCEEM-México. Miradas de formación de los estudiantes _____	156
<i>Pablo Carbajal Benítez</i>	
<i>Alicia Guadalupe Cruz Gómez</i>	
<i>Alberto Varela Vázquez</i>	
Ser un buen profesor universitario desde la perspectiva de los estudiantes _____	166
<i>Patricia Amaro González</i>	
<i>Mónica Acosta Montes de Oca</i>	
<i>Sandra Padrón Asís</i>	
<i>María Lourdes Cruz Aguilar</i>	
Responsabilidad social universitaria con jóvenes indígenas con VIH/Sida: vulnerabilidad, afrontamiento y ruptura _____	177
<i>Ulises Torres Sánchez</i>	
El acoso laboral en las universidades públicas: una cuestión de responsabilidad social _____	186
<i>Luz Marina Ibarra Uribe</i>	
<i>Ana Esther Escalante Ferrer</i>	
<i>César Darío Fonseca Bautista</i>	
Ética profesional y responsabilidad social universitaria. Percepciones de los estudiantes de licenciatura _____	200
<i>Guadalupe Chávez González</i>	

El acoso laboral en las universidades públicas: una cuestión de responsabilidad social

Luz Marina Ibarra Uribe^{*}
Ana Esther Escalante Ferrer^{**}
César Darío Fonseca Bautista^{***}

RESUMEN

En la primera década del siglo XXI, surgió en Iberoamérica el paradigma de la responsabilidad social en el quehacer universitario, con el propósito de ampliar el trabajo de las universidades más allá de las que han sido históricamente sus funciones sustantivas, para vincularse estrechamente con las necesidades y problemas sociales de su entorno local y nacional.

El propósito de este texto es presentar la forma como una universidad pública mexicana aborda el acoso laboral entre sus trabajadores y trabajadoras, en el marco de su auto denominación como: *una universidad socialmente responsable*.

Partimos del supuesto de que el discurso de la actual administración de dicha Universidad, asume el paradigma emergente, por lo que se esperaría que sus trabajadores tengan la formación para detectar, prevenir, enfrentar y combatir el acoso laboral.

^{*} Doctora en educación. Profesora e investigadora. Facultad de Estudios Superiores de Cuautla. Universidad Autónoma del Estado de Morelos. Correo electrónico: lumaiu@yahoo.com.mx

^{**} Doctora en educación. Profesora e investigadora. Instituto de Ciencias de la Educación. Universidad Autónoma del Estado de Morelos. Correo electrónico: anaescalante7@hotmail.com

^{***} Doctor en educación. Docente de la DGETI-Morelos/CBTis No. 76. Correo electrónico: cdfonseca19@yahoo.com.mx

El tema de la responsabilidad social universitaria se analiza en el contexto internacional a partir de planteamientos de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura (UNESCO, por sus siglas en inglés) y se recupera la perspectiva nacional en propuestas de lo que la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) asume como responsabilidad social de las universidades.

El capítulo incluye el desarrollo del concepto de responsabilidad social, avances de una investigación en proceso sobre acoso laboral al interior de una universidad pública mexicana, y una propuesta de intervención materializada en un protocolo de prevención y atención del acoso laboral, basado en el criterio de responsabilidad social universitaria.

PALABRAS CLAVE

Acoso laboral, responsabilidad social universitaria

El concepto de *Responsabilidad Social Universitaria*

A principios del siglo XXI, el concepto de “una universidad con responsabilidad social” -incluyendo la variante- “una universidad socialmente responsable”, ha tomado auge en las Instituciones de Educación Superior (IES) de Iberoamérica, como resultado primero, de acuerdos políticos y diplomáticos convenidos en Cumbres de Jefes de Estado y materializados en convenios y acuerdos en políticas educativas de los Estados nacionales.

Para Martínez (2013), en la década de los ochenta del siglo XX, se incorporó el concepto de Responsabilidad Social (RS) en el ámbito empresarial, delimitado a la consecución de beneficios máximos para los accionistas. Derivado de esta situación, Freeman (1994) citado por Martínez (2013), presenta su teoría acerca de los *stakeholders*¹ entendidos como cualquier grupo de individuos que puede afectar o ser afectado por la consecución de los objetivos de la empresa.

El concepto de RS traspasó el ámbito empresarial (directivos y empleados) para incluir a clientes y proveedores, sindicatos, la comunidad del entorno de la empresa, las autoridades locales y hasta los competidores. A finales del siglo XX, el Foro Económico Mundial de Davos (Suiza) fue la cuna del concepto Responsabilidad Social Corporativa o Empresarial con el propósito de “promover la responsabilidad social de las empresas como elemento clave para contar con la confianza a largo plazo de empleados y consumidores” (Gelonch, 2012, p. 187). Esta estrategia fue ratificada en 2011 y entre sus acuerdos se propuso una mayor integración con la educación.

En el contexto empresarial la RS es un conjunto de prácticas de la organización, que responden a una estrategia corporativa orientada a la generación de beneficios y satisfacción de todos los agentes del proceso productivo y comercial. En este contexto, los ámbitos de la RS empresarial, cubren cuatro aspectos: laboral, económico, ambiental y social. La toma de conciencia de una organización, de su contexto y de su función trae consigo el desarrollo de la RS de la misma, presupone que la institución ha logrado la visión de concebirse como medio y no como un fin y sus acciones están marcadas por un carácter global o integral. El nivel de desarrollo alcanzado está impregnado de un fuerte componente ético, el cual se traduce en una preocupación permanente por hacer bien las cosas en beneficio de todos.

De acuerdo con Vallaey, (s.f) la ética practicada en la RS empresarial es una ética servicial y responsable, de diálogo y consenso entre todos los actores, democrática y solidaria, una ética de la complejidad, con una visión holista, global y regulativa para la auto organización. Según Solarte (s.f), el concepto se utilizó en sus inicios para señalar que las empresas cumplen con responsabilidades que van más allá del proceso pro-

¹ Los interesados

ductivo y la calidad del mismo. No obstante, la procedencia del concepto, considera que es básicamente ético, toda vez que “La palabra *responsabilidad* indica la acción de responder por los resultados de las propias decisiones y acciones; la palabra *social* recuerda que esas decisiones y acciones afectan a otros” (s.f, p. 1).

Respecto al paradigma: Responsabilidad Social de la Universidad (RSU) Tünnermann (citado en Torres & Trápaga, 2010) menciona que el antecedente más remoto del mismo, pudiera ubicarse en el concepto de *función social*, el cual se incorporó a los compromisos de la universidad con la Reforma de Córdoba en 1918. Con base en esta función se crearon las áreas de extensión universitaria cuya importancia se equipara a las funciones de docencia e investigación.

En un análisis de Serna (2007) retomado por Torres & Trápaga (2010) se reconocen las etapas por las cuales transitó la universidad para llegar al paradigma actual de la RSU. Primeramente, una etapa altruista en las primeras cuatro décadas del siglo XX, después una etapa en la que la extensión asumió un papel sobre todo de divulgación del quehacer universitario, “hacia afuera” de la universidad. Posteriormente se dio una tendencia *concientizadora*, sobre todo en países con regímenes políticos de izquierda. Finalmente, con el arribo de la globalización, el contenido de la extensión universitaria de muchas instituciones transitó hacia la vinculación empresarial, alejándose relativamente de su función social al anteponer un predominio economicista, en lugar del servicio a los sectores vulnerables y marginales de la sociedad.

De acuerdo con Tünnermann (citado en Torres & Trápaga, 2010) el quehacer y la orientación actual de la universidad deben estar inspirados en la búsqueda de la sustentabilidad, resignificando la función social y las tradicionales tareas de la vinculación con la sociedad:

De lo que se trata es de dar más relevancia al componente ético del compromiso social: La responsabilidad social universitaria contribuye a clarificar y fortalecer la relación universidad/sociedad. Todas las funciones universitarias (gestión, docencia, investigación y extensión), cuando son ejercidas con una perspectiva ética y al servicio de todos los sectores de la sociedad, contribuyen a poner de manifiesto la responsabilidad social universitaria de la que deben ser protagonistas todos los estamentos universitarios: directivos, administradores, docentes, investigadores, extensionistas y principalmente, los estudiantes (Torres & Trápaga, 2009, pp. 20-21).

Para Torres & Trápaga (2010), la adopción del concepto RS en la universidad se presenta en 2005, en el marco de la Iniciativa Interamericana de Capital Social, Ética y Desarrollo, promovida por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID). Para el BID la RSU es un concepto nuevo y por ello sujeto a una diversidad de interpretaciones, que demanda cambios no solo en el comportamiento y la gestión de la organización hacia afuera sino sobre todo, hacia dentro. La RSU es un cambio de paradigma gradual, que busca la inteligencia emocional dentro de las especialidades y el diálogo interdisciplinario. Es un concepto emergente que va permeando los estilos de gestión pero aún se encuentra en construcción.

Para el BID, según Vallaey (2006) la implementación del paradigma RSU debe impactar en los siguientes cuatro aspectos: funcionamiento organizacional, aspectos educativos, los cognitivos y epistemológicos, y los de corte social. Dichos impactos definen, cuatro ejes de gestión. En el caso que nos ocupa, de la institución vista como una organización-sujeto, el eje de gestión socialmente responsable comprende: el clima laboral, la gestión de recursos humanos y los procesos democráticos internos en los que se desenvuelven.

Vallaey (2006) define la RSU como una estrategia de gerencia ética e inteligente de los impactos que genera la institución en su entorno humano, social y natural poniendo énfasis en el carácter ético (en el sentido de que la organización no debe provocar daños sino beneficios, no debe servirse del mundo, sino servir al mundo) e inteligente (si la institución promueve un mejor desarrollo del entorno de ella misma, se desarrolla mejor).

Siguiendo al mismo autor, los cuatro ámbitos en que una IES debe trabajar la RS son: el *currículum*, los métodos de enseñanza y la cultura docente, la vida organizacional de la universidad, sus estatutos y costumbres, su clima laboral y sus relaciones interpersonales. Y finalmente, la autorrepresentación producida por la universidad.

El concepto de RSU es una especie de “nuevo contrato social” entre la universidad y la sociedad, descansa en tres grandes ejes: la responsabilidad social de la ciencia, la formación a la ciudadanía democrática y la formación para el desarrollo. El segundo eje, está orientado a la “recuperación y el redimensionamiento” de los derechos de ciudadanía, los cuales han venido quedando reducidos sólo a la participación electoral. Se trata de formar sujetos con capacidad de juicio, diálogo, razonamiento y decisión, capaces de exigir lo que les corresponde y pertenece, que posean una actitud solidaria pero a la defensiva de su dignidad y derechos.

Ante las actuales circunstancias socioeconómicas y políticas para formar a estos sujetos, se demanda a la universidad lo que Saforcada (2009) denomina una *Segunda Reforma* generalizada, la cual retome el camino que nunca debió tergiversarse para que las IES asuman su responsabilidad social sobre principios éticos que impliquen el respeto y la defensa de los derechos humanos dentro y fuera de la universidad.

En la actualidad, prácticamente no existe país del hemisferio occidental donde sus universidades no hayan incorporado a sus modelos, misiones u orientaciones de trabajo el paradigma RSU. Un aspecto significativo y alentador de este paradigma es que privilegia una conducta ética que orienta el “ir más allá de lo estrictamente demandable, mostrando y exigiendo conductas de responsabilidad con su entorno” (Torres & Trápaga, 2010, p. 77).

El concepto RSU se ha convertido en un elemento prioritario dentro de las agendas de las IES. Según Vallaeys (2006), puede ser considerado en dos niveles, el institucional y el intrapersonal. En el caso del primero, el concepto implica un modo de gestión integral caracterizado por privilegiar los impactos humanos, sociales y ambientales que la propia actividad de la organización genera. En el nivel intrapersonal, el propósito es promover comportamientos socialmente responsables en todos los integrantes de la comunidad universitaria, que respondan a la orientación de la institución.

La RSU planteada de manera holística, debe traspasar su radio de acción sobre los estudiantes y académicos; se espera que abarque a toda la comunidad universitaria e implica, de acuerdo con Torres & Trápaga (2010), desde velar por la calidad de vida y trabajo de sus integrantes, entendiendo esto como: un adecuado clima laboral, la existencia de equidad y justicia en la contratación del personal, una retribución justa, la aplicación transparente de políticas sanas de promoción y reconocimiento basadas en el desempeño y el otorgamiento de prestaciones sociales, hasta políticas relacionadas con el cuidado y conservación del medioambiente.

La Responsabilidad Social de la Universidad desde la ANUIES

A inicios del presente siglo, en México, la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) diseñó propuestas tendientes al fortalecimiento de las IES del país. Muestra de ello, en 2010 la Asociación encargó, a un grupo de académicos expertos, la creación de un documento titulado: *Inclusión con responsabilidad social. Una nueva generación de políticas de educación superior*, propuesta que una vez nutrida con los comentarios y sugerencias de las 165 instituciones que aglutina la ANUIES, se publicó en 2012. Este documento tiene como propósito la construcción de una nueva etapa de desarrollo en la educación superior, garantizando una mayor incorporación de jóvenes en procesos de formación académica de calidad, para sumar sus esfuerzos al mejoramiento del bienestar de la población mexicana, a través del fortalecimiento de “[...] una ciudadanía informada, participativa y crítica, comprometida con los valores de la democracia, la equidad, la justicia, la paz, la libertad, la responsabilidad social y el respeto a la diversidad cultural” (ANUIES, 2012, p. 11), garantizando la seguridad y los derechos humanos en un ejercicio pleno de sus libertades.

De acuerdo con Hirsch² (s.f), en el año 2005 en una cumbre de jefes de Estado iberoamericanos celebrada en Salamanca, España, se votó por la generación de un “Espacio Iberoamericano de Conocimiento”, objetivo que se materializó en subsecuentes encuentros de rectores organizados por la Red Universia (Guadalajara, 2010; Rio de Janeiro, 2014) donde se propuso la construcción de un “Espacio Iberoamericano de Conocimiento Socialmente Responsable”.

Dicha propuesta -continúa Hirsch- tiene su fundamento en planteamientos generados por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) en el sentido de “formar a personas para ser profesionales altamente cualificados para su desempeño laboral y el ejercicio de su ciudadanía de forma responsable, brindando a los estudiantes la posibilidad de desarrollar plenamente sus propias capacidades con sentido de la responsabilidad social” (UNESCO, 1998), buscando que el compromiso de las IES trascienda de manera tal que:

[...] la educación superior debe no sólo proporcionar competencias sólidas para el mundo de hoy y de mañana, sino contribuir a la formación de una ciudadanía dotada de principios éticos, comprometidos con la construcción de la paz, la defensa de los derechos humanos y los valores de la democracia (UNESCO, 2009).

En la Conferencia Mundial sobre Educación Superior realizada en 2009, la UNESCO atendiendo demandas y propuestas de instituciones educativas, retomó el concepto de RS como parte de la agenda temática mundial en el ámbito educativo. Formar en la RS se propone como un mecanismo para disfrutar de los mínimos de bienestar que representa para la población el acceso, permanencia y egreso de una educación superior de calidad. De tal manera que las IES contribuyan a formar ciudadanos dotados de principios éticos, comprometidos con la paz, la defensa de los derechos humanos y los valores propios de la democracia como sistema de vida, ya que formar profesionales competentes y capaces, es importante, pero ya no suficiente.

En México, derivado de dichos acuerdos, la autoridad educativa difundió este nuevo paradigma (la RS) como criterio orientador de la función educativa en el tercer nivel y considerado como uno de los 10 ejes centrales del Programa Sectorial Educativo 2013-2018, así como de los planes de desarrollo institucional de las IES del país. Dentro de esos 10 ejes del subsistema educativo superior, la RS se entiende como el papel que debe asumir cada institución para generar y ofrecer alternativas de solución a los problemas prácticos y cotidianos que enfrenta la sociedad en la ruta hacia la búsqueda del desarrollo local y nacional.

Así, frente a la difícil situación que azota al país desde hace 15 años, caracterizada por la violencia e inseguridad, el eje número 10 demandó de las instituciones educativas la creatividad y el compromiso para la generación de:

² Proyecto para la creación de la Red Académica Iberoamericana Sobre Ética Profesional y Responsabilidad Social Universitaria.

[...] estrategias integrales que garanticen la integridad física de todos los integrantes de sus propias comunidades [...] Es necesario que todas las IES actúen de manera decidida, tanto al interior de sus instalaciones como al exterior de las mismas, poniendo a disposición de la sociedad y de las autoridades competentes, los conocimientos, información y experiencia de sus académicos y especialistas en materia de seguridad (ANUIES, 2012, p. 36).

La prescripción de esta tarea alberga el propósito de lograr que las IES inhiban el clima de vulnerabilidad y riesgo latente que experimentan sus comunidades, a partir de los graves sucesos acaecidos en diversas casas de estudio (tanto públicas como privadas) en los últimos años. Es RS de dichas IES velar por salvaguardar la integridad física, material y psicológica de todos quienes integran sus comunidades, para ello la ANUIES elaboró el *Manual de seguridad para instituciones de educación superior: estrategias para la prevención y atención*, aprobado en 2011.

El Manual se diseñó sobre todo pensando en la amenaza de la violencia que llega del exterior a las IES; el documento recomienda a cada institución elaborar un Plan de Seguridad que incluya un diagnóstico cuantitativo y cualitativo que dé cuenta del estado que guarda su seguridad en cuatro rubros: marco jurídico-normativo, administración y gestión, recursos humanos e infraestructura y equipamiento. Una vez obtenido el resultado del diagnóstico, el siguiente paso, es diseñar una serie de estrategias y acciones prioritarias de atención que:

[...] involucren el conjunto de métodos, técnicas, protocolos, procedimientos, o planes [...] para atender incidentes tales como robos, amenaza de artefactos explosivos, abuso sexual, acoso u hostigamiento [...] entre otras. [Lo cual demandará la] elaboración, aprobación, implementación y evaluación de protocolos, lineamientos, políticas y manuales para atender las medidas de protección y prevención de incidentes (ANUIES, 2012, p. 55).

Lo anterior con la finalidad de que:

[...] generen un entorno seguro y libre de violencia en los *campi* de las IES, a fin de que todas sus instalaciones, en cualquier lugar del territorio nacional, sean espacios de formación, investigación, difusión de la cultura, recreación y convivencia libre y segura [...] para enfrentar la inseguridad y la violencia mediante acciones integrales [...] [y] el establecimiento de esquemas de colaboración académica orientados a la formación de recursos humanos de alto nivel en los temas relacionados con la seguridad en sus diversas dimensiones (ANUIES, 2012, p. 62).

La noción de *universidad socialmente responsable* para la UAEM

La Universidad Autónoma del Estado de Morelos (UAEM) es lo que se denomina en México una universidad pública estatal (UPE), la condición de autónoma consiste en la posibilidad de organizar de manera independiente su oferta académica y su gestión administrativa; con base en estas facultades la institución aprobó en 2010 su *Modelo Universitario*, el cual incorpora

[...] el enfoque de competencias (genéricas, transversales y específicas), beneficiando el desarrollo y la adquisición de competencias que tiendan hacia la profesionalización, la investigación y la creación mediante una diversidad de experiencias en las que el futuro profesional universitario se relacione responsablemente con su entorno (UAEM, 2010, p. 20).

Estos planteamientos se retomaron de la Declaración Mundial sobre la Educación Superior en el Siglo XXI (UNESCO, 1998), que aunque no alude al desarrollo integral, se relacionan claramente con lo que en los apartados anteriores se entiende por RS.

[...] insisten en que la formación universitaria debe abarcar diversas facetas o dimensiones: señala la urgencia de formar profesionales altamente calificados y ciudadanos responsables que sean capaces de participar activamente en la sociedad; consolidar la justicia de los derechos humanos, la democracia, la paz y el desarrollo sostenible; generar y difundir conocimientos; prestar servicios a la comunidad; contribuir al desarrollo cultural, social y económico de las sociedades (UAEM, 2010, p. 37).

Por su parte en el Plan Institucional de Desarrollo (PIDE), el Rector consigna la directriz que pretende llevar a cabo durante su periodo de gestión (2012-2018), convocando a los universitarios a edificar los cimientos de una institución acorde con las necesidades y exigencias del siglo XXI, donde la responsabilidad y el compromiso con la sociedad sean el eje que articule el quehacer de todos los que integran la comunidad universitaria, enfatizando que la atención a los estudiantes sea en programas de calidad para formar los cuadros que la sociedad demanda.

En este sentido el compromiso de la universidad es ofrecer formación universitaria con pertinencia y se plasma en la misión del PIDE de:

[...] formar integralmente ciudadanos a la vez que profesionales libres, críticos y socialmente responsables, capaces de construir conscientemente su propio proyecto de vida; de contribuir a la construcción de la democracia y desenvolverse en un mundo sin fronteras, incierto y paradójico, reconociéndose como miembros del género humano y como parte de la naturaleza; de actuar ética, comunicativa y

cooperativamente para contribuir a resolver los problemas y satisfacer las necesidades de los distintos sectores y grupos poblacionales del Estado de Morelos y, en general, de la sociedad globalizada en la que están insertos [...] (PIDE, 2012, p. 15).

Para concretar esta misión el PIDE propone la necesidad de formar integralmente a los estudiantes fundamentando dicha formación en un esquema axiológico basado en la responsabilidad y el desarrollo sustentable que asegure profesionales honestos, plurales, tolerantes, incluyentes y éticos identificados con las causas sociales a través de acciones que sean parte del *currículum* o actividades co-curriculares.

A dos años de la formulación del PIDE, en el segundo informe de actividades de la rectoría, el eslogan que rubrica todas las intervenciones oficiales del C. rector es: *Por una Universidad socialmente responsable*, mismo que se asume como parte de un posicionamiento ético-político; no obstante que el mismo requiere una consolidación en la institución que trascienda los periodos rectorales, por lo que se sugiere “recurrir a visiones prospectivas más amplias [...] como categoría filosófica” (UAEM, 2014, p. 10) que tomen en cuenta las características socio-históricas de la universidad pública mexicana, en la que se asuma el conocimiento como conciencia, es decir “como conjugación de funciones cognitivas, gnoseológicas y axiológicas” (p. 11). Posición que mantiene la noción de RS entendida como vincularse con las necesidades y problemas sociales del entorno local, nacional y global.

Particularmente el informe 2013-2014 puntualiza como logros: el incremento de la cobertura, la diversificación de la oferta educativa, la inclusión de las personas con discapacidad, la transformación de la relación universidad-sociedad, el desarrollo en la generación de conocimiento y el reconocimiento de las condiciones de violencia en la sociedad actual, entre otros. Sin embargo no se observa la gestión de los recursos humanos. Es en este último aspecto donde se ubica el tema del acoso laboral³, ya que es un fenómeno que existe en las universidades y su atención es parte de la defensa de los derechos de los seres humanos y un elemento necesario a propiciar en la formación integral de los miembros de la comunidad universitaria.

Es por ello que los integrantes del proyecto que da origen a este texto, esperamos sin duda el apoyo de las autoridades universitarias, para que sustentado en el diagnóstico del acoso laboral en la UAEM, se promueva la creación de una unidad de atención a esta problemática.

³ Herranz-Bellido, J., Reig-Ferrer, A. & Cabrero-García, J. (2006, p. 147) retomando a Piñuel (2001) la definen como “un continuo y deliberado maltrato verbal y modal que recibe un trabajador por parte de otro u otros, quienes se comportan con él cruelmente, con vistas a lograr su aniquilación psicológica y a conseguir su salida de la organización laboral”.

Proyecto Acoso Laboral en la UAEM⁴

La investigación en proceso es de tipo documental, de campo y descriptiva-aplicativa, con una combinación de enfoques cuantitativo y cualitativo. La parte documental se apoya en fuentes que marcan las tendencias del fenómeno jurídico que se estudia, en este caso, el acoso laboral desde una perspectiva de género. Además, el estudio del marco normativo internacional, nacional y local mediante el uso del método exegético permite una correcta interpretación de las normas aplicables, dejando al descubierto la obsolescencia de las normas o lagunas legales que colocan en una situación de vulnerabilidad a los y las trabajadoras víctimas del acoso laboral en México y para este proyecto en particular para las universidades públicas.

En relación con el componente cuantitativo, la población está constituida por todos los trabajadores de la UAEM, se seleccionó una muestra estadísticamente representativa, con una técnica de recolección por encuesta. Por lo que respecta al componente cualitativo, se seleccionan algunos trabajadores(as) que respondieron la encuesta y que han tenido una experiencia de acoso, a quienes se les realizan entrevistas semiestructuradas.

La selección de los integrantes de la muestra se hizo con rigor estadístico, no obstante, en el proceso de levantamiento de la información, enfrentamos una serie de situaciones, que si bien podrían esperarse, lo sorpresivo fue de quienes provinieron, por ejemplo: algunos directivos/as de unidades académicas negaron la aplicación, hasta ser ellos/as quienes eligieran a los trabajadores que podrían ser encuestados; hubo seleccionados que se negaron a responder; en otros casos el/la directiva condicionó la aplicación de la encuesta a estar presente en la unidad académica durante el levantamiento; otros trabajadores no se encuestaron por no estar laborando cuando se visitó el área de trabajo o porque declinaron la invitación a responder. Estas situaciones provocaron que el encuestador/ra modificara la composición de la muestra.

Propuesta del protocolo para mejorar la calidad de vida de trabajadores universitarios

Con los avances y logros en el ámbito legislativo de algunos países, se han generado desde la administración pública, políticas que han permeado a otros espacios tales como organizaciones empresariales y más recientemente las instituciones educativas. En este contexto se describen algunos componentes de una propuesta de protocolo cuyo propósito es identificar, diagnosticar, atender, contrarrestar e inhibir la práctica del acoso laboral en una universidad pública. Un rasgo que caracteriza el mencionado documento que guiará las acciones preventivas y de atención a las situaciones en las cuales se identifique la presencia

⁴ Proyecto de Investigación: "Estrategias de combate al acoso laboral dentro de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos, con perspectiva de género", coordinado por la Dra. Gabriela Mendizábal (SEP-CONACyT-2012).

de hostigamiento, es el abordaje multidisciplinario con la conjunción de profesionales de la sociología, la psicología, la antropología, la educación y el derecho, en el caso de esta última, desde la esfera de la seguridad social.

Para la investigación que da origen a este reporte se realizó la revisión de estudios relativos a la temática, en los cuales se detectó que por las condiciones laborales características de las universidades públicas mexicanas (la inamovilidad laboral, el respaldo de organizaciones sindicales, los mecanismos de permanencia exentos de orientación punitiva, entre otras), las hacen espacios favorables para la manifestación de la diversa gama de conductas que conforman lo que define al acoso laboral.

El proyecto de investigación contempla entre sus objetivos no sólo el diagnóstico de la situación existente en la unidad de análisis sino también enfrentar y atender la problemática partiendo de un protocolo de actuación diseñado *ex profeso* para la institución bajo estudio, pero con una estructura flexible que permita su adopción y adaptación a otras instituciones similares. Su diseño obedece a la necesidad de contar con lineamientos sencillos y claros que faciliten su socialización entre los integrantes de la comunidad universitaria, por lo que contiene de manera general:

1. Un capítulo en el que se consignan las definiciones que permitan delimitar lo que es acoso y lo que no lo es, constituyendo un marco conceptual flexible y adaptable al dinamismo actual que caracteriza las condiciones laborales.
2. En virtud de que el acoso laboral involucra a todos los trabajadores de la institución se ofrece, en el protocolo, un apartado sobre derechos y obligaciones para el personal, lo que a la vez explicita la responsabilidad de cada uno para que se desarrollen relaciones laborales armónicas basadas en el irrestricto respeto a los derechos humanos y se sancione a quienes incurran en detrimento de éstos.
3. El documento que guía la actuación posee una orientación formativa para proveer a los trabajadores de elementos que les permitan, no solo denunciar, sino también prevenir el acoso laboral en la institución.
4. Tarea especial será la integración del grupo de trabajo, que previa capacitación, será el responsable de atender, en una unidad especializada para el tema en cuestión, los casos que se presenten, por lo que se propone constituir un comité y un consejo consultivo que determine a los integrantes para cada caso.
5. El procedimiento de la guía contiene una descripción puntual de cada una de las etapas y actividades que llevarán a cabo cada uno de los responsables. Uno de los requisitos básicos es el manejo confidencial del caso y de los involucrados para que de esta manera, el o la afectada estén en condiciones de:

- A. Presentar la queja o denuncia correspondiente.
- B. Obtener la protección de su situación laboral durante el proceso.
- C. Desarrollar, en conjunto con el equipo de trabajo responsable de la atención del acoso laboral en la dependencia de educación superior, un plan de acción para el caso específico.
- D. Se establecerá un procedimiento ágil de indagatoria y solución del caso a través de propuestas alternativas al conflicto, optando por la mejor opción para los intereses de los involucrados y la institución.
- E. Mecanismos para garantizar el derecho a la privacidad e intimidad de las partes involucradas.
- F. Establecimiento de sanciones disciplinarias.
- G. Mecanismos de seguimiento posteriores al conflicto.
- H. Evaluación del protocolo en su aplicación.

Este protocolo está en vías de socializarse entre pares académicos de diversos países, especialistas en el tema, para llegar al objetivo de proporcionar a la comunidad universitaria de la UAEM en general, una herramienta que contribuya a la prevención, atención y control del acoso laboral; en específico en los espacios universitarios donde se han encontrado casos del acoso laboral, con diversos grados de gravedad, en todas las categorías laborales.

Como universidad socialmente responsable, y debido a las demandas, requerimientos y nuevos escenarios que impone un mundo globalizado, se hace necesario que la universidad, provea de una formación competente y pertinente, no solo a los estudiantes sino a todos los integrantes de la comunidad universitaria la cual incluye a los trabajadores y directivos, con una postura ética y responsable que no admita se atente contra la dignidad de las personas.

REFERENCIAS

- ANUIES. (2011). *Manual de seguridad para instituciones de educación superior: estrategias para la prevención y atención*. México: ANUIES.
- ANUIES. (2012). *Inclusión con responsabilidad social. Una nueva generación de políticas de educación superior*. México: ANUIES.
- Gelonch, A. (2012). La responsabilidad social corporativa en Europa. Retos y oportunidades. En Galán, J. & Sáenz, A. *Reflexiones sobre la responsabilidad social corporativa en el siglo XXI*. España: Ediciones Universidad de Salamanca.

- Herranz-Bellido, J., Reig-Ferrer, A. & Cabrero-García, J. (2006). La presencia de mobbing y sus determinantes Laborales en profesores universitarios. En *Análisis y Modificación de Conducta*, 32(9), 145-163. Recuperado de <http://www.uhu.es/publicaciones/ojs/index.php/amc/article/view/2125>
- Martínez Domínguez Luis Manuel (2013). Responsabilidad Social y Comunicación Institucional en los Centros Educativos, En *derecom*, No. 15. Nueva Época. Septiembre-Noviembre, Dialnet-Responsabilidad-SocialYComunicacionInstitucionalEnL-4399152.pdf
- Saforcada, E. (2009). Presentación. En Torres, M. & Trápaga, M. (2010). *Responsabilidad social de la universidad. Retos y perspectivas*. Buenos Aires: editorial Paidós.
- Solarte, R. (s.f). La responsabilidad social de las organizaciones. Situación y perspectivas. Recuperado de: http://www.javeriana.edu.co/Facultades/Teologia/servicios_formacion_int_univ/ecoteo1/pre01b.pdf
- Torres, M. & Trápaga, M. (2010). *Responsabilidad social de la universidad. Retos y perspectivas*. Buenos Aires: editorial Paidós.
- Tünnermann, C. (1998). La reforma universitaria de Córdoba. En *Revista Educación Superior y Sociedad*, 9(1). Recuperado de: <http://ess.iesalc.unesco.org.ve/index.php/ess/article/view/306/258>
- UAEM (2010). *Modelo Universitario*. México: UAEM.
- UAEM (2012). *Plan Institucional de Desarrollo 2012-2018*. México: UAEM
- UAEM (2014). *Segundo Informe de Actividades 2013-2014*. México: UAEM
- UNESCO (2009). Comunicado de la Conferencia Mundial sobre la Educación Superior 2009. La nueva dinámica de la educación superior y la investigación para el cambio social y el desarrollo. UNESCO, París. Recuperado de: www.unesco.org/education/WCHE2009
- Vallaey, F. (s.f). La responsabilidad social de la Universidad. Portal de asuntos públicos. Recuperado de: <http://aiesmin.unsl.edu.ar/responsabilidad.pdf>
- Vallaey, F. (2006). *Iniciativa Interamericana de Capital Social, Ética y desarrollo del Banco Interamericano de Desarrollo*. Recuperado de: <http://www.bvsde.paho.org/bvsacd/crics6/inbid.pdf>