

**XX Congreso Internacional sobre Innovaciones en  
Docencia e Investigación en Ciencias Económico Administrativas**

**PARTICIPACIÓN SOCIAL RESPONSABLE A TRAVÉS DE LA  
CONFIANZA EN UNA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR  
BAJO LA PERSPECTIVA DEL EMPLEADOR**

*Clara Molina Verdugo<sup>1</sup>, Lourdes Patricia León López<sup>2</sup>, Guadalupe Rábago Grijalva<sup>3</sup>*

*Universidad de Sonora, México*

Área temática: Responsabilidad social universitaria y empresarial

**Resumen**

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo determinar si la confianza impacta favorablemente en la participación social universitaria desde la perspectiva de uno de los stakeholders de la Universidad de Sonora: empleadores. Se trata de un estudio no experimental y transversal, a fin de describir los constructos y variables relacionados con aspectos relevantes para lograr la Participación Social Responsable. El tipo de investigación es explicativa. Para dar respuesta al objetivo formulado se diseñó un instrumento estadístico, el cual a su vez se validó por prueba piloto, quedando un cuestionario definitivo que se aplicó en 750 empleadores. Para los análisis estadísticos de la información obtenida se utilizó lo Modelos de Ecuaciones Estructurales (SEM). La generación de un modelo estadístico, donde se determinaron las variables que los empleadores, como stakeholders de la Universidad, perciben como generadores de Participación Social Responsable.

**Palabras clave:** Modelo de Participación Social Responsable, Confianza, Universidad.

---

<sup>1</sup>Doctora en Administración Educativa y en Dirección y Mercadotecnia, Departamento de Administración Universidad de Sonora, 662 2592211, [cmolina@pitic.uson.mx](mailto:cmolina@pitic.uson.mx)

<sup>2</sup>Doctora en Dirección y Mercadotecnia, Departamento de Contabilidad Universidad de Sonora, 662 2592211, [patricia.leon@unison.mx](mailto:patricia.leon@unison.mx)

<sup>3</sup>Pasante de Licenciatura en Administración, Departamento de Administración Universidad de Sonora, 662 1807522, [guadarg\\_24@hotmail.com](mailto:guadarg_24@hotmail.com)

# **PARTICIPACIÓN SOCIAL RESPONSABLE A TRAVÉS DE LA CONFIANZA EN UNA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR BAJO LA PERSPECTIVA DEL EMPLEADOR**

## **Índice**

	<b>Pág.</b>
Resumen .....	1
Introducción .....	3
I. Marco teórico .....	4
II. Metodología .....	7
1. Planteamiento del Problema.....	7
2. Objetivo.....	8
3. Población y Muestra.....	9
4. Diseño de investigación.....	10
III. Resultados .....	11
IV. Conclusiones y discusión .....	17
Bibliografía.....	18

## **INTRODUCCIÓN**

El término de *stakeholders* es utilizado como sinónimo de público de interés de una organización y estos pueden ser: un individuo o grupo de individuos que tienen intereses directos e indirectos en una organización que puede ser afectada en el logro de sus objetivos por las acciones, decisiones, políticas o prácticas empresariales, ya que éstas tienen una obligación moral con la sociedad. Escriba aquí la introducción de la investigación.

Resulta pertinente trasladar la temática del sentido social hacia las universidades, donde la función social se ha ejercido, antes y actualmente, a través de la “extensión universitaria”. Con la ola de cambios de los noventa, esa función estuvo muy estrechamente vinculada al

establecimiento de relaciones más estrechas entre la universidad y el sector productivo. Sin embargo, se cree que no se estaba cumpliendo plenamente, ni a través de la “extensión”, ni en la visión más restringida de relaciones más estrechas con el sector productivo. En el primer caso, porque la idea de extensión, tal y como se ha entendido en el modelo vigente, significa algo que se “agrega”, como un apéndice. En el segundo caso, por considerar que las relaciones universidad y sociedad en los países de Latinoamérica deben ir más allá de las relaciones universidad y sector productivo (García, 2008).

La confianza en las instituciones es definida en función de otras variables, tales como si una institución es vista como abierta y próxima, si es consistente en estas acciones, si tiene integridad, si es honesta, si se caracteriza por ser creíble, justa, cuidadosa y competente (Metlay, 1999).

La participación social responsable es entendida como el involucramiento organizado, activo y comprometido para alcanzar beneficios comunes o resolver asuntos que afectan a todos. Además, se concibe como el derecho de las personas y organizaciones a intervenir e integrarse, individual o colectivamente, en la formulación, ejecución y evaluación de las políticas, programas y acciones del desarrollo social (LGDS, 2004).

## **I. MARCO TEÓRICO**

### **1. Participación Social Responsable**

#### **1.1 Participación Social**

En México la preeminencia del estado en materia educativa ha tenido, entre otras consecuencias, el que las familias no se hayan podido acercar a la escuela, señalando desde el principio que las eficacias de las disposiciones en la ley quedan a voluntad del director y de los maestros, ya que los padres, por ejemplo, no cuentan con un recurso legal para hacer valer sus derechos, y es en específico el carácter consultivo de su participación lo que limita de raíz su eficacia (Latapí, 1997). Los límites y resistencias a la participación de los padres y de la comunidad en la escuela, se encuentran básicamente en los maestros, directores y supervisores. Rodríguez (1997) sostiene que hay razones históricas de tal desentendimiento: la escuela pública y el sistema educativo, surgieron como atributos del estado y como instancias ajenas al “mundo de la vida” de las

familias; así, la escuela nace “extrañada” de la vida comunitaria y de la familia, centrada en la enseñanza y en el aprendizaje curricular, es que se desvinculó de las formas de acción comunitarias.

Un principio fundamental que recorre a la participación social es el de la participación simétrica, si los actores concurren a la participación sin asegurarse esta condición el hecho de participar es, cuando menos, una simulación. El contenido esencial entonces de la participación social, incluso como procedimiento si se quiere -aunque es más que eso- es el principio democrático, que se refiere a que toda organización o formación de las estructuras de una institución, toda decisión y evento, sea fruto de un proceso de acuerdo por consenso “en el que puedan de la manera más plena participar los afectados [...] con el mayor grado de simetría posible” (Rodríguez, 1997, p. 405). La participación social pues, requiere que se puedan poner en juego los contenidos más materiales que los formales-procedimentales de la participación, en especial a través del cumplimiento del principio democrático y de la consecución del poder consensual de las comunidades educativas, expresadas en los consejos en sus distintos niveles, que son ya per se mediaciones institucionales necesarias, pero insuficientes para que se dé lo que hemos descrito.

## **1.2 Grupos de interés o stakeholders de la Universidad**

Cuando se habla de Responsabilidad Social Universitaria (RSU), se hace alusión a los grupos de interés o de relación con los que se involucra la Universidad, es decir, a sus stakeholders. Estos grupos de interés son todas aquellas personas, grupo o institución que tiene interés en la Universidad, en la enseñanza o en los resultados obtenidos. Estos grupos varían dependiendo del tipo de Universidad, y de manera general pueden estar integrados por los siguientes (Gaete, 2011):

1. Los estudiantes
2. Los docentes/investigadores
3. Los colaboradores administrativos
4. Las empresas empleadoras
5. La sociedad
6. Organizaciones gubernamentales
7. Los egresados
8. Las Organizaciones No Gubernamentales (ONGs)

9. Los proveedores
10. Gobierno universitario
11. Los padres de familia
12. Donantes
13. Competidores

Los stakeholders se pueden clasificar, atendiendo a los ámbitos que contempla la RSU desde sus funciones sustantivas y los impactos que genera, una vez identificados, es importante establecer las expectativas o demandas concretas que estos grupos tienen con respecto a la Universidad.

El compromiso de las universidades con sus diversos grupos de interés o stakeholders, los cuales engloban a la sociedad, es una obligación de carácter ético, ya que la preocupación y solución de los problemas de los stakeholders es inherente a la responsabilidad social que la universidad tiene con la sociedad y que le permite desarrollar sus funciones clásicas: formación, investigación y transferencia de conocimiento y tecnología, logrando con esto mejoras en el entorno, el fomento del desarrollo sustentable y el incremento en la calidad educativa. Lo anterior, permite a las universidades devolver a la sociedad y a los grupos de interés en general, lo que recibe de ellos, buscando alcanzar un equilibrio social. En este sentido, las expectativas de los principales grupos de interés o stakeholders son (Larrán y López, 2010):

1. Modelo de formación en capacidades y competencias, con un mayor enfoque a la práctica y a las realidades sociales
2. Asignación de recursos para desarrollo de proyectos docentes y de investigación
3. Investigación responsable con impactos de acuerdo a las demandas sociales
4. Planes de acceso al mercado laboral
5. Mayor relación con otras universidades
6. Mayor participación de los alumnos en la vida universitaria
7. Gestión transparente
8. Una relación abierta con la sociedad
9. Conciliación de la vida laboral-familiar
10. Estabilidad laboral y desarrollo profesional
11. Propuesta de un sistema de gestión ambiental
12. Salud y seguridad en el trabajo

### 13. Selección de proveedores siguiendo criterios de RS

#### **1.3 Definición de Responsabilidad Social Universitaria (RSU)**

La responsabilidad social universitaria debe ser entendida como “el compromiso que tiene la institución de difundir y poner en práctica un conjunto de conocimientos y valores en la formación profesional, en los procesos de investigación, innovación y proyección social, funciones que deben estar enfocadas a la solución de problemas sociales”, Arana et al. (2008, p. 219) identificándose en ella algunos elementos que deben constituir la cultura de responsabilidad social de las universidades:

- Formar profesionales con sólidos conocimientos científico–tecnológicos y comprometidos con valores y principios de sensibilidad humana, social y ecológica.
- Fomentar actividades de responsabilidad social en la comunidad.
- Formar egresados con conciencia social sobre su profesión, como compromiso de servicio hacia el desarrollo humano.
- Contribuir con la extensión a la solución de problemas de la comunidad y del medio ambiente.
- Desarrollar espacios y grupos de investigación e innovación, hacia el avance del conocimiento teórico y práctico con responsabilidad social, con sólidos fundamentos científicos y valores, que permitan valorar y transformar dinámicas sociales y ambientales para el desarrollo humano.

#### **1.4 Confianza**

La dimensión social no es solo la más difícil de integrar, sino la más compleja de medir; los indicadores utilizados por las Naciones Unidas para medir esta dimensión, aparecen en la tabla 1. En el contexto de "capital" enfocado en las medidas de la sustentabilidad, se está tratando de desarrollar medidas más sólidas de "capital humano", en función de variables como la educación y la salud, pero resulta más difícil cuantificar el concepto de "capital social", que se refiere a la confianza de la sociedad en las instituciones y corporaciones, así como la extensión de los servicios sociales, como por ejemplo para evitar o disminuir la delincuencia. Los recientes esfuerzos están dirigidos a la medición de la "felicidad", que abarca diversos aspectos del bienestar, incluyendo resultados de la

educación, el bienestar infantil, el estado de salud, prevención de la delincuencia y más medidas subjetivas de la felicidad personal (Schneider, 2008).

Por otro lado la confianza en las instituciones es definida en función de otras variables, tales como si una institución es vista como abierta y próxima, si es consistente en estas acciones, si tiene integridad, si es honesta, si se caracteriza por ser creíble, justa, cuidadosa y competente (Metlay, 1999).

## **II. METODOLOGÍA**

### **Planteamiento del Problema**

De acuerdo con Yáñez, Ahumada y Cova (2006) tanto el capital como la participación social requieren desarrollar habilidades sociales en la población como la inteligencia social y la confianza. La confianza óptima se considera un aspecto estratégico para que las organizaciones desarrollen relaciones y participación con sus stakeholders (Wicks, Berman y Jones, 1999). Por esto se sostiene que:

**H1:** La confianza incide directa y positivamente sobre la participación social universitaria.

### **Objetivo General**

- Determinar si la confianza impacta favorablemente en la participación social universitaria

### **Objetivos específicos**

- Identificar si la confianza como constructo impacta directa e indirectamente en la Participación Social Responsable.
- Determinar la percepción que tienen empleadores sobre la Participación Social Responsable y las variables que impactan en la Universidad de Sonora.

## **Población**

La población o universo, el cual según Hernández, Fernández y Baptista (2010) es: “el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones”, está conformada por los sujetos de estudio, los cuales en la presente investigación se centra en uno de los stakeholders que tiene la Universidad de Sonora: Los empleadores en las tres unidades regionales: Norte (Caborca), Centro (Hermosillo) y Sur (Navojoa), mismos que se describen a continuación.

## **Empleadores**

Para fines del presente estudio, se entiende por “Empleadores” a todas aquellas personas que tienen a su cargo de manera directa o indirecta la supervisión y/o control de las actividades que desarrollan los egresados de la Universidad de Sonora en el ámbito laboral, es decir a aquellas personas que dentro del organigrama de la empresa o institución estén adscritas en un cargo inmediato superior a la jerarquía del puesto del egresado (Universidad de Sonora, 2010).

## **Muestra**

A diferencia de los tamaños de muestra para medias y proporciones, los cuales son obtenidos con cierto nivel de confianza a partir de cálculos matemáticos, los tamaños de muestra para la estimación del Modelo de Sistema de Ecuaciones Estructurales (SEM, por sus siglas en inglés), no se derivan de esta manera (Gómez, 2010). El tamaño de muestra depende del número de parámetros a estimar, así como del método de estimación utilizado, el SEM bajo el enfoque de covarianzas requiere muestras grandes. Algunos criterios sugeridos para estimar modelos bajo el enfoque de covarianzas se muestran a continuación (Kline, 2005). La estimación de modelos complejos requiere muestras más grandes que los modelos simples, debido a que hay mayor número de efectos a ser estimados. Para modelos complejos se sugiere utilizar muestras grandes. “Con menos de 100 casos, casi cualquier tipo de SEM será imposible de estimar a menos que sea un modelo simple” (Kline, 2005, p. 15).

No existe un consenso absoluto en la literatura, acerca de la relación entre el tamaño muestral y la complejidad del modelo, se sugiere que el cociente entre el tamaño muestral y el



número de parámetros libres sea de 20:1; El cociente 10:1 es, con frecuencia, un objetivo más práctico, pues determina tamaños muestrales menores que representan ventajas tanto en costo, como en tiempo. Así, un modelo con 20 parámetros requiere como mínimo 200 elementos en la muestra. No se recomienda que el cociente del tamaño muestral entre el número de parámetros esté debajo de 5:1. (Kline, 2005, p. 111)

Para esta investigación se determinó una muestra, el uso de un modelo de ecuaciones estructurales, en el cual se estiman 150 parámetros considerando 5 encuestas por cada uno de ellos, entonces se tiene una muestra de 750 en total. Por lo que se consideró el tamaño de muestra de 750 para los empleadores, partiendo de la información del estudio denominado “El mercado laboral de egresados universitarios desde el punto de vista de los empleadores” (Universidad de Sonora, 2010), el cual sostiene que los empleadores de egresados de las generaciones de 2010 al 2012 de la Universidad de Sonora, constituyeron un total de 4587 empresarios.

### **Diseño de la Investigación**

Se trata de un estudio no experimental y transversal, ya que los datos se recolectaron en un momento y una sola vez en la muestra de los elementos de la población como señalan Malhotra (2008) y Hair et al. (2009), a fin de describir los constructos y variables relacionados con aspectos relevantes para lograr la participación social responsable.

Asimismo, el tipo de investigación es explicativa, la cual consiste en establecer las causas de los eventos, sucesos o fenómenos que se estudian (Hernández, Fernández y Baptista, 2006).

La herramienta fundamental de la investigación cuantitativa es el cuestionario que puede ser utilizado a través de distintos medios; la encuesta electrónica, entrevista telefónica o entrevista personal. Los datos recogidos mediante esta técnica ofrecen la ventaja de ser fáciles de registrar, tabular y analizar, pues la información que se recibe es susceptible de codificación y tabulación cruzada. Asimismo, el alto grado de estandarización tiende a dar resultados en un orden semejante y con las mismas respuestas posibles, los prejuicios e inexperiencia del entrevistador tienden a influir menos en los resultados (Martínez, 2002).

Para la obtención de la información se utilizó la encuesta electrónica, se utilizó la base de

Datos de Canacindra para el caso de los empleadores. El instrumento de recolección fue el cuestionario para empleadores, el cual constituye uno de los stakeholders de la Universidad de Sonora.

El cuestionario presenta una estructura general, la sección I, se utilizó para los “datos de identificación”, la sección II se denominó “Actuación de la Universidad”, la Sección III se refiere al “Sentido Social”, en total suman 24 reactivos, se utiliza la escala de Likert del 1 al 5, donde 1=Totalmente en desacuerdo y 5=Totalmente de acuerdo.

Los datos obtenidos fueron procesados y presentados para el análisis de la información por distribuciones de frecuencias absolutas y relativas con sus respectivos gráficos de barra. De acuerdo a Méndez (2007), el análisis de los resultados como proceso implica el manejo de los datos que se han obtenido, expresándolos mediante cuadros y gráficos, posterior a ello, se efectúa su análisis considerando las bases teóricas, cumpliendo así los objetivos propuestos.

### **III. RESULTADOS**

Un mayor CU entre la población de empleadores, estuvo asociado con un mayor AS ( $H1: \beta_1=0.613$ ). En virtud del análisis del Modelo propuesto de Participación Social Responsable y bajo la perspectiva de los Empleadores como Stakeholders de la Universidad, los resultados ponen de manifiesto que la Participación Social Responsable, medida a través de la Accesibilidad Social, se logra a través de alcanzar una mayor CU entre la población de egresados, en virtud de que estuvo asociada con una mayor AS ( $H1: \beta_1=0.613$ ), la confianza incide directa y positivamente sobre la participación social universitaria, es decir, los empleadores, como uno de los stakeholders de la Universidad de Sonora, perciben que la Universidad otorga oportunidad de interacción entre estudiantes y docentes con el sector social, perciben además, que existe diversidad, políticas de inclusión, apoyo a estudiantes de bajos recursos y que se otorga acceso a la educación a públicos de bajos recursos económicos.

Como ya se ha hecho mención durante el desarrollo de este proyecto de investigación, fue hasta finales del siglo XX, que la participación social ha sido considerada como la variable clave para determinar la sustentabilidad social, buscando darle el peso que se merece a esta dimensión y acompañando el conocido lema del Desarrollo Sustentable de “dejar a las futuras generaciones

un mundo mejor” con otro que podría ser expresado como: “capacitar mejor a las presentes generaciones para hacerlas menos vulnerables frente al futuro” (Foladori, 2002).

La participación social responsable es entendida como el involucramiento organizado, activo y comprometido para alcanzar beneficios comunes o resolver asuntos que afectan a todos. Además, se concibe como el derecho de las personas y organizaciones a intervenir e integrarse, individual o colectivamente, en la formulación, ejecución y evaluación de las políticas, programas y acciones del desarrollo social (LGDS, 2004).

La dimensión social de la sustentabilidad ha sido poco evaluada (Azar et al., 1995; Enkerlin et al., 1997; Syers et al., 1994), solo a través de indicadores de la satisfacción de necesidades básicas, aunque existen métodos cuantitativos para estimar, por ejemplo, el índice de desarrollo humano, que refleja el acceso de la población a servicios básicos como educación y salud, además del ingreso per cápita (UNDP, 2004). La dimensión social no es solo la más difícil de integrar, sino la más compleja de medir; los indicadores utilizados por las Naciones Unidas para medir esta dimensión, (Schneider, 2008). No obstante, se necesitan métodos objetivos que evalúen otros aspectos, tales como: vulnerabilidad social, en cuanto a la equidad intra e intergeneracional, el nivel de organización social, o la capacidad de gestión de una comunidad o región frente a la estructura de mercados (Busso, 2001; González et al., 2006).

En el contexto educativo, Valdes-Vasquez y Klotz (2012) sugieren evaluar la comprensión del estudiante sobre de la forma de integrar la dimensión social en el ámbito de la enseñanza de Ingeniería Civil a través de los stakeholders internos y externos, las opiniones de la comunidad y las políticas gubernamentales, ya que la comprensión, interacción y decisiones de estos actores impactan las decisiones técnicas que afectan la sustentabilidad social de la educación; razón por la cual esta investigación se basa precisamente en buscar la forma cómo lograr la participación social responsable.

En este sentido, el desarrollo sustentable se define como: el desarrollo que satisface las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades (ONU, 1987); que busca atender las dimensiones: económica, social, ambiental e institucional, plantea la búsqueda de nuevas formas de abordar y medir los proceso de desarrollo. Asimismo, Desarrollo sustentable y sustentabilidad, comúnmente, se utilizan

como sinónimos, aunque es importante señalar que la sustentabilidad, en general, no es justamente desarrollo sustentable. Se podría considerar a la sustentabilidad como un principio funcional (o conjunto de principios) aplicables a determinados sistemas, mientras que el desarrollo sostenible se puede identificar mejor con una opción que incluye objetivos sociales y de satisfacción de necesidades, según determinadas escalas de valores y en contextos variables que van cambiando en el tiempo, como un proceso abierto que se retroalimenta progresivamente.

En la década de los noventa, el concepto de sustentabilidad social era enfocado solamente en la sustentabilidad ecológica, es decir, para los organismos internacionales como la ONU, el Banco Mundial, entre otros, la pobreza o el incremento de la población, no eran considerados propiamente como un problema de falta de sustentabilidad, sino en la medida en que no cumplieran con la sustentabilidad ecológica (Foladori y Tomasino, 2000).

Por su parte Littig y Grießler (2005) definen Sustentabilidad Social como una cualidad de las sociedades. Implica relacionar, a través del trabajo, a la naturaleza y la sociedad. La sustentabilidad social se presenta, si el trabajo en una sociedad y su relación con los acuerdos institucionales: Satisface un extenso grupo de necesidades humanas y permite que la naturaleza y su capacidad de reproducirse sean preservados por un largo tiempo y que se cumplan las exigencias normativas de la justicia social, la dignidad humana y la participación.

En el modelo de análisis, se examinaron y se propusieron los constructos: Participación Social Responsable, y Confianza en la los cuales se han cuantificado como constructos con indicadores reflectivos.

Los resultados del modelo estructural, como ya se ha mencionado en el apartado anterior, ponen de manifiesto que la Participación Social Responsable, medida a través de la Accesibilidad Social, se logra a través de alcanzar una mayor CU entre la población de egresados, en virtud de que estuvo asociada con una mayor AS, en otras palabras, la confianza incide directa y positivamente sobre la participación social universitaria, es decir, los egresados y los empleadores, dos de los stakeholders de la Universidad de Sonora, perciben que esta otorga oportunidad de interacción entre estudiantes y docentes con el sector social, así como que existe diversidad, políticas de inclusión, apoyo a estudiantes de bajos recursos y se da acceso a la

educación a públicos de bajos recursos económicos.

En un estudio denominado: Confianza y desconfianza: Dos factores necesarios para el desarrollo de la confianza Social (Yáñez, Ahumada y Cova, 2006) coincide en lo referente a la relación de confianza en la Universidad y Participación Social Responsable, con el presente estudio, ya que discute sobre la importancia de desarrollar una confianza óptima para favorecer el desarrollo de habilidades sociales y la participación social y señala que tanto el capital como la participación social requieren desarrollar habilidades sociales en la población como la inteligencia social y la confianza. En otro estudio, relativo a la estructura de confianza óptima: implicaciones morales y estratégicas; la confianza óptima se considera un aspecto estratégico para que las organizaciones desarrollen relaciones y participación con sus stakeholders (Wicks, Berman y Jones, 1999).

La Participación Social Responsable, medida por la Accesibilidad Social, se logra a través de alcanzar una mayor CU entre la población de egresados, en virtud de que estuvo asociada con una mayor AS. La confianza en las instituciones es definida en función de otras variables, tales como si una institución es vista como abierta y próxima, si es consistente en estas acciones, si tiene integridad, si es honesta, si se caracteriza por ser creíble, justa, cuidadosa y competente (Metlay, 1999).

En México destaca un estudio sobre evaluación de la dimensión social de la sustentabilidad en dos comunidades campesinas del valle de Toluca, donde se consideraron indicadores sociales relevantes en poblaciones vulnerables vinculadas a productividad, estabilidad, resiliencia, confiabilidad, adaptabilidad, equidad y autodependencia /autogestión (Ríos en González et al., 2006), es decir abarca entre sus dimensiones a la considerada en el presente estudio: Confianza en la Universidad, solo que en el estudio referenciado es relacionado a una comunidad campesina, y la presente investigación se refiere a una Institución Educativa de Educación Superior, pero ambas comunidades son consideradas como organizaciones.

Tabla. 4.1. Descripción de las muestras

<b>EMPLEADORES</b>	
<b>Giro:</b>	
Industrial	82%
Comercial	3%
Servicios	15%
<b>Antigüedad:</b>	
1 a 5	3%
6 a 10	82%
11 a 15	3%
15 a 20	5%
21 o más	7%
<b>Número de Empleados:</b>	
0 a 10	34%
11 a 50	60%
51 a 250	2%
251 o más	4%
<b>Ciudad o Municipio:</b>	
Caborca	9%
Hermosillo	73%
Navojoa	6%
Nogales	7%

<b>Obregón</b>	5%
----------------	----

Fuente: Elaboración propia

Las características basales de la población de estudio se muestran en la Tabla 4.1. La media de antigüedad es de 1 a 5 años.

Tabla 4.2. Razones de contratación de egresados de la Universidad de Sonora

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Formación académica	673	89.6	89.7	89.7
Prestigio de la Universidad	24	3.2	3.2	92.9
Experiencia positiva	40	5.3	5.3	98.3
Otras	13	1.7	1.7	100.0
<b>Total</b>	<b>750</b>	<b>99.9</b>	<b>100.0</b>	

Fuente: Elaboración propia

Las razones por las que los empleadores contratan egresados de la Universidad de Sonora son en su gran mayoría (89.7) por la formación académica, un 3% lo hace atendiendo al prestigio de la Universidad, un 5% por la experiencia positiva que ha tenido con el desempeño de los egresados como parte de la plantilla laboral de sus empresas y cerca de un 2% por algunas otras razones no especificadas, tal como se muestra en la tabla 4.2.

Tabla 4.3. Puesto del egresado

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Director General	7	.9	.9	.9
Gerente/director	5	.7	.7	1.6
Subgerente/subdirector de área	5	.7	.7	2.3
Jefe de Departamento	37	4.9	4.9	7.2

Empleado profesional	648	86.3	86.4	93.6
Asistente	26	3.5	3.5	97.1
Auxiliar	19	2.5	2.5	99.6
Otro	3	.4	.4	100.0
Total	750	99.9	100.0	

Fuente: Elaboración propia.

La Tabla 4.3 muestra los puestos que ocupan los egresados en las empresas de los empleadores y son: La mayoría (86.4%) ocupa puestos de empleados profesionales, cerca del 5% son jefes de Departamento, un 3.5% asistente, un 2.5% auxiliar, aproximadamente un 2% ocupa puestos de Director General, Gerente y Subgerente, el porcentaje restante ocupa otros puestos.

#### IV. CONCLUSIONES Y DISCUSIÓN

En el inicio de la presente investigación se plantearon objetivos que marcaron la pauta en el desarrollo del presente proyecto de investigación, mismos que se consideran alcanzados. Obteniendo con ello información valiosa que impactará de manera significativa a las universidades y en particular a la Universidad de Sonora, en relación a las conductas socialmente sustentables bajo la perspectiva de sus stakeholders. Dichas conductas fueron abordadas en este estudio, bajo la Participación Social Responsable, que a su vez fue medido por la Accesibilidad Social, los siguientes objetivos fueron planteados y logrados a lo largo de esta investigación:

Como Objetivo General se planteó: Determinar si la confianza impacta favorablemente en la participación social universitaria. Asimismo, se establecieron los siguientes objetivos específicos:

El primero de ellos fue, identificar si la confianza como constructo impacta directa e indirectamente en la Participación Social Responsable y como segundo objetivo específico fue determinar la percepción que tienen empleadores sobre la Participación Social Responsable y las variables que impactan en la Universidad de Sonora.

Los grupos de interés o stakeholders de una universidad están formados entre otros, por profesores, estudiantes, cuerpo administrativo, directivo, futuros empleadores, organizaciones,



instituciones, comunidad y sector público, mismos que se ven afectados por las decisiones que toma la universidad, en relación a la manera como preparan a sus estudiantes para que sean profesionales y ciudadanos capaces de asumir de manera ética el contexto social, en el que se desenvuelven desde las diversas disciplinas (Castañeda et al., 2007). No es, pues, de extrañar que autores como Tirole (2001) propongan reformar el gobierno corporativo de las organizaciones para inducir a los directivos a internalizar el bienestar de los stakeholders. La dirección de estos cambios debe incluir fundamentalmente el emprender reformas estructurales en los órganos de decisión para así lograr equilibrar la capacidad de influencia de los stakeholders considerados relevantes. Así se ha enfatizado recientemente en numerosos trabajos, por ejemplo, para institucionalizar en las empresas la preocupación por la Responsabilidad Social Corporativa y la sustentabilidad medio ambiental (Graaf y Herkströter, 2007; Kolk y Pinkse, 2007).

El resultado del estudio cuantitativo que se realizó muestra la formación de un modelo estructural aplicable a ambos stakeholders, donde se evalúa y definen los constructos que se interrelacionan de acuerdo a la percepción de los empleadores de la Universidad de Sonora, relativos a la Participación Social Responsable. Esta información, además de ayudar a definir estrategias integrales aplicables a la práctica sustentable de la Universidad, puede coadyuvar en solucionar otros problemas de carácter social como la atención a los grupos vulnerables, como los discapacitados, la población de escasos recursos económicos, proporcionar un sentido social en actuaciones laborales y profesionales, sobre todo al interior de la Universidad de Sonora, lo cual se visualiza desde el exterior.

## **BIBLIOGRAFÍA**

Arana, Martha; Duque, Patricia; Quiroga, Martha & Vargas, Fredy (2008). Una aproximación a la responsabilidad social en la formación del trabajador social desde los Estudios de

- Ciencia, Tecnología y Sociedad, Tabula Rasa N°8, pp.211-234.
- Gaete, Ricardo (2011). La responsabilidad social universitaria como desafío para la gestión estratégica de la Educación Superior: el caso de España, *Revista de Educación*, N°355, pp.109-133. [http://www.revistaeducacion.educacion.es/re355/re355\\_05.pdf](http://www.revistaeducacion.educacion.es/re355/re355_05.pdf)
- García, G. C. (2008). El compromiso social de las universidades. *Cuadernos del CENDES* Año 25. N° 67 Tercera época Enero-abril 2008.
- Foladori, G. y Tomasino, H (2000). “El concepto de desarrollo sustentable 30 años después”. *Cuadernos de Desarrollo y Medio Ambiente*, núm. 4, UFPR, Curitiba, Paraná, pp. 41-56.
- Larrán, Manuel & López, Antonio (2010). Una propuesta de memoria de sostenibilidad universitaria como vía de diálogo con los diferentes grupos de interés, pp.99-124. En De la Cuesta, M.; De la Cruz, C. & Rodríguez, J.M. (Coords.) *Responsabilidad Social Universitaria*, La Coruña: Netbiblo.
- Latapí, Pablo (1997). La participación social en la educación. In: Ezpeleta, Justa; Schmelkes, Silvia; Corenstein, Marta (Coords.). *Investigación educativa, gestión y participación social*. Tomo 2. México: COMIE/DIE. p. 15-25.
- Ley General de Desarrollo Social”, *Diario Oficial de la Federación*, México, 2004, disponible en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/doc/264.doc>
- Metlay, D. (1999). Institutional trust and confidence: A journey into a conceptual quagmire. *Social trust and the management of risk*, 100-116.
- Rodríguez, Pedro (1997). Posdata al proyecto: la participación de la comunidad en la escuela primaria rural. In: Ezpeleta, Justa; Schmelkes, Silvia; Corenstein, Marta (Coords.). *Investigación educativa, gestión y participación social*. Tomo 2. México: COMIE/DIE. p. 161-168.
- Schneider, Roland (2008), “Measuring Social Dimensions of Sustainable Production”, in OECD, *Measuring Sustainable Production*, OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264044135-6-en>
- Valdes-Vasquez, R., & Klotz, L. E. (2012). Social sustainability considerations during planning

and design: framework of processes for construction projects. *Journal of construction engineering and management*, 139(1), 80-89.

Wicks, A. C; Berman, S, L. & Jones, T. M. 1999. The structure of optimal trust: Moral and strategic implications. *Academy of Management Review*, 24:99-116.