

Revista de Ciencias Sociales

Auditoría de género: Un enfoque desde la responsabilidad social universitaria

Ruiz Alvarado, Priscila*
Ruiz Malvarez, Mayra Consuelo**

Resumen

Las formas de gestión en las universidades han evolucionado hacia la incorporación de políticas de género, en todos sus procesos, con enfoques económicos, sociales y medio ambientales. El objetivo trazado en esta investigación se concreta en fundamentar la necesidad de fiscalizar las estrategias vinculadas a la equidad, igualdad y transversalidad de género asumidas por las instituciones encargadas de la formación de los futuros profesionales, a través de auditorías con enfoque de responsabilidad social. La metodología aplicada en la investigación, consistió en sistematizar y sintetizar, a través de los métodos inductivos y deductivos, los conceptos generales sobre género, Responsabilidad Social Universitaria y auditoría, así como su interrelación, a partir de la pesquisa bibliográfica realizada por los autores e investigadores de varias universidades en el tema. Como resultado se encuentra que el tema de género ha alcanzado valiosa importancia en el desarrollo de las sociedades gracias a los avances alcanzados por las mujeres en la búsqueda de la reivindicación de sus derechos en los diversos campos. Con ello se fundamenta la necesidad de implementar auditorías de género con un enfoque socialmente responsable al interior de las universidades ecuatorianas.

Palabras clave: Género; equidad e igualdad de género; responsabilidad social; responsabilidad social universitaria; auditoría de género.

* Doctoranda en Contabilidad y Finanzas en la Universidad de la Habana, Habana, Cuba. Magister en Auditoría Integral. Profesora Titular en la Universidad Católica de Cuenca, Cuenca, Ecuador. E-mail: pruiza@ucacue.edu.ec ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7286-7496> (Autor corresponsal)

** Doctora en Ciencias Económicas. Máster en Contabilidad. Profesora Titular de la Facultad de Contabilidad y Finanzas en la Universidad de La Habana, Habana, Cuba. E-mail: mayra@fcf.uh.cu ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0439-5356>

Gender audit: An approach from university social responsibility

Abstract

The forms of management in universities have evolved towards the incorporation of gender policies, in all their processes, with economic, social and environmental approaches. The objective outlined in this research is specified in substantiating the need to monitor the strategies linked to equity, equality and gender mainstreaming assumed by the institutions in charge of training future professionals, through audits with a social responsibility approach. The methodology applied in the research consisted of systematizing and synthesizing, through inductive and deductive methods, the general concepts on gender, University Social Responsibility and auditing, as well as their interrelationship, based on the bibliographical research carried out by the authors and researchers from various universities on the subject. As a result, it is found that the gender issue has reached valuable importance in the development of societies thanks to the advances made by women in the search for the claim of their rights in various fields. This supports the need to implement gender audits with a socially responsible approach within Ecuadorian universities.

Keywords: Gender; equity and gender equality; social responsibility; university social responsibility; gender audit.

Introducción

El concepto de género, sus políticas y prácticas, han evolucionado en el mundo (Mimbrero, Pallarès y Cantera, 2017), por ello, este término se relaciona con temas de gran novedad presentes en la gestión socialmente responsable de cualquier entidad y de las universidades en específico, lo que ha derivado en una terminología variada y de avanzada, a partir del concepto inicial de género: Igualdad, equidad y transversalidad.

La Responsabilidad Social (RS), definida como un modo de actuación, que no compromete el futuro, al ser aplicada, por toda organización independientemente de su giro y fines, es conocida como Responsabilidad Social Organizacional (Tello y Rodríguez, 2014, Murillo, García y Azuero, 2022); si se concreta a nivel de universidades, se denomina Responsabilidad Social Universitaria, campo de acción de esta investigación.

Este modo de actuación, conformado por buenas prácticas en las dimensiones sociales, económicas y ambientales, lleva

implícito la equidad e igualdad de género y su inclusión en la estructura organizacional, procesos y actividades a todo nivel, lo que se conoce como transversalización del género y por supuesto la adopción de esta por sus actores (Monreal, 1999; Consejo Nacional de Igualdad de Género, 2014; COWATER International, 2017); para Flórez, Aguilar y Hernández (2017), la participación de sus actores independientemente de su género se considera transversalidad de género.

La evaluación, examen o revisión de carácter independiente, del cumplimiento del modo de actuación antes descrito. No obstante, las Entidades Fiscalizadoras Superiores (EFS), no consideran los criterios basados en la equidad, igualdad y transversalidad de género en sus elementos a evaluar, este tema se ha reducido a la paridad numérica entre los dos sexos en las nóminas de sus colaboradores. Es por ello, que el objetivo que se han propuesto las autoras de esta investigación sea, fundamentar la necesidad de las auditorías de género desde el enfoque de responsabilidad social, en la gestión de las universidades.

La metodología aplicada en la investigación se basó en la recopilación y síntesis de información sobre el término género, su incidencia en el comportamiento socialmente responsable universitario y la formación de futuros profesionales con la consecuente igualdad entre los géneros. Esta pesquisa bibliográfica permitió fundamentar la necesidad de integrar con eficacia la perspectiva de género en las políticas y programas en las universidades, así como fiscalizar el cumplimiento de dichos preceptos, a través de auditorías de género.

1. Género y Responsabilidad Social Universitaria

El concepto de género ha evolucionado y derivado en varios enfoques y diferentes campos de acción, uno de ellos es su papel en el comportamiento socialmente responsable de cualquier organización, específicamente en las universidades lo que condiciona la necesidad de fiscalizar su actuación en todas las funciones sustantivas, propias de la actividad de educación superior.

Etimológicamente, el vocablo género proviene del latín *genus, genris*, que significa estirpe, linaje, clase o tipo natural de algo (Anders, 2019). Según la definición semántica, “género”, tiene varias acepciones; por una parte, se identifica como el conjunto de seres que poseen características comunes, clase o tipo al que pertenecen las personas o cosas; y desde el punto de vista sociocultural, se puede concebir como clase o tipo al que pertenecen los seres humanos de acuerdo a su sexo (Real Academia Española [RAE], 2022).

Benería y Roldán (1992); Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MMPV, 2014); y, Moreno et al. (2018), definen el género como la construcción de la identidad social y cultural de los seres humanos, una forma de expresar las relaciones sociales de poder; mientras que Scott (1996); De Barbieri (1996); De Lauretis (1996); y, Blazquez, Flores y Ríos (2012), adicionan a este concepto las relaciones económicas y culturales entre los

sexos, a lo que las autoras de esta investigación adicionan el respeto a la diversidad e igualdad de oportunidades. Múltiples autores asumen el concepto de género en su evolución histórica, desde la óptica de diversas dimensiones: Biológica, social, cultural y de poder, siendo las tres últimas, las de mayor relevancia en la época actual.

Al concepto de género se le relaciona con temas de gran novedad, presentes en la gestión socialmente responsable de cualquier entidad, tales como, la equidad e inequidad, igualdad, justicia de género y en los últimos tiempos, se le incorpora el término transversalización del género (*Mainstreaming*).

La inequidad de género, Collignon y Lazo (2017) la refieren como el resultado de la clasificación de los seres humanos y la subordinación de un género a otro (femenino al masculino), evidenciando las diferencias sociales, económicas, educativas y laborales que enfrentan las mujeres en relación a los hombres.

La equidad de género, se enfoca a la defensa de la igualdad de trato y oportunidades para mujeres y hombres en la adquisición, uso y control de los recursos como factor clave para lograr la justicia y cohesión social, así como su pleno desarrollo considerando sus necesidades y deseos por igual (Organización de las Naciones Unidas para la Cultura, las Ciencias y la Educación [UNESCO], 2014; Domínguez, Gutiérrez-Barroso y Gómez-Galdona, 2017; Winfield, Jiménez y Topete, 2017).

La transversalización del género (*Mainstreaming*) se deriva del avance de las políticas y prácticas de género en el mundo, según Mimbreno et al. (2017), y se entiende por la inclusión del enfoque de género en la estructura organizativa, procesos y actividades a todo nivel, y por supuesto la adopción de esta por sus actores (Monreal, 1999; Consejo Nacional de Igualdad de Género, 2014; COWATER International, 2017).

El enfoque de la dimensión género en los escenarios públicos y privados ha ocasionado que las organizaciones, en el marco de su responsabilidad social y la búsqueda de valor

agregado ante la competencia, lo asuman como una estrategia de gestión que puede generar rentabilidad asociada a mejoramiento de la reputación y prácticas afirmativas en favor de la equidad, igualdad y transversalidad de género (Velasco et al., 2015; Abeles y Villafaña, 2022).

La responsabilidad social, es conocida como un modo de actuación y considerada como intangible de una entidad, en el nuevo entorno de gestión de la sociedad (Albors y Paricio, 2016). Cuando la Responsabilidad Social se enmarca en organizaciones de todos los sectores con o sin fines de lucro, se amplía este concepto y se reconoce como responsabilidad social organizacional (Vera et al., 2018; Ormaza et al., 2020); donde el modo de actuación de sus directivos y las decisiones tomadas tienen que ser congruentes con los objetivos y valores sociales (Carroll, 1999).

La Responsabilidad Social Organizacional, es considerada como la contribución al bienestar de la sociedad y cuidado del medio ambiente, según la Comisión de las Comunidades Europeas (COM, 2001); Fernández (2010); y, Ormaza

et al. (2020); mientras que Montero (2012); y, SpainSIF (2016), coinciden en afirmar que es la contribución al desarrollo sostenible.

La RS asumida por las empresas u organizaciones, debe velar por sus grupos de interés más allá de sus objetivos particulares como lo expresan D'Onofrio (2007); y, Fernández (2010); una organización socialmente responsable trasciende las fronteras de maximización de sus indicadores financieros y enfoca también sus esfuerzos a equilibrar los objetivos económicos, ambientales y sociales, entre los que se destacan lograr en su gestión el respeto a la equidad, igualdad y transversalidad de género.

Las principales dimensiones sobre las que actúa la Responsabilidad Social Organizacional (social, ambiental y económica), según se muestra en la Figura I, se alinean a las nuevas tendencias de incorporar a ellas, el tema de género y la igualdad entre mujer y hombre para maximizar los resultados organizacionales, a partir de la optimización de los recursos humanos de los cuales dispone (Larrieta et al., 2014; Velasco et al., 2015; Sanchis y Rodríguez, 2018).



Fuente: Cuevas (2021).

Figura I: Dimensiones de la RSO

La Responsabilidad Social Organizacional según Vallaey (2008), es aplicable a cualquier tipo de entidad, privada, pública, productiva o de servicios. A, ser la universidad un organismo, no está exenta a esta práctica institucional y se le denomina Responsabilidad Social Universitaria (RSU).

Las universidades como organizaciones se han caracterizado por liderar la gestión del conocimiento, los procesos de cambio sociales y la formación de profesionales que asumirán los retos que marquen el desarrollo de las naciones (Vallaey, 2001; Domínguez, 2009; Varela, Pérez y Gómez, 2017).

La Responsabilidad Social Universitaria debe ser un requisito fundamental en su accionar para el cumplimiento de sus objetivos institucionales, la formalización de los procesos universitarios y la mejora de sus modelos de gobierno y se encuentra en constante perfeccionamiento (Beltrán-Llavor, Íñigo-Bajo y Mata-Segreda, 2014; Espinoza y Guachamín, 2017; La Cruz-Arango et al., 2022), el autor de mayor notoriedad en el tema es Vallaey (2018), quien afirma que:

La Responsabilidad Social Universitaria es una política de mejora continua de la Universidad hacia el cumplimiento efectivo de su misión social mediante 4 procesos: Gestión ética y ambiental de la institución; Formación de ciudadanos responsables y solidarios; Producción y Difusión de conocimientos socialmente pertinentes; Participación social en promoción de un desarrollo más humano y sostenible. (p.209)

En su estudio, De la Cuesta, De la Cruz y Rodríguez (2010), hablan de la Responsabilidad Social Universitaria, como un proceso de incorporación en su misión y procesos clave de valores y principios éticos; al respecto, Gandur y Salazar (2015), expresan que es un concepto integrador de procesos humanos con valores; no obstante, todos coinciden en la idea de un accionar moralista y responsable a fin de promover buenas prácticas al servicio de la sociedad y el medio ambiente, donde el concepto de género en todas sus manifestaciones esté presente.

Otros autores como Flórez et al. (2017); y, Vallaey (2018), afirman que las

Instituciones de Educación Superior (IES) deben promover e incidir en el desarrollo sostenible; por su parte Espinoza y Guachamín (2017), expresan esta idea como la promoción del desarrollo humano sustentable; mientras que Vallaey (2018), hace énfasis en la necesidad del involucramiento de todos los factores, en la implementación de políticas y prácticas socialmente responsables.

El quehacer de las Instituciones de Educación Superior (IES) debe responder efectivamente a las necesidades de su entorno, así lo expresan Gaete (2015); Varela et al. (2017); Rubio-Rodríguez, Estrada y Pedraza (2020); y, Mendoza, Jaramillo y López (2020); con esta posición concuerdan Flórez et al. (2017) al decir, que la transmisión de saberes en función de las necesidades de su entorno debe reflejarse en los profesionales que en ella se forman. En ese sentido, el concepto de RSU más aceptado en Iberoamérica es el de que:

La Responsabilidad Social Universitaria es la responsabilidad de la universidad por los impactos sociales y ambientales que genera, a través de una gestión ética y eficiente de sus procesos administrativos y funciones académicas sustantivas, a fin de participar junto con los demás actores de su territorio de influencia en la promoción de un desarrollo humano justo y sostenible. (Vallaey y Álvarez, 2019, pp.112-113)

Para Vallaey (2018), las IES deben asumir la responsabilidad por los efectos de su actividad en la sociedad y el medio ambiente, mediante una gestión de procesos administrativos y académicos transparentes y éticos relacionados con el cumplimiento de su misión, a los que se les denominan dimensiones, procesos sustantivos, procesos clave, ámbitos o funciones sustantivas, esta última clasificación fue la asumida por las autoras, por estar en concordancia con la nomenclatura utilizada en la legislación ecuatoriana (Ley Orgánica de Educación Superior [LOES], 2018; Resolución No. 016-Se-07-CACES, Consejo de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior, 2019).

Las funciones sustantivas consideradas en esta investigación son las

siguientes:

a. Docencia, para referirse a la preparación bajo los parámetros de la RSU mediante pedagogías activas (Aprendizaje Basado en Problemas (ABP), estudio de casos) a fin de orientar a los estudiantes a resolver problemas de su entorno.

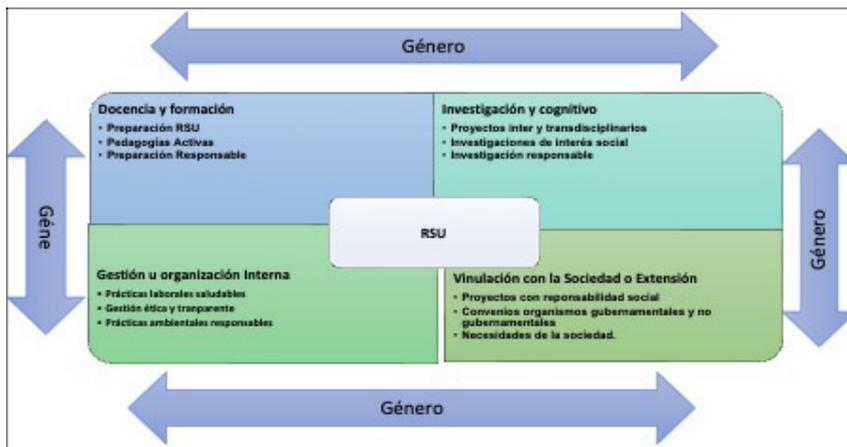
b. Investigación, en el sentido de orientar la investigación hacia la comunidad para determinar la problemática existente y generar nuevo conocimiento capaz de resolver problemas reales que afectan a la sociedad de sus entorno inmediato y remoto.

c. Vinculación con la sociedad, para expresar el nexo que existe entre la universidad y la sociedad a través de sus programas y proyectos en favor de la comunidad, pero siempre

considerando a la investigación como insumo para su ejecución y a través de la firma de convenios con organismos gubernamentales y no gubernamentales.

d. Gestión u organización Interna, orientada a un manejo administrativo, económico y financiero ético, transparente, democrático y libre de segregación o discriminación.

De estos procesos se generan diferentes tipos de impactos internos sobre la universidad y externos en su entorno, como lo indica Domínguez (2009) tales como: Funcionamiento organizacional, educativos, cognoscitivos, epistemológicos y sociales; a estos Vallaey (2010); y, Espinoza y Guachamín (2017), adicionan el impacto del género, tal como se muestra en la Figura II.



Fuente: Elaboración propia, 2023 con base en la LOES (2018); y, Resolución No. 016-Se-07-CACES de 2019.

Figura II: El género como eje transversal en las funciones sustantivas de la RSU

La Responsabilidad Social Universitaria, como todo proceso necesita ser evaluado, Larrán (2014) enuncian la falta de indicadores específicos para medir su desempeño y menos los que tienen en cuenta la variable género. Al respecto, existen herramientas diseñadas para evaluar la Responsabilidad

Social Organizacional, que pueden y han sido utilizadas por las Universidades para elaborar sus memorias al momento de rendir cuentas a la sociedad (Vallaey, 2008; Guijarro, Gomera y Antúnez 2016), pero no incluyen aspectos como la equidad, igualdad y transversalidad de género más allá de la paridad numérica.

La RSU debe ser un elemento diferenciador incluido en la cultura organizacional, en relación con los grupos de interés en cada una de sus funciones sustantivas; que deben ir acompañadas de indicadores para asegurar el cumplimiento de prácticas responsables (Godínez, Calderón y Mateo, 2018). Con la incorporación de instrumentos evaluadores de políticas de género, Maza et al. (2018) sostienen, lo que no se controla no se puede gestionar ni medir, lo que resulta de vital importancia para alcanzar la excelencia universitaria.

No existe un modelo estandarizado para la medición de la RSU ni se maneja un solo discurso en la denominación de criterios e indicadores; al respecto, Vallaeys (2008) menciona que existe escaso trabajo realizado en la medición y evaluación de RSU; para Baca-Neglia, Rondán-Cataluña y García-del-Junco (2017), existen varias preguntas como: Qué evaluar, cuándo evaluar, cómo evaluar en el contexto de RSU, y cuál es su marco teórico al momento de asumir el compromiso de ser socialmente responsable.

No obstante, para evaluar la RSU se han adaptado modelos que parten de guías establecidas para medir la RSO y la elaboración de las memorias de rendición de cuentas tales como:

a. Propuesta de indicadores para medir la RSU de acuerdo con la guía G4 del *Global Reporting Initiative* (GRI): Caso Universidad de Córdoba, España 2016 (Guijarro et al., 2016).

b. Modelo de responsabilidad social universitaria: Una propuesta para las instituciones colombianas bajo el modelo (*Shewhart o PHVA*) (Forero-Jiménez, 2019).

c. Godínez et al. (2018), en su trabajo autodiagnóstico de RSU de la facultad de Contaduría y Ciencias Administrativas, propuestas al Plan de mejora realizado en Michoacan, México en el año 2018.

d. Propuesta de medición de la Responsabilidad Social Universitaria, Perú 2017 (Baca-Neglia et al., 2017).

e. Responsabilidad Social Universitaria

modelo URSULA estrategias, herramientas e indicadores (Vallaeys, 2020).

De los modelos consultados se pudo determinar que el primero, considera el criterio de género en la dimensión social, lo que resulta poco efectivo puesto que no se relaciona con las funciones sustantivas de las IES y las dimensiones de la RS, en dicho modelo se consideran los indicadores: Distribución del personal administrativo y de servicio; cuerpo docente investigador por sexo, edad, según categoría profesional; número de hombres y mujeres; porcentaje de mujeres; desglose por grupos de edad; coeficiente de género.

Mientras que el modelo URSULA, a través de sus doce metas de desempeño socialmente responsable pretende alcanzar una universidad saludable, solidaria y sostenible (U3S), donde la primera de ellas expresa: “Lograr una cultura laboral armónica, con equidad de género para el desarrollo fluido de los fines educativos y cognitivos, con sinergia y creatividad entre los colaboradores” (Vallaeys, 2020, p.62).

Estos modelos permiten medir la paridad numérica entre los géneros y participación en diferentes ámbitos mas no se puede hacer una evaluación de la variable género en todas sus dimensiones y criterios como la equidad, igualdad y transversalidad. Si en los modelos de gestión de la RSU la variable género no se cuantifica y se verifica, ni se hace visible de manera explícita, el problema no se reconoce y, por lo tanto, no se trabaja en ello (Morales, Luna y Esteban, 2010).

Teniendo en cuenta que en el ámbito universitario este parámetro se caracteriza por la escasa participación de las mujeres en puestos directivos de mayor responsabilidad o en la toma de decisiones (Almeida y Barroso, 2020), entonces presupone la necesidad de realizar evaluaciones con énfasis en el género como un elemento transversal en cada una de las dimensiones de la RSU por función sustantiva de las IES (Buquet, Copper y Rodríguez, 2010).

2. Auditoría y evaluación del género en las dimensiones de la RSU

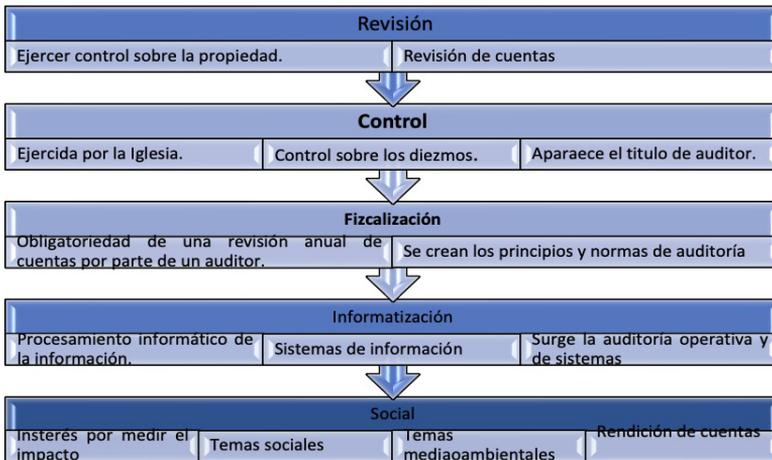
Según Holmes (1993), la auditoría, es el examen crítico y sistemático de la gestión, documentos financieros y jurídicos de una entidad, con la finalidad de averiguar la exactitud, veracidad, integridad y autenticidad de estos. Para Arens, Elder y Beasley (2007), auditoría es: “La acumulación y evaluación de la evidencia basada en información para determinar y reportar sobre el grado de correspondencia entre la información y los criterios establecidos. La auditoría debe realizarla una persona independiente y competente” (p.4).

Según Sotomayor (2008); y, Blanco (2015), la auditoría es considerada como un examen acerca de la información u operaciones de la organización; a lo que Madariaga (2004) adiciona, que es el examen sistemático realizado por personal independiente debidamente cualificado distinto a quien la preparó y al usuario, para determinar e informar sobre la correspondencia de las afirmaciones expresadas por la entidad con los estándares, principios y demás normativa

vigente (Madariaga, 2004; Arens et al., 2007); para concluir, Biler-Reyes (2017) expresa que es necesario obtener un alto grado de certeza de la correcta elaboración de los informes.

De este análisis, las autoras coinciden con los expertos citados en el párrafo anterior y coligen que la auditoría es el examen sistemático de la información financiera y de otra índole de una entidad, realizada por un profesional independiente de quien la preparó y utilizará, para determinar el grado de correspondencia con los principios, normas y estándares que sean aplicables a cada sector, así como su correcta aplicación para luego emitir un informe de auditoría.

La auditoría se ha transformado conforme las necesidades de la sociedad y organizaciones, lo que se ha requerido hasta alcanzar el carácter institucional de la misma (Franco y Gómez, 2017). En ese sentido, para Sandoval (2012); y, Florian (2013), existen 4 momentos en la evolución de la auditoría, según criterio de las autoras, se debe añadir un momento más en su evolución, al asumir un carácter social, con enfoque de género y responsabilidad social, como se explica en la Figura III.



Fuente: Elaboración propia, 2023 con base en Sandoval (2012); Florian (2013); y, Franco y Gómez (2017).

Figura III: Etapas de la Auditoría

El desarrollo de la contabilidad marca la evolución de la auditoría, es decir, que un cambio en el paradigma de la contabilidad (de la contabilidad tradicional a la contabilidad social) debe conducir a una variación de la auditoría en el mismo sentido, bajo cuatro paradigmas en la evolución de estas dos disciplinas, a saber, como lo mencionan Jeppesen y Van Liempd (2015):

a. Agencia, consiste en comprobar la veracidad, honestidad y probidad del agente más no la calidad de las cuentas.

b. Positivista de verdad, comprobar una presentación verdadera y correcta de la situación económica externa.

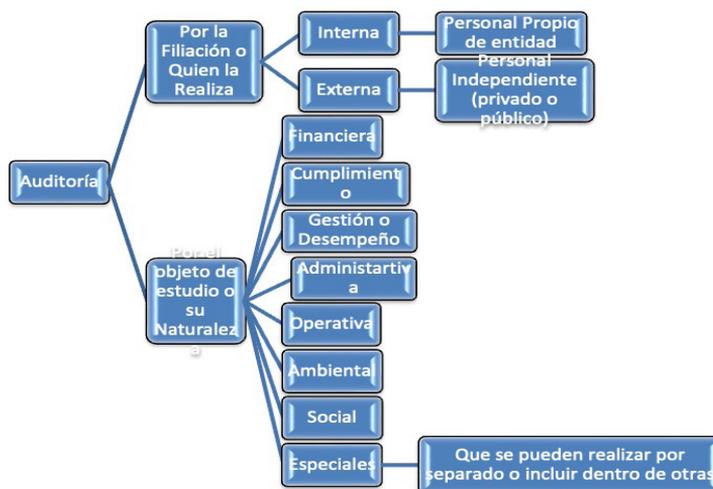
c. Neo – Positivista de verdad, comprobar correspondencias de criterios a los principios de contabilidad generalmente aceptados y la declaración de conceptos

básicos de auditoría ASOBAC.

d. Valor Razonable, comprobar el paradigma socio–constructivista de consenso y de las implicaciones del valor razonable, con las realidades socialmente construidas.

La evolución del concepto de auditoría y sus paradigmas, condicionan la existencia de más de un tipo de auditorías que pueden ser aplicadas en una organización, en este caso IES, puesto que la esencia de la materia es la misma (fiscalizar) así como su metodología (etapas de la auditoría), lo que cambia es el enfoque y el proceso para evaluar (Biler-Reyes, 2017).

A partir de la investigación realizada, se compila en la Figura IV, la clasificación de la auditoría presentada por diversos autores, tomando como criterio las coincidencias entre ellos.



Fuente: Elaboración propia, 2023 con base en Acuerdo No. 012-CG de 2003; Montilla y Herrera (2006); Sotomayor (2008); Ley 107 de 2009; Ojeda y Carmona (2013); Biler-Reyes (2017); Organización Internacional de Entidades Fiscalizadoras Superiores (INTOSAI, 2019); Ruiz y Ruiz (2021).

Figura IV: Clasificación de la auditoría

La creciente globalización ha condicionado, que la auditoría muestre interés en otros aspectos de una entidad que no necesariamente son los aspectos financieros de una organización, dando origen a la necesidad de evaluación de los criterios derivados de la Responsabilidad Social (Soria, 2017), como el género en sus dimensiones: Equidad, igualdad y transversalidad.

3. Importancia de la auditoría de género

El género en la actualidad ha tomado mucha fuerza en el ámbito público y académico por su connotación, importancia y transversalidad en todas las actividades de la sociedad actual, lo que ha condicionado que organizaciones vinculadas con el desarrollo y la sostenibilidad de la humanidad y de los sectores vulnerables, como la Organización de las Naciones Unidas (ONU), Organización Internacional del Trabajo (OIT) y otros, realicen auditorías de género, aunque no sean reconocidas por las EFS, como una categoría de la auditoría propiamente dicha, ni exista un consenso en su definición y objeto de evaluación.

Según Swirski (2002), la auditoría de género es un aspecto de la llamada política pública integral que incluye un análisis integral de la legislación, reglamentos, subsidios, impuestos y proyectos sociales, orientado a determinar los efectos que pueden provocar en la situación de la mujer en una sociedad determinada.

Para Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES, 2007), es una herramienta que permite el monitoreo y evaluación de la adopción de la perspectiva de género en proyectos y políticas públicas; mientras que para Castro y Álvarez (2007), es un análisis y diagnóstico de la asignación de recursos técnicos, económicos y humanos destinado a la igualdad de género. Una definición más actualizada de la Organización Internacional del trabajo (OIT, 2015), es la que la considera como:

Una herramienta, un mecanismo basado en una metodología participativa de promoción del aprendizaje institucional sobre cómo incorporar las consideraciones de género de forma práctica y eficaz en las esferas individual, de unidad de trabajo y del conjunto de la organización. (p.2)

En las definiciones anteriores de auditoría de género, queda evidenciado, la inexistencia de una definición y metodología estandarizada y reconocida por las EFS para su ejecución en cualquier tipo de organización, con un enfoque desde la responsabilidad social, como base de un nuevo tipo de auditoría.

Las definiciones de auditoría de gestión emitidas por la INTOSAI, Tribunal de Cuentas Europeo, la Contraloría General del Estado en Ecuador y especialistas en la materia, concuerdan que es la evaluación, examen o revisión de carácter independiente; bajo los principios de economía, eficiencia y eficacia en las entidades, proyectos, programas, actividades u operaciones.

Se evidencia gran flexibilidad en cuanto a su aplicabilidad y posibilidad de apertura hacia otros criterios a evaluar; pero no consideran, los criterios basados en la equidad, igualdad y transversalidad de género en las dimensiones de la Responsabilidad Social. Es criterio de las autoras de esta investigación, plantear una nueva categoría de auditoría que tome al género y sus elementos constitutivos como afirmaciones concretas y objetivas para la adaptación de la metodología de la ciencia, para evaluar de manera objetiva la igualdad, equidad y transversalidad del género en las organizaciones y específicamente en las universidades.

4. Auditoría de género en un entorno socialmente responsable de las IES

La auditoría de género en una IES en el marco de la RSU implica, que por cada función sustantiva y dimensiones de la responsabilidad social universitaria se debe:

a. Reconocer que la diversidad sexual y las atribuciones, ideas, representaciones y

preceptos sociales que se construyen a partir de esa diferencia sexual son dos cuestiones diferentes (Lamas, 2013).

b. Entender que no basta con proclamar igualdad de trato entre dos segmentos poblacionales históricamente desiguales, puesto que no origina igualdad; no basta con esta declaración, ante la ausencia de igualdad de oportunidades (Lamas, 1996; Asociación de Mujeres Empresarias de Sociedades Laborales de Sociedades Laborales [AMESAL], 2007).

c. Comprobar que la igualdad de género, no queda manifestada tan sólo mediante indicadores cuantitativos de paridad (porcentaje de mujeres en plantilla, porcentaje de mujeres directivas), puesto que unos datos idénticos de presencia de mujeres pueden tener tras de sí, situaciones de partida totalmente diferentes y enmascarar procesos de reclutamiento, así como selección que estén provocando sesgos de género (AMESAL, 2007).

Una auditoría de género en la IES se debe ejecutar a través de indicadores que permitan medir de manera objetiva la igualdad de género. Los indicadores de igualdad deben mostrar tanto la diversidad de la Universidad, así como las causas que la originan; por ejemplo, el hecho que la presencia mayoritaria de profesionales de una especialidad sea mayoritariamente de uno u otro sexo (Buquet et al., 2010).

Los indicadores diseñados en el marco de la auditoría de género deben reflejar la certeza razonable de que los procesos universitarios incluidos en cada una de las funciones sustantivas de las IES sean:

a. Procesos sin sesgo de género, en los cuales se garanticen que quienes opten por los cargos ofertados, no se vean afectados por su sexo como un elemento discriminador para ser contratados, independientemente del número de hombres o mujeres que se postulen o que ya formen parte de la Universidad.

b. Procesos de reclutamiento y selección de personal sean transparentes (diversidad horizontal), al igual que los relacionados a ascensos (diversidad vertical).

En la comprobación del cumplimiento

de estos indicadores, juega un papel importante, la realización de auditorías de género, con enfoque desde la RSU en las IES puesto que contribuirán a la correcta toma de decisiones, que conduzcan a la disminución y futura eliminación de brechas entre los sexos; así como servirán de punto de partida para que otras entidades tanto públicas como privadas la ejecuten.

Conclusiones

La importancia que el tema de género ha alcanzado notable relevancia en el desarrollo de las sociedades gracias a los avances conseguidos por las mujeres en la búsqueda de la reivindicación de sus derechos en los diversos campos, la responsabilidad y compromiso social adquirido por los Estados, organismos internacionales, organizaciones e IES, condicionan el imperativo de establecer mecanismos para evaluar de manera objetiva el cumplimiento de las políticas y acciones emprendidas por las IES a favor de la igualdad, equidad y transversalidad de género en cada una de sus funciones sustantivas; en tal virtud, se propone a la auditoría de género, como una rama independiente de la auditoría, enfocada a evaluar estos criterios.

La auditoría de género con enfoque de la Responsabilidad Social Universitaria, como herramienta de gestión, permite realizar un examen sistemático y objetivo, con el objetivo de verificar el cumplimiento de las políticas internacionales en cada función sustantiva de las IES y dimensiones de la Responsabilidad Social, para la eliminación de todas las formas de discriminación, que permitan a la mujer y al hombre desarrollar sus capacidades en igualdad de condiciones.

Referencias bibliográficas

Abeles, M., y Villafañe, S. (Coords.) (2022). *Las desigualdades de género desde una perspectiva territorial en la Argentina*. CEPAL. <https://www.>

- cepal.org/es/publicaciones/48193-desigualdades-genero-perspectiva-territorial-la-argentina
- Acuerdo No. 012- CG de 2003. Manual de Auditoría Gubernamental. 19 de junio de 2003.
- Albors, M., y Paricio, P. (2016). La comunicación de la prevención de salud en los programas de RSC de empresas farmacéuticas implantadas en España. El caso de Novartis, Roche, Sanofi, Grifols. *Revista Internacional de Relaciones Públicas*, 6(11), 47-72 <https://revistarelacionespublicas.uma.es/index.php/revrpp/article/view/404>
- Almeida-Guzmán, S., y Barroso-González, M. de la O. (2020). Equidad de género en docentes líderes de la Universidad Central del Ecuador, en el contexto del Objetivo de Desarrollo Sostenible 5. *Estudios de la Gestión: Revista Internacional de Administración*, (8), 98-126. <https://doi.org/10.32719/25506641.2020.8.4>
- Anders, V. (2019). *DECEL - Diccionario Etimológico Castellano en Línea*. <https://etimologias.dechile.net/>
- Arens, A. A., Elder, R. J., y Beasley, M. S. (2007). *Auditoría un enfoque integral*. Pearson Educación.
- Asociación de Mujeres Empresarias de Sociedades Laborales - AMESAL (2007). *Modelo de Auditoría de Género: Responsabilidad social e igualdad de género en empresas de economía social*. AMESAL. http://www.bibliotecavirtuales.com/wpcontent/uploads/2011/10/modelo_de_auditoria_de_genero.pdf
- Baca-Neglia, H. Z., Rondán-Cataluña, F. J., y García-del-Junco, J. (2017). Propuesta de medición de la responsabilidad social universitaria. *Revista Espacios*, 38(43), 12. <https://www.revistaespacios.com/a17v38n43/a17v38n43p12.pdf>
- Beltrán-Llevarador, J., Íñigo-Bajo, E., y Mata-Segreda, A. (2014). La responsabilidad social universitaria, el reto de su construcción permanente. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 5(14), 3-18. [https://doi.org/10.1016/S2007-2872\(14\)70297-5](https://doi.org/10.1016/S2007-2872(14)70297-5)
- Benería, L., y Roldán, M. (1992). *Las encrucijadas de clase y género: Trabajo a domicilio, subcontratación y dinámica de la unidad doméstica en la ciudad de México*. Fondo de Cultura Económica, S.A. de C.V.
- Biler-Reyes, S. A. (2017). Auditoría. Elementos esenciales. *Dominio de La Ciencias*, 3(1), 138-151. <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/379>
- Blanco, Y. (2015). *Auditoría integral: Normas y procedimientos*. ECOE Ediciones.
- Blazquez, N., Flores, F., y Ríos, M. (Coords.) (2012). *Investigación feminista: Epistemología, metodología y representaciones sociales*. Universidad Nacional Autónoma de México, Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades (CEIICH/UNAM).
- Buquet, A., Copper, J. A., y Rodríguez, H. (2010). *Sistema de indicadores para la Equidad de Género en Instituciones de educación superior*. Universidad Nacional autónoma de México.
- Carroll, A. B. (1999). Corporate Social Responsibility: Evolution of definitional construct. *Business and Society*, 38(3), 268-295. <https://doi.org/10.1177/000765039903800303>
- Castro, C., y Álvarez, B. (2007). La Igualdad en la Responsabilidad Social de las Empresas. *Conoce*, 1-18. https://www.tusitio.org/archivos/0800000037/Otras%20publicaciones%20de%20IO/D021_Igualdad_RSE.pdf

- Collignon, M. M., y Lazo, P. (2017). Derechos humanos/sexuales, género, biopolítica: Reflexiones sobre la configuración subjetiva del derecho a la libre elección de identidad de género. *Revista de Estudios de Género, La Ventana*, 5(45), 50-87. <https://doi.org/10.32870/iv.v5i45.5349>
- Comisión de las Comunidades Europeas - COM (2001). *Libro Verde: Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas*. COM. [https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/committees/deve/20020122/com\(2001\)366_es.pdf](https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/committees/deve/20020122/com(2001)366_es.pdf)
- Consejo Nacional de Igualdad de Género – CNIG (2014). *Elementos metodológicos para transversalizar el principio de igualdad y no discriminación en razón de género en las políticas*. CNIG. <https://repositorio.iaen.edu.ec/handle/24000/4454>
- COWATER International (2017). *Transversalización de la Perspectiva de Género: Manual de Facilitación*. COWATER International. <https://platform.who.int/docs/default-source/mca-documents/policy-documents/operational-guidance/HND-GBV-19-01-OPERATIONAL-GUIDANCE-2017-esp-Manual-de-capacitacion-para-la-Transv-Genero.pdf>
- Cuevas, R. (2021). 3BL y las dimensiones de la responsabilidad social. *Estudios Sociales Contemporáneos*, (24), 249-266. <https://doi.org/10.48162/rev.48.011>
- De Barbieri, M. T. (1996). *Certezas y malos entendidos sobre la categoría de género*. <https://www.icmujeres.gob.mx/wp-content/uploads/2020/05/Teresita-de-Barbieri-cetezas-y-malos-entendidos-1-3.pdf>
- De la Cuesta, M., De la Cruz, C., y Rodríguez, J. M. (2010). *Responsabilidad social universitaria*. NETBIBLO, S. L.
- De Lauretis, T. (1996). *La tecnología del género*. https://www.uepc.org.ar/conectate/wp-content/uploads/2015/03/Tecnologias_del_Genero-De-Laurentis.pdf
- D'Onofrio, P. A. (2007). Las teorías de la contabilidad social y su relación con la Responsabilidad Social Empresaria. *Documentos de Trabajo de Contabilidad Social*, (1), 27-49. <https://ojs.econ.uba.ar/index.php/DTCS/article/view/716>
- Domínguez, M. J. (2009). Responsabilidad social universitaria. *Humanismo y Trabajo social*, (8), 37-67.
- Domínguez, Y. M., Gutiérrez-Barroso, J., y Gómez-Galdona, N. (2017). Equidad, género y diversidad en educación. *European Scientific Journal, ESJ*, 13(7), 300. <https://doi.org/10.19044/esj.2017.v13n7p300>
- Espinoza, G., y Guachamín, M. (2017). La responsabilidad social universitaria en Ecuador. *Estudios de la Gestión: Revista Internacional de Administración*, (1), 9-27. <https://revistas.uasb.edu.ec/index.php/eg/article/view/568>
- Fernández, R. (2010). *Responsabilidad Social Corporativa: Una nueva cultura empresarial*. Editorial Club Universitario.
- Flórez, M., Aguilar, A., y Hernández, Y. (2017). La responsabilidad social: Compromiso de las universidades (RSU). En R. Prieto y A. M. Cazallo (Comps.), *Desarrollo organizacional y gestión humana en contextos globalizados* (pp. 109-139). Ediciones Universidad Simón Bolívar. <https://doi.org/10.17081/bonga/2602.c3>
- Florian, C. E. (2013). *La Auditoría, Origen y Evolución. ¿Por qué en Colombia se conoce a través de leyes?* Universidad Libre de Colombia

- Forero-Jiménez, M. Y. (2019). Modelo de responsabilidad social universitaria: Una propuesta para las instituciones colombianas. *Revista de Investigación, Desarrollo e Innovación*, 9(2), 249-260. <https://doi.org/10.19053/20278306.v9.n2.2019.9160>
- Franco, I. B., y Gómez, M. (2017). Hacia una arqueología de la auditoría y el aseguramiento: Fuentes históricas y teóricas. *Contaduría Universidad de Antioquia*, (71), 51-83. <https://doi.org/10.17533/udea.rc.332819>
- Gaete, R. A. (2015). El concepto de responsabilidad social universitaria desde la perspectiva de la alta dirección. *Cuadernos de Administración*, 31(53), 97-107. <https://doi.org/10.25100/cdea.v31i53.20>
- Gandur, A., y Salazar, R. (2015). Hacia la construcción de la responsabilidad social universitaria, de la Universidad Metropolitana de Barranquilla-Colombia. *Visión Sy*, 13(1), 68-75.
- Godínez, N. L., Calderón, A., y Mateo, C. (2018). Resultados del autodiagnóstico de responsabilidad social universitaria de la facultad de contaduría y ciencias administrativas, propuestas al plan de mejora. *Revista de La Facultad de Contaduría y Ciencias Administrativas*, 2(4), 73-83. <https://rfcca.umich.mx/index.php/rfcca/article/view/63>
- Guijarro, C., Gomera, A., y Antúnez, M. (2016). Propuesta de indicadores de la Responsabilidad Social Universitaria conforme a la guía G4 del GRI: El caso de la Universidad de Córdoba. *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, (87), 103-137. <https://ojs.uv.es/index.php/ciriecespana/article/view/6861>
- Holmes, A. W. (1993). *Auditoría: Principios y procedimiento*. Editorial UTHEA.
- Instituto Nacional de las Mujeres - INMUJERES (2007). *Glosario de género*. INMUJERES. <http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos/download/100904.pdf>
- Jeppesen, K. K., y Van Liempd, D. (2015). El valor razonable y la conexión perdida entre contabilidad y auditoría. *Revista Científica General José María Córdova*, 13(16), 135-172. <https://doi.org/10.21830/19006586.35>
- La Cruz-Arango, O. D., Zelada-Flórez, E. A., Aguirre-Landa, J. P., y Garro-Aburto, L. L. (2022). Responsabilidad social universitaria y posicionamiento de universidades en Lima-Perú. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVIII(3), 334-344. <https://doi.org/10.31876/rcs.v28i3.38478>
- Lamas, M. (1996). La perspectiva de género. *Revista de Educación y Cultura de La Sección 47 del SNTE*, (8), 1-15.
- Lamas, M. (Comp.) (2013). *El género: La construcción cultural de la diferencia sexual*. Universidad Nacional Autónoma de México.
- Larrán, M. (Coord.) (2014). *Análisis del nivel de implantación de políticas de responsabilidad social en las universidades españolas*. Conferencia de Consejos Sociales.
- Larrieta, I., Velasco, E., Aldamiz-Echevarría, C., Fernández, S., e Intxaurburu, M. G. (2014). La responsabilidad social como instrumento para el fomento de la igualdad de género en la empresa. *Revista de Dirección y Administración de Empresas*, (21), 181-202. <https://addi.ehu.es/handle/10810/14341?show=full>
- Ley 107 de 2009. De la Contraloría General del Estado de Cuba. 14 de agosto de 2009.
- Ley Orgánica de Educación Superior, LOES de 2018. Registro Oficial Suplemento

- 298 de 12 de octubre de 2010. Última modificación 2 de agosto de 2018.
- Madariaga, J. M. (2004). *Manual Práctico de Auditoria*. Ediciones Deusto.
- Maza, M. B., Abram, S. C., Ponzo, R. M., y Zafe, J. (2018). Propuesta de medición de la responsabilidad social universitaria de la Facultad de Ciencias Económicas y de Administración de Catamarca. *XXXIX Jornadas Universitarias de Contabilidad – VI Jornadas Universitarias Internacionales de Contabilidad*, 1(1), 239-252. <https://bibliotecadigital.fce.unam.edu.ar/handle/bhp/474>
- Mendoza, D. L., Jaramillo, M. C., y López, D. D. (2020). Responsabilidad social de la Universidad de La Guajira respecto a las comunidades indígenas. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVI(2), 95-106. <https://dx.doi.org/10.31876/rcs.v26i2.32426>
- Mimbrero, C., Pallarès, S., y Cantera, L. M. (2017). Competencias de igualdad de género: Capacitación para la equidad entre mujeres y hombres en las organizaciones. *Athena Digital*, 17(2), 265-286. <https://doi.org/10.5565/rev/athenea.1609>
- Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables - MMPV (2014). *Conceptos fundamentales para la transversalización del enfoque de género*. MMPV. https://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dcteg/Folleto-Conceptos-Fundamentos-en%20TEG_MIMP-DGTEG-DASI.pdf
- Monreal, P. (1999). La perspectiva de género en las políticas públicas. En Asociación Galega de Antropoloxia (Eds.), *VIII Congreso de Antropología: Patrimonio Cultural y Museología* (Vol. 8, pp. 81-86).
- Montero, M. (2012). La responsabilidad social y la norma ISO 26000. *Formación Gerencial*, 11(1), 102-119.
- Montilla, O. D. J., y Herrera, L. G. (2006). El deber ser de la auditoría. *Estudios Gerenciales*, (98), 83-110. https://www.icesi.edu.co/revistas/index.php/estudios_gerenciales/article/view/185
- Morales, M. J., Luna, M. J., y Esteban, A. I. (2010). Diagnosis of Gender Parity in Universities: An Indicator-based Analysis. *RUSC. Revista de Universidad y Sociedad del Conocimiento*, 7(2). https://openaccess.uoc.edu/bitstream/10609/2590/1/1_morales_eng.pdf
- Moreno, B., Morrison, R., Peña, D., y Reyes, B. (2018). Percepción de la construcción de género en estudiantes de terapia ocupacional: Una aproximación al género en la vida cotidiana. *Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional*, 26(1), 163-175.
- Murillo, G., García, M., y Azuero, A. R. (2022). Responsabilidad social empresarial, cambio institucional y organizacional del sector petrolero colombiano. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVIII(1), 175-186. <https://doi.org/10.31876/rcs.v28i1.37683>
- Ojeda, L., y Carmona, M. (2013). La auditoría de gestión social en las empresas cooperativas. *Revista de Cooperativismo y Desarrollo*, 1(2), 146-159. <https://coodes.upr.edu.cu/index.php/coodes/article/view/55>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura - UNESCO (2014). *Indicadores Unesco de cultura para el desarrollo: Guía de implementación*. UNESCO. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000232374_spa
- Organización Internacional de Entidades Fiscalizadoras Superiores - INTOSAI (2019). *ISSAI 3000: Norma para la Auditoría de Desempeño*. INTOSAI. [Licencia de Creative Commons
Atribución 4.0 Internacional \(CC BY 4.0\)
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.es>](https://www.issai.org/wp-content/uploads/2019/08/ISSAI-</p></div><div data-bbox=)

- [300-Principios-de-la-Auditoria-de-Desempeno.pdf](#)
- Organización Internacional del Trabajo - OIT (2015). *Auditoría participativa de género*. OIT. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/-gender/documents/publication/wcms_101029.pdf
- Ormaza, J., Ochoa, J., Ramírez, F., y Quevedo, J. (2020). Responsabilidad social empresarial en el Ecuador: Abordaje desde la Agenda 2030. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVI(3), 175-193. <https://doi.org/10.31876/rcs.v26i3.33241>
- Real Academia Española - RAE (2022). Diccionario de la lengua española. Género. <https://dle.rae.es/g%C3%A9nero?m=form>
- Resolución No. 016-Se-07-CACES de 2019 [Consejo de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior, CACES]. El Consejo de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior.
- Rubio-Rodríguez, G. A., Estrada, J. M., y Pedraza, G. (2020). Responsabilidad social universitaria: Incidencia en diferentes grupos de interés en una universidad colombiana. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVI(4), 180-189. <https://doi.org/10.31876/rcs.v26i4.34656>
- Ruiz, P. I., y Ruiz, M. C. (2021). La auditoría de género y su relación con la contabilidad social. *Cofin Habana*, 15(2), e02.
- Sanchis, J. R., y Rodríguez, S. (2018). Responsabilidad social empresarial en banca. su aplicación al caso de la banca cooperativa. *REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos*, 127(127), 204-227. <https://doi.org/10.5209/REVE.59771>
- Sandoval, H. (2012). *Introducción a la auditoría*. Red Tercer Milenio.
- Scott, J. W. (1996). El género: Una categoría útil para el análisis histórico. En M. Lamas (Comp.), *El género: La construcción cultural de la diferencia sexual* (pp. 265-302). PUEG.
- Soria, R. S. (2017). *Balance social y Contabilidad social: Lineamientos para un modelo de gestión. Herramientas de auditoría interna y externa para una visión prospectiva* [Tesis de especialista, Universidad Nacional de Córdoba]. <https://rdu.unc.edu.ar/handle/11086/5616>
- Sotomayor, A. A. (2008). *Auditoría administrativa: Proceso y aplicación*. McGraw-Hill/ Interamericana Editores, S. A. de C. V.
- SpainSIF (2016). *Manual de la Inversión Socialmente Responsable*. https://www.compromisorse.com/upload/estudios/000/238/guia_isr.pdf
- Swirski, B. (2002). La auditoría de género. https://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/cehap_swirski.pdf
- Tello, C., y Rodríguez, M. D. P. (2014). Categorías conceptuales para el estudio de la responsabilidad social organizacional. *Hallazgos*, 11(22), 119-135. <https://doi.org/10.15332/s1794-3841.2014.0022.07>
- Vallaey, F. (2001). Breve marco teórico de responsabilidad social universitaria. Universidad Nacional de la Plata. <https://www.econo.unlp.edu.ar/frontend/media/86/10986/10ec2d7e617a62eba0696821196cfeae.pdf>
- Vallaey, F. (2008). Responsabilidad Social Universitaria: una nueva filosofía de gestión ética e inteligente para las universidades. *Revista Educación Superior y Sociedad*, 13(2), 193-220. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000182170>
- Vallaey, F. (2010). ¿Qué es la Responsabilidad Social Universitaria?

- <https://www.ausjal.org/wp-content/uploads/2021/04/Que-es-la-Responsabilidad-Social-Universitaria.pdf>
- Vallaey, F. (2018). Las diez falacias de la Responsabilidad Social Universitaria. *RIDU. Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 12(1), 34-58. <https://doi.org/10.19083/ridu.12.716>
- Vallaey, F. (2020). *Responsabilidad Social Universitaria: El Modelo URSULA, estrategias, herramientas, indicadores*. Unión de Responsabilidad Social Universitaria Latinoamericana.
- Vallaey, F., y Álvarez, J. (2019). Hacia una definición latinoamericana de responsabilidad social universitaria. aproximación a las preferencias conceptuales de los universitarios. *Educación XXI*, 22(1), 93-116. <https://doi.org/10.5944/educxx1.19442>
- Varela, S. M., Pérez, D. M., y Gómez, D. F. (2017). *Aproximación a modelos de Responsabilidad Social Universitaria (RSU) y su alcance en el entorno de influencia* [Tesis de pregrado, Universidad de San Buenaventura Colombia]. <https://bibliotecadigital.usb.edu.co/entities/publication/b4ace45d-b1a3-4973-9e68-b4a13059d924>
- Velasco, E., Aldamiz-Echevarría, C., Alonso, M. D. M., Fernández, S., Intxaurburu, G., y Larrieta, I. (2015). *La perspectiva de género en las iniciativas de responsabilidad social: La responsabilidad social de género*. Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.
- Vera, M. A. M., Anzaldo, N., Anzalo, M. F., y Rafael, I. (8 al 10 de agosto de 2018). *Responsabilidad Social en una Institución Pública de Salud en Puebla, México y los residentes de medicina familiar*. XVI Congreso Internacional de Análisis Organizacional, Montreal, Canadá.
- Winfield, A. M., Jiménez, Y. I., y Topete, C. (2017). Representaciones mentales y sociales en la equidad de género. *Revista de Estudios de Género, La Ventana*, 5(45), 186-210. <https://doi.org/10.32870/lv.v5i45.5400>