



**Autónoma**  
Universidad Autónoma del Perú

**FACULTAD DE CIENCIAS DE GESTIÓN  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE  
EMPRESAS**

**TESIS**

RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA Y DESARROLLO  
ORGANIZACIONAL EN LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ, VILLA EL  
SALVADOR - 2020

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE  
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**AUTORA**

VALERIA MARGARITA PACHERRES GAMARRA  
ORCID: 0000-0001-6215-146X

**ASESOR**

DR. LUIS ALBERTO MARCELO QUISPE  
ORCID: 0000-0003-0128-0123

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

COMPETITIVIDAD Y GESTIÓN DE NEGOCIOS

**LIMA, PERÚ, JULIO DE 2020**

## **DEDICATORIA**

Este presente trabajo de investigación está dedicado a Dios por ayudarme y guiarme durante toda mi carrera. A mi madre y hermanas que me apoyaron en el tiempo del desarrollo de esta investigación.

### **AGRADECIMIENTOS**

En primer lugar, agradezco a mi asesor Dr. Luis Alberto Marcelo Quispe, por sus consejos y guía durante el procedimiento de la elaboración de la tesis, brindando sus amplios conocimientos, dando apoyo de mejora para la presente investigación. Asimismo, a la Universidad Autónoma del Perú y al Mag. Iván Rivarola Ganoza, director de la Escuela de Administración de Empresas, por su tiempo y apoyo para la recolección de información. Finalmente, agradezco a los profesores de la Facultad de Ciencias de la Gestión por haberse tomado el tiempo para responder a las encuestas que se usaron para el análisis de fiabilidad entre otros procedimientos.

## ÍNDICE

<b>DEDICATORIA</b> .....	2
<b>AGRADECIMIENTO</b> .....	3
<b>RESUMEN</b> .....	8
<b>ABSTRACT</b> .....	9
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	10
<b>CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN</b>	
1.1 Realidad problemática .....	13
1.2 Justificación e importancia de la investigación .....	19
1.3 Objetivos de la investigación: general y específico .....	21
1.4 Limitaciones de la investigación .....	21
<b>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO</b>	
2.1 Antecedentes de estudios .....	24
2.2 Desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado .....	30
2.3 Definición conceptual de la terminología empleada .....	42
<b>CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO</b>	
3.1 Tipo y diseño de investigación .....	45
3.2 Población y muestra .....	46
3.3 Hipótesis .....	48
3.4 Variables – Operacionalización .....	48
3.5 Métodos y técnicas de investigación .....	51
3.6 Descripción de los instrumentos utilizados .....	52
3.7 Análisis estadístico e interpretación de los datos .....	55
<b>CAPÍTULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS</b>	
4.1 Validación del instrumento .....	57
4.1.1 Análisis de fiabilidad .....	58
4.2 Resultados descriptivos de las variables .....	59
4.3 Resultados descriptivos de las dimensiones .....	61
4.4 Resultados descriptivos de las variables relacionadas .....	68
4.5 Prueba de la normalidad para la variable de estudio .....	69
4.6 Procedimientos correlacionales .....	69

**CAPÍTULO V: DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

5.1	Discusiones .....	75
5.2	Conclusiones .....	77
5.3	Recomendaciones .....	77

**REFERENCIAS****ANEXOS**

## LISTA DE TABLAS

- Tabla 1 Población de docentes de la Escuela de Administración de Empresas.
- Tabla 2 Operacionalización de la variable responsabilidad social universitaria.
- Tabla 3 Operacionalización de la variable desarrollo organizacional.
- Tabla 4 Resultados de la validación del cuestionario de responsabilidad social universitaria.
- Tabla 5 Resultados de la validación del cuestionario de desarrollo organizacional.
- Tabla 6 Fiabilidad del instrumento de la variable responsabilidad social universitaria.
- Tabla 7 Fiabilidad del instrumento de la variable desarrollo organizacional.
- Tabla 8 Análisis descriptivo de la variable responsabilidad social universitaria.
- Tabla 9 Análisis descriptivo de la variable desarrollo organizacional.
- Tabla 10 Análisis descriptivo de la dimensión gestión.
- Tabla 11 Análisis descriptivo de la dimensión formación.
- Tabla 12 Análisis descriptivo de la dimensión investigación.
- Tabla 13 Análisis descriptivo de la dimensión extensión.
- Tabla 14 Análisis descriptivo de la dimensión crecimiento mutuo.
- Tabla 15 Análisis descriptivo de la dimensión eficiencia.
- Tabla 16 Análisis descriptivo de la dimensión salud de la organización.
- Tabla 17 Análisis descriptivo de los resultados de la relación entre la responsabilidad social universitaria y el desarrollo organizacional.
- Tabla 18 Resultados de la normalidad de la variable desarrollo organizacional.
- Tabla 19 Resultados de correlación entre la responsabilidad social universitaria y el desarrollo organizacional.
- Tabla 20 Resultados de correlación entre la gestión y el desarrollo organizacional.
- Tabla 21 Resultados de correlación entre la formación y el desarrollo organizacional.
- Tabla 22 Resultados de correlación entre la investigación y el desarrollo organizacional.
- Tabla 23 Resultados de correlación entre la extensión y el desarrollo organizacional.

## LISTA DE FIGURAS

- Figura 1 Cuatro ejes de responsabilidad social universitaria.
- Figura 2 Análisis descriptivo de la variable responsabilidad social universitaria.
- Figura 3 Análisis descriptivo de la variable desarrollo organizacional.
- Figura 4 Análisis descriptivo de la dimensión gestión.
- Figura 5 Análisis descriptivo de la dimensión formación.
- Figura 6 Análisis descriptivo de la dimensión investigación.
- Figura 7 Análisis descriptivo de la dimensión extensión.
- Figura 8 Análisis descriptivo de la dimensión crecimiento mutuo.
- Figura 9 Análisis descriptivo de la dimensión eficiencia.
- Figura 10 Análisis descriptivo de la dimensión salud de la organización.
- Figura 11 Análisis descriptivo de los resultados de la relación entre responsabilidad social universitaria y desarrollo organizacional.
- Figura 12 Gráfico de dispersión de las variables responsabilidad social universitaria y desarrollo organizacional.

**RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA Y DESARROLLO  
ORGANIZACIONAL EN LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ, VILLA EL  
SALVADOR – 2020**

**VALERIA MARGARITA PACHERRES GAMARRA**

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ**

**RESUMEN**

La investigación tuvo como objetivo establecer el nivel de relación entre la responsabilidad social universitaria y el desarrollo organizacional en la Universidad Autónoma del Perú. El tipo de investigación fue de tipo aplicada, nivel correlacional, enfoque cuantitativo, diseño no experimental y corte transversal. La muestra estuvo conformada por 16 docentes de Escuela Profesional de Administración de Empresas. Los instrumentos que se utilizaron para medir las variables están compuestos de 36 ítems para el cuestionario de responsabilidad social universitaria y 30 ítems para el cuestionario de desarrollo organizacional. Se llegó a la conclusión que existe relación entre la responsabilidad social universitaria y el desarrollo organizacional demostrado con un resultado del estadígrafo R de Pearson de 0.886 y un nivel de significancia de 0.000 este resultado estadístico permite establecer la existencia de una relación positiva alta entre la responsabilidad social universitaria y desarrollo organizacional en la Universidad Autónoma del Perú, Villa El Salvador – 2020.

**Palabras clave:** responsabilidad social, desarrollo organizacional, gestión.



**UNIVERSITY SOCIAL RESPONSIBILITY AND ORGANIZATIONAL  
DEVELOPMENT AT THE UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ, VILLA EL  
SALVADOR – 2020**

**VALERIA MARGARITA PACHERRES GAMARRA**

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ**

**ABSTRACT**

The research aimed to establish the level of relationship between university social responsibility and organizational development at Universidad Autónoma del Perú. The type of research was applied, correlational level, quantitative approach, non-experimental design and cross section. The sample consisted of 16 teachers from the Professional School of Business Administration. The instruments used to measure the variables are composed of 36 items for the university social responsibility questionnaire and 30 items for the organizational development questionnaire. It was concluded that there is a relationship between university social responsibility and organizational development, demonstrated with a result of the Pearson R statistician of 0.886 and a significance level of 0.000, this statistical result allows establishing the existence of a high positive relationship between the university social responsibility and organizational development at Universidad Autónoma del Peru, Villa El Salvador - 2020.

**Keywords:** social responsibility, organizational development, management.

## INTRODUCCIÓN

La investigación titulada *Responsabilidad social universitaria y desarrollo organizacional en la Universidad Autónoma del Perú, Villa El Salvador – 2020*, se realizó considerando las deficiencias internas de la universidad respecto a la responsabilidad social universitaria que desarrolla como política, los cuales involucran a los docentes de la carrera de administración de empresa y sus actividades, por lo cual se estableció la siguiente problemática, objetivo de la investigación y la hipótesis. Además, se consideró estructura la información en cinco capítulos en los cuales se desarrolló paso a paso la investigación.

En esta investigación el problema general es: ¿Qué relación existe entre la responsabilidad social universitaria y el desarrollo organizacional en la Universidad Autónoma del Perú, Villa El Salvador – 2020?

Se tiene como objetivo establecer el nivel de relación que presenta la responsabilidad social universitaria en el desarrollo organizacional en la Universidad Autónoma del Perú, Villa El Salvador – 2020.

El supuesto del estudio está redactado en función del cumplimiento de la existencia de la relación que presenta la responsabilidad social universitaria y el desarrollo organizacional de la universidad en mención en el estudio.

La investigación está conformada por cinco capítulos que permiten un mejor ordenamiento de la información brindada.

En el capítulo I, se explica con detalle las características del problema identificado desde la perspectiva mundial, nacional y local, este análisis permite formular los problemas de investigación, así como los objetivos del estudio para finalizar con las limitaciones que se presentaron durante el desarrollo de la investigación.

En el capítulo II, se desarrolló la revisión de las principales investigaciones internacionales como nacionales de temas relacionadas a las variables de estudio, así como los principales teóricos que explican las variables para culminar con las definiciones de las principales terminologías.

En el capítulo III, se desarrolló la parte metodológica que comprende el tipo y diseño de estudio, la identificación de la población y muestra del estudio, asimismo, se formularon las hipótesis de investigación, la operacionalización de las variables para culminar con los procesos estadísticos a seguir.

En el capítulo IV, se desarrolló los resultados a los que llegó la investigación, este capítulo comprende la validación de los cuestionarios, así como su análisis de confiabilidad, luego se desarrollaron el análisis estadísticos descriptivos de las variables como las dimensiones para culminar con la prueba de hipótesis.

En el capítulo V, se explica las discusiones de los resultados a las que llegan, las principales conclusiones a las que llega el estudio y finalmente se evidencian las recomendaciones que busca solucionar la problemática del estudio identificado.

# **CAPÍTULO I**

## **PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

### **1.1. Realidad problemática**

La investigación busca obtener conocimientos reales que determinen la relación entre la responsabilidad social universitaria y el desarrollo organizacional dentro de la institución educativa, los cuales influyen en el desarrollo de las actividades académicas de los docentes de la carrera de administración de empresas. Por lo cual el estudio que se realizó a los docentes permite ver el impacto constante que recibe la institución, la investigación muestra cuáles son las necesidades de los docentes y si son de gran importancia tomarlas a consideración en el desarrollo organizacional frente a la responsabilidad social universitaria.

La responsabilidad social universitaria es la gestión ética que facilita la eficiencia para la institución educativa, la cual tiene impacto en el desenvolvimiento de la gestión, formación académica, investigación y extensión, lo que viene a ser base de la vida universitaria. El desarrollo organizacional requiere involucrar a los integrantes de la comunidad universitaria para aumentar la eficiencia y la salud de la organización haciendo posible el crecimiento mutuo.

En la actualidad las universidades que utilizan la responsabilidad social universitaria son consideradas como empresas que forman ciudadanos responsables con su entorno, a su vez incentivan a los estudiantes a crear ideas innovadoras en las cuales se comprometen a buscar soluciones a los problemas, sociales y ambientales dentro y fuera de la institución. Por lo tanto, proporciona a la Universidad un valor añadido, ayudando a su posicionamiento ya que se muestran las evidencias del trabajo realizado debido a la educación superior que los profesores enseñan a sus estudiantes.

En estos tiempos las personas están tomando conciencia que, en el mundo globalizado se está teniendo prioridades más allá de ganar utilidades, está el

bienestar de los profesores, estudiantes, sociedad y del medio ambiente. Por lo cual las empresas deben ser socialmente responsables para poder sobrevivir en el mercado internacional y nacional, protegiendo el medio ambiente, la sociedad y sus colaboradores.

La responsabilidad social universitaria se puede entender desde dos puntos teóricos, uno de ellos es el logro de la eficiencia en el cumplimiento de sus actividades, la segunda se refiere al reto en la hora de la culminación del marco de los requisitos y de las actividades sociales. En otras palabras, es el compromiso u obligación que una persona o empresa tiene por la sociedad como para sí mismos.

Gómez et al. (2018) afirman:

La responsabilidad social universitaria es una práctica vital la cual se realiza en el ambiente ético y transparente, además es el desarrollo sostenible que se realiza generando impacto en la economía, el ambiente y en las sociedades por lo cual es fundamental que las Universidades utilicen e instruya los valores responsables para que los docentes y estudiantes lleguen a ser ciudadanos responsables. (p. 98)

Esto se puede ver claramente en la Universidad de Harvard, que está siempre buscando actualizarse y mejorar constantemente, por lo cual tuvo que aplicar la responsabilidad social para crear valor y ética en la empresa, dado que la responsabilidad social universitaria brinda gran valor, no solo económico, sino que también les añade valor social. La universidad utiliza la responsabilidad social como un mecanismo para manejar los riesgos que se presenten, esto también ha permitido el incremento de productividad por parte de los docentes y las acciones que realizan, ayudando a sus estudiantes a ser más dedicados y éticos en su desarrollo del camino a convertirse en profesionales lo que también involucra a la sociedad.

En Inglaterra se encuentra la universidad Cambridge, que de igual forma utiliza la responsabilidad social diariamente para crear profesionales con compromiso y ética que los permita ser los mejores en sus respectivas carreras, con enseñanzas que no solo se encuentren en las teorías sino que puedan ver y seguir, la utilización de la responsabilidad social les ha ayudado a ser responsables no solo con la sociedad sino también con ellos mismos como empresa adquiriendo valor tanto económico como social. Sin embargo, se observa que no todas las universidades emplean constantemente la responsabilidad social o simplemente no saben cómo utilizarla, enfocándose solo en las ganancias y no en el bienestar de sus estudiantes, docentes y de la sociedad que los rodea. Al enfocarse solo en la finanza dejan a un lado los beneficios que les trae la responsabilidad social, como el adquirir más reputación positiva, mejorando el ambiente ayudando a la imagen de la universidad y aumentar la proactividad de los docentes entre otras cosas.

La responsabilidad social universitaria y el desarrollo organizacional en la universidad es importante por qué mejora la eficiencia en la hora de dar sus clases, ayuda a mejorar el ambiente de trabajo con los demás lo cual hace que se diferencien a las otras empresas. Además, el sistema económico y social es afectado por el comportamiento de las acciones de agentes que configuran el sistema. La utilización de la estrategia de responsabilidad es vital para lograr establecerse como una universidad responsable que puede ser reconocida por una gran cantidad de personas, ayudando a atraer la atención de futuros clientes, proveedores y socios.

En el contexto nacional, la responsabilidad social se emplea en sus procesos que realiza la empresa voluntariamente ya que se ha visto que el utilizarla resuelve un problema que se ha estado presentando por años que son las preocupaciones de la sociedad y del ambiente académico que involucra el día a día de los colaboradores

y estudiantes. Además, este tema de RSU recientemente se ha tomado en conciencia.

En la actualidad todas las empresas son conscientes que existe la responsabilidad social pero una minoría de empresas lo considera, por otro lado, una gran mayoría de las empresas dejan de lado la gestión empresarial con ética, para seguir sus funciones sin la utilización de la responsabilidad social, mientras que las otras organizaciones la utilizan para desarrollar sus propias empresas.

Según Valenzuela (2019) en su artículo publicado en el diario Perú 21 menciona que en el Perú existen universidades que destacan por tener responsabilidad social demostrando que si se puede ser responsable y tener éxito en los negocios como la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas que tiene 4 estrellas, mientras que la Universidad Privada del Norte tiene 3 estrellas y no solo estas universidades también está la Universidad de Lima con 3 estrellas entre otras.

En el Perú se puede ver reflejado en la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, la cual utiliza responsabilidad social universitaria ofreciendo a sus colaboradores áreas de trabajo limpias y amplias, áreas verdes, también realizan actividades hacia la sociedades, campañas y congresos que resalten y motiven la utilización de responsabilidad social universitaria, tienen presente todo el tiempo el buen trato hacia los demás por igualdad.

Pero como hay universidades que utilizan la responsabilidad social, también están aquellas que no le prestan tanta atención, por lo que se convierten en inferiores a las que lo utilizan, debido a que a no utilizan o no desarrollarla adecuadamente no tienen el nivel de desempeño, motivación y compromiso por parte de los docentes y estudiantes como para competir con las otras universidades.



La Universidad Autónoma del Perú ubicada en Villa El Salvador de la ciudad de Lima, es una universidad privada fue fundada el 19 de diciembre del 2007, asimismo, recibió el licenciamiento en el año 2018, por la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU). Actualmente cuenta con tres facultades. Esta institución recibió la certificación internacional ISO 9001 en febrero del 2019 por la entidad Norteamericana ABS Quality Evaluations.

La dirección de proyecto social de la Universidad Autónoma del Perú está realizando y difundiendo las actividades que realiza en la comunidad de Lima Sur, también promueven la participación de otras instituciones para emplear la responsabilidad social universitaria en el Perú.

Según la información que se obtuvo de la Universidad Autónoma del Perú, se ejerce la responsabilidad social universitaria y el desarrollo organizacional pero no tiene enfoque constante en los docentes lo que podría causar malestar, desmotivación, incluso el dimitir por parte de los docentes por el simple hecho de la falta de atención hacia sus necesidades.

El crecimiento mutuo de la institución educativa es importante para el desarrollo de la misma y para el crecimiento profesional de los docentes, los cuales traen consigo las enseñanzas que serán adquiridas por los estudiantes, si la universidad no emplea suficientes capacitaciones de conocimientos actuales, metodologías para mejorar la enseñanzas y evaluaciones para el avance del conocimiento de los docentes, los resultados serían reflejados por los estudiantes que a su vez, el comportamiento y conocimiento que tengan y muestren sería la representación a la universidad trayendo mala propaganda para la misma, claro está que el comportamiento de cada estudiante no es decidido por los docentes sino que uno mismo lo forma y el conocimiento que tienen es basado en la capacidad de captar

la información que tiene cada persona, sin embargo los docentes y la institución se convierten en modelos a los cuales durante el tiempo que estén en la institución todo lo que vean y oigan serán sus manuales para su desarrollo profesional, por ello el cómo la reciben y la calidad de la información que reciben es el punto de partida para una formación profesional de los estudiantes.

La eficiencia es lo que busca la universidad, la enseñanza adecuada con costos rentables tomando conciencia de los recursos que son necesarios para el desarrollo de las clases como para resaltar la idea del conocimiento que se quiere expresar, asimismo al mejorar los procesos de enseñanza por motivación propia o por instrucciones de la institución, disminuyendo la falta de captación de información en la hora en la que los estudiantes reciban nuevos conocimientos.

La salud de la organización es importante ya que si un docente no se encuentra en perfectas condiciones de salud que le impiden enseñar adecuadamente, los estudiantes se atrasan en sus conocimientos y en la hora de seguir con el siguiente ciclo tendría complicaciones para comprender las clases, por lo cual su profesor tendría que repetir y tomar tiempo para explicar lo que debieron de aprender el ciclo pasado, atrasando a los demás dado que se tomaría el tiempo que está destinado para la enseñanza de otro tema. Para memorizar esto se debe de verificar el estado de salud y el estado de dolencias que tengan los docentes, es decir, la cultura corporativa ayuda al crecimiento individual como grupal para maximizar la confianza mutua y el respeto entre los colaboradores y la empresa.

Faria (2014) afirma:

Mejorar todas las cosas que se tienen que hacer, siendo considerados un sistema de éxito en obtener condiciones ventajosas o insumos que se necesitan. Es el criterio básico y decisivo que se utiliza para la evaluación del

éxito de una empresa, lo que ayuda a indicar la condición del estado óptimo.

(p. 24)

De acuerdo con el análisis realizado respecto a ambas variables de estudio, desde la perspectiva mundial, nacional y local, permite formular los siguientes problemas de investigación.

### ***Problema general***

¿Qué relación existe entre la responsabilidad social universitaria y el desarrollo organizacional en la Universidad Autónoma del Perú, Villa El Salvador – 2020?

### ***Problemas específicos***

¿Qué relación existe entre la gestión y el desarrollo organizacional en la Universidad Autónoma del Perú, Villa El Salvador - 2020?

¿Qué relación existe entre la formación y el desarrollo organizacional en la Universidad Autónoma del Perú, Villa El Salvador - 2020?

¿Qué relación existe entre la investigación y el desarrollo organizacional en la Universidad Autónoma del Perú, Villa El Salvador - 2020?

¿Qué relación existe entre la extensión y el desarrollo organizacional en la Universidad Autónoma del Perú, Villa El Salvador - 2020?

## **1.2. Justificación e importancia de la investigación**

La investigación titulada *Responsabilidad social universitaria y el desarrollo organizacional en la Universidad Autónoma del Perú, Villa El Salvador - 2020*, es importante puesto que las instituciones son responsables de influir en las personas, por lo cual la universidad es afectada por los impactos que trae la responsabilidad social universitaria para lograr una formación de ética y responsable de sus estudiantes. Dado que las instituciones educativas como la Universidad Autónoma del Perú son el núcleo que expansión de conocimientos verdaderos y actualizados

por las actividades como las investigaciones en distintos campos para encontrar nuevos descubrimientos, las innovaciones y el progreso de la sociedad.

Justificación teórica. La investigación presenta información actualizada que detalla a las variables de estudio y la relación entre ellas, poniendo a disposición nueva información para futuras investigaciones. Asimismo, la investigación considera para el desarrollo de la variable responsabilidad social universitaria utiliza como base la teoría de Vallaeys (2016) que afirma: “La responsabilidad social universitaria es una política que ayuda a la mejora continua de la universidad, cumpliendo con cuatro procesos los cuales son la gestión, formación, investigación y extensión, teniendo presente su misión, el comportamiento social y sus valores” (p. 106). En cuanto a la variable desarrollo organizacional está basado en la teoría de Faria (2014) que afirma: “El desarrollo organizacional viene a ser un proceso el cual produce cambios que están planeados en los sistemas sociotécnico, que aumenta la eficiencia y la salud de la organización para asegurar el crecimiento de la empresa y sus empleados” (p. 30).

Justificación práctica. De acuerdo con los objetivos de esta investigación, se busca encontrar posibles soluciones a los problemas de la universidad los cuales están relacionados con las dos variables de estudio, responsabilidad social universitaria y desarrollo organizacional dado que es un tema importante porque permite formar ciudadanos que generan ideas nuevas siendo responsables con su entorno, esto está comprobado por universidades que lo han estado utilizando de forma continua, por lo que han logrado un incremento en las soluciones de problemas sociales y ambientales.

Justificación metodológica. La investigación estandariza dos instrumentos de recolección de datos uno para medir la variable responsabilidad social universitaria y

la otra para la variable desarrollo organizacional, los cuales fueron sometidos a la prueba de validez y confiabilidad mediante la prueba piloto.

### **1.3. Objetivo de la investigación: general y específico**

#### ***Objetivo general***

Determinar la relación entre la responsabilidad social universitaria y el desarrollo organizacional en la Universidad Autónoma del Perú, Villa El Salvador – 2020.

#### ***Objetivos específicos***

Determinar la relación entre la gestión y el desarrollo organizacional en la Universidad Autónoma del Perú, Villa El Salvador - 2020.

Determinar la relación entre la formación y el desarrollo organizacional en la Universidad Autónoma del Perú, Villa El Salvador - 2020.

Determinar la relación entre la investigación y el desarrollo organizacional en la Universidad Autónoma del Perú, Villa El Salvador - 2020.

Determinar la relación entre la extensión y el desarrollo organizacional en la Universidad Autónoma del Perú, Villa El Salvador - 2020.

### **1.4. Limitaciones de la investigación**

#### ***Limitaciones bibliográficas***

La información requerida de libros para el desarrollo de la investigación ha tenido limitación para encontrar libros de las variables responsabilidad social universitaria y del desarrollo organizacional.

#### ***Limitaciones temporales***

Las condiciones que están enfrentando los docentes debido a la coyuntura limitó la recolección de datos, se tuvo que coordinar según al horario disponible de cada docente de la carrera de administración de empresas de la Universidad

Autónoma del Perú para el avance de la investigación además se requirió adaptar el instrumento para aplicarlo virtualmente.

### ***Limitaciones teóricas***

Se ha encontrado limitación para encontrar información recientemente publicada de las variables dentro de la biblioteca nacional y de la biblioteca que brinda la institución educativa.

### ***Limitaciones institucionales***

En la realización de la investigación se tuvo limitación en la hora de recolección de datos teóricos en la biblioteca de la universidad autónoma del Perú, debido a la coyuntura que se está pasando.

### ***Limitación económica***

La compra de libros fue necesaria para el desarrollo constante de la información de ambas variables, pero a la carente disponibilidad de la economía y al cierre de librerías por la coyuntura que se está viviendo se limitó la cantidad de libros.

**CAPÍTULO II**  
**MARCO TEÓRICO**

## 2.1. Antecedentes de estudio

### ***Antecedentes internacionales***

Arroyo (2017) en su tesis *Docentes y escuelas que aprenden en la red: estudio sobre la competencia digital, entornos personales de aprendizaje y entorno organizacional de aprendizaje de Arizmendi Ikastola*, realizada con el objetivo de indagar la forma en que aprenden los profesores y dar propuestas de mejora para que los profesores aprendan empleando las redes mejorando las habilidades de los docentes estando adentro y fuera del salón. El diseño de investigación es no experimental desarrollado en una muestra de 211 colaboradores. El autor concluye que el desenvolvimiento en la información y alfabetización informática es alto con un 4.79, lo que demuestra habilidad en la gestión y almacenamiento de los datos que los docentes pueden ejercer. En el desenvolvimiento de la rivalidad digital, se considera el trabajo en equipo con 6,71, la conectividad con 7,53 y en el uso de internet con 6,81 separando el modo de uso con 8,23 y fines de uso con 5,29 donde se recomienda el nivel mínimo. La media tiene un puntaje de 5,26 sobre lo que da a conocer el nivel de competencia digital de los docentes. Esta tesis ayuda a entender la importancia de la formación que deben de tener los docentes para elaborar sus clases o para su propio desarrollo profesional, tomando como punto principal el estudio digital, lo que debido a la coyuntura que se está viviendo en el 2020 es importante que los docentes sepan manejar las redes sociales para enseñar y seguir con sus estudios profesionales tomando a conciencia el entorno de la organización del aprendizaje.

Larrán y Andrades (2015) en su artículo “Análisis de la responsabilidad social universitaria desde diferentes enfoques teóricos” desarrollado con un diseño no experimental. Este artículo presenta un análisis de teorías que concluye que la responsabilidad social universitaria según la teoría de stakeholders permite ver el



convenio de dar respuesta de las necesidades y expectativas de los distintos puestos que involucran a los docentes, a la gestión y las investigaciones que están relacionadas con la economía, la comunidad y con el ambiente. Esta investigación resalta el enfoque de la teoría sobre la responsabilidad social universitaria dando conocimiento, que una de las mejores teorías que se podría usar, es la teoría de los stakeholders que explica a aquellos grupos sociales e individuales son afectados de una u otra forma por las acciones de la empresa.

López (2017) en su tesis *Modelo de responsabilidad social universitaria para la Facultad de administración de la Universidad Nacional de Colombia sede Manizales*, desarrollado con el objetivo de reconocer los componentes esenciales que sirva como guía de responsabilidad social universitaria. El artículo presenta un diseño no experimental. Las principales conclusiones del artículo indica que el debate de las teorías realizadas de la RSU ha finalizado dando a entender que el voluntariado ha pasado a ser un deber, ya que la amplitud solidaria no es la única manera de realizar impactos en las áreas donde se moldea a los profesionales. En el análisis realizado se encontró que el campus responsable obtuvo un eje de 4.00 lo que significa que influyen en las acciones de la facultad, la formación profesional y ciudadana obtuvo 3.38 lo que significa que se deben de fortalecer más las acciones proyectadas, en cuanto a la gestión solidaria del conocimiento obtuvo un puntaje intermedio de 3.21 que indica que se conoce las acciones de se evaluaron, además la participación social tuvo 3.12 que significa que reconoce las acciones que se hacen pero aún les falta mucho. Esta tesis propuso una guía que ayudaría a ejercer la responsabilidad social en las universidades, identificando los puntos más importantes para dar alternativa de poner a funcionar de la RSU por medio de un modelo fácil de entender y rápido de emplear.

Tello et al. (2018) en el artículo “Responsabilidad social universitaria. desarrollo de competitividad organizacional desde el proceso educativo” tuvo como objetivo describir, analizar y correlacionar el proceso de interacción educativa. Este artículo concluye que por medio de esta investigación se ha notado que la responsabilidad social universitaria es una estrategia que beneficia al desarrollo de la organización, ya que se hace notar la competitividad de las personas y la suministración de información que causa adquirir conocimientos nuevos de su entorno. Además, se encontró alta correlación entre las variables campus responsable y la formación profesional ciudadana de  $r=0,690$  y  $p<.001$ , campus responsable y la gestión y cuidado del medio ambiente de  $r=0,601$  y  $p < .001$ , campus responsable y la participación social responsable de  $r=0,636$  y  $p <.001$ , formación profesional ciudadana y gestión y cuidado del medio ambiente de  $r=0,713$  y  $p < .001$ , formación profesional ciudadana y la participación social responsable de  $r=0,703$  y  $p <.001$  y la gestión y cuidado del medio ambiente con la participación social responsable de  $r=0,681$  y  $p < .001$ . En este artículo se da a conocer que la responsabilidad social universitaria es una gran ayuda para la organización ya que brinda nuevos conocimientos que mejoran sus actividades beneficiando tanto interna mente como para el exterior de la institución educativa, resaltando lo importante de es la formación de los estudiantes que esta inscritos de la institución.

Wigmore (2016) en su tesis *La gestión de la responsabilidad social universitaria (RSU)*, realizada con el objetivo de encontrar si la responsabilidad social universitaria afecta a todas las organizacionales e individuos. Este estudio presenta un diseño no experimental y una muestra de 16 instituciones educativas. Esta investigación concluye que en la actualidad la responsabilidad social universitaria ya no es utilizada solo para las universidades privadas sino también para las públicas, por lo cual se es

requerido los métodos de los stakeholders, pero aun así solo la minoría de universidades han empleado los sistemas de gestión, ya que las acciones que realizan dan respuesta a los valores y a la misión, pero no se tiene claro si de verdad puede complacer a los grupos de interés. Entre las instituciones que participaron para la elaboración de la investigación, se encontraron 68.75% de instituciones que utilizan las definiciones de las políticas de responsabilidad social y el 62.5% reconoce la definición de objetivos estratégicos al respecto y solo el 50% objetivos anuales, que les permite controlar y evaluar la institución. Esta tesis muestra diversas perspectivas de como las instituciones ven y utilizan la responsabilidad social, lo que ayuda a comprender un poco más como y donde se debería de desempeñar en la organización comparando los resultados que se obtuvieron en su investigación.

### ***Antecedentes nacionales***

Arispe (2016) en su tesis *La responsabilidad social universitaria y su relación con la interculturalidad en estudiantes universitarios 2016*, realizada con el objetivo de conocer el porqué de la responsabilidad social universitaria se relaciona con la interculturalidad de los alumnos universitarios III ciclo de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega. El estudio presenta un diseño no experimental concluyendo que, si hay existencia de la responsabilidad social universitaria e intercultural en los estudiantes, teniendo las variables una relación positiva alta; además, mediante el análisis estadístico se encontró que la responsabilidad social universitaria tiene correlación positiva alta de 0,750 y  $p < 0.000$  que es menor al 0,05, con los saberes y prácticas locales de 0,738 y  $p < 0.000$  que es menor al 0.05 y con valoración de las diferencias culturales de 0,735 y  $p < 0.000$  que es menor al 0,05, por lo cual se confirmó la correlación con todas las dimensiones planteadas. Esta investigación da a entender que la responsabilidad social es importante para las universidades, dado que ofrece

valor con los resultados de su utilización no solo para los estudiantes sino también para la empresa y la sociedad que lo rodea, haciendo notar que es beneficiosa su utilización.

Avalos (2018) en su tesis *La responsabilidad social universitaria y la gestión administrativa en la Universidad Nacional Federico Villarreal, 2017*, desarrollada con el objetivo de determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y la responsabilidad social universitaria de la Universidad Nacional Federico Villarreal. El diseño es no experimental concluyendo que las variables utilizadas tienen una correlación de 0,391 y de significancia bilateral de 0,01. Dando a entender la buena relación que existe entre ellas. Además, en su análisis estadístico se encontró que la gestión administrativa tiene correlación con el campus responsable de  $r = 0,582$  y  $p < 0,000$  que es menor al 0,05, con la formación profesional  $r = 0,562$  y  $p < 0,000$  que es menor al 0,05, con la gestión social del conocimiento  $r = 0,172$  y  $p = 0,126$  que es mayor al 0,05 y con participación social  $r = 0,176$  y  $p = 0,117$  que es mayor al 0,05. Esta investigación da a entender la relación positiva que existe entre la responsabilidad y la gestión administrativa lo que ayuda a comprender la importancia de la utilización de ambas en una universidad.

Flores (2018) en su tesis *Propuesta de un programa de responsabilidad social basado en el voluntariado universitario para mejorar la gestión de la responsabilidad universitaria en la Universidad Privada Leonardo Da Vinci-Trujillo, 2018*, realizada con el objetivo de determinar la gestión de la responsabilidad social en la UPD e identificar los aspectos del voluntariado universitario. El diseño es no experimental concluyendo que es importante el voluntariado ya que los resultados dicen que es muy bajo el grado de involucramiento de la universidad, aun aviento estudiantes motivados a realizar dichas actividades, además el desarrollo de esta aumenta la

satisfacción de las personas que participan en ella lo que ayuda a desarrollar nuevas habilidades y es bien visto mejorando la imagen del instituto. Esta tesis ayuda a entender que, si el voluntariado ayuda a la imagen de la universidad, mejorar y adquirir habilidades en su paso, entonces si esto también se enfocara dentro de ella motivando no solo a los alumnos sino también a los docentes y superiores, sería un gran ejemplo para todos aquellos estudiantes que asisten a la institución educativa, mejorando su imagen no solo por el exterior sino también internamente.

Ríos (2018) en su tesis *Responsabilidad social universitaria y su influencia en la calidad académica: El caso de la Facultad de Ingeniería Geología, Minera y Metalúrgica de la Universidad Nacional de Ingeniería*, realizada con el objetivo de encontrar la relación en la responsabilidad social universitaria y calidad académica, enfocada en las facultades mencionadas. La muestra está conformada por 270 estudiantes concluyendo que se encontró relación en ambas variables con una muy alta alfa de Cronbach de 0,933 responsabilidad social universitaria y 0,982 calidad académica, además en el análisis estadístico se obtuvo relación entre calidad académica con: la formación académica de nivel medio con 70.5%, la gestión organizacional nivel baja con 65,9%, el desarrollo cognitivo nivel medio con 67,2%, formación social nivel medio con 71% demostrando que existe relación entre ellas. La tesis considera puntos importantes que las universidades necesitan fortalecer para un buen desarrollo, por lo cual ayudo a la presente investigación brindando conocimientos sobre la RSU y si en verdad tiene impacto importante en la calidad académica.

Vega (2019) en su tesis *Aprendizaje cooperativo, docencia y responsabilidad social universitaria en la Universidad Alas Peruanas, 2017*, realizada con el objetivo de establecer el efecto del aprendizaje cooperativo, docencia y responsabilidad social

universitaria. El diseño que presenta es no experimental, concluyendo que esta investigación da a entender que existe efecto significativo entre el aprendizaje cooperativo y docencia con la Responsabilidad Social en la Universidad Alas Peruanas, dando datos probabilísticos que la logística es significativa lo que explica que hay un 44.4% de la variable dependiente Responsabilidad Social Universitaria. Esta investigación fue de ayuda dado que la información que brindo hizo ver la importancia que se le debe dar a los docentes mediante la responsabilidad social, ya que ayuda a la productividad y señala que tan influyente es a través de los resultados en los que se pudo ver más del 30% de influencia tomando un papel valioso.

## **2.2. Desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado**

### **2.2.1. Bases teóricas de la variable responsabilidad social universitaria**

#### **2.2.1.1. Definiciones de responsabilidad social universitaria.**

Vallaey (2019) afirma:

La responsabilidad social universitaria es un enfoque ético crítico de los saberes que se trasmite en las universidades, lo que implica de primera mano a la gestión integral y transversal de las Instituciones educativas superiores, que tratan con exigencias éticas expresar soluciones en los indicadores de las barreras institucionales que imposibilitan el conocimiento producido actualmente por la educación superior. (pp. 9 -10)

Solano (2019) afirma: “Actualmente la responsabilidad social universitaria está en discusión sobre cómo se debe hacer y si se debe realizar por medio de órganos específicos de vinculación social o por sus procesos” (p. 5).

Vallaey et al. (2009) afirman: “La responsabilidad social universitaria considera los impactos que genera la universidad en su entorno que puede ser agrupada en cuadro categorías la educativa, organizacional y la social” (p. 8).

A su vez Pérez (2009) afirma:

Es una forma de operatividad que la Universidad usa como un modo de hacer y comportarse, la cual está basada en un trato más fluido y directo de la Universidad hacia el entorno social, por lo que se considera los efectos y expectativas que la institución educativa produce en los docentes, a las investigaciones, personal de administración, estudiantes y la sociedad. (p. 15)

La responsabilidad social universitaria involucra a toda la organización, porque contribuye y afecta al desarrollo sociedad y al ambiente sostenible. Por lo cual se puede ver a la responsabilidad social universitaria como la economía circular, ya que todos están de acuerdo con utilizarla, pero no consiguen ponerla como hábitos de vida, ya que se necesita un amplio aprendizaje organizacional y cultura de cambio. Además, desde que llegó en el 2000 a América Latina empezó a ver como un modelo de gestión que permite crear y formar la identidad de las universidades, creando individuos con valores, así mismo adquiriendo compromiso con la sociedad.

#### **2.2.1.2. Importancia de Responsabilidad Social Universitaria.**

La responsabilidad social universitaria es importante por las siguientes razones:

- La RSU solicita el compromiso de la sociedad universitaria, y aquel quien asuma el compromiso tome la responsabilidad y cumpla con todo lo que promete, además se resalta que la responsabilidad es más completa y general que el compromiso.
- La utilización de la responsabilidad social universitaria es importante porque influye en la formación de la vida estudiantil, proporcionando conocimientos para la mejora continua de la institución, profesores, estudiantes y la sociedad mediante valores éticos y en la responsabilidad social o ambiental.

- La responsabilidad social universidad se considera importante porque es responsable de la sociedad como de sí misma, mediante las actividades que realiza previniendo futuros impactos negativos de la gestión e impulsando a todos a las metas que se desean, incluido los objetivos del desarrollo sostenible.
- La responsabilidad social universitaria realiza actividades académicas de investigación, servicios de extensión y participación en el desarrollo nacional, los cuales afectan a la gestión ética y eficaz de la universidad. También se menciona que en Perú ya no es voluntario sino es una obligación que las universidades deben de cumplir, mediante actividades temporales.

#### **2.2.1.3. Características de la responsabilidad social universitaria.**

Solano (2019) destaca: “La responsabilidad social enfocada a las universidades, es regulada por las leyes, políticas públicas internacionales y de las expectativas de buenas conductas sancionables” (p. 5).

Vallaey (2016) afirma:

La responsabilidad social universitaria influye en la formación e investigación estudiantil determinando la situación en la que se encuentra el mundo actual, esto permite que los estudiantes aprendan de forma humana y profesional según sus carreras, asimismo pueden desenvolverse en su vida ciudadana participando en proyectos de desarrollo social donde influye la formación académica de los estudiantes y docentes, crea nuevos conocimientos mediante investigaciones aplicadas y crean beneficios para la sociedad como para la universidad. (p. 80)



Asimismo, Vallaey et al. (2009) agrega: “La responsabilidad social universitaria, comprende la legalidad y necesidad, aclarando dudas y despejando todo tipo de prejuicios que tenga la universidad” (p. 3).

Por lo cual la responsabilidad social universitaria se caracteriza por dar respuesta a las perspectivas que tiene la sociedad universitaria y a su vez se adapta a las maniobras que realiza la institución, ya sea en la política como en las actividades para disminuir las preocupaciones sociales y medioambientales con la finalidad de impulsar el desarrollo de las actividades económica y educativas. Otra manera de identificar si la institución utiliza la responsabilidad social universitaria es por medio de tres características: sostenible, saludable y solidaria las cuales se deben cumplir.

#### **2.2.1.4. Impacto de la responsabilidad social universitaria.**

Solano (2019) manifiesta: “La universidad produce impactos en la sociedad los cuales pueden ser hechos consciente o inconscientemente, lo que puede ocasionar cambios que afectan a la comunidad ya sea positiva o negativamente, en el crecimiento universitario” (p. 10).

Vallaey (2016) menciona que los impactos generados por la universidad se agrupan en cuatro rubros, los cuales son:

- Impacto de funcionamiento organizacional. La cual genera impacto al personal administrativo, docente, estudiantil en su vida diaria según su política de bienestar social, incluyendo a la contaminación en su medio ambiente.
- Impacto educativo. Genera impacto directo en la formación de los estudiantes y docentes, como en la forma de comprender el mundo, el cómo actuar y el valorar algunas cosas de su vida.
- Impacto cognoscitivo. La universidad dirige el rendimiento del saber y las tecnologías, dando la posibilidad del control social de la ciencia.

- Impacto social. Genera impacto sobre la sociedad y su desarrollo económico, social y político, es decir, hay posibilidad de afectar tanto el futuro por medio de los profesionales y líderes, como promover el progreso mediante los actores sociales.

En ese sentido, la responsabilidad social universitaria trae impacto en el ambiente en que se encuentre por ello trata de tener visión imparcial de los contratiempos que se le presenten ya sea social o ambiental, para obtener soluciones rápidas y más certeras, así mismo disminuir los gastos de recursos siendo conscientes de actividades que lleguen a dañar o perjudicar a la universidad.

#### **2.2.1.5. Teoría de la responsabilidad social universitaria.**

Vallaeyes (2019) afirma:

La responsabilidad social universitaria viene siendo un nuevo conocimiento de la sociedad universitaria, que abarca cuatro procesos importantes los cuales son gestión, formación, investigación y participación social, los cuales deben estar a la mano de una voluntad positiva y fuerte al cambio a la altura de la gestión de la institución. (p. 10)

Asimismo, este autor Vallaeyes (2016) afirma:

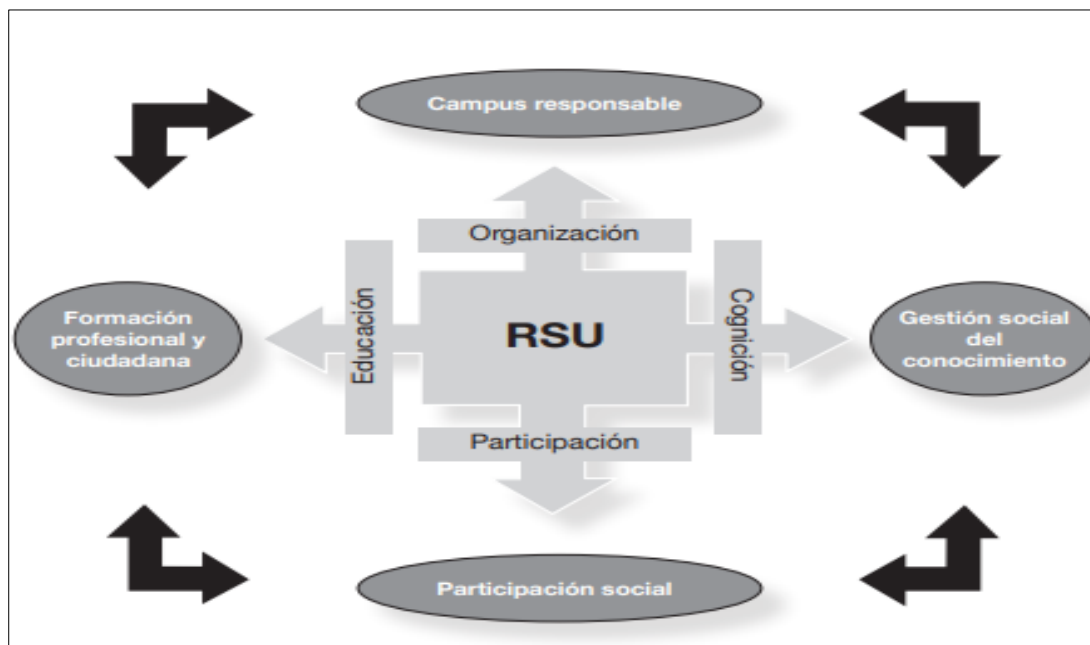
La responsabilidad social universitaria es una política que ayuda a la mejora continua de la universidad, cumpliendo con los cuatro procesos (gestión, formación, investigación y extensión) teniendo siempre presente la participación de toda la comunidad universitaria, su misión, el comportamiento social y sus valores. (p. 106)

Por otro lado, Vallaeyes et al. (2009) menciona: “De acuerdo con los cuatro procesos de la responsabilidad social universitaria el eje vertical de la organización

puede impactar en el aspecto laboral, ambiental y social, mientras que el horizontal se centra en el eje académico” (p. 8).

### Figura 1

*Cuatro ejes de responsabilidad social universitaria*



*Nota:* De Vallaeys, 2016, p. 42.

Entre las teorías que se encontraron la última que salieron fueron del mismo autor quien describe a la responsabilidad social universitaria como un guía para mejorar la universidad, mediante procesos que involucran la participación de toda la institución, para hacer posible el éxito y buena reputación de esta.

#### **2.2.1.6. Dimensiones de la responsabilidad social universitaria.**

##### **A. Gestión.**

Schwalb et al. (2019) afirman: “La gestión organizacional hace a la gestión socialmente responsable y de sus procedimientos institucionales, como el manejo del clima laboral influyendo a sus recursos humanos de los procesos relativos a la democracia interna y del cuidado del medioambiente” (p. 29).

Vallaeys (2016) al respecto explica: “Permite la mejor calidad en la vida universitaria, porque influye en los hábitos laborales, medioambientales, fomentando

el compromiso ético y democrático lo cual construye un campus responsable y consecuente a los valores que son manifestados por la universidad” (p. 110).

Solano (2019) menciona: “Es importante tener un campus responsable en la institución educativa, porque permite una gestión socialmente responsable de la organización y de sus procedimientos institucionales, la dirección de los recursos humanos, los procesos democráticos internos y el cuidado medioambiental” (p. 14).

### **B. Formación.**

Solano (2019) afirma: “Es la formación profesional que involucra la gestión socialmente responsable de la formación académica, organización curricular, metodología y la propuesta didáctica la cual impulsa la competencia de responsabilidad en sus egresados con el desarrollo de la sociedad” (p. 14).

Schwalb et al. (2019) al respecto explica: “Lo que influye en la gestión responsable de la planificación curricular, los contenidos de las asignaturas, la metodología pedagógica y la propuesta que plantea la formación de profesionales considerando conseguir el desarrollo de competencias de responsabilidad” (p. 29).

Vallaey (2016) menciona: “Enseña a las personas a ser responsables y capaces de ayudar al desarrollo humano sostenible de su sociedad, por medio de conocimientos esenciales para la vida ciudadana responsable, usando métodos relacionados a los problemas sociales, aprendizaje y servicio” (p. 110).

### **C. Investigación.**

Schwalb et al. (2019) afirman: “La investigación es la gestión responsable del conocimiento, que implica la productividad y la expansión del saber, así como los modelos epistemológicos que se originan desde el aula” (p. 30).

Solano (2019) al respecto explica: “Impulsa la gestión social del conocimiento en la productividad y expansión del saber, orientando las acciones científicas por

medio de una concertación de las líneas de investigación universitaria con oyentes externos con la finalidad de producir conocimientos” (p. 14).

Vallaeys (2016) menciona:

Permite superar la inalcanzable sociedad del saber y la irresponsabilidad social de la ciencia, dado que la calidad de vida necesita la entrada al conocimiento necesario, como la creación de conocimientos socialmente útil y la expansión hacia la comunidad, mediante métodos de investigación participativos y elaborados democráticamente. (p. 110)

#### **D. Extensión.**

Vallaeys (2016) afirma:

Es la participación social solidaria y eficiente, que toma parte importante en la creación de conocimientos y en el trascurso de la aportación universitaria hacia la sociedad que se realiza para solucionar los problemas urgentes de la agenda social de desarrollo, como los proyectos sociales y medioambientales, sientos creativos con nuevas redes de capital social para la toma de decisión ilustrada a favor del desarrollo humano sostenible, entre otros. (p. 110)

Solano (2019) al respecto menciona:

Iniciando la colaboración de la fracción interesadas, al interior y exterior de la institución educativa, se reconoce como la gestión socialmente responsable por parte de la universidad en la sociedad, por medio de ejecutar proyectos que involucren otros miembros con los cuales se pueda crear vínculos estables. (p.14)

Schwalb et al. (2019) mencionan: “La aportación social ve como la gestión solamente responsable de la participación de la universidad en la comunidad, que

tiene como fin realizar proyectos de tal modo que se generen vínculos para el aprendizaje mutuo y el desarrollo social” (p. 29).

## **2.2.2. Bases teóricas de la variable desarrollo organizacional**

### **2.2.2.1. Definición de desarrollo organizacional.**

Faria (2014) afirma:

El desarrollo organizacional es un proceso dinámico y continuo, de cambios planeados a partir de diagnósticos realistas de situación, utilizando estrategias, métodos e instrumentos que miren a optimizar la interacción entre personas y grupos para constante perfeccionamiento y renovación de sistemas abiertos tecnológico-económico- administrativo de comportamiento de manera que aumente la eficiencia y la salud de la organización y asegurar así la supervivencia y el desarrollo mutuo de la empresa y de sus empleados. (p. 31)

El desarrollo de la organizacional es la creación de una cultura donde las instituciones tienen relación entre ellas utilizando varias tecnologías sociales para regularizar el diagnóstico, realizando comportamiento de grupos, para una toma de decisión más innovadora y a su vez minimizar los errores.

### **2.2.2.2. Importancia del desarrollo de la organización.**

Según Hellriegel et al. (2017) el desarrollo organizacional es importante por las siguientes razones:

- Ayuda a los grupos de enfoque permitiendo debates entre varios colaboradores de un asunto de interés específico, que haya sido planeado con cuidado y es liderado por un facilitador preparado quien se encargara de tener un ambiente abierto, no amenazante y de evitar que se distraigan del asunto a tratar.
- Permite realizar estudios de realimentación a los gerentes y colaboradores estableciendo como se sienten y piensan de la organización.

- Permite la formación de equipos donde se desarrollan las capacidades de los integrantes del equipo para cooperar de manera positiva, para que puedan realizar las tareas asignadas.

#### **2.2.2.3. Características del desarrollo de la organización.**

Faria (2014) explica: “La organización se divide en nueve tipos de sistemas mecánico, físico, termodinámico, dialectico, cibernético, abierto, orgánico, sociotécnico y complejo, esto ayudan a entender el funcionamiento de las organizaciones” (p. 12).

Por otro lado, Hellriegel et al. (2017) afirman:

- Permite a las organizaciones adaptarse a los cambios más efectivamente realizando cambios planificados.
- Permite entender, modificar y desarrollar a la fuerza laboral de una organización para maximizar su efectividad.
- Permite desarrollar relación fuerte con la cultura.

#### **2.2.2.4. Impacto del desarrollo de la organización.**

El desarrollo de la organización ayuda a mantener en orden las distintas áreas y adicionalmente mejora los métodos de trabajo, aumenta la eficiencia de la producción y el manejo de problemas, que es necesario para una universidad que busca el desarrollo óptimo de su empresa.

Según Faria (2014) actualmente las organizaciones en todo el mundo están en constante cambio, lo que causa impactos en momentos imprevistos que traen consigo:

- Negación de la realidad. Al ocurrir las cosas de improviso ocurre negación en la hora de asimilar las cosas, ya que esto trae cambios que no estaban planeados.

- Resistencia (pasiva a activa). El oponerse a las cosas que están ocurriendo debido a los acontecimientos nuevos, rechazar los cambios andes o después de los acontecimientos.
- Acomodación inercial. Es seguir con los acontecimientos que se pase, esperando y estando atento a todo lo que ocurra.
- Cambio de planes. Es adaptarse a las circunstancias que se está pasando con mente clara para innovar y plantear soluciones a los acontecimientos nuevos que se presenten.
- Subversión o revolución. En algunas ocasiones es necesario destruir lo que ya se tiene para formar nuevas bases, eliminando el comportamiento y la ineficacia que existe.

#### **2.2.2.5. Teorías del desarrollo de la organización.**

Entre las distintas teorías que existen sobre el tema se han encontrado las siguientes las cuales permiten entender más sobre el tema.

Faria (2014) afirma: “El desarrollo de la organización es un proceso que produce cambios que están planeados en los sistemas sociotécnico, aumenta la eficiencia y la salud de la organización para asegurar el crecimiento mutuo de la empresa y sus empleados” (p. 30).

Existen distintas teorías, Wehrich et al. (2017) afirma que el desarrollo de una organización en una visión holística tiene como finalidad hacer efectiva a una empresa aplicando estrategias que le permita solucionar los problemas en función de la cooperación y la adecuada comunicación.

Otra de los aportes, lo explica Pucheu (2014) quien explica que el desarrollo de una organización implica desarrollar pensamientos estratégicos que permitan realizar coordinaciones adecuadas para el correcto funcionamiento de la empresa.



### **2.2.2.6. Dimensiones del desarrollo organizacional.**

#### **A. Crecimiento mutuo.**

El crecimiento mutuo en la organización ayuda al desarrollo de ambas partes involucradas permitiendo que salgan beneficiados por trabajar en equipo. Al respecto, Faria (2014) afirma: “El crecimiento mutuo en la organización es de gran importancia ya que enriquece tanto a la persona como a la organización, además no es necesario ganar la misma cosa ya que uno puede querer dinero y el otro un trabajo realizado” (p. 92).

Novoa y Pirela (2019) sostienen: “Es necesario fomentar una cultura corporativa que aumenta el crecimiento individual e igualmente el trabajo en equipo, para potenciar la confianza mutua y el respeto entre colaboradores y empresa” (p. 5).

#### **B. Eficiencia.**

Faria (2014) afirma: “Es hacer mejorar todas las cosas que se tienen que hacer, siendo considerados un sistema de éxito en obtener condiciones ventajosas o insumos que se necesitan” (p. 24). Para esto es importante tener en cuenta el énfasis en los recursos, la racionalización y la mejora de procesos.

Francisco (2007) menciona:

La eficiencia es la capacidad en la que una persona u organización disponen de alguien o algo, para conseguir llegar a la meta que se ha trazado de manera adecuado, además se puede aplicar tanto a las unidades organizacionales como a los diferentes centros de trabajos que forman una organización. (p. 8)

#### **C. Salud de la organización.**

Faria (2014) afirma: “Es el criterio básico y decisivo que se utiliza para la evacuación del éxito de una empresa, lo que ayuda a indicar la condición del estado óptimo” (p. 24).

Grueso (2016) explica: “La salud organizacional está constituida por dos partes: la salud y la organización, las cuales afectan el estado de bienestar físico, mental y social de la persona u organización” (p. 64).

### **2.3. Definición de la terminología empleada**

#### ***Gestión***

Es aceptar y realizar las responsabilidades sobre un proceso, adquiriendo preocupación por la distribución de los recursos y configuraciones necesarias.

#### ***Formación***

Es una herramienta que ayuda a adquirir nuevos conocimientos los cuales fortalecen las competencias que posees.

#### ***Investigación***

Es una actividad dirigida a la adquirir de nuevos conocimientos y su adaptación para la disolución de problemas o preguntas de condición científico.

#### ***Extensión***

Es una actividad que realiza por las universidades que se resalta la relación de la institución con la comunidad.

#### ***Crecimiento mutuo***

Es el desarrollarse por ambas partes como universidad y docentes, por el entrenamiento en sensibilización, la orientación sistemática, el aprendizaje experiencial y la retroalimentación para un buen crecimiento mutuo de docentes y la universidad.

#### ***Eficiencia***

Es lograr las metas que se establecen, pero reduciendo el tiempo y gastos en recursos que se suelen gastar normalmente, realizando un trabajo que beneficie a la organización.

***Salud de la organización***

Es el buen estado físico y psicológico de los trabajadores por lo que conlleva a la verificación del estado de la salud, el estado de dolencia y el seguimiento constante de su estado para mantener óptimas condiciones.

**CAPÍTULO III**  
**MARCO METODOLÓGICO**

### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

#### ***Tipos de investigación***

La investigación es aplicada porque buscan implementar solucionar prácticas a los problemas que afectan a las personas y a la sociedad, al respecto, Baena (2014) afirma: “Estas investigaciones tienen como objetivo aportar estrategias, hechos y concentración en las posibilidades precisas basadas en la teoría y que permita solucionar los problemas que atañen a la sociedad” (p. 11).

La investigación es de nivel correlacional, porque pretende analizar la relación entre dos variables siendo medidas de manera individual pero que mediante la estadística se pretende ver su nivel de relación. Al respecto, Hernández y Mendoza (2018) afirman: “La correlación es el que permite saber hasta dónde se puede observar los elementos y su conjunto entre dos o más variables, pero que no sean dependiente una de la otra, son puramente correlacionales o relacionadas causales” (p. 178).

Finalmente, la investigación es de enfoque cuantitativo porque su prueba de hipótesis está basada en la aplicación de herramientas estadísticas y teniendo procesos lineales. Al respecto, Hernández y Mendoza (2018) afirman: “La investigación cuantitativa es un método que se centra en la medición de los conceptos que genera datos estadísticos los cuales se interpretan para guiar y ayudar el transcurso de la adquisición de conocimientos” (pp. 5-6).

#### ***Diseño de investigación***

El estudio presenta un diseño de investigación no experimental porque no existe una manipulación deliberada de las variables responsabilidad social universitarias y el desarrollo organizacional. Al respecto, Hernández y Mendoza (2018) afirman: “La investigación no experimental se realiza sin manipular

deliberadamente las variables; es decir, lo que se hace en la investigación es obtener fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después poder analizarlo” (p. 174).

De acuerdo con los momentos de recolección de datos, la investigación es de corte transversal porque se realizó la recolección de los datos necesarios para el desarrollo de esta investigación solo en un momento y en un tiempo determinado. Al respecto, Hernández y Mendoza (2018) afirman: “La investigación transaccional es aquella que recoge datos en solo un momento, en un determinado tiempo. La cual tiene el objetivo de describir las variables y analizarlas su influencia e interrelación en el momento dado” (p. 176).

### **3.2. Población y muestra**

#### ***Población***

La población considerada está conformada por 22 docentes de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Autónoma del Perú ubicada en Villa El Salvador, durante el año 2020.

**Tabla 1**

*Población de docentes de la Escuela de Administración de Empresas*

Área	Docentes	Porcentaje
Hombres	15	68.2%
Mujeres	7	31.8%
Total	22	100%

Hernández y Mendoza (2018) afirman: “La población es el conjunto de elementos que suelen tener las mismas características o propiedades del tema que se estudian, estas se pueden definir como objetos, personas y animales” (p. 198).

#### ***Muestra***

La muestra está conformada por 16 docentes de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Autónoma del Perú, los cuales

respondieron las encuestas virtuales y los cuales formaran a ser representantes a la población de docentes de la escuela profesional considerada.

$$n = \frac{N * Z_{1-\alpha/2}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{1-\alpha/2}^2 * p * q}$$

Marco muestral	N	22
Error Alfa	A	0.050
Nivel de Confianza	1- $\alpha$	0.95
Z de (1- $\alpha$ )	Z (1- $\alpha$ )	1.960
Atributo / Prob.	P	0.500
Complemento de p	Q	0.500
Precisión	D	0.050
Tamaño de la muestra	N	16

Santabárbara et al. (2015) afirman: “La muestra es una parte pequeña de la población, en la que se muestra las mismas características del tema que se está estudiando, siendo el grupo más representativo de la población” (p. 14).

La muestra considerada es no probabilística, porque los docentes de la carrera administración fueron escogidos según un juicio arbitrario de la investigadora para la recolección de datos. Al respecto, Hernández y Mendoza (2018) afirman: “La muestra no probabilística o muestra dirigida, es un método de selección escogido por las características y el contexto de la investigación, por lo cual no se basa tanto en el estadístico de generalización” (p. 215).

Por otro lado, se utilizó la técnica de selección de la muestra por conveniencia, porque todos los docentes no tuvieron la misma posibilidad de ser seleccionados para ser parte de esta investigación; obteniendo a través de esta técnica números aleatorios, considerándose el marco muestral. Al respecto, Malhotra (2004) afirma: “La muestra por conveniencia permite la obtención de muestras de elementos

convenientes, porque no son representativas de ninguna población en específico. Además, es la más económica de entre las demás técnicas de muestreo” (p. 321).

### **3.3. Hipótesis**

#### ***Hipótesis general***

Existe relación entre la responsabilidad social universitaria y el desarrollo organizacional en la Universidad Autónoma del Perú, Villa El Salvador – 2020.

#### ***Hipótesis específicas***

Existe relación entre la gestión y el desarrollo organizacional en la Universidad Autónoma del Perú, Villa El Salvador - 2020.

Existe relación entre la formación y el desarrollo organizacional en la Universidad Autónoma del Perú, Villa El Salvador - 2020.

Existe relación entre la investigación y el desarrollo organizacional en la Universidad Autónoma del Perú, Villa El Salvador - 2020.

Existe relación entre la extensión y el desarrollo organizacional en la Universidad Autónoma del Perú, Villa El Salvador - 2020.

### **3.4. Variables – Operacionalización**

#### ***Definición conceptual de responsabilidad social universitaria***

La responsabilidad social universitaria viene siendo la obligación o compromiso que se establece voluntariamente, esta puede ser utilizada por miembros de una sociedad ya sea por un grupo o por personas independientes, si bien la responsabilidad social trae beneficios positivos a la empresa en el ámbito exterior, también lo trae en el ámbito interno.

Vallaey (2016) afirma:

La responsabilidad social universitaria es una política que ayuda a la mejora continua de la universidad, cumpliendo con los cuatro procesos (gestión,



formación, investigación y extensión) teniendo siempre presente la participación de toda la comunidad universitaria, su misión, el comportamiento social y sus valores. (p. 106)

### ***Definición operacional de la responsabilidad social universitaria***

La variable responsabilidad social universitaria presenta una operacionalización en base de cuatro dimensiones los cuales son la gestión, formación, investigación y extensión, además se contó con 13 indicadores y 36 ítems.

**Tabla 2**

#### *Operacionalización de la variable responsabilidad social universitaria*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Gestión	- Gestión ética	1 al 9	1. Nunca	Alto: [43-45]
	- Aprendizaje pertinente			Medio: [38-43>
Formación	- Intensidad de uso de recursos	10 al 18	2. Casi nunca	Bajo: [32-38>
	- Formación política ideológica		3. A veces	Alto: [44-45]
	- Formación de cultura general		4. Casi siempre	Medio: [38-44>
	- Formación metodológica		5. Siempre	Bajo: [33-38>
	- Formación científica			
Investigación	- Recolección de Informes	19 al 27		Alto: [42-45]
	- Creación de conocimientos			Medio: [37-42>
Extensión	- Importancia de la investigación	28 al 36		Bajo: [33-37>
	- Amplitud de conocimientos			Alto: [41-45]
	- Comprensión de información			Medio: [35-41>
	- Difusión y transferencia de conocimientos			Bajo: [29-35>

### ***Definición conceptual del desarrollo organizacional***

Faria (2014) afirma que:

El desarrollo de la organización viene a ser un proceso el cual produce cambios que están planeados en los sistemas socio- técnico, aumenta la eficiencia y la salud de la organización para asegurar el crecimiento mutuo de la empresa y sus empleados. (p. 30)

### ***Definición operacional del desarrollo organizacional***

La variable desarrollo organizacional presenta una operacionalización en base de los cuales son crecimiento mutuo, eficiencia y salud de la organización, además se contó con 10 indicadores y 30 ítems.

**Tabla 3**

*Operacionalización de la variable desarrollo organizacional*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Crecimiento mutuo	- Entrenamiento en sensibilización	1 al 12	1=Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre	Alto: [59-60]
	- Orientación sistemática			Medio: [47-59]
	- Aprendizaje experiencial			Bajo: [31-47]
	- Retroalimentación			
Eficiencia	- Énfasis en los recursos	13 al 21		Alto: [43-45]
	- Racionalización			Medio: [38-43]
	- Mejora de procesos			Bajo: [34-38]
Salud de la organización	- Verifica el estado de salud	22 al 30		Alto: [36-40]
	- Verifica el estado de dolencia			Medio: [28-36]
	- Control de la salud			Bajo: [23-28]

### **3.5. Métodos y técnicas de investigación**

#### ***Métodos de investigación***

El método que se aplicó para esta investigación fue el método hipotético deductivo porque esta investigación parte de una hipótesis inicial, para llegar a obtener conclusiones singulares que luego serán verificadas para comprobar si son o no correctas.

En ese sentido, Hernández y Mendoza (2018) explican:

El método hipotético deductivo es el modo lógico que se utiliza para averiguar posibles soluciones de los problemas que se utilizan para averiguar posibles soluciones de los problemas que se presentan y se verifican los datos que están al alcance y así ver si son compatibles con ellas. (p. 127)

#### ***Técnica***

En la investigación se aplicó la encuesta como técnica importante que permita recoger los datos para evaluar atentamente el fenómeno, hecho o caso que está enfrentando la universidad donde se realizó el estudio. En ese sentido, Hernández y Mendoza (2018) mencionan: “La encuesta es una técnica que se utiliza para la obtención de información que se basan de un conjunto de objetivos coherentes y articulados, la cual garantiza que la información proporcionada por una muestra puede ser analizada cuantitativamente” (p. 250).

Asimismo, se usó la observación como técnica para verificar si los datos que han sido recolectados en las encuestas tienen coherencia y si han contestado con sinceridad, ayudando a dar más credibilidad a la presente investigación. Al respecto, Hernández y Mendoza (2018) mencionan: “La técnica de observación mediante encuestas es un proceso de recolección de datos estandarizado que contiene preguntas que se lleva a cabo a los protagonistas de los hechos a investigar” (p. 290).

También se usó el análisis como técnica para examinar la información que se obtuvo mediante las encuestas, de esa manera se pudo realizar la estructura de información pasando a ser base de la investigación permitiendo obtener datos estadísticos más completos. Al respecto, Hernández y Mendoza (2018) mencionan: “Se realiza el análisis estadístico para extraer la información que proporcione las encuestas, lo que permite estudiar la estructura de información desde un punto de vista global y obtener información más completa” (p. 328).

### **3.6. Descripción de los instrumentos utilizados**

Las técnicas para recopilación de datos son importantes para la investigación ya que permite recaudar la información necesaria para el desarrollo del estudio, debido a ello se utilizaron dos instrumentos que permitan medir las observaciones de las variables. Hernández y Mendoza (2018) explican: “Los instrumentos se utilizan para observar, medir y capturar los determinados, este se construye si sus características son consecuentes con los indicadores y las variables” (p. 243).

El primer instrumento que se midió fue la responsabilidad social universitaria y el segundo fue el desarrollo organizacional. Por lo cual se recaudó información de las dos variables que van sujetas a la validez y consistencia interna.

Hernández et al. (2014) afirma que: “La validez en términos generales, se refiere al grado en que un instrumento mide realmente la variable que pretende medir. Por ejemplo, un instrumento válido para medir la inteligencia debe medir la inteligencia y no la memoria” (p. 200).

Hernández et al. (2014) afirma que: “La confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objetivo produce resultados iguales” (p. 200). La confiabilidad toma un papel importante en la investigación por ello se debe tener cuidado al manejar los datos.

***Instrumento I: Cuestionario de responsabilidad social universitaria***

Nombre	: Cuestionario de RSU
Autor	: Valeria Margarita Pacherras Gamarra
País	: Perú
Año	: 2020
Administración	: Individual
Duración	: 25 min aproximadamente
Aplicación	: Docentes de la Escuela de Administración de Empresas.

***Descripción***

El presente cuestionario ha servido para la medición de las 4 dimensiones de responsabilidad social universitaria de la universidad Autónoma del Perú las cuales son: gestión, formación, investigación y extensión. El instrumento contiene 36 ítems, considerando 9 ítems para cada dimensión. Para la escala de valoración se utilizó la escalera de Likert con 5 alternativas, siendo el puntaje máximo 180.

***Normas de aplicación***

Se aplica de manera individual, utilizando la herramienta formulario Google donde la persona encuestada tiene cinco alternativas de respuestas, cuyos criterios de medición son: nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5).

***Normas de calificación***

En el momento de la evaluación de los datos, se sumaron las puntuaciones parciales por dimensión y de la misma manera la totalidad de los ítems valorados del instrumento, para luego trasladarlo a una tabla que se elaboró para llegar a determinar la responsabilidad social universitaria y de sus dimensiones.

***Instrumento II: Cuestionario del desarrollo organizacional***

Nombre	: Cuestionario de desarrollo organizacional
Autor	: Valeria Margarita Pacherras Gamarra
País	: Perú
Año	: 2020
Administración	: Individual
Duración	: 25 min aproximadamente
Aplicación	: Docentes de la Escuela de Administración de Empresas.

***Descripción***

El presente cuestionario ha servido para la medición de las 3 dimensiones de desarrollo organizacional de la universidad Autónoma del Perú las cuales son: crecimiento mutuo, eficiencia y salud de la organización. El instrumento contiene 30 ítems, considerando 12 ítems para la primera dimensión y 9 ítems para la segunda y tercera dimensión. Para la escala de valoración se utilizó la escalera de Likert con 5 alternativas, siendo el puntaje máximo 150.

***Normas de aplicación***

La prueba se aplica de manera individual, utilizando la herramienta formulario Google donde la persona encuestada tiene cinco alternativas de respuestas, cuyos criterios de medición son: nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5).

***Normas de calificación***

En el momento de la evaluación de los datos, se sumaron las puntuaciones parciales por dimensión y de la misma manera la totalidad de los ítems valorados del instrumento, para luego trasladarlo a una tabla que se elaboró para llegar a determinar el desarrollo organizacional y de sus dimensiones.

### **3.7. Análisis estadístico e interpretación de los datos.**

En el análisis estadístico, se recogió los datos de los instrumentos que las dos variables, lo cuales se muestran de forma estadística, para ello se ejecutó la información en el programa SPSS en la versión 25 con el fin de saber el resultado de los análisis, los cuales se muestran por medio de las tablas que se elaboraron.

Para la investigación se realizó una base de datos partiendo de las encuestas que tuvieron que ser virtuales debido a la coyuntura que se está pasando en el 2020, luego fueron añadidas en el programa computarizado SPSS, lo cual permitió realizar los análisis estadísticos descriptivos evidenciados mediante cuadros y tablas estadísticas porcentuales.

Luego se realiza la prueba de normalidad de la prueba de Shapiro Wilk que permita conocer el nivel de distribución que presentan los puntajes de las variables y así determinar el coeficiente de correlación adecuado para la prueba de hipótesis. Romero (2016) considera que: “La prueba de Shapiro – Wilk se trata cuando el tamaño muestral es igual o menor a 50, la prueba de verificación de bondad de ajuste a la distribución normal” (p. 43).

Finalmente, se realizó la prueba de hipótesis tanto general como específicas considerando una prueba de correlación paramétrica de Pearson.

**CAPÍTULO VI**

**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS**

**RESULTADOS**



#### 4.1. Validación del instrumento

##### ***Validez del instrumento responsabilidad social universitaria***

La validación del instrumento de responsabilidad social universitaria fue realizada por expertos, designados por la universidad, estos expertos revisaron los cuestionarios propuestos para recomendar mejoras de contenido que fueron subsanados por el investigador. Los jueces expertos consideraron luego de las correcciones que la prueba es aplicable.

**Tabla 4**

*Resultados de la validación del cuestionario de responsabilidad social universitaria*

Validador	Resultado de aplicabilidad
Dr. Luis Alberto Marcelo Quispe	Aplicable
Mag. Jorge Alonso Ramos Chang	Aplicable
Ing. Segundo Zoilo Vásquez Ruiz	Aplicable

##### ***Validez del instrumento desarrollo organizacional***

La validación del instrumento de desarrollo organizacional fue realizada por expertos, designados por la universidad, estos expertos revisaron los cuestionarios propuestos para recomendar mejoras de contenido que fueron subsanados por el investigador. Los jueces expertos consideraron luego de las correcciones que la prueba es aplicable.

**Tabla 5**

*Resultados de la validación del cuestionario de desarrollo organizacional*

Validador	Resultado de aplicabilidad
Dr. Luis Alberto Marcelo Quispe	Aplicable
Mag. Jorge Ramos Chang	Aplicable
Ing. Segundo Zoilo Vásquez Ruiz	Aplicable

Según la percepción de los expertos, ambos cuestionarios presentan ítems que realmente permiten medir las variables RSU y desarrollo organizacional.

#### 4.1.1. Análisis de fiabilidad

##### **Fiabilidad del instrumento responsabilidad social universitaria.**

La prueba de responsabilidad social universitaria presenta niveles adecuados de consistencia interna demostrado mediante los resultados del estadígrafo alfa de Cronbach, este estadígrafo se aplicó considerando que esta prueba presenta escala múltiple de cinco alternativas.

**Tabla 6**

*Fiabilidad del instrumento de la variable responsabilidad social universitaria*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,913	36

Los resultados explicados en la tabla 6 indican que la prueba de responsabilidad social universitaria presenta un nivel alto de confiabilidad. El estadístico alfa de Cronbach indica un coeficiente de 0.913. siendo superior a lo mínimo establecido por los teóricos.

##### **Fiabilidad del instrumento desarrollo organizacional.**

La prueba de desarrollo organizacional presenta niveles adecuados de consistencia interna demostrado mediante los resultados del estadígrafo alfa de Cronbach, este estadígrafo se aplicó considerando que esta prueba presenta escala múltiple de cinco alternativas.

**Tabla 7**

*Fiabilidad del instrumento de la variable desarrollo organizacional*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,882	30

Los resultados explicados en la tabla 7 indican que la prueba de desarrollo organizacional presenta un nivel alto de confiabilidad. El estadístico alfa de Cronbach indica un coeficiente de 0.913. siendo superior a lo mínimo establecido por los teóricos.

## 4.2. Resultados descriptivos de las variables

### *Resultados descriptivos de la variable responsabilidad social universitaria*

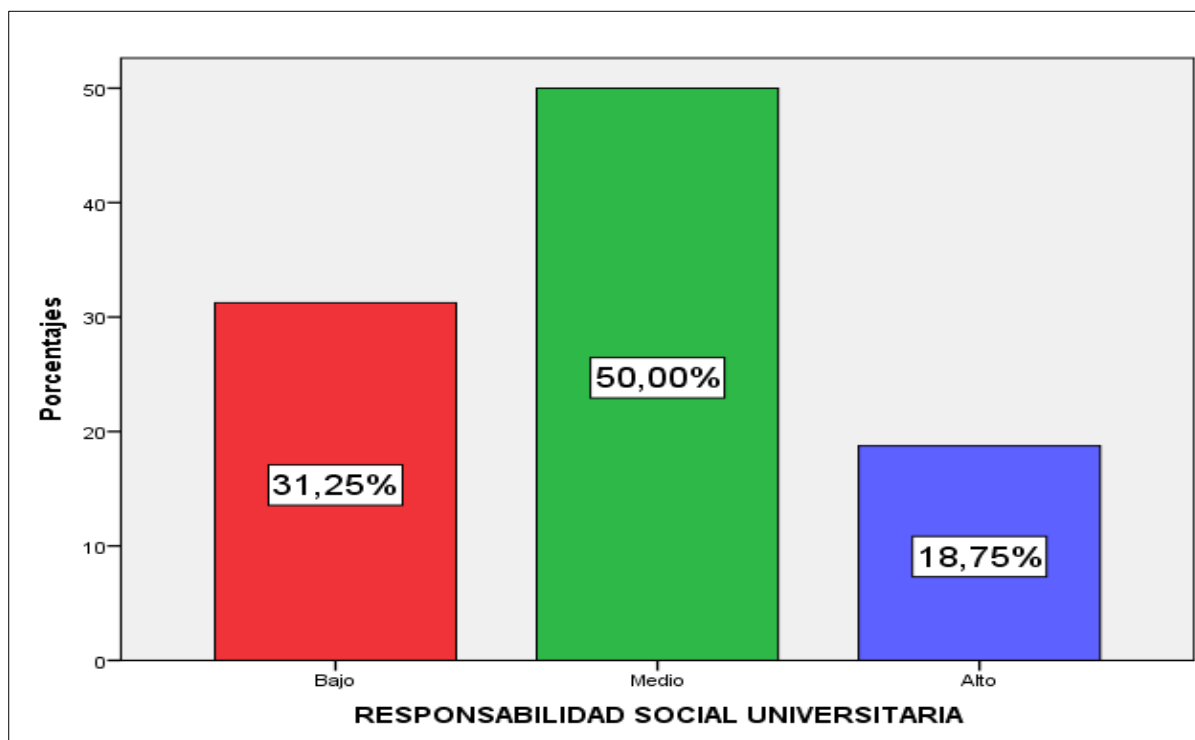
**Tabla 8**

*Análisis descriptivo de la variable responsabilidad social universitaria*

	Docentes	Porcentaje
Bajo	5	31,3
Medio	8	50,0
Alto	3	18,8
Total	16	100,0

**Figura 2**

*Análisis descriptivo de la variable responsabilidad social universitaria*



Se observa en la figura 2, que 8 docentes que simbolizan el 50% estiman a la responsabilidad social universitaria se desarrolla en un nivel medio, 3 docentes que simbolizan el 18.75% lo estima un nivel alto y 5 docentes que simbolizan el 31.25% lo estiman en un nivel bajo. Lo que indica que existe un problema notable dado que los docentes no tienen mucha información sobre la responsabilidad social universitaria que este enfocada directamente a ellos.

### **Resultados descriptivos de la variable desarrollo organizacional.**

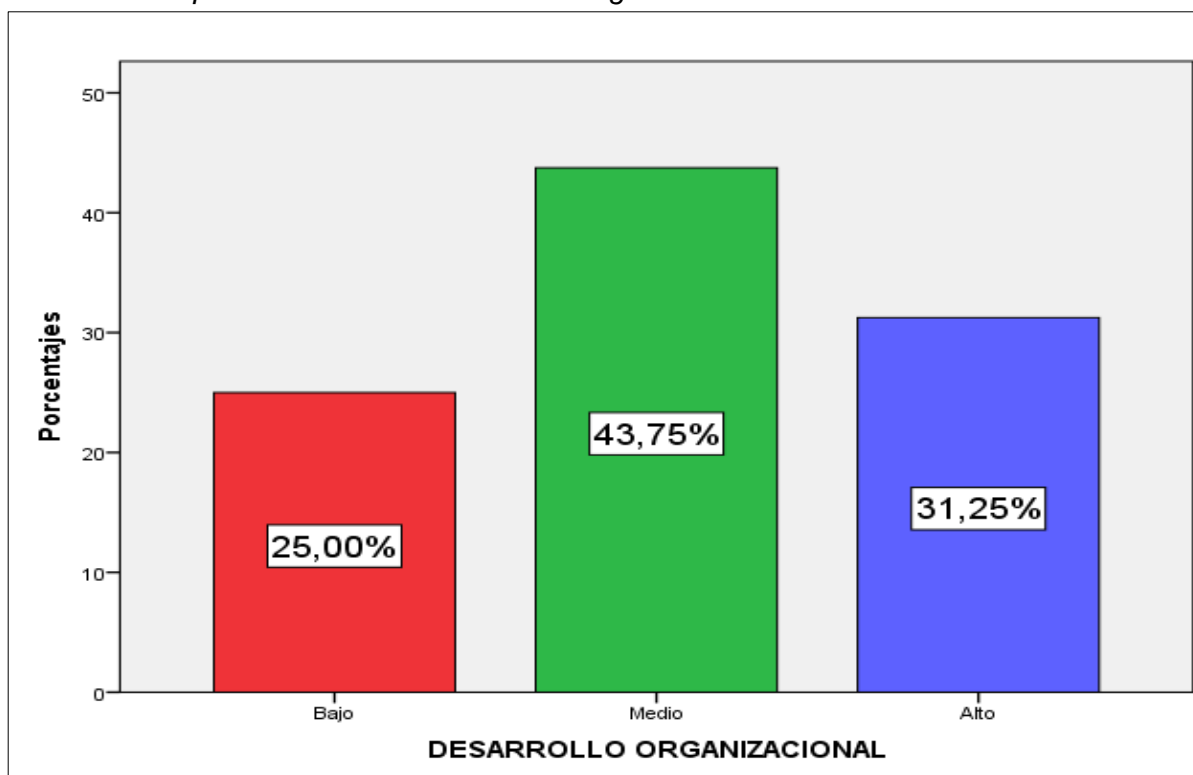
**Tabla 9**

*Análisis descriptivo de la variable desarrollo organizacional*

	Docentes	Porcentaje
Bajo	4	25,0
Medio	7	43,8
Alto	5	31,3
Total	16	100,0

**Figura 3**

*Análisis descriptivo de la variable desarrollo organizacional*



Se observa en la figura 3, que 7 docentes que simbolizan el 43.75% estiman el desarrollo organizacional en un nivel medio, 5 docentes que representan el 31.25% lo estima un nivel alto y 4 docentes que simbolizan al 25% lo estiman en un nivel bajo. Esto indica que existe un problema importante en el desarrollo organizacional ya que los docentes no tienen mucho conocimiento sobre el tema, por lo cual no pueden ser siempre partícipes de las decisiones de posibles soluciones que se necesiten en el momento adecuado.

### 4.3. Resultados descriptivos de las dimensiones

#### *Resultados descriptivos de las dimensiones de la responsabilidad social universitaria*

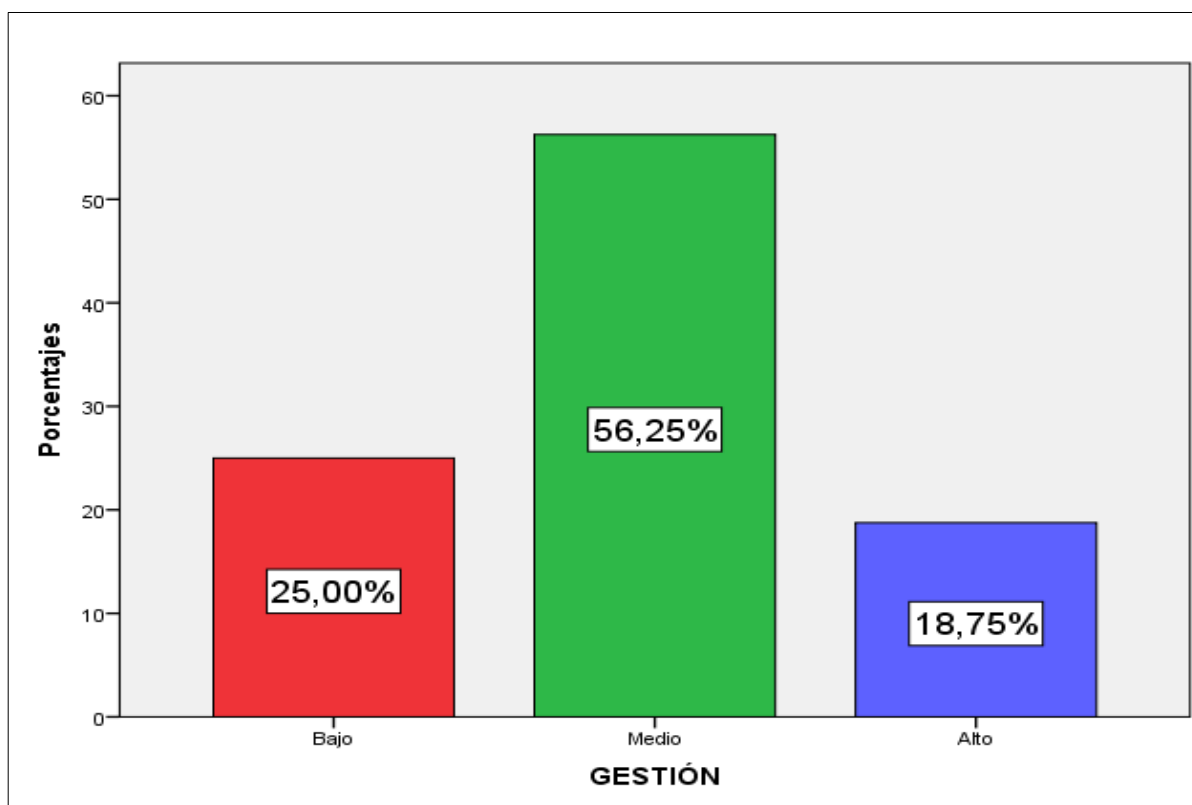
**Tabla 10**

*Análisis descriptivo de la dimensión gestión*

	Docentes	Porcentaje
Bajo	4	25,0
Medio	9	56,3
Alto	3	18,8
Total	16	100,0

**Figura 4**

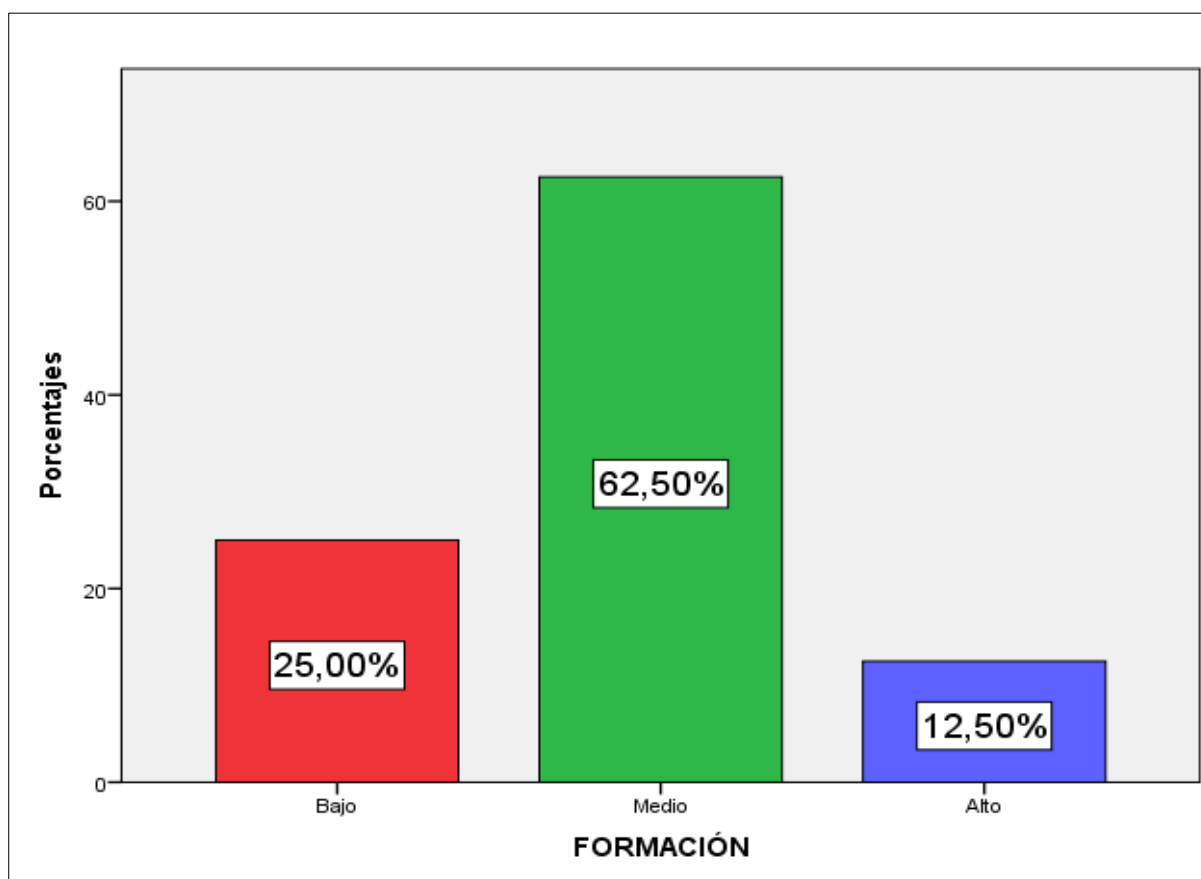
*Análisis descriptivo de la dimensión gestión*



Se observa en la figura 4, que 9 docentes que simbolizan el 56.25% estiman a la gestión en un nivel medio, 4 docentes que simbolizan el 25% lo estiman en un nivel bajo y 3 docentes que simbolizan el 18.75% lo estima un nivel alto. Lo que indica que existe un problema y desamparo en la gestión interna dirigida a los docentes.

**Tabla 11***Análisis descriptivo de la dimensión formación*

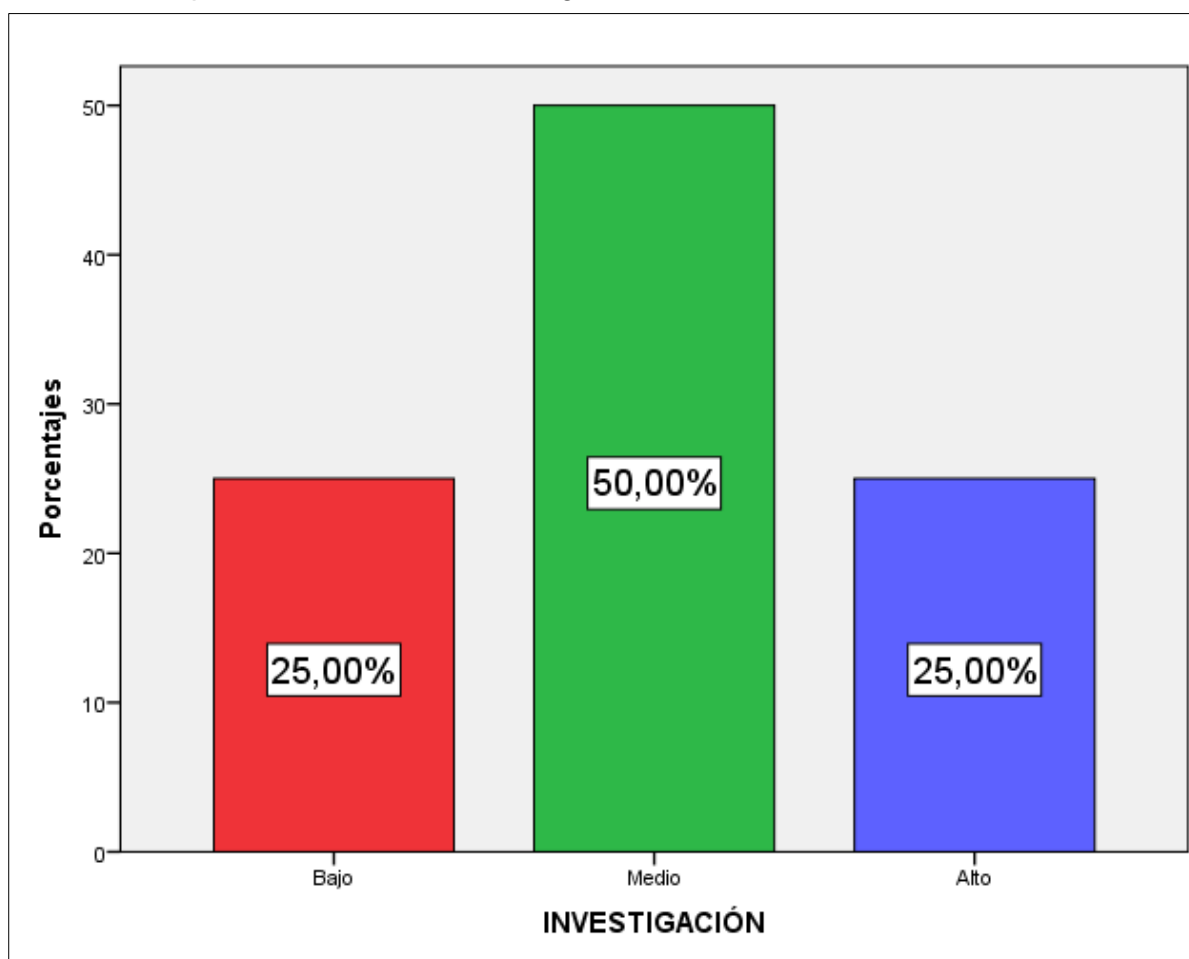
	Docentes	Porcentaje
Bajo	4	25,0
Medio	10	62,5
Alto	2	12,5
Total	16	100,0

**Figura 5***Análisis descriptivo de la dimensión formación*

Se observa en la figura 5, que 10 docentes que simbolizan el 62.50% estiman a la formación en un nivel medio, 2 docentes que simbolizan el 12.50% lo estima un nivel alto y 4 docentes que simbolizan el 25% lo estiman en un nivel bajo. Lo que indica que existe un problema en la formación de los docentes por la carencia de información actualizada y necesario para realimentarse de conocimientos nuevos y eficientes.

**Tabla 12***Análisis descriptivo de la dimensión investigación*

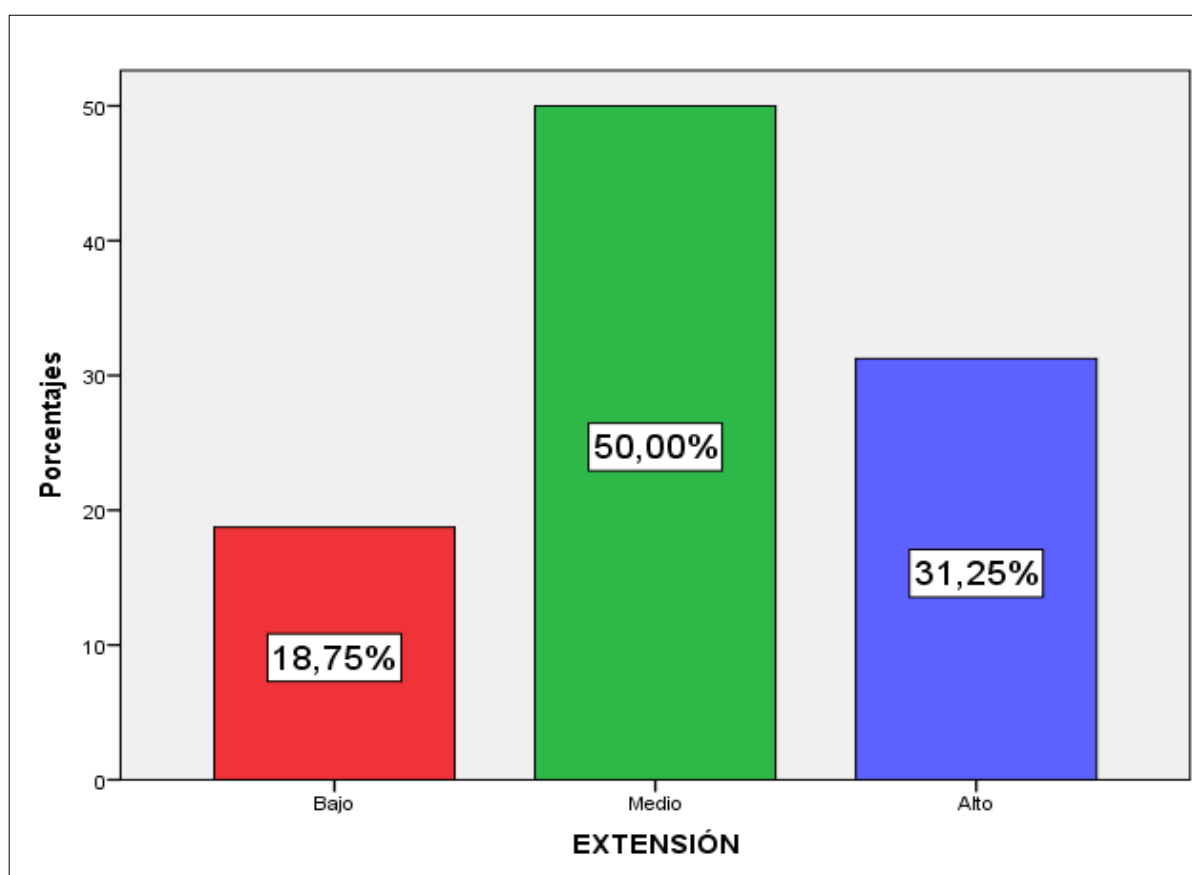
	Docentes	Porcentaje
Bajo	4	25,0
Medio	8	50,0
Alto	4	25,0
Total	16	100,0

**Figura 6***Análisis descriptivo de la dimensión investigación*

Se observa en la figura 6, que 8 docentes que simbolizan el 50% estiman a la investigación en un nivel medio, 4 docentes que simbolizan el 25% lo estiman en un nivel alto y 4 docentes que simbolizan el 25% lo estiman en un nivel bajo. Lo que indica que existe un problema y disminución de investigaciones de temas no explotados sobre su área laboral.

**Tabla 13***Análisis descriptivo de la dimensión extensión*

	Docentes	Porcentaje
Bajo	3	18,8
Medio	8	50,0
Alto	5	31,3
Total	16	100,0

**Figura 2***Análisis descriptivo de la dimensión extensión*

Se observa en la figura 7, que 8 docentes que simbolizan el 50% estiman a la dimensión en un nivel medio, 5 docentes que simbolizan el 31.25% lo estima un nivel alto y 3 docentes que simbolizan el 18.75% lo estiman en un nivel bajo. Lo que indica que existe un problema en la participación social solidaria y eficiencia en la creación de conocimientos.



## Resultados descriptivos de las dimensiones del desarrollo organizacional

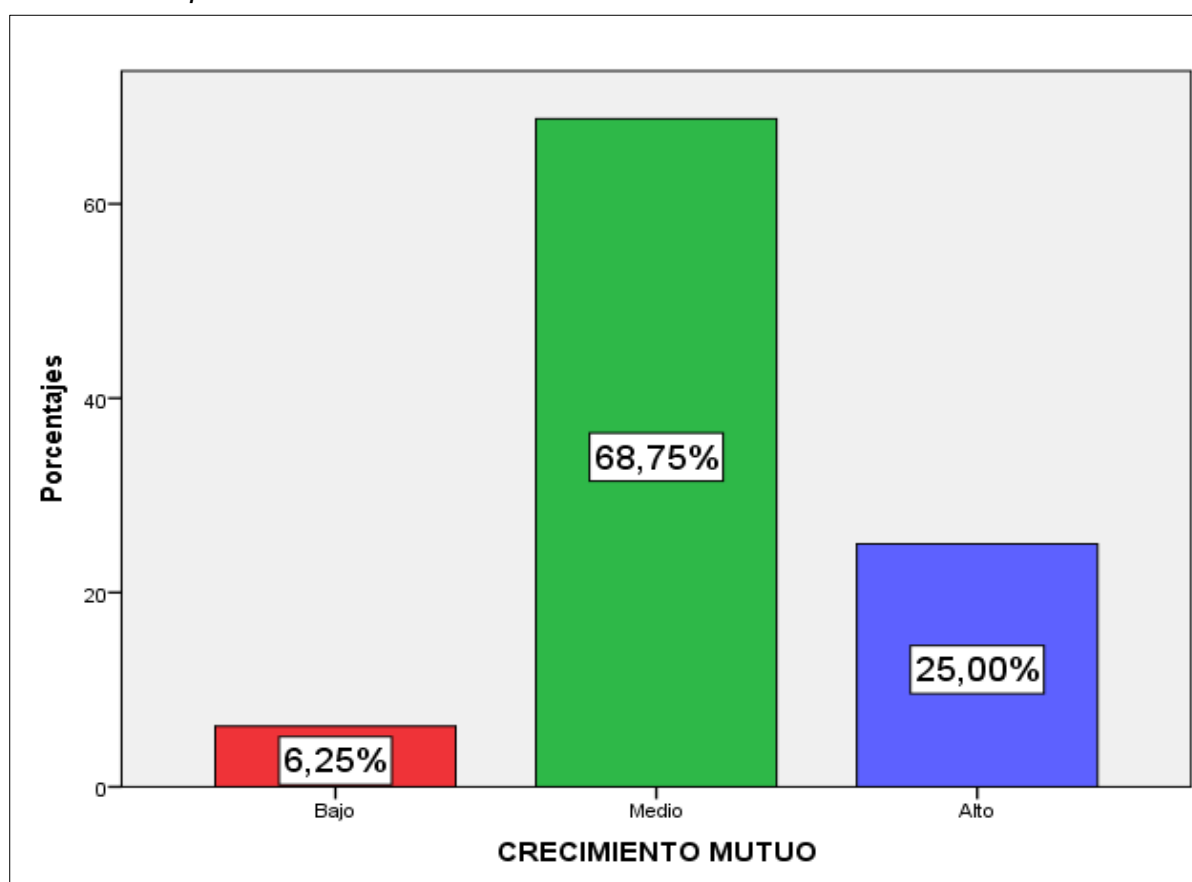
**Tabla 14**

*Análisis descriptivo de la dimensión crecimiento mutuo*

	Docentes	Porcentaje
Bajo	1	6,3
Medio	11	68,8
Alto	4	25,0
Total	16	100,0

**Figura 8**

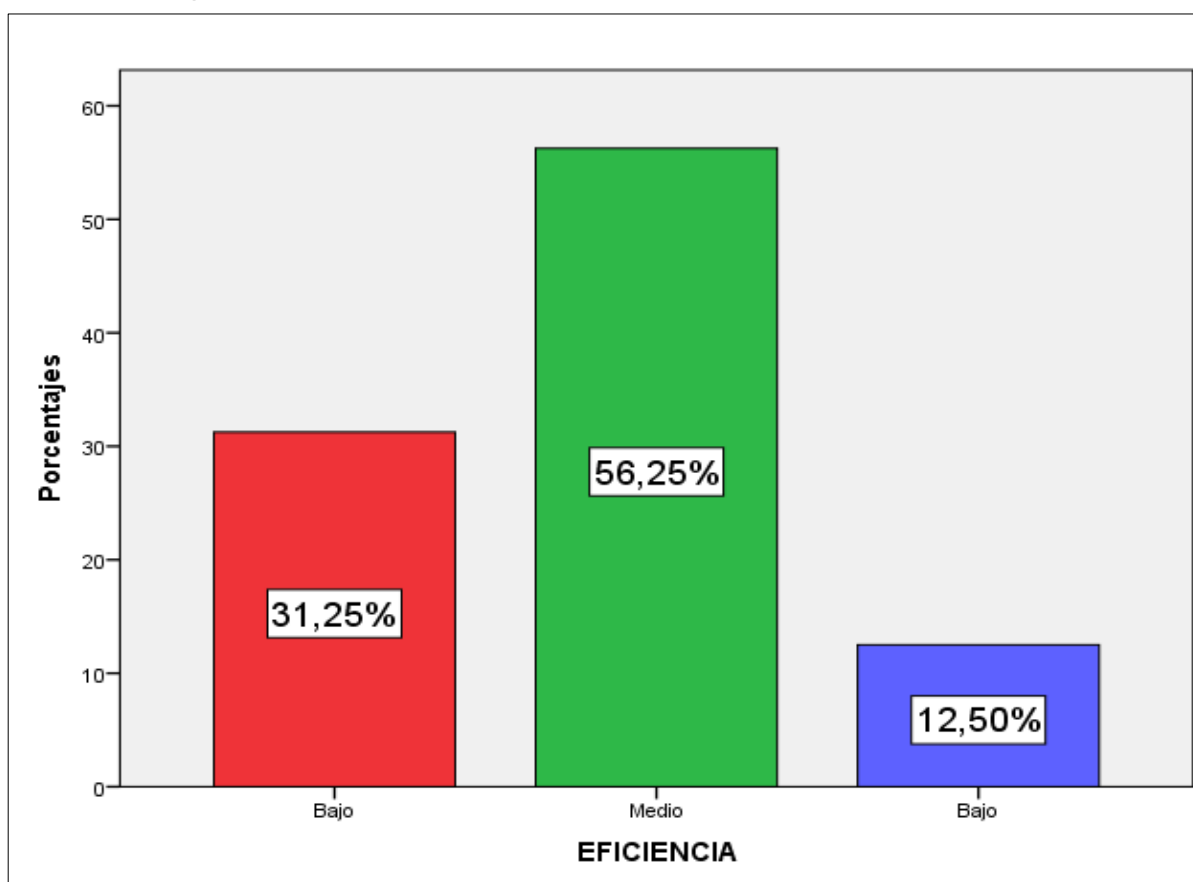
*Análisis descriptivo de la dimensión crecimiento mutuo*



Se observa en la figura 8, que 11 docentes que simbolizan el 68.75% estiman el crecimiento mutuo en un nivel medio, 4 docentes que simbolizan el 25% lo estima un nivel alto y 1 docentes que simbolizan el 6.25% lo estiman en un nivel bajo. Lo que indica que existe un problema cuando no hay comunicación ni trabajo en equipo minimizando el crecimiento mutuo.

**Tabla 15***Análisis descriptivo de la dimensión eficiencia*

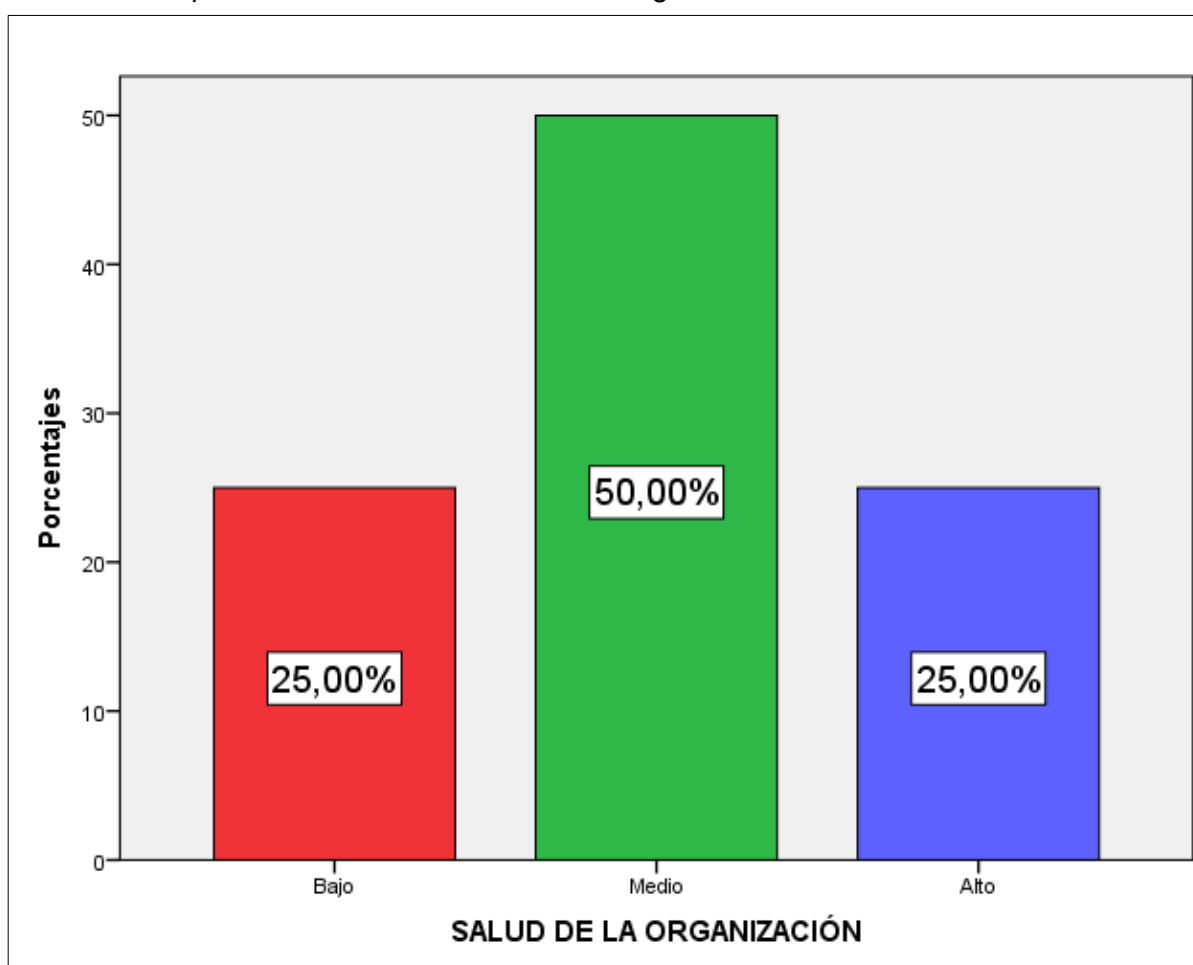
	Docentes	Porcentaje
Bajo	5	31,3
Medio	9	56,3
Bajo	2	12,5
Total	16	100,0

**Figura 9***Análisis descriptivo de la dimensión eficiencia*

Se observa en la figura 9, que 9 docentes que simbolizan el 56.25% estiman a la eficiencia en un nivel medio, 2 docentes que simbolizan el 12.50% lo estima un nivel alto y 5 docentes que simbolizan el 31.25% lo estiman en un nivel bajo. Lo que indica que existe un problema ya que los docentes no cuentan con los materiales o quipos en buenas condiciones para desarrollar sus clases correspondientes.

**Tabla 16***Análisis descriptivo de la dimensión salud de la organización*

	Docentes	Porcentaje
Bajo	4	25,0
Medio	8	50,0
Alto	4	25,0
Total	16	100,0

**Figura 10***Análisis descriptivo de la dimensión salud de la organización*

Se observa en la figura 10, que 8 docentes que simbolizan el 50% estiman la salud de la organización en un nivel medio, 4 docentes que simbolizan el 25% los estiman un nivel alto y 4 docentes que simbolizan al 25% lo estiman en un nivel bajo. Lo que indica que existe un problema en la hora de planear objetivos cortos dado que los docentes aseguran la deficiencia de la salud de la organización.

#### 4.4. Resultados descriptivos de las variables relacionadas

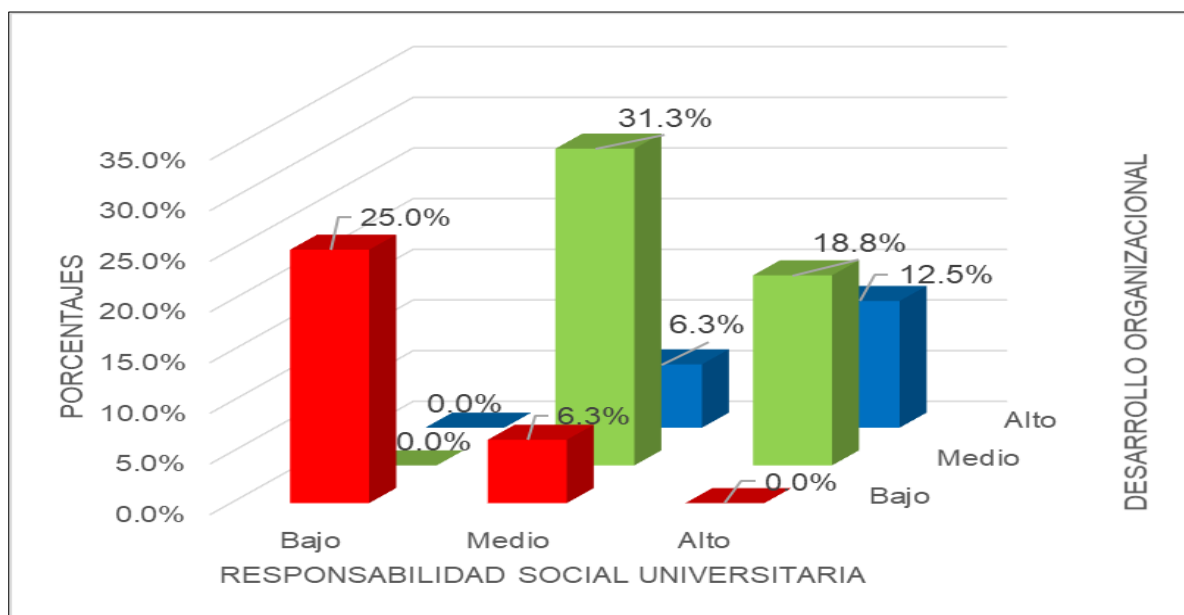
**Tabla 17**

*Análisis descriptivo de los resultados de la relación entre la responsabilidad social universitaria y el desarrollo organizacional*

Responsabilidad social universitaria	Desarrollo organizacional						Total	
	Bajo		Medio		Alto		fi	%
	fi	Bajo	fi	Medio	fi	Alto		
Bajo	4	25.0%	1	6.3%	0	0.0%	5	31.3%
Medio	0	0.0%	5	31.3%	3	18.8%	8	50.0%
Alto	0	0.0%	1	6.3%	2	12.5%	3	18.8%
Total	4	25.0%	7	43.8%	5	31.3%	16	100.0%

**Figura 11**

*Análisis descriptivo de los resultados de la relación entre responsabilidad social universitaria y desarrollo organizacional*



Los resultados de la tabla cruzada de la figura 11 indica la posible relación entre los puntajes de la responsabilidad social universitaria y el desarrollo organizacional, en este grafico se observa que el 25% de los colaboradores considera que existe una mala relación, el 31,3% considera que existe una relación media y un 12,5% considera que existe una buena relación entre las variables de estudio.

#### 4.5. Prueba de la normalidad para la variable de estudio

H<sub>0</sub>. La variable desarrollo organizacional presenta una distribución normal.

H<sub>a</sub>. La variable desarrollo organizacional no presenta una distribución normal.

**Tabla 18**

*Resultados de la normalidad de la variable desarrollo organizacional*

	Estadístico	gl	Sig.
Desarrollo organizacional	,941	16	,358

\*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

La tabla 18 muestra los resultados de la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk donde se percibe que la mayoría de los puntajes si se aproximan a una distribución normal en la variable desarrollo organizacional, en ese sentido es importante considerar una prueba paramétrica para la prueba de correlación entre las variables.

#### 4.6. Procedimientos correlacionales

##### ***Contraste de la hipótesis general***

H<sub>0</sub>. No existe relación entre la responsabilidad social universitaria y el desarrollo organizacional en la Universidad Autónoma del Perú, Villa El Salvador – 2020.

H<sub>a</sub>. Existe relación entre la responsabilidad social universitaria y el desarrollo organizacional en la Universidad Autónoma del Perú, Villa El Salvador – 2020.

**Tabla 19**

*Resultados de correlación entre la responsabilidad social universitaria y el desarrollo organizacional*

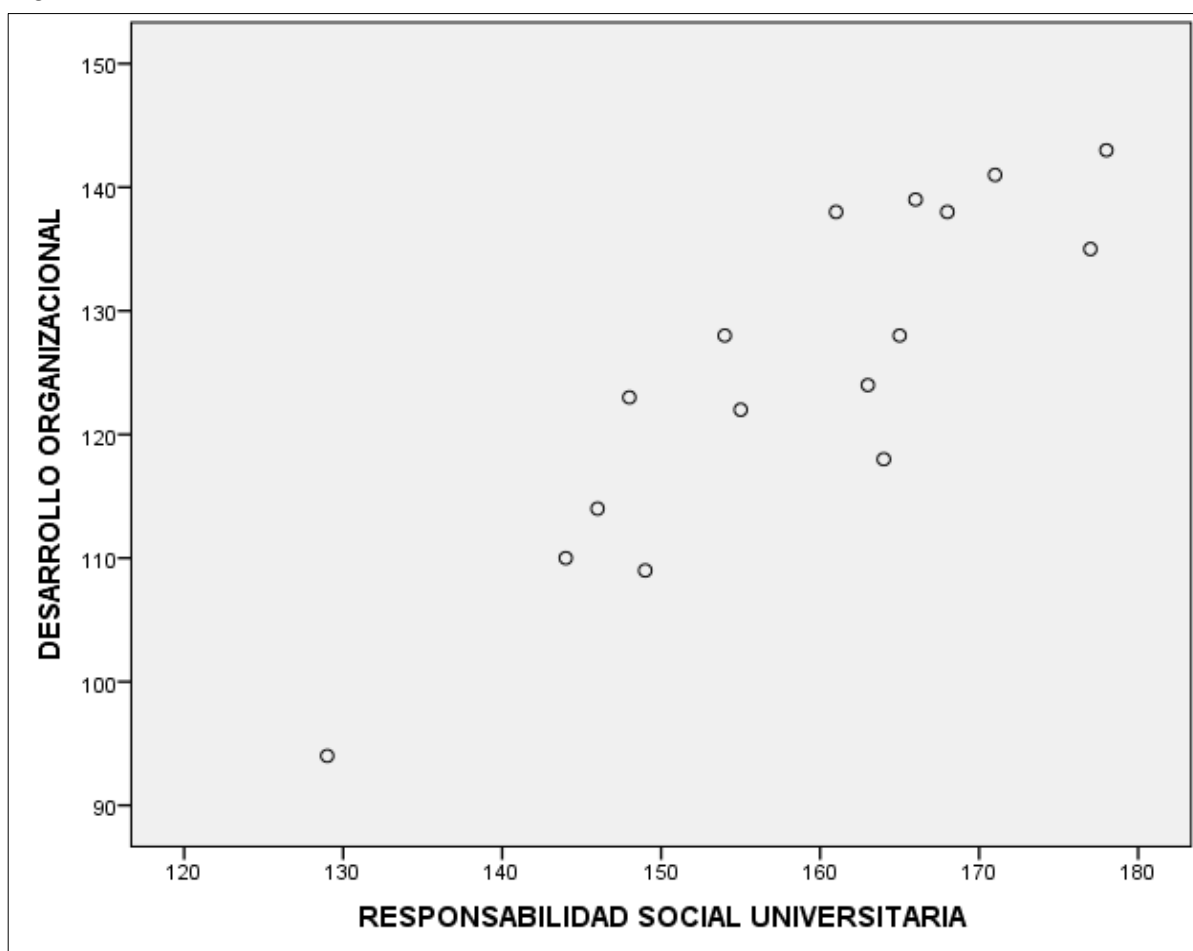
		Desarrollo organizacional
Responsabilidad social universitaria	Correlación de Pearson	,886**
	Sig. (bilateral)	,000
N		16

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 19 se puede observar una relación positiva alta entre las variables responsabilidad social universitaria y el desarrollo organizacional, demostrado mediante un coeficiente de Pearson de 0,886 a un nivel de significancia de 0,000 según la percepción de los colaboradores de la Facultad de Ciencias de Gestión de la Universidad Autónoma del Perú, Villa El Salvador – 2020.

### Figura 3

*Gráfico de dispersión de las variables responsabilidad social universitaria y desarrollo organizacional*



Los resultados del gráfico de dispersión indicado en la figura 12 indican la presencia de una relación positiva directa entre las variables analizadas; es decir, si se considera mayores los puntajes de la variable responsabilidad social universitaria se obtendrán mayores puntajes en la variable desarrollo organizacional.

### ***Contrastación de hipótesis específica 1***

H<sub>0</sub>. No existe relación entre la gestión y el desarrollo organizacional en la Universidad Autónoma del Perú, Villa El Salvador - 2020

H<sub>1</sub>. Existe relación entre la gestión y el desarrollo organizacional en la Universidad Autónoma del Perú, Villa El Salvador – 2020

**Tabla 20**

*Resultados de correlación entre la gestión y el desarrollo organizacional*

		Desarrollo organizacional
Gestión	Correlación de Pearson	,673**
	Sig. (bilateral)	,004
	N	16

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 20 se puede observar una relación positiva moderada entre la dimensión gestión de la responsabilidad social universitaria y la variable desarrollo organizacional, demostrado mediante un coeficiente de Pearson de 0,673 a un nivel de significancia de 0,004 según la percepción de los colaboradores de la Facultad de Ciencias de Gestión de la Universidad Autónoma del Perú, Villa El Salvador – 2020.

### ***Contrastación de hipótesis específica 2***

H<sub>0</sub>. No existe relación entre la formación y el desarrollo organizacional en la Universidad Autónoma del Perú, Villa El Salvador - 2020.

H<sub>2</sub>. Existe relación entre la formación y el desarrollo organizacional en la Universidad Autónoma del Perú, Villa El Salvador - 2020.

**Tabla 21**

*Resultados de correlación entre la formación y el desarrollo organizacional*

		Desarrollo organizacional
Formación	Correlación de Pearson	,841**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	16

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 21 se puede observar una relación positiva alta entre la dimensión formación de la responsabilidad social universitaria y la variable desarrollo organizacional, demostrado mediante un coeficiente de Pearson de 0,841 a un nivel de significancia de 0,000 según la percepción de los colaboradores de la Facultad de Ciencias de Gestión de la Universidad Autónoma del Perú, Villa El Salvador – 2020.

### ***Contrastación de hipótesis específica 3***

H<sub>0</sub>. No existe relación entre la investigación y el desarrollo organizacional en la Universidad Autónoma del Perú, Villa El Salvador - 2020.

H<sub>3</sub>. Existe relación entre la investigación y el desarrollo organizacional en la Universidad Autónoma del Perú, Villa El Salvador - 2020.

**Tabla 22**

*Resultados de correlación entre la investigación y el desarrollo organizacional*

		Desarrollo organizacional
Investigación	Correlación de Pearson	,555*
	Sig. (bilateral)	,026
	N	16

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

En la tabla 22 se puede observar una relación positiva moderada entre la dimensión investigación de la responsabilidad social universitaria y la variable desarrollo organizacional, demostrado mediante un coeficiente de Pearson de 0,555 a un nivel de significancia de 0,026 según la percepción de los colaboradores de la Facultad de Ciencias de Gestión de la Universidad Autónoma del Perú, Villa El Salvador – 2020.

### ***Contrastación de hipótesis específica 4***

H<sub>0</sub>. No existe relación entre la extensión y el desarrollo organizacional en la Universidad Autónoma del Perú, Villa El Salvador - 2020.



H4. Existe relación entre la extensión y el desarrollo organizacional en la Universidad Autónoma del Perú, Villa El Salvador - 2020.

**Tabla 23**

*Resultados de correlación entre la extensión y el desarrollo organizacional*

		Desarrollo organizacional
Extensión	Correlación de Pearson	,857**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	16

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 23 se puede observar una relación positiva alta entre la dimensión extensión de la responsabilidad social universitaria y la variable desarrollo organizacional, demostrado mediante un coeficiente de Pearson de 0,857 a un nivel de significancia de 0,026 según la percepción de los colaboradores de la Facultad de Ciencias de Gestión de la Universidad Autónoma del Perú, Villa El Salvador – 2020.

**CAPÍTULO V**  
**DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y**  
**RECOMENDACIONES**

## 5.1. Discusión

La investigación comprueba que existe una correlación altamente significativa entre la responsabilidad social universitaria y desarrollo organizacional estos resultados se contrastan con los resultados obtenidos por Tello et al. (2018) en el artículo "Responsabilidad social universitaria: desarrollo de competitividad organizacional desde el proceso educativo" en este estudio se encontró que las variables de estudio de la responsabilidad social universitaria y desarrollo de competitividad organizacional tienen como relacionarse concluyendo que ambas variables presentan un correlación moderada. Esto permite reflexionar que la responsabilidad social universitaria influye positivamente al desarrollo organizacional ya que permite que los docentes estén más capacitados y adquieran mayores conocimientos de las funciones que realiza la universidad, lo que trae que los docentes estén satisfechos en sus áreas de trabajo.

Respecto a la comprobación de la hipótesis específica 1 se verifica que existe una correlación positiva moderada entre la dimensión gestión y el desarrollo organizacional. Estos resultados se contrastan con los obtenidos por Tello et al. (2018) en su artículo "Responsabilidad social universitaria: desarrollo de competitividad organizacional desde el proceso educativo" donde se concluye que la dimensión gestión y el campus responsable presentan una correlación positiva moderada factor que determina el desarrollo de competitividad organizacional.

Respecto a la comprobación de la hipótesis específica 2 se verifica que existe una correlación positiva alta entre la dimensión formación y el desarrollo organizacional. Estos resultados se contrastan con los obtenidos por Tello et al. (2018) en su artículo "Responsabilidad social universitaria: desarrollo de competitividad organizacional desde el proceso educativo" que concluye que la

dimensión formación y el campus responsable presentan una correlación positiva moderada, estos factores determinan el desarrollo de la competitividad organizacional. Asimismo, se da a entender que ambas variables son aceptables y se consideran importantes para las investigaciones que se han realizan donde se involucren a las universidades ya que la formación es el punto central para que se empieza nuevas cosas y que a su vez puedan salir bien echas.

Respecto a la comprobación de la hipótesis específica 3 se verifica que existe una correlación positiva moderada entre la dimensión investigación y el desarrollo organizacional. Estos resultados se contrastan con los obtenidos por Arispe (2016) en su tesis *La responsabilidad social universitaria y su relación con la interculturalidad en estudiantes universitarios 2016*, en la que concluye que los saberes, las prácticas locales y responsabilidad social universitaria presentan una correlación positiva moderada convirtiéndose en un factor que determina la responsabilidad social universitaria.

Respecto a la comprobación de la hipótesis específica 4 se verifica que existe una correlación positiva alta entre la dimensión extensión y el desarrollo organizacional. Estos resultados se contrastan con los obtenidos por Tello et al. (2018) en su artículo “Responsabilidad social universitaria: desarrollo de competitividad organizacional desde el proceso educativo” que concluyen que la dimensión extensión y el campus responsable presentan una correlación positiva moderada, siendo un factor que determina el desarrollo de competitividad organizacional.

La continuidad de la investigación es importante, en ese sentido se recomienda realizar investigaciones que contemplen la aplicación de planes de responsabilidad social universitaria y su impacto en la sociedad.

## **5.2. Conclusiones**

Primero. Cumpliendo con el objetivo general se concluye que la responsabilidad social universitaria y el desarrollo organizacional en la Universidad Autónoma del Perú, Villa El Salvador – 2020 presentan una correlación positiva alta.

Segundo. Cumpliendo con el objetivo específico 1 se concluye que la dimensión gestión de la responsabilidad social universitaria y el desarrollo organizacional en la Universidad Autónoma del Perú, Villa El Salvador – 2020 presentan una correlación positiva moderada.

Tercero. Cumpliendo con el objetivo específico 2 se concluye que la dimensión formación de la responsabilidad social universitaria y el desarrollo organizacional en la Universidad Autónoma del Perú, Villa El Salvador – 2020 presentan una correlación positiva alta.

Cuarto. Cumpliendo con el objetivo específico 3 se concluye que la dimensión investigación de la responsabilidad social universitaria y el desarrollo organizacional en la Universidad Autónoma del Perú, Villa El Salvador – 2020 presentan una correlación positiva moderada.

Quinto. Cumpliendo con el objetivo específico 4 se concluye que la dimensión extensión de la responsabilidad social universitaria y el desarrollo organizacional en la Universidad Autónoma del Perú, Villa El Salvador – 2020 presentan una correlación positiva alta.

## **5.3. Recomendaciones**

De acuerdo con la conclusión general se recomienda mejorar las políticas de responsabilidad social universitaria que vienen desarrollando hasta el momento mediante un plan de acción que contemple estrategias de investigación, formación

académica y extensión universitaria para mejorar su desarrollo como organización.

Las actividades propuestas son:

- Realizar campañas en cada ciclo académico donde se enseñe y fomente la responsabilidad social universitaria, así como su valor para la universidad y la comunidad universitaria.
- Replantear las ideas sobre cómo y dónde se debería enfocar la responsabilidad social universitaria ayudando al desarrollo de la organización de la universidad con ideas donde se tome en cuenta a los docentes y sus necesidades.
- Motivar a los docentes a adquirir nuevos conocimientos por medio de capacitaciones y actualizaciones.

De acuerdo con la conclusión específica 1 se recomienda para la dimensión de gestión desarrollar un plan de acción que permita reforzar la gestión ética, la intensidad de uso de los recursos que les brinda a los docentes y el aprendizaje socialmente pertinente y solidario, que establezca control en las tareas o proyectos otorgados. Las actividades propuestas son:

- Desarrollar un programa donde se verifique el uso de los recursos académicos.
- Realizar capacitación constante grupal donde los docentes participen y expresen sus necesidades académicas.
- Elaborar proyectos donde se fomente el voluntariado por parte de los docentes para la mejora de la sociedad universitaria y ciudadana.

De acuerdo con la conclusión específica 2 se recomienda para la dimensión de formación desarrollar un plan de acción que permita establecer programas de debates donde se toquen temas nacionales e internacionales relacionadas con información

que podría ayudar y actualice los temas que intervengan con los saberes que necesitan para realizar sus actividades. Las actividades propuestas son:

- Realizar programas de participación de docentes en acciones de voluntariado.
- Realizar programas de debate donde los docentes discutan temas de ética profesional.
- Fomentar un programa donde se ejecute y se expanda los principios de la responsabilidad universitaria en sus áreas académicas como en sus docentes.

De acuerdo con la conclusión específica 3 se recomienda para la dimensión de investigación utilizar un plan de acción que permita a la universidad plantear estrategias que permita actualizar constantemente la información que se tiene sobre los docentes, estudiantes y aprendizajes. Las actividades propuestas son:

- Fomentar investigaciones sociales a sus docentes para añadir nuevos conocimientos
- Realizar seguimiento a los docentes y a sus trabajos de investigación.
- Aumentar las publicaciones de tesis y revistas científicas sobre estudios de la responsabilidad social universitaria.

De acuerdo con la conclusión específica 4 se recomienda para la dimensión de extensión desarrollar un plan de acción que permita mejorar el desenvolvimiento de los docentes en sus actividades académicas diarias. Las actividades propuestas son:

- Fomentar la participación de sus docentes en diversos programas de voluntariado, ofreciendo certificados que nombren su colaboración al brindar su tiempo y sus conocimientos.
- Realizar conferencias y capacitaciones que puedan ayudar estar al día con los saberes nuevos.

- Verificar si los docentes están utilizando los servicios que brindan para la recolección de información o si es suficiente la cantidad de información actualizada que les brinda la universidad.



## **REFERENCIAS**

- Arispe, E. (2016). *La responsabilidad social universitaria y su relación con la interculturalidad en estudiantes universitarios 2016* [Tesis de maestría, Universidad San Martín de Porres]. Repositorio Institucional USMP. [http://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/usmp/2322/arispe\\_mgev.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/usmp/2322/arispe_mgev.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Arroyo, A. (2017). *Docentes y escuelas que aprenden en la red: Estudio sobre la competencia digital, entornos personales de aprendizaje y entorno organizacional de aprendizaje de Arizmendi Ikastola* [Tesis doctoral, Universidad Nacional de Educación a Distancia]. Repositorio Institucional UNED. [http://e-spacio.uned.es/fez/eserv/tesisuned:ed-pg-cyeed-aarroyo/arroyo\\_sagasta\\_amaia\\_tesis.pdf](http://e-spacio.uned.es/fez/eserv/tesisuned:ed-pg-cyeed-aarroyo/arroyo_sagasta_amaia_tesis.pdf)
- Avalos, E. (2018). *La responsabilidad social universitaria y la gestión administrativa en la Universidad Nacional Federico Villarreal, 2017* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/23859>
- Baena, G. (2014). *Metodología de la investigación* (3ª ed.). Patria.
- Faria, F. (2014). *Desarrollo organizacional enfoque integral*. Limusa.
- Flores, K. (2018). Propuesta de un programa de responsabilidad social basado en el voluntariado universitario para mejorar la gestión de la responsabilidad universitaria en la Universidad Privada Leonardo Da Vinci, Trujillo, 2018. *Revista Da Vinci Science*, 1(1), 8-7. <https://emprendeupd.com/ojs30/index.php/science/issue/view/6/8>
- Francisco, D. (2007). *Análisis de eficiencia de los departamentos universitarios. Es casa de la Universidad de Sevilla*. Dykinson.

- Gómez, L., Alvarado, V. y Pujols, B. (2018). Implementing university social responsibility in the Caribbean: Perspectives of Internal Stakeholders. *Revista digital de investigación en docencia universitarias*, 12(1), 101-120. <http://www.scielo.org.pe/pdf/ridu/v12n1/a07v12n1.pdf>
- Grueso, M. (2016). *Organizaciones saludables y procesos organizacionales e individuales comprensión y retos*. Universidad del Rosario.
- Hellriegel, S., Jackson, E. y Slocum, J. (2017). *Administración un enfoque basado en competencias* (12ª ed.). Cengage Learning
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6º ed.). McGraw-Hill.
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativas, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill.
- Larrán, M. y Andrades, F. (2015). Análisis de la responsabilidad social universitaria desde diferentes enfoques teóricos. *Revista Iberoamericana de educación superior*, 1(15), 91- 107. <http://www.scielo.org.mx/pdf/ries/v6n15/v6n15a5.pdf>
- López, V. (2017). *Modelo de responsabilidad social universitaria para la facultad de administración de la universidad nacional de Colombia sede Manizales* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Colombia]. Repositorio Institucional UNAL. <http://bdigital.unal.edu.co/58510/1/1053796075.2017.pdf>
- Malhotra, N. (2004). *Investigación de mercados un enfoque aplicado* (4ª ed.). Pearson.
- Novoa, P. y Pirela, M. (2019). *Miradas sobre el acompañamiento tutorial*. Universidad La Salle.
- Pérez, F. (2009). *La responsabilidad social universitaria (RSU)*. Morata.

- Pucheu, M. (2014). *Desarrollo y eficacia organizacional: Como apoyar la creación de capacidades en individuos, grupos y organizaciones*. Universidad católica de Chile.
- Ríos, J. (2018). *Responsabilidad social universitaria y su influencia en la calidad académica: El caso de la Facultad de Ingeniería Geología, Minera y Metalúrgica de la Universidad Nacional de Ingeniería* [Tesis de pregrado, Instituto Científico y tecnológico del Ejército]. Repositorio Institucional ICTE. [https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/ICTE\\_bb94d81c4c21679ade828ec3cc2f6e71](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/ICTE_bb94d81c4c21679ade828ec3cc2f6e71)
- Romero, M. (2016). Pruebas de bondad de ajuste a una distribución normal. *Revista enfermería del trabajo*, 6(3), 105-114. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5633043>
- Santabárbara, J., López, R., Rubio, E., Lobo, E. y Marcos, G. (2015). *Cálculo del tamaño de la muestra en estudio biomédicos*. UNE.
- Schwalb, M., Prialé, M. y Vallaeyes, F. (2019). *Guía de responsabilidad social universitaria*. Pirámide.
- Solano, D. (2019). *Experiencias exitosas de RSU en América Latina*. Diaz de Santos.
- Tello, E., Ripoll, R. y López, M. (2018). Responsabilidad Social Universitaria. Desarrollo de competitividad organizacional desde el proceso educativo. *Actualidades investigativas en educación*, 18(3), 1-30. <https://www.scielo.sa.cr/pdf/aie/v18n3/1409-4703-aie-18-03-359.pdf>
- Valenzuela, C. (2019, 31 de mayo). Cinco universidades peruanas destacan en rating internacional. *Diario Perú 21*. <https://peru21.pe/peru/cinco-universidades-peruanas-destacan-raking-internacional-481457-noticia/>

- Vallaeys, F. (2016). *Introducción a la responsabilidad social universitaria RSU*. McGraw-Hill.
- Vallaeys, F. (2019). *Responsabilidad social universitaria: El modelo Úrsula RSU estrategias herramientas indicadores*. McGraw-Hill.
- Vallaeys, F., Cruz, C. y Sasia, P. (2009). *Responsabilidad social universitaria Manual de primeros pasos*. McGraw-Hill.
- Vega, C. (2019). *Aprendizaje cooperativo, docencia y Responsabilidad Social Universitaria en la Universidad Alas peruanas, 2017* [Tesis doctoral, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/25917>
- Wehrich, H., Cannice, M. y Koontz, H. (2017). *Administración una perspectiva global, empresarial y de innovación*. McGraw-Hill.
- Wigmore, A. (2016). *La gestión de la responsabilidad social universitaria (RSU)* [Tesis de doctoral, Instituto de Estudios de Postgrados]. Repositorio Institucional IDEP. <https://core.ac.uk/download/pdf/60903014.pdf>

## **ANEXOS**

## Anexo 1. Matriz de consistencia

Responsabilidad social universitaria y desarrollo organizacional en la Universidad Autónoma del Perú, Villa El Salvador – 2020

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables e Indicadores			
<b>Problema general</b> ¿Qué relación existe entre la responsabilidad social universitaria y el desarrollo organizacional en la Universidad Autónoma del Perú, Villa El Salvador – 2020?  <b>Problemas específicos</b> ¿Qué relación existe entre la gestión y el desarrollo	<b>Objetivo general</b> Determinar la relación entre la responsabilidad social universitaria y el desarrollo organizacional en la Universidad Autónoma del Perú, Villa El Salvador – 2020.  <b>Objetivos específicos</b> Determinar la relación entre la gestión y el desarrollo	<b>Hipótesis general</b> Existe relación entre la responsabilidad social universitaria y el desarrollo organizacional en la Universidad Autónoma del Perú, Villa El Salvador – 2020.  <b>Hipótesis específicas</b> Existe relación entre la gestión y el desarrollo organizacional en la Universidad	<b>Variable 1. Responsabilidad social universitaria</b>			
			<b>Dimensiones</b>	<b>indicadores</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Nivel y rangos</b>
			Gestión	- Gestión ética - Aprendizaje socialmente pertinente y solidario - Intensidad de uso de recursos	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Alto [43-45] Medio [38-43> Bajo [32-38>
Formación	- Formación política ideológica - Formación de cultura general - Formación técnica metodológica y científica		Alto [44-45] Medio [38-44> Bajo [33-38>			

organizacional en la Universidad Autónoma del Perú, Villa El Salvador – 2020? ¿Qué relación existe entre la formación y el desarrollo organizacional en la Universidad Autónoma del Perú, Villa El Salvador – 2020? ¿Qué relación existe entre la investigación y el desarrollo organizacional en la Universidad Autónoma del Perú, Villa El Salvador – 2020?	organizacional en la Universidad Autónoma del Perú, Villa El Salvador – 2020. Determinar la relación entre la formación y el desarrollo organizacional en la Universidad Autónoma del Perú, Villa El Salvador – 2020. Determinar la relación entre la investigación y el desarrollo organizacional en la Universidad Autónoma del Perú, Villa El Salvador – 2020.	Autónoma del Perú, Villa El Salvador – 2020. Existe relación entre la formación y el desarrollo organizacional en la Universidad Autónoma del Perú, Villa El Salvador – 2020. Existe relación entre la investigación y el desarrollo organizacional en la Universidad Autónoma del Perú, Villa El Salvador – 2020.	Investigación	- Recolección de Informes confiable - Creación de conocimientos - Información innovadora		Alto [42-45] Medio [37-42> Bajo [33-37>
			Extensión	- Amplitud de conocimientos - Comprensión de información - Difusión y transferencia de conocimientos		Alto [41-45] Medio [35-41> Bajo [29-35>
<b>Variable 2: DESARROLLO ORGANIZACIONAL</b>						
			<b>Dimensiones</b>	<b>indicadores</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Nivel y rangos</b>
			Crecimiento mutuo	- Entrenamiento en sensibilización - Orientación sistemática - Aprendizaje experiencial - Retroalimentación	Nunca 1 Casi Nunca 2 A veces 3	Alto [59-60] Medio [47-59> Bajo [31-47>



¿Qué relación existe entre la extensión y el desarrollo organizacional en la Universidad Autónoma del Perú, Villa El Salvador – 2020?	Determinar la relación entre la extensión y el desarrollo organizacional en la Universidad Autónoma del Perú, Villa El Salvador – 2020.	Universidad Autónoma del Perú, Villa El Salvador – 2020.	Eficiencia	- Énfasis en los recursos - Racionalización de procesos	Casi Siempre 4 Siempre 5	Alto [43-45] Medio [38-43> Bajo [34-38>
			Salud de la organización	- Verifica el estado de salud - Verifica el estado de dolencia - Control de la salud		Alto [36-40] Medio [28-36> Bajo [23-28>
<b>Nivel - diseño de investigación</b>	<b>Población y muestra</b>	<b>Técnicas e instrumentos</b>		<b>Estadísticas utilizadas</b>		
<b>Nivel</b> Correlacional. <b>Diseño</b> No experimental. <b>Método</b> Hipotético deductivo.	<b>Población</b> La población está conformada por un total de 22 docentes. <b>Muestra</b> La muestra está conformada por 16 docentes.	<b>Variable 1.</b> Responsabilidad social universitaria <b>Técnicas.</b> Análisis y observación <b>Instrumentos.</b> Cuestionarios virtuales <b>Variable 2.</b> Desarrollo organizacional <b>Técnicas.</b> Análisis y observación <b>Instrumentos.</b> Cuestionarios virtuales		<b>Estadísticos descriptivos.</b> - Tablas estadísticas - Gráficos estadísticos <b>Medidas inferenciales</b> - R de Pearson		

## Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

### INSTRUMENTO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

**Instrucciones:** Este cuestionario contiene unas frases relativamente cortas, que permite hacer una descripción de cómo percibes a la responsabilidad social universitaria. Para ello debes responder con la mayor sinceridad posible a cada uno de los ítems que aparecen a continuación, de acuerdo como pienses o actúes. Tu colaboración será muy apreciada y contribuirá a una mejor comprensión de la vida laboral.

1. Nunca      2. Casi nunca      3. A veces      4. Casi siempre      5. Siempre

		Puntajes				
<b>GESTIÓN</b>						
1.	Antepone el bienestar de la universidad a las cuestiones personales.	1	2	3	4	5
2.	Analiza la información antes de exponerla a los estudiantes.	1	2	3	4	5
3.	Prohíbe a sus alumnos cualquier comportamiento que atente con la moral y costumbres de la empresa.	1	2	3	4	5
4.	Solicita la elaboración proyectos de mejora para la sociedad.	1	2	3	4	5
5.	Enseña y apoya todo tipo de actividades de responsabilidad social dentro y fuero de la universidad.	1	2	3	4	5
6.	Suele participar en la gestión de actividades de la RSU.	1	2	3	4	5
7.	La universidad le brinda el material adecuado para el desarrollo de sus clases.	1	2	3	4	5
8.	Alienta a los estudiantes a utiliza los medios tecnológicos para extender la metodología de enseñanza.	1	2	3	4	5
9.	Utiliza al máximo los recursos le ofrece la institución.	1	2	3	4	5
<b>FORMACIÓN</b>						
10.	Participa en actividades como debates que sean de interés de la Universidad.	1	2	3	4	5

11.	Esta constantemente informado de las políticas del estado relacionadas a la Universidad.	1	2	3	4	5
12.	Aplica los conocimientos obtenidos para argumentos las decisiones en las batallas de ideas para la mejora de la universidad.	1	2	3	4	5
13.	Utiliza información científica en su preparación como docente.	1	2	3	4	5
14.	Tiende a leer constantemente para ampliar sus conocimientos.	1	2	3	4	5
15.	Incorpora la tecnología para la adquisición de nuevos conocimientos.	1	2	3	4	5
16.	Recibe orientación profesional pedagógica.	1	2	3	4	5
17.	Participa en eventos académicos.	1	2	3	4	5
18.	Recibe capacitación sobre el desarrollo de habilidades profesionales.	1	2	3	4	5
<b>INVESTIGACIÓN</b>						
19.	Suele utilizar información actualizada confiable para realizar su trabajo.	1	2	3	4	5
20.	Utiliza libros físicos de autores reconocidos para su material de enseñanza.	1	2	3	4	5
21.	Utiliza información pasada si la actual no es de un autor conocido.	1	2	3	4	5
22.	Está en constante revisión de nuevos conocimientos sobre su especialidad.	1	2	3	4	5
23.	Realiza investigaciones relacionadas a su especialidad buscando nuevos conocimientos.	1	2	3	4	5
24.	La universidad le exige la elaboración un trabajo de investigación que ayude a actualización y/o profesionalización.	1	2	3	4	5
25.	Busca temas que no han sido estudiados profundamente para realizar una investigación de ella.	1	2	3	4	5
26.	Investiga temas ya trabajados buscando más conocimiento sobre ellas.	1	2	3	4	5
27.	Busca información innovadora para ayudar a la metodología de enseñanza.	1	2	3	4	5
<b>EXTENSIÓN</b>						
28.	Considera usted que esta actualizado con la información de diversas áreas de estudio.	1	2	3	4	5

29.	Utiliza la biblioteca universitaria para la recolección de información para realizas sus clases.	1	2	3	4	5
30.	La universidad les brinda diversos beneficios para la recolección de información.	1	2	3	4	5
31.	Se adapta rápidamente a los temas del silabo al inicio de ciclo.	1	2	3	4	5
32.	La universidad le brinda la rúbrica el tiempo suficiente para la recolección de información.	1	2	3	4	5
33.	Toda información que adquiere lo investiga a profundidad.	1	2	3	4	5
34.	Recibe capacitación de utilidad para el desarrollo de sus clases.	1	2	3	4	5
35.	La información que recibe por medio de las conferencias que le brinda la universidad, lo comparte en clase como un valor agregado.	1	2	3	4	5
36.	La universidad realiza conferencias, campañas, ente otros. Para intercambiar información de la carrera que enseña.	1	2	3	4	5

## INSTRUMENTO SOBRE DESARROLLO ORGANIZACIONAL

**Instrucciones:** Este cuestionario contiene unas frases relativamente cortas, que permite hacer una descripción de cómo percibes el desarrollo de la organización. Para ello debes responder con la mayor sinceridad posible a cada uno de los ítems que aparecen a continuación, de acuerdo como pienses o actúes. Tu colaboración será muy apreciada y contribuirá a una mejor comprensión de la vida laboral.

1. Nunca            2. Casi nunca    3. A veces       4. Casi siempre    5. Siempre

		Puntajes				
<b>CRECIMIENTO MUTUO</b>						
1.	Recibe entrenamiento constante de actualizaciones tecnológicas.	1	2	3	4	5
2.	Recibe entrenamiento de estrategias de aprendizaje.	1	2	3	4	5
3.	Considera necesario el entrenamiento de la tecnología y de estrategias de aprendizaje.	1	2	3	4	5
4.	Reconoce una oportunidad de mejora con sus compañeros de trabajo.	1	2	3	4	5
5.	Desarrolla y evalúa posibles soluciones de los problemas que identifica.	1	2	3	4	5
6.	Recibe asesoramiento de temas complicados de enseñar.	1	2	3	4	5
7.	Asisten a conferencias que traten de su área de enseñanza.	1	2	3	4	5
8.	Realizan conferencias sobre temas que han sido actualizados.	1	2	3	4	5
9.	La universidad le proporciona conferencias constantes para ampliar sus conocimientos.	1	2	3	4	5
10.	Realizan conferencias sobre temas que han sido actualizados.	1	2	3	4	5
11.	Realiza búsqueda de temas relacionadas del aprendizaje aprendido.	1	2	3	4	5
12.	Realizan periódicamente una retroalimentación de lo aprendido.	1	2	3	4	5
<b>EFICIENCIA</b>						
13.	Cuenta con los materiales que necesita para realizar sus clases.	1	2	3	4	5
14.	Le brindan libertad de subir material estudiantil en el campus virtual.	1	2	3	4	5

15.	Solicita materiales de aprendizaje además de lo ofrecido por la institución.	1	2	3	4	5
16.	Suele disminuir la pérdida de los recursos que se le brinda.	1	2	3	4	5
17.	Intenta eliminar la pérdida de tiempo que ocasiona hablar de temas ajenos a la clase.	1	2	3	4	5
18.	Suele administrar su tiempo de clases con temas que podían ayudar a sus alumnos a comprender mejor.	1	2	3	4	5
19.	Es necesario elaborar la rúbrica del curso.	1	2	3	4	5
20.	Busca nuevas e innovadoras ideas de enseñanza.	1	2	3	4	5
21.	Recibe propuestas para mejorar su clase en la institución.	1	2	3	4	5
<b>SALUD DE LA ORGANIZACIÓN</b>						
22.	Se toma en consideración la opinión que ofrece en las reuniones con los superiores.	1	2	3	4	5
23.	Brinda apoyo con sus compañeros de trabajo y acepta la ayuda de ellos con buen agrado.	1	2	3	4	5
24.	Cuando hay dificultades laborales los docentes se reúnen para trabajar y darle solución efectiva conjuntamente.	1	2	3	4	5
25.	El jefe orienta y ordena hacer las actividades Académicas.	1	2	3	4	5
26.	Toman en consideración las opiniones que brinda.	1	2	3	4	5
27.	Suele guardar silencio de las frustraciones que siente.	1	2	3	4	5
28.	Las necesidades y los sentimientos personales se toman en consideración en el diagnóstico y solución de problemas organizacionales.	1	2	3	4	5
29.	El bajo rendimiento se oculta, disfraza o se trata arbitrariamente.	1	2	3	4	5
30.	Tiene cursos o capacitaciones dedicados para desestresarse.	1	2	3	4	5

### Anexo 3. Ficha de validación de juicio de expertos

Validación del instrumento RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

Observaciones (preclarar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable []      Aplicable después de corregir []      No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: DR. LUIS ALBERTO MARCELO QUISPE

DNI: 40612463

Especialidad del validador:    Temático []      Metodológico []      Estadístico []

- <sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
Firma del Experto Informante.

Observaciones (preclarar si hay suficiencia): DESARROLLO ORGANIZACIONAL

Opinión de aplicabilidad: Hay suficiencia

Aplicable []      Aplicable después de corregir []      No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: DR. LUIS ALBERTO MARCELO QUISPE

DNI: 40612463

Especialidad del validador:    Temático []      Metodológico []      Estadístico []

- <sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
Firma del Experto Informante.

Validación del instrumento RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable []      Aplicable después de corregir []      No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: Ing. Segundo Zoilo Vásquez Ruíz

DNI: 17358481

Especialidad del validador:    Temático []      Metodológico []      Estadístico []

\*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

\*Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo.

\*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

  
Firma del Experto Informante.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): DESARROLLO ORGANIZACIONAL

Opinión de aplicabilidad: Hay suficiencia

Aplicable []      Aplicable después de corregir []      No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: Ing. Segundo Zoilo Vásquez Ruíz

DNI: 17358481

Especialidad del validador:    Temático []      Metodológico []      Estadístico []

\*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

\*Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo.

\*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

  
Firma del Experto Informante.



## RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

Validación del instrumento

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable []      Aplicable después de corregir [  ]      No aplicable [  ]

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: Mg. Jorge Alonso Ramos Chang

DNI: 40968849

Especialidad del validador:    Temático [] Metodológico [  ]      Estadístico [  ]

\*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

\*Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo

\*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): DESARROLLO ORGANIZACIONAL

Opinión de aplicabilidad: Hay suficiencia

Aplicable []      Aplicable después de corregir [  ]      No aplicable [  ]

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: Mg. Jorge Alonso Ramos Chang

DNI: 40968849

Especialidad del validador:    Temático [] Metodológico [  ]      Estadístico [  ]

\*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

\*Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo

\*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

## Anexo 4. Informe de índice de coincidencias

The screenshot displays the Turnitin Feedback Studio interface. The main document content is as follows:

**TESIS**  
RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ, VILLA EL SALVADOR - 2020

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE**  
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS.

**AUTORA**  
VALERIA MARGARITA PACHERRES GAMARRA  
ORCID: 0000-0001-6215-146X

**ASESOR**  
DR. LUIS ALBERTO MARCELO QUISPE  
ORCID: 0000-0003-0128-0123

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

The right-hand sidebar shows the 'Resumen de coincidencias' (Similarity Summary) with a total index of 13%. The sources are:

Rank	Source	Percentage
1	repositorio.autonoma.e... Fuente de internet	8 %
2	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	6 %

At the bottom of the interface, the status bar indicates: 'Página: 1 de 108', 'Número de palabras: 20119', 'Versión solo texto del informe', 'Alta resolución Activado', and the system clock shows '14°C Nublado' and '21:45 17/08/2022'.

**Anexo 5. Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio**

**Autónoma**  
Universidad Autónoma del Perú

**"Año de la Universalización de la Salud"**

**Oficio N° 026 – 2020 – UA – FCG - EPAE**

Villa El Salvador, 7 de julio del 2020.

**Sres.**  
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ  
Presente. -

**Ref:** RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ EN VILLA EL SALVADOR – 2020.

Es grato dirigirme a usted para dar conocimiento acerca del permiso al estudiante **Valeria Margarita Pacheros Gamarra** para realizar la aplicación del desarrollo de la investigación de la tesis sobre: Responsabilidad Social Universitaria y Desarrollo Organizacional en la Universidad Autónoma del Perú, en Villa El Salvador – 2020.

Por este motivo, autorizo realizar la encuesta virtual a los docentes que pertenecen a la Escuela Profesional de Administración de Empresas, siendo favorable la colaboración de todos para recabar información necesaria.

Sin otro particular, por el momento, lo saludo con mi mayor consideración.

Atentamente,



---

**Mg. Iván Javier Rivarola Ganoza**  
Director de la Escuela Profesional de  
Administración de Empresas

Panamericana Sur Km. 16.3 Villa El Salvador – Telf.:715-3335  
Distrito de Villa El Salvador

## Anexo 6. Base de datos

### Variable 1. Responsabilidad social universitaria

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36		
1	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	1	5	5	4	3	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	3	5	5	5	5	4	4	5	3	4	4	4	5	3	
4	4	5	5	1	5	2	2	4	4	2	4	4	5	5	4	3	3	3	4	5	3	5	4	1	2	5	5	4	4	3	5	1	5	2	3	3	3	
5	3	5	5	5	5	3	3	5	5	4	3	3	4	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	3	4	1	3	4	3	3	3	
6	3	5	5	5	3	3	3	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	3	5	3	5	5	5	5	4	
7	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	2	5	5	5	5	
8	3	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	3	5	5	5	5	4	2	5	2	5	5	5	5	5	
9	4	5	5	5	5	3	4	5	5	4	3	3	5	5	5	4	4	4	5	3	3	4	4	3	3	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	
10	3	5	5	4	5	4	5	5	5	3	4	4	5	5	5	4	4	5	5	3	4	4	3	3	3	3	5	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	
11	4	5	5	4	4	4	2	5	4	3	3	4	5	4	4	3	5	4	5	4	4	5	4	3	4	4	5	5	3	3	5	3	5	3	4	4	4	3
12	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
14	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5
15	3	5	5	5	5	3	4	5	4	3	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	3	5	3	5	4	4	4	4	4	3	3	5	4	5	4	5	4	5
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5

## Variable 2. Desarrollo organizacional

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	1	4
2	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	3
3	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	3	5	5	4	5	4	3	3	1	3	3	1	
4	3	4	5	5	3	1	1	2	2	2	2	1	4	5	3	5	5	5	4	3	3	3	4	1	4	2	4	3	3	2	
5	4	3	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	3	3	5	3	3	1	1	3	3	1	5	3	
6	4	5	4	5	5	4	5	3	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	3	4	4	3	2	4	1	3	
7	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	1	
8	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	3	1	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	2	1	1	1
9	4	4	5	4	5	3	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	
10	4	4	5	4	4	4	4	2	3	3	3	3	5	5	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	
11	4	4	5	4	5	4	5	4	3	3	3	3	4	3	3	2	4	4	5	5	4	4	5	3	3	3	3	3	2	3	
12	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	4	5	4	3	3	2	3	
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	3
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	1	1
15	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	3	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	2	5	1	3	
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	1	5	4

**Anexo 7. Plan estratégico de responsabilidad social universitaria**  
**PLAN ESTRATÉGICO DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA Y**  
**DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL**  
**PERÚ, VILLA EL SALVADOR - 2020**

**Presentación**

En el plan de acción se recomienda estrategias para reducir los problemas que existan y estén relacionados con los docentes de la Escuela Profesional de Administración de Empresas, los cuales se adquirieron en el transcurso de la realización de la investigación elaborada en la Universidad Autónoma del Perú en Villa El Salvador.

Las estrategias se elaboraron con la finalidad de poner en marcha la responsabilidad social universitaria y el desarrollo organizacional, adaptándose a las necesidades de los docentes de la escuela profesional de administración de empresas de la Universidad Autónoma del Perú, Villa El Salvador.

Asimismo, los objetivos que se han planteado se tendrán en consideración para realizar estrategias de las dimensiones que se realizaron en la investigación. Se tiene la certeza que los criterios que se consideraron contribuirán al logro de la mejora del desarrollo organizacional, permitiendo a la escuela profesional de administración de empresas de la Universidad Autónoma del Perú, Villa El Salvador cumplir con sus actividades eficazmente.

Finalmente, el plan de acción permitirá una implementación de estrategias adecuadas a las necesidades de los docentes de la escuela profesional de administración de empresas de la Universidad Autónoma del Perú en Villa El Salvador, de esta forma se contribuirá a un mejor rendimiento en su organización.

## **7.1. Base legal**

Ley universitaria 30220.

Reglamento RENATI.

Reglamento de grados y títulos de la Universidad Autónoma del Perú.

## **7.2. Misión**

Formamos profesionales íntegros como agentes de cambio comprometidos con el desarrollo sostenible, la investigación e innovación; mediante propuestas educativas de calidad.

## **7.3. Visión**

Ser reconocida por su calidad académica y su compromiso con la investigación.

## **7.4. Finalidad de la responsabilidad social universitaria en los docentes**

El plan estratégico de la responsabilidad social universitaria en los docentes de administración de empresa de la Universidad Autónoma del Perú en Villa El Salvador ha sido elaborado por las conclusiones que se han realizado en la investigación donde se busca realizar planes de acción sobre la responsabilidad social universitaria que influirán en el desarrollo organizacional.

## **7.5. Aspectos generales**

### ***Estrategias de la responsabilidad social universitaria y el desarrollo organizacional***

- Se recomienda realizar campañas cada ciclo académico donde se enseñe y fomente la responsabilidad social universitaria y su valor para la universidad como para la comunidad universitaria.
- Se recomienda replantear las ideas sobre cómo y dónde se debería enfocar la responsabilidad social universitaria ayudando al desarrollo de la organización

de la universidad con ideas donde se tome en cuenta a los docentes y sus necesidades.

- Se recomienda motivar a los docentes a adquirir nuevos conocimientos por medio de capacitaciones que hagan saber lo importante y necesario que es actualizarse de los saberes.

### ***Estrategias de gestión***

- Se recomienda un programa donde se verifique el uso de los recursos académicos.
- Se recomienda realizar capacitación constante grupal donde los docentes participen y expresen sus necesidades académicas.
- Se recomienda elaborar proyectos donde se fomente el voluntariado por parte de los docentes para la mejora de la sociedad universitaria y ciudadana.

### ***Estrategias de formación***

- Se recomienda realizar programas de participación de docentes en acciones de voluntariado.
- Se recomienda realizar programas de debate donde los docentes discutan temas de ética profesional.
- Se recomienda fomentar un programa donde se ejecute y se expanda los principios de la responsabilidad universitaria en sus áreas académicas como en sus docentes.

### ***Estrategias de investigación***

- Se recomienda fomenten investigaciones sociales a sus docentes para añadir nuevos conocimientos
- Se recomienda seguimiento a los docentes y a sus trabajos de investigación.



- Se recomienda aumentando las publicaciones de tesis y revistas científicas sobre estudios de la responsabilidad social universitaria.

### ***Estrategias de expansión***

- Se recomienda fomentar la participación de sus docentes en diversos programas de voluntariado, ofreciendo certificados que nombren su colaboración al brindar su tiempo y sus conocimientos.
- Se recomienda que la universidad realice más conferencias y capacitaciones que puedan ayudar estar al día con los saberes nuevos.
- Se recomienda verificar si sus docentes están utilizando los servicios que brindan para la recolección de información o si es suficiente la cantidad de información actualizada que les brinda la universidad.

### **7.6. FODA**

Fortaleza	Oportunidades
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Docentes capacitados para dar clases por el programa Zoom.</li> <li>- Docentes con trabajos publicados en revistas científicas nacionales e internacionales.</li> <li>- Marco normativo y financiero estable.</li> <li>- Madures del movimiento asociativo y la participación social.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gradual incremento de interés e importancia de la responsabilidad social universitaria.</li> <li>- Ajuste comunitario de las iniciativas de voluntariado.</li> <li>- Clases virtuales.</li> </ul>
Debilidad	Amenazas
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dificultades de acceso a los recursos de investigación por parte de los docentes.</li> <li>- Desconocimiento sobre programas de responsabilidad social universitaria.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Influencia de otra universidad instalada al costado de la institución.</li> <li>- Despidos masivos de docentes.</li> <li>- Incertidumbre del personal ante las nuevas políticas.</li> </ul>

**PLAN DE ACCIÓN DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA**

	Actividades	Temporalidad	Responsable	Metas
Acción 1: "Responsabilidad social universitaria y desarrollo organizacional"	Se realizará campañas cada ciclo académico.	Del 2 de enero al 2 de julio de 2021.	El rector de la Universidad Autónoma del Perú	Para realimentar, enseñar y fomenta la responsabilidad social universitaria y su valor para la universidad como para la comunidad universitaria.
Acción 2: Gestión	Se realizará capacitación constante.	Del 2 de enero al 2 de julio de 2021.	Decana de la Facultad de Ciencias de la Gestión	Para que los docentes participen y expresen sus necesidades académicas buscando la solución que beneficie a ambas partes.
Acción 3: Formación	Se realizará programas de debate.	De 2 de enero al 2 de julio de 2021.	Director de la Escuela de Administración de Empresas	Para que los docentes discutan temas importantes y precisos, disminuyendo las dudas y confusiones que tengan de algún tema.
Acción 4: Investigación	Se realizará seguimiento a los docentes y a sus trabajos de investigación.	Del 2 de enero al 2 de julio de 2021.	Decana de la Facultad de Ciencias de la Gestión	Para que los docentes adquieran motivación y comiencen investigaciones nuevas ampliando más conocimientos sobre diversos temas.

Acción 5: Extensión	Se realizará conferencias y capacitaciones que puedan ayudar a estar al día con los saberes nuevos.	Del 2 de enero al 2 de julio de 2021.	Decana de la Facultad de Ciencias de la Gestión	Para que los docentes capacitados y actualizados con temas nacionales e internacionales, que ayude difundir nuevos saberes.
------------------------	---	---------------------------------------	---	---