



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Cultura organizacional y percepción de la responsabilidad social en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, Ayacucho-2018

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad

AUTORA:

Mgtr. Simbrón López, María Magdalena

ASESOR:

Dr. Grados Vásquez, Martín Manuel

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración del Talento Humano

PERÚ-2019

.....
Dr. Santos Álvarez, Luis Alberto

Presidente

.....
Dr. Quispe Ibarra, Marco Antonio

Secretario

.....
Dr. Grados Vásquez, Martín Manuel

Vocal

A Dios, por la vida y acompañarme en cada paso que doy.

A mis padres, por todo su amor y comprensión. Los valores que me han inculcado son la mejor herencia para vencer la adversidad.

A mi hijo, por su compañía y cariño constante.

María Magdalena

AGRADECIMIENTOS

A la Universidad “César Vallejo” y la Escuela de Posgrado, por la acertada decisión de descentralizar los estudios de maestría.

A los docentes de la Escuela de Posgrado de la Universidad “César Vallejo”, por su calidad y calidez pedagógica.

Al señor asesor, Dr. Martín Manuel Grados Vásquez, por sus aportes, orientaciones y sugerencias en el desarrollo de la tesis.

Al señor Rector de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, por autorizar la aplicación de los instrumentos.

A los docentes y administrativos de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, por su participación en la presente investigación.

La autora

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, María Magdalena Simbrón López, estudiante del Programa de Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 28223487 con el tema titulado: “Cultura organizacional y percepción de la responsabilidad social en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga. Ayacucho-2018”; declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Ayacucho, 28 de julio del 2019.



.....
María Magdalena Simbrón López
DNI: 28223487

PRESENTACIÓN

Señores Miembros del Jurado, presento ante ustedes la tesis titulada: “Cultura organizacional y percepción de la responsabilidad social en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga. Ayacucho-2018”; con la finalidad de determinar la relación entre cultura organizacional y percepción de la responsabilidad social en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad.

Esperando cumplir con los requisitos previstos, dejo a consideración del jurado sus aportes y sugerencias para mejorar la práctica investigativa.

La autora

ÍNDICE

	Pág.
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	
1.1. Realidad problemática	1
1.2. Trabajos previos	4
1.3. Teorías relacionadas al tema	8
1.4. Formulación del problema	21
1.5. Justificación e importancia del estudio	21
1.6. Hipótesis	23
1.7. Objetivos	24
II. MÉTODO	
2.1. Diseño de investigación	24
2.2. Variables, operacionalización	25
2.3. Población y muestra	27
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	28
2.5. Métodos de análisis de datos	32
2.6. Aspectos éticos	33
III. RESULTADOS	34
IV. DISCUSIÓN	45
V. CONCLUSIONES	50
VI. RECOMENDACIONES	52
VII. REFERENCIAS	57

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1:	34
Tabla 2:	35
Tabla 3:	36
Tabla 4:	37
Tabla 5:	38
Tabla 6:	39

Índice de figuras

Figura 1:	25
-----------------	----

RESUMEN

El objetivo general de la presente investigación fue determinar la relación entre cultura organizacional y percepción de la responsabilidad social en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, Ayacucho-2018. En la metodología, el estudio fue mixto, mediante un enfoque cuantitativo y cualitativo, sobre una población de 1028 trabajadores, distribuida en personal docente (508) y administrativo (520), con una muestra estratificada de 280 trabajadores del personal docente (138) y administrativo (142). La técnica de recolección de datos fue la encuesta, y los instrumentos, el cuestionario de percepción de la cultura organizacional y el cuestionario de responsabilidad social universitaria. El estadígrafo de contraste de hipótesis fue el Coeficiente de Correlación "Rho" de Spearman, al 95% de nivel de confianza, por la naturaleza ordinal de las variables. Los resultados describen, que para el 52,9% de docentes la cultura organizacional de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga es débil, y para el 47,1% moderada. Para el 56,3% de administrativos, la cultura organizacional de la UNSCH es débil, y para el 43,7% moderada. Por otro lado, el 100% de docentes mencionan que la responsabilidad social de la universidad es baja. Esta misma percepción es compartida por el 86,6% de administrativos. En conclusión, la cultura organizacional se relaciona moderadamente con la percepción de los docentes respecto a la responsabilidad social de la UNSCH ($r_s= 0,879$; $p=0,000$) y administrativos ($r_s= 0,749$; $p=0,000$). Así mismo, en los resultados cualitativos, se destaca los beneficios que una cultura organizacional y la responsabilidad social deben ejercer en el adecuado funcionamiento institucional.

Palabras Clave. Cultura organizacional, percepción, responsabilidad social.

ABSTRACT

SUMMARY

The general objective of this research was to determine the relationship between organizational culture and perception of social responsibility at the National University of San Cristóbal de Huamanga, Ayacucho - 2018. In the methodology, the study was mixed, through a quantitative and qualitative approach, on a population of 1028 workers, distributed in teaching (508) and administrative (520) staff, with a stratified sample of 280 workers of teaching (138) and administrative (142) staff. The data collection technique was the survey, and the instruments, the organizational culture perception questionnaire and the university social responsibility questionnaire. The statistic of hypothesis contrast was Spearman's "Rho" Correlation Coefficient, at 95% confidence level, due to the ordinal nature of the variables. The results describe that for 52.9% of teachers the organizational culture of the National University of San Cristóbal de Huamanga is weak, and for 47.1% is moderate. For 56.3% of administrative staff, the organizational culture of UNSCH is weak, and for 43.7% is moderate. On the other hand, 100% of teachers mention that the social responsibility of the university is low. This same perception is shared by 86.6% of administrative staff. In conclusion, organizational culture is moderately related to teachers' perception of the social responsibility of UNSCH ($r_s = 0.879$; $p = 0.000$) and administrative ($r_s = 0.749$; $p = 0.000$). Moreover, in the qualitative results, the benefits that an organizational culture and social responsibility must exert in the proper institutional functioning are highlighted.

Keywords. Organizational culture, perception, social responsibility.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

La universidad conserva clásicamente dos estamentos que viabilizan su operatividad y funcionamiento: estudiante y docente. Dentro de este escenario, la presente investigación abordó exclusivamente la cultura organizacional y la responsabilidad social de la segunda universidad más antigua del país: San Cristóbal de Huamanga.

La misión de toda universidad se enmarca en la formación profesional idónea, en la labor investigativa, la transferencia de conocimiento y tecnología, así como en la responsabilidad social. La universidad tiene la responsabilidad de formar ciudadanos comprometidos e involucrados en la solución de problemas del país. En este sentido, el fin de la universidad debe ser una actuación administrativa pública, diáfana y efectiva, con la finalidad de incentivar el trabajo con responsabilidad social para lograr una adecuada gestión dentro de la universidad (Wigmore, 2016).

A escala mundial, las universidades públicas atraviesan un problema de posicionamiento social, precisamente porque las culturas organizacionales no son compartidas por los grupos de interés. Los conflictos estamentales (estudiante, docente y administrativo) son permanentes y obedecen a intereses de grupo, situación que ha impactado en la forma de brindar el trabajo educativo y en la responsabilidad social que le toca cumplir.

Un elemento esencial que permite brindar con eficiencia el trabajo educativo con fines de enfatizar la responsabilidad social es el de contar con sistemas de gestión eficientes que se traduzcan en la conformación y consolidación de culturas organizacionales adecuadas que garanticen su viabilidad y den como resultados indicadores positivos de eficiencia (Sánchez, 2010).

En Chile, en el contexto actual, diferentes universidades públicas y privadas desarrollan acciones para efectivizar responsabilidad social universitaria. El modelo Responsabilidad Social Universitaria se enmarca en cuatro ejes programáticos: (a) docencia y formación, (b) cómo se organizan a nivel interno,

(c) cómo transmiten y transforman el desarrollo de la información y (d) la manera de unir con la sociedad.

En el Perú, el 66,7% de empleados públicos declara su orgullo de integrar la institución donde labora y de haber desarrollado en ella un desempeño satisfactorio. El ambiente físico como las relaciones socio-laborales son percibidas de manera favorable por el 50% de empleados (Ortega, 2015).

En el centro de estudios universitarios Alas Peruanas, la responsabilidad social es un trabajo para colaborar en la mejora social, económica y ambiental de la comunidad. Con tal fin, la comunidad universitaria de los tres estamentos comparte con mucho énfasis espacios para las prácticas históricas que interesan a cada entidad universitaria (UAP, 2018). Por eso, la universidad va creando espacios y momentos para articular sus acciones con las expectativas de la colectividad, tanto local como nacional. De esa manera, se visibiliza la existencia de la institución universitaria frente a la sociedad.

En la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, en el artículo n.º 7 del Estatuto adecuado a la Ley Universitaria n.º 30220, enuncia como principios de la responsabilidad social los siguientes aspectos: calidad académica y mejoramiento continuo, independencia en su funcionamiento institucional y con los fines de creación y novedad, donde se practique la libertad general, igualdad en todas las dimensiones, que permitan una convivencia satisfactoria, donde se eliminen todo tipo de prácticas de antagonismo y falta de oportunidades para todos.

En cuanto a la cultura organizacional, Simbrón (2013) estableció que el 55,2% de profesores de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga percibía una forma de interacción sólida con impacto positivo en el nivel de compromiso laboral, desconociéndose la percepción de los trabajadores administrativos.

El estudio de las condiciones socio-laborales y de la responsabilidad social universitaria empezó a valorarse últimamente, mediante investigaciones en la psicología de los órganos institucionales como elementos preponderantes entre

los elementos laborales y el avance y trabajo de la universidad (Jaik, Tena y Villanueva, 2010).

Respecto a las acciones de compromiso social universitario, la producción investigativa es reciente, porque comúnmente se ha vinculado la responsabilidad social con el quehacer empresarial. Actualmente, la gestión moderna de las entidades universitarias considera como una función ineludible el compromiso social universitario.

El compromiso universitario con la sociedad se caracteriza como una responsabilidad trascendental de las universidades, y está referida a la actitud elemental en temas referidos a la sociedad, medioambiente, economía, geografía, política y de hechos sociales (Casani y Pérez, 2009). Ese compromiso debe repercutir en el trabajo vinculado entre la institución universitaria y la colectividad, y que sea el medio de visibilizar las acciones sistemáticas en beneficio de la sociedad.

La responsabilidad social de las universidades es aún escasa por su enfoque centralista en la formación profesional y la realización de investigaciones antes que involucrase en resolver dificultades de la sociedad (Wigmore, 2016). Por eso, los sistemas de acreditación de las carreras universitarias exigen que las instituciones estén vinculadas obligatoriamente a las necesidades sociales, y que los trabajos de investigación se inicien de acuerdo al diagnóstico de la problemática cotidiana, tanto en lo académico y cultural.

En el país, la responsabilidad social universitaria es un tema relevante, pero las universidades aún no han invertido lo necesario. Lo que se ha hecho es incorporar acciones fuera de la currícula o asignaturas electivas, a través de espacios en el trabajo de los estudiantes, aunque no se aprecien cambios significativos en sus procesos internos (Solano, 2016). A pesar de que hay recursos económicos que podrían ser invertidos en resolver las necesidades sociales, las instituciones no destinan adecuadamente a resolver problemas en la sociedad. Esto motiva a pensar de que las universidades están con la mirada a otros lados, menos a la problemática real colectiva.

En la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, se ha observado un trabajo particularizado entre docentes y administrativos, quienes con frecuencia están inmersos en conflictos internos que a poco o nada contribuyen en el fortalecimiento de la imagen corporativa de esta institución. El personal administrativo es acusado de no cumplir con oportunidad, responsabilidad y eficiencia las funciones designadas por norma; quienes además tienen sus propias demandas laborales y formas de ejercer presión sobre las autoridades universitarias. Por otro lado, la población percibe problemas al interior de esta institución que limitan la concretización efectiva de las acciones de responsabilidad social.

En consecuencia, la cultura organizacional como fuente de trabajo sistemático en la universidad, se relaciona con la responsabilidad social, debido a que una buena organización universitaria siempre obtendrá buenos resultados, tanto a nivel académico como administrativo. Por lo tanto, al medir esta relación entre la cultura organizacional y la responsabilidad social, estaremos incidiendo en los resultados que tiene el trabajo universitario en la sociedad.

1.2. Trabajos previos

Luego de la indagación y exploración en los diferentes repositorios y bibliotecas institucionales, para el desarrollo del marco referencial se han identificado los siguientes trabajos:

En primer lugar, mencionamos a Falcones (2016), quien desarrolló la investigación titulada *Estudio descriptivo de la cultura organizacional de los colaboradores de la unidad de negocio de Supply Chain Guayaquil de Nestle Ecuador*, con el objetivo de determinar las características de la cultura organizacional dominante en la Unidad de Negocio de Supply Chain de Nestle Ecuador. En esta investigación desarrolló el tipo descriptivo con corte transversal. La población a ser investigada fue de 57 personas, entre personal operativo y ejecutivos. Para el estudio se tomó una muestra de 30 personas, de las cuales la mayoría es personal operativo de 1 a 5 años de servicios, entre 21 y 29 años de edad, y con estudios universitarios completos. Para el levantamiento de la información se aplicaron como técnicas, la encuesta y la

entrevista. Mediante la encuesta, se aplicó el cuestionario Nestle y yo (mide el nivel de satisfacción laboral el cual incluye varias dimensiones que permiten medir la cultura de la organización); y con la entrevista reiterada de Schein, se pudo evaluar las presunciones básicas respecto al comportamiento de la organización y al tipo de cultura dominante. Los resultados revelaron un clima organizacional con 89% de favorabilidad, y se observaron algunas dimensiones de la cultura organizacional que necesitan fortalecimiento como cooperación, entrenamiento y reconocimiento. La conclusión refiere que es un excelente lugar de trabajo, ya que a pesar de que existe un alto ritmo laboral, todos los miembros de la organización sienten un alto grado de compromiso con la empresa y ven que hay oportunidades de crecimiento; tienen un manejo efectivo de recursos humanos y hay excelentes relaciones interpersonales entre todos los colaboradores.

Wigmore (2016) desarrolló la investigación titulada *La gestión de la responsabilidad social universitaria*, trabajo de investigación para lograr el doctorado, desarrollado en la Universidad de Córdoba, España, con el objetivo de incentivar acciones de trabajo responsable con la sociedad a cargo de las universidades. Utilizó el método descriptivo, en una muestra intencional de 16 universidades que cuantifican al 57,14% de entidades universitarias integrantes de la Global Network for Advanced Management de 25 países del mundo. La técnica de recolección de datos fue la encuesta a los grupos de interés, y el instrumento el cuestionario. Entre los resultados se destaca que las universidades centran su atención en aspectos de gestionar el trabajo adecuado, con recursos humanos, estudiantes y profesores y conocimiento producto de la investigación. La conclusión a la que se llegó destaca que la mayoría de universidades utilizan varios canales de información con fines comunicacionales con la sociedad. Por esta variedad de acciones de responsabilidad social precisa y no precisa del sector, no son muchas las universidades identificadas con este tipo de acciones, debido a la desinformación.

Igualmente, Esteban y Acuña (2014) realizaron el trabajo titulado *Cultura organizacional, compromiso cristiano y la satisfacción laboral en los docentes*

de la Universidad Peruana Unión de Lima, con el objetivo de correlacionar aspectos laborales con los conocimientos de organización y las acciones de identificación cristiana. Utilizaron el método correlacional y transversal con 400 profesores como parte de la población de la Universidad Peruana Unión de Lima. La recolección de información fue a través de la encuesta como técnica, el cuestionario como instrumento. Se logró determinar un alto grado de satisfacción, que alcanzó el 70,3% del personal docente. Como conclusión se destacó que el 50.7% de personal logró bienestar en el trabajo, tanto dentro como fuera de la institución. En relación a los profesores, esta conclusión depende de las subvariables de conocimiento de la organización, compromiso y responsabilidades adquiridas, pero también el hecho de haber asumido responsabilidades cristianas.

También Elías y Vila (2014) desarrollaron la investigación titulada *Análisis de la responsabilidad social universitaria de la Pontificia Universidad Católica del Perú en el proyecto construcción de viviendas seguras y saludables, para las familias afectadas por el sismo en el Centro Poblado La Garita – Chincha*, con la finalidad de lograr el grado de magíster. El objetivo que se trazaron fue analizar las acciones responsables de la universidad hacia la sociedad en el proceso de levantamiento de casas consideradas en mejores condiciones, en beneficio de las familias perjudicadas por los seísmos. El método que utilizaron fue una investigación mixta (cualicuantitativa), sobre una muestra intencional de 17 actores claves y 30 familias. Para recolectar la información utilizaron el análisis documental y las preguntas a profundidad. Los instrumentos que emplearon fueron el cuaderno de campo y la guía de entrevista no estructurada. Entre sus resultados se destaca que en cuanto al plan del trabajo ameritó que la gente realizara una inversión significativa en la edificación de las casas, que ocasionó molestias en el proceso del trabajo. El 18% contrataron trabajadores obreros, y el 30% dijeron que no invirtieron dinero en el trabajo. La conclusión a la que llegaron refiere que hubo una planificación inadecuada de aspectos económicos en el proceso que perjudicó el curso del proyecto. Sin embargo, la incorporación de un psicólogo al equipo de trabajo permitió atender en el campo de la situación el bienestar mental de los pobladores: los problemas agudos que motivan el cansancio y el desánimo de la gente comprometida en el trabajo.

Así mismo, Ortega (2015) desarrolló la investigación *Las competencias laborales y el clima organizacional del personal administrativo en las universidades tecnológicas privadas de Lima*. Este trabajo de investigación se ejecutó para lograr el grado de magíster en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima, con el objetivo de determinar la relación entre las competencias laborales y el clima organizacional en las universidades tecnológicas privadas de Lima. El método de estudio fue correlacional y transversal. Mediante el azar simple, se consideró a 161 trabajadores administrativos. Para recoger la información de campo se utilizó la evaluación psicométrica y el instrumento de clima organizacional de Sonia Palma, además del instrumento de desempeño laboral. Entre sus resultados se destaca que el clima organizacional es favorable, según el 46,6% de administrativos. En la conclusión se determinó la relación favorable en los aspectos directos en beneficio de los desempeños en el trabajo y la organización misma ($p < 0.001$).

Simbrón (2013) desarrolló la investigación *Cultura organizacional y su incidencia en el grado de compromiso laboral de los docentes, UNSCH, Ayacucho – 2011*, trabajo que se aplicó para lograr el grado de magíster en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, con el objetivo de establecer la relación entre el conocimiento de la organización y la forma de voluntad de trabajo de los profesores universitarios. En relación al material y métodos, el estudio fue correlacional y transversal sobre un muestreo de azar simple de 221 docentes, teniendo como población a 516 (100%). Se utilizaron la encuesta y el cuestionario de cultura organizacional, además de la escala del grado de compromiso laboral, como técnicas de recolección de información e instrumentos, respectivamente. En cuanto a sus resultados, el 55,2 % de profesores universitarios caracteriza el conocimiento de la organización de manera positiva y alta, y el 67,4% reporta una voluntad de trabajo considerado regular. En la conclusión, se destacó que el conocimiento de la organización se relaciona directamente, es decir, incide en la forma de desempeñarse y con actitud positiva de los trabajadores universitarios ($r_s = 0,606$; $p < 0,001$).

Finalmente, consideramos a Ecurra (2017), quien desarrolló la investigación titulada *Clima organizacional y su incidencia en la satisfacción laboral del*

personal administrativo de la UNSCH - Ayacucho, 2016, con el objetivo de establecer el vínculo entre la convivencia de la organización y el bienestar en el trabajo administrativo de la UNSCH-Ayacucho, 2016. El método que utilizó fue el correlacional, mediante el diseño transversal, en una muestra de tipo azar simple de 180 (53,4%) administrativos de una población de 337 (100%) nombrados. Empleó la encuesta y el cuestionario del ambiente organizativo (CLO) y la medida de una adecuada situación en el trabajo (SL-SPC), como técnica e instrumento de recolección de información, respectivamente. Sus resultados destacan que el 95,6% reportan un clima organizacional regular, el 4,4% negativo, y ninguno positivo. El 89,4% expresan una satisfacción laboral media, 10,6% alta y ninguna baja. La conclusión del trabajo refiere que el clima organizacional se relacionó directa y significativamente, y en bajo grado con la satisfacción laboral ($r_s = 0,458$; $p = 0,000$).

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Marco teórico

La cultura organizacional se enmarca en la perspectiva teórica funcionalista de Edgar Schein (1987), para quien la cultura comprende diferentes niveles de realidad: artefactos, valores y supuestos (creencias). Enfatiza su atención en la supervivencia de las organizacionales como clave para el entendimiento de las organizaciones.

En cuanto a la responsabilidad social universitaria, el presente trabajo toma como referencia la teoría de la legitimidad social cuyos precursores son Max Weber (1981) y Jürgen Habermas (2000). Desde esta perspectiva teórica, para legitimar la relación entre empresa y sociedad es necesario efectivizar un pacto con la sociedad, una forma de acuerdo consensuado a través del cual, los grupos organizados se comprometen a beneficiar a las exigencias de los grupos organizados, que mantengan la existencia en beneficio propio y el de los demás (Deegan, 2002).

1.3.2. Marco conceptual

Cultura organizacional

Está constituida por dos constructos sociológicos que le otorgan sentido: cultura y organización.

Cultura es toda manifestación creada y aprendida por el hombre. En este sentido, involucra el conjunto de conocimientos, experiencias, costumbres y normas de comportamiento compartidas y aceptadas por un colectivo social. Por otro lado, se entiende por organización a todo grupo social integrado por personas con intereses comunes y se activan sistemáticamente para obtener éxito en el trabajo, en función de fines básicos. Siendo así, un grupo social tiene razón de existencia cuando sus integrantes humanos mantienen comunicación entre sí y se muestran voluntarios a trabajar de manera vinculada con el fin de obtener su propósito.

En cuanto a la cultura organizacional, se han identificado las siguientes definiciones:

Es un sistema de valores, experiencias, actitudes, hábitos y comportamientos aceptados por los integrantes de un grupo social, para la obtención de las metas, que suministra a los individuos una identidad de su propia situación (Pettigrew, 1979).

La cultura organizacional es el carácter distintivo de toda organización y que le otorga singularidad. Por esta razón, las creencias compartidas e incorporadas en el desenvolvimiento de los trabajadores forman parte de la cultura.

La forma de organizarse en una institución involucra acciones o símbolos, normativas y mitos que transmiten a los trabajadores las normas de conducta propias de una institución. Estos valores o normas permiten el curso de acción para que los empleados sepan conducirse dentro de la organización (Ouchi, 1982). Por eso, la organización institucional marcha en forma sistemática y ordenada, en beneficio de la comunidad universitaria.

Además, la cultura organizacional refiere teorías consideradas implícitas relacionadas a los trabajadores en su comportamiento diario en el desempeño de sus funciones, identificando tres niveles diferenciados: artefactos (creaciones y normas compartidas), valores (creencias validadas por los miembros de la organización y que predicen gran parte del comportamiento de los empleados) y supuestos (ideas, creencias, pensamientos y sentimientos que predisponen a la acción y que son asumidas como verdaderas (Schein, 1987).

La cultura organizacional se manifiesta en la forma en que la organización ejecuta sus actividades, en el trato a los trabajadores y usuarios. En este sentido, expresa la forma de percibir, sentir y actuar de los trabajadores en beneficio de la organización.

Así mismo, la cultura organizacional se concibe también como el vínculo afectivo y emocional que cohesiona a los integrantes de una institución. Es a manera de memoria colectiva que se nutre con los éxitos y fracasos de la organización en el pasado y las estrategias para enfrentar el futuro (Leal, 1991).

La cultura organizacional es la conciencia colectiva de los trabajadores, dinámica y flexible. Se considera que la cultura organizacional es fuerte cuando los empleados creen en los valores y principios de la organización. Es débil, cuando estos valores y principios no son compartidos, por lo que son impuestos de manera obligatoria.

Es un sistema de valores propio y distintivo de un entorno concreto que se manifiesta y transmite mediante una red de símbolos (ritos, pautas de conducta, mitos, normas, artefactos, etc.). Fomenta el sentido de identidad, lealtad, participación y pertenencia entre los miembros de la organización. Propicia el establecimiento de acciones para concretar el desempeño organizacional (Fernández, 2002).

En las definiciones descritas se identifican conceptos y elementos comunes como el sistema de creencias, normas, principios y valores, por tratarse de un constructo sociológico subjetivo que depende de la percepción de los empleados.

Según Fischman (2009), el conocimiento de la forma de organizarse constituye el sistema de aspectos implícitos -no necesariamente conscientes- que los trabajadores tienen sobre la organización y que modela su actuación en esta. Tomando como referencia los aspectos del conocimiento de la forma de organizarse de Schein, establece tres niveles. El nivel superior corresponde a los artefactos (creaciones), aspectos tangibles de la organización que pueden verse, sentirse o escucharse. Es decir, hace referencia a la tecnología, equipamiento y esquemas de comportamientos visibles y audibles. El nivel intermedio corresponde a los valores expresados, incorporados o impuestos por los directivos. Finalmente, el tercer nivel corresponde a los supuestos compartidos, presunciones básicas que configuran la visión de la organización que muchas veces no se explicitan pero se creen y viven.

En cuanto a las teorías de la cultura organizacional, destaca la perspectiva funcionalista de Edgar Schein (1987) para su fácil comprensión, procesamiento de la realidad organizativa de las instituciones. Esta teoría tiene repercusiones de varias tendencias psicológicas relacionadas a la sociedad y el hombre en general. Sustenta que la cultura organizacional comprende diferentes aspectos del contexto: desde los artefactos o conocimiento teórico y práctico de la sociedad y el hombre hasta los supuestos subyacentes, inconscientes y compartidos por los trabajadores.

Acerca de las dimensiones de la cultura organizacional, Schein (1987) considera las siguientes:

Los artefactos visibles se sitúan en el primer nivel e involucran el ambiente físico (infraestructura y arquitectura), el nivel de implementación con indumentaria, vestimenta, mobiliario y equipamiento, el acervo documentario, etc.

Los valores corresponden al segundo nivel y están referidos al comportamiento de los trabajadores y la actitud que expresan frente a la realización de sus funciones. El análisis e interpretación de estos valores solo es posible con la administración de instrumentos de medición: cuestionario para trabajadores o formularios de entrevista para informantes claves de la organización.

Finalmente, las creencias se ubican en el tercer nivel como supuestos inconscientes de identidad. Refleja la forma cómo los trabajadores perciben, piensan, expresan, sienten, opinan y actúan frente a la organización. Estas creencias se edifican en el transcurso del tiempo en la medida que se solucionan las situaciones críticas o problemas de manera eficaz. Dejan de ser cuestionadas o criticadas en el transcurso del tiempo para constituirse en “verdades” y se vuelven inconscientes.

Responsabilidad social universitaria

Es un concepto nuevo y usualmente vinculado a la actividad empresarial, más allá de la consideración superlativa de su manejo y dominio en el área de negocios orientados al beneficio económico.

Así mismo, se caracteriza como una misión trascendente en las instituciones universitarias, debido a que incentiva el tratamiento adecuado en los contextos de la sociedad, medioambiente, economía, geografía, política y de solidaridad (Casani y Pérez, 2009). La universidad, en este sentido, debe cumplir un papel protagónico frente a su responsabilidad frente a la sociedad, para contribuir a resolver los problemas que aquejan a la comunidad.

La definición de responsabilidad social universitaria involucra dos acciones que tienen que ver con la parte técnica y ética. La primera se refiere a formar gente profesional con formación técnica adecuada, de acuerdo a las demandas de la sociedad, autodisciplinados y con un sólido interés por la educación continua. La responsabilidad moral está referida a la formación de profesionales como personas con una actitud cívica y de servicio, con capacidad de liderar al grupo social en el que se encuentren para influir constructivamente en el desarrollo de la colectividad (Bowen, 1984). Por tanto, moralmente la institución universitaria debe ser el motor y guía para superar las dificultades morales y éticas que impiden un desempeño social en todos los niveles.

La responsabilidad social universitaria también puede entenderse a las acciones que comprometan a la organización educativa en expandir y facilitar

la construcción de conocimientos, habilidades, destrezas y buenas actitudes en el desarrollo del profesionalismo, enfatizando los sistemas de trabajos investigativos, novedosos y de acciones responsables para la sociedad. Estas acciones requieren mantenerse enmarcadas para resolver las dificultades de la sociedad (Arana, 2008). De esta manera, la universidad está comprometida con producir y sistematizar los conocimientos que se expresan, tanto a nivel de docentes como estudiantes. Y, por ende, dichos conocimientos se difundirán por los diferentes medios a nivel nacional e internacional.

La responsabilidad social universitaria es una constante para esmerarse por superar dificultades en el desarrollo del potencial humano, en el proceso de la formación de profesionales competentes y de la extensión social. Por tanto, la realización adecuada de su función en la sociedad contiene cumplimiento efectivo de su misión social, que involucra cuatro procesos: (a) Trabajo ético y ambiental de la organización educativa; (b) Desarrollo de profesionales idóneos, con responsabilidad solidaria; (c) Producción científica y comunicación de investigaciones con pertinencia a la sociedad; y (d) Convergencia y compromiso en la sociedad para un proceso más humanizado y duradero del entorno en que se halla inserta la universidad (Vallaeys, 2008). Por tanto, a través de diferentes medios, la universidad relaciona a sus profesionales con las necesidades que el mercado laboral ofrece, para que los grupos de interés expresen sus necesidades, y la universidad satisfaga esos intereses de acuerdo a la demanda.

Los elementos que integran la cultura de responsabilidad social universitaria son los siguientes: (a) Formación profesional sólida en la esfera técnica (científico-tecnológica) y ética (valórica y basada en las normativas de desarrollo sensible con el hombre mismo, la sociedad y la ecología); (b) Fomento de acciones de responsabilidad social comunitaria; (c) Formación de profesionales con conciencia social respecto a su quehacer profesional (vocación de servicio con el desarrollo humano); (d) Aportar en las respuestas positivas a las dificultades de la sociedad y del ambiente; y (e) Promover entornos y equipos de estudio e innovación para activar y cambiar las interacciones de la sociedad y del ambiente con un fin adecuado para la

superación humana (Arana, 2008). En ese sentido, la universidad desarrolla planes de estudios acordes a los requerimientos de los grupos de interés, que se manifiestan mediante sistemas de estudios y análisis de las ofertas laborales y, consecuentemente se implementen las actualizaciones o modificaciones de los planes de estudios.

En cuanto a las estrategias para insertar la responsabilidad social universitaria, la literatura bibliográfica reporta las siguientes: (a) Participación activa, comprometida y unida a la sociedad organizada que conforman la comunidad universitaria; (b) Integrar las acciones y contenidos curriculares con las respuestas a las soluciones de las dificultades de la comunidad; y (c) Autoanálisis permanente de la organización con instrumentos de evaluación confiables y válidos, así como la evaluación transparente de acciones económicas dirigidas hacia la sociedad organizada (Vallaey, 2008). Mediante estas estrategias se plasma la intencionalidad de la institución para aportar soluciones y políticas para orientar acciones conducentes a la buena marcha social, económica, política, etc. de la sociedad.

El prototipo grande y unido de responsabilidad social universitaria está constituido por los siguientes aspectos: (a) Estructura institucional abierta a críticas constructivas: el trámite del grupo de recurso del trabajador combina autonomía de funcionamiento con la participación de la comunidad universitaria, equilibrando la eficiencia académica, social y económica; (b) Acciones de trámite y grado de conocimiento de una institución: consiste en unir el funcionamiento del profesorado universitario, actividades investigativas, de inclusión a la sociedad y trámite en procura de efectivizar los preceptos importantes de la actitud social con responsabilidad. (c) La consideración de acciones transparentes del conocimiento: está referida a la extrapolación de elementos medibles de dominio y gestión, relacionado a lo social y de entorno (Rodríguez, 2010). Este vínculo con la sociedad debe fortalecerse mediante acciones sistemáticas que permitan luchar contra cualquier signo de discriminación y exclusión dentro de la sociedad. Y la universidad, como centro de élite del conocimiento, debe diseñar acciones que rechacen conductas que atenten contra la buena convivencia social.

Respecto a los enfoques de la responsabilidad social universitaria se identifican los siguientes: (a) Gerencial o directiva, orientada al análisis de los resultados de la acción universitaria relacionado a lo social. Enfatiza la emisión de los resultados claros de las actividades y la transmisión de información de lo actuado económicamente, dirigida a las partes interesadas; (b) transformacional, evalúa la contribución del trabajo de la universidad en la sociedad. De esta manera, promueve el debate necesario y la reflexión con fines de obtener una comunidad más sustentable y equilibrada; y (c) Normativa, realza la función ética de la universidad en la formación valórica. Es una acción relacionada a las normas con fines de actuar legalmente en la interacción social (Gaete, 2011). Así, la universidad se sustenta en actividades que incentiven una adecuada interrelación entre sus miembros, para fortalecer los lazos de amistad y la buena convivencia, no solo a nivel de la comunidad universitaria, sino a niveles de la sociedad.

La medición de la responsabilidad social universitaria permite reflexionar sobre el rol de la institución universitaria en la resolución de las dificultades de la comunidad, sin limitarse al trabajo profesional y la ejecución de estudios investigativos (Wigmore (2016). Además, las políticas inclusivas deben permitir orientar acciones para resolver conflictos, y que no dañen las buenas relaciones laborales, y que sean un soporte básico para emprender acciones sistemáticas orientadas a la búsqueda de relaciones constructivas y solidarias.

Respecto a la responsabilidad social, la Ley Universitaria n.º 30220, en el artículo 124, la relaciona con el rol fundamental que debe cumplir la universidad frente a la sociedad, en relación a sus obligaciones académicas, investigativas y acciones de diversificación e intervenciones en los diversos campos, de acuerdo a las necesidades de la ciudadanía. Así mismo, debe comprometer a las diferentes instancias de la entidad universitaria, con diversas organizaciones tanto públicas y privadas, que al final de cuentas son las entidades interesadas de las acciones universitarias. (MINEDU, 2014, p.54). Es imprescindible que la universidad contribuya a mejorar las condiciones de vida de los ciudadanos.

1.3.3. Marco normativo

Referente a la cultura organizacional, el artículo n.º 7 del Estatuto de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga adecuado a la Ley Universitaria n.º 30220, enuncia como principios de esta entidad universitaria los siguientes: calidad académica y mejoramiento continuo, independencia relacionada a su naturaleza y fines; ingeniosidad y novedad, libertades institucionales, equidad en cuanto a la valoración de los logros, eliminación de cualquier acto violento, odio y manifestaciones discriminatorias.

En cuanto a la responsabilidad social, la Ley Universitaria n.º 30220, en el artículo 124 del capítulo XIII destaca que es fundamental que la universidad cumpla su rol social frente a la sociedad, para ayudar al proceso de transformación de la comunidad, ya que esa es la razón de la existencia de una educación superior universitaria (MINEDU, 2014, p.54). Y, producto de ello, la comunidad universitaria mantendría los lazos comunicativos constantemente.

Acerca de los instrumentos de difusión de la responsabilidad social universitaria menciona que las universidades incentivan el equipamiento de las acciones responsables para contribuir a la sociedad. Con ese fin, deben invertir un mínimo de sus recursos económicos, considerados para ello (un 2 %). Con dicho fin, deben planificar acciones de responsabilidad social, y que estos sean financiados a través de mecanismos como los recursos que sean producto de los concursos. Así mismo, estas acciones estén supeditadas a los procesos de acreditación que se evalúan mediante estándares específicos, que serán evaluados por entidades externas a la institución formadora de profesionales.

Por otro lado, el artículo n.º 388 del Estatuto de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, concordante con la Ley Universitaria n.º 30220, destaca que los fines de la responsabilidad social y extensión universitaria son los siguientes:

- a) Ayuda a la comunidad en general, sus entidades estatales o particulares a resolver las dificultades a los que se enfrentan cotidianamente, mediante las acciones conducentes a

preservar el bienestar de la colectividad de parte de la universidad.

- b) Expande su trabajo educativo a la sociedad de su entorno, a través de una serie de acciones conducentes a la extensión y propagandización de conocimiento autóctono relacionado a la ciencia y tecnología de la localidad, la región y la comunidad.
- c) Incentiva el proceso de formación permanente de profesionales universitarios, a través de acciones especiales mediante semestres que garanticen el desarrollo de asignaturas de carácter de formación continua. Y estas acciones deben ser aprobadas por las instancias pertinentes de la universidad.
- d) Plantea una convivencia adecuada entre los miembros de la comunidad universitaria, donde se mantenga las relaciones pacíficas, mediante acciones de actualización, actividades investigativas y de difusión, relacionados a temas de resolución de dificultades en las interrelaciones sociales, donde prevalezca la intención de conciliar unos entre otros, para evitar agravar y desencadenar acciones de ruptura de relaciones (UNSCH, 2015, pp.81-82).

1.3.4. Marco filosófico

Es importante reflexionar sobre el papel que desempeñan, tanto docentes como trabajadores administrativos de la UNSCH. De esta manera, se realiza un análisis de los diferentes roles que van cumpliendo en beneficio de la cultura organizacional, y además, en beneficio de la imagen de la institución frente a la sociedad.

La cultura organizacional de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga es endeble según el 44,8% de docentes, en relación directa con el compromiso laboral (Simbrón, 2013). La colaboración entre las diferentes unidades no es óptima, el énfasis en el rendimiento pareciera que fuese una

obligación para el personal contratado y en menor medida para el nombrado. En estas condiciones de inequidad en la asignación de funciones y el cumplimiento de responsabilidades, es escaso el nivel de entusiasmo, coordinación (contacto) y colaboración, apreciándose un trato desigual y pasividad en la gestión del potencial humano (Escurra, 2017).

Ante esta dificultad en la interacción laboral entre docentes y trabajadores, es imperiosa la necesidad de reorientar la labor dentro de la universidad, ya que si no se cambia de actitud en el trabajo, no habrá cambios ni cualitativos ni cuantitativos en beneficio de la comunidad universitaria.

Para los trabajadores administrativos, la universidad atraviesa una crisis estructural. Se sienten marginados por la Ley o la Constitución Política, por su exclusión del proceso de elección del rector o de ser candidatos para ejercer esta función (Peña, 2015). Sin embargo, sería importante que los trabajadores, quienes constituyen el principal ente de apoyo a la institución universitaria, reflexionen y reaccionen proactivamente en beneficio de la institución. De lo contrario, no habrá ninguna mejora a la interacción universitaria.

El clima que proyecta la forma de organización de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga es inapropiado para el mayor porcentaje de empleados administrativos. El 95,6% reportan un clima organizacional regular; el 4,4%, negativo y ninguno positivo. Por esta razón, los desempeños del personal administrativo son predominantemente regulares (ni buenos, pero tampoco malos) en el 89,4% (Escurra, 2017). En es sentido, los trabajadores agravan esta visión que tienen cuando no actúan con iniciativa en bien de la interacción universitaria. Y, de esta manera, solo son entes observadores, sin ninguna iniciativa por mejorar ni cambiar.

La imagen social que proyecta la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga no pasa por su mejor momento. El funcionamiento de la universidad es percibido como una organización burocrática, nepotista y renuente al cambio, con empleados administrativos y docentes con escaso compromiso e identidad con los fines de la institución universitaria.

La comunidad ayacuchana percibe el distanciamiento entre estudiantes, docentes y administrativos, cada cual con una plataforma de demandas diferentes y a la defensa de intereses de grupo, antes que del colectivo universitario. Una muestra son los continuos desacuerdos entre el sindicato de docentes, administrativos y las autoridades universitarias (Escurra, 2017). Por eso, si no se percibiera una unidad en la plana administrativa, docentes y estudiantes, los problemas seguirán siendo álgidos, en perjuicio de la comunidad cristobalina.

En el Estatuto de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, adecuado a la Ley Universitaria n.º 30220, no existe una distinción clara entre acciones de correspondencia social y extensión universitaria. Para muchos, la extensión social es equivalente a la responsabilidad social. Los programas de extensión social sí están presentes en los diferentes escenarios: Centro Docente Materno Infantil, Consultorio Jurídico Gratuito, entre otros.

La responsabilidad social universitaria no es un programa de extensión social, menos un simple compromiso institucional unilateral, sino una política integral y consensuada de gestión que obliga a involucrarse con las partes interesadas en el tratamiento de los impactos negativos de la universidad. En consecuencia, significa la posibilidad de reflexionar y poner en duda las funciones y responsabilidades de la institución universitaria en la actualidad.

1.3.5. Marco referencial

En un trabajo de investigación cualitativa, es necesario construir un marco referencial, que emerja en el proceso de recojo de información. De esta manera, en el presente trabajo se desarrolla el siguiente marco.

Docente universitario. El docente universitario es aquel profesional que se desempeña en la labor de enseñanza en los claustros universitarios. Se caracteriza por su profunda preparación en su área académica respectiva, y por su compromiso de trabajo intelectual en las acciones pedagógicas en beneficio de los aprendizajes estudiantiles (Anaya, 2019). Así mismo, es aquel profesional comprometido con la institución universitaria, y desarrolla

actividades relacionadas a la investigación, la responsabilidad social y el rol educativo en el desarrollo de los futuros profesionales.

Trabajador administrativo. Es aquel personal sea profesional o no, que se dedica a la labor de apoyo en una universidad. Su labor consiste en desempeñar acciones de índole administrativo (gestionar documentos, gestionar presupuestos universitarios, gestionar acciones de planificación en apoyo directo a las autoridades universitarias). Además, los trabajadores administrativos cumplen labores de limpieza y de resguardo a la integridad física de la infraestructura de una institución universitaria. Por tanto, la persona física que presta sus servicios a otra u otras personas en condiciones, generalmente de subordinación (Cózatl, 2015).

Ley universitaria 30220. Esta ley fue promulgada en el año 2014, durante el gobierno del presidente Ollanta Humala. Entre sus aportes más importantes de esta ley, a diferencia de la anterior de 1983 (Ley n.º 23733), está la creación de la Superintendencia Nacional de Universidades (SUNEDU), que es un órgano rector de supervisión y vigilancia de las universidades, tanto nacionales como privadas.

Estatuto de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga. Este documento fue aprobado el año 2016. Fundamentalmente, norman las acciones académicas y administrativas, tanto de docentes y estudiantes de la UNSCH, así como de gestión universitaria, en beneficio del desarrollo de la investigación y la responsabilidad social de la universidad frente a la sociedad. Su intención es regular las acciones generales consideradas en la Ley Universitaria n.º 30220.

1.4. Formulación del problema. Según Xavier Vargas, es la fuente inicial de la investigación, acerca de la problemática y los objetivos de la investigación.

1.4.1. Pregunta general

¿En qué medida y de qué manera la cultura organizacional se relaciona con la percepción de la responsabilidad social en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, Ayacucho-2018?

1.4.2. Preguntas específicas

- (a) ¿En qué medida y cómo se relaciona la cultura organizacional con la percepción de la gestión ético-ambiental de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, Ayacucho-2018?
- (b) ¿En qué medida y cómo se relaciona la cultura organizacional con la percepción de la formación profesional de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, Ayacucho-2018?
- (c) ¿En qué medida y cómo se relaciona la cultura organizacional con la percepción de la producción científica y comunicación de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, Ayacucho-2018?
- (d) ¿En qué medida y cómo se relaciona la cultura organizacional con la percepción de la participación y compromiso social de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, Ayacucho-2018?

1.5. Justificación e importancia

El desarrollo de la investigación fue conveniente en el contexto actual de crisis del sistema universitario público, donde es necesario enfatizar la responsabilidad social como medio de interrelación entre la institución universitaria y la comunidad ayacuchana.

Los resultados beneficiarán a las autoridades de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, porque será posible fortalecer su imagen social

mediante la asunción de un compromiso laboral idóneo por parte de los trabajadores.

En el aspecto práctico, los hallazgos de la investigación orientarán las formas de decidir con el fin de fortalecer la cultura organizacional y la responsabilidad social de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga.

En cuanto al valor teórico, los resultados se incorporarán al sistema bibliográfico referencial y teórico para el posterior contraste de las hipótesis y la discusión de resultados.

Así mismo, como aporte fundamental al conocimiento científico respecto del estudio de la cultura organizacional en una institución universitaria, la presente investigación contribuye a conocer y valorar las diversas interacciones, tanto entre docentes y trabajadores administrativos, quienes contribuyen a la buena marcha de una institución.

Referente a la utilidad metodológica, el acopio de información válida y confiable ameritó la adaptación de las preguntas de cómo perciben la cultura organizacional y las preguntas de responsabilidad social universitaria.

Finalmente, los resultados de la investigación aportan información actualizada al vicerrectorado administrativo de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, para el diseño de estrategias que permitan enfatizar la responsabilidad social universitaria y la generación de una cultura organizacional fuerte, compartida y que integre a sus tres estamentos: estudiante, docente y administrativo, para la obtención de los fines y logros organizacionales.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

H_i La cultura organizacional sí se relaciona moderadamente con la percepción de la responsabilidad social de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, Ayacucho-2018.

H_o La cultura organizacional no se relaciona moderadamente con la percepción de la responsabilidad social de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, Ayacucho-2018.

1.6.2. Hipótesis específicas

(a) La cultura organizacional se relaciona directamente con la percepción de la gestión ético-ambiental de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, Ayacucho-2018.

(b) La cultura organizacional se relaciona directamente con la percepción de la formación profesional de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, Ayacucho-2018.

(c) La cultura organizacional se relaciona directamente con la percepción de la producción científica y comunicación de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, Ayacucho-2018.

(d) La cultura organizacional se relaciona directamente con la percepción de la participación y compromiso social de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, Ayacucho-2018.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Determinar en qué medida y de qué manera la cultura organizacional se relaciona con la percepción de la responsabilidad social en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, Ayacucho-2018.

1.7.2. Objetivos específicos

- (a) Identificar cómo es la relación de la cultura organizacional con la percepción de la gestión ético-ambiental de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, Ayacucho-2018.
- (b) Identificar cómo es la relación de la cultura organizacional con la percepción de la formación profesional de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, Ayacucho-2018.
- (c) Identificar cómo es la relación de la cultura organizacional con la percepción de la producción científica y comunicación de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, Ayacucho-2018.
- (d) Identificar cómo es la relación de la cultura organizacional con la percepción de la participación y compromiso social de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, Ayacucho-2018.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

La investigación fue desarrollada a través de un método mixto o híbrido (Hernández-Sampieri y Mendoza, p. 10, 2018), para aprovechar las potencialidades de los enfoques cuantitativo y cualitativo, es decir, combinando sus procedimientos sistemáticos para que la investigación sea mucho más enriquecida en sus resultados.

Al respecto, Johnson et. al. (2006) destacan que a través del método mixto es posible lograr resultados más completos en la investigación, y, además, permite trabajar sistemáticamente utilizando los dos procedimientos, tanto cuantitativos como cualitativos. De esa manera, hasta se ahorra energías investigativas y

económicas, porque ambos procedimientos permiten realizar interpretaciones mucho más íntegras.

Cualitativamente, corresponde al diseño fenomenológico, entendida por Rodríguez (1996) como aquel acto de comprensión de sentidos que se expresan de parte de la gente que interactúa producto de las interacciones. Producto de ello, es que se extraen las diferentes maneras de interpretar los fenómenos observados en la realidad. Por tanto, se plasman las distintas formas de observar una realidad, a partir de las otras miradas.

Con este fin, en la presente investigación se empleó el diseño de la triangulación, que según el Dr. Martín Grados Vásquez de la Universidad César Vallejo que permitió trabajar simultáneamente con los métodos cuantitativos y cualitativos, que se resume en lo siguiente:

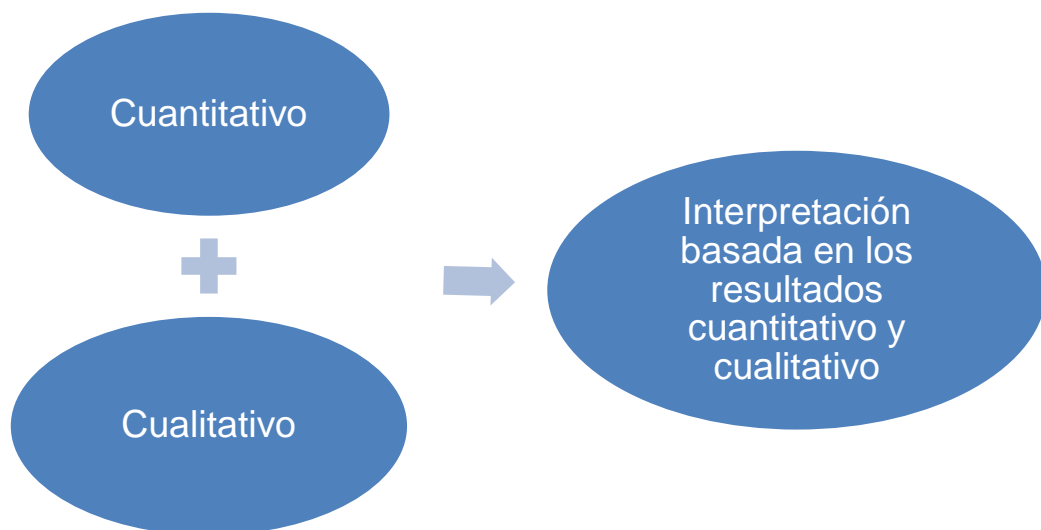


Figura 1

2.2. Variables, operacionalización

Variable 1

Cultura organizacional.

Variable 2

Percepción de la responsabilidad social.

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES					
Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición (valorativa)
Cultura organizacional	Según Fischman (2009), el conocimiento de la forma de organizarse constituye el sistema de aspectos implícitos -no necesariamente conscientes- que los trabajadores tienen sobre la organización y que modela su actuación en esta. Tomando como referencia los aspectos del conocimiento de la forma de organizarse de Schein, establece tres niveles: el nivel superior, el nivel intermedio y el nivel inferior.	Son una serie de concepciones y valoraciones determinados y orientados por y hacia los trabajadores en cuanto a las formas de organizarse en una institución.	Artefactos	Trabajo en equipo Creatividad	Ordinal: Débil Moderada Fuerte
			Valores	Justicia Motivación	
			Creencias	Integridad	
Percepción de la responsabilidad social	La definición de responsabilidad social universitaria involucra dos acciones que tienen que ver con la parte técnica y ética. La primera se refiere a formar gente profesional con formación técnica adecuada, de acuerdo a las demandas de la sociedad, autodisciplinados y con un sólido interés por la educación continua. La responsabilidad moral está referida a la formación de profesionales como personas con una actitud cívica y de servicio, con capacidad de liderar al grupo social en el que se encuentren para influir constructivamente en el desarrollo de la colectividad (Bowen, 1984).	Son los resultados producidos por una institución universitaria en beneficio de la sociedad en los ámbitos laborales, sociales, culturales y ecológicas, y que contribuyen al bienestar general del ser humano.	Gestión ética y ambiental	Infraestructura Buen gobierno y ética Promoción del personal Salud y seguridad en el trabajo Cuidado del medio ambiente	Ordinal: Baja Media Alta
			Formación profesional	Proceso de aprendizaje-enseñanza	
			Producción científica y comunicación	Investigación	
			Participación y compromiso social	Involucramiento con la sociedad Cadena de suministro Inversión socialmente responsable	

2.3. Población, muestra y muestreo

2.3.1. Población

Se consideró como población a 1028 trabajadores de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, distribuidos del siguiente modo:

Condición laboral	Nº	%
Docentes	508	49,4
Administrativos	520	50,6
Total	1028	100,0

Fuente. Nómina de personal

2.3.2. Muestra

Para el enfoque cuantitativo, la muestra estuvo constituida por 280 trabajadores de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, determinada con la siguiente fórmula estadística:

$$n \geq NZ_{\alpha/2}^2 pq / \{ [E^2 N - 1] + [Z_{\alpha/2}^2 pq] \}$$

Donde:

- n : Tamaño de muestra
- z : Nivel de confianza del 95% (1,96)
- p : Proporción de éxito del 50% (0,5)
- q : 1 – p (0,5)
- e : Error muestral del 5% (0.05)
- N : Población (1028)

Para el enfoque cualitativo, la muestra estuvo conformada por 3 informantes claves:

Características	Nº
Vicerrector de investigación	01
Representante del Sindicato de los docentes	01
Representante del Sindicato de los administrativos	01
Total	03

2.3.3. Tipo de muestreo

Para el enfoque cuantitativo, el tipo de muestreo fue estratificado, ya que se dividió la población (N) en subpoblaciones denominadas estratos (N_h), con el propósito de mantener su proporcionalidad en la composición de la muestra, con la siguiente distribución muestral:

Condición laboral	N_h	p	n_h
Docentes	508	0,2723	138
Administrativos	520	0,2723	142
Total	1028		280

Para el enfoque cualitativo, el tipo de muestreo fue intencional.

2.4. Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnica

Las técnicas de recolección de datos fueron la encuesta y la entrevista a profundidad.

La encuesta es un procedimiento de recopilación de datos proveniente de la interrogación a los investigados sobre un tema de interés (Díaz de Rada, 2009).

2.4.2. Instrumentos

Los instrumentos fueron el cuestionario de percepción de la cultura organizacional, el cuestionario de responsabilidad social universitaria y el guion de entrevista a profundidad (no estructurada).

Para la parte cualitativa, se empleó la matriz de triple entrada sugerida por Ramírez, con la finalidad de desarrollar los constructos de la investigación. Así mismo, para la sistematización de las variables, la investigación se sustentó en los planteamientos de Grados Vásquez.

2.4.3. Ficha técnica

Test de supuestos funcionales de la cultura organizacional

Identificación. TSFCO

Autores. David Fishman (2009)

Procedencia. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima.

Adaptación. Iván Liev Arenas Terrel

Descripción. El cuestionario está constituido por 20 parejas de declaraciones con escalamiento diferencial semántico. Consigna siete posiciones de respuesta.

Dimensiones	Indicadores	N.º de Ítems	Opciones
Artefactos	Trabajo en equipo	4	1
	Creatividad	4	2
	Motivación	4	3
Valores	Justicia	4	4
	Creencias	Integridad	4
			6
			7

Tiempo de administración. En promedio 10 minutos.

Tipo de administración. Autoadministrado de manera grupal.

Fiabilidad. Frente a las opciones politómicas se optó por aplicar el Coeficiente Alpha de Cronbach sobre una muestra piloto de 10 docentes y 10 administrativos de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga. Se obtuvo una fiabilidad de 0,903 que asegura la adecuada precisión del instrumento.

Validez estadística. La validez estadística se determinó con el cálculo del coeficiente de correlación "r" de Pearson. En todos los casos, se hallaron coeficientes de correlación mayores que 0,20; siendo así, se demuestra la apropiada validez de los ítems.

Norma de administración. En seguida, te presentamos veinte pares de enunciados en relación a la cultura de la universidad donde labora. Los pares de enunciados muestran una valoración de siete puntos. El valor 1 precisa que el contexto de su universidad se muestra parecida a la opción del lado

izquierdo, y la valoración 7, indica que es muy parecido a la opción del lado derecho. Es decir, personalmente caracterizaría el entorno donde interactúo en mi empresa como:

El encuestado que afirma el 1 o 2 se muestra conforme con el entorno de su institución donde la atención le parece lenta, debido a que se observa poca interacción. Por otro lado, el encuestado que se identifica con los números 6 o 7 se muestran con la impresión de rápido, debido a que se refiere a un entorno muy dinámico o suficiente.

En seguida, debe marcar la opción que genera las consideraciones respecto a la cultura de su universidad. Esas consideraciones sobre la cultura organizacional se refieren a que la mayoría considera “verdades no escritas” que las personas involucradas en el trabajo comparten con sus colegas. Los logros a los que llegue la investigación posibilitan entender en mejores condiciones respecto al funcionamiento de la concepción sobre una organización. Esas respuestas serán válidas solo si fuesen hechas con total veracidad.

En este proceso, no debe pensar mucho tiempo antes de responder el cuestionario. Cuando aún no logre definir sus respuestas, es mejor que pase a la opción 4, que se considera intermedia. Pero no debe dejar sin responder en ningún caso.

Norma de evaluación. Las puntuaciones globales dimensión/variable deben ser comparadas con los siguientes intervalos:

Dimensiones	N.º de ítems	Valores
Artefactos	8	1 = Débil (8 - 24) 2 = Moderada (25 - 40) 3 = Fuerte (41 - 56)
Valores	8	1 = Débil (8 - 24) 2 = Moderada (25 - 40) 3 = Fuerte (41 - 56)
Creencias	4	1 = Débil (4 - 11) 2 = Moderada (12 - 19) 3 = Fuerte (20 - 28)
Cultura organizacional	20	1 = Débil (20 - 46) 2 = Moderada (47 - 73) 3 = Fuerte (74 - 140)

Cuestionario de responsabilidad social universitaria

Autor. Mercedes Ruiz Lozano y José Luis Fernández Fernández (2016)

Adaptación. María Magdalena Simbrón López

Descripción. Constituida por 62 ítems distribuidos en ocho indicadores: buen gobierno y ética (1-8), promoción del personal (9-11), salud y seguridad en el trabajo (12-19), proceso de aprendizaje-enseñanza (20-42), cuidado del medio ambiente (43-46), infraestructura (47-50), involucramiento con la sociedad (51-54) e inversión socialmente responsable (61-62). Las valoraciones de cada indicador fluctúan de 1 (poco) a 7 puntos (mucho).

Población objetivo. Trabajadores universitarios.

Tipo de aplicación. Individual (auto – administrado).

Tiempo de administración. 30 minutos en promedio.

Fiabilidad. Frente a las opciones politómicas se optó por aplicar el Coeficiente Alpha de Cronbach sobre una muestra piloto de 10 docentes y 10 administrativos de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga. Se obtuvo una fiabilidad de 0,868 que asegura la adecuada precisión del instrumento.

Validez estadística. La validez estadística se determinó con el cálculo del coeficiente de correlación “r” de Pearson. El proceso de aplicación permitió encontrar coeficientes de correlación mayores que 0,20; siendo así, se demuestra la apropiada validez de los ítems.

Norma de administración. Este cuestionario debe llenar con la mayor precisión y veracidad posible, porque de ello dependerá el grado de fiabilidad y confiabilidad de los resultados de este trabajo. Además, sus respuestas solo se usarán en el estudio de este trabajo doctoral, a nivel de la responsabilidad social universitaria (RSU).

Norma de evaluación. La evaluación de la responsabilidad social toma las siguientes categorías:

Dimensiones	N.º de ítems	Valores
Gestión ambiental	27	1 = Baja (27 - 81) 2 = Media (82 - 135) 3 = Alta (136 - 189)
Formación profesional	15	1 = Baja (15 - 45) 2 = Media (46 - 75) 3 = Alta (76 - 105)
Producción científica y comunicación	8	1 = Baja (8 - 24) 2 = Media (25 - 40) 3 = Alta (41 - 56)
Participación y compromiso social	12	1 = Baja (12 - 36) 2 = Media (37 - 60) 3 = Alta (61 - 84)
Responsabilidades sociales	62	1 = Baja (62 - 186) 2 = Media (187 - 310) 3 = Alta (311 - 434)

Guion de entrevista no estructurada (en profundidad)

Identificación. GEP

Autora. María Magdalena Simbrón López (2018)

Procedencia. Universidad César Vallejo.

Descripción. Está constituido por 16 preguntas abiertas referidas a la cultura organizacional y la responsabilidad social.

2.5. Método de análisis de datos

En este caso, la investigación cuantitativa está referida al uso de la estadística para la presentación, estudio y comprensión de los datos recogidos. Los resultados han sido analizados mediante el Software Estadístico IBM-SPSS versión 24,0; esta aplicación permitió la elaboración de tablas con distribución absoluta y relativa simple. El estadígrafo de contraste de hipótesis fue el Coeficiente de Correlación “Rho” de Spearman, debido a la naturaleza ordinal de las variables.

Así mismo, para el caso del análisis de los resultados cualitativos, se empleó la categorización y la subcategorización, que permitieron estudiar las respuestas de los intervinientes en la investigación. Posteriormente, esas respuestas fueron organizadas en procesos de reducción de datos para consolidar

adecuadamente los resultados, que después fueron codificados para cuidar la identidad y la autenticidad de los participantes en la investigación.

La triangulación

En el caso de los trabajos de investigación cualitativos, se desarrolla la triangulación con la finalidad de validar las informaciones que las diversas fuentes permiten desarrollar desde distintos ámbitos investigativos. Por tanto, este proceso se realiza a partir de las diferentes deducciones que se van realizando de los estamentos considerados en la investigación (Cisterna, p. 68, 2005). Por eso, el mecanismo para el desarrollo adecuado de la triangulación inicia desde las inferencias que se extraen de las categorías y subcategorías de la investigación. Luego, se debe verificar al final las coincidencias o diferencias entre las conclusiones, tal como orientan Roberto Pérez Lalarme, y Hernández-Sampieri y Mendoza (2018).

2.6. Aspectos éticos

El desarrollo de la investigación contempló la aplicación de principios bioéticos referidos al respeto de la autonomía, justicia y beneficencia.

III. RESULTADOS

3.1. RESULTADOS CUANTITATIVOS

Tabla 1. Cultura organizacional según percepción de la gestión ético-ambiental en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, Ayacucho-2018

Cultura organizacional		Gestión ético-ambiental							
		Baja		Media		Alta		Total	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Docente	Débil	73	52,9	0	0,0	0	0,0	73	52,9
	Moderada	65	47,1	0	0,0	0	0,0	65	47,1
	Fuerte	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	Total	138	100,0	0	0,0	0	0,0	138	100,0
Administrativo	Débil	80	56,3	0	0,0	0	0,0	80	56,3
	Moderada	62	43,7	0	0,0	0	0,0	62	43,7
	Fuerte	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	Total	142	100,0	0	0,0	0	0,0	142	100,0

El 52,9 % de docentes señalan que la cultura organizacional de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga es débil, y todos ellos coinciden en afirmar que la gestión ético-ambiental se encuentra en la categoría baja. El 47,1 % de docentes señalan que la cultura organizacional es moderada, pero todos coinciden en afirmar que la gestión ético-ambiental se encuentra en la categoría baja.

El 56,3 % de administrativos señalan que la cultura organizacional de la UNSCH es débil, y todos ellos coinciden en afirmar que la gestión ético-ambiental se encuentra en la categoría baja. El 43,7 % de administrativos señalan que la cultura organizacional es moderada, pero todos coinciden en afirmar que la gestión ético-ambiental se encuentra en la categoría baja.

Tabla 2. Cultura organizacional según percepción de la formación profesional en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, Ayacucho-2018

Cultura organizacional		Formación profesional							
		Baja		Media		Alta		Total	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Docente	Débil	0	0,0	73	52,9	0	0,0	73	52,9
	Moderada	17	12,3	48	34,8	0	0,0	65	47,1
	Fuerte	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	Total	17	12,3	121	87,7	0	0,0	138	100,0
Administrativo	Débil	0	0,0	80	56,3	0	0,0	80	56,3
	Moderada	16	11,3	46	32,4	0	0,0	62	43,7
	Fuerte	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	Total	16	11,3	126	88,7	0	0,0	142	100,0

El 52,9 % de docentes señalan que la cultura organizacional de la UNSCH es débil, y todos ellos coinciden en afirmar que la formación profesional se encuentra en la categoría media. El 47,1 % de docentes señalan que la cultura organizacional es moderada, de los cuales el 34,8 % afirman que la formación profesional se encuentra en la categoría media, y el 12,3 % en la categoría baja.

El 56,3 % de administrativos señalan que la cultura organizacional de la UNSCH es débil, y todos ellos coinciden en afirmar que la formación profesional se encuentra en la categoría media. El 43,7 % de administrativos señalan que la cultura organizacional es moderada, de los cuales el 32,4 % afirman que la formación profesional se encuentra en la categoría media, y el 11,3 % en la categoría baja.

Tabla 3. Cultura organizacional según percepción de la producción científica y comunicación en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, Ayacucho-2018

Cultura organizacional		Producción científica y comunicación						Total	
		Baja		Media		Alta			
		Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Docente	Débil	28	20,3	45	32,6	0	0,0	73	52,9
	Moderada	17	12,3	48	34,8	0	0,0	65	47,1
	Fuerte	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Total		45	32,6	93	67,4	0	0,0	138	100,0
Administrativo	Débil	34	23,9	46	32,4	0	0,0	80	56,3
	Moderada	16	11,3	46	32,4	0	0,0	62	43,7
	Fuerte	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Total		50	35,2	92	64,8	0	0,0	142	100,0

El 52,9 % de docentes señalan que la cultura organizacional de la UNSCH es débil, de ellos, el 32,6 % afirman que la producción científica y comunicación se encuentra en la categoría media y 20,3 % en la categoría baja. El 47,1 % de docentes señalan que la cultura organizacional es moderada, de los cuales, el 34,8 % afirman que la producción científica y comunicación se encuentran en la categoría media, y el 12,3 % en la categoría baja.

El 52,9 % de administrativos señalan que la cultura organizacional de la UNSCH es débil, de ellos, el 32,4% afirman que la producción científica y comunicación se encuentran en la categoría media, y 23,9% en la categoría baja. El 47,1 % de administrativos señalan que la cultura organizacional es moderada, de los cuales, el 32,4% afirman que la producción científica y la comunicación se encuentran en la categoría media, y el 11,3% en la categoría baja.

Tabla 4. Cultura organizacional según percepción de la participación y compromiso social en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, Ayacucho-2018

Cultura organizacional		Participación y compromiso social							
		Baja		Media		Alta		Total	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Docente	Débil	73	52,9	0	0,0	0	0,0	73	52,9
	Moderada	65	47,1	0	0,0	0	0,0	65	47,1
	Fuerte	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	Total	138	100,0	0	0,0	0	0,0	138	100,0
Administrativo	Débil	80	56,3	0	0,0	0	0,0	80	56,3
	Moderada	62	43,7	0	0,0	0	0,0	62	43,7
	Fuerte	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	Total	142	100,0	0	0,0	0	0,0	142	100,0

El 52,9% de docentes señalan que la cultura organizacional de la UNSCH es débil, y todos ellos coinciden en afirmar que la participación y el compromiso social se encuentran en la categoría baja. El 47,1% de docentes señalan que la cultura organizacional es moderada, y todos ellos coinciden en afirmar que la participación y compromiso social se encuentran en la categoría baja.

El 56,3 % de administrativos señalan que la cultura organizacional de la UNSCH es débil, y todos ellos coinciden en afirmar que la participación y compromiso social se encuentran en la categoría baja. El 43,7% de administrativos señalan que la cultura organizacional es moderada, y todos ellos coinciden en afirmar que la participación y compromiso social se encuentra en la categoría baja.

Tabla 5. Cultura organizacional según percepción de la responsabilidad social en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, Ayacucho-2018

Cultura organizacional		Responsabilidad social							
		Baja		Media		Alta		Total	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Docente	Débil	73	52,9	0	0,0	0	0,0	73	52,9
	Moderada	65	47,1	0	0,0	0	0,0	65	47,1
	Fuerte	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	Total	138	100,0	0	0,0	0	0,0	138	100,0
Administrativo	Débil	75	52,8	5	3,5	0	0,0	80	56,3
	Moderada	48	33,8	14	9,9	0	0,0	62	43,7
	Fuerte	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	Total	123	86,6	19	13,4	0	0,0	142	100,0

El 52,9 % de docentes señalan que la cultura organizacional de la UNSCH es débil, y todos ellos coinciden en afirmar que la responsabilidad social se encuentra en la categoría baja. El 47,1 % de docentes señalan que la cultura organizacional es moderada, y todos ellos coinciden en afirmar que la responsabilidad social se encuentra en la categoría baja.

El 56,3 % de administrativos señalan que la cultura organizacional de la UNSCH es débil, de ellos, el 52,8 % afirman que la responsabilidad social se encuentra en la categoría baja, y el 3,5 % en la categoría media. El 43,7 % de administrativos señalan que la cultura organizacional es moderada, de los cuales, el 33,8 % afirman que la responsabilidad social se encuentra en la categoría baja, y el 9,9 % en la categoría media.

Tabla 6. Correlación entre cultura organizacional y percepción de la responsabilidad social en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, Ayacucho-2018

Tipo de trabajador	Dimensiones de la Responsabilidad Social		Cultura organizacional
Docente	Gestión ética y ambiental	Coefficiente de correlación	,775**
		Sig. (unilateral)	,000
		N	138
	Formación profesional	Coefficiente de correlación	-,019
		Sig. (unilateral)	,412
		N	138
	Producción científica y comunicación	Coefficiente de correlación	-,171*
		Sig. (unilateral)	,023
		N	138
	Participación y compromiso social	Coefficiente de correlación	,585**
		Sig. (unilateral)	,000
		N	138
Responsabilidad social	Coefficiente de correlación	,879**	
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	138	
Administrativo	Gestión ética y ambiental	Coefficiente de correlación	,668**
		Sig. (unilateral)	,000
		N	142
	Formación profesional	Coefficiente de correlación	-,066
		Sig. (unilateral)	,217
		N	142
	Producción científica y comunicación	Coefficiente de correlación	-,111
		Sig. (unilateral)	,095
		N	142
	Participación y compromiso social	Coefficiente de correlación	,573**
		Sig. (unilateral)	,000
		N	142
Responsabilidad social	Coefficiente de correlación	,749**	
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	142	

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01.

* . La correlación es significativa en el nivel 0,05.

De acuerdo al coeficiente de correlación “Rho” de Spearman, la cultura organizacional se relaciona significativamente con la responsabilidad social de la UNSCH, según la percepción de los docentes y los administrativos.

Prueba de hipótesis

Hipótesis general

La cultura organizacional se relaciona moderadamente con la percepción de la responsabilidad social en la UNSCH, Ayacucho-2018.

$$r_s = 0$$

$$r_s > 0,50$$

La significación asociada al coeficiente de correlación "Rho" de Spearman ($p=0,000$ para docentes y $p=0,000$ para administrativos) fue menor que el valor crítico ($\alpha=0,05$). Por tanto, existe suficiente evidencia para rechazar la hipótesis nula, porque la cultura organizacional se relaciona moderadamente con la percepción de la responsabilidad social en la UNSCH, según los docentes ($r_s = 0,879$; $p=0,000$) y los administrativos ($r_s = 0,749$; $p=0,000$).

Primera hipótesis específica

La cultura organizacional se relaciona directamente con la percepción de la gestión ético-ambiental en la UNSCH, Ayacucho-2018.

$$r_s = 0$$

$$r_s > 0$$

La significación asociada al coeficiente de correlación "Rho" de Spearman ($p=0,000$ para docentes y $p=0,000$ para administrativos) fue menor que el valor crítico ($\alpha=0,05$). Por tanto, existe suficiente evidencia para rechazar la hipótesis nula, porque la cultura organizacional se relaciona directamente con la percepción de la gestión ético-ambiental en la UNSCH, según los docentes ($r_s = 0,775$; $p=0,000$) y los administrativos ($r_s = 0,668$; $p=0,000$).

Segunda hipótesis específica

La cultura organizacional se relaciona directamente con la percepción de la formación profesional en la UNSCH, Ayacucho-2018.

$r_s = 0$

$r_s > 0$

La significación asociada al coeficiente de correlación "Rho" de Spearman ($p=0,412$ para docentes y $p=0,217$ para administrativos) fue mayor que el valor crítico ($\alpha=0,05$). Por tanto, no existe suficiente evidencia para rechazar la hipótesis nula, porque la cultura organizacional no se relaciona directamente con la percepción de la formación profesional en la UNSCH, según los docentes ($r_s = -0,019$; $p=0,412$) y los administrativos ($r_s = -0,066$; $p=0,217$).

Tercera hipótesis específica

La cultura organizacional se relaciona directamente con la percepción de la producción científica y la comunicación en la UNSCH, Ayacucho-2018.

$r_s = 0$

$r_s > 0$

La significación asociada al coeficiente de correlación "Rho" de Spearman ($p=0,095$ para administrativos) fue mayor que el valor crítico ($\alpha=0,05$). Por tanto, no existe suficiente evidencia para rechazar la hipótesis nula, porque la cultura organizacional no se relaciona directamente con la percepción de la producción científica y la comunicación en la UNSCH, según los administrativos ($r_s = -0,111$; $p=0,095$).

Cuarta hipótesis específica

La cultura organizacional se relaciona directamente con la percepción de la participación y el compromiso social en la UNSCH, Ayacucho-2018.

$r_s = 0$

$r_s > 0$

La significación asociada al coeficiente de correlación “Rho” de Spearman ($p=0,000$ para los docentes y $p=0,000$ para los administrativos) fue menor que el valor crítico ($\alpha=0,05$). Por tanto, existe suficiente evidencia para rechazar la hipótesis nula, porque la cultura organizacional se relaciona directamente con la percepción de la participación y el compromiso social en la UNSCH, según los docentes ($r_s= 0,585$; $p=0,000$) y los administrativos ($r_s= 0,573$; $p=0,000$).

3.2. RESULTADOS CUALITATIVOS

Primera fase (preámbulo de la investigación)

Esta fase la iniciamos con una entrada previa al terreno de la investigación, para saber sobre la cultura organizacional y la percepción de la responsabilidad social en la UNSCH. Esta acción fue concordante con el recojo de la información cualitativa, que permitió elaborar un mapeo para incluir lugares físicos y estados emocionales (eventos y situaciones), y, por ende, se especificaron los procesos de identificación de las acciones entre los sujetos de la investigación, en un contexto definido de espacios y tiempos; por tanto, un mapeo con una visión completa que permitió una comprensión cabal de las interacciones (cartografía social) (Sandoval, 2012). Producto de ello, se determinó las categorías y subcategorías que permitieron lograr datos cualitativos sobre la cultura organizacional y la responsabilidad social en la UNSCH.

Segunda fase (recolección de datos o información)

Esta fase permitió el vínculo investigativo con las autoridades de la UNSCH, quienes conocen a profundidad sobre la realidad académica y administrativa de la institución. De esta manera, mediante entrevistas a profundidad se recogió los resultados cualitativos.

Tercera fase (categorización, análisis y procesamiento de la información)

Luego de recoger la información cualitativa, se procedió a seleccionar la información relevante; para ello, se utilizó la orientación de Martínez (1999), sustentada en tres acciones: recopilar con detalle las interacciones de la información formal; clasificar lo recopilado en partes o temas; y luego categorizar. Todo ello, con la finalidad de separar, definir y colocar códigos de acuerdo a los temas seleccionados. Producto de ello, se logró la siguiente categorización y subcategorización:

CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS
Cultura organizacional	Marco normativo: Ley Universitaria n.º 30220 Estatuto de la UNSCH Marco conceptual Marco filosófico Marco ético
Responsabilidad social	Marco normativo: Ley Universitaria n.º 30220 Estatuto de la UNSCH Marco conceptual Marco filosófico Marco ético

Consideraciones éticas

La presente investigación consideró los aspectos éticos en relación a la inserción en la cultura organizacional y la concepción de la responsabilidad social en la UNSCH, sin perjuicio de alguna infidencia en contra de la institución.

De esa manera, Axpe (s/a: 76) destaca que el investigador está en la obligación de no dañar susceptibilidades ni aspectos de orden moral de los sujetos investigados, ya que ningún desarrollo científico se justifica con los daños colaterales. Por ello, es imprescindible cuidar la ética de la investigación, que no perjudique la dignidad de los actores de la investigación.

En la UNSCH, sí existe la cultura organizacional en búsqueda de la calidad académica relacionada a la investigación y el desarrollo de la cultura en beneficio de la población. Así lo expresa una autoridad representativa de la institución: “En la UNSCH sí está implementada la Cultura Organizacional mediante la Unidad de Investigación y de la Unidad de la Responsabilidad Social Universitaria” (A-CO-mn-lu-c8-19). Considerada esta forma de organización, permite que la institución tenga un funcionamiento acorde a las exigencias de los tiempos actuales, y que, de esa manera, beneficie a los integrantes de la comunidad universitaria cristobalina. Así mismo, según los conceptos emitidos sobre cultura organizacional, las autoridades e integrantes de los sindicatos, tanto de los docentes como de los trabajadores administrativos, se concluye que la cultura organizacional en la UNSCH se basa en aspectos sistémicos que permiten el funcionamiento adecuado de la UNSCH. Por tanto, se tiene un conocimiento

pertinente del tema, que permite una visión adecuada del funcionamiento organizacional de la institución:

Cultura es un atributo exclusivo del ser humano, caracterizada por las formas de conocer, sentir, valorar y expresar, producto de un largo proceso de intercambios y socialización de los hombres en relación a las características propias del contexto ecológico, histórico y social en que se desenvuelven, al mismo tiempo es la que nos da pautas de comportamiento individual y como colectivos, que incide en el bienestar de las personas.

En este sentido, las instituciones como órganos sistémicos se encuentran enmarcados en distintas normas y reglas que orientan las políticas de la organización institucional (A-CO-mc-c55-63).

Igualmente, a nivel de los representantes de los sindicatos, se tienen un dominio temático sobre este tema, tal como citamos las expresiones de un docente y trabajador administrativo, respectivamente:

Entendemos por cultura organizacional las diferentes concepciones que se tiene respecto a cómo esté organizada una institución, en beneficio de los involucrados en las interacciones de pensamiento, sentimiento, percepciones y actuaciones, principalmente. De esa manera, analiza distintos pensamientos, donde se enfatiza en que las instituciones son entes sistémicos independientes y productores de su propia representación frente a la sociedad. Así mismo, se destaca que las mismas instituciones son dependencias que generan interacciones circulares, que se van revitalizando mutuamente. Finalmente, las instituciones son el resultado de las interacciones constantes e históricas, donde se generan las contradicciones, que en sí deben beneficiar a los actores (SD-CO-mc-c249-256).

Por otra parte, esta cultura de organización institucional es el resultado de acciones morales y de valores que involucra a los trabajadores o grupos, que se autocontrolan sus interacciones cotidianas y de labores para consolidar la forma de organizarse al interior de las instituciones (SA-CO-mc-c431-434).

En consecuencia, la UNSCH, mediante las leyes y su estructura organizativa, ejerce influencia de sistematicidad en su estructura académica y administrativa frente a la sociedad. Y todo ello, sustentado en el manejo conceptual que se refleja de sus autoridades y trabajadores.

Así mismo, la UNSCH, de acuerdo a las normas, está sujeta a cumplir su responsabilidad social de contribuir en el desarrollo cultural y científico de la sociedad, tanto interna como externamente. De esa manera, cumple el rol de gestionar acciones que beneficien al desarrollo de la cultura y el conocimiento en las diferentes carreras profesionales, tal como afirma una autoridad universitaria:

La Ley Universitaria n.º 30220, en su artículo 124, obliga a las universidades a cumplir con sus responsabilidades sociales. Y se define muy bien esa responsabilidad, como gestión ética de las acciones generadas de la universidad en la comunidad, con sus

componentes: académico, investigación, medioambiental, etc. En esa vía, se proclama que en los procesos de calidad, se requiere certificar y cumplir con los requisitos que se exigen. De esa manera, las acciones de responsabilidad tienen que estar organizados sistemáticamente en el ámbito investigativo, de trabajo social y de aspectos responsables en la sociedad, comprometidos con el entorno y la organización universitaria (A-RS-mn-lu-c107-133).

Así mismo, la razón de existencia de la UNSCH es la influencia que ejerce a la sociedad, a través de sus acciones culturales y científicas, que le dan sustento académico, administrativo y social, tal como refiere un docente universitario:

Contempla los siguientes aspectos: (a) La Responsabilidad Social Universitaria en la Formación Profesional. (b) La RSU en la Investigación. (c) La RSU en Proyección Social y Extensión Universitaria. (d) La RSU en lo Institucional (interrelación entre la comunidad universitaria). (e) La RSU en Medioambiente (Educación en Medio Ambiente). (f) Otras organizaciones públicas y privadas, gestionando ya sea a nivel interno y externo para mejorar la calidad educativa (SD-RS-mn-lu-c320-325).

Los aspectos contemplados por el docente permiten interrelacionar a la institución con la sociedad, mediante acciones que beneficien, tanto en el desarrollo del conocimiento y el desarrollo de la cultura en general. Todo ello, en beneficio de la colectividad.

IV. DISCUSIÓN

A nivel de los resultados de la presente investigación, es importante destacar que la percepción que tienen, tanto docentes como trabajadores administrativos respecto de la cultura organizacional y las diferentes variables, es que la forma de organizarse en la universidad determina la interacción académica y administrativa. Por eso, luego del análisis de los resultados se percibe que hay una relación de la forma de percibir la organización institucional y los resultados en el seno de la institución.

El objetivo general de este trabajo de tesis doctoral fue determinar en qué medida y de qué manera la cultura organizacional se relaciona con la percepción de la responsabilidad social en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga. De esa manera, lo obtenido en todo el proceso se contrastó con la bibliografía que se muestra en seguida.

Para el 52,9 % de docentes de la UNSCH, la cultura organizacional es débil; y para el 47,1 %, moderada. Por otro lado, para el 56,3 % de administrativos, la cultura organizacional es débil; y para el 43,7%, moderada.

En el año 2013, una investigación en la UNSCH estableció una cultura organizacional fuerte, según el 55,2 % de docentes (Simbrón, 2013). Aproximadamente, cinco años después se aprecia que la cultura organizacional se ha deteriorado, puesto que, ningún docente o administrativo percibe fortaleza en la cultura organizacional.

A esta situación, ha contribuido la situación de crisis que atraviesa la universidad peruana con serios problemas presupuestales para atender sus principales demandas de equipamiento, infraestructura, capacitación docente, homologación de remuneraciones, entre otras; pero paralelamente con una deficiente capacidad de gasto, por lo que anualmente se revierte parte del presupuesto al tesoro público, y se deja de invertir en proyectos importantes que podrían mejorar la calidad educativa.

El 100 % de profesores de la UNSCH perciben una baja responsabilidad social, al igual que el 86,6 % de administrativos.

En la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, el artículo n.º 7 del Estatuto adecuado a la Ley Universitaria n.º 30220 enuncia como principios de la responsabilidad social los siguientes aspectos: calidad académica y mejoramiento continuo, independencia junto a su naturaleza y sus fines, así como la novedad en sus trabajos, la naturaleza creadora, la libertad y el rechazo a cualquier manifestación de violencia y discriminación, valoración de los logros individuales, ética profesional y pública, etc.

En condiciones de una cultura organizacional deteriorada (entre baja y moderada), la responsabilidad social en la UNSCH se encuentra en una categoría baja.

La escasa responsabilidad social en la UNSCH devela la débil articulación con las necesidades de la región y el país, porque no se involucra con la solución de sus problemas. En este sentido, como señalaran algunos autores, el papel de las instituciones universitarias radica que a través de la responsabilidad social se vincula en mejores condiciones con la sociedad. Y esto dependerá para que la universidad

sea visibilizada por la comunidad, y de acuerdo a ello, satisfaga las necesidades de la colectividad (Martí, Martínez, Villar y Marí, 2007, p. 3).

La universidad puede aportar a la sociedad, no solo en la formación de profesionales con alta capacidad técnico-científica y humanística, sino con los resultados de sus investigaciones en la solución de los diferentes problemas para el desarrollo de la región y el país. Sin embargo, en el contexto actual, las investigaciones se encuentran desvinculadas de la formulación de políticas públicas y del diseño de estrategias para mejorar el desarrollo humano.

Los resultados de las investigaciones de docentes y estudiantes en la UNSCH pareciera que cumplen un fin meramente formal: usualmente quedan en los anaqueles de sus bibliotecas, sin darles un uso apropiado como insumo cognoscitivo para optimizar las prácticas de intervención social de manera informada.

Analizando la relación de variables, se corrobora que la cultura organizacional se relaciona moderadamente con la percepción de la responsabilidad social en la UNSCH, según los docentes ($r_s= 0,879$; $p=0,000$) y los administrativos ($r_s= 0,749$; $p=0,000$).

La cultura organizacional se relaciona directamente con la percepción de la gestión ético-ambiental en la UNSCH, según los docentes ($r_s= 0,775$; $p=0,000$) y los administrativos ($r_s= 0,668$; $p=0,000$).

En la UNSCH, es necesario el fortalecimiento de las políticas de compra de los productos de la región y la intervención decidida en la transformación de estos productos con un valor agregado. Actualmente, si bien se prioriza la compra de algunos productos de la región para la atención del comedor universitario, no sucede lo mismo con la distribución de paquetes de alimentos a los docentes y administrativos. De todos los productos proporcionados a los docentes y administrativos, ninguno es originario de la zona, y, de esa manera, se prioriza los productos industrializados.

En cuanto al manejo de los residuos sólidos, no existe una política clara de reciclaje que exhiba la capacidad de la universidad de optimizar el uso de los diferentes recursos. Por otro lado, es incipiente el mantenimiento de las áreas verdes,

disponiendo del potencial humano y de los recursos operativos para generar verdaderos pulmones de la ciudad: la universidad cuenta con escuelas profesionales de Biología, Agronomía e Ingeniería Agrícola.

La cultura organizacional no se relaciona directamente con la percepción de la formación profesional en la UNSCH, según los docentes ($r_s = -0,019$; $p = 0,412$) y los administrativos ($r_s = -0,066$; $p = 0,217$).

La débil cultura organizacional de la UNSCH desmotiva a los docentes a cumplir de manera efectiva con sus actividades académicas. Por otro lado, el esfuerzo desplegado por los docentes nombrados y contratados no es homogéneo, porque la asignación de beneficios es discriminatoria.

La cultura organizacional no se relaciona directamente con la percepción de la producción científica y comunicación de la UNSCH, según los administrativos ($r_s = -0,111$; $p = 0,095$).

La débil cultura organizacional de la UNSCH limita la capacidad de esta organización educativa para articular los resultados de las investigaciones desarrolladas por estudiantes y docentes, con propuestas de desarrollo para la región y el país. En estas condiciones, es lógico que la responsabilidad social universitaria sea incipiente.

La cultura organizacional se relaciona directamente con la percepción de la participación y compromiso social en la UNSCH, según los docentes ($r_s = 0,585$; $p = 0,000$) y los administrativos ($r_s = 0,573$; $p = 0,000$).

Con una cultura organizacional deteriorada y el desprestigio de las universidades públicas, no existe un compromiso social efectivo que contribuya al desarrollo del país y de la región. Por esta razón, es necesario fortalecer la cultura organizacional, la imagen corporativa de esta organización y el compromiso real de los estudiantes y trabajadores para efectivizar el proceso de involucramiento en la solución de los problemas del país y de la región.

Por otro lado, a nivel de los resultados cualitativos se destaca que tanto a nivel de la autoridad y a nivel de los representantes de los docentes y de los trabajadores administrativos, la opinión es favorable en las dos categorías consideradas en la recolección de la información: cultura organizacional y la responsabilidad social. Estas

opiniones se basan en aspectos legales e institucionales, en los cuales se destaca que la nueva Ley Universitaria n.º 30220 y el estatuto de la UNSCH consideran aspectos positivos que debe ejercer la universidad frente a la sociedad. Todo ello, se sustenta en los beneficios que una cultura organizacional debe ejercer en el adecuado funcionamiento de la institución, y que ello se debe reflejar en la sistematicidad de la institución.

Así mismo, en cuanto a la responsabilidad social, la institución está obligada a ejercer influencia en los aspectos del desarrollo del conocimiento y la cultura en general, que beneficie a la comunidad, mediante la difusión de lo que producen tanto docentes, estudiantes y trabajadores de la institución.

En consecuencia, los integrantes activos de la comunidad universitaria están en la obligación de reflexionar sobre la relación de la cultura organizacional y las diferentes variables del presente estudio. De esa forma, se determinará las acciones a seguir para mejorar los resultados académicos y administrativos en el trabajo universitario, ya que la responsabilidad social de la universidad frente a la colectividad es importante para que la institución trascienda en la sociedad. De lo contrario, las acciones que realice en favor de la comunidad, se quedarán enclaustradas en la institución, en perjuicio de sus prestigio local, regional, nacional e internacional.

CONCLUSIONES

La triangulación de la información entre docentes y administrativos permitió establecer las siguientes conclusiones:

1. La cultura organizacional se relaciona moderadamente con la percepción de la responsabilidad social en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, según los docentes ($r_s = 0,879$; $p=0,000$) y los administrativos ($r_s = 0,749$; $p=0,000$). Y que la percepción cualitativa de los miembros de la universidad es positiva, ya que una organización sistemática tiene influencia positiva en el funcionamiento de una institución universitaria.
2. La cultura organizacional se relaciona directamente con la percepción de la gestión ético-ambiental en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, según los docentes ($r_s = 0,775$; $p=0,000$) y los administrativos ($r_s = 0,668$; $p=0,000$). Y que la percepción cualitativa de los miembros de la universidad es positiva, ya que una buena gestión ético-ambiental tiene influencia positiva en el funcionamiento de una institución universitaria.
3. La cultura organizacional no se relaciona directamente con la percepción de la formación profesional en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, según los docentes ($r_s = -0,019$; $p=0,412$) y los administrativos ($r_s = -0,066$; $p=0,217$). Y que la percepción cualitativa de los miembros de la universidad es positiva, ya que una buena formación profesional tiene influencia positiva en el funcionamiento de una institución universitaria.
4. La cultura organizacional no se relaciona directamente con la percepción de la producción científica y la comunicación de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, según los administrativos ($r_s = -0,111$; $p=0,095$). Y que la percepción cualitativa de los miembros de la universidad es positiva, ya que una buena producción científica tiene influencia positiva en el funcionamiento de una institución universitaria.
5. La cultura organizacional se relaciona directamente con la percepción de la participación y el compromiso social en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, según los docentes ($r_s = 0,585$; $p=0,000$) y los

administrativos ($r_s = 0,573$; $p = 0,000$). Y que la percepción cualitativa de los miembros de la universidad es positiva, ya que la participación y el compromiso social tienen influencia positiva en el funcionamiento de una institución universitaria

RECOMENDACIONES

1. Al señor rector de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, fortalecer la cultura organizacional de esta casa superior de estudios, mediante la mejora de los sistemas de comunicación, motivación y trabajo en equipo que comprometa a los trabajadores y estudiantes con su misión y visión. Y que considere la percepción de los docentes y de los trabajadores administrativos respecto a la cultura organizacional y la responsabilidad social.
2. A las autoridades y funcionarios de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, promover la capacitación y autonomía de los empleados para optimizar su rendimiento personal y grupal. Del mismo modo, optimizar la gestión ética transparentando los procesos de promoción, ascensos y contrata de personal, así como la adquisición de bienes y servicios.
3. Es necesario fortalecer el vínculo entre universidad y sociedad, mediante el diseño de estrategias de participación y compromiso social, que involucre a docentes, administrativos y estudiantes.
4. Se debe fortalecer el vínculo entre universidad y sociedad, mediante el diseño de estrategias de capacitación en las áreas de investigación y trabajo pedagógico vinculados al aspecto administrativo, que involucre a docentes, administrativos y estudiantes.
5. Incentivar la investigación y la producción científica vinculada a la problemática regional y nacional para el diseño de propuestas, que permitan mejorar la calidad de vida de la población.

PROPUESTA

I. INTRODUCCIÓN

En la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, el artículo n.º 7 del Estatuto adecuado a la Ley Universitaria n.º 30220 enuncia como principios de la responsabilidad social los siguientes aspectos: calidad académica y mejoramiento continuo, autonomía inherente a su esencia y finalidad; creatividad e innovación, democracia institucional, justo reconocimiento al mérito, rechazo a toda forma de violencia, intolerancia y discriminación; ética profesional y pública; entre otros.

En este orden de ideas, la responsabilidad social es una función inherente de la universidad como vehículo para involucrarse con el desarrollo de la región y el país. En este contexto, para efectivizar la responsabilidad social es necesario el fortalecimiento de la cultura organizacional.

II. OBJETIVOS

2.1. GENERAL

Fortalecer la cultura organizacional y la responsabilidad social en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga.

2.2. ESPECÍFICOS

- a) Acrecentar la cultura organizacional de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga.
- b) Mejorar la responsabilidad social de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga.

III. POLÍTICAS

- a) Buscar en forma continua y permanente estrategias innovadoras para capacitar al capital humano a fin de lograr satisfacer sus necesidades.

- b) Considerar el capital humano como el elemento más importante de la institución.
- c) Fortalecer la vinculación universidad-entorno social bajo el enfoque de responsabilidad social universitaria.

IV. LINEAS DE ACCIÓN

LÍNEAS	PROPUESTA
Buen gobierno y ética	Promover paridad de género en la composición de los órganos de gobierno.
	Implementar una comisión de ética para proteger los derechos, el respeto a la dignidad, bienestar y seguridad de los estudiantes, docentes y administrativos.
	Mantener actualizada la plataforma institucional para la transparencia financiera y rendición de cuentas
Promoción del personal	Efectivizar la Ley del Servicio Civil para la promoción de los trabajadores.
	Incorporar a los sindicatos en la evaluación de los trabajadores
Salud y seguridad en el trabajo	Dar cumplimiento a las políticas y normas laborales referidas a la incorporación de trabajadores con habilidades especiales.
	Implementar estrategias de no discriminación de ningún tipo.
	Asignar recursos para apoyar la concesión de beneficios sociales (ayudas extraordinarias, aportación complementaria a los planes de pensiones, incentivos a la jubilación, etc.)
	Evaluar periódicamente la satisfacción y desempeño laboral del personal.
	Promover la conformación de círculos de estudios, de investigación e innovación.

Proceso de aprendizaje-enseñanza	Favorecer la incorporación de los estudiantes al mundo laboral y en la propia institución a través de prácticas de inclusión de nuevo personal.
	Favorecer la innovación docente mediante el uso de nuevas tecnologías para incorporar resultados de investigación en los estudiantes y administrativos.
Investigación	Promover la creación de líneas de investigación de acuerdo a la problemática regional, nacional e internacional.
	Promover el desarrollo de investigaciones multicéntricas.
	Incorporar el respeto a la propiedad intelectual.
	Implementar software antiplagio para promover la originalidad de las investigaciones
Cuidado del medio ambiente	Implementar políticas de compra de productos de la región.
	Mejorar el tratamiento y eliminación de residuos sólidos.
	Favorecer el uso de productos reciclados.
	Implementar programas de mantenimiento de las áreas verdes con participación de docentes, estudiantes y administrativos.
Infraestructura	Planificar las edificaciones o el rediseño de instalaciones evaluando criterios de eficiencia.
	Analizar el impacto de la actividad universitaria en la biodiversidad de la zona y en el medio ambiente.
	Adoptar criterios de ahorro energético en las diferentes instalaciones.
	Adoptar medidas para hacer el uso responsable del agua.
	Incorporar la política de responsabilidad social en el establecimiento de alianzas estratégicas

Involucramiento con la sociedad	Promover actividades de voluntariado del personal en distintas instancias o redes sociales.
	Involucrar a los estudiantes en las iniciativas de la institución relacionadas con el desarrollo social.
	Difundir y compartir los resultados de investigaciones para la implementación de proyectos de desarrollo social.
Cadena de suministro	Exigir el cumplimiento de los criterios de selección y contratación de servicios y proveedores.
	Fortalecer los programas de producción y centros experimentales.
	Mejorar el sistema de seguimiento del cumplimiento de las condiciones de los contratos.
Inversión socialmente responsable	Garantizar el cumplimiento de los pagos en las fechas previstas.
	Considerar criterios éticos y de sostenibilidad en la realización de sus inversiones.
	Fomentar el conocimiento de los criterios de inversión socialmente responsable en todos sus grupos de interés

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abanto, W. (2016). *Diseño y desarrollo del proyecto de investigación*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Anaya, G. (2019). *Concepciones sobre docencia universitaria*. Valencia: Universidad de Valencia. Extraído de <https://www.uv.es/arbelaez/v2n201concepciones.htm>
- Arana, M.; Duque, P.; Quiroga, M. & Vargas, F. (2008). Una aproximación a la responsabilidad social en la formación del trabajador social desde los Estudios de Ciencia, Tecnología y Sociedad. *Tabula Rasa*; 8 (1):211-234.
- Arenas, I. (2016). *Cultura organizacional y compromiso laboral de los docentes*. IESTPVAH, Ayacucho – 2016. Tesis doctoral. Ayacucho: Universidad César Vallejo.
- Barraza, A. y Acosta, M. (2001). Compromiso organizacional de los docentes de una institución de educación media superior. *Innovación Educativa*; 8 (45): 20-35.
- Bowen, H. (1984). Graduate education and social responsibility. *New Directions for Higher Education*; 46 (1): 113-119.
- Casani, F. y Pérez, C. (2009). La responsabilidad social en las universidades públicas españolas: vectores de cambio en la gobernanza, *Investigaciones de Economía de la Educación*, N°4, pp.127-137.
- Cisterna, F. (2005). Categorización y triangulación como procesos de validación del conocimiento en investigación cualitativa. En *Theoria*, 14(1), 61-71. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/299/29900107.pdf> el 24-02- 2014.
- Cózatl, R. (2015). *Investigaciones en derecho*. Puebla: Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. Facultad de Derecho y Ciencias Sociales. Extraído de <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4305/7.pdf>
- Deegan, C. (2002). The legitimising effect of social and environmental disclosures – a theoretical foundation. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 15 (3): 282-311.

- Elías, T. y Vila, S. (2014). *Análisis de la responsabilidad social universitaria de la Pontificia Universidad Católica del Perú en el proyecto construcción de viviendas seguras y saludables, para las familias afectadas por el sismo en el Centro Poblado La Garita – Chincha*. Tesis de maestría. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Escurra, C. (2017). *Clima organizacional y su incidencia en la satisfacción laboral del personal administrativo de la UNSCH - Ayacucho, 2016*. Tesis de maestría. Ayacucho: Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga.
- Esteban, F. y Acuña, R. (2014). *Cultura organizacional, compromiso cristiano y la satisfacción laboral en los docentes de la Universidad Peruana Unión*. Revista de investigación de administración 2014; 1 (1): 52-66.
- Falcones, G. (2014). *Estudio descriptivo de la cultura organizacional de los colaboradores de la unidad de negocio de Supply Chain Guayaquil de Nestle Ecuador*. Tesis de pregrado. Guayaquil: Universidad de Huayaquil.
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C.P. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México: Mc Graw Hill Education.
- Fernández, J. M. (2002). *Cultura de la organización y centro educativo*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid.
- Gaete, R. (2011). La responsabilidad social universitaria como desafío para la gestión estratégica de la Educación Superior: el caso de España. Revista de Educación; 355 (1): 09-133.
- Grajales, T. (2000). *Escala del grado de compromiso laboral de los empleados universitarios*. México. Recuperado de <http://tgrajales.net/compinstit.pdf>.
- Hellriegel, D., Slocum, J. y Woodman, R. (1999). *Comportamiento organizacional*. México: International Thomson Editores.

- Jaik, A., Tena, J. y Villanueva, R. (2010). Satisfacción laboral y compromiso institucional de los docentes de posgrado. *Revista electrónica Diálogos Educativos*; 19 (1):119-130.
- Koontz, H. y Weichrich, H. (1991). *Administración* (9na Edición). México: Editorial Mc Graw-Hill. Hispanoamericana de México, S. A.
- Lagomarsino, R. (2003). Compromiso organizacional. *Revista de Antiguos Alumnos*; 6 (2): 79-83
- Leal, A. (1991). *Conocer la cultura de las organizaciones: una base para la estrategia y el cambio*. Madrid: Actualidad Editorial.
- Malinowski, B. (1984). *Una Teoría científica de la Cultura*. Madrid: Sarpe.
- Martí J, Martínez F, Villar, M. y Marí, R. (2007). *Responsabilidad social universitaria: acción aplicada de valoración del bienestar psicológico en personas adultas mayores institucionalizadas*. Polis 2007; 18 (1):1-18.
- Méndez, C. E. (2006). *Transformación cultural en las organizaciones. Un modelo para la gestión del cambio*. Bogotá D.C.: Limusa.
- Mejía, E. (2001). *La investigación científica*. Lima: Cenit.
- Ministerio de Educación (2014). *Ley Universitaria n.º 30220*. Lima: Minedu.
- Martínez, M. (1999). *La investigación cualitativa y etnográfica en educación*. México: Edit. Trillas.
- Monge, C. (2011). *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa: guía didáctica*. Neiva-Colombia: Universidad Surcolombiana.
- Murillo, J. (2010). *Métodos de investigación de enfoque experimental*. Lima: Une.
- Ortega, C. (2015). *Las competencias laborales y el clima organizacional del personal administrativo en las universidades tecnológicas privadas de Lima*. Tesis de maestría. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Ouchi, W. (1982). *Teoría Z*. México: Fondo Educativo Interamericano.

- Peña, V. (2015). *Problemas administrativos en la UNSCH tiene responsabilidades compartidas* [Online]. Ayacucho. Disponible en <https://diariocorreo.pe/edicion/ayacucho/problemas-administrativos-en-la-unsch-tiene-responsabilidades-compartidas-596248/>
- Pettigrew, A. (1979). On Studying Organization Cultures. *Administrative Science Quarterly*; 24 (1):570 - 581.
- Robbins, S.P. (1994). *Comportamiento organizacional*. Sexta edición. México: Prentice-Hall.
- Rocher, G. (1979). *Introducción a la Sociología*. Barcelona: Ed. Herder.
- Rodríguez, G. (1996). *Metodología de la investigación cualitativa*. España: Ediciones Aljibe.
- Rodríguez, J. (2010). *Responsabilidad social universitaria: del discurso simbólico a los desafíos reales*. La Coruña: Netbiblo.
- Rojo, M. (1993). *Metodología de la auditoría cultural de las organizaciones y aplicación al análisis de las empresas de hostelería de la Costa del Sol*. Tesis Doctoral, Universidad de Málaga.
- Ruiz, M. y Fernández, J. (2016). *La gestión de la responsabilidad social universitaria (RSU)*. Tesis doctoral. España: Universidad de Córdoba.
- Sánchez, M. (2010). *Caracterización de la cultura organizacional de las instituciones de Educación Superior del Estado de Guanajuato*. Tesis doctoral. México: Universidad Autónoma de Querétaro.
- Sandoval, C. A. (2002). *La investigación cualitativa*. Bogotá: Instituto colombiano para el fomento de la educación superior, ICFES.
- Schein, E. (1988). *La cultura empresarial y el liderazgo*. Barcelona: Ed. Plaza y Janes S.A.
- Schein, E. (1985). *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.

Simbrón, M. (2013). *Cultura organizacional y su incidencia en el grado de compromiso laboral de los docentes. UNSCH, Ayacucho – 2011*. Tesis de maestría. Ayacucho: Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga.

Solano, D. (2016). *Responsabilidad social universitaria*. Diario Oficial del Bicentenario “El Peruano”. Lima: 14/05/2016.

Universidad Alas Peruanas. Responsabilidad social. Lima: UAP; 2018. Recuperado de http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:r_2kQUpQCPkJ:www.uap.edu.pe/Responsabilidad.aspx+&cd=1&hl=es&ct=clnk&gl=pe.

Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga (2015). *Estatuto de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga adecuado a la Ley Universitaria N° 30220*. Ayacucho: UNSCH.

Vallaes, F. (2008). *Responsabilidad Social Universitaria: una nueva filosofía de gestión ética e inteligente para las universidades*. *Revista Educación Superior y Sociedad*, 13(2):191-220.

Vargas, Z. (2009). *La investigación aplicada: una forma de conocer las realidades con evidencia científica*. *Educación*; 33 (1): 155-165.

Vesga, J. J. (2013). *Cultura organizacional y sistemas de gestión de la calidad: una relación clave en la gestión de las instituciones de educación superior*. *Revista Guillermo de Ockham*; 11 (2): 89-100.

Weber, M. (1981). *Economía y sociedad*. México: Fondo de Cultura Económica.

Wigmore, A. (2016). *La gestión de la responsabilidad social universitaria*. Tesis doctoral. España: Universidad de Córdoba.

Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. Facultad de Derecho y Ciencias Sociales
Rosa Cózatl. 2015
<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4305/7.pdf>

ANEXOS

Anexo 01

ACTA DE ORIGINALIDAD

Anexo 02

DECLARACIÓN JURADA

Yo, María Magdalena Simbrón López, estudiante del Programa de Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 28223487 con el tema titulado: “Cultura organizacional y percepción de la responsabilidad social en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga. Ayacucho-2018”; declaro bajo juramento que:

- La tesis es de mi autoría.
- La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude, plagios, auto plagio, asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Ayacucho, 28 de julio del 2019.



.....
María Magdalena Simbrón López
DNI: 28223487

Anexo 03

MATRIZ DE CONSISTENCIA

CULTURA ORGANIZACIONAL Y PERCEPCIÓN DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA. AYACUCHO-2018.

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVOS GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES UNO	METODOLOGÍA
¿ En qué medida y de qué manera la cultura organizacional se relaciona con la percepción de la responsabilidad social en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga. Ayacucho-2018?	Determinar en qué medida y de qué manera la cultura organizacional se relaciona con la percepción de la responsabilidad social en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga. Ayacucho-2018.	La cultura organizacional se relaciona moderadamente con la percepción de la responsabilidad social de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga. Ayacucho-2018.	Cultura organizacional: -Artefactos - Valores - Creencias	Enfoque: Mixto. Diseño: Correlacional y fenomenológico. Población: 1028 trabajadores de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga
ESPECÍFICOS	ESPECÍFICOS	ESPECÍFICOS	DOS	Muestra: Para el enfoque cuantitativo: 280 trabajadores de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, determinada con la siguiente fórmula estadística: $n \geq NZ_{\alpha/2}^2 pq / \{ [E^2 N - 1] + [Z_{\alpha/2}^2 pq] \}$ Para el enfoque cualitativo: 4 informantes claves. Técnica: - Encuesta. - Entrevista en profundidad Instrumentos: Cuestionario de percepción de la cultura organizacional. Cuestionario de responsabilidad social universitaria Guion de entrevista Tratamiento estadístico: Coeficiente de Correlación "Rho" de Spearman
a) ¿Cómo se relaciona la cultura organizacional con la percepción de la gestión ética-ambiental de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga. Ayacucho-2018? b) ¿Cómo se relaciona la cultura organizacional con la percepción de la formación profesional de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga. Ayacucho-2018? c) ¿Cómo se relaciona la cultura organizacional con la percepción de la producción científica y comunicación de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga. Ayacucho-2018? d) ¿Cómo se relaciona la cultura organizacional con la percepción de la participación y compromiso social de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga. Ayacucho-2018?	a) Identificar la relación de la cultura organizacional con la percepción de la gestión ética-ambiental de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga. Ayacucho-2018. b) Identificar la relación de la cultura organizacional con la percepción de la formación profesional de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga. Ayacucho-2018. c) Identificar la relación de la cultura organizacional con la percepción de la producción científica y comunicación de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga. Ayacucho-2018. d) Identificar la relación de la cultura organizacional con la percepción de la participación y compromiso social de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga. Ayacucho-2018.	a) Identificar la relación de la cultura organizacional con la percepción de la gestión ética-ambiental de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga. Ayacucho-2018. b) Identificar la relación de la cultura organizacional con la percepción de la formación profesional de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga. Ayacucho-2018. c) Identificar la relación de la cultura organizacional con la percepción de la producción científica y comunicación de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga. Ayacucho-2018. d) Identificar la relación de la cultura organizacional con la percepción de la participación y compromiso social de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga. Ayacucho-2018.	Percepción de la responsabilidad social: - Gestión ética-ambiental - Formación profesional - Producción científica y comunicación - Participación y compromiso social	

Anexo 04

INSTRUMENTO

TEST DE SUPUESTOS FUNCIONALES DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

Este test está compuesto por veinte pares de afirmaciones relacionadas con la cultura organizacional de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga. En cada par encontrará una escala de siete puntos. El puntaje 1 indica que la realidad de la universidad es muy similar a la opción de la izquierda, y el puntaje 7, que es muy similar a la opción de la derecha. Por ejemplo: Yo describiría el ambiente que se vive en mi institución como:

Marque la opción que refleje mejor los supuestos de la cultura. Los supuestos culturales son las ideas que todo el mundo comparte, las «verdades no escritas» que los trabajadores aprenden en el trato con sus compañeros cada día. Sus resultados le permitirán comprender mejor los aspectos más funcionales de la cultura de su empresa. Recuerde que esta herramienta no es de utilidad, a menos que usted conteste con sinceridad y siendo lo más objetivo posible.

Mi opinión sobre las características que suceden en su centro de trabajo:

Nº	Lento	1	2	3	4	5	6	7	Rápido
1	Trabajo individual, sin un plan de trabajo								Colaboración entre áreas administrativas
2	Aquí los trabajadores nunca dicen lo que piensan, creen que es perjudicial								Aquí la gente dice lo que piensa, abiertamente y con confianza
3	Falta de motivación, los directivos desconocen de motivación								Se cuenta con un plan de acción
4	El ascenso es direccionado								El ascenso es meritocrático
5	Aquí ningún jefe cumple sus promesas								Cumplimiento de planes y actividades
6	Se buscan responsables por ineficiencia administrativa								Se buscan soluciones a los diferentes problemas
7	Las decisiones las toman los funcionarios de la universidad								Se recibe propuestas del personal administrativo y docente para su implementación
8	Aquí se no se confía en las personas, sienten que tienen que controlarlas								Se da confianza al personal para que cumpla su trabajo de acuerdo al MOF
9	Existe discriminación laboral								La ubicación del personal es de acuerdo a sus competencias.

10	Manipulación del personal								Transparencia en el aspecto laboral
11	Falta de colaboración								Aquí todos los trabajadores son muy colaboradores
12	Se reprocha los errores								Los trabajadores asumen sus funciones a cabalidad
13	Aquí nunca informan lo que pasa en la institución y al final te enteras por terceros								Aquí siempre informan lo que pasa en la institución
14	A nadie le interesa que tengas que dejar de lado a tu familia para hacer horas extras								La institución se preocupa por el bienestar social y familiar de los trabajadores
15	Aquí nunca te informan lo que pasa y al final te enteras por terceros								La información se comparte a tiempo y de forma transparente
16	Los equipos de trabajo sin plan de acción								Los equipos de trabajo son multidisciplinarios
17	Los trabajadores siguen las reglas y no cambian nada, creen que cambiar es perjudicial								El cambio es bueno, los trabajadores proponen cambios a las reglas cuando es necesario
18	Nunca tienes los recursos que necesitas para hacer tu trabajo								Cuenta con los recursos necesarios para hacer el trabajo en la institución
19	Algunos tienen preferencias a la hora de recibir aumentos, bonificaciones y ascensos								Todos tienen la misma oportunidad de recibir aumentos, bonificaciones y ascensos
20	A menudo las autoridades tratan de ocultar sus errores y no informan								Las autoridades reconocen honestamente los errores, analizan y buscan modos de corregirlos

Fuente: Fischman, D. (2009)

INDICADORES	ÍTEMS
Trabajo en equipo	1,6,11,16
Creatividad	2,7,12,17
Motivación	3,8,13,18
Justicia	4,9,14,19
Integridad	5,10,15,20

CUESTIONARIO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

Instructivo. Le ruego rellene este cuestionario con la mayor sinceridad y conocimiento posible. La información que se va a obtener va a ser usada exclusivamente en el desarrollo de una tesis doctoral que estoy realizando sobre la responsabilidad social universitaria (RSU).

I. DATOS GENERALES

Tipo de trabajador : Docente () Administrativo ()

Tiempo de servicio : _____ años

Condición laboral : Nombrado ()

Contratado ()

II. DATOS ESPECÍFICOS

Nº	ÍTEMS	Valore el grado de análisis o atención por parte de su institución a los aspectos que se mencionan a continuación, considerando 1 (poco) a 7 (mucho)						
		1	2	3	4	5	6	7
	Buen gobierno y ética							
1	Incorporación del código ético en la práctica diaria y en la toma de decisiones							
2	Existencia de normas de participación, equidad, etc. en los órganos de gobierno							
3	Transparencia financiera y en la rendición de cuentas							
4	Transparencia en la promoción y designación de cargos							
5	Prácticas de prevención de fraudes, anticorrupción y pertinentes							
6	Prácticas justas en la toma de decisiones							
7	Compromiso con la mejora continua en todos sus procesos							
8	Igualdad de género en la composición de los órganos de gobierno							
	Promoción del personal							
9	Transparencia en los procesos de selección							
10	Respeto la libertad de asociación							
11	Halla prácticas de conciliación de la vida laboral y familiar							
	Salud y seguridad en el trabajo							
12	Respetan las políticas y normas laborales							
13	Toman en cuenta la formación en aspectos relacionados con la ética, la responsabilidad social, medioambientales, etc.							

14	Consideración de criterios para la contratación, permanencia y promoción de docentes y administrativos.							
15	Adopción de criterios de equidad en la contratación y promoción de los trabajadores.							
16	Atención y apoyo a personas con habilidades especiales							
17	Adopción de criterios de no discriminación de ningún tipo							
18	Asigna recursos para apoyar la concesión de beneficios sociales (ayudas extraordinarias, aportación complementaria a los planes de pensiones, incentivos a la jubilación, etc.)							
19	Percepción del personal sobre la institución							
	Proceso de aprendizaje-enseñanza							
20	Transparencia en los procesos de admisión de estudiantes							
21	Transparencia en la evaluación de los estudiantes							
22	Atención y apoyo a estudiantes con habilidades especiales							
23	Adopción de criterios de no discriminación							
24	Favorece la diversidad y el aprendizaje intercultural							
25	Concesión de becas y ayudas para favorecer el acceso a la formación							
26	Oferta asignaturas relacionadas con diferentes aspectos de la RS de forma transversal en los diferentes planes de estudios							
27	Organiza cursos, conferencias y seminarios específicos del ámbito de la RS para sensibilizar a los estudiantes							
28	Provee condiciones de estudio seguras y saludables							
29	Favorece la participación del alumnado en los órganos de gobierno de la institución y respeta la libertad de asociación							
30	Favorece la incorporación de los estudiantes al mundo laboral y en la propia institución a través de prácticas							
31	Analiza el nivel de satisfacción de los estudiantes y mejora							
32	Analiza los rendimientos del proceso formativo							
33	Favorece la innovación docente mediante el uso de nuevas tecnologías para incorporar resultados de investigación en los estudiantes y administrativos.							
34	Favorece la movilidad, mediante la asignación de recursos, dotación de becas, etc.							

	Investigación							
35	Fomenta y apoya la asignación de recursos para la investigación							
36	Promueve la creación de líneas de investigación de acuerdo a la problemática regional, nacional e internacional.							
37	Adopta medidas para compartir los resultados de las investigaciones							
38	Favorece la investigación en el ámbito de la responsabilidad social (temas de igualdad, migraciones, impacto medioambiental, etc.)							
39	Analiza los impactos de la investigación (patentes obtenidas, recursos generados, etc.)							
40	Participación en actividades, proyectos e investigaciones de cooperación al desarrollo							
41	Introduce criterios de sostenibilidad en la investigación							
42	Incorpora el respeto a la propiedad intelectual							
	Cuidado del medio ambiente							
43	Existencia de políticas de compras y ventas de manera responsable							
44	Adecuado tratamiento y eliminación de residuos sólidos							
45	Favorece el uso de productos reciclados							
46	Adopción de políticas de apoyo con transporte a las distintas áreas en sus diversas actividades							
	Infraestructuras							
47	Planifica las edificaciones o el rediseño de instalaciones evaluando criterios de eficiencia							
48	Analiza el impacto de la actividad universitaria en la biodiversidad de la zona y en el medio ambiente							
49	Adopción de criterios de ahorro energético en las diferentes instalaciones							
50	Adopción de medidas para hacer el uso responsable del agua							
	Involucramiento con la sociedad							
51	Considera la política de responsabilidad social a la hora de establecer alianzas							
52	Promueve las actividades de voluntariado del personal en distintas instancias o redes sociales							
53	Se involucra en el desarrollo sostenible de la comunidad local, regional o nacional							
54	Involucra a los estudiantes en las iniciativas de la institución relacionadas con el desarrollo social							
55	Promueve convenios de colaboración con los diferentes agentes sociales							

56	Participa con propuestas para el desarrollo de la región							
Cadena de suministro								
57	Exigencia de criterios responsables en la selección y contratación de servicios y proveedores							
58	Prevé la compra de productos de la región							
59	Realiza el seguimiento del cumplimiento de las condiciones del contrato							
60	Garantía de cumplimiento en las fechas de pago							
Inversión socialmente responsable								
61	Considera criterios éticos y de sostenibilidad en la realización de sus inversiones							
62	Fomenta el conocimiento de los criterios de inversión socialmente responsable en todos sus grupos de interés							

Fuente: Ruiz y Fernández, 2016.

Anexo 5
INSTRUMENTO
GUÍON DE ENTREVISTA

Entrevistadora: _____

Informante: _____

Fecha: ____/____/____ **Hora de inicio:** ____ **Hora de finalización:** ____

I. CULTURA ORGANIZACIONAL

Normativo:

- 1) ¿Qué aspectos contempla la Ley Universitaria N° 30220 sobre cultura organizacional y cómo se está implementando en la UNSCH?
- 2) ¿Qué aspectos contempla el Estatuto de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga sobre cultura organizacional?

Conceptual:

- 3) ¿Qué entiende por cultura organizacional?

Teórico:

- 4) ¿Qué aspectos integran la cultura organizacional?

Filosófico:

- 5) ¿Cómo es la cultura organizacional en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga?

Ético:

- 6) ¿Qué importancia tiene para Ud. sea parte y autoridad de Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga?

¿Algo más que usted podría agregar?

II. RESPONSABILIDAD SOCIAL

Normativo:

- 7) ¿Qué aspectos contempla la Ley Universitaria N° 30220 sobre responsabilidad social universitaria y cómo se está implementado en la UNSCH?
- 8) ¿Qué aspectos contempla el Estatuto de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga adecuado sobre responsabilidad social universitaria?

Conceptual:

- 9) ¿Qué entiende de responsabilidad social universitaria?

Teórico:

- 10) ¿Qué aspectos integran la responsabilidad social universitaria?

Filosófico:

- 11) ¿Cree Ud. que la extensión social es equivalente a la responsabilidad social?
- 12) ¿Qué importancia tiene para Ud. sea parte y autoridad de Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga?

Ético:

- 13) ¿Cómo evalúa la implementación de responsabilidad social en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga?
- 14) ¿Cuáles son las principales acciones de responsabilidad social que se está implementando en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga?

¿Algo más que usted podría agregar?

Anexo 06

PRUEBA DE CONFIABILIDAD

TEST DE SUPUESTOS FUNCIONALES DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,903	20

Estadísticas de total de elemento				
Ítems	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Trabajo individual, sin un plan de trabajo	49,94	42,173	,296	,904
Aquí los trabajadores nunca dicen lo que piensan, creen que es perjudicial	49,00	43,882	,000	,915
Falta de motivación, los directivos desconocen de motivación	49,06	44,879	-,109	,917
El ascenso es direccionado	49,67	36,353	,910	,886
Aquí ningún jefe cumple sus promesas	50,67	36,353	,910	,886
Se buscan responsables por ineficiencia administrativa	49,78	38,654	,855	,890
Las decisiones las toman los funcionarios de la universidad	47,56	49,791	-,642	,930
Aquí se no se confía en las personas, sienten que tienen que controlarlas	49,33	44,353	,000	,905
Existe discriminación laboral	49,33	44,353	,000	,905
Manipulación del personal	49,78	38,654	,855	,890
Falta de colaboración	50,67	36,353	,910	,886
Se reprocha los errores	49,11	39,752	,819	,893

Aquí nunca informan lo que pasa en la institución y al final te enteras por terceros	50,00	37,529	,756	,891
A nadie le interesa que tengas que dejar de lado a tu familia para hacer horas extras	50,00	37,529	,756	,891
Aquí nunca te informan lo que pasa y al final te enteras por terceros	50,11	39,752	,819	,893
Los equipos de trabajo sin plan de acción	49,11	39,752	,819	,893
Los trabajadores siguen las reglas y no cambian nada, creen que cambiar es perjudicial	50,11	39,752	,819	,893
Nunca tienes los recursos que necesitas para hacer tu trabajo	50,00	37,529	,756	,891
Algunos tienen preferencias a la hora de recibir aumentos, bonificaciones y ascensos	50,11	39,752	,819	,893
A menudo las autoridades tratan de ocultar sus errores y no informan	51,00	37,529	,756	,891

**TEST DE SUPUESTOS FUNCIONALES DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL
(CON TODA LA MUESTRA)**

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,907	20

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Trabajo individual, sin un plan de trabajo	49,15	42,776	,297	,908
Aquí los trabajadores nunca dicen lo que piensan, creen que es perjudicial	48,25	45,168	-,102	,920
Falta de motivación, los directivos desconocen de motivación	48,28	45,770	-,174	,921
El ascenso es direccionado	48,85	36,314	,937	,890
Aquí ningún jefe cumple sus promesas	49,85	36,314	,937	,890
Se buscan responsables por ineficiencia administrativa	48,97	38,895	,894	,894
Las decisiones las toman los funcionarios de la universidad	46,81	51,196	-,703	,938
Aquí se no se confía en las personas, sienten que tienen que controlarlas	48,43	44,704	,000	,909
Existe discriminación laboral	48,43	44,704	,000	,909
Manipulación del personal	49,00	39,380	,818	,896
Falta de colaboración	49,85	36,314	,937	,890
Se reprocha los errores	48,22	40,357	,811	,898
Aquí nunca informan lo que pasa en la institución y al final te enteras por terceros	49,06	37,358	,815	,894

A nadie le interesa que tengas que dejar de lado a tu familia para hacer horas extras	49,06	37,358	,815	,894
Aquí nunca te informan lo que pasa y al final te enteras por terceros	49,19	39,887	,859	,896
Los equipos de trabajo sin plan de acción	48,19	39,887	,859	,896
Los trabajadores siguen las reglas y no cambian nada, creen que cambiar es perjudicial	49,19	39,887	,859	,896
Nunca tienes los recursos que necesitas para hacer tu trabajo	49,06	37,358	,815	,894
Algunos tienen preferencias a la hora de recibir aumentos, bonificaciones y ascensos	49,19	39,887	,859	,896
A menudo las autoridades tratan de ocultar sus errores y no informan	50,06	37,358	,815	,894

CUESTIONARIO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,868	62

Estadísticas de total de elemento				
Ítems	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Incorporación del código ético en la práctica diaria y en la toma de decisiones	153,11	123,399	-,357	,872
Existencia de normas de participación, equidad, etc. en los órganos de gobierno	154,00	120,941	,000	,868
Transparencia financiera y en la rendición de cuentas	154,00	120,941	,000	,868
Transparencia en la promoción y designación de cargos	154,00	120,941	,000	,868
Prácticas de prevención de fraudes, anticorrupción y pertinentes	154,78	116,654	,277	,867
Prácticas justas en la toma de decisiones	153,89	114,928	,852	,861
Compromiso con la mejora continua en todos sus procesos	153,00	117,412	,313	,866
Igualdad de género en la composición de los órganos de gobierno	153,78	112,654	,892	,859
Transparencia en los procesos de selección	153,78	112,654	,892	,859
Respeto la libertad de asociación	153,78	112,654	,892	,859
Halla prácticas de conciliación de la vida laboral y familiar	154,67	110,588	,685	,859

Respetan las políticas y normas laborales	153,56	108,732	,548	,861
Toman en cuenta la formación en aspectos relacionados con la ética, la responsabilidad social, medioambientales, etc.	153,56	108,732	,548	,861
Consideración de criterios para la contratación, permanencia y promoción de docentes y administrativos.	154,44	105,203	,855	,853
Adopción de criterios de equidad en la contratación y promoción de los trabajadores.	153,44	105,203	,855	,853
Atención y apoyo a personas con habilidades especiales	153,56	107,320	,899	,854
Adopción de criterios de no discriminación de ningún tipo	152,67	109,647	,753	,857
Asigna recursos para apoyar la concesión de beneficios sociales (ayudas extraordinarias, aportación complementaria a los planes de pensiones, incentivos a la jubilación, etc.)	153,67	106,824	,962	,853
Percepción del personal sobre la institución	152,00	117,412	,313	,866
Transparencia en los procesos de admisión de estudiantes	151,22	126,065	-,382	,878
Transparencia en la evaluación de los estudiantes	151,22	126,065	-,382	,878
Atención y apoyo a estudiantes con habilidades especiales	153,78	112,654	,892	,859
Adopción de criterios de no discriminación	152,89	114,928	,852	,861
Favorece la diversidad y el aprendizaje intercultural	150,33	128,941	-,406	,885

Concesión de becas y ayudas para favorecer el acceso a la formación	154,22	115,007	,100	,883
Oferta asignaturas relacionadas con diferentes aspectos de la RS de forma transversal en los diferentes planes de estudios	153,78	112,654	,892	,859
Organiza cursos, conferencias y seminarios específicos del ámbito de la RS para sensibilizar a los estudiantes	153,78	112,654	,892	,859
Provee condiciones de estudio seguras y saludables	153,00	117,412	,313	,866
Favorece la participación del alumnado en los órganos de gobierno de la institución y respeta la libertad de asociación	152,00	117,412	,313	,866
Favorece la incorporación de los estudiantes al mundo laboral y en la propia institución a través de prácticas	153,78	112,654	,892	,859
Analiza el nivel de satisfacción de los estudiantes y mejora	152,11	116,105	,358	,865
Analiza los rendimientos del proceso formativo	153,11	112,575	,649	,860
Favorece la innovación docente mediante el uso de nuevas tecnologías para incorporar resultados de investigación en los estudiantes y administrativos.	152,00	117,412	,313	,866
Favorece la movilidad, mediante la asignación de recursos, dotación de becas, etc.	153,67	114,824	,566	,862

Fomenta y apoya la asignación de recursos para la investigación	153,33	119,294	,133	,868
Promueve la creación de líneas de investigación de acuerdo a la problemática regional, nacional e internacional.	153,33	119,294	,133	,868
Adopta medidas para compartir los resultados de las investigaciones	152,33	119,294	,133	,868
Favorece la investigación en el ámbito de la responsabilidad social (temas de igualdad, migraciones, impacto medioambiental, etc.)	152,44	121,908	-,094	,874
Analiza los impactos de la investigación (patentes obtenidas, recursos generados, etc.)	153,89	118,693	,304	,866
Participación en actividades, proyectos e investigaciones de cooperación al desarrollo	154,00	120,941	,000	,868
Introduce criterios de sostenibilidad en la investigación	152,11	123,399	-,357	,872
Incorpora el respeto a la propiedad intelectual	152,22	126,065	-,382	,878
Existencia de políticas de compras y ventas de manera responsable	153,89	118,693	,304	,866
Adecuado tratamiento y eliminación de residuos sólidos	153,89	118,693	,304	,866
Favorece el uso de productos reciclados	153,89	118,693	,304	,866
Adopción de políticas de apoyo con transporte a las distintas áreas en sus diversas actividades	154,89	118,693	,304	,866

Planifica las edificaciones o el rediseño de instalaciones evaluando criterios de eficiencia	153,11	123,399	-,357	,872
Analiza el impacto de la actividad universitaria en la biodiversidad de la zona y en el medio ambiente	154,89	118,693	,304	,866
Adopción de criterios de ahorro energético en las diferentes instalaciones	154,00	120,941	,000	,868
Adopción de medidas para hacer el uso responsable del agua	153,89	118,693	,304	,866
Considera la política de responsabilidad social a la hora de establecer alianzas	154,11	114,693	,473	,863
Promueve las actividades de voluntariado del personal en distintas instancias o redes sociales	154,78	116,654	,277	,867
Se involucra en el desarrollo sostenible de la comunidad local, regional o nacional	154,56	120,967	-,034	,873
Involucra a los estudiantes en las iniciativas de la institución relacionadas con el desarrollo social	153,89	118,693	,304	,866
Promueve convenios de colaboración con los diferentes agentes sociales	154,00	120,941	,000	,868
Participa con propuestas para el desarrollo de la región	154,00	120,941	,000	,868
Exigencia de criterios responsables en la selección y contratación de servicios y proveedores	154,00	120,941	,000	,868
Prevé la compra de productos de la región	154,00	120,941	,000	,868
Realiza el seguimiento del cumplimiento de las condiciones del contrato	154,00	120,941	,000	,868

Garantía de cumplimiento en las fechas de pago	154,00	120,941	,000	,868
Considera criterios éticos y de sostenibilidad en la realización de sus inversiones	154,00	120,941	,000	,868
Fomenta el conocimiento de los criterios de inversión socialmente responsable en todos sus grupos de interés	154,00	120,941	,000	,868

CUESTIONARIO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

(CON TODA LA MUESTRA)

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,901	62

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Incorporación del código ético en la práctica diaria y en la toma de decisiones	154,84	162,499	,275	,901
Existencia de normas de participación, equidad, etc. en los órganos de gobierno	155,75	161,846	,677	,899
Transparencia financiera y en la rendición de cuentas	155,73	160,437	,636	,898
Transparencia en la promoción y designación de cargos	155,75	161,846	,677	,899
Prácticas de prevención de fraudes, anticorrupción y pertinentes	156,43	159,759	,346	,900
Prácticas justas en la toma de decisiones	155,60	153,975	,876	,894
Compromiso con la mejora continua en todos sus procesos	154,72	156,065	,576	,897
Igualdad de género en la composición de los órganos de gobierno	155,49	152,093	,936	,893
Transparencia en los procesos de selección	155,55	156,399	,878	,896
Respeto la libertad de asociación	155,55	156,399	,878	,896

Halla prácticas de conciliación de la vida laboral y familiar	156,36	155,750	,576	,897
Respetan las políticas y normas laborales	155,32	153,293	,494	,898
Toman en cuenta la formación en aspectos relacionados con la ética, la responsabilidad social, medioambientales, etc.	155,32	153,293	,494	,898
Consideración de criterios para la contratación, permanencia y promoción de docentes y administrativos.	156,19	147,659	,843	,892
Adopción de criterios de equidad en la contratación y promoción de los trabajadores.	155,19	147,659	,843	,892
Atención y apoyo a personas con habilidades especiales	155,31	149,375	,912	,892
Adopción de criterios de no discriminación de ningún tipo	154,43	151,299	,809	,894
Asigna recursos para apoyar la concesión de beneficios sociales (ayudas extraordinarias, aportación complementaria a los planes de pensiones, incentivos a la jubilación, etc.)	155,41	148,623	,965	,892
Percepción del personal sobre la institución	153,79	160,339	,437	,899
Transparencia en los procesos de admisión de estudiantes	153,05	170,542	-,279	,907
Transparencia en la evaluación de los estudiantes	153,05	170,542	-,279	,907
Atención y apoyo a estudiantes con habilidades especiales	155,55	156,399	,878	,896

Adopción de criterios de no discriminación	154,67	158,264	,892	,897
Favorece la diversidad y el aprendizaje intercultural	152,17	173,000	-,302	,912
Concesión de becas y ayudas para favorecer el acceso a la formación	156,02	160,469	,090	,912
Oferta asignaturas relacionadas con diferentes aspectos de la RS de forma transversal en los diferentes planes de estudios	155,55	156,399	,878	,896
Organiza cursos, conferencias y seminarios específicos del ámbito de la RS para sensibilizar a los estudiantes	155,55	156,399	,878	,896
Provee condiciones de estudio seguras y saludables	154,79	160,339	,437	,899
Favorece la participación del alumnado en los órganos de gobierno de la institución y respeta la libertad de asociación	153,79	160,339	,437	,899
Favorece la incorporación de los estudiantes al mundo laboral y en la propia institución a través de prácticas	155,55	156,399	,878	,896
Analiza el nivel de satisfacción de los estudiantes y mejora	153,88	159,135	,458	,899
Analiza los rendimientos del proceso formativo	154,89	155,325	,710	,896
Favorece la innovación docente mediante el uso de nuevas tecnologías para incorporar resultados de investigación en los estudiantes y administrativos.	153,79	160,339	,437	,899

Favorece la movilidad, mediante la asignación de recursos, dotación de becas, etc.	155,44	158,871	,584	,898
Fomenta y apoya la asignación de recursos para la investigación	155,15	163,765	,186	,901
Promueve la creación de líneas de investigación de acuerdo a la problemática regional, nacional e internacional.	155,15	163,765	,186	,901
Adopta medidas para compartir los resultados de las investigaciones	154,15	163,765	,186	,901
Favorece la investigación en el ámbito de la responsabilidad social (temas de igualdad, migraciones, impacto medioambiental, etc.)	154,27	165,962	-,011	,904
Analiza los impactos de la investigación (patentes obtenidas, recursos generados, etc.)	155,70	164,420	,209	,901
Participación en actividades, proyectos e investigaciones de cooperación al desarrollo	155,81	166,252	,000	,902
Introduce criterios de sostenibilidad en la investigación	153,93	168,293	-,256	,904
Incorpora el respeto a la propiedad intelectual	154,05	170,542	-,279	,907
Existencia de políticas de compras y ventas de manera responsable	155,70	164,420	,209	,901
Adecuado tratamiento y eliminación de residuos sólidos	155,70	164,420	,209	,901
Favorece el uso de productos reciclados	155,70	164,420	,209	,901

Adopción de políticas de apoyo con transporte a las distintas áreas en sus diversas actividades	156,70	164,420	,209	,901
Planifica las edificaciones o el rediseño de instalaciones evaluando criterios de eficiencia	154,93	168,293	-,256	,904
Analiza el impacto de la actividad universitaria en la biodiversidad de la zona y en el medio ambiente	156,70	164,420	,209	,901
Adopción de criterios de ahorro energético en las diferentes instalaciones	155,81	166,252	,000	,902
Adopción de medidas para hacer el uso responsable del agua	155,70	164,420	,209	,901
Considera la política de responsabilidad social a la hora de establecer alianzas	155,92	159,997	,408	,899
Promueve las actividades de voluntariado del personal en distintas instancias o redes sociales	156,58	162,797	,184	,902
Se involucra en el desarrollo sostenible de la comunidad local, regional o nacional	156,36	167,514	-,097	,905
Involucra a los estudiantes en las iniciativas de la institución relacionadas con el desarrollo social	155,70	164,420	,209	,901
Promueve convenios de colaboración con los diferentes agentes sociales	155,81	166,252	,000	,902
Participa con propuestas para el desarrollo de la región	155,81	166,252	,000	,902
Exigencia de criterios responsables en la selección y contratación de servicios y proveedores	155,81	166,252	,000	,902

Prevé la compra de productos de la región	155,81	166,252	,000	,902
Realiza el seguimiento del cumplimiento de las condiciones del contrato	155,81	166,252	,000	,902
Garantía de cumplimiento en las fechas de pago	155,81	166,252	,000	,902
Considera criterios éticos y de sostenibilidad en la realización de sus inversiones	155,81	166,252	,000	,902
Fomenta el conocimiento de los criterios de inversión socialmente responsable en todos sus grupos de interés	155,81	166,252	,000	,902

PRUEBA DE VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS INFORMATIVOS

Apellido y Nombre del informante	Cargo o Institución donde Labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor del Instrumento
TAIPE CAMPOS Néstor Godoyredo	Docente en la UNSC	TEST de supuestos funcionales de la cultura organizacional	IVAN LIEVARENAS TERRELL
Cultura Organizacional y Percepción de la Responsabilidad Social en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga. Ayacucho-2018			

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					90
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables					90
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					90
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					90
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					90
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de la variable de interés					90
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científico de la variable de interés					90
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					90
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					90
10. OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado					90

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN

EXCELENTE Y PROCEDE SU APLICACIÓN

III. PROMEDIO DE VALIDACIÓN

90%

Ayacucho, 20 de Octubre de 2018	19809928		996666068
Lugar y Fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono

NÉSTOR TAIPE CAMPOS



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS INFORMATIVOS

Apellido y Nombre del informante	Cargo o Institución donde Labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor del Instrumento
GAVILÁN SÁNCHEZ LURGIO	DOCENTE - UNSCH	TEST DE SUPUESTOS FUNCIONALES DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL	IVAN LIEN ARENAS TERREL
CULTURA ORGANIZACIONAL Y PERCEPCION DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL UNSCH - AYACUCHO - 2018			

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					90
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables					90
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					90
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					90
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					90
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de la variable de interés					90
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científico de la variable de interés					90
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					90
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					90
10. OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado					90

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN

EXCELENTE Y PROCEDE SU APLICACIÓN

III. PROMEDIO DE VALIDACIÓN 90%

Ayacucho, 22 octubre de 2018	10760936	Lurgio	999215438
Lugar y Fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono

Dr. Lurgio Gavilán Sánchez
ANTROPÓLOGO
CAP. N° 193

VALIDEZ ESTADÍSTICA



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE LA PARTE CUANTITATIVA ESTADÍSTICA

TÍTULO DE INVESTIGACION: "CULTURA ORGANIZACIONAL Y PERCEPCION DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTOBAL DE HUAMANGA, AYACUCHO – 2018".

I. DATOS INFORMATIVOS

Apellido y Nombre del informante	Cargo o Institución donde Labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor del instrumento
<i>Quispes Bara Mico Antonio</i>	<i>Docente UCV.</i>	<i>Tabla Estadísticas</i>	<i>María Simbrón López</i>
<i>Cultura Organizacional y Percepción de la Responsabilidad Social en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, Ayacucho, 2018</i>			

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 – 20%	Regular 21 – 40%	Buena 41 – 60%	Muy buena 61 - 80%	Excelente 81 – 100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado				/	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables				/	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología				/	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica				/	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				/	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de la variable de interés				/	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científico de la variable de interés				/	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones				/	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					/
10. OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado					/

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN

Buena y procede su aplicación

III. PROMEDIO DE VALIDACIÓN

Ayacucho			
<i>25 de Noviembre 2018</i>	<i>02444849</i>		<i>981822888</i>
Lugar y Fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono

TEST DE SUPUESTOS FUNCIONALES DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

Este test está compuesto por veinte pares de afirmaciones relacionadas con la cultura organizacional de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga. En cada par encontrará una escala de siete puntos. El puntaje 1 indica que la realidad de la universidad es muy similar a la opción de la izquierda, y el puntaje 7, que es muy similar a la opción de la derecha. Por ejemplo: Yo describiría el ambiente que se vive en mi institución como:

Marque la opción que refleje mejor los supuestos de la cultura. Los supuestos culturales son las ideas que todo el mundo comparte, las «verdades no escritas» que los trabajadores aprenden en el trato con sus compañeros cada día. Sus resultados le permitirán comprender mejor los aspectos más funcionales de la cultura de su empresa. Recuerde que esta herramienta no es de utilidad, a menos que usted conteste con sinceridad y siendo lo más objetivo posible.

Mi opinión sobre las características que suceden en su centro de trabajo:

Nº	Lento	1	2	3	4	5	6	7	Rápido
1	Trabajo individual, sin un plan de trabajo								Colaboración entre áreas administrativas
2	Aquí los trabajadores nunca dicen lo que piensan, creen que es perjudicial								Aquí la gente dice lo que piensa, abiertamente y con confianza
3	Falta de motivación, los directivos desconocen de motivación								Se cuenta con un plan de acción
4	El ascenso es direccionado								El ascenso es meritocrático
5	Aquí ningún jefe cumple sus promesas								Cumplimiento de planes y actividades
6	Se buscan responsables por ineficiencia administrativa								Se buscan soluciones a los diferentes problemas
7	Las decisiones las toman los funcionarios de la universidad								Se recibe propuestas del personal administrativo y docente para su implementación
8	Aquí se no se confía en las personas, sienten que tienen que controlarlas								Se da confianza al personal para que cumpla su trabajo de acuerdo al MOF
9	Existe discriminación laboral								La ubicación del personal es de acuerdo a sus competencias.
10	Manipulación del personal								Transparencia en el aspecto laboral

11	Falta de colaboración							Aquí todos los trabajadores son muy colaboradores
12	Se reprocha los errores							Los trabajadores asumen sus funciones a cabalidad
13	Aquí nunca informan lo que pasa en la institución y al final te enteras por terceros							Aquí siempre informan lo que pasa en la institución
14	A nadie le interesa que tengas que dejar de lado a tu familia para hacer horas extras							La institución se preocupa por el bienestar social y familiar de los trabajadores
15	Aquí nunca te informan lo que pasa y al final te enteras por terceros							La información se comparte a tiempo y de forma transparente
16	Los equipos de trabajo sin plan de acción							Los equipos de trabajo son multidisciplinarios
17	Los trabajadores siguen las reglas y no cambian nada, creen que cambiar es perjudicial							El cambio es bueno, los trabajadores proponen cambios a las reglas cuando es necesario
18	Nunca tienes los recursos que necesitas para hacer tu trabajo							Cuenta con los recursos necesarios para hacer el trabajo en la institución
19	Algunos tienen preferencias a la hora de recibir aumentos, bonificaciones y ascensos							Todos tienen la misma oportunidad de recibir aumentos, bonificaciones y ascensos
20	A menudo las autoridades tratan de ocultar sus errores y no informan							Las autoridades reconocen honestamente los errores, analizan y buscan modos de corregirlos

Fuente: Fischman, D. (2009)

INDICADORES	ÍTEMS
Trabajo en equipo	1,6,11,16
Creatividad	2,7,12,17
Motivación	3,8,13,18
Justicia	4,9,14,19
Integridad	5,10,15,20

CUESTIONARIO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

Instructivo. Le ruego rellene este cuestionario con la mayor sinceridad y conocimiento posible. La información que se va a obtener va a ser usada exclusivamente en el desarrollo de una tesis doctoral que estoy realizando sobre la responsabilidad social universitaria (RSU).

II. DATOS GENERALES

Tipo de trabajador : Docente () Administrativo ()

Tiempo de servicio : _____ años

Condición laboral : Nombrado ()

Contratado ()

II. DATOS ESPECÍFICOS

Nº	ÍTEMS	Valore el grado de análisis o atención por parte de su institución a los aspectos que se mencionan a continuación, considerando 1 (poco) a 7 (mucho)						
		1	2	3	4	5	6	7
	Buen gobierno y ética							
1	Incorporación del código ético en la práctica diaria y en la toma de decisiones							
2	Existencia de normas de participación, equidad, etc. en los órganos de gobierno							
3	Transparencia financiera y en la rendición de cuentas							
4	Transparencia en la promoción y designación de cargos							
5	Prácticas de prevención de fraudes, anticorrupción y pertinentes							
6	Prácticas justas en la toma de decisiones							
7	Compromiso con la mejora continua en todos sus procesos							
8	Igualdad de género en la composición de los órganos de gobierno							
	Promoción del personal							
9	Transparencia en los procesos de selección							
10	Respeto la libertad de asociación							
11	Halla prácticas de conciliación de la vida laboral y familiar							
	Salud y seguridad en el trabajo							
12	Respetan las políticas y normas laborales							
13	Toman en cuenta la formación en aspectos relacionados con la ética, la responsabilidad social, medioambientales, etc.							

14	Consideración de criterios para la contratación, permanencia y promoción de docentes y administrativos.							
15	Adopción de criterios de equidad en la contratación y promoción de los trabajadores.							
16	Atención y apoyo a personas con habilidades especiales							
17	Adopción de criterios de no discriminación de ningún tipo							
18	Asigna recursos para apoyar la concesión de beneficios sociales (ayudas extraordinarias, aportación complementaria a los planes de pensiones, incentivos a la jubilación, etc.)							
19	Percepción del personal sobre la institución							
	Proceso de aprendizaje-enseñanza							
20	Transparencia en los procesos de admisión de estudiantes							
21	Transparencia en la evaluación de los estudiantes							
22	Atención y apoyo a estudiantes con habilidades especiales							
23	Adopción de criterios de no discriminación							
24	Favorece la diversidad y el aprendizaje intercultural							
25	Concesión de becas y ayudas para favorecer el acceso a la formación							
26	Oferta asignaturas relacionadas con diferentes aspectos de la RS de forma transversal en los diferentes planes de estudios							
27	Organiza cursos, conferencias y seminarios específicos del ámbito de la RS para sensibilizar a los estudiantes							
28	Provee condiciones de estudio seguras y saludables							
29	Favorece la participación del alumnado en los órganos de gobierno de la institución y respeta la libertad de asociación							
30	Favorece la incorporación de los estudiantes al mundo laboral y en la propia institución a través de prácticas							
31	Analiza el nivel de satisfacción de los estudiantes y mejora							
32	Analiza los rendimientos del proceso formativo							
33	Favorece la innovación docente mediante el uso de nuevas tecnologías para incorporar resultados de investigación en los estudiantes y administrativos.							
34	Favorece la movilidad, mediante la asignación de recursos, dotación de becas, etc.							

	Investigación							
35	Fomenta y apoya la asignación de recursos para la investigación							
36	Promueve la creación de líneas de investigación de acuerdo a la problemática regional, nacional e internacional.							
37	Adopta medidas para compartir los resultados de las investigaciones							
38	Favorece la investigación en el ámbito de la responsabilidad social (temas de igualdad, migraciones, impacto medioambiental, etc.)							
39	Analiza los impactos de la investigación (patentes obtenidas, recursos generados, etc.)							
40	Participación en actividades, proyectos e investigaciones de cooperación al desarrollo							
41	Introduce criterios de sostenibilidad en la investigación							
42	Incorpora el respeto a la propiedad intelectual							
	Cuidado del medio ambiente							
43	Existencia de políticas de compras y ventas de manera responsable							
44	Adecuado tratamiento y eliminación de residuos sólidos							
45	Favorece el uso de productos reciclados							
46	Adopción de políticas de apoyo con transporte a las distintas áreas en sus diversas actividades							
	Infraestructuras							
47	Planifica las edificaciones o el rediseño de instalaciones evaluando criterios de eficiencia							
48	Analiza el impacto de la actividad universitaria en la biodiversidad de la zona y en el medio ambiente							
49	Adopción de criterios de ahorro energético en las diferentes instalaciones							
50	Adopción de medidas para hacer el uso responsable del agua							
	Involucramiento con la sociedad							
51	Considera la política de responsabilidad social a la hora de establecer alianzas							
52	Promueve las actividades de voluntariado del personal en distintas instancias o redes sociales							
53	Se involucra en el desarrollo sostenible de la comunidad local, regional o nacional							
54	Involucra a los estudiantes en las iniciativas de la institución relacionadas con el desarrollo social							
55	Promueve convenios de colaboración con los diferentes agentes sociales							

56	Participa con propuestas para el desarrollo de la región							
	Cadena de suministro							
57	Exigencia de criterios responsables en la selección y contratación de servicios y proveedores							
58	Prevé la compra de productos de la región							
59	Realiza el seguimiento del cumplimiento de las condiciones del contrato							
60	Garantía de cumplimiento en las fechas de pago							
	Inversión socialmente responsable							
61	Considera criterios éticos y de sostenibilidad en la realización de sus inversiones							
62	Fomenta el conocimiento de los criterios de inversión socialmente responsable en todos sus grupos de interés							

Fuente: Ruiz y Fernández, 2016.

GUÍON DE ENTREVISTA

Entrevistadora: _____

Informante: _____

Fecha: ____/____/____ Hora de inicio: ____ Hora de finalización: ____

III. CULTURA ORGANIZACIONAL

Normativo:

- 15) ¿Qué aspectos contempla la Ley Universitaria N° 30220 sobre cultura organizacional y cómo se está implementando en la UNSCH?
- 16) ¿Qué aspectos contempla el Estatuto de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga sobre cultura organizacional?

Conceptual:

- 17) ¿Qué entiende por cultura organizacional?

Teórico:

- 18) ¿Qué aspectos integran la cultura organizacional?

Filosófico:

- 19) ¿Cómo es la cultura organizacional en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga?

Ético:

- 20) ¿Qué importancia tiene para Ud. sea parte y autoridad de Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga?

¿Algo más que usted podría agregar?

IV. RESPONSABILIDAD SOCIAL

Normativo:

- 21) ¿Qué aspectos contempla la Ley Universitaria N° 30220 sobre responsabilidad social universitaria y cómo se está implementado en la UNSCH?

22) ¿Qué aspectos contempla el Estatuto de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga adecuado sobre responsabilidad social universitaria?

Conceptual:

23) ¿Qué entiende de responsabilidad social universitaria?

Teórico:

24) ¿Qué aspectos integran la responsabilidad social universitaria?

Filosófico:

25) ¿Cree Ud. que la extensión social es equivalente a la responsabilidad social?

26) ¿Qué importancia tiene para Ud. sea parte y autoridad de Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga?

Ético:

27) ¿Cómo evalúa la implementación de responsabilidad social en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga?

28) ¿Cuáles son las principales acciones de responsabilidad social que se está implementando en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga?

¿Algo más que usted podría agregar?

DATOS GENERALES

Tabla 7. Tipo de trabajador en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga. Ayacucho-2018.

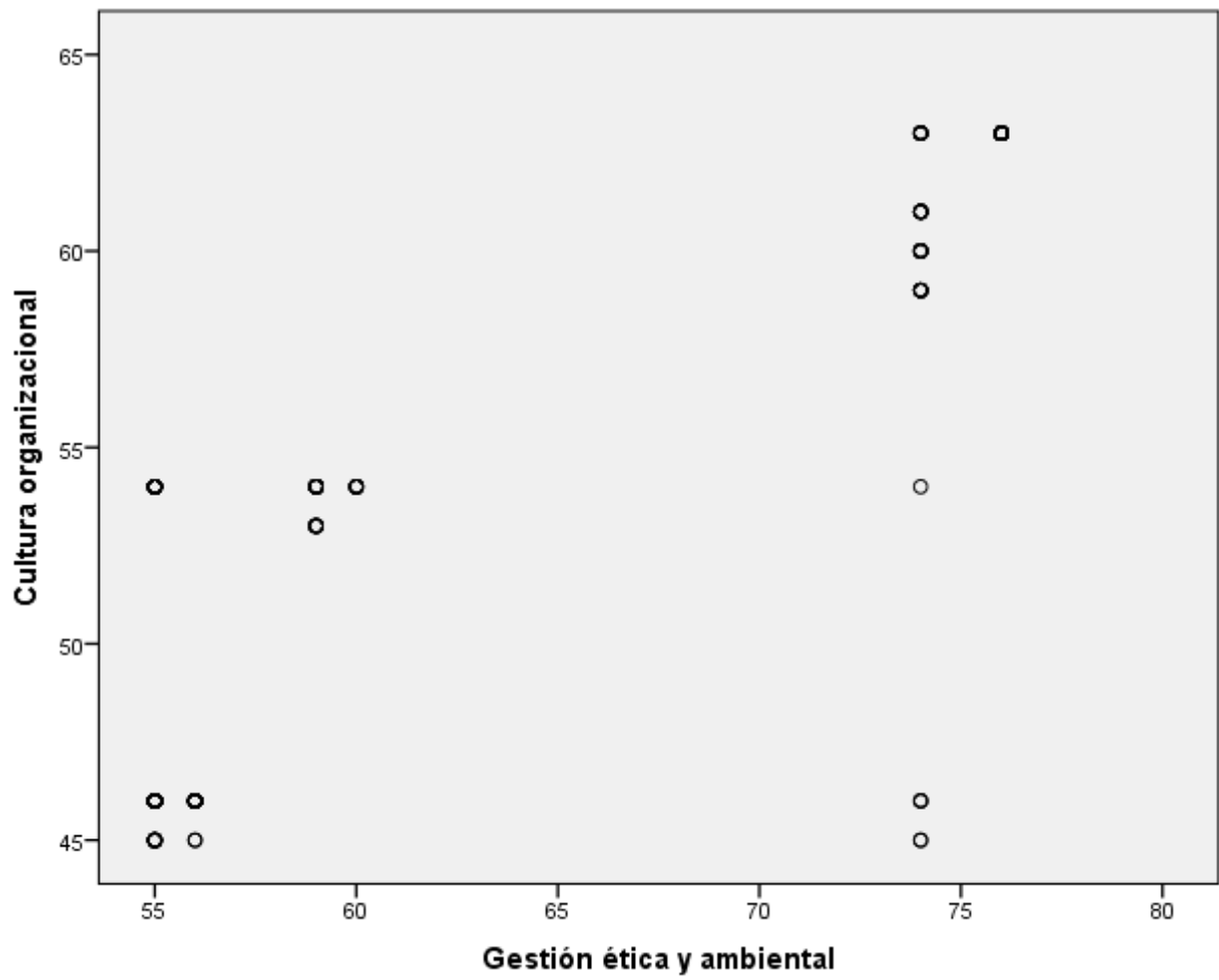
Condición laboral	Frecuencia	Porcentaje
Docente	138	49,3
Administrativo	142	50,7
Total	280	100,0

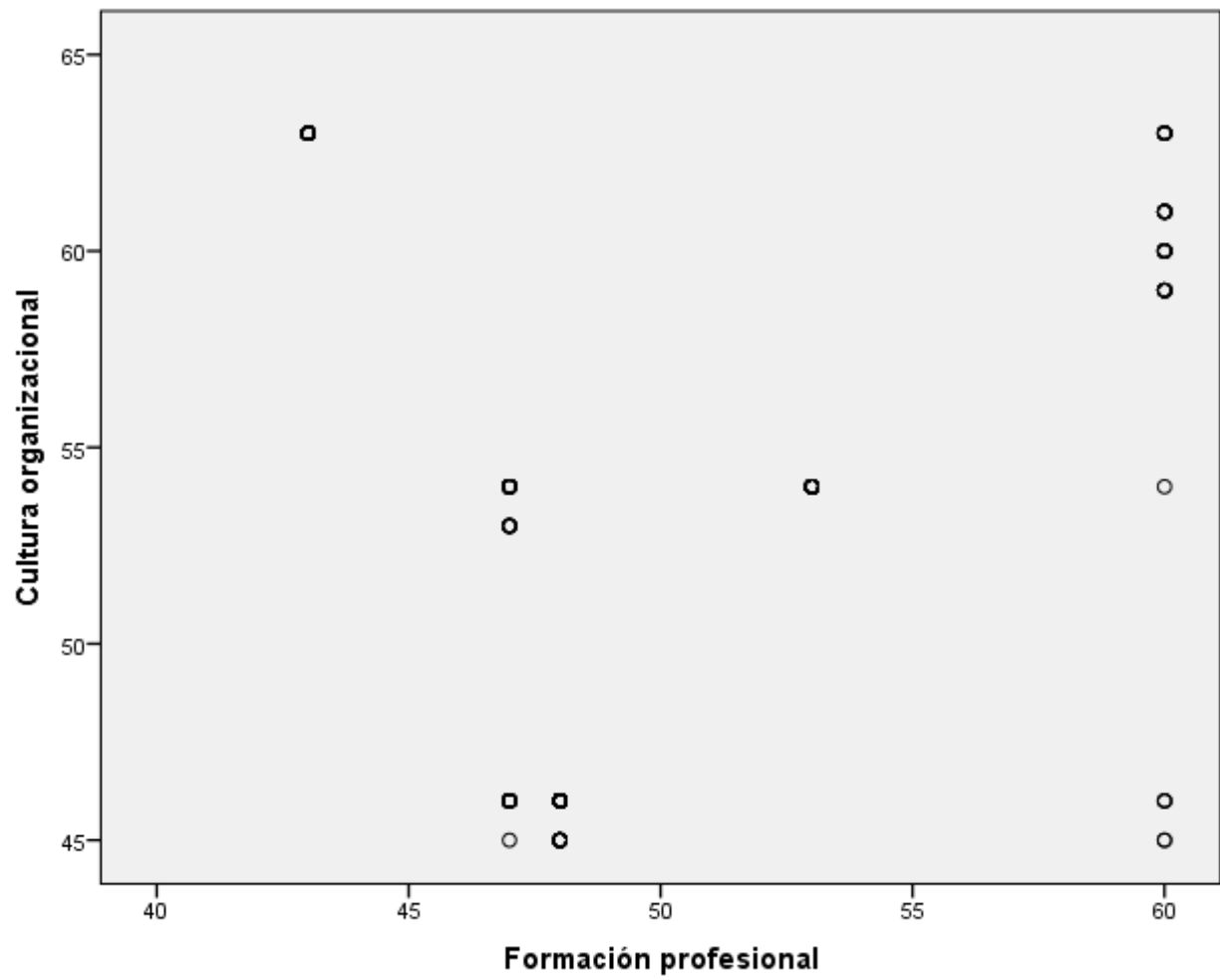
Tabla 8. Condición laboral de trabajadores de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga. Ayacucho-2018.

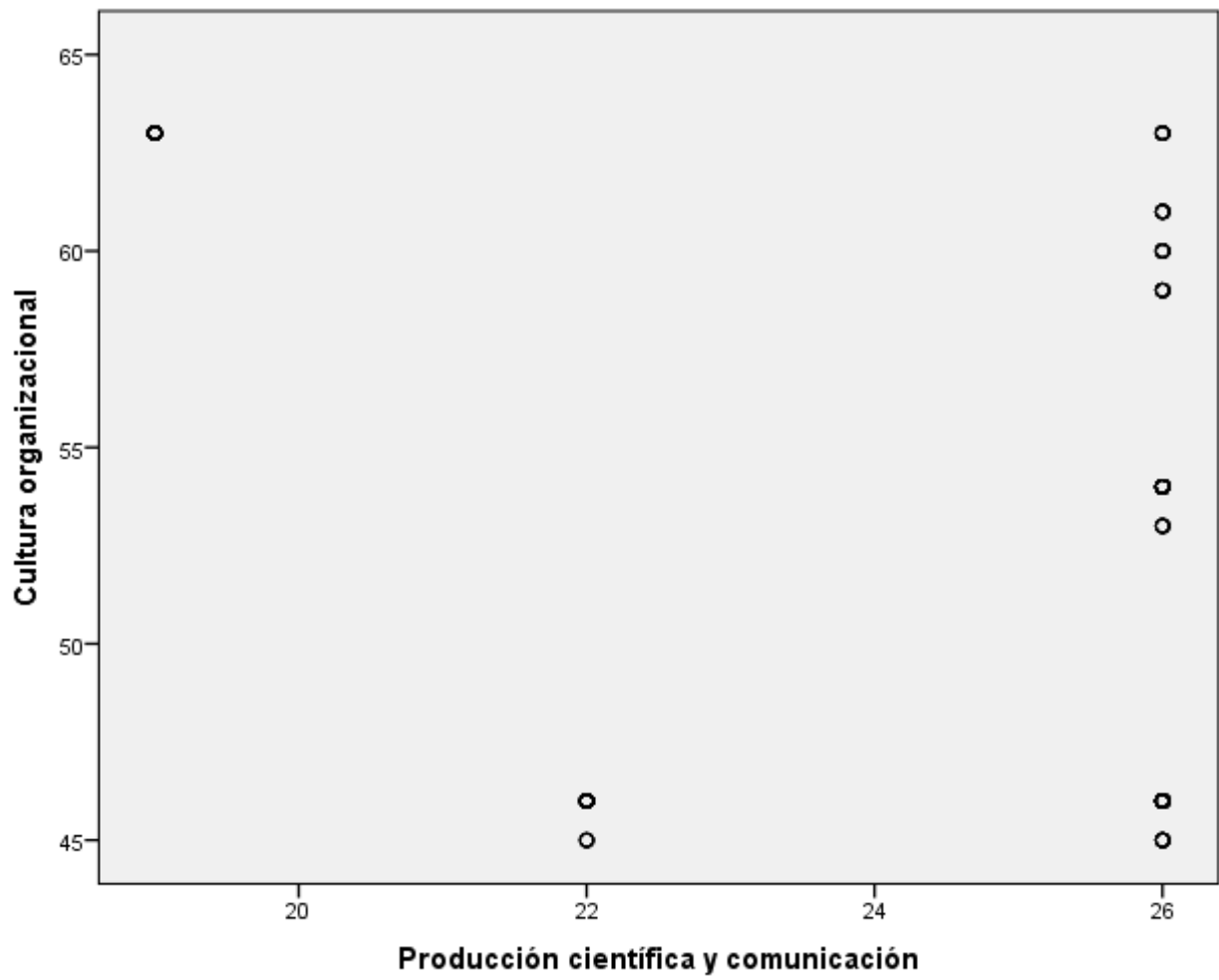
Condición laboral	Frecuencia	Porcentaje
Nombrado	216	77,1
Contratado	64	22,9
Total	280	100,0

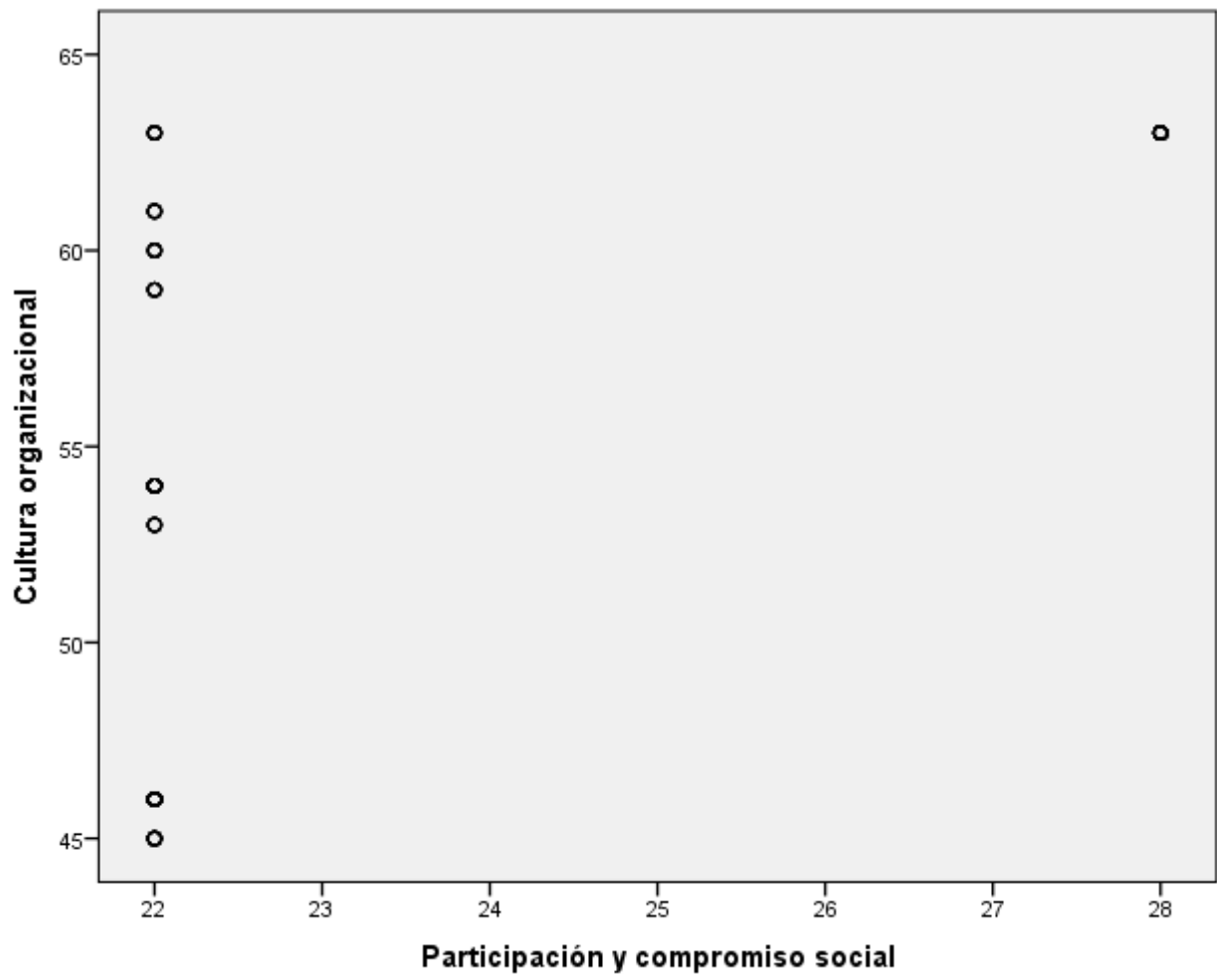
Tabla 9. Tiempo de servicio en trabajadores de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga. Ayacucho-2018.

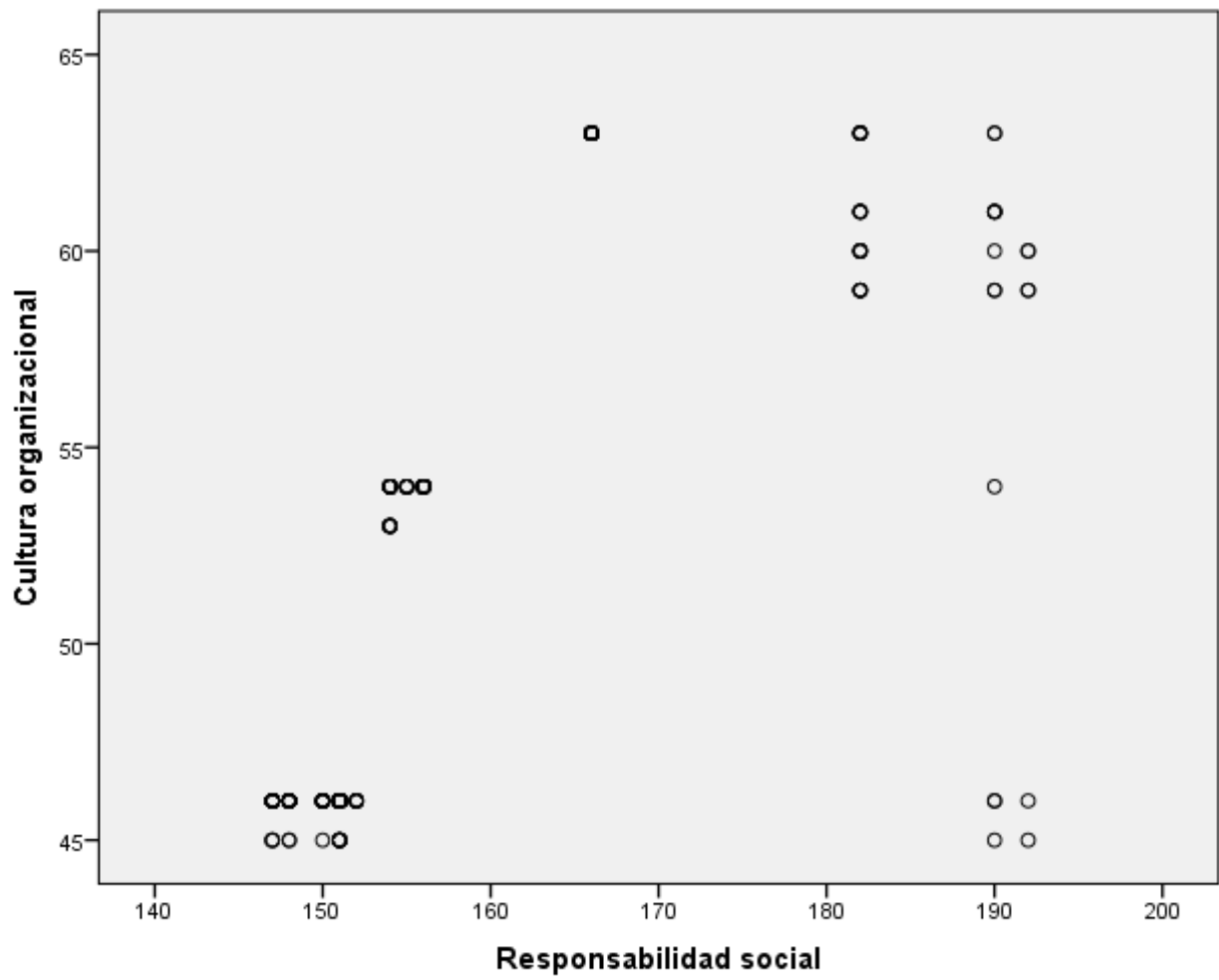
Tiempo de servicio	Valor
N	280
Media	21,25
Mediana	20,00
Moda	30 ^a
Desviación estándar	11,656
Asimetría	-,126
Error estándar de asimetría	,146
Curtosis	-1,310
Error estándar de curtosis	,290
Percentiles 25	12,00
50	20,00
75	32,00











Anexo 08

CONSTANCIA



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA

Oficina de Personal

Jr. Arequipa N° 175 –Ayacucho

Telfs: (066)312230 anexo 175, (066)314031

E-mail: oper_unsch@hotmail.com

EL JEFE DE LA OFICINA DE PERSONAL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTOBAL DE HUAMANGA, QUE SUSCRIBE,

HACE CONSTAR:

Que, MARIA MAGDALENA SIMBRON LOPEZ, está autorizada por este despacho , para obtener información del personal administrativo y docente de la UNSCH y desarrollar su trabajo de tesis titulado "CULTURA ORGANIZACIONAL Y RESPONSABILIDAD SOCIAL EN LA UNSCH 2017", para la obtención de su grado de Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad.

Se le expide a petición de la interesada para los fines que estime conveniente.

Ayacucho, 05 de setiembre de 2017.


UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA
Oficina de Personal
GUCEV TOLEDO ESPINOZA
JEFE

Anexo 09
TURNITIN

[Portafolio de la clase](#) [Mita notas](#) [Discusión](#) [Calendario](#) [Ayuda](#) [Cerrar sesión](#)

[Maria Magdalena SIMBRON LOPEZ](#) [Información del usuario](#) [Mensajes \(1 nuevos\)](#) [Estudiante](#) [Español](#)

ESTÁS VIENDO: INICIO > DOCTORADO AYACUCHO

¡Bienvenido a la página de inicio de su nueva clase! Podrás ver todos los ejercicios de tu clase en la página principal de tu clase, así como ver información adicional acerca de los ejercicios, entregar tu trabajo y tener acceso a los comentarios para tus trabajos.

Mueve el cursor sobre cualquier elemento de la página principal de la clase para ver más información.

Página de inicio de la clase

Esta es la página de inicio de su clase. Para entregar un trabajo, haga clic en el botón de "Entregar" que está a la derecha del nombre del ejercicio. Si el botón de Entregar aparece en gris, no se pueden realizar entregas al ejercicio. Si está permitido entregar trabajos más de una vez, el botón dirá "Entregar de nuevo" después de que usted haya entregado su primer trabajo al ejercicio. Para ver el trabajo que ha entregado, pulse el botón "Ver". Una vez la fecha de publicación del ejercicio ha pasado, usted también podrá ver los comentarios que le han dejado en el trabajo haciendo clic en el botón de "Ver".

Bandeja de entrada del ejercicio: DOCTORADO AYACUCHO	Información	Fechas	Similitud
TESIS	①	Comienzo: 26-nov-2017 12:17AM Fecha de entrega: 11-mar-2018 11:59PM Publicar: 12-mar-2018 12:00AM	<input type="button" value="Enviar"/> <input type="button" value="Ver"/>
TESIS	①	Comienzo: 12-ene-2018 9:48AM Fecha de entrega: 12-jul-2019 11:59PM Publicar: 13-jul-2019 12:00AM	18% <input type="button" value="Entregar de nuevo"/> <input type="button" value="Ver"/>

Política de privacidad Acuerdo de privacidad Términos de servicio Cumplimiento de la protección de datos de la UE Protección de Copyright Preguntas legales más frecuentes Centro de Ayuda

Derechos de autor © 1998 - 2019 Turnitin, LLC. Todos los derechos reservados.

Anexo 10

BLOQUE I

TEMA DE INVESTIGACIÓN: Cultura organizacional y percepción de la responsabilidad social en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga. Ayacucho-2018.

PREGUNTA: ¿En qué medida y de qué manera la cultura organizacional se relaciona con la percepción de la responsabilidad social en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga? Ayacucho-2018?

PREGUNTAS SUBORDINADAS:

- ¿Cómo se relaciona la cultura organizacional con la percepción de la gestión ética-ambiental de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga? Ayacucho-2018?
- ¿Cómo se relaciona la cultura organizacional con la percepción de la formación profesional de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga? Ayacucho-2018?
- ¿Cómo se relaciona la cultura organizacional con la percepción de la producción científica y comunicación de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga? Ayacucho-2018?
- ¿Cómo se relaciona la cultura organizacional con la percepción de la participación y compromiso social de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga? Ayacucho-2018?

OBJETIVO: Determinar en qué medida y de qué manera la cultura organizacional se relaciona con la percepción de la responsabilidad social en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga. Ayacucho-2018

CONSTRUCTOS	FUENTES						
	TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS		PERSONAL DOCENTE		AUTORIDADES		REVISIÓN DE LITERATURA ANÁLISIS DE DATOS
	ENCUESTA	ENTREVISTA	ENCUESTA	ENTREVISTA	ENCUESTA	ENTREVISTA	
NORMATIVO							
- Ley Universitaria N° 30220		X		X		X	22
¿Qué aspectos contempla la Ley Universitaria N° 30220 sobre cultura organizacional y cómo se está implementando en la UNSCH?							
¿Qué aspectos contempla la Ley Universitaria N° 30220 sobre responsabilidad social universitaria y cómo se está implementado en la UNSCH?							
- Estatuto de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga adecuado		X		X		X	23
¿Qué aspectos contempla el Estatuto de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga sobre cultura organizacional?							
¿Qué aspectos contempla el Estatuto de la Universidad Nacional de San Cristóbal de							

Huamanga adecuado sobre responsabilidad social universitaria?							
CONCEPTUAL							
- Cultura organizacional		X		X		X	17
¿Qué entiende por cultura organizacional?							
- Responsabilidad social universitaria		X		X		X	19-20
¿Qué entiende de responsabilidad social universitaria?							
TEÓRICO							
- Cultura organizacional		X		X		X	18-19
¿Qué aspectos integran la cultura organizacional?							
- Responsabilidad social universitaria		X		X		X	21
¿Qué aspectos integran la responsabilidad social universitaria?							
FILOSÓFICO							
- Cultura organizacional		X		X		X	
¿Cómo es la cultura organizacional en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga?							23
- Responsabilidad social universitaria		X		X		X	
¿Cree Ud. que la extensión social es equivalente a la responsabilidad social?							24
ÉTICO							
- Cultura organizacional		X		X		X	23
- ¿Qué importancia tiene para Ud. sea parte y autoridad de Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga?							
- Responsabilidad social universitaria		X		X		X	24
¿Cómo evalúa la implementación de responsabilidad social en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga?							
¿Cuáles son las principales acciones de responsabilidad social que se está implementando en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga?							

BLOQUE II

TEMA DE INVESTIGACIÓN: Cultura organizacional y percepción de la responsabilidad social en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga. Ayacucho-2018.

PREGUNTA: ¿En qué medida y de qué manera la cultura organizacional se relaciona con la percepción de la responsabilidad social en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga? Ayacucho-2018?

PREGUNTAS SUBORDINADAS:

- ¿Cómo se relaciona la cultura organizacional con la percepción de la gestión ética-ambiental de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga. Ayacucho-2018?
- ¿Cómo se relaciona la cultura organizacional con la percepción de la formación profesional de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga. Ayacucho-2018?
- ¿Cómo se relaciona la cultura organizacional con la percepción de la producción científica y comunicación de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga. Ayacucho-2018?
- ¿Cómo se relaciona la cultura organizacional con la percepción de la participación y compromiso social de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga. Ayacucho-2018?

OBJETIVO: Determinar en qué medida y de qué manera la cultura organizacional se relaciona con la percepción de la responsabilidad social en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga. Ayacucho-2018

CONSTRUCTOS	FUENTES						
	TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS		PERSONAL DOCENTE		AUTORIDADES		REVISIÓN DE LITERATURA
	ENCUESTA	ENTREVISTA	ENCUESTA	ENTREVISTA	ENCUESTA	ENTREVISTA	ANÁLISIS DE DATOS
ARTEFACTOS							18-19
- Trabajo en equipo	X		X		X		
Trabajo individual, sin un plan de trabajo							
Se buscan responsables por ineficiencia administrativa							
Falta de colaboración							
Los equipos de trabajo sin plan de acción							
- Creatividad	X		X		X		
Aquí los trabajadores nunca dicen lo que piensan, creen que es perjudicial							
Las decisiones las toman los funcionarios de la universidad							
Se reprocha los errores							
Los trabajadores siguen las reglas y no cambian nada, creen que cambiar es perjudicial							
VALORES							18-19
- Motivación	X		X		X		
Falta de motivación, los directivos desconocen de motivación							
Aquí se no se confía en las personas, sienten que tienen que controlarlas							

Aquí nunca informan lo que pasa en la institución y al final te enteras por terceros							
Nunca tienes los recursos que necesitas para hacer tu trabajo							
- Justicia	X		X		X		
El ascenso es direccionado							
Existe discriminación laboral							
A nadie le interesa que tengas que dejar de lado a tu familia para hacer horas extras							
Algunos tienen preferencias a la hora de recibir aumentos, bonificaciones y ascensos							
CREENCIAS							18-19
- Integralidad	X		X		X		
Aquí ningún jefe cumple sus promesas							
Manipulación del personal							
Aquí nunca te informan lo que pasa y al final te enteras por terceros							
A menudo las autoridades tratan de ocultar sus errores y no informan							
GESTIÓN ÉTICA Y AMBIENTAL							20
- Infraestructura	X		X		X		
Planifica las edificaciones o el rediseño de instalaciones evaluando criterios de eficiencia							
Analiza el impacto de la actividad universitaria en la biodiversidad de la zona y en el medio ambiente							
Adopción de criterios de ahorro energético en las diferentes instalaciones							
Adopción de medidas para hacer el uso responsable del agua							
- Buen gobierno y ética	X		X		X		
Incorporación del código ético en la práctica diaria y en la toma de decisiones							
Existencia de normas de participación, equidad, etc. en los órganos de gobierno							
Transparencia financiera y en la rendición de cuentas							
Transparencia en la promoción y designación de cargos							

Prácticas de prevención de fraudes, anticorrupción y pertinentes							
Prácticas justas en la toma de decisiones							
Compromiso con la mejora continua en todos sus procesos							
Igualdad de género en la composición de los órganos de gobierno							
- Promoción del personal	X		X		X		
Transparencia en los procesos de selección							
Respeto la libertad de asociación							
Halla prácticas de conciliación de la vida laboral y familiar							
- Salud y seguridad en el trabajo	X		X		X		
Respetan las políticas y normas laborales							
Toman en cuenta la formación en aspectos relacionados con la ética, la responsabilidad social, medioambientales, etc.							
Consideración de criterios para la contratación, permanencia y promoción de docentes y administrativos.							
Adopción de criterios de equidad en la contratación y promoción de los trabajadores.							
Atención y apoyo a personas con habilidades especiales							
Adopción de criterios de no discriminación de ningún tipo							
Asigna recursos para apoyar la concesión de beneficios sociales (ayudas extraordinarias, aportación complementaria a los planes de pensiones, incentivos a la jubilación, etc.)							
Percepción del personal sobre la institución							
- Cuidado del medio ambiente	X		X		X		
Existencia de políticas de compras y ventas de manera responsable							
Adecuado tratamiento y eliminación de residuos sólidos							
Favorece el uso de productos reciclados							

Adopción de políticas de apoyo con transporte a las distintas áreas en sus diversas actividades							
FORMACIÓN PROFESIONAL							20
- Proceso de aprendizaje-enseñanza	X		X		X		
Transparencia en los procesos de admisión de estudiantes							
Transparencia en la evaluación de los estudiantes							
Atención y apoyo a estudiantes con habilidades especiales							
Adopción de criterios de no discriminación							
Favorece la diversidad y el aprendizaje intercultural							
Concesión de becas y ayudas para favorecer el acceso a la formación							
Oferta asignaturas relacionadas con diferentes aspectos de la RS de forma transversal en los diferentes planes de estudios							
Organiza cursos, conferencias y seminarios específicos del ámbito de la RS para sensibilizar a los estudiantes							
Provee condiciones de estudio seguras y saludables							
Favorece la participación del alumnado en los órganos de gobierno de la institución y respeta la libertad de asociación							
Favorece la incorporación de los estudiantes al mundo laboral y en la propia institución a través de prácticas							
Analiza el nivel de satisfacción de los estudiantes y mejora							
Analiza los rendimientos del proceso formativo							
Favorece la innovación docente mediante el uso de nuevas tecnologías para incorporar resultados de investigación en los estudiantes y administrativos.							
Favorece la movilidad, mediante la asignación de recursos, dotación de becas, etc.							
PRODUCCIÓN CIENTÍFICA Y COMUNICACIÓN							20

- Investigación	X		X		X		
Fomenta y apoya la asignación de recursos para la investigación							
Promueve la creación de líneas de investigación de acuerdo a la problemática regional, nacional e internacional.							
Adopta medidas para compartir los resultados de las investigaciones							
Favorece la investigación en el ámbito de la responsabilidad social (temas de igualdad, migraciones, impacto medioambiental, etc.)							
Analiza los impactos de la investigación (patentes obtenidas, recursos generados, etc.)							
Participación en actividades, proyectos e investigaciones de cooperación al desarrollo							
Introduce criterios de sostenibilidad en la investigación							
Incorpora el respeto a la propiedad intelectual							
PARTICIPACIÓN Y COMPROMISO SOCIAL							20
- Involucramiento con la sociedad	X		X		X		
Considera la política de responsabilidad social a la hora de establecer alianzas							
Promueve las actividades de voluntariado del personal en distintas instancias o redes sociales							
Se involucra en el desarrollo sostenible de la comunidad local, regional o nacional							
Involucra a los estudiantes en las iniciativas de la institución relacionadas con el desarrollo social							
Promueve convenios de colaboración con los diferentes agentes sociales							
Participa con propuestas para el desarrollo de la región							
- Cadena de suministro	X		X		X		
Exigencia de criterios responsables en la selección y contratación de servicios y proveedores							
Prevé la compra de productos de la región							
Realiza el seguimiento del cumplimiento de las condiciones del contrato							

Garantía de cumplimiento en las fechas de pago							
- Inversión socialmente responsable	X		X		X		
Considera criterios éticos y de sostenibilidad en la realización de sus inversiones							
Fomenta el conocimiento de los criterios de inversión socialmente responsable en todos sus grupos de interés							

Anexo 11

TABLAS QUE DETERMINAN LA CORRELACIÓN GENERAL DE LA INVESTIGACIÓN DE DOCENTES Y ADMINISTRATIVOS EN CONJUNTO, DE ACUERDO A LOS OBJETIVOS E HIPÓTESIS

Hipótesis general

La cultura organizacional se relaciona moderadamente con la percepción de la responsabilidad social de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga. Ayacucho-2018.

Tabla 7. Correlación entre cultura organizacional y percepción de la responsabilidad social en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga. Ayacucho-2018

		Cultura	
		organizacional	Responsabilidad social
Rho de Spearman	Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,806**
		N	280
	Responsabilidad social	Coeficiente de correlación	,806**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	280

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Rho de spearman es de 0,806 es positiva y alta, significa que existe una relación entre la cultura organizacional y la percepción de la responsabilidad social en los trabajadores de la Universidad Nacional de Ayacucho. También se determina una significancia bilateral de 0,000 el cual existe 0% de error y es menor al 0.05 por lo que se acepta la hipótesis alterna.

Hipótesis específica 01

La cultura organizacional se relaciona directamente con la percepción de la gestión ética-ambiental de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga. Ayacucho-2018.

Tabla 8. Correlación entre cultura organizacional y percepción de la gestión ética y ambiental en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga. Ayacucho-2018

			Cultura organizacional	Gestión ética y ambiental
Rho de Spearman	Cultura organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,719**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	280	280
	Gestión ética y ambiental	Coefficiente de correlación	,719**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	280	280

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Si existe una relación entre la cultura organizacional con la percepción de la gestión ética ambiental de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga con Rho de Spearman de 0.719 valor positivo y relación alta. También se determina una significancia bilateral de 0,000 el cual existe 0% de error y es menor al 0.05 por lo que se acepta la hipótesis alterna.

Hipótesis específica 02

La cultura organizacional se relaciona directamente con la percepción de la formación profesional de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga. Ayacucho-2018.

Tabla 9. Correlación entre cultura organizacional y percepción de la formación profesional en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga. Ayacucho-2018

			Cultura organizacional	Formación profesional
Rho de Spearman	Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	-,044
		Sig. (bilateral)	.	,459
		N	280	280
	Formación profesional	Coeficiente de correlación	-,044	1,000
		Sig. (bilateral)	,459	.
		N	280	280

Si existe una relación entre la cultura organizacional y la percepción a la formación profesional con una relación Rho de Spearman de - 0,044 un valor mínimo, negativo. También se determina una significancia bilateral de 0,000 el cual existe 0% de error y es menor al 0.05 por lo que se acepta la hipótesis alterna.

Hipótesis específica 03

La cultura organizacional se relaciona directamente con la percepción de la producción científica y comunicación de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga. Ayacucho-2018.

Tabla 10. Correlación entre cultura organizacional y percepción de la producción científica y comunicación en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga. Ayacucho-2018

		Cultura organizacional	Producción científica y comunicación
Rho de Spearman	Cultura organizacional	1,000	-,139*
		Sig. (bilateral)	,020
		N	280
	Producción científica y comunicación	-,139*	1,000
		Sig. (bilateral)	,020
		N	280

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Existe una relación Rho de Spearman de - 0,139 es negativa, mínima entre la Cultura organizacional y la percepción a la producción científica y comunicación. También se determina una significancia bilateral de 0,000 el cual existe 0% de error y es menor al 0.05 por lo que se acepta la hipótesis alterna.

Hipótesis específica 04

La cultura organizacional se relaciona directamente con la percepción de la participación y compromiso social de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga. Ayacucho-2018.

Tabla 11. Correlación entre cultura organizacional y percepción de la participación y compromiso social en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga. Ayacucho-2018

			Cultura organizacional	Participación y compromiso social
Rho de Spearman	Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,579**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	280	280
	Participación y compromiso social	Coeficiente de correlación	,579**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	280	280

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Existe una relación de Rho de Spearman de 0,579 positiva, regular. Por lo que la cultura organizacional se relaciona directamente con la percepción de la participación y compromiso social de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga. También se determina una significancia bilateral de 0,000 el cual existe 0% de error y es menor al 0.05 por lo que se acepta la hipótesis alterna.

Resultados

Presentación y análisis de los resultados

Resultados del estudio de las categorías y subcategorías

1. Cultura organizacional

La cultura organizacional está constituida por dos constructos sociológicos que le otorgan sentido: cultura y organización.

Cultura es toda manifestación creada y aprendida por el hombre. En este sentido, involucra el conjunto de conocimientos, experiencias, costumbres y normas de comportamiento compartidas y aceptadas por un colectivo social. Por otro lado, se entiende por organización a todo grupo social integrado por personas con intereses comunes y que interactúan en el marco de una estructura sistemática para el logro de sus objetivos y metas. Siendo así, una organización sólo puede existir cuando las personas que la integran se comunican entre sí y están dispuestas a trabajar de manera coordinada para lograr su propósito.

1.1 Marco normativo. Referente a la cultura organizacional, el artículo n.º 7 del Estatuto de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga adecuado a la Ley Universitaria n.º 30220 enuncia como principios de esta entidad universitaria los siguientes: calidad académica y mejoramiento continuo, autonomía inherente a su esencia y finalidad; creatividad e innovación, democracia institucional, justo reconocimiento al mérito, rechazo a toda forma de violencia, intolerancia y discriminación; ética profesional y pública; entre otros.

1.2 Marco filosófico. La cultura organizacional de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga es débil según el 44,8% de docentes en relación directa con el compromiso laboral (Simbrón, 2013). La colaboración entre las diferentes

unidades no es óptima, el énfasis en el rendimiento pareciera que fuese una obligación para el personal contratado y en menor medida para el nombrado. En estas condiciones de inequidad en la asignación de funciones y el cumplimiento de responsabilidades, es escaso el nivel de entusiasmo, coordinación (contacto) y colaboración, apreciándose un trato desigual y pasividad en la gestión del potencial humano (Escrura, 2017).

2. Responsabilidad social universitaria

La responsabilidad social es un concepto nuevo y usualmente vinculado a la actividad empresarial, más allá de la maximización de sus utilidades o beneficios para los dueños o accionistas.

La responsabilidad social universitaria se caracteriza como la “tercera misión” de las universidades y está referida al comportamiento responsable en aspectos sociales, medioambientales, económicos, geográficos, políticos y de acción solidaria (Casani y Pérez, 2009).

El concepto de responsabilidad social universitaria involucra dos compromisos: técnico y moral. La responsabilidad social técnica consiste en formar profesionales técnicamente competentes de acuerdo a las demandas de la sociedad, autodisciplinados y con un sólido interés por la educación continua. La responsabilidad moral está referida a la formación de profesionales como personas con una actitud cívica y de servicio, capaces de asumir el liderazgo de la sociedad para ejercer influencia constructiva en el desarrollo de la comunidad (Bowen, 1984).

2.1 Marco normativo. En cuanto a la responsabilidad social, la Ley Universitaria n.º 30220, en el artículo 124 del capítulo XIII señala que: “La responsabilidad social universitaria es fundamento de la vida universitaria, contribuye al desarrollo sostenible y al bienestar de la sociedad. Compromete a toda la comunidad universitaria” (MINEDU, 2014, p.54).

2.2 Marco filosófico. La cultura organizacional de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga es débil según el 44,8% de docentes en relación directa con el compromiso laboral (Simbrón, 2013). La colaboración entre las diferentes unidades no es óptima, el énfasis en el rendimiento pareciera que fuese una obligación para el personal contratado y en menor medida para el nombrado. En estas condiciones de inequidad en la asignación de funciones y el cumplimiento de responsabilidades, es escaso el nivel de entusiasmo, coordinación (contacto) y colaboración, apreciándose un trato desigual y pasividad en la gestión del potencial humano (Escrura, 2017).

Anexo 12: Tratamiento de datos cualitativos

CATEGORIZACIÓN DE LAS ENTREVISTAS A LAS AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTOBAL DE HUAMANGA (EA)

Categorización	Código	Texto
Cultura organizacional Marco normativo: Ley Universitaria n.º 30220		Autoridad
	1	¿Qué aspectos contempla la Ley Universitaria N0? 30220 sobre cultura
	2	organizacional y como se está implementando en la UNSCH?
	3	La universidad entendida como centro de producción de conocimientos, implica
	4	la puesta en práctica de diferentes estrategias común denominador es convertir
	5	la aula de clase de intercambio de saberes, experiencias, donde docentes y
	6	estudiantes discuten, argumentan sus puntos de vista, en base a las
	7	investigaciones sean teóricas o empericas realizadas en el marco del desarrollo
	8	de la experiencia curricular. <u>La Ley Universitaria N0. 30220 contempla los</u>
	9	<u>aspectos acerca de la cultura organizacional (a) Promueve el mejoramiento</u>
	10	<u>continuo de la calidad educativa (aprendizaje) de las instituciones universitarias</u>
	11	<u>como entes fundamentales del desarrollo nacional; (b) de la investigación (c),</u>
	12	<u>de la cultura y (d) Responsabilidad social universitaria</u>
	13	<u>En el art.48 y 49 del Cap. VI, referente a investigación señala: La investigación</u>
	14	<u>constituye una función esencial y obligatoria de la universidad, que la fomenta</u>
	15	<u>y realiza, respondiendo a través de la producción de conocimiento y desarrollo</u>
	16	<u>de tecnologías a las necesidades de la sociedad, con especial énfasis en la</u>
	17	<u>realidad nacional.</u>
	18	<u>Los docentes, estudiantes y graduados participan en la actividad investigadora</u>
	19	<u>en su propia institución o en redes de investigación nacional o internacional. Los</u>
	20	intangibles son los profesionales investigadores, produce capacidad intelectual,
	21	crea ciencia y tecnología, toda investigación se publica y capacitan a los
	22	pobladores para mejorar su ingreso económico de la población.
	23	<u>Las universidades acceden a fondos de investigación de acuerdo con la</u>
24	<u>evaluación de su desempeño y la presentación de proyectos de investigación</u> <u>en materia de gestión, ciencia y tecnología entre otros. Estos fondos pueden</u>	

Estatuto de la UNSCH	25	contemplar el fortalecimiento de la carrera de los investigadores de las
	26	universidades públicas.
	27	<u>En la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga si está</u>
	28	<u>implementando la Cultura Organizacional mediante de la Unidad de</u>
	29	<u>Investigación y de la Unidad de la Responsabilidad Social Universitaria</u>
	30	
	31	¿Qué aspectos contempla el Estatuto de la Universidad Nacional de San
	32	Cristóbal de Huamanga sobre cultura organizacional?
	33	En el Estatuto de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga
	34	(versión 2.0, 2016) de la Ley Universitaria N0. 30220 <u>contempla tres aspectos:</u>
	35	<u>(a)De la Unidad de Calidad Académica, Se dedica al control y aseguramiento</u>
	36	<u>de la calidad del servicio educativo que ofrecen las facultades mediante una</u>
	37	<u>evaluación permanente, (b) De la Unidad de Investigación e Innovación, Es la</u>
	38	<u>encargada de dirigir, integrar y desarrollar las actividades de investigación e</u>
39	<u>innovación de la facultad. Está integrada por docentes, estudiantes y graduados</u>	
40	<u>que realizan trabajos de investigación y (c) De la Unidad de Responsabilidad</u>	
41	<u>Social Universitaria, Contribuye al desarrollo sostenible y al bienestar de la</u>	
42	<u>sociedad, implementa las políticas universitarias y programas de servicio social</u>	
43	<u>universitario establecidas para tal fin: coordina, supervisa y controla la</u>	
44	<u>ejecución de proyectos, actividades de extensión cultural, proyección social y</u>	
45	<u>formación continua de los docentes, estudiantes y graduados de la facultad.</u>	
46	La mejor garantía de éxito institucional devendrá de un cambio en la cultura	
47	organizacional, aprendizaje organizacional y de competitividad sistémica;	
48	basada, fundamentalmente, en un esfuerzo de investigación, educación y	
49	desarrollo de competencias y talentos del personal del claustro cristobalino.	
50	<u>En el artículo No. 7 del Estatuto de la UNSCH adecuado a la Ley Universitaria</u>	
51	<u>N0.30220 como principios de esta Casa de Estudios Superior contempla la</u>	
52	<u>autonomía, calidad académica y mejoramiento continuo, democracia</u>	
53	<u>institucional, creatividad e innovación y ética profesional.</u>	
53	¿Qué entiende por cultura organizacional?	

<p>Marco conceptual</p>	<p>54 55 56 57 58 59 60 61 62 63 64 65 66 67 68 69</p>	<p><u>Cultura es un atributo exclusivo del ser humano, caracterizada por las formas de conocer, sentir, valorar y expresar, producto de un largo proceso de intercambios y socialización de los hombres en relación a las características propias del contexto ecológico, histórico y social en que se desenvuelven, al mismo tiempo es la que nos da pautas de comportamiento individual y como colectivos, que incide en el bienestar de las personas.</u></p> <p><u>Las organizaciones como sistemas de gobierno que marcan principios para legitimar diferentes tipos de reglamentaciones y también los factores que conforma la política de la vida organizacional.</u></p> <p>¿Qué aspectos integran la cultura organizacional?</p> <p><u>La cultura organizacional integran los aspectos que establece los principios, fines y funciones que rigen el modelo institucional de la universidad que se encuentran en las Disposiciones Generales del Estatuto de la UNSCH en los art. 7, 8 y 9, donde señalan: 19 principios, 10 fines y 5 funciones respectivamente.</u></p>
<p>Aspectos a considerar</p>	<p>70 71 72 73 74 75 76 77 78 79 80 81 82 83 84</p>	<p>¿Cómo es la cultura organizacional en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga?</p> <p>La Cultura Organizacional en la UNSCH de acuerdo a la nueva Ley Universitaria n.º 30220 y del Estatuto, el nuevo sistema académico está <u>constituido por tres subsistemas integrados:</u></p> <p>(1) <u>Subsistema de Gestión del Conocimiento, Basado en la investigación, desarrollo e innovación (I+D+i), con líneas articuladas a los ejes estratégicos de desarrollo regional con investigadores calificados y con sentido ético y bioético;</u> en el ámbito público, generando las evidencias para la elaboración de políticas públicas pertinentes y sostenible, toma de decisiones basada en hechos e impulsando una interacción de la triada Universidad-Sociedad-Estado.</p> <p>(2) <u>Subsistema de Gestión de la Formación Profesional, que tiene su fundamento en el currículo integral y por competencias, la investigación formativa, docentes con formación, especialización y vocación, la enseñanza</u></p>

	115 116 117 118 119 120 121 122 123 124 125 126 127 128 129 130 131 132 133	<p>dichos efectos. <u>El proceso de acreditación universitaria hace el enfoque de responsabilidad social y lo concretiza en los estándares de acreditación, en las dimensiones académicas, de investigación, de participación en el desarrollo social y servicios de extensión, ambiental e institucional.</u></p> <p><u>En la UNSCH se está implementando la responsabilidad social universitaria es a través de la Unidad de Investigación y de la Unidad de Responsabilidad Social Universitaria, lo cual contribuye al desarrollo sostenible y al bienestar de la sociedad, implementa las políticas universitarias y programas de servicio social universitario establecidas para tal fin, coordina, supervisa y controla la ejecución de proyectos, actividades de extensión cultural, proyección social y formación continua de los docentes, estudiantes y graduados de la facultad. La unidad de responsabilidad social universitaria promueve, coordina y exige la participación de los profesores, estudiantes y graduados miembros de la facultad en las diferentes actividades que organiza; y finanza sus actividades anuales a través de cada escuela profesional con la cuota del presupuesto que le corresponde anualmente del fondo proveniente de lo señalado expresamente en la Ley U. N0. 30220 y coordina sus actividades con la profesional y la oficina general de responsabilidad social universitaria de la UNSCH.</u></p>
<p>Estatuto de la UNSCH</p> <p>Marco conceptual</p>	134 135 136 137 138 139 140 141 142 143	<p>¿Qué aspectos contempla el Estatuto de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga adecuado sobre responsabilidad social universitaria?</p> <p><u>La Responsabilidad Social Universitaria, es la gestión ética y eficaz del impacto producido por la universidad en la sociedad, debido al ejercicio de sus funciones como académico, investigación y servicios de extensión y participación en el desarrollo regional y nacional en sus diferentes niveles y dimensiones. En el Estatuto de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, acerca de la Responsabilidad Social Universitaria contempla los siguientes aspectos: (a) La RSU. en la Formación Profesional, (b) la responsabilidad social universitaria en la investigación, (c) la responsabilidad social universitaria en la proyección social y extensión universitaria, (d) la responsabilidad social</u></p>

Aspectos a considerar	144	universitaria en la <u>gestión institucional</u> , (e) Medio Ambiente y (f) Otras
	145	<u>Organizaciones públicas y Privadas.</u>
	146	Qué entiende de responsabilidad social universitaria?
	147	<u>La responsabilidad social universitaria, Es una nueva gestión y es el</u>
	148	<u>fundamento de la vida universitaria que contribuye al desarrollo sostenible y al</u>
	149	<u>bienestar de la sociedad. Se fundamenta en el compromiso de todos los</u>
	150	<u>miembros de la comunidad universitaria y se retroalimenta a través de una</u>
	151	<u>responsabilidad compartida entre la universidad y la sociedad, ambas toman</u>
	152	<u>conciencia ante la problemática social de la región e inciden en su</u>
	153	<u>transformación aplicando el desarrollo de ejes estratégicos para responder a los</u>
	154	<u>impactos organizacionales y académicos de la universidad.</u>
	155	¿Qué aspectos integran la responsabilidad social?
	156	La Universidad al igual que las empresas por el uso de sus bienes debe
	157	responder para cumplir con sus obligaciones con la sociedad y deben <u>integrar</u>
158	<u>los siguientes aspectos: (a) estructura institucional, se trata del talento humano</u>	
159	<u>de su gestión para el funcionamiento de la comunidad universitaria, para sea</u>	
160	<u>equilibrada en cuanto a la eficiencia académica, económica y social; (b) sistema</u>	
161	<u>de gestión y cultura de la organización, consiste en integrar las funciones</u>	
162	<u>tradicionales académicas y de gestión con la finalidad de efectivizar</u>	
163	<u>fundamentalmente del comportamiento social responsable; (c) evaluación de</u>	
164	<u>resultados y transparencia de la informaciones, se refiere de gobierno y</u>	
165	<u>administración, social y ambiental. La Universidad promueve y coordina la</u>	
166	<u>participación de docentes, estudiantes y sus graduados en las actividades de</u>	
167	<u>extensión y responsabilidad social en los distintos campos que organizan dichas</u>	
168	<u>actividades como: el estudio, asesoría, gestión, prestación de servicios,</u>	
169	<u>investigación, difusión de los conocimientos, apoyo en trabajos diversos; con el</u>	
170	objeto de beneficiar a la comunidad, organismos o entidades extrauniversitarias	
171	en armonía con el medio ambiente y el fortalecimiento institucional con inclusión	
172	social y el personal administrativo apoya en el desarrollo de las actividades.	
173	¿Cree Ud. que la extensión social es equivalente a la responsabilidad	
174	social?	

<p>Diferenciación conceptual</p>	<p>175 176 177 178 179 180 181 182</p>	<p><u>No es equivalente, el primero es Proyección Social</u>, que constituye un conjunto de actividades que realiza la universidad con el fin de integrarse a la sociedad, crear conciencia sobre realidad regional nacional y su proceso histórico social, la segunda es la extensión universitaria, la universidad desarrolla su labor educativa en favor de la sociedad, organizando actividades de promoción y difusión de carácter cultural, social y económicas de acuerdo a sus posibilidades y necesidades de la región y la tercera es cumplir con sus obligaciones sociales como institución.</p>
<p>Importancia</p>	<p>183 184 185 186 187 188 189 190</p>	<p>¿Qué importancia tiene para Ud. Sea parte y autoridad de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga? <u>Es de vital importancia sea parte de la institución para inculcar los valores éticos y bioéticos y el cumplimiento de la responsabilidad social universitario en lo académico, investigación, extensión y proyección social y en la administración,</u> para que los futuros profesionales puedan conocer y aplicar con una responsabilidad social universitaria, que cumplan y hagan cumplir en los espacios donde laboren.</p>
<p>Acciones de responsabilidad social</p>	<p>191 192 193 194 195 196 197 198 199 200 201 202 203 204</p>	<p>Cómo evalúa la implementación de responsabilidad social en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga? <u>En cuanto a la responsabilidad social en la UNSCH se está implementando gradualmente en el marco de la Ley Universitaria N0. 30220, Como una tarea, con mucho dinamismo, compromiso de la comunidad universitaria y las autoridades.</u> Entonces, la calidad se desprendía del prestigio de los docentes, o más recientemente con criterios de eficiencia, impacto y reconocimiento público.</p> <p>¿Cuáles son las principales acciones de responsabilidad social que se está implementando en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga? La Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga de acuerdo a sus fines esenciales, en el marco de la responsabilidad social, extensión universitaria y proyección social realiza las siguientes acciones:</p>

<p style="text-align: center;">CULTURA ORGANIZACIONAL Marco normativo: Ley Universitaria n.º 30220</p> <p style="text-align: center;">Estatuto de la UNSCH</p>	<p>205 206 207 208 209 210 211 212 213 214 215 216 217 218 219 220 221 222 223 224 225 226 227 228 229 230 231 232 233 234 235</p>	<p>a. <u>Constituye con la sociedad y sus instituciones públicas y privadas mediante el estudio, investigación y propuestas de soluciones a los problemas sociales relacionados con las actividades específicas de la universidad.</u></p> <p>b. <u>Extiende su acción educativa a la comunidad en la que vive, mediante un conjunto de actividades de promoción y difusión cultural del conocimiento científico–tecnológico, incidiendo en el fomento de la cultura regional y nacional.</u></p> <p>c. <u>Fomenta la educación continua de profesionales del nivel universitario.</u></p> <p>Promueve un clima y cultura de paz a través de actividades de capacitación, investigación y divulgación en temas de solución de conflictos, para el cumplimiento de sus fines y contribuir en el desarrollo de nuestra región.</p> <p>Secretario General del SUDUNSCH</p> <p>¿Qué aspectos contempla la Ley Universitaria n.º 30220 sobre cultura organizacional y como se está implementando en la UNSCH?</p> <p>La Ley Universitaria NO. 30220 <u>contempla de la cultura organizacional: la calidad académica y mejoramiento continuo, autonomía, democracia institucional, innovación y creatividad, reconocimiento al mérito, ética profesional y etc. En la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, la cultura organizacional si está implementando mediante de la Unidad de investigación y de la Unidad de la responsabilidad social universitaria.</u></p> <p>¿Qué aspectos contempla el Estatuto de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga sobre cultura organizacional?</p> <p>En el Estatuto versión 2.0 de la UNSCH <u>contempla tres aspectos:(a) De la Unidad de calidad académica,(b) De la Unidad de investigación e innovación y (c) De la Unidad de responsabilidad social universitaria, mediante los pilares fundamentales del nuevo modelo universitario y son: Gestión Estratégica, Gestión de la Calidad, Gestión de Talento Humano, Gestión de la Información, Gestión por Procesos, Gestión por Resultados, Gestión de los Recursos, Gestión Ambiental y Gestión de Cambio y con el nuevo modelo universitario, cada uno tendrá marco de acción a la Interculturalidad, Inclusión, Pertinencia, Transparencia, Equidad, Meritocracia, Cultura de Paz y Competitividad para cumplir con su Misión y Visión.</u></p>
---	---	--

Marco conceptual	236	¿Qué entiende por cultura organizacional?
	237	<u>Se entiende por cultura organizacional a la forma de pensar, percibir, sentir y actuar de los trabajadores en beneficio de la organización.</u> Las organizaciones
	238	nacen, crecen, se desarrollan, declinan y mueren, y como se adaptan a los
	239	entornos variables o cambiantes y como las organizaciones desde una
	240	perspectiva única que ha contribuido grandemente a la teoría de la moderna
	241	dirección y a través de los valores, de las creencias y otros modelos de
	242	significados que guían la vida organizacional.
	243	<u>El secreto de la comprensión de la organización, descansa en la comprensión</u>
	244	<u>de la lógica del cambio que conforma la vida social. Y por ello examina tres</u>
	245	<u>lógicas diferentes. Una pone un especial énfasis es como las organizaciones</u>
	246	<u>son sistemas auto-productores que se crean ellos mismos según su propia</u>
	247	<u>imagen. Otra recalca como las organizaciones son el resultado de los flujos</u>
	248	<u>circulares de las retroacciones (Feedback) positivos y negativos. Y la tercera</u>
	249	<u>sugiere que las organizaciones son el producto de la lógica dialéctica por la que</u>
	250	<u>cada fenómeno tiende a generar su opuesto.</u> Estas perspectivas pueden ayudar
	251	a comprender y gestionar los cambios organizacionales y a entender las fuerzas
	252	que conforman la naturaleza de la organización a un nivel social. Y como las
253	instituciones gestionan conocimientos para resolver los problemas y generar	
254	recursos económicos a través de la responsabilidad social.	
255		
256	¿Qué aspectos integran la cultura organizacional?	
257	<u>La cultura organizacional integran creencias, actitudes y la supervivencia de las</u>	
258	<u>organizaciones para el endeudamiento de las organizaciones.</u> Lo cual está	
259	establecido en los principios, fines y funciones que rigen el nuevo modelo	
260	institucional de la universidad, señala en art. 7, 8 y 9 en las Disposiciones	
261	generales del Estatuto.	
262	¿Cómo es la cultura organizacional en la Universidad Nacional de San	
263	Cristóbal de Huamanga?	
264	En la UNSCH, La Cultura Organizacional de acuerdo a la nueva Ley	
265	Universitaria NO. 30220 y del Estatuto, con el nuevo sistema académico <u>está</u>	
266	<u>constituido por tres subsistemas integrados (1) subsistema de gestión del</u>	
	<u>conocimiento, basado en la investigación e innovación, con líneas articuladas</u>	

<p>Marco conceptual</p>	<p>267 268 269 270 271 272 273 274 275 276 277 278 279 280 281</p>	<p><u>a los ejes estratégicos de desarrollo regional con investigadores y con sentido ético y bioético; en el ámbito público, genera evidencias para la elaboración de políticas públicas y sostenible, toma de decisiones basada en hechos e una interacción de la triada Universidad-Sociedad-Estado, (2) subsistema de gestión de la formación profesional, fundamentada en el currículo integral y por competencias, la investigación formativa, docentes con formación, especialización y vocación, la enseñanza centrada en el estudiante y su aprendizaje, el uso de tecnologías de la información, con conciencia ambiental y (3) subsistema de gestión del desarrollo enmarcado en la extensión y proyección social , respeto por la propiedad intelectual, la generación y registro de marcas y otros; con una responsabilidad social , con el fortalecimiento de capacidades y competencias, y del aprendizaje organizacional, basada en un esfuerzo de investigación, educación y desarrollo dentro de la institución. Esta nueva visión de la universidad es lograr la eficiencia, eficacia y efectividad y estar enmarcado en el marco de la normatividad vigente.</u></p>
<p>Aspectos a considerar</p>	<p>282 283 284 285 286 287 288 289 290 291 292 293 294 295 296 297 298</p>	<p>La importancia que sea representante de los docentes de la UNSCH, es promover las gestiones administrativas para hacer cumplir las políticas de investigación y de la responsabilidad social que estos formulados en la Ley Universitaria N0. 30220, en el Estatuto, en el Reglamento a cerca de la investigación y de la responsabilidad social universitaria, fiscalizar la parte financiera, ser vigilante de la buena marcha institucional. Así mismo hacer respetar y hacer cumplir los derechos que tienen los docentes ante las autoridades de la institución.</p> <p>¿Qué aspectos contempla la Ley Universitaria N0? 30220 sobre responsabilidad social universitaria y como se está implementando en la UNSCH?</p> <p>La Responsabilidad Social Universitaria es la gestión ética y eficaz generada del impacto por la universidad en la sociedad por el ejercicio de sus funciones como: académica, investigación y de servicios de extensión y participación en el desarrollo nacional y regional en sus diferentes dimensiones y niveles como en los ejes de gestión institucional, formación, investigación y proyección o extensión social, brindando los programas de bienestar y recreación,</p>

<p style="text-align: center;">RESPONSABILIDAD SOCIAL Marco Normativo: Ley Universitaria n.° 30220</p> <p style="text-align: center;">Marco conceptual</p>	<p>299 300 301 302 303 304 305 306 307 308 309 310 311 312 313 314 315 316 317 318 319 320 321 322 323 324 325 326 327 328</p>	<p>fomentando actividades culturales, artísticas, deportivos y seguro social universitario. <u>En la UNSCH la responsabilidad social universitaria está implantando acorde a la Ley N0.30220, a través de: organizacional, educativa, cognitiva y social. La responsabilidad social universitaria, propone de hacer las cosas de una manera diferente en el ámbito universitario y plantea para la transformación en diferentes procesos y aspectos del quehacer universitario a partir de una gestión enfocada en reciprocidad, sostenibilidad y efectiva entre la universidad, su entorno social y medio ambiente.</u></p> <p>¿Qué aspectos contempla el Estatuto de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga adecuado sobre responsabilidad social universitaria?</p> <p>En el Estatuto de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga <u>contempla los siguientes aspectos: (a) La Responsabilidad Social Universitaria en la Formación Profesional, (b) La RSU. en la Investigación, (c) La RSU en Proyección Social y Extensión Universitario, (d) La RSU en lo Institucional (interrelación entre la comunidad universitaria), (e), La RSU en Medio Ambiente (Educación en Medio Ambiente), (f) Otra Organizaciones Públicas y Privadas, gestionando ya sea a nivel interno y externo para mejorar la calidad educativa.</u></p> <p>¿Qué entiende de responsabilidad social universitaria?</p> <p>La responsabilidad Social Universitaria, <u>Es el fundamento de la vida universitaria, se fundamenta en el compromiso de los miembros de la comunidad universitaria, retroalimentándose mediante una responsabilidad compartida entre la universidad y la sociedad, generando ideas creativas para ayudar a solucionar problemas sociales y ambientales.</u></p> <p>¿Qué aspectos integran la responsabilidad social?</p> <p>La responsabilidad Social Universitario, <u>es el cambio de paradigmas en las personas (de lo que era antes), mediante la integración de la Responsabilidad Social Educativa, Responsabilidad Social del Conocimiento y Responsabilidad Social de Proyección Social y la Responsabilidad Social del Medio Ambiente.</u></p>
--	---	---

Estatuto de la UNSCH	329 330 331	<p>¿Cree Ud. que la extensión social es equivalente a la responsabilidad social?</p> <p><u>La extensión social no es equivalente a la responsabilidad social; la extensión social, se refiere a la labor educativa en favor de la sociedad, desarrolla actividades referentes a Promoción y Difusión de carácter social, cultural y económico de acuerdo a sus posibilidades y necesidades de la región. Mientras la responsabilidad social es más integral, y a la vez es un eje transversal.</u></p>
Marco conceptual (Diferencias)	332 333 334 335 336 337 338 339 340 341 342 343 344 345 346 347 348 349 350 351 352 353 354 355 356 357 358 359	<p>¿Qué Importancia tiene para Ud. Sea parte y autoridad de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga?</p> <p><u>Es muy importante sea parte como dirigente y desde este espacio se proyecta hacia a la comunidad del entorno, conjuntamente con los agremiados, para conocer y hacer conocer de los problemas que suscita en ambas organizaciones y previa coordinación solucionar los problemas que atraviesan ambas organizaciones. Por otro lado, promover las gestiones administrativas para el cumplimiento de las políticas de investigación y de la responsabilidad social universitaria que está estipulado en la Ley Universitaria N0.30220, en el Estatuto, en el Reglamento referente de la investigación y de la responsabilidad social universitaria.</u></p> <p>¿Cómo evalúa la implementación de responsabilidad social en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga?</p> <p><u>Con el fin de fortalecer la Responsabilidad Social Universitaria, la Oficina General de RSU viene encaminando e implementando en nuestra institución, mediante UNA GUIA DE RSU-UNSCH-2018 con fundamentos básicos vinculados con la Ley Universitaria N0. 30220 y el Estatuto de la UNSCH. La Universidad desde las aulas académicas y a través de Proyección Social desde antes siempre ha contribuido con el desarrollo de nuestra región y en la formación de profesionales con capacidad crítica, reflexiva, creativa e innovadora para la sostenibilidad y formación de ciudadanos que asuman la profesión como personas con deberes y derechos.</u></p>

	360 361	<p>¿Cuáles son las principales acciones de responsabilidad social que se está implementando en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga?</p>
Acciones a considerar	362 363 364	<p>La Oficina General de RSU, enmarcados dentro del Plan Anual por ser de su competencia, <u>coordina con los Órganos de Académicos y Administrativos de la Universidad para el logro de sus fines y objetivos. La planificación, organización y gestión de las actividades de RS, Proyección Social y Extensión Universitaria corresponden a la Oficina de RSU, Promoviendo la participación del voluntariado universitario a través de programas de servicio a la comunidad a nivel interno y externo. Así mismo la participación de la comunidad universitaria en espacios público-privado de concertación.</u></p>
	365 366 367 368 369	<p>¿Algo más que usted podría agregar?</p> <p><u>La responsabilidad social universitaria es transversal en todos los aspectos y comprende procedimientos y actividades que buscan la participación de toda la comunidad universitaria. Por tanto, la Oficina General de Responsabilidad Social, es el Órgano rector encargado de la operativización de la misma; junto a las Unidades de Responsabilidad Social de cada Facultad.</u></p>
	370 371 372	<p>Secretario General del Sindicato de Trabajadores Administrativos de la UNSCH</p>
<p>CULTURA ORGANIZACIONAL Marco Normativo: Ley Universitaria n.º 30220</p>	373 374 375 376 377 378	<p>¿Qué aspectos contempla la Ley Universitaria N0? 30220 sobre cultura organizacional y como se está implementando en la UNSCH?</p> <p><u>La Ley Universitaria N0. 30220 contempla los siguientes aspectos: (a) Promueve la calidad educativa de las instituciones universitarias, para el desarrollo de la población, (b) De la investigación, la investigación es la función esencial y obligatoria de la universidad y responde a las necesidades y demandas de la población, (c) y de la cultura , que la cultura de la población, las actitudes, las capacidades y destrezas como también sus puntos de vista y opiniones y formen la base para la planificación y la formulación de proyectos y programas efectivos y relevantes para el desarrollo, (d) y de Responsabilidad Social.</u></p>
	379 380 381 382 383 384 385 386 387 388 389 390	

	391	<u>¿Y cómo se está implementando en la UNSCH? , Si está implementando a través de la unidad de investigación y de la unidad de responsabilidad social universitaria, mediante el diseño y desarrollo del sistema de estrategias que promueva la relación aprendizaje-responsabilidad social universitaria; la elaboración, organización y desarrollo de una propuesta, que permita integrar a los estudiantes en la participación activa de acciones que fomenten el vínculo entre el aprendizaje y la responsabilidad social universitaria, en el marco de la formación integral del estudiante.</u>
	392	
	393	
	394	
	395	
	396	
	397	
	398	
	399	
	400	
Estatuto de la UNSCH	401	¿Qué aspectos contempla el Estatuto de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga sobre cultura organizacional? <u>En el Estatuto (versión 2.0) de la UNSCH contempla tres aspectos fundamentales (a) De la unidad de calidad académica, (b) De la unidad de investigación, (c) De la unidad de la responsabilidad social universitaria y (d) De la unidad de gestión administrativa, es la encargada de la gestión económica y administrativa. Controla y ejecuta las acciones propias de recursos humanos, mantenimiento, publicaciones, recursos financieros y tramite documentario de la facultad. La cultura se define como una totalidad compleja que incluye los conocimientos, las creencias, el arte, la moral el derecho, las costumbres y cualquier tipo de hábitos y capacidades adquiridas por el ser humano como miembro de la sociedad.</u>
	402	
	403	
	404	
	405	
	406	
	407	
	408	
	409	
	410	
Marco Conceptual	411	¿Qué entiende por cultura organizacional? <u>Para definir el concepto de la cultura organizacional se debe comprender: La estructura, misión y visión organizacional, valores compartidos por los miembros, normas y objetivos institucionales, procedimientos de trabajo, comunicación afectiva, las creencias y las actividades compartidas por los miembros de la organización. La cultura organizacional es la conciencia colectiva de los trabajadores, es dinámico y flexible, mediante el cual da las pautas de comportamiento a nivel personal y colectivo que va incidir en el bienestar de las personas. Las organizaciones son sistemas abiertos que necesitan gestionar cuidadosamente a fin de satisfacer y equilibrar sus necesidades internas y adaptarse a las circunstancias ambientales o del</u>
	412	
	413	
	414	
	415	
	416	
	417	
Aspectos a considerar	418	
	419	

Marco conceptual	420 421 422 423 424 425 426 427	entorno. <u>La cultura organizacional es la suma de valores y normas que son compartidos por personas y grupos de una organización y que controlan la manera que interaccionan unos con otros y ellos con el entorno de la organización.</u>
Aspectos a considerar	428 429 430 431 432 433 434 435 436 437 438 439 440 441 442 443 444 445 446 447 448	<p>¿Qué aspectos integran la cultura organizacional? <u>La institución universitaria para que tenga éxito, debe haber un cambio en la cultura organizacional, aprendizaje organizacional y de competitividad; basado fundamentalmente, en un esfuerzo de investigación, educación y desarrollo de competencias y de talentos del personal.</u></p> <p>¿Cómo es la cultura organizacional en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga? En la UNSCH la cultura organizacional, <u>es mediante la integración en redes interregional con criterios de calidad, pertinencia y responsabilidad social a fin de brindar una formación de calidad centrada en la investigación y la formación de profesionales en los niveles de pregrado y posgrado.</u></p> <p>¿Qué importancia tiene para Usted sea parte y autoridad de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga? La importancia de representar de los trabajadores administrativos, <u>es apoyar en las gestiones de la institución, para el cumplimiento de sus fines, visión y misión.</u></p> <p>¿Algo más que usted podría agregar? La cultura organizacional se está implementando gradualmente con los esfuerzos de los miembros de la comunidad universitaria.</p> <p>¿Qué aspectos contempla la Ley Universitaria N0 30220 sobre responsabilidad social universitaria y como se está implementando en la UNSCH? Los aspectos que contempla a cerca de la RSU en la Ley Universitaria N0.30220 son: <u>En lo académico, en la investigación, en extensión y participación. En la UNSCH, se está implementando a través de la Responsabilidad Social Organizacional, Responsabilidad Social Educativa, Responsabilidad Social</u></p>
RESPONSABILIDAD SOCIAL		

<p>Marco normativo: Ley n.º 30220</p>	<p>449 450 451 452 453 454 455 456 457 458 459 460 461 462 463 464</p>	<p><u>Cognitiva y Responsabilidad Social de Proyección Social y Responsabilidad Social Ambiental.</u></p> <p>¿Qué aspectos contempla el Estatuto de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga adecuado sobre Responsabilidad Social Universitaria?</p> <p><u>La Responsabilidad Social Universitaria, es la gestión ética y eficaz del impacto generado por la universidad en la sociedad, debido al ejercicio de sus funciones como: Académica, Investigación y Servicios de Extensión y Participación en el desarrollo regional y nacional en sus diferentes niveles y dimensiones, Incluye la gestión del impacto producido por las relaciones entre los miembros de la comunidad universitario; sobre el medio ambiente y oras organizaciones públicas y privadas.</u></p>
<p>Marco Conceptual</p>	<p>465 466 467 468 469 470 471 472 473 474 475 476 477 478 479</p>	<p>¿Qué entiende de responsabilidad social universitaria?</p> <p><u>La responsabilidad social universitaria, es la capacidad de la respuesta de la universidad, formando ciudadanos responsables con la sociedad y de su entorno, generando ideas creativos y comprometidos, para ayudar a solucionar problemas sociales y ambientales, reconociendo los esfuerzos de los miembros de la comunidad universitaria, mediante el ejercicio de sus funciones como: docencia, investigación y proyección social.</u></p> <p>¿Qué aspectos integran la responsabilidad social?</p> <p><u>La responsabilidad social, es el cambio de la mentalidad de las personas e integran la responsabilidad social educacional, responsabilidad social del conocimiento y responsabilidad social de proyección social.</u></p> <p>¿Cree Ud. que la extensión social es equivalente a la responsabilidad social?</p> <p><u>No es equivalente a la responsabilidad social, porque cada uno cumple diferentes acciones. La responsabilidad social, es el desarrollo sostenible y la extensión social se refiere a labor educativa en favor de la sociedad.</u></p> <p>¿Qué Importancia tiene para Ud. Sea parte y autoridad de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga?</p>

480	En mi condición de secretario de los trabajadores administrativos, <u>Es exigir a</u>
481	<u>las autoridades competentes que cumplan en las gestiones administrativas y</u>
482	<u>que implementen las políticas a favor de la comunidad universitaria a fin que</u>
483	<u>mejore la calidad educativa a nivel de la institución.</u>
484	¿Cómo evalúa la implementación de responsabilidad social en la
485	Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga?
486	<u>Es muy importante la existencia en las instituciones públicas y privadas de la</u>
487	<u>educación superior, porque a través de ellos se forman a los futuros profesional,</u>
488	<u>quienes trasmitirán sus conocimientos a la sociedad desde su especialidad para</u>
489	<u>el cambio y desarrollo del país.</u>
490	¿Cuáles son las principales acciones de responsabilidad social que se
491	está implementando en la Universidad Nacional de San Cristóbal de
492	Huamanga?
493	En la UNSCH, <u>la responsabilidad social aun es incipiente, y las políticas de</u>
494	<u>investigación y de responsabilidad social universitaria están dadas, sin</u>
495	<u>embargo, falta la implementación de parte de las autoridades de la institución.</u>
496	
497	
498	

Anexo 13

CODIFICACIÓN DE LOS ENTREVISTADOS

ENTREVISTADOS	CÓDIGO
Autoridad Universitaria	AU
Representante del Sindicato de los docentes	SD
Representante del Sindicato de los administrativos	SA

Anexo 14

REDUCCIÓN DE DATOS DE LAS ENTREVISTAS A PERSONALIDADES DE LA UNSCH

CATEGORÍA	DESCRIPCIÓN	ANÁLISIS	CONCLUSIÓN
<p>Cultura organizacional Marco normativo: Ley Universitaria n.° 30220</p>	<p>La Ley Universitaria N0. 30220 contempla los aspectos acerca de la cultura organizacional (a) Promueve el mejoramiento continuo de la calidad educativa (aprendizaje) de las instituciones universitarias como entes fundamentales del desarrollo nacional; (b) de la investigación (c), de la cultura y (d) Responsabilidad social universitaria</p> <p>En la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga si está implementado la Cultura Organizacional mediante la Unidad de Investigación y de la Unidad de la Responsabilidad Social Universitaria (A-CO-mn-lu-c8-19).</p> <p>Contempla la cultura organizacional: la calidad académica y mejoramiento continuo, autonomía, democracia institucional, innovación y creatividad, reconocimiento al mérito, ética profesional y etc. En la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, la cultura organizacional si está implementando mediante de la Unidad de investigación y de la Unidad de la responsabilidad social universitaria (SD-CO-mn-lu-c223-228).</p> <p>Contempla los siguientes aspectos: (a) Promueve la calidad educativa de las instituciones universitarias, para el desarrollo de la población, (b) De la investigación, la investigación es la función esencial y obligatoria de la universidad y responde a las necesidades y demandas de la población, (c) y de la cultura , que la cultura de la población, las actitudes, las capacidades y destrezas como</p>	<p>La cultura organizacional de la UNSCH se fundamenta en el desarrollo de la calidad académica, de la investigación, la cultura y la responsabilidad social universitaria, sobre la base del mejoramiento continuo, en beneficio de la población en general, de acuerdo a la Ley Universitaria n.° 30220 y el Estatuto de la UNSCH.</p> <p>La cultura organizacional es definida de acuerdo a criterios conceptuales de sistema que permiten trabajar</p>	<p>En la UNSCH, sí existe la cultura organizacional en búsqueda de la calidad académica relacionada a la investigación y el desarrollo de a cultura en beneficio de la población.</p> <p>Según los conceptos emitidos, se concluye que la cultura organizacional en la UNSCH se</p>

<p>Estatuto de la UNSCH</p>	<p>también sus puntos de vista y opiniones y formen la base para la planificación y la formulación de proyectos y programas efectivos y relevantes para el desarrollo, (d) y de Responsabilidad Social (ST-CO.mn-eu-c391-399).</p> <p>En el artículo No. 7 del Estatuto de la UNSCH adecuado a la Ley Universitaria N0.30220 como principios de esta Casa de Estudios Superior contempla la autonomía, calidad académica y mejoramiento continuo, democracia institucional, creatividad e innovación y ética profesional (A-CO-mn-eu-c50-53).</p> <p>Contempla tres aspectos:(a) De la Unidad de calidad académica,(b) De la Unidad de investigación e innovación y (c) De la Unidad de responsabilidad social universitaria, mediante los pilares fundamentales del nuevo modelo universitario y son: Gestión Estratégica, Gestión de la Calidad, Gestión de Talento Humano, Gestión de la Información, Gestión por Procesos, Gestión por Resultados, Gestión de los Recursos, Gestión Ambiental y Gestión de Cambio y con el nuevo modelo universitario, cada uno tendrá marco de acción a la Interculturalidad, Inclusión, Pertinencia, Transparencia, Equidad, Meritocracia, Cultura de Paz y Competitividad para cumplir con su Misión y Visión (SD-CO-mn-eu-c231-240).</p> <p>Contempla tres aspectos fundamentales (a) De la unidad de calidad académica, (b) De la unidad de investigación, (c) De la unidad de la responsabilidad social universitaria y (d) De la unidad de gestión administrativa, es la encargada de la gestión económica y administrativa. Controla y ejecuta las acciones propias de recursos humanos, mantenimiento, publicaciones, recursos financieros y tramite documentario de la facultad. La cultura se define</p>	<p>adecuadamente dentro de la institución, donde se optimicen los recursos humanos en beneficio de la organización en un contexto de la autonomía universitaria.</p>	<p>basa en aspectos sistémicos que permiten el funcionamiento adecuado de la UNSCH.</p>
-----------------------------	---	--	---

<p>Marco conceptual</p>	<p>como una totalidad compleja que incluye los conocimientos, las creencias, el arte, la moral el derecho, las costumbres y cualquier tipo de hábitos y capacidades adquiridas por el ser humano como miembro de la sociedad (ST-CO-mn-eu-c410-419).</p> <p>Cultura es un atributo exclusivo del ser humano, caracterizada por las formas de conocer, sentir, valorar y expresar, producto de un largo proceso de intercambios y socialización de los hombres en relación a las características propias del contexto ecológico, histórico y social en que se desenvuelven, al mismo tiempo es la que nos da pautas de comportamiento individual y como colectivos, que incide en el bienestar de las personas.</p> <p>Las organizaciones como sistemas de gobierno que marcan principios para legitimar diferentes tipos de reglamentaciones y también los factores que conforma la política de la vida organizacional (A-CO-mc-c55-63).</p> <p>Se entiende por cultura organizacional a la forma de pensar, percibir, sentir y actuar de los trabajadores en beneficio de la organización. El secreto de la comprensión de la organización, descansa en la comprensión de la lógica del cambio que conforma la vida social. Y por ello examina tres lógicas diferentes. Una pone un especial énfasis es como las organizaciones son sistemas auto-productores que se crean ellos mismos según su propia imagen. Otra recalca como las organizaciones son el resultado de los flujos circulares de las retroacciones (Feedback) positivos y negativos. Y la tercera sugiere que las organizaciones son el producto de la lógica dialéctica por la que cada fenómeno tiende a generar su opuesto (SD-CO-mc-c249-256).</p>		
-------------------------	--	--	--

<p>Importancia</p>	<p>La cultura organizacional es la suma de valores y normas que son compartidos por personas y grupos de una organización y que controlan la manera que interaccionan unos con otros y ellos con el entorno de la organización (SA-CO-mc-c431-434).</p> <p>La importancia sea parte y autoridad de Nuestra Primera Casa de Estudios es gestionar administrativamente y hacer cumplir de acuerdo al Estatuto y Reglamento que señala para el cumplimiento de sus fines de la universidad y de las diferentes políticas (A-CO-i-c100-103).</p>	<p>El cumplimiento de las leyes obliga a que haya orden y sistematicidad en la institución.</p>	<p>La UNSCH, mediante las leyes, ejerce influencia de sistematicidad en su organización académica y administrativa frente a la sociedad.</p>
<p>RESPONSABILIDAD SOCIAL Marco normativo: ley universitaria n.º 30220</p>	<p>La Ley Universitaria No 30220 en su artículo 124, obliga a las universidades a cumplir con sus responsabilidades sociales. Y se define muy bien esa responsabilidad, como gestión ética de los impactos generados de la universidad en la sociedad, con sus componentes: académico, investigación, medioambiental, etc. El proceso de acreditación universitaria hace el enfoque de responsabilidad social y lo concretiza en los estándares de acreditación, en las dimensiones académicas, de investigación, de participación en el desarrollo social y servicios de extensión, ambiental e institucional.</p> <p>En la UNSCH se está implementando la responsabilidad social universitaria es a través de la Unidad de Investigación y de la Unidad de Responsabilidad Social Universitaria, lo cual contribuye al desarrollo sostenible y al bienestar de la sociedad, implementa las políticas universitarias y programas de servicio social universitario establecidas para tal fin, coordina, supervisa y controla la ejecución de proyectos, actividades de extensión cultural,</p>	<p>La universidad gestiona la responsabilidad social de acuerdo a las normas, sujeto a estándares de acreditación, para ejecutar y supervisar proyectos, actividades de extensión, proyección cultural. Todo ello, tanto a nivel de la institución como a nivel de la sociedad, en el desarrollo del conocimiento y la</p>	<p>La UNSCH. De acuerdo a las normas, está sujeta a cumplir su responsabilidad social de contribuir en el desarrollo cultural y científico de la sociedad, tanto interna como externamente. De esa manera, cumple el rol de gestionar acciones que beneficien el desarrollo de la</p>

	<p>proyección social y formación continua de los docentes, estudiantes y graduados de la facultad. La unidad de responsabilidad social universitaria promueve, coordina y exige la participación de los profesores, estudiantes y graduados miembros de la facultad en las diferentes actividades que organiza; y finanza sus actividades anuales a través de cada escuela profesional con la cuota del presupuesto que le corresponde anualmente del fondo proveniente de lo señalado expresamente en la Ley U. N0. 30220 y coordina sus actividades con la profesional y la oficina general de responsabilidad social universitaria de la UNSCH (A-RS-mn-lu-c107-133).</p> <p>Contempla los siguientes aspectos: (a) La Responsabilidad Social Universitaria en la Formación Profesional, (b) La RSU. en la Investigación, (c) La RSU en Proyección Social y Extensión Universitario, (d) La RSU en lo Institucional (interrelación entre la comunidad universitaria), (e), La RSU en Medio Ambiente (Educación en Medio Ambiente), (f) Otra Organizaciones Públicas y Privadas, gestionando ya sea a nivel interno y externo para mejorar la calidad educativa (SD-RS-mn-lu-c320-325).</p> <p>En lo académico, en la investigación, en extensión y participación. En la UNSCH, se está implementando a través de la Responsabilidad Social Organizacional, Responsabilidad Social Educativa, Responsabilidad Social Cognitiva y Responsabilidad Social de Proyección Social y Responsabilidad Social Ambiental (SA-RS-mn-lu-c457-461).</p> <p>En el Estatuto de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, acerca de la Responsabilidad Social Universitaria contempla los siguientes aspectos: (a) La</p>	<p>cultura en general, para beneficiar el desarrollo cultural y científico de la colectividad en general.</p> <p>De acuerdo a le Ley Universitaria 30220 es una nueva función que la universidad cumple en la sociedad. Y como tal tiene la responsabilidad de contribuir al desarrollo de la sociedad, en el marco de su función.</p>	<p>cultura y el conocimiento en las diferentes carreras profesionales.</p>
--	--	--	--

<p>Estatuto de la UNSCH</p>	<p>RSU. en la Formación Profesional, (b) la responsabilidad social universitaria en la investigación, (c) la responsabilidad social universitaria en la proyección social y extensión universitaria universitaria, (d) la responsabilidad social universitaria en la gestión institucional, (e) Medio Ambiente y (f) Otras Organizaciones públicas y Privadas (A-RS-mn-eu-c140-145).</p> <p>La extensión social no es equivalente a la responsabilidad social; la extensión social, se refiere a la labor educativa en favor de la sociedad, desarrolla actividades referentes a Promoción y Difusión de carácter social, cultural y económicas de acuerdo a sus posibilidades y necesidades de la región. Mientras la responsabilidad social es más integral, y a la vez es un eje transversal (SD-RS-mn-eu-c320-325).</p> <p>Contempla tres aspectos fundamentales (a) De la unidad de calidad académica, (b) De la unidad de investigación, (c) De la unidad de la responsabilidad social universitaria y (d) De la unidad de gestión administrativa, es la encargada de la gestión económica y administrativa. Controla y ejecuta las acciones propias de recursos humanos, mantenimiento, publicaciones, recursos financieros y trámite documentario de la facultad. La cultura se define como una totalidad compleja que incluye los conocimientos, las creencias, el arte, la moral el derecho, las costumbres y cualquier tipo de hábitos y capacidades adquiridas por el ser humano como miembro de la sociedad (SA-RS-mn-eu-c410-419).</p> <p>La responsabilidad social universitaria, Es una nueva gestión y es el fundamento de la vida universitaria que</p>		
-----------------------------	---	--	--

<p>Marco conceptual</p>	<p>contribuye al desarrollo sostenible y al bienestar de la sociedad. Se fundamenta en el compromiso de todos los miembros de la comunidad universitaria y se retroalimenta a través de una responsabilidad compartida entre la universidad y la sociedad, ambas toman conciencia ante la problemática social de la región e inciden en su transformación aplicando el desarrollo de ejes estratégicos para responder a los impactos organizacionales y académicos de la universidad (SD-RS-mc-c150-157).</p> <p>Es la gestión ética y eficaz del impacto generado por la universidad en la sociedad, debido al ejercicio de sus funciones como: Académica, Investigación y Servicios de Extensión y Participación en el desarrollo regional y nacional en sus diferentes niveles y dimensiones, Incluye la gestión del impacto producido por las relaciones entre los miembros de la comunidad universitario; sobre el medio ambiente y oras organizaciones públicas y privadas (SA-RS-mc-c465-471).</p>		
<p>Importancia</p>	<p>Es de vital importancia sea parte de la institución para inculcar los valores éticos y bioéticos y el cumplimiento de la responsabilidad social universitario en lo académico, investigación, extensión y proyección social y en la administración (A-RS-i-c189-191).</p>	<p>La importancia de contar con un organismo que permita proyectarse a la comunidad es trascendental para la existencia de una institución universitaria.</p>	<p>La razón de existencia de la UNSCH es la influencia que ejerce a la sociedad, a través de sus acciones culturales y científicas.</p>

Anexo 15

SIGNIFICADO DE LA CODIFICACIÓN DE LOS ENTREVISTADOS

CÓDIGOS	REFERENCIAS
(A-CO-mn-lu-c8-19).	Autoridad-Cultura organizacional-marco normativo- ley universitaria-código
(S1-CO-mn-lu-c223-228).	Representante del Sindicato de docentes- Cultura organizacional-marco normativo-ley universitaria- código
(A-CO-mn-eu-c50-53).	Autoridad-Cultura organizacional-marco normativo- estatuto universitario-código
(SD-CO-mn-eu-c231-240).	Representante del Sindicato de docentes - Cultura organizacional-marco normativo- estatuto universitario-código
(SA-CO-mn-eu-c410-419).	Representante del Sindicato de los administrativos- Cultura organizacional-marco normativo- estatuto universitario-código
(A-CO-mc-c55-63).	Autoridad-Cultura organizacional-marco conceptual-código
(SD-CO-mc-c249-256).	Representante del Sindicato de docentes - Cultura organizacional-marco conceptual-código
(SA-CO-mc-c431-434).	Representante del Sindicato de los administrativos - Cultura organizacional-marco conceptual-código
(A-CO-i-c100-103)	Autoridad-Cultura organizacional-importancia- código
(A-RS-mn-lu-c107-133)	Autoridad-Responsabilidad social-marco normativo-ley universitaria-código
(SD-RS-mn-lu-c320-325)	Representante del Sindicato de docentes - Responsabilidad social-marco normativo-ley universitaria-código

(SA-RS-mn-lu-c457-461)	Representante del Sindicato de los administrativos - Responsabilidad social - ley universitaria-código
(A-RS-mn-eu-c140-145).	Autoridad-Responsabilidad social-marco normativo-estatuto universitario-código
(SD-RS-mn-eu-c320-325).	Representante del Sindicato de docentes - Responsabilidad social-marco normativo- estatuto universitario -código
(SA-RS-mn-eu-c410-419).	Representante del Sindicato de los administrativos - Responsabilidad social - marco normativo-estatuto universitario-código
(SD-RS-mc-c150-157).	Representante del Sindicato de docentes - Responsabilidad social-marco conceptual-código
SA-RS-mc-c465-471).	Representante del Sindicato de los administrativos - Responsabilidad social - marco conceptual-código
(A-RS-i-c189-191)	Autoridad-Responsabilidad social-importancia-código

ANEXO 16

TRIANGULACIÓN DE LAS FUENTES DE INFORMACIÓN

CATEGORÍAS	INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS			CONCLUSIONES
	ENTREVISTA A AUTORIDAD	ENTREVISTA A REPRESENTANTE DE LOS DOCENTES	ENTREVISTA A REPRESENTANTE DE LOS ADMINISTRATIVOS	
Cultura organizacional	<p>La Ley Universitaria N0. 30220 contempla los aspectos acerca de la cultura organizacional (a) Promueve el mejoramiento continuo de la calidad educativa (aprendizaje) de las instituciones universitarias como entes fundamentales del desarrollo nacional; (b) de la investigación (c), de la cultura y (d) Responsabilidad social universitaria</p> <p>En el art.48 y 49 del Cap. VI, referente a investigación señala: La</p>	<p>En el Estatuto versión 2.0 de la UNSCH contempla tres aspectos:(a) De la Unidad de calidad académica,(b) De la Unidad de investigación e innovación y (c) De la Unidad de responsabilidad social universitaria, mediante los pilares fundamentales del nuevo modelo universitario y son: Gestión Estratégica, Gestión de la Calidad, Gestión de Talento Humano, Gestión de la Información, Gestión por Procesos, Gestión por Resultados, Gestión</p>	<p>La Ley Universitaria N0. 30220 contempla los siguientes aspectos: (a) Promueve la calidad educativa de las instituciones universitarias, para el desarrollo de la población, (b) De la investigación, la investigación es la función esencial y obligatoria de la universidad y responde a las necesidades y demandas de la población, (c) y de la cultura , que la cultura de la población, las actitudes, las capacidades y destrezas como también sus puntos de vista y opiniones y formen la base para la planificación y la formulación de proyectos y programas efectivos y relevantes para el desarrollo, (d) y de Responsabilidad Social.</p> <p>Si está implementando a través de la unidad de</p>	<p>En la UNSCH, sí existe la cultura organizacional en búsqueda de la calidad académica relacionada a la investigación y el desarrollo de a cultura en beneficio de la población.</p> <p>Según los conceptos emitidos, se concluye que la cultura organizacional en la UNSCH se basa en aspectos sistémicos que permiten el funcionamiento adecuado de la UNSCH.</p> <p>La UNSCH, mediante las leyes, ejerce influencia de sistematicidad en su organización académica y administrativa frente a la sociedad.</p>

	<p>investigación constituye una función esencial y obligatoria de la universidad, que la fomenta y realiza, respondiendo a través de la producción de conocimiento y desarrollo de tecnologías a las necesidades de la sociedad, con especial énfasis en la realidad nacional. Los docentes, estudiantes y graduados participan en la actividad investigadora en su propia institución o en redes de investigación nacional o internacional.</p>	<p>de los Recursos, Gestión Ambiental y Gestión de Cambio y con el nuevo modelo universitario, cada uno tendrá marco de acción a la Interculturalidad, Inclusión, Pertinencia, Transparencia, Equidad, Meritocracia, Cultura de Paz y Competitividad para cumplir con su Misión y Visión.</p>	<p>investigación y de la unidad de responsabilidad social universitaria, mediante el diseño y desarrollo del sistema de estrategias que promueva la relación aprendizaje-responsabilidad social universitaria; la elaboración, organización y desarrollo de una propuesta, que permita integrar a los estudiantes en la participación activa de acciones que fomenten el vínculo entre el aprendizaje y la responsabilidad social universitaria, en el marco de la formación integral del estudiante.</p>	
<p>RESPONSABILIDAD SOCIAL</p>	<p>La Ley Universitaria No 30220 en su artículo 124, obliga a las universidades a cumplir con sus responsabilidades sociales. Y se define muy bien esa</p>	<p>En el Estatuto de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga contempla los siguientes aspectos: (a) La Responsabilidad</p>	<p>En lo académico, en la investigación, en extensión y participación. En la UNSCH, se está implementando a través de la Responsabilidad Social Organizacional, Responsabilidad Social Educativa, Responsabilidad</p>	<p>La UNSCH. De acuerdo a las normas, está sujeta a cumplir su responsabilidad social de contribuir en el desarrollo cultural y científico de la sociedad, tanto interna como externamente. De esa manera, cumple el rol de gestionar acciones que</p>

	<p>responsabilidad, como gestión ética de los impactos generados de la universidad en la sociedad, con sus componentes: académico, investigación, medioambiental, etc. El proceso de acreditación universitaria hace el enfoque de responsabilidad social y lo concretiza en los estándares de acreditación, en las dimensiones académicas, de investigación, de participación en el desarrollo social y servicios de extensión, ambiental e institucional.</p> <p>En la UNSCH se está implementando la responsabilidad social universitaria es a través de la Unidad de Investigación y de la Unidad de Responsabilidad</p>	<p>Social Universitaria en la Formación Profesional, (b) La RSU. en la Investigación, (c) La RSU en Proyección Social y Extensión Universitario, (d) La RSU en lo Institucional (interrelación entre la comunidad universitaria), (e), La RSU en Medio Ambiente (Educación en Medio Ambiente), (f) Otra Organizaciones Públicas y Privadas, gestionando ya sea a nivel interno y externo para mejorar la calidad educativa.</p>	<p>Social Cognitiva y Responsabilidad Social de Proyección Social y Responsabilidad Social Ambiental.</p> <p>La Responsabilidad Social Universitaria, es la gestión ética y eficaz del impacto generado por la universidad en la sociedad, debido al ejercicio de sus funciones como: Académica, Investigación y Servicios de Extensión y Participación en el desarrollo regional y nacional en sus diferentes niveles y dimensiones, Incluye la gestión del impacto producido por las relaciones entre los miembros de la comunidad universitario; sobre el medio ambiente y otras organizaciones públicas y privadas.</p>	<p>beneficien el desarrollo de la cultura y el conocimiento en las diferentes carreras profesionales.</p> <p>La razón de existencia de la UNSCH es la influencia que ejerce a la sociedad, a través de sus acciones culturales y científicas.</p>
--	--	---	---	---

	<p>Social Universitaria, lo cual contribuye al desarrollo sostenible y al bienestar de la sociedad, implementa las políticas universitarias y programas de servicio social universitario establecidas para tal fin, coordina, supervisa y controla la ejecución de proyectos, actividades de extensión cultural, proyección social y formación continua de los docentes, estudiantes y graduados de la facultad. La unidad de responsabilidad social universitaria promueve, coordina y exige la participación de los profesores, estudiantes y graduados miembros de la facultad en las diferentes</p>			
--	---	--	--	--

	<p>actividades que organiza; y finanza sus actividades anuales a través de cada escuela profesional con la cuota del presupuesto que le corresponde anualmente del fondo proveniente de lo señalado expresamente en la Ley U. NO. 30220 y coordina sus actividades con la oficina general de responsabilidad social universitaria de la UNSCH.</p>			
--	--	--	--	--



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL
UCV**

YO, María Magdalena Simbrón López, identificada con DNI N° 28223487 egresado del Programa Académico de Gestión Pública y Gobernabilidad de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo (X), no autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado: "Cultura Organizacional y percepción de la responsabilidad social en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga. Ayacucho-2018"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33



FIRMA

DNI: 28223487



Trujillo, 24 de agosto del 2019