

# RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA Y SU RELACIÓN CON LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES, ABANCAY - 2022

*por Amparo Zegarra Ayma*

---

**Fecha de entrega:** 28-nov-2023 08:43a.m. (UTC-0500)

**Identificador de la entrega:** 2240796769

**Nombre del archivo:** TESIS\_FINAL\_-\_AMPARO\_ZEGARRA.docx\_-\_07.11.2023\_1.docx (11.24M)

**Total de palabras:** 26082

**Total de caracteres:** 108966

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO**  
**BENEDICTO XVI**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**MAESTRÍA EN ETICA, RESPONSABILIDAD SOCIAL Y**  
**DESARROLLO INTEGRAL**



**RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA Y SU RELACIÓN**  
**CON LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA UNIVERSIDAD**  
**TECNOLÓGICA DE LOS ANDES, ABANCAY - 2022**

Tesis para obtener el grado académico de  
**MAESTRA EN ÉTICA, RESPONSABILIDAD SOCIAL Y DESARROLLO**  
**INTEGRAL**

**AUTORA**

Br. Amparo Zegarra Ayma

**ASESOR**

Dr. Dionicio Godofredo González González

<https://orcid.org/0000-0002-7518-1200>

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Desarrollo Integral

**TRUJILLO - PERÚ**

**2023**

### DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD

Señor Director de la Escuela de Posgrado: Dr. Reaño Portal Winston Rolando,

Yo, Dr. Dionicio Godofredo Gonzáles Gonzáles con DNI N° 17889722, como asesor(a) de la tesis titulada: **RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA Y SU RELACIÓN CON LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES, ABANCAY - 2022**

Desarrollada por la bachiller (es): Amparo Zegarra Ayma, con DNI N° 42826355.

De la: MAESTRÍA EN ÉTICA, RESPONSABILIDAD SOCIAL Y DESARROLLO INTEGRAL

Considero que dicha tesis reúne las condiciones tanto técnicas como científicas, las cuales están alineadas a las normas establecidas en el reglamento de grados y títulos de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI y en la normativa para la presentación de tesis de la Escuela de Posgrado. Por tanto, autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente para que sea sometido a evaluación por los jurados designados por la mencionada facultad.

Se declara también que el porcentaje de similitud o coincidencia es menor o igual al 20 %, estándar permitido por el Reglamento de grados y títulos de la Universidad Católica de Trujillo.



---

Dr. Dionicio Godofredo González Gonzáles  
DNI: 17889722

**Autoridades Universitarias**

Exemo Mons. Dr. Héctor Miguel Cabrejos Vidarte, O.F.M.

**Arzobispo Metropolitano de Trujillo**

**Fundador y Gran Canciller de la Universidad**

**Católica de Trujillo Benedicto XVI**

Dra. Mariana Geraldine Silva Balarezo

**Rectora de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI**

**Vicerrectora Académica**

**Decana de la Facultad de Humanidades**

Dr. Winston Rolando Reaño Portal

**Director de la Escuela de Posgrado**

Dra. Ena Cecilia Obando Peralta

**Vicerrectora de Investigación (e)**

Dra. Teresa Sofía Reategui Marin

**Secretaria General**

## DEDICATORIA

*Dedico esta tesis a Dios por permitirme  
seguir adelante y cumplir mi meta.*

*A mi amado Padre Celestial, y mis adorados  
padres Moisés Zegarra Ancalla y Paulina  
Ayma Reynoso (QEPD) por su apoyo  
incondicional por darme fuerzas para seguir  
adelante, quienes son mi inspiración para  
seguir esmerándome en mi desarrollo  
profesional y personal.*

## **AGRADECIMIENTO**

*Agradezco a Dios por mantenerme con buena salud física y emocional, a mis familiares y amigos por el apoyo en momentos de pruebas en mi vida a nuestros docentes de la Universidad Católica De Trujillo por compartir sus saberes y conocimientos y por incentivarnos a seguir adelante en el desarrollo de este trabajo.*

*A mi familia por brindarme todo el apoyo y confianza para desarrollarme como profesional y persona.*

*A mi asesor Dr. Dionicio Godofredo González González por su apoyo en el desarrollo de mi tesis.*

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Amparo Zegarra Ayma con DNI 42826355 egresada de la Maestría en Ética, Responsabilidad Social y Desarrollo integral de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, doy fe que he seguido rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos emanados por la Escuela de Posgrado de la citada Universidad para la elaboración y sustentación de la tesis titulada: **RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA Y SU RELACIÓN CON LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES, ABANCAY - 2022**, la que consta de un total de 117 páginas, en las que se incluye 18 tablas y 8 figuras, más un total de 61 páginas en apéndices y/o anexos.

Dejamos constancia de la originalidad y autenticidad de la mencionada investigación y declaramos bajo juramento en razón a los requerimientos éticos, que el contenido de dicho documento corresponde a nuestra autoría respecto a redacción, organización, metodología y diagramación. Asimismo, garantizamos que los fundamentos teóricos están respaldados por el referencial bibliográfico, asumiendo un mínimo porcentaje de omisión involuntaria respecto al tratamiento de cita de autores, lo cual es de nuestra entera responsabilidad.

Se declara también que el porcentaje de similitud o coincidencia es de 6%, el cual es aceptado por la Universidad Católica de Trujillo.

*La autora*



**Br. Amparo Zegarra Ayma**

**DNI. 42826355**

## ÍNDICE

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD .....	ii
AUTORIDADES UNIVERSITARIAS .....	iii
DEDICATORIA .....	iv
AGRADECIMIENTO .....	v
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD .....	vi
ÍNDICE .....	vii
RESUMEN .....	x
ABSTRACT .....	xi
I. INTRODUCCIÓN .....	12
II. METODOLOGÍA .....	30
2.1. Enfoque, tipo .....	30
2.2. Diseño de investigación .....	30
2.3. Población, muestra y muestreo .....	30
2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de datos .....	32
2.5. Técnicas de procesamiento y análisis de la información .....	33
2.6. Aspectos éticos en investigación .....	33
III. RESULTADOS .....	34
3.1. Presentación de resultados .....	34
3.2. Contrastación de hipótesis .....	42
IV. DISCUSIÓN .....	45
V. CONCLUSIONES .....	49
VI. RECOMENDACIONES .....	50
VII. REFERENCIAS .....	51
ANEXOS .....	56
Anexo 1. Instrumento de recolección de la información .....	56
Anexo 2. Ficha Técnica .....	60
Anexo 3. Operacionalización de variables .....	62
Anexo 4. Carta de presentación .....	67
Anexo 5. Carta de autorización .....	68
Anexo 6. Consentimiento informado .....	69
Anexo 7. Matriz de consistencias .....	79
Anexo 8. Validación de instrumento .....	82
Anexo 9. Imagen del porcentaje de Turnitin .....	100
Anexo 10. Confialidad de los instrumentos .....	101
Anexo 11. Prueba de normalidad .....	103
Anexo 12. Base de datos – RSU .....	104
Anexo 13. Base de datos Cultura organizacional .....	111

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Población de estudio.....	31
Tabla 2. Muestra de estudio.....	32
Tabla 3. Técnicas e instrumentos de medición.....	32
Tabla 4. Nivel de la responsabilidad social universitaria en la UTEA.....	34
Tabla 5. Nivel de la dimensión Enseñanza- Aprendizaje e investigación, desarrollo tecnológico e innovación (I+D+i).....	35
Tabla 6. Nivel de la dimensión gestión.....	36
Tabla 7. Nivel de la dimensión Relación con la sociedad.....	37
Tabla 8. Nivel de la cultura organizacional en la UTEA.....	38
Tabla 9. Nivel de la dimensión simbólica.....	39
Tabla 10. Nivel de la dimensión instrumental.....	40
Tabla 11. Nivel de la dimensión estabilizadora.....	41
Tabla 12. Prueba de normalidad.....	103
Tabla 13. Prueba de Rho Spearman de la hipótesis general.....	42
Tabla 14. Prueba de Rho Spearman de la hipótesis específica 01.....	43
Tabla 15. Prueba de Rho Spearman de la hipótesis específica 02.....	43
Tabla 16. Prueba de Rho Spearman de la hipótesis específica 03.....	44
Tabla 17. Matriz de operacionalización de la variable RSU.....	62
Tabla 18. Matriz de Operacionalización de la variable cultura organizacional.....	65

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Nivel de la responsabilidad social universitaria en la UTEA .....	34
Figura 2. Nivel de la dimensión Enseñanza- Aprendizaje e investigación, desarrollo tecnológico e innovación (I+D+i) .....	35
Figura 3. Nivel de la dimensión gestión .....	36
Figura 4. Nivel de la dimensión Relación con la sociedad.....	37
Figura 5. Nivel de la cultura organizacional en la UTEA .....	38
Figura 6. Nivel de la dimensión simbólica .....	39
Figura 7. Nivel de la dimensión instrumental .....	40
Figura 8. Nivel de la dimensión estabilizadora .....	41

## RESUMEN

Esta investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre la responsabilidad social universitaria y la cultura organizacional en la Universidad Tecnológica de los Andes, Abancay – 2022, la investigación fue de tipo aplicada, el método de investigación que utilizamos fue: el inductivo – deductivo, el diseño no experimental de corte transversal, la muestra fue de 180 entre personal docente y administrativo, se obtuvieron los siguientes resultados: El 27.78% de los encuestados del personal docente y administrativo indicaron que el nivel de la RSU en la UTEA es buena, el 45.00% indicaron que es regular y el 27.22% indicaron que es mala. Por lo tanto, el nivel es regular. El 25.56% de los encuestados del personal docente y administrativo indicaron que el nivel de la cultura organizacional en la UTEA es buena, el 47.78% indicaron que es regular y el 26.67% indicaron que es mala. Por lo tanto, el nivel es regular. Se concluye que existe relación positiva y significativa entre la responsabilidad social universitaria y la cultura organizacional en la Universidad Tecnológica de los Andes, Abancay – 2022 (Rho Spearman: 0.824; p-valor: 0.000).

**Palabras clave:** Responsabilidad social universitaria, cultura organizacional, gestión.

## ABSTRACT

The general objective of this research was to determine the relationship between university social responsibility and organizational culture at the Technological University of the Andes, Abancay - 2022, the research was applied, the research method we used was: inductive - deductive, the non-experimental cross-sectional design, the sample was 180 between teaching and administrative staff, the following results were obtained: 27.78% of the respondents from the teaching and administrative staff indicated that the level of RSU in the UTEA is good, the 45.00% indicated that it is regular and 27.22% indicated that it is bad. Therefore, the level is regular. 25.56% of the respondents from the teaching and administrative staff indicated that the level of the organizational culture in the UTEA is good, 47.78% indicated that it is regular and 26.67% indicated that it is bad. Therefore, the level is regular. It is concluded that there is a positive and significant relationship between university social responsibility and organizational culture at the Technological University of the Andes, Abancay - 2022 (Rho Spearman: 0.824; p-value: 0.001).

**Keywords:** University social responsibility, organizational culture, management.

## I. INTRODUCCIÓN

Actualmente existe una tendencia hacia la <sup>1</sup>responsabilidad social, y las universidades públicas y privadas no son ajenas a ello. Además, la educación superior enfrenta estos desafíos globales actuales y futuros que debe comprender para continuar desarrollándose y contribuyendo social, científica y culturalmente (Declaración de Belo Horizonte, 2019).

En este escenario, la educación superior debe servir como líder social central y, como tal, debe ser competente y exitosa para atender los requerimientos de esta generación. La Ley No 30220 del 2014 regula la creación, administración y disolución de las universidades públicas y privadas en Perú que son conscientes del papel de la educación superior en la sociedad. Mejorar la vida universitaria mediante un programa educativo de alta calidad que apoye la investigación, el desarrollo y la cultura del país (Perú, 2022).

En este contexto, el derecho universitario toma en consideración la Responsabilidad Social Universitaria (RSU) de dos formas diferentes: por un lado, se ve como un desafío a la misión comprometida y clara de los recursos y los impactos, y, por otro lado, se entiende como la comprensión de las instituciones educativas de derechos superiores como organización. Por otro lado, la educación superior con conciencia social tiene la responsabilidad esencial y precisa de formar profesionales y ciudadanos competentes, deseosos de abordar los problemas que enfrenta el país y contribuir a la creación de conocimientos que lo ayuden a salir adelante. estudios que conducen al Servicio Distinguido de la Universidad de la Responsabilidad Social (RSU) (Martí et al., 2018; Carrizo y Moller, 2018).

La RSU comenzó en América Latina a principios de la década de 2000, primero gracias a la Universidad Construye País, una red de universidades chilenas, y luego a la Iniciativa de Ética, Capital Social y Desarrollo del Banco Interamericano de Desarrollo. Desde 2009, la política de gestión de la RSU se ha fortalecido en la red universitaria jesuita AUSJAL, se han dedicado al tema numerosas actividades académicas nacionales e internacionales y en los últimos años varios observatorios y redes universitarias (ORSALC, OMERSU, Ursula). Ahora podemos estar seguros de que RSU está dando forma a un flujo significativo de ideas, políticas y prácticas en educación superior en el continente africano que es reconocido y apreciado por el resto del mundo (Appel et al, 2017; Aron et al, 2016; Pumacayo et al., 2020).

En esta época y mentalidad, las universidades históricamente han educado y ayudado a mejorar las condiciones de vida de la sociedad como parte de su responsabilidad social. Fueron transmitidos originalmente de boca en boca y luego mediante manuscritos, utilizando la superioridad e investigando los hechos descubiertos; A partir de ese momento, la RSU actual operó como una política administrada por la universidad (Duque & Cervantes-Cervantes, 2019; Rojas et al., 2020; Larrán & Andrades, 2017; Severino et al., 2022).

Universidades de todo el país, incluida la Universidad Pontificia del Perú (PUCP), ya han adoptado RSU en este sentido. Por medio de proyectos que promueven el avance social, la educación y la investigación en la universidad, las iniciativas RSU son desarrolladas, impulsadas y puestas en marcha por la universidad a través del Consejo Administrativo Académico y de Responsabilidad Social (DARS). El proyecto “Campus Sustentable”, que tiene como objetivo apoyar iniciativas para prevenir y reducir el impacto ambiental y fortalecer la gestión ambiental en el campus, es un claro ejemplo de la PUCP. Además, motiva a los estudiantes universitarios a participar en programas que promuevan la responsabilidad ambiental a través de la educación ambiental. Por otro lado, está la ilustración del Centro de Orientación y Desarrollo Social (CEPS - UNI) de la Universidad Nacional de Ingeniería, entre cuyos proyectos se puede mencionar "Seguimiento Social", programa destinado a apoyar las actividades de construcción. Las métricas más significativas para los sistemas de información de proyectos, ejecución de investigaciones, informes de gestión, memoria corporativa y RSU. Como una forma de divulgación de gobierno corporativo, esta información es gratuita y está dirigida a estudiantes universitarios, profesores y personal. El proyecto “UPC Protagonistas del Cambio”, la UPC participa en una iniciativa que pretende respaldar y detectar el nuevo ánimo de los emprendedores sociales jóvenes en todo el país (Carrera, 2021).

Los valores y creencias compartidos de los miembros de una organización sirven como reflejo de su cultura organizacional. Para demostrar los comportamientos, actitudes y valores que los empleados deben tener en sus ambientes de trabajo, es importante entender la cultura de una organización. Esta investigación brinda una respuesta a la pregunta de qué acciones y actividades se miden en esta perspectiva para encontrar los recursos culturales que se incluyen en la investigación, al tiempo que se reconoce la complejidad e imprevisibilidad de la cultura y las ideas. Investigue la conexión entre la cultura organizacional y la calidad empresarial a la luz del comportamiento del consumidor y las demandas de servicios de alta calidad (Bacila et al, 2018).

La cultura organizacional de las universidades debe tomar en cuenta los fines sociales a cargo de estas instituciones, en especial el desarrollo de facultades con educación superior. Los docentes desempeñan un papel importante en la difusión de ideas e información y en la promoción del profesionalismo y la individualidad (Schein, 2016).

Cultura organizacional universitaria: un sistema de valores, costumbres, normas, símbolos, creencias, procedimientos y lenguaje que rige, cambia y evoluciona en el tiempo, dirigiendo, definiendo y vinculando las dinámicas y comportamientos de sus miembros. Líder. Al diferenciarse de los demás y desarrollar y dar forma a pautas para entornos organizacionales, mentalidades y desempeño, los gerentes pueden tomar decisiones acertadas y permitir el cambio organizacional (Velázquez et al, 2018).

En la Universidad Tecnológica de los Andes (UTEA), los procesos actuales de avance y RSU están subdesarrollados debido a la falta de mejora en los sistemas de planificación y gestión universitaria para atraer personas más ágiles y eficientes. Desarrollar procesos que apoyen investigaciones y proyectos que beneficien a la comunidad universitaria.

Actores clave: Docentes, estudiantes y administrativos tienen poca información y conocimiento de la estrategia de RSU implementada por la UTEA, lo que se traduce en falta de participación en el proceso y lentitud en la toma de decisiones para implementar las condiciones de calidad pertinentes. Además de resistir la relación de departamentos, autoridades y estudiantes, para rechazar el proceso y así evitar responsabilidades y obligaciones personales.

Esta investigación se enfocó en la RSU, la gestión del impacto de las actividades universitarias en la comunidad, donde se realizaron acciones para generar conciencia sobre la RSU en la comunidad universitaria y posteriormente se mejoró la empleabilidad de los egresados.

Además, la inclusión de RSU en el modelo educativo de UTEA permitirá la inclusión de estrategias de aprendizaje que conecten a la universidad con su entorno. Esto significa cambios fundamentales en el nivel cultural de la organización universitaria, la toma de decisiones del rector debe orientarse hacia el desarrollo de la universidad, que sea favorable a la integración horizontal. Incorpore conceptos en RSU, planes estratégicos o capacite a los departamentos responsables de coordinar y respaldar la implementación de RSU.

A continuación, se presenta la pregunta general: ¿Cuál es la relación que existe entre la responsabilidad social universitaria y cultura organizacional en la UTEA, Abancay -

2022?; y como problemas específicos: ¿Cuál es el nivel de la responsabilidad social universitaria en la UTEA, Abancay – 2022?, ¿Cuál es el nivel de la cultura organizacional en la UTEA, Abancay – 2022?, ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión enseñanza - aprendizaje e investigación, desarrollo tecnológico e innovación (I+D+i) y cultura organizacional en la UTEA Abancay - 2022?, ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión gestión y cultura organizacional en la UTEA Abancay - 2022?, ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión relaciones con la sociedad y cultura organizacional en la UTEA Abancay - 2022?

Así mismo, se tiene como objetivo general: Determinar la relación entre la responsabilidad social universitaria y la cultura organizacional en la UTEA, Abancay – 2022. Y como objetivos específicos se tiene: Identificar el nivel de la responsabilidad social universitaria en la UTEA, Abancay – 2022. Identificar el nivel de la cultura organizacional en la UTEA, Abancay – 2022. Determinar la relación entre la dimensión enseñanza - aprendizaje e investigación, desarrollo tecnológico e innovación (I+D+i) y cultura organizacional en la UTEA Abancay - 2022. Determinar la relación entre la dimensión gestión y cultura organizacional en la UTEA Abancay - 2022. Determinar la relación entre la dimensión relaciones con la sociedad y cultura organizacional en la UTEA Abancay - 2022.

El estudio tiene justificación teórica ya que conceptualmente contribuye a la calidad de las presentaciones educativas ya que permite comprender, explicar, probar y aplicar la importancia de la RSU y la cultura organizacional en las universidades estudiadas. En términos prácticos, se justifica porque los hallazgos respaldan la estrategia multifacética de la RSU, creando proyectos de desarrollo con beneficio social y generando nuevos conocimientos a través de la investigación académica, y promoviendo la formación de comportamientos profesionales y éticos de estudiantes y docentes. Y metodológicamente, de la misma manera, en un enfoque cuantitativo, utilizando la inferencia hipotética, se utilizarán herramientas de recolección de datos, los cuales son correctamente verificados por expertos mediante métodos que pueden utilizarse en investigaciones futuras que involucren las variables objeto de estudio. Se justifica socialmente la tesis porque ayuda a fomentar la gestión de universidades socialmente responsables que permitan la formación de profesionales con conocimientos reales que puedan resolver cambios externos en los contenidos educativos, crear prototipos para el desarrollo de problemas.

A continuación, se presentan los antecedentes de la investigación, a nivel internacional se tiene a Valdés y Villegas (2017), en su artículo científico titulado “RSU: fundamento para la gestión sociocultural” de la ciudad de Cuba, tomando como referencia la filosofía, la identidad y los valores organizacionales, se busca crear un enfoque conceptual (RSU). Además, se realiza una conexión entre algunos elementos críticos de la cultura organizacional y los indicadores de RSE más significativos. Se presentan conceptualizaciones de gestión, sociocultural y gestión sociocultural. Se enfatizó la importancia de las universidades en la formación de científicos y humanistas que puedan generar estrategias sociales, culturales y comunitarias. Alude a cómo la UNESCO define las universidades y cómo sirven a ciertos propósitos. Además, es posible combinar diferentes disciplinas. Finalmente, se presenta el concepto de patrimonio como forma de expresión e identidad cultural, así como algunos métodos de gestión de las culturas locales. Se discute brevemente el desarrollo histórico de las ciencias sociales de la Oficina Habana Histórica de la Habana perteneciente a la Universidad de San Jerónimo de. El presentó. Educación Superior La Habana. Esto nos permitió analizar la relación entre las dos variables de estudio.

Henríquez (2021), tesis para obtener el grado de doctor, Colombia, titulado “La Responsabilidad Social Universitaria desde el aprendizaje organizacional: el caso de una Universidad en Colombia” su objetivo en su investigación fue averiguar cómo se diseña e implementa la RSE en las universidades para apoyar el desarrollo de la sociedad y las partes interesadas internas. Este es un método cuantitativo y la muestra estuvo conformada por 120 docentes. Se ha demostrado que dirige todas las actividades de RSE como una proyección social que puede verse como uno de los obstáculos a superar y que requiere del esfuerzo de otras funciones de la misión para implementar prácticas de RSE. Este estudio nos permitió analizar las dimensiones de los RSU, y con base en este análisis pudimos identificar las dimensiones del estudio.

Romero (2018), tesis para obtener el título de doctora en educación, de Colombia, titulada “Práctica de RSU de la Universidad Nacional de Asunción. Año 2018”, el objetivo general fue describir cómo se llevó a cabo la experiencia RSU en la Universidad Nacional de Asunción en el año 2018. Las metodologías aplicadas fueron enfoques mixtos, cuantitativos y cualitativos, niveles descriptivos y proyectos concurrentes. Se seleccionaron 140 profesores y 140 estudiantes para el estudio, lo que confirma, por un lado, que esta práctica es normal en un entorno universitario y, por otro lado, confirma que Naciones Unidas contribuye al desarrollo sostenible a través de su involucramiento con actores

externos, gobierno, sobre todo organismos gubernamentales, empresas y comunidades desfavorecidas. Este estudio ayuda a formular un marco teórico para las variables de RSU.

A nivel nacional se tiene a Carrera (2021), tesis para obtener el grado de Maestro en Docencia Universitaria y Gestión Educativa en la ciudad de Tacna, titulada: “La RSU y la calidad académica en la carrera profesional de Ciencias de la Comunicación de la Universidad Privada de Tacna, 2020”, el objetivo fue determinar si existía correlación entre RSU y excelencia académica en la Carrera Profesional en Ciencias de la Comunicación (CPCC) de la Universidad Privada de Tacna (UPT). El tipo de este estudio es fundamental y cuantitativo, y se prefiere su diseño transversal a uno experimental. En el primer semestre de 2020 se trabajó con 109 estudiantes de la UPT matriculados en la carrera profesional de comunicación. La variable RSU,  $r=0.590$ ,  $p$ =valor estimado, también se vincula con la excelencia académica. Se acepta la hipótesis de estudio y se rechaza la hipótesis nula cuando el  $p$ -valor es 0,000 ( $p$ -valor 0,05), lo que denota que existe una relación significativa entre ambas variables. Con base en estos hallazgos, se puede afirmar que existe una conexión entre la RSU y el nivel académico de las carreras de comunicación de la UPT.

Lino y Peña (2019), tesis para obtener el título profesional de Licenciado en Administración de la ciudad de Lima, tuvo como título: “El Impacto de la RSU en la Cultura Organizacional de las Universidades Privadas en Lima Metropolitana, año 2019”, realiza una investigación para evaluar cómo RSU afectará la cultura organizacional de una universidad privada en Lima Metropolitana en 2019. El estudio actual encontró que RSU no tuvo impacto en la cultura organizacional de la Universidad Metropolitana de Lima, utilizando un enfoque híbrido con 15 universidades privadas que fueron acreditadas por SUNEDU de Lima. Dado que la RSU en el Perú aún se encuentra en sus primeras etapas de desarrollo, ni la SUNEDU ni la Ley Universitaria han definido aún el plan para su implementación. Algunas universidades incluso se han referido a la RSU como una imagen institucional de proyección social. A través de este estudio se confirmó la relación entre las dimensiones de la cultura organizacional y la RSU.

Simbron (2019), tesis para obtener el grado Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad, de la ciudad de Lima, tuvo como título: “Cultura organizacional y percepción de la responsabilidad social en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, Ayacucho-2018”. El propósito del estudio fue explorar la relación cultura - percepción de responsabilidad social en la Universidad Nacional Mayor de San Cristóbal de Huamanga, Ayacucho-2018. En la metodología de la investigación se utilizaron métodos

tanto cuantitativos como cualitativos. De acuerdo con los hallazgos, el 52,9% de los docentes de la Universidad Nacional Mayor de San Cristóbal de Huamanga cree que la cultura organizacional es débil, mientras que el 47,1% cree que es moderada. El 43,7% de los directores tienen una cultura organizacional normal, frente al 56,3% de los directores que tienen una mala cultura organizacional UNMO. Por otro lado, todos los docentes que respondieron estuvieron de acuerdo en que las universidades deben hacer más para promover la responsabilidad social. La misma opinión fue compartida por el 86% del personal administrativo. Conclusión: Las percepciones de responsabilidad social de docentes y directivos se correlacionaron moderadamente con la cultura organizacional ( $r_s=0,879$ ;  $p=0,000$ ). La relación entre las dos variables se puede examinar gracias a este estudio.

A nivel local la investigación de Sumi (2019), para obtener el grado académico de Maestro en Ciencias: Educación con mención en Educación Superior, de Arequipa, titulada “La responsabilidad social en la formación profesional en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac”, El objetivo fue conocer el peso que los estudiantes de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac le otorgan a la responsabilidad social en su preparación académica y profesional. El estudio tuvo una metodología transversal, correlacional, descriptiva. La RSU Nacional Micaela Bastidas de Apurímac se aprecia en un nivel muy bajo, baja definida en un 23% y un 20%, lo que confirma que la institución educativa no responde al entorno en cuanto a la labor social en la formación académica. ansiosamente. Dicho de otra manera, la universidad solo se dedica a la salud pública, dejando algunos errores en la percepción y realidad de la comunidad de Apurímac y mostrando una cultura promedio de 19,6%. El 17% de los encuestados cree que es demasiado alto, mientras que el 20 por ciento de los encuestados cree que es alto. Concluyó que el papel del trabajo social en la educación técnica de la Universidad Nacional de Apurímac ha decaído con el desarrollo de las tendencias. Esto es evidente en su uso paso a paso: Así como en el campo de la educación, el discurso y la expansión y universidad de la cultura humana también muestran la influencia del conocimiento, las habilidades y la cultura humana; y escasez de estudiantes en algunas escuelas técnicas. Esta encuesta está vinculada a nuestra encuesta para determinar el número de RSU.

Vargas (2019), en su tesis para obtener el grado académico de Doctor en Ciencias Sociales, de Puno, titulada “La cultura organizacional en la universidad nacional del altiplano-puno cultura manifiesta y presunciones culturales, año 2017”, su objetivo fue esclarecer la relación entre las expresiones culturales y las miradas culturales de los docentes

de la Universidad Nacional del Altiplano-Puno. Se trabajó con el método teórico-deductivo; comportamiento cuantitativo típico. Los resultados de las imágenes muestran que la estructura del carácter tiene 115 correlaciones, en comparación con la correlación típica de 'valores' 103; y 82 más allá del signo "cómo"; Esto demuestra que los educadores y las universidades dan importancia a las dimensiones culturales más que al proceso que es la razón de ser de cualquier universidad. En cuanto a las presunciones culturales, de 23 respuestas ambiguas, 11 se relacionan con los supuestos sobre las relaciones humanas, y de las 13 respuestas positivas, cinco son sobre el medio ambiente y cinco sobre las relaciones humanas. Las subculturas se clasifican según factores sociodemográficos como género, empleo, categoría, dedicación, cargo, campo académico y la cultura con la que el docente se identifica. Los valores universitarios más importantes son responsabilidad social, seguridad, identidad universitaria y entendimiento. La cultura abierta y las presunciones culturales están estrechamente relacionadas de manera positiva.

Vargas (2017), para obtener el grado académico de Doctor en Administración, de Arequipa, titulada “RSU desde la percepción del estudiante de la escuela profesional de administración de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa - 2016”, el objetivo del estudio fue evaluar RSU desde la perspectiva de 165 estudiantes de 1° a 5° grado que asisten a la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional Mayor de San Agustín, Arequipa. fueron evaluados y el muestreo fue estratificado probabilísticamente. Este es un tipo de investigación básica en oposición a una comparación de tecnología experimental. A la luz de la información, la investigación científica, la educación, la gestión organizacional y la gestión ambiental, se concluye que la RSU tiene un bajo índice de aceptación. Los estudiantes universitarios son muy socialmente responsables. Los niveles de información, investigación, educación y gestión organizacional difieren según la edad, aunque no existen diferencias de género en la RSU. Finalmente, las afirmaciones hechas sobre las experiencias de RSU de los estudiantes fueron comprobables y no comprobables a la luz de la familiaridad de los estudiantes con los eventos de RSU patrocinados y promovidos por la universidad.

Se presentan las bases teóricas de la variable Responsabilidad social universitaria (RSU), La política de RSU tiene como objetivo mejorar la misión social de la universidad mediante la implementación de cuatro procesos de gestión ética y ambiental. Fomentar la responsabilidad y cooperación en los ciudadanos, generación de saberes relevantes y sostenibilidad (Valleys, 2018). Por su lado, Cuesta, De la Cruz y Rodríguez (2010) RSU es

el compromiso voluntario de la universidad para integrar compromisos de buen gobierno, sociales y medioambientales en sus tres mandatos: docencia, investigación y comunicación, si es que este compromiso es realmente una responsabilidad social responsable. Tenemos el mismo compromiso con la calidad y la excelencia cuando se trata de funciones clave.

Ausjal (2014) la RSU busca controlar moral e intelectualmente las acciones de la institución en temas sociales, ambientales y otros, para preparar mejor a las universidades frente a nuevas realidades y amenazas. Debe llevarse a cabo un cambio de paradigma gradual, en lugar de una transformación auténtica y profunda para mejorar la situación universitaria.

En Perú, RSU es el epítome de la ley universitaria digital. 30220 (Perú, 2014) define el carácter ético y eficaz y la gestión del impacto social en una universidad con el objetivo de desarrollar el funcionamiento de la universidad, ya sea primordialmente investigativa o académica. Aunque no está formulado en detalle, designa varios ámbitos de la sociedad y del medio ambiente como áreas de actuación.

A continuación, se presentan los cuatro ejes de la RSU, según Aristimuño y Rodríguez (2014) la especificación del eje de control o rango sobre el cual opera el USR es: (i) su objetivo es mantener un ambiente laboral saludable, manejar el personal, establecer procesos internos democráticos y vías de participación, y administrar los residuos y huellas ambientales de la universidad. (ii) Docencia académica y gestión docente: Las universidades pueden asumir la responsabilidad social en esta materia eligiendo la materia y el contenido de los cursos de sus títulos, ofreciendo un enfoque integral de la enseñanza, utilizando métodos innovadores y modernos adecuados a cada materia, contando con un sistema de educación permanente y continuo. Renovar el profesorado en este campo, preparar a los graduados para programas de maestría atractivos, decidir crear e implementar nuevos grados e investigaciones basados en el análisis estratégico y crear estructuras de comunicación e interacción con actores externos (públicos y privados). (iii) Gestionar la producción y difusión del conocimiento: esta área de la gestión presenta probablemente los mayores retos y dificultades para las universidades porque, por un lado, las universidades deben tomar una posición relevante y reconocible en el campo de investigación que tienen. Recientemente, las entidades ajenas al ámbito de la universidad han cambiado en parte, y, por otro lado, se ven obligadas a conectar y conectar con agentes externos en un equilibrio complejo. (iv) Activismo social y gestión de las relaciones externas entre universidades: esta última área de gestión puede mostrar una horizontalidad más clara. De hecho, el objetivo de mejorar la

comunicación entre la universidad y la sociedad, así como los mecanismos de atracción de actores externos, fue reiteradamente enfatizado al describir el área de gestión anterior.

Así mismo los componentes de la RSU según son Vallaey (2018) son: (i) académico. Según Vallaey (2018), este elemento puede explicarse por la influencia educativa de la universidad, incluyendo al personal y docentes que han recibido formación de nivel universitario. (ii) Una investigación. Esto se debe en parte a la influencia cognitiva, ya que las universidades determinan qué constituye la ciencia y qué significa ser un profesional competente, afirma Vallaey (2018). El principal objetivo de esta dimensión es avanzar en la investigación en todas las formas posibles. Extension-linkage (iii) es compatible con esto. Wallace (2018) sostiene que, debido a su integración en la sociedad, las universidades tienen un efecto en la sociedad. Las relaciones inclusivas en la universidad están íntimamente relacionadas con la proyección de sus capacidades en la sociedad. (iv) Control. Para Vallaey (2018), este componente incluye organización laboral e impactos ambientales diferenciados. El empleo se ve afectado por el hecho de que los empleados universitarios sean contratados o nombrados, bien o mal pagados, etc.

Los autores llaman la atención sobre el hecho de que la administración universitaria también educa a los estudiantes sobre principios morales y técnicas de administración escolar. La enseñanza responsable, la investigación, la expansión del conocimiento y la administración están todos incluidos en RSU. Estas actividades se realizan respetando la ley y teniendo en cuenta las necesidades socioeconómicas y los principios éticos básicos de la sociedad moderna.

Así mismo la importancia de la es cuanto al principal impacto ambiental de las instituciones de educación superior, Vallaey et al. (2009) sugieren que se pueden dividir en cuatro categorías principales que son: **Impactos organizacionales (laboral y ambiental)**. En otras palabras, tener un campus responsable de hacer cumplir la justicia, la democracia y la sustentabilidad asegura la convivencia pacífica. Si partimos de la premisa de que el ser humano es el centro del universo, esta influencia será para mantener un buen clima organizacional y sincronizar las relaciones entre autoridades, administradores, docentes, operadores y proveedores. El desarrollo de políticas éticas en el lugar de trabajo, la elección de proveedores que cumplan con las pautas de responsabilidad social y la gestión de un campus sostenible son algunos ejemplos específicos (gestión de residuos orgánicos, drenaje, etc.). (Vallaey et al, 2009). **Impactos educativos:** Son para estudiantes, y debemos ayudarlos a convertirse en adultos maduros que estén preparados para ayudar a los más

necesitados. Esto se refiere a la responsabilidad social de todos los procesos universitarios, incluyendo la administración central, el plan de estudios y la política de gestión del conocimiento, y no solo existe en las organizaciones donde las personas se ofrecen como voluntarias o realizan tareas universitarias (Vallaey et al, 2009). **Impactos cognitivos:** Los docentes que deben gestionar socialmente (generar y difundir) el conocimiento está bajo su dirección y supervisión. Al permitir relaciones laterales entre "socios", donde todos enseñan y aprenden, podemos alejarnos del paternalismo académico y acercarnos al aprendizaje mutuo. Los docentes deben actuar como facilitadores y guiar el proceso de aprendizaje (Vallaey et al, 2009). **Impactos socio-comunitarios en familia:** Están dirigidas a todos los actores del entorno externo, incluyendo la sociedad, la sociedad civil, las empresas y el sector público, lo que debería inspirarnos a desarrollar un marco intelectual para la gestión del capital social en las universidades para el desarrollo, específicamente para coordinar las acciones de los actores para producir efectos sociales, y elevar el nivel de vida de los usuarios (Vallaey et al, 2009).

Las características del aprendizaje significativo son comprender el impacto de las universidades puede determinar su importancia en la academia y su contribución a la sociedad, por lo que según Carroll (2008), la responsabilidad de las universidades es satisfacer las necesidades del cambio social. Se dedica a sus campos de actividad: investigación, relaciones sociales y docencia, y al hacerlo se esfuerza por promover la justicia, la igualdad social y la compasión, permitiendo que los resultados resuelvan problemas y contribuyan al pleno desarrollo de la persona.

El enfoque de RSU según Herrera (2008) promueve una fuerte conexión entre la comunidad y las metas de la universidad, superando lo que se conoce como correlación. Las universidades son consideradas defensoras de los valores de autenticidad, soberanía e identidad, en lugar de ser percibidas como vendedoras de artículos (Cuesta et al., 2010).

Es así como Gates (2015) combina y define la importancia de RSU a la luz de una variedad de factores actuales, el más pertinente de los cuales es que es importante considerar cómo las universidades encajan en la sociedad y medir su influencia a través de sus operaciones. Entregar un servicio de alta calidad es esencialmente responsabilidad frente a situaciones novedosas. Dé una buena impresión al público presentando a su empresa como una empresa con conciencia social cuyas decisiones se guían por principios democráticos, sociales y ambientales. Eficiencia en su función como organización transformadora promotora del crecimiento.

El uso de la RSU puede ser beneficioso tanto a corto como a largo plazo cuando las universidades se asocian con campus responsables, educación cívica y profesional, gobernanza de la sociedad del conocimiento y compromiso social, según Vallaeys, De la Cruz & Sasia (2009).

Si la RSU se crea en un entorno de este tipo, proporcionará retroalimentación continuamente, lo que fomentará la mejora continua responsable, que finalmente dará como resultado la alineación e integración institucional. Esto indica que la RSU hace un aporte a la universidad a través de sus funciones de docencia, investigación e información, así como de sus políticas horizontales, integrando sus procesos académicos y no académicos con una perspectiva moral. Como resultado, es posible hacer coincidir la práctica de la institución con su misión, visión y valores. Por otro lado, implementar la política de RSU ayuda a que la universidad se convierta en una organización razonable, democrática y transparente con un proceso de mejora continua para apoyar futuras ideas innovadoras entre los científicos, lo que apoya la dinámica institucional de innovación. La implementación de RSU puede agilizar la administración universitaria, permitiendo que las instituciones de educación superior desarrollen mejor sus procedimientos y mejoren el rendimiento académico en términos tanto del entorno circundante como de la motivación y el empoderamiento de los participantes. La creación de valor social para el desarrollo del barrio. La implementación de RSU puede ayudar a la universidad a tener éxito en un entorno más despiadado al proporcionar una base para la diferenciación y el éxito.

La RSU del Modelo URSULA se caracterice por que nunca distingue entre cuestiones académicas y administrativas, ni entre eventos internos y externos (Vallaeys, 2018). URSULA ha creado un modelo de gestión para las metas de desempeño socialmente responsable, condensando su trabajo en 12 metas específicos para el concepto de RSU. Al mismo tiempo, se sugiere a la comunidad universitaria utilizar las tres "S" de una universidad sana, solidaria y sostenible para generar una dinámica de innovación social en el campus (Vallaeys, 2018).

Según Vallaeys (2018), Las tres "S" ayudan a que lo que se practica en el campus sea coherente con lo que se reconoce como deseable para el desarrollo sostenible, basándose en los ODS. **Universidad Saludable:** El monitoreo integral de la salud de la comunidad universitaria mejora el desempeño del personal y el clima laboral, fomenta la integración de los estudiantes y permite conectarse con factores externos relevantes para la investigación. Ayudarán a alcanzar el objetivo: proveedores, expertos, etc. y promover un mercado de

empresas de clase media socialmente responsables. **Universidad Solidaria:** Una política de RSU integral y transversal tiene como objetivo principal monitorear la solidaridad de las actividades, los procesos administrativos y las rutinas académicas de las IES. Esta preocupación constante debe tener en cuenta todas las prácticas institucionales que puedan violar los derechos humanos, marginar y discriminar a las personas, mantener sistemas injustos, etc. **Universidad Sostenible:** Vigilar la sostenibilidad diaria en el campus provoca Investigación Acción, innovación y aprendizaje ético sobre el cuidado planetario, requerido en tiempos de insostenibilidad global. La transición ecológica en el campus asegura la formación de egresados ambientalmente conscientes y líderes del desarrollo sustentable, conforme a la Misión y Visión institucional, pero su eficacia no está garantizada.

Ante el reto de convertir la universidad en un hub de innovación para RSU, URSULA planteó un modelo basado en 12 objetivos (Vallaes, 2018). Estos 12 objetivos forman parte de los cuatro procesos de la IES de gestión organizacional, educación, creación de conocimiento y participación social. Para cada uno de estos procesos se han creado tres metas de desempeño con conciencia social. Estos tienen como objetivo llevar a la universidad más allá de sus limitaciones actuales, forzarla a salir de su zona de confort y permitirle basar el calibre de sus ofertas académicas en su relevancia social (Vallaes, 2018).

Meta 1: Establecer una cultura laboral armoniosa con equidad de género para el crecimiento eficiente de las metas educativas y cognitivas, así como para la colaboración y creatividad de los empleados.

Meta 2: Establecer una cultura laboral armoniosa con equidad de género para el crecimiento eficiente de las metas educativas y cognitivas, así como para la colaboración y creatividad de los empleados.

Meta 3: Lograr una buena gobernanza para la toma de decisiones inclusivas y consensuadas, la inclusión de personal con habilidades especializadas y el liderazgo moral a través de la ética, la transparencia y la inclusión.

Meta 4: Aprendizaje servicio: Crear una cultura de trabajo sostenible a través de la igualdad de género y promover el agua con fines educativos y de sensibilización a través de la colaboración y las habilidades entre compañeros.

Meta 5: Incluya los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU en el plan de estudios asegurándose de que estén cubiertos en los cursos correctos durante la educación obligatoria para todas las profesiones.

Meta 6: Redes desarrolladas con partes interesadas externas: Asegúrese de que las partes interesadas externas interesadas en los logros de posgrado puedan participar en programas de enseñanza y vocacionales que cambian con frecuencia para garantizar el valor social del aprendizaje.

Meta 7: Fomentar la inter y transdisciplinariedad académica para abordar problemas sociales complejos que no se limitan a una sola disciplina. La interdisciplinariedad promueve conversaciones entre disciplinas, mientras que la transdisciplinariedad implica conversaciones con saberes no especializados.

Meta 8: Implementar enfoques de investigación transdisciplinarios que involucren a partes interesadas externas en la construcción de saberes en la comunidad.

Meta 9: Divulgación de conocimientos: Distribuir conocimientos efectivos para abordar problemas sociales a los públicos relevantes, asegurando la relevancia social de la investigación, publicación e innovación.

Meta 10: Integrar la imaginación social con la educación y la investigación: acercar los datos sobre educación, investigación y extensión para que se convierta en un elemento tripartito de los proyectos sociales (para el desarrollo de todos los niveles, para todos los actores).

Meta 11: Proyectos colaborativos, duraderos y exitosos: para lograr un cambio social significativo y un impacto de aprendizaje compartido, asegúrese de que los proyectos sociales que se implementen hayan sido desarrollados por las comunidades socias sobre la base de acuerdos de asociación duraderos.

Meta 12: Participar en proyectos de desarrollo local, nacional e internacional: a través de relaciones sólidas, hacer de la Universidad un promotor del desarrollo comunitario y un promotor del cambio social a nivel local, nacional e internacional.

Las dimensiones de la RSU identificadas por (UMA,2007) son:

Enseñanza- Aprendizaje e investigación, desarrollo tecnológico e innovación (I+D+i): Enfatiza el desarrollo y la difusión del conocimiento utilizando modelos interdisciplinarios, fomenta la expansión de avances tecnológicos amigables con el medio ambiente y apoya estructuras organizacionales que priorizan la responsabilidad social. Se investiga la financiación de la responsabilidad social en la formación académica desde una perspectiva económica.

Gestión: La reducción del uso de recursos, el reciclaje y el transporte público respetuoso con el medio ambiente son objetivos en cuestiones ambientales. Establecer

igualdad de oportunidades y mejorar la formación académica de los profesionales en el sector social. Crear regulaciones para controlar la compra de bienes y servicios y mantener la transparencia en las adquisiciones.

Relaciones con la sociedad: Se centra en las relaciones públicas y tiene como objetivo beneficiar a la sociedad mientras promueve la discusión sobre el empleo y la responsabilidad social para aumentar la conciencia. Su objetivo en términos ambientales es educar al público sobre la protección ambiental, la sostenibilidad y el mantenimiento de la zona ecológica de la universidad. Intente comercializar bienes de comercio justo e inversiones éticas y socialmente conscientes desde un punto de vista económico.

Robbins (2009) define cultura organizacional como una combinación de valores compartidos que distingue a una organización de las demás, presentándose aquí sus bases teóricas. Las organizaciones valoran el sistema.

Adarraga y Ximénez (2014) la cultura y el ambiente laboral se centran en el crecimiento personal y la organización espiritual respeta los valores y la dignidad de cada persona. Además de ofrecer empleo, fomentan el desarrollo y aprendizaje de sus empleados a través de una cultura laboral favorable. En las organizaciones se valora la confianza, honestidad y apertura entre sus miembros.

Schein (2016) la cultura organizacional es el estudio de cómo las personas y los grupos influyen en el comportamiento de los demás, principalmente en contextos sociales, con el objetivo de utilizar este conocimiento para aumentar la eficiencia, como la forma en que opera una organización. Por otro lado, Kinichi (2013) la cultura organizacional es un conjunto de valores y creencias compartidas dentro de una empresa que influyen en el comportamiento de sus empleados en diversas situaciones.

Cada persona adquiere elementos culturales desde su nacimiento mediante la socialización y educación, según Chiavenato (2009), que dan lugar a intercambios, expectativas, normas y reglas compartidas. Los factores económicos, políticos y legales se ven reflejados en la cultura. Los rasgos socioculturales y étnicos afectan una serie de elementos y sucesos culturales que deciden las posturas fundamentales hacia el trabajo, el tiempo, el egoísmo, la variación y el materialismo. Esto afecta las expectativas personales sobre motivación, relaciones grupales y rendimiento, las cuales influyen en las expectativas de individuos y organizaciones.

Según Robbins (2009), existen diferentes canales para trasladar la cultura a los empleados. Las historias tienen el mayor impacto. Puede explicar cómo se propaga la cultura

en la mayoría de las organizaciones utilizando historias. Estos cuentos establecen un vínculo entre el presente y el pasado y justifican prácticas comunes. Un ritual es un conjunto de acciones repetidas que representan y defienden los valores fundamentales de una organización. signos tangibles. Con la ayuda de estos símbolos, los miembros del personal pueden comprender quién es importante y quién no, cómo actuar y el nivel de igualdad que espera la gerencia. Idioma: La utilización del idioma para identificar a los miembros de una cultura o subcultura es común en la mayoría de las organizaciones.

Según Robbins (2009), argumenta que los siguientes factores sociales contribuyen a la cultura organizacional: Selección: Esto implica encontrar y contratar personas que tengan las calificaciones, la experiencia y las habilidades necesarias para ocupar puestos específicos. Alta dirección: Los comportamientos normativos que se extienden horizontalmente a través de la organización son aquellos que el liderazgo adopta, exhibe y responde en situaciones específicas. Socialización: Cuando los nuevos empleados ingresan a la empresa, se apartan de las normas y creencias establecidas, por lo que es necesario ayudarlos a asimilarse a la cultura.

Según Pedraza (2015) menciona que Schein, conceptualizó la cultura organizacional en tres niveles, los cuales están interconectados y, a su vez, conforman los supuestos y creencias fundamentales de la cultura organizacional. Nivel 1: Producciones, que son proporcionadas por el medio físico y social. Aquí, podemos observar el entorno físico del grupo, la destreza tecnológica, el lenguaje hablado y escrito y el comportamiento de los miembros. Nivel 2: Valores, que especifican cómo deben comportarse las personas, cómo deben ejercer la autoridad y cómo se pueden defender si se puede demostrar que disminuyen el estrés y la incertidumbre. Nivel 3: supuestos fundamentales que los sustentan, que les permiten abordar los problemas cuando han persistido en el tiempo y se han consolidado.

Chiavenato (2009) sostiene que todo individuo interioriza componentes culturales a través de la socialización y la educación desde el momento del nacimiento, lo que a su vez sustenta intercambios, expectativas, normas y reglas comunes. La cultura refleja los resultados de variables como factores económicos, políticos y legales. Estos rasgos socioculturales y raciales tienen un impacto en una variedad de factores y ocasiones culturales que también afectan las actitudes fundamentales de las personas hacia el trabajo, el tiempo, el individualismo, el cambio y el materialismo. Las expectativas individuales de motivación, relaciones interpersonales y desempeño están influenciadas por este

comportamiento, que a su vez afecta las expectativas tanto de los individuos como de las organizaciones.

Según Vargas (2012), destaca el hecho de que cada organización tiene una cultura organizacional única dependiendo de las metas que tenga. La eficiencia y la competitividad de una empresa dependen del conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que sus participantes empleen, los cuales incluyen compromiso, métodos de trabajo, respeto, profesionalismo y ética.

Para Chiavenato (2010), La cultura organizacional de una institución educativa se integra tanto con la institución misma que sus rutinas, símbolos, relaciones, discusiones y metas se ven reflejados en ella.

Al involucrar a los empleados, la cultura organizacional de una institución educativa puede mejorar las condiciones laborales y el desempeño profesional al comprender mejor las necesidades de la institución educativa. En otras palabras, la cultura organizacional está diseñada para resolver problemas internos o externos de la organización. Para lograr las metas y objetivos organizacionales, todos los miembros del equipo deben tener perspectivas, mentalidades y estados emocionales similares que deben entrenar (Gómez, 2013).

Según Montiel (2010) estas son las dimensiones de la cultura organizacional: **Simbólica:** Creencias, rituales, significados, conceptos, identidades, etc. están todos incluidos en la dimensión simbólica. es decir, tiene subprocesos sustanciales de los que provienen las llamadas. **Instrumental:** La gestión cultural es fundamental para alcanzar los objetivos organizacionales. Los aspectos instrumentales forman parte de la cultura organizacional e incluyen la atención al detalle, la innovación, la orientación al equipo y a resultados, el crecimiento y la orientación energética. **Estabilizadora:** Evaluar la estabilidad distribuida mejora el rendimiento institucional y contribuye al logro de metas colectivas. Desde esta perspectiva, se valora como relevante para incentivar al personal y mejorar el ambiente de trabajo. Provee estabilidad a la organización al evitar repeticiones constantes en sus procedimientos y formas de negocio.

Referente a la variable cultura organizacional se tiene la teoría de Kotter y Keskett (1992) sostienen que, dependiendo de su visibilidad y resistencia al cambio, la cultura opera en dos niveles. La cultura, en menor medida, refleja valores organizacionales compartidos, que tienen más probabilidades de perdurar en el tiempo y crear resistencia al cambio. Con base en los conceptos antes mencionados, la cultura organizacional se puede describir como un conjunto de valores compartidos que se han desarrollado a lo largo del tiempo, se han

comunicado a nuevos miembros y han creado una conciencia entre los miembros de una organización.

Según la teoría de Chiavenato (2002), es una forma de vida, un sistema de creencias y valores, una forma reconocida de interacción y relación específica de una organización determinada, y una atmósfera psicológica dominada por las características que distinguen una organización de otra. El resultado es una mezcla de aspectos formales e informales de estructuras como sistemas, reglas, normas y relaciones jurídicas.

Un tercer modelo o tendencia dentro de la disciplina de la antropología identificada por Restrepo (2012) son los que abogan por el abandono de las categorías culturales. Desde este punto de vista, es aconsejable abandonar el uso de la palabra "cultura" para evitar varios problemas derivados del "mal" y considerar reemplazar la palabra "cultura" por "cultura". Dimensiones o características de cualquier práctica o relación social, no una realidad objetiva (como lo implica el concepto de cultura); su especificidad significa que se entiende más como una catexis constitutiva de cualquier práctica o relación social que como un dominio independiente y autónomo.

A continuación, se presenta la hipótesis general: existe relación positiva y significativa entre la RSU y la cultura organizacional en la UTEA, Abancay – 2022. Y como hipótesis específicas: Existe relación positiva y significativa entre la dimensión enseñanza - aprendizaje e investigación, desarrollo tecnológico e innovación (I+D+i) y cultura organizacional en la UTEA Abancay - 2022. Existe relación positiva y significativa entre la dimensión gestión y cultura organizacional en la UTEA Abancay - 2022. Existe relación positiva y significativa entre la dimensión relaciones con la sociedad y cultura organizacional en la UTEA Abancay - 2022.

## II. METODOLOGÍA

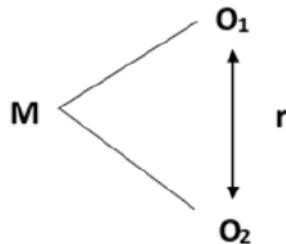
### 2.1. Enfoque, tipo

El tipo de investigación es descriptiva, ya que no tendrá impacto en el fenómeno de estudio, pero lo describirá. La investigación descriptiva, según Hernández, Fernández y Baptista (2014), se encarga de describir las características de la población que se está estudiando; es decir, pretende describir las características de un segmento demográfico sin concentrarse en las causas de los fenómenos que provoca. En otras palabras, simplemente "describe" el tema de investigación sin abordar "por qué" sucede.

Hernández et al. utilizó una metodología cuantitativa para el estudio. (2014) debido a que durante la etapa de desarrollo se utilizaron cálculos y análisis estadísticos para confirmar la hipótesis.

### 2.2. Diseño de investigación

El diseño es no experimental, descriptivo correlacional y transversal, lo que significa que no se alteran las variables, su objetivo es descubrir la conexión entre éstas y su recopilación de datos se lleva a cabo en el mismo intervalo de tiempo (Hernández et al, 2014).



Donde:

M = muestra

R = relación

O1 = Variable Responsabilidad Social Universitaria

O2 = Variable Cultura organizacional

### 2.3. Población, muestra y muestreo

#### Población

Está conformada por el personal administrativo y los docentes de la UTEA, Abancay año 2021. Toscano (2018) la población es el grupo de elementos utilizados en la investigación que comparten características en común.

**Tabla 1**  
*Población de estudio*

Descripción	Cantidad
Decanos	3
Directores de escuela	10
Secretarias	13
Comité electoral	15
Bienestar social	16
Jefes de departamento académico	3
Rectorado	10
Defensoría universitaria	5
Responsabilidad social	12
Gestión de calidad	10
Cooperación Técnica y RI	8
Admisión	25
Posgrado	11
Planilla docente	196
<b>Total</b>	<b>337</b>

*Nota.* Sub dirección de recursos humanos - UTEA

### **Muestra**

La muestra representa a la población, así que será una muestra transversal de ella (Toscano, 2018).

Se aplicó la fórmula para una población finita, utilizando para ello la siguiente formula:

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{E^2(N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Donde:

N: Tamaño de la población : 337

n: Tamaño de muestra : ¿?

p: probabilidad de ocurrencia : 0.50

q: probabilidad de no ocurrencia : 0.50

Z: Nivel de confianza : 1.96

E: Error estimado : 5%

$$n = \frac{1.96^2 * 0.50 * 0.50 * 337}{0.05^2(337 - 1) + 1.96^2 * 0.50 * 0.50}$$

$$n = 180$$

A continuación, se presenta la muestra:

**Tabla 2**  
*Muestra de estudio*

Descripción	Cantidad
Decanos	2
Directores de escuela	5
Secretarías	7
Comité electoral	8
Bienestar social	9
Jefes de departamento académico	2
Rectorado	5
Defensoría universitaria	3
Responsabilidad social	6
Gestión de calidad	5
Cooperación Técnica y RI	4
Admisión	13
Posgrado	6
Planilla docente	105
<b>Total</b>	<b>180</b>

*Nota.* Sub dirección de recursos humanos - UTEA

### **Muestreo**

El muestreo de la presente investigación fue aleatorio simple. Toscano (2018), un extracto de una muestra elegida de una población más grande se conoce como muestra aleatoria simple. Cada uno se elige de forma aleatoria. Todos tienen las mismas posibilidades de ser elegidos en este tipo de selección en cualquier momento del procedimiento.

#### **2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de datos**

El uso de una encuesta es la técnica. Para Hernández et al. (2014) la encuesta tiene como objetivo recopilar datos de un grupo, un porcentaje o un subconjunto de una población.

Como instrumentos se utilizó el cuestionario. Hernández et ál. (2014), señaló que es un conjunto de interrogaciones respecto de una o más variables a medir.

**Tabla 3**  
*Técnicas e instrumentos de medición*

Variable	Técnica	Instrumentos	Informante
Responsabilidad social universitaria	Encuesta	Cuestionario	Colaborador
Cultura organizacional	Encuesta	Cuestionario	Colaborador

*Nota.* Elaboración propia.

Las fichas técnicas de los instrumentos se encuentran en el anexo 02.

### **Confiabilidad**

Para determinar la confiabilidad de la variable comprensión lectora se utilizó el Alfa de Cronbach y arrojó como resultados para el instrumento RSU dio un valor de 0.907 y para el instrumento cultura organizacional dio un valor de 0.895 (Ver anexo 09), por lo tanto, los instrumentos son confiable.

### **2.5. Técnicas de procesamiento y análisis de la información**

Se utilizó el programa estadístico SPSS versión 25 para su procesamiento y poder establecer la relación entre las variables RSU y la cultura organizacional. Se aplicará estadística inferencial y se utilizará la prueba de normalidad para establecer el enfoque estadístico adecuado. Se utilizará el programa Excel para crear tablas de frecuencias en forma de frecuencias simples y porcentuales, así como gráficos de columnas para el análisis de las estadísticas descriptivas.

### **2.6. Aspectos éticos en investigación**

El estudio seguirá el reglamento de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI y las normas APA, considerando los nombramientos y las conclusiones relevantes. Los artículos bibliográficos asumen responsabilidad sin procesar datos para mejorar la investigación; la información es confidencial y se usa solo con fines educativos.

### III. RESULTADOS

#### 3.1. Presentación de resultados

##### 3.1.1. Nivel de la responsabilidad social universitaria en la UTEA, Abancay – 2022.

**Tabla 4**

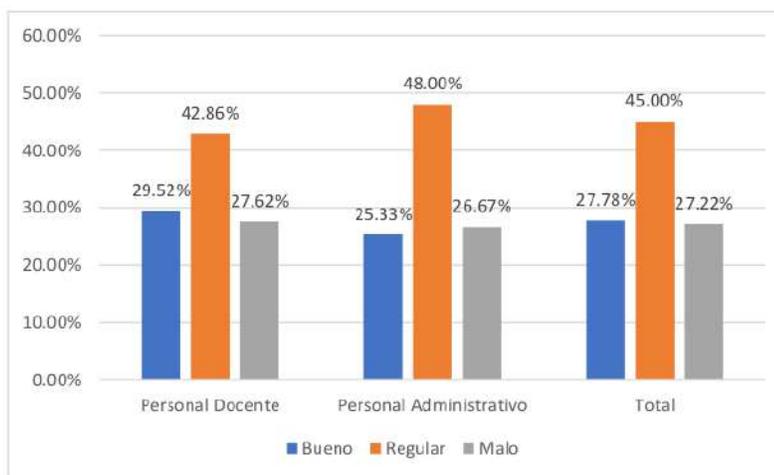
*Nivel de la responsabilidad social universitaria en la UTEA*

Muestra	Nivel	N	%
Personal Docente	Bueno	31	29.52%
	Regular	45	42.86%
	Malo	29	27.62%
Personal Administrativo	Bueno	19	25.33%
	Regular	36	48.00%
	Malo	20	26.67%
Total	Bueno	50	27.78%
	Regular	81	45.00%
	Malo	49	27.22%

Nota. Encuesta aplicada a los colaboradores de UTEA

**Figura 1**

*Nivel de la responsabilidad social universitaria en la UTEA*



Nota. Encuesta aplicada a los colaboradores de UTEA

El 29.52% de los encuestados del personal docente indicaron que el nivel de la RSU en la UTEA es buena, el 42.86% indicaron que es regular y el 27.62% indicaron que es mala.

El 25.33% de los encuestados del personal administrativo <sup>2</sup> indicaron que el nivel de la RSU en la UTEA es buena, el 48.00% indicaron que es regular y el 26.67% indicaron que es mala.

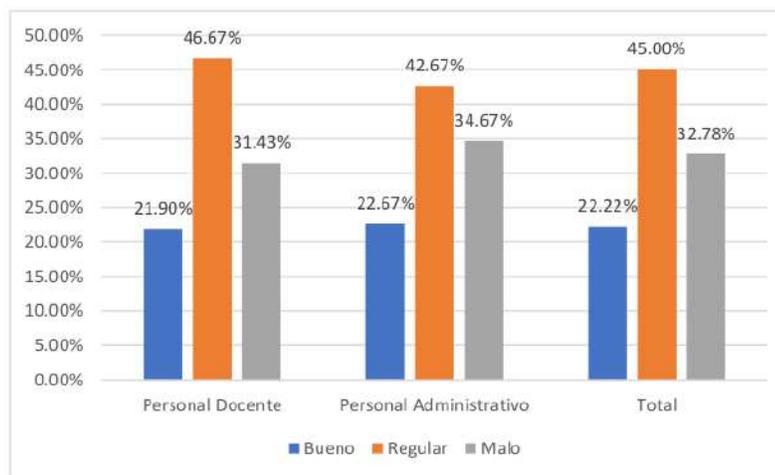
El 27.78% de los encuestados del personal docente y administrativo <sup>2</sup> indicaron que el nivel de la RSU en la UTEA es buena, el 45.00% indicaron que es regular y el 27.22% indicaron que es mala.

**Tabla 5**  
Nivel de la dimensión Enseñanza- Aprendizaje e investigación, desarrollo tecnológico e innovación (I+D+i)

Muestra	Nivel	n	%
Personal Docente	Bueno	23	21.90%
	Regular	49	46.67%
	Malo	33	31.43%
Personal Administrativo	Bueno	17	22.67%
	Regular	32	42.67%
	Malo	26	34.67%
Total	Bueno	40	22.22%
	Regular	81	45.00%
	Malo	59	32.78%

Nota. Encuesta aplicada a los colaboradores de UTEA

**Figura 2**  
Nivel de la dimensión Enseñanza- Aprendizaje e investigación, desarrollo tecnológico e innovación (I+D+i)



Nota. Encuesta aplicada a los colaboradores de UTEA

El 21.90% de los encuestados del personal docente indicaron que el nivel de <sup>1</sup> la dimensión Enseñanza- Aprendizaje e investigación, desarrollo tecnológico e

innovación (I+D+i) en la UTEA es buena, el 46.67% indicaron que es regular y el 31.43% indicaron que es mala.

El 22.67% de los encuestados del personal administrativo indicaron que el nivel de la dimensión Enseñanza- Aprendizaje e investigación, desarrollo tecnológico e innovación (I+D+i) en la UTEA es buena, el 42.67% indicaron que es regular y el 34.67% indicaron que es mala.

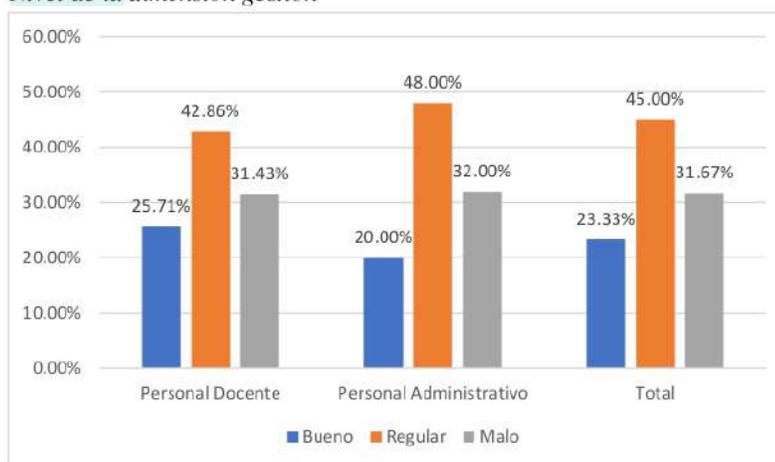
El 22.22% de los encuestados del personal docente y administrativo indicaron que el nivel de la dimensión Enseñanza- Aprendizaje e investigación, desarrollo tecnológico e innovación (I+D+i) en la UTEA es buena, el 45.00% indicaron que es regular y el 32.78% indicaron que es mala.

**Tabla 6**  
Nivel de la dimensión gestión

Muestra	Nivel	n	%
Personal Docente	Bueno	27	25.71%
	Regular	45	42.86%
	Malo	33	31.43%
Personal Administrativo	Bueno	15	20.00%
	Regular	36	48.00%
	Malo	24	32.00%
Total	Bueno	42	23.33%
	Regular	81	45.00%
	Malo	57	31.67%

Nota. Encuesta aplicada a los colaboradores de UTEA

**Figura 3**  
Nivel de la dimensión gestión



Nota. Encuesta aplicada a los colaboradores de UTEA

El 25.71% de los encuestados del personal docente indicaron que el nivel de la dimensión gestión en la UTEA es buena, el 42.86% indicaron que es regular y el 31.43% indicaron que es mala.

El 20.00% de los encuestados del personal administrativo indicaron que el nivel de la dimensión gestión en la UTEA es buena, el 48.00% indicaron que es regular y el 32.00% indicaron que es mala.

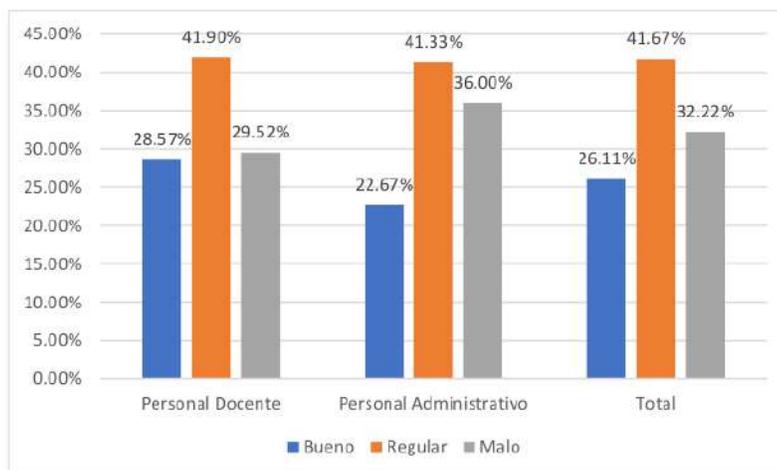
El 23.33% de los encuestados del personal docente y administrativo indicaron que el nivel de la dimensión gestión en la UTEA es buena, el 45.00% indicaron que es regular y el 31.67% indicaron que es mala.

**Tabla 7**  
Nivel de la dimensión Relación con la sociedad

Muestra	Nivel	n	%
Personal Docente	Bueno	30	28.57%
	Regular	44	41.90%
	Malo	31	29.52%
Personal Administrativo	Bueno	17	22.67%
	Regular	31	41.33%
	Malo	27	36.00%
Total	Bueno	47	26.11%
	Regular	75	41.67%
	Malo	58	32.22%

Nota. Encuesta aplicada a los colaboradores de UTEA

**Figura 4**  
Nivel de la dimensión Relación con la sociedad



Nota. Encuesta aplicada a los colaboradores de UTEA

El 28.57% de los encuestados del personal docente indicaron que el nivel de la dimensión relación con la sociedad en la UTEA es buena, el 41.90% indicaron que es regular y el 29.52% indicaron que es mala.

El 22.67% de los encuestados del personal administrativo indicaron que el nivel de la dimensión relación con la sociedad en la UTEA es buena, el 41.33% indicaron que es regular y el 36.00% indicaron que es mala.

El 26.11% de los encuestados del personal docente y administrativo indicaron que el nivel de la dimensión relación con la sociedad en la UTEA es buena, el 41.67% indicaron que es regular y el 32.22% indicaron que es mala.

### 3.1.2. Nivel de la cultura organizacional en la UTEA – 2022.

**Tabla 8**

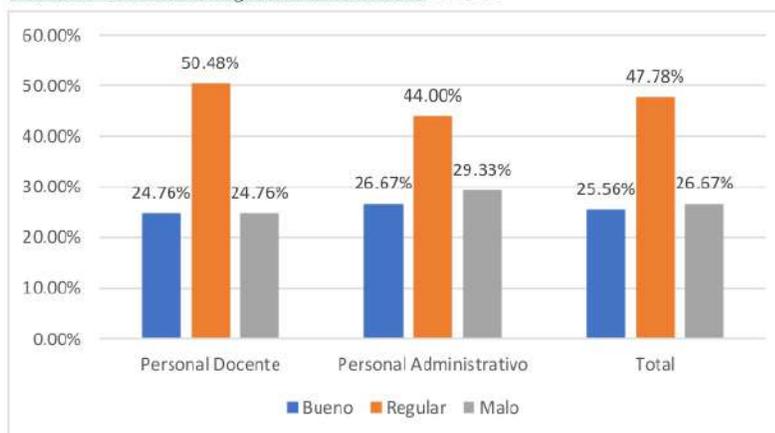
*Nivel de la cultura organizacional en la UTEA*

Muestra	Nivel	n	%
Personal Docente	Bueno	26	24.76%
	Regular	53	50.48%
	Malo	26	24.76%
Personal Administrativo	Bueno	20	26.67%
	Regular	33	44.00%
	Malo	22	29.33%
Total	Bueno	46	25.56%
	Regular	86	47.78%
	Malo	48	26.67%

Nota. Encuesta aplicada a los colaboradores de UTEA

**Figura 5**

*Nivel de la cultura organizacional en la UTEA*



Nota. Encuesta aplicada a los colaboradores de UTEA

El 24.76% de los encuestados del personal docente indicaron que el nivel de la cultura organizacional en la UTEA es buena, el 50.48% indicaron que es regular y el 24.76% indicaron que es mala.

El 26.67% de los encuestados del personal administrativo indicaron que el nivel de la cultura universitaria en la UTEA es buena, el 44.00% indicaron que es regular y el 29.33% indicaron que es mala.

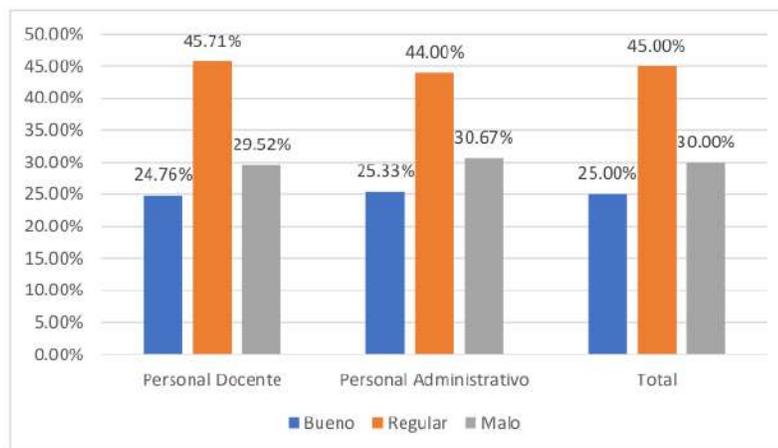
El 25.56% de los encuestados del personal docente y administrativo indicaron que el nivel de la cultura organizacional en la UTEA es buena, el 47.78% indicaron que es regular y el 26.67% indicaron que es mala.

**Tabla 9**  
*Nivel de la dimensión simbólica*

Muestra	Nivel	n	%
Personal Docente	Bueno	26	24.76%
	Regular	48	45.71%
	Malo	31	29.52%
Personal Administrativo	Bueno	19	25.33%
	Regular	33	44.00%
	Malo	23	30.67%
Total	Bueno	45	25.00%
	Regular	81	45.00%
	Malo	54	30.00%

Nota. Encuesta aplicada a los colaboradores de UTEA

**Figura 6**  
*Nivel de la dimensión simbólica*



Nota. Encuesta aplicada a los colaboradores de UTEA

El 24.76% de los encuestados del personal docente indicaron que el nivel de la dimensión simbólica en la UTEA es buena, el 45.71% indicaron que es regular y el 29.52% indicaron que es mala.

El 25.33% de los encuestados del personal administrativo indicaron que el nivel de la dimensión simbólica en la UTEA es buena, el 44.00% indicaron que es regular y el 30.67% indicaron que es mala.

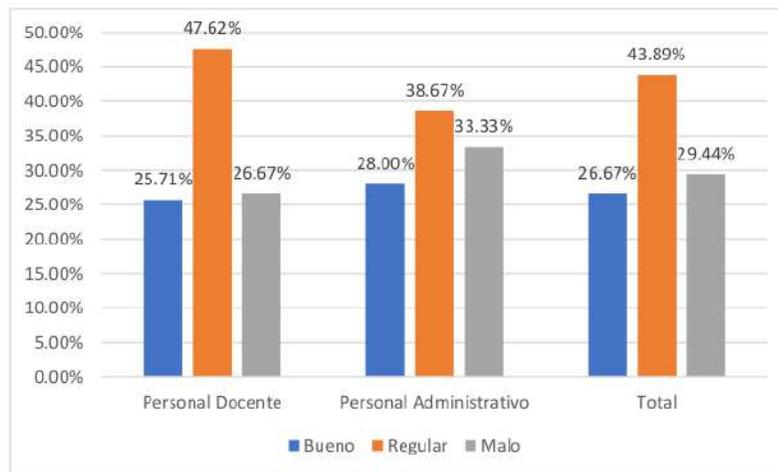
El 25.00% de los encuestados del personal docente y administrativo indicaron que el nivel de la dimensión simbólica en la UTEA es buena, el 45.00% indicaron que es regular y el 30.00% indicaron que es mala.

**Tabla 10**  
*Nivel de la dimensión instrumental*

Muestra	Nivel	n	%
Personal Docente	Bueno	27	25.71%
	Regular	50	47.62%
	Malo	28	26.67%
Personal Administrativo	Bueno	21	28.00%
	Regular	29	38.67%
	Malo	25	33.33%
Total	Bueno	48	26.67%
	Regular	79	43.89%
	Malo	53	29.44%

Nota. Encuesta aplicada a los colaboradores de UTEA

**Figura 7**  
*Nivel de la dimensión instrumental*



Nota. Encuesta aplicada a los colaboradores de UTEA

El 25.71% de los encuestados del personal docente indicaron que el nivel de la dimensión instrumental en la UTEA es buena, el 47.62% indicaron que es regular y el 26.67% indicaron que es mala.

El 28.00% de los encuestados del personal administrativo indicaron que el nivel de la dimensión instrumental en la UTEA es buena, el 38.67% indicaron que es regular y el 33.33% indicaron que es mala.

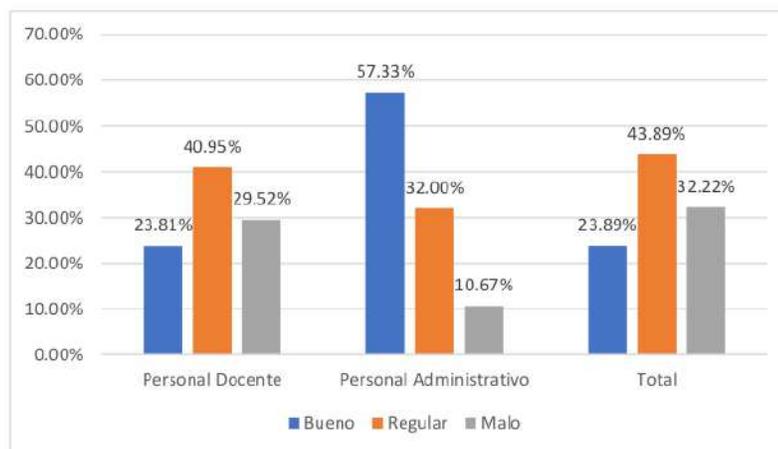
El 26.67% de los encuestados del personal docente y administrativo indicaron que el nivel de la dimensión instrumental en la UTEA es buena, el 43.89% indicaron que es regular y el 29.44% indicaron que es mala.

**Tabla 11**  
*Nivel de la dimensión estabilizadora*

Muestra	Nivel	n	%
Personal Docente	Bucno	25	23.81%
	Regular	43	40.95%
	Malo	31	29.52%
Personal Administrativo	Bueno	43	57.33%
	Regular	24	32.00%
	Malo	8	10.67%
Total	Bueno	43	23.89%
	Regular	79	43.89%
	Malo	58	32.22%

Nota. Encuesta aplicada a los colaboradores de UTEA

**Figura 8**  
*Nivel de la dimensión estabilizadora*



Nota. Encuesta aplicada a los colaboradores de UTEA

El 23.81% de los encuestados del personal docente indicaron que el nivel de la dimensión estabilizadora en la UTEA es buena, el 40.95% indicaron que es regular y el 29.52% indicaron que es mala.

El 57.33% de los encuestados del personal administrativo indicaron que el nivel de la dimensión estabilizadora en la UTEA es buena, el 32.00% indicaron que es regular y el 10.67% indicaron que es mala.

El 23.89% de los encuestados del personal docente y administrativo indicaron que el nivel de la dimensión estabilizadora en la UTEA es buena, el 43.89% indicaron que es regular y el 32.22% indicaron que es mala.

### 3.2. Contrastación de hipótesis

#### Prueba de normalidad

Se aplicó una prueba de normalidad a las variables con lo cual se determinó el método estadístico Rho Spearman (Ver anexo 11)

#### Análisis inferencial de evaluación de hipótesis general

**Hi:** Existe relación positiva y significativa entre la RSU y la cultura organizacional en la UTEA, Abancay – 2022.

**Ho:** No existe relación positiva y significativa entre la RSU y la cultura organizacional en la UTEA, Abancay – 2022.

**Tabla 12**

*Prueba de Rho Spearman de la hipótesis general*

		V1: Responsabilidad Social Universitaria		V2: Cultura Organizacional
Rho de Spearman	V1: Responsabilidad Social Universitaria	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000	,824*
		N	180	180
	V2: Cultura Organizacional	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,824*	1,000
		N	180	180

*Nota.* La correlación es significativa en el nivel 0,00 (2 colas).

## Interpretación

La responsabilidad social universitaria y la cultura organizacional en UTEA, Abancay - 2022, tienen una relación positiva y significativa, según Rho de Spearman, que tiene un valor de 0.824, una correlación positiva alta y un valor p de 0.001.

## Análisis inferencial de evaluación de hipótesis específica 01

**Tabla 13**

*Prueba de Rho Spearman de la hipótesis específica 01*

			D1: Enseñanza- aprendizaje (I+D+i)	V2: Cultura Organizacional
Rho de Spearman	D1: Enseñanza- aprendizaje (I+D+i)	Coefficiente de correlación	1,000	,635*
		Sig. (bilateral)	.	,005
		N	180	180
	V2: Cultura Organizacional	Coefficiente de correlación	,635*	1,000
		Sig. (bilateral)	,005	.
		N	180	180

*Noia.* La correlación es significativa en el nivel 0,00 (2 colas).

## Interpretación

El valor de Rho de Spearman es 0.635 existe una correlación positiva moderada y su p-valor es 0.005, por lo tanto, existe relación positiva y significativa entre la dimensión enseñanza - aprendizaje e investigación, desarrollo tecnológico e innovación (I+D+i) y cultura organizacional en la UTEA Abancay - 2022.

## Análisis inferencial de evaluación de hipótesis específica 02

**Tabla 14**

*Prueba de Rho Spearman de la hipótesis específica 02*

			D2: Gestión	V2: Cultura Organizacional
Rho de Spearman	D1: Gestión	Coefficiente de correlación	1,000	,714*
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	180	180
	V2: Cultura Organizacional	Coefficiente de correlación	,714*	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	180	180

*Noia.* La correlación es significativa en el nivel 0,00 (2 colas).

**2**  
**Interpretación**

El valor de Rho de Spearman es 0.714 existe una correlación positiva moderada y su p-valor es 0.003, por lo tanto, existe relación positiva y significativa entre la dimensión gestión y cultura organizacional en la UTEA Abancay - 2022.

**Análisis inferencial de evaluación de hipótesis específica 03**

**Tabla 15**  
*Prueba de Rho Spearman de la hipótesis específica 03*

			D3: Relación con la sociedad	V2: Cultura Organizacional
Rho de Spearman	D3: Relación con la sociedad	Coefficiente de correlación	1,000	,598*
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	180	180
	V2: Cultura Organizacional	Coefficiente de correlación	,598*	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	180	180

*Noia.* La correlación es significativa en el nivel 0,00 (2 colas).

**2**  
**Interpretación**

El valor de Rho de Spearman es 0.598 existe una correlación positiva moderada y su p-valor es 0.002, por lo tanto, existe relación positiva y significativa entre la dimensión relaciones con la sociedad y cultura organizacional en la UTEA Abancay - 2022.

#### IV. DISCUSIÓN

De acuerdo al objetivo general, se tiene el aporte teórico de Valleys (2018), la política de RSU tiene como objetivo lograr la misión social de la universidad a través de cuatro procesos de gestión ética y ambiental para la mejora continua. Crear individuos responsables y cooperativos en la sociedad. Generación y divulgación de conocimientos relevantes para la sociedad y su desarrollo sostenible. Así mismo con los autores Beddewela et al. (2017), quienes sugirieron incorporar la educación a la gobernanza responsable, lo que implica que las instituciones trabajen juntas para completar sus tareas. Los hallazgos de este estudio muestran cómo los docentes son guiados y apoyados por la institución cuando trabajan en proyectos de investigación, cada uno de los cuales está limitado a solo uno de los diez campos de apoyados por la institución cuando trabajan en estudio de UTEA que de alguna manera están conectados con el eje curricular, así como la gestión, los métodos sociales e investigación. Ser socialmente responsable implica invertir en las personas y en nuestra relación con el entorno en el que vivimos, además de cumplir con nuestras obligaciones legales, profesionales, éticas, morales, educativas, entre otras. Los resultados obtenidos en la investigación indican que el valor de Rho de Spearman es 0.824 y su p-valor es 0.001, por lo tanto, existe relación positiva y significativa entre la RSU y la cultura organizacional en la UTEA, Abancay – 2022. Los cuales no tienen similitud con la investigación de Lino y Peña (2019), concluyeron que RSU no tuvo impacto en la cultura organizacional de la Universidad Metropolitana de Lima, utilizando un enfoque híbrido con 15 universidades privadas que fueron acreditadas por SUNEDU de Lima. El funcionamiento de la RSU, con su comportamiento ético e impacto en la práctica académica y administrativa, contribuye en gran medida para la necesidad de la universidad de construir una conexión con la sociedad, siempre que sea persistente y no esporádica, como es el caso de la práctica de apoyo. sociedad de forma accidental o accidental. Si las actitudes cambian, podemos aspirar a un modelo universitario con prácticas éticas y responsables en su modelo de gestión, basado en un modelo de gestión integrada que incluya la participación de todos los actores sociales.

Según el primer objetivo específico, se tiene el aporte teórico de Ausjal (2014) La RSU es el control moral e intelectual de las acciones de la institución en los aspectos sociales, ambientales y comunitarios para adaptarse a las nuevas realidades y amenazas. Debe entenderse como un cambio gradual de paradigma en lugar de una mejora profunda y auténtica de la realidad universitaria. Los resultados encontrados en la investigación indican

que el 27.78% de los encuestados del personal docente y administrativo <sup>2</sup> indicaron que el nivel de la RSU en la UTEA es buena, el 45.00% indicaron que es regular y el 27.22% indicaron que es mala. Los cuales no tienen similitud con Simbrón (2019), donde concluye que todos los docentes que respondieron estuvieron de acuerdo en que las universidades deben hacer más para promover la responsabilidad social. La misma opinión fue compartida por el 86% del personal administrativo. Hay que entender que la RSU ya no es una actitud de filantropía y apoyo público aislado; más bien es necesario comprometerse con la participación de todos, promover el desarrollo de un liderazgo proactivo a través de la interacción (universidad-comunidad), construir relaciones de interdependencia para lograr la armonía y el desarrollo sostenible de ambas partes.

Como tercer objetivo específico, se tiene el aporte teórico de Robbins (2010) la cultura organizacional es un conjunto de significados compartidos que diferencian una organización de otra. Este sistema es una colección de componentes esenciales valorados por la empresa al mirarlo detenidamente. Los resultados de la <sup>2</sup> investigación indican que el 25.56% de los encuestados del personal docente y administrativo indicaron que el nivel de la cultura organizacional en la UTEA es buena, el 47.78% indicaron que es regular y el 26.67% indicaron que es mala. Los cuales tienen similitud con la investigación de Simbrón (2019), tuvo como resultados 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. La cultura organizacional es una construcción importante y su evaluación puede identificar fortalezas y limitaciones para enfrentar los desafíos de una sociedad cambiante. Esta situación proporciona condiciones ideales para que las universidades estatales logren sus misiones y objetivos. Para ello, la escuela se compromete a mantener la estabilidad, especialmente la estabilidad del profesorado, con el fin de crear una cultura "sana" y "fuerte" y estimular la dirección del cambio y la innovación.

Según los objetivos específicos tercero, cuarto y quinto, se tiene como aporte teórico a UMA (2007), enfocado en generar conocimiento y transferirlo mediante un enfoque transdisciplinario, crear tecnologías amigables con el entorno y establecer un modelo de gestión basado en la responsabilidad social. Igualmente propone la reducción del <sup>1</sup> uso de recursos naturales y fomentar el reciclaje y transporte sostenible como objetivos del tema ambiental. Promover la igualdad de oportunidades y educación académica para los profesionales a nivel social. Los resultados indican que todas las dimensiones de la RSU se

relacionan de forma positiva y significativa con la cultura organizacional en UTEA, Abancay – 2022. Los cuales no tienen similitud con la investigación realizada por Lino y Peña (2019), concluyeron que la dimensiones de la RSU no influye en la Cultura Organizacional de las universidades de Lima Metropolitana.

Dentro de las limitaciones de la investigación fue la aplicación de los dos instrumentos debido a que se realizó de forma presencial en algunos casos no se encontraba al personal administrativo y los docentes se encontraban ocupados dictando clases, ante esta situación se coordinaron con los jefes respectivos y citar a sala de reuniones y se pudo aplicar los instrumentos.

Este estudio permite analizar el comportamiento y comentarios de los colaboradores cuando recopilan información sobre las variables de investigación, aclaran los principios, valores, metas, creencias, programas y actividades realizadas a nivel laboral, comunicacional, regional y organizacional, así como ya que reflejan la cultura organizacional Otros aspectos del indicador, pero en cuanto a la participación de los socios en actividades de RSU, existen diferentes opiniones sobre los temas y actividades que desarrolla la organización y el grado de participación en estos programas.

Los resultados de este estudio muestran que la docencia, la investigación, la gestión y la comunicación son fundamentales para la creación y transferencia de nuevos conocimientos, proporcionando una mejor formación de profesionales con habilidades y competencias mejor desarrolladas en el entorno laboral. Muéstrate La clarificación de funciones esenciales no sólo apoya un modelo de gestión orientado a la pertinencia social y al aseguramiento de la calidad de la educación. Inspira a la universidad a comprometerse con los desafíos locales, nacionales y globales.

La participación de universidades públicas y privadas en tal proceso requiere una reflexión sobre las actividades de estas instituciones y los alcances y limitaciones de RSU. Identificar y reconocer los límites entre autonomía y RSU y el impacto social potencial de una decisión, incluso si se toma con las mejores y más nobles intenciones. Dados los tiempos actuales, es necesario examinar las presiones políticas sobre las universidades públicas debido a las restricciones presupuestarias y cuáles deberían ser las RSU para diversas instituciones de educación superior (incluidas, por supuesto, las universidades). Legitimar o confirmar la decisión del funcionario.

La inclusión de RSU en la gestión de las universidades, por así decirlo, aumenta significativamente la comprensión de los directivos; si bien el número de universidades

privadas ha aumentado en los últimos años, la función del estado es garantizar su finalidad, principalmente académica y social; Si bien las universidades públicas han cedido ante una mejor gobernanza que algunas universidades privadas, esto se debe a una capacidad limitada para gestionar sus recursos y a conflictos internos.

## V. CONCLUSIONES

- Existe relación positiva y significativa entre la responsabilidad social universitaria y la cultura organizacional en la UTEA, Abancay – 2022 (Rho Spearman: 0.824; p-valor: 0.001).
- El 27.78% de los encuestados del personal docente y administrativo indicaron que el nivel de la responsabilidad social universitaria en la UTEA es buena, el 45.00% indicaron que es regular y el 27.22% indicaron que es mala. Por lo tanto, el nivel es regular.
- El 25.56% de los encuestados del personal docente y administrativo indicaron que el nivel de la cultura organizacional en la UTEA es buena, el 47.78% indicaron que es regular y el 26.67% indicaron que es mala. Por lo tanto, el nivel es regular.
- Existe relación positiva y significativa entre la dimensión enseñanza - aprendizaje e investigación, desarrollo tecnológico e innovación (I+D+i) y cultura organizacional en la UTEA Abancay – 2022 (Rho de Spearman: 0.635; p-valor: 0.005).
- Existe relación positiva y significativa entre la dimensión gestión y cultura organizacional en la UTEA Abancay – 2022 (Rho de Spearman: 0.714; p-valor: 0.003).
- Existe relación positiva y significativa entre la dimensión relaciones con la sociedad y cultura organizacional en la UTEA Abancay – 2022 (Rho de Spearman: 0.598; p-valor: 0.002)

## VI. RECOMENDACIONES

- Aumentar la asistencia al Congreso Nacional "Responsabilidad Social: Fundamentos de la Vida Universitaria" para intercambiar experiencias y fomentar el diálogo académico en universidades de Perú y la región latinoamericana. URSS
- Elaborar y distribuir periódicamente informes de sustentabilidad por aportes a la sociedad y recibir premios como el de la Fundación Corresponsal, que incluye un grupo de expertos en responsabilidad social y sustentabilidad, conformado por comités técnicos.
- Educar a docentes, estudiantes y toda la comunidad universitaria en aspectos de la RSU para que participen porque a través de la educación pueden aportar y cambiar la sociedad.
- Se alienta a las universidades a garantizar que su cultura organizacional interactúe con los estudiantes y se convierta en parte del enfoque de RSU para retribuir a la sociedad en función del conocimiento adquirido en la etapa académica.
- Al implementar la política RSU, las universidades tienen las siguientes ventajas: conocimiento que va más allá del aula; universidades que influyen en la creación de un orden social más equitativo; altos estándares de administración universitaria; mayor compromiso de los actores internos; y visibilidad en la resolución de problemas. Los docentes actuarán como agentes de cambio social ayudando a resolver problemas, promover el desarrollo económico, fomentar el respeto por los demás y salvaguardar el medio ambiente.
- Las universidades deben basar sus programas en tres pilares principales: desarrollo curricular, acción territorial en la sociedad y promoción del desarrollo social, cultural e integral de los estudiantes y de las instituciones donde se desarrollará, con el fin de evaluar los efectos positivos de la implementación del Política de RSU.

## VII. REFERENCIAS

- Ahumada, E.; Ravina, R. y López, M (2018). Responsabilidad Social Universitaria. Desarrollo de competitividad organizacional desde el proceso educativo. *Actualidades Investigativas en Educación*. <https://doi.org/10.15517/aie.v18i3.34213>
- Appe, S., Rubaii, N., Líppez-De Castro, S. & Capobianco, S. (2017). The Concept and Context of the Engaged University in the Global South: Lessons from Latin America to Guide a Research Agenda. *Journal of Higher Education Outreach and Engagement*, 21 (2), 7-32. <https://goo.gl/n2hVxN>
- Aristimuño, M. y Rodríguez, C. (2014). Responsabilidad social universitaria. su gestión desde la perspectiva de directivos y docentes. estudio de caso: una pequeña universidad latinoamericana. *Revista Interciencia*, Vol. 39(6), 375-382.
- Amon, S., Greenberg, Z. & Cohen, A. (2016). From social involvement to social responsibility in academic institutions. En M. Santos, A. Sotelino & M. Lorenzo. Aprendizaje – Servicio e innovación en la universidad. Actas VII Congreso Nacional y II Internacional de Aprendizaje – Servicio Universitario (pp. 75-83). *La Coruña: Universidad Santiago de Compostela*. doi: <http://dx.doi.org/10.15304/9788416533978>
- Ausjal (2014). *Políticas y sistema de autoevaluación y gestión de la responsabilidad social universitaria en AUSJAL*. Córdoba: EDUCC – Editorial de la Universidad Católica de Córdoba.
- Bacila, M. L., & Titu, M. A. (2018). Structural Capital and Organization Culture - An approach regarding the development of valuable intellectual capital. *Review of General Management*, 28(2), 66-74.
- Beddewela, E., Warin, C., Hesselden, F., & Coslet, A. (2017). Embedding responsible management education–Staff, student and institutional perspectives. *The International Journal of Management Education*, 15(2), 263-279.
- Carrera, K. (2021). *La responsabilidad social universitaria y la calidad académica en la carrera profesional de Ciencias de la Comunicación de la Universidad Privada de Tacna, 2020*. [Tesis de grado. Universidad Privada de Tacna]. <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/1949/Carrera-Realpe-Kiara.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Carrizo, D. y Moller, C. (2018). Methodological structures of systematic literature review in software engineering: a systematic mapping study. *Ingeniare. Revista chilena de ingeniería*, 26, 45-54. doi: <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-33052018000500045>
- Carroll, A. (2008). A History of Corporate Social Responsibility: Concepts and Practices. En Oxford University Press (Eds), *The Oxford Handbook of Corporate Social Responsibility* (pp. 19-45). doi: 10.1093/oxfordhb/9780199211593.003.0002
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento humano*. México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: Mc. GrawHill/ Interamericana.
- Chiavenato, I. (2010). *Administración de recursos humanos* (Quinta Edición ed.). Bogotá Colombia: Mc Graw Hill.
- Cuesta, De la Cruz & Rodríguez (2010) *Responsabilidad Social Universitaria: Del discurso simbólico a los desafíos reales*. En Netbiblo (Eds), *Responsabilidad Social Universitaria*.  
<http://consellosocial.udc.es/uploadedFiles/CSUDC.b7psr/fileManager/Responsabilidad%20social%20universitaria.pdf>
- Declaración de Belo Horizonte (2019). *Instituto Internacional para la Educación Superior en América Latina y el Caribe Unesco Iesalc*. <https://issuu.com/unesco-iesalc/docs/declaracionbelohorizonte>
- Delgado, M. y Seminario, H. (2016). *Cultura Organizacional y Responsabilidad Social Empresarial: un enfoque correlacional*. [Tesis de grado, Universidad Privada del Norte].  
<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/10965/Delgado%20Cruzado%20Marily%20Karina%20-%20Seminario%20Ortiz%20Heber%20Domingo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Duque, P. y Cervantes, L. S. (2019). University Social Responsibility: a systematic review and a bibliometric analysis. *Estudios Generales. Journal of Management and Economics for Iberoamerica*, 35(153), 451-464. doi: <https://doi.org/10.18046/j.estger.2019.153.3389>
- Gaete, R. (2015). La responsabilidad social universitaria desde la perspectiva de las partes interesadas: un estudio de caso. *Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación"* Sitio web: <https://www.redalyc.org/pdf/447/44733027012.pdf>

- Gómez, I. (2013). *Innovación y Cultura Organizacional. Tesis doctoral, Universidad Nacional de Estudios a Distancia*, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Madrid
- Henríquez, G. (2021). *La Responsabilidad Social Universitaria desde el aprendizaje organizacional: el caso de una Universidad en Colombia*. [Tesis doctoral, Universidad del Norte]. <https://manglar.uninorte.edu.co/bitstream/handle/10584/9667/Tesis%2072240564.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw-Hill.
- Kinichi, A. K. (2013). *Comportamiento organizacional: conceptos, problemas y prácticas*. México: Mc. Graw Hill.
- Kotter J.P. y Keskett, J.L. (1992). *Corporate Culture and Performance*. Nueva York: The Free Press.
- Larrán Jorge, M., & Andrades Peña, F. J. (2017). Analysing the literature on university social responsibility: A review of selected higher education journals. *Higher Education Quarterly*, 71(4), 302-319
- Lino, G. y Peña, H. (2019). *El Impacto de la Responsabilidad Social Universitaria en la Cultura Organizacional de las Universidades Privadas en Lima Metropolitana, año 2019*. [Tesis de pregrado, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. [https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/648669/LimoS\\_G.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/648669/LimoS_G.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
- Martí-Noguera, J., Calderón, A. & Fernández-Godenzi, A. (2018), “La responsabilidad social universitaria en Iberoamérica: análisis de las legislaciones de Brasil, España y Perú”. *Revista Iberoamericana de Educación Superior (ries)*, México, *unamiiisue/Universia*, vol. ix, núm. 24, pp. 107-124, 10.22201/iisue.20072872e.2018.24.3363
- Montiel. (2010). *El nuevo Diario*. Obtenido de Dimensión simbólica: [www.elnuevodiario.com.ni/opinion/80865-dimensionsimbolica/](http://www.elnuevodiario.com.ni/opinion/80865-dimensionsimbolica/)
- Pedraza, L. O. (2015). Cultura organizacional desde la teoría de Edgar Schein: estudio fenomenológico. *Clio America- Vol 9- N° 17*, 17-25.
- Perú (2014). *Ley núm. 30220. Ley universitaria*, en *El Peruano Diario Oficial*, Año xxxi, núm. 12914, Lima, pp. 527211-527233,

- Pumacayo, I., Calla, K., Yangali, J., Vasquez, M., Arrátia, G. y Rodríguez, J. L. (2020). Social responsibility in the university and quality of administrative service. *Apuntes Universitarios*, 46-63. doi: <https://doi.org/10.17162/au.v10i2.440>
- Restrepo, Eduardo (2012). *Intervenciones en teoría cultural*. Popayán, Colombia: Universidad del Cauca.
- Robbins, S. Y. (2009). *Comportamiento organizacional* (13va. edición). Mexico: Printece Hall.
- Rojas, A., Rovira, Y., Gonzalez, M. y Mirabal, Y. (2020). The training of actors based on university social responsibility. *Cooperativismo y Desarrollo*, 8(1), 147-159. <http://coodles.upr.edu.cu/index.php/coodles/article/view/300>
- Romero, L. (2018). *Práctica de responsabilidad social universitaria de la Universidad Nacional de Asunción. AÑO 2018*. [Tesis doctoral. Universidad Nacional de Asunción]. [https://www.conacyt.gov.py/sites/default/files/BECA19-9\\_Lidia%20Romero.pdf](https://www.conacyt.gov.py/sites/default/files/BECA19-9_Lidia%20Romero.pdf)
- Schein, E. (2016). *Organizational Culture and Leadership* (5 ed.). USA: Wiley.
- Severino-González, P., Gallardo-Vázquez, D., Ortuya-Poblete, C., Romero-Argueta, J., Tunjo-Buitrago, E., ArenasTorres, F., & Sarmiento-Peralta, G. (2022). Social Responsibility: Sustainable Development Goals and COVID-19—Perception Scale of Students from Higher Education Institutions. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(9), 5323.
- Simbron, M. (2019). *Cultura organizacional y percepción de la responsabilidad social en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, Ayacucho-2018*. [Tesis doctoral. Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37399/simbron\\_lm.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37399/simbron_lm.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Sumi, A. (2019). *La responsabilidad social en la formación profesional en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac*. [Tesis de pregrado. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/8712/EDMsuaara%281%29.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Tannehill, D. (2017). Engaging young people in active learning. *Cultura, Ciencia y Deporte*, 12(34), 3–4. <https://doi.org/10.12800/ccd.v12i34.826>

- Toscano, F. (2018). Metodología de la investigación. Guía práctica con las preguntas más frecuentes en la elaboración de una tesis en derecho. *En Books. Editorial Universidad Externado de Colombia*. <https://ideas.repec.org/b/ext/derech/988.html>.
- UMA (2007). *Presentación al Claustro de la Memoria de Responsabilidad Social de la Universidad de Málaga 2006-2007*, (inédito), Málaga, Vicerrectorado de Coordinación Universitaria. Secretariado de Calidad y Planificación Estratégica. Universidad de Málaga.
- Valdés, M. y Villegas, T. (2017). Responsabilidad social universitaria: fundamento para la gestión sociocultural. *Revista Cubana de Educación Superior*. ISSN: 2518-2730, PP 55-62. <http://www.rces.uh.cu/index.php/RCES/article/view/186/229>
- Vallaes, F. (2018). *El modelo URSULA*. Lima: Universidad del Pacífico.
- Vallaes, F. (2018). Las diez falacias de la Responsabilidad Social Universitaria. *Revista Digital de investigación en docencia universitaria*, Vol. 12(1), 34-58. doi: <http://dx.doi.org/10.19083/ridu.12.716>
- Vallaes, F., De La Cruz, C. y Sasía, P. M. (2009). *Responsabilidad Social Universitaria. Manual de Primeros Pasos*. Editorial Mac Graw Hill. Interamericana. Primera Edición.
- Vargas, M. (2017). *Responsabilidad social universitaria desde la percepción del estudiante de la escuela profesional de administración de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa – 2016*. [Tesis doctoral, Universidad Nacional del Altiplano]. [http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/11437/Rene\\_Jesus\\_Vargas\\_Irure.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/11437/Rene_Jesus_Vargas_Irure.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Vargas, R. (2019). *La cultura organizacional en la universidad nacional del altiplano-puno cultura manifiesta y presunciones culturales, año 2017*. [Tesis doctoral, Universidad Nacional de San Agustín] <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/4547/ADDvavime.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Vargas, S. R. (2012). *Diagnóstico de la cultura organizacional en universidades tecnológicas bajo el modelo de valores en competencias*. Estudios en Ciencias Sociales y Administrativas de la Universidad de Celaya, 9-29.
- Velázquez, Z.; Del Toro, J. y Concepción, I. (2018). La cultura organizacional en las instituciones universitarias: referentes teóricos y metodológicos para su evaluación. *Didáctica y Educación*. ISSN 2224-2643.

## ANEXOS

### Anexo 1. Instrumento de recolección de datos

#### Cuestionario – Responsabilidad Social Universitaria

La siguiente encuesta forma parte del trabajo de investigación “Responsabilidad social universitaria y su relación con la cultura organizacional en la Universidad Tecnológica De los Andes, Abancay – 2022”, y para ello se necesita su perspicaz criterio profesional y su experiencia. Cabe señalar que los datos recopilados serán utilizados de manera privada y para investigaciones académicas.

Instrucciones: Marque con una X de acuerdo a la siguiente escala:

Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5)

Ítem	Pregunta	1	2	3	4	5
<b>Enseñanza- Aprendizaje e investigación, desarrollo tecnológico e innovación (I+D+i)</b>						
1	Cree que su centro de trabajo tiene las habilidades y conocimientos suficientes para aplicar en el entorno.					
2	Su centro de trabajo produce conocimientos y modelos para el desarrollo sostenible					
3	Promover la formación de valores sociales.					
4	Promover la investigación sobre responsabilidad social					
5	Contribuir a la creación de modelos operativos y de gestión.					
6	Implementar temas relacionados con la responsabilidad social en la educación académica.					
7	Financiación de la investigación sobre responsabilidad social					
<b>Gestión</b>						
8	Promover la reducción del uso de recursos naturales durante las actividades.					
9	Promover el uso del transporte sostenible					
10	Fomentar el reciclaje y reducir los residuos					
11	Se facilita la capacitación a docentes y administrativos a través del método RSU					
12	Promover la igualdad de oportunidades y reducir los riesgos laborales					
13	Su centro de trabajo apoya la rendición de cuentas y la transparencia en la contratación de compras y servicios basados en una conducta ética.					

14	Contribuir a la mejora continua del uso eficiente de los recursos universitarios (tecnología, edificios, etc.).					
<b>Relación con la sociedad</b>						
15	La universidad promueve la preservación de áreas naturales en el campus					
16	Impulsar proyectos encaminados a proteger el medio ambiente.					
17	Contribución al informe de sostenibilidad					
18	Trabajar con la comunidad para crear oportunidades de empleo.					
19	Promover la conciencia pública sobre la responsabilidad social.					
20	Vender servicios y/o productos sobre una base de comercio justo.					
21	Impulsar proyectos basados en estándares éticos y socialmente responsables.					

## Cuestionario – Cultura organizacional

La siguiente encuesta forma parte del trabajo de investigación “Responsabilidad social universitaria y su relación con la cultura organizacional en la Universidad Tecnológica De los Andes, Abancay – 2022”, y para ello se necesita su perspicaz criterio profesional y su experiencia. Cabe señalar que los datos recopilados serán utilizados de manera privada y para investigaciones académicas.

**Instrucciones:** Marque con una X de acuerdo a la siguiente escala:

Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casis siempre (4) y Siempre (5)

Ítem	Pregunta	1	2	3	4	5
<b>Dimensión: Simbólica</b>						
1	A la agencia le preocupaba si la comunicación interna podría funcionar correctamente.					
2	Existe un proceso para recopilar sugerencias de los usuarios y transmitir estas ideas a los administradores.					
3	Los valores organizacionales de una institución influyen en la comunicación					
4	Las funciones y responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
5	Los empleados son competentes para resolver problemas y quejas.					
6	Los empleados saben cómo manejar situaciones difíciles.					
<b>Dimensión: Instrumental</b>						
7	Proporcionar recursos materiales adecuados para el desarrollo del personal.					
8	Los trabajadores se preocupan por la calidad del trabajo					
9	Los empleados tienen suficiente información para realizar su trabajo de manera efectiva.					
10	Promover la buena comunicación entre los usuarios y el personal de la agencia.					
11	Los trabajadores se ven a sí mismos como parte de un equipo.					
12	La información recibida es útil e importante para el desarrollo de mi evento.					
<b>Dimensión: Estabilizadora</b>						
13	Los empleados crean una imagen de honestidad y confianza ante los usuarios.					
14	El personal administrativo es característico de responder las consultas de los usuarios.					
15	Los servicios prestados responden a las solicitudes de los usuarios.					

16	Los procedimientos actuales ayudan a mejorar el desempeño de los empleados.					
17	Crea el clima organizacional adecuado para un flujo fluido de información.					
18	En general la organización se comunica muy bien.					
19	La UTEA ha desempeñado sus funciones con eficacia.					
20	Los empleados de la agencia están siempre dispuestos a guiar y asesorar a sus usuarios.					

### Anexo 2. Ficha Técnica

<b>Nombre original del instrumento:</b>	CUESTIONARIO SOBRE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA
<b>Autor y año:</b>	<b>Original:</b> Br. Limo Silva, Gerardo Peña Aviles, Daniel Humberto Williams (2019)
	<b>Adaptación:</b> Br. Amparo Zegarra Ayma
<b>Objetivo del instrumento:</b>	Medir la variable responsabilidad social universitaria en base a sus dimensiones e indicadores
<b>Usuarios:</b>	Personal administrativo y docentes de la universidad.
<b>Forma de administración o modo de aplicación:</b>	Encuesta aplicada de forma presencial
<b>Validez (Presentar la constancia de validación de expertos)</b>	Mg. Lucy Valery Claros Campos Dra. Violeta Claros Aguilar Mg. Robert Chávez Maita
<b>Confiabilidad</b>	Variable 1: Responsabilidad social universitaria = 0.907 (Alfa de Cronbach) Estadísticas de fiabilidad

<b>Nombre original del instrumento:</b>	CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL
<b>Autor y año:</b>	<b>Original:</b> Br. Limo Silva, Gerardo Peña Aviles, Daniel Humberto Williams (2019)
	<b>Adaptación:</b> Br. Amparo Zegarra Ayma
<b>Objetivo del instrumento:</b>	Medir la variable clima organizacional en base a sus dimensiones e indicadores
<b>Usuarios:</b>	Personal administrativo y docentes de la universidad.
<b>Forma de administración o modo de aplicación:</b>	Encuesta aplicada de forma presencial
<b>Validez</b> (Presentar la constancia de validación de expertos)	Mg. Lucy Valery Claros Campos Dra. Violeta Claros Aguilar Mg. Robert Chávez Maita
<b>Confiabilidad</b>	Variable 1: Responsabilidad social universitaria = 0.895 (Alfa de Cronbach) Estadísticas de fiabilidad

**Anexo 3. Operacionalización de variables**

**Tabla 16. Matriz de operacionalización de la variable RSU**

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Escala de Medición
Responsabilidad Social Universitaria	La responsabilidad social universitaria (RSU) Es política de la universidad de mejora continua para cumplir eficazmente su misión social a través de cuatro procesos: gestión ética y ambiental de la universidad; desarrollar ciudadanos responsables y solidarios; creación y difusión de conocimientos socialmente relevantes; y desarrollo sostenible (Valleys, 2018).	Para analizar la RSU se realizará en función a sus tres dimensiones para lo cual se aplicará una encuesta que está conformada por 21 ítems a los colaboradores de la UTEA	Enseñanza Aprendizaje e investigación, desarrollo tecnológico e innovación (I+D+i)	Tecnología y conocimiento Produce conocimiento y modelos para el desarrollo sostenible Incentiva la formación de valores hacia la sociedad Promueve la investigación en materia de responsabilidad social Fomenta la creación de modelos de actuación y gestión	1  2  3  4  5	Cuestionario	Ordinal
				Implanta temas relativos a la responsabilidad social	6		

Otorga ayudas para investigar en materia de responsabilidad social	7
Promueve la reducción en el uso de recursos naturales	8
Fomenta la utilización de transportes sostenibles	9
Promueve el reciclaje y la reducción de residuos	10
Gestión	
Cultiva la formación de docentes y personal administrativo con un enfoque de RSU	11
Promueve la igualdad de oportunidades y reduce los riesgos laborales	12

1 Promueve la mejora continua en el uso eficiente de los recursos universitarios 13, 14

Promueve la conservación de zonas naturales dentro del campus 15 y 16

1 Contribuye a informar sobre sostenibilidad 17

Coopera con la sociedad y a la generación de empleo 18

#### Relación con la sociedad

Concientiza a la sociedad sobre la responsabilidad social 19

Vende servicios y/o productos basados en el comercio justo 20

1	Fomenta proyectos en base a criterios éticos y socialmente responsable	21
---	--	----

*Nota.* Elaboración propia.

**Tabla 17**  
*Matriz de Operacionalización de la variable cultura organizacional*

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Escala de Medición
Cultura organizacional	Robbins (2010) afirmó que la cultura organizacional es el sistema de valores compartidos por los miembros de una organización que distingue a una organización de otras organizaciones. Si observa detenidamente, el sistema es el conjunto básico de características que valoran las organizaciones.	Para analizar la cultura organizacional se realizará en función a sus tres dimensiones que son: simbólica, instrumental y estabilizadora para lo cual se aplicará una encuesta que está conformada por 20 ítems a los colaboradores de la UTEA	Simbólica	Valores	3		
				Costumbres	1 y 2		
				Objetivos	4, 5 y 6		
				Excelencia	7 y 8		
			Instrumental	Orientación a resultados y equipo	9 y 10		
				Innovación	11 y 12		
				Mejoras en la institución	13 y 14	Cuestionarios	Ordinal
				Motivación de personal	15, 16 y 17		
			Estabilizadora	Clima laboral	18, 19 y 20		

*Nota:* Elaboración propia.

## Anexo 4. Carta de presentación



*"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"*

Trujillo, 03 de julio del 2023

### CARTA DE PRESENTACION N° 0145-2023/UCT-EPG-D

**Dr. Zenon Humberto Arevalo Mezarina:**  
RECTOR DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo en nombre de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI y, a la vez, presentarle a **Amparo Zegarra Ayma**, identificada con DNI N° 42826355, alumna del programa de Maestría en Ética, Responsabilidad Social y Desarrollo Integral, de nuestra casa superior de estudios, quien viene desarrollando su proyecto de investigación titulado: **RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA Y SU RELACIÓN CON LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES, ABANCAY – 2022.**

Presento a usted a la mencionada maestranda para que pueda realizar la investigación de dicho proyecto con la finalidad de viabilizar la aplicación del instrumento de investigación en su casa de estudios.

En espera de su atención a la presente, me despido reiterándole los sentimientos de mi mayor consideración y estima personal.



*[Firma]*  
**Dr. Winston Rolando Reaño Portal**  
Director de la Escuela de Posgrado  
Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI"

**DISTRIBUCIÓN**  
Interesados, archivo EPG  
WRRP:maj

### Anexo 5. Carta de autorización

#### AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA Y/O INSTITUCIÓN

Yo Dr. Zenón Humberto Arévalo Mezarina  
(Nombre del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos)

Identificado con DNI 68843197, en mi calidad de Rector  
(Nombre del puesto del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos)

datos del área de Rectorado  
(Nombre del área de la empresa)

de la institución Universidad Tecnológica de los Andes  
(Nombre de la empresa)

con R.U.C N° 20104985204 ubicada en la ciudad de Abancay

#### OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

Al /la/s Sr(a/es) Amparo Zegarra Ayma,  
(Nombre completo del o los estudiantes)

Identificado(s) con DNI N° 42826355, del Programa de **Maestría en Ética, Responsabilidad social y Desarrollo integral** para que utilice la siguiente información de la empresa:

**Aplicar los instrumentos (Cuestionarios) al personal docente y no Docente (Administrativos de la Universidad Tecnológica de los Andes.**  
(Detallar la información a entregar)

Con la finalidad de que pueda desarrollar su ( ) Informe estadístico, ( ) Trabajo de Investigación, (X) Tesis para optar el grado académico de Maestro.

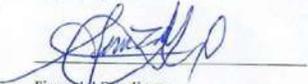
(X) Publique los resultados de la investigación en el repositorio institucional de la UCT.

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

- ( ) Mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa.
- ( ) Mencionar el nombre de la empresa.

  
Firma y sello del Representante Legal  
DNI:

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.

  
Firma del Estudiante  
DNI: 42826355

## Anexo 6. Consentimiento informado

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, **Amparo Zagarra Ayma**, tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con:

**RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA Y SU RELACIÓN CON LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES, ABANCAY - 2022.**

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

Cecilia Miranda Mengonni

FIRMA:



Fecha: 05 /Enero/ 2023

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Yo, **Amparo Zegarra Ayma**, tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con:

**RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA Y SU RELACIÓN CON LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES, ABANCAY - 2022.**

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

Patli Susyta Velosquez Dompanaupi

FIRMA:



Fecha: 04 /Enero/ 2023

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Amparo Zegarra Ayma, tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con:

**RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA Y SU RELACIÓN CON LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES, ABANCAY - 2022.**

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

José Alberto Valdez Huéllcos

FIRMA:



Fecha: 05 /Enero/ 2023

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, **Amparo Zegarra Ayma**, tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con:

**RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA Y SU RELACIÓN CON LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES, ABANCAY - 2022.**

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, **FIRME** este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

Eloy Tapiziner Rojas

FIRMA:



Fecha: 03 /Enero/ 2023

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, **Amparo Zegarra Ayma**, tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con:

**RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA Y SU RELACIÓN CON LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES, ABANCAY - 2022.**

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

Luz Marina Huacho Torres

FIRMA: [Firma manuscrita]

Fecha: 05 /Enero/ 2023

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

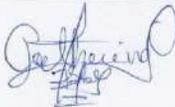
Yo, Amparo Zegarra Ayma, tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con:

**RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA Y SU RELACIÓN CON LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES, ABANCAY - 2022.**

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE: Catherine Quisilana Figueroa

FIRMA: 

Fecha: 03 /Enero/ 2023

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Amparo Zegarra Ayma, tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con:

**RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA Y SU RELACIÓN CON LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES, ABANCAY - 2022.**

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

Cecilio Flores P.O.S

FIRMA:



Fecha: 04 / Enero / 2023

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Yo, **Amparo Zegarra Ayma**, tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con:

**RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA Y SU RELACIÓN CON LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES, ABANCAY - 2022.**

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

Lisi Carmen Yamedo Zangoa.

FIRMA:



Fecha: 03 /Enero/ 2023

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, **Amparo Zegarra Ayma**, tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con:

**RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA Y SU RELACIÓN CON LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES, ABANCAY - 2022.**

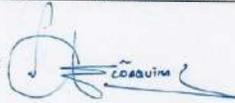
Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

WILNER COAGUIRO COAGUIRO

FIRMA:



Fecha: 05 /Enero/ 2023

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, **Amparo Zegarra Ayma**, tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con:

**RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA Y SU RELACIÓN CON LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES, ABANCAV - 2022.**

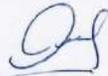
Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

Moria Dominguez Gonzales

FIRMA:



Fecha: 05 /Enero/ 2023

Anexo 7. Matriz de consistencias

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO
<p><b>General:</b> ¿Cuál es la relación que existe entre la responsabilidad social universitaria y la cultura organizacional en la Universidad Tecnológica de los Andes, Abancay - 2022?</p> <p><b>Específicos:</b> ¿Cuál es el nivel de la responsabilidad social universitaria en la Universidad Tecnológica de los Andes, Abancay - 2022?</p> <p>¿Cuál es el nivel de la cultura organizacional en la Universidad Tecnológica de los Andes, Abancay - 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión</p>	<p><b>General:</b> Determinar la relación entre la responsabilidad social universitaria y la cultura organizacional en la Universidad Tecnológica de los Andes, Abancay - 2022.</p> <p><b>Específicos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Identificar el nivel de la responsabilidad social universitaria en la Universidad Tecnológica de los Andes, Abancay - 2022.</li> <li>Identificar el nivel de la cultura organizacional en la Universidad Tecnológica de los Andes, Abancay - 2022.</li> <li>Identificar la relación de la dimensión enseñanza e investigación, desarrollo tecnológico e innovación (I+D+i) y la dimensión simbólica de la cultura organizacional en la Universidad Tecnológica de los Andes, Abancay - 2022.</li> <li>Identificar la relación de la cultura organizacional en la Universidad Tecnológica de los Andes, Abancay - 2022.</li> <li>Identificar la relación de la dimensión gestión y la cultura organizacional en la Universidad Tecnológica de los Andes, Abancay - 2022.</li> </ul>	<p><b>General:</b> Existe relación positiva y significativa entre la responsabilidad social universitaria y la cultura organizacional en la Universidad Tecnológica de los Andes, Abancay - 2022.</p> <p><b>Específicos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Existe relación positiva y significativa entre la dimensión enseñanza e investigación, desarrollo tecnológico e innovación (I+D+i) y la dimensión simbólica de la cultura organizacional en la Universidad Tecnológica de los Andes, Abancay - 2022.</li> <li>Existe relación positiva y significativa entre la dimensión gestión y la dimensión instrumental de la cultura organizacional en la Universidad Tecnológica de los Andes, Abancay - 2022.</li> <li>Existe relación positiva y significativa entre la dimensión</li> </ul>	<p><b>V. Independiente</b> Responsabilidad Social Universitaria</p>	<p>Enseñanza e investigación, desarrollo tecnológico innovación (I+D+i)</p> <p>Gestión</p>	<p>Tecnología y conocimiento Produce conocimiento y modelos para el desarrollo sostenible Incentiva la formación de valores hacia la sociedad Promueve la investigación en materia de responsabilidad social Fomenta la creación de modelos de actuación y gestión relativos a la responsabilidad social Otorga ayudas para investigar en materia de responsabilidad social</p>	<p>Cuestionario</p>

<p>1 enseñanza - aprendizaje e investigación, desarrollo tecnológico e innovación (I+D+i) y la dimensión simbólica de la cultura organizacional en la Universidad Tecnológica de los Andes Abancay - 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión gestión y la dimensión instrumental de la cultura organizacional en la Universidad Tecnológica de los Andes Abancay - 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión relaciones con la sociedad y la dimensión estabilizadora de la cultura organizacional en la Universidad Tecnológica de los Andes Abancay - 2022?</p>		<p>Relación con la sociedad</p>	<p>1 Promueve la reducción en el uso de recursos naturales Fomenta la utilización de transportes sostenibles Promueve el reciclaje y la reducción de residuos Cultiva la formación de docentes y personal administrativo con un enfoque de RSU Promueve la igualdad de oportunidades y reduce los riesgos laborales Promueve la mejora continua en el uso eficiente de los recursos universitarios Promueve la conservación de zonas naturales dentro del campus Contribuye a informar sobre sostenibilidad</p>
---	--	---------------------------------	---

Tecnológica de los  
Andes Abancay -  
2022?

**V. Dependiente**  
Cultura  
organizacional

Simbólica

Instrumental

Estabilizadora

1

Coopera con la  
sociedad y a la  
generación de  
empleo  
Concientiza a la  
sociedad sobre la  
responsabilidad  
social  
Vende servicios y/o  
productos basados  
en el comercio justo  
Fomenta proyectos  
en base a criterios  
éticos y socialmente  
responsable

4

Valores  
Costumbres  
Objetivos

Excelencia  
Orientación a  
resultados y equipo  
Innovación

Mejoras en la  
institución  
Motivación de  
personal  
Clima laboral

**Anexo 8. Validación de instrumento**  
**Cultura organizacional**



**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

- 1. Título del proyecto de investigación:**  
RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA Y SU RELACIÓN CON LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES, ABANCAY - 2021
- 2. Instrumento:**  
Cuestionario
- 3. Experto 01:**
  - 3.1. Apellidos y nombres : Lucy Valery Claros Campos
  - 3.2. Título : Ingeniera Industrial
  - 3.3. Grado académico : Doctora en Administración
  - 3.4. Nro. De colegiatura :
- 4. Lugar y fecha de validación** : Trujillo 7 de enero el 2022
- 5. Criterios de valoración:**

Criterios	
Inicio	
Proceso	
Logro	X

Firma

## INSTRUMENTO DE VALIDACION

**Instrucciones de Evaluación de ítems:** Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que, según su criterio, cumple o tributa cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

*MA= Muy adecuado / BA= Bastante adecuado / A= Adecuado / PA= Poco adecuado / NA=No adecuado*

**Categorías a evaluar:** Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

Preguntas		Valoración					Observaciones
N <sup>o</sup>	Items	NA	PA	A	BA	MA	
<b>Dimensión: Simbólica</b>							
1	La institución se preocupa porque la comunicación interna funcione correctamente.					X	
2	Existen los procedimientos para captar las sugerencias de los usuarios y que estas ideas sean comunicadas a los jefes					X	
3	Los valores organizacionales de la institución influyen en la comunicación				X		
4	Las funciones y los límites de responsabilidad del puesto están claramente definidos.					X	
5	El personal es capaz de solucionar los problemas y reclamos que se presentan.					X	
6	El personal sabe manejarse en situaciones difíciles						
<b>Dimensión: Instrumental</b>							
7	Se le brinda al personal los recursos materiales suficientes para el desarrollo de su trabajo.				X		
8	Los trabajadores se preocupan por realizar un trabajo de calidad				X		
9	El personal cuenta con la información suficiente para la realización del trabajo de forma eficiente					X	
10	Se propicia una buena comunicación entre usuarios y trabajadores en la institución				X	X	
11	Los trabajadores se ven como parte de un mismo equipo.				X	X	
12	La información que recibo es útil e importante para el desarrollo de mis actividades.					X	
<b>Dimensión: Estabilizadora</b>							
13	Los trabajadores transmiten una imagen de honestidad y confianza a los usuarios					X	
14	El personal de la institución se caracteriza por responder a las preguntas de los usuarios.				X		
15	El servicio brindado responde a los requerimientos de los usuarios.					X	
16	Los procedimientos actuales contribuyen al mejor rendimiento de los trabajadores.				X		
17	Se genera un clima organizacional adecuado para la transmisión de información de manera fluida					X	

18	En términos generales la comunicación organizacional es muy buena.					X	
19	La institución cumple sus compromisos eficientemente.				X		
20	La institución cuenta con trabajadores siempre dispuestos a ofrecer orientación y asesoramiento a sus usuarios.					X	

Apellidos y nombres: Mg. Valery Claros Campos

DNI: 41019479

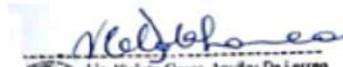


.....  
Mg. Valery Claros Campos

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. **Título del proyecto de investigación:**  
RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA Y SU RELACIÓN CON LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES, ABANCAY - 2021
2. **Instrumento:**  
Cuestionario
3. **Experto 01:**
  - 3.1. Apellidos y nombres : Violeta Claros Aguilar
  - 3.2. Título : Licenciada en Administración
  - 3.3. Grado académico : Doctora en Administración
  - 3.4. Nro. De colegiatura :
4. **Lugar y fecha de validación** : Trujillo 7 de enero el 2022
5. **Criterios de valoración:**

Criterios	
Inicio	
Proceso	
Logro	X




 Lic. Violeta Claros Aguilar De Larrea  
 CLAD 06681  
 Cod. 4078  
 Firma

## INSTRUMENTO DE VALIDACION

**Instrucciones de Evaluación de ítems:** Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que, según su criterio, cumple o tributa cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

*MA= Muy adecuado / BA= Bastante adecuado / A= Adecuado / PA= Poco adecuado / NA=No adecuado*

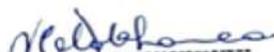
**Categorías a evaluar:** Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

N°	Preguntas	Valoración					Observaciones
	Items	NA	PA	A	BA	MA	
<b>Dimensión: Simbólica</b>							
1	La institución se preocupa porque la comunicación interna funcione correctamente.					X	
2	Existen los procedimientos para captar las sugerencias de los usuarios y que estas ideas sean comunicadas a los jefes					X	
3	Los valores organizacionales de la institución influyen en la comunicación					X	
4	Las funciones y los límites de responsabilidad del puesto están claramente definidos.					X	
5	El personal es capaz de solucionar los problemas y reclamos que se presentan					X	
6	El personal sabe manejarse en situaciones difíciles				X		
<b>Dimensión: Instrumental</b>							
7	Se le brinda al personal los recursos materiales suficientes para el desarrollo de su trabajo.					X	
8	Los trabajadores se preocupan por realizar un trabajo de calidad.					X	
9	El personal cuenta con la información suficiente para la realización del trabajo de forma eficiente					X	
10	Se propicia una buena comunicación entre usuarios y trabajadores en la institución				X		
11	Los trabajadores se ven como parte de un mismo equipo.				X		
12	La información que recibo es útil e importante para el desarrollo de mis actividades.					X	
<b>Dimensión: Estabilizadora</b>							
13	Los trabajadores transmiten una imagen de honestidad y confianza a los usuarios					X	
14	El personal de la institución se caracteriza por responder a las preguntas de los usuarios.				X		
15	El servicio brindado responde a los requerimientos de los usuarios.					X	
16	Los procedimientos actuales contribuyen al mejor rendimiento de los trabajadores.				X		
17	Se genera un clima organizacional adecuado para la transmisión de información de manera fluida					X	

18	En términos generales la comunicación organizacional es muy buena.					X	
19	La institución cumple sus compromisos eficientemente.				X		
20	La institución cuenta con trabajadores siempre dispuestos a ofrecer orientación y asesoramiento a sus usuarios.					X	

Apellidos y nombres: Dra. Violeta Claros Aguilar

DNI: 04068858

  
  
 Lic. Violeta Claros Aguilar De Larrea  
 GLAD 06681  
 Cod. 4078

.....  
 Dra. Violeta Claros Aguilar

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. **Título del proyecto de investigación:**  
RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA Y SU RELACIÓN CON LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES, ABANCAY - 2021
2. **Instrumento:**  
Cuestionario
3. **Experto 01:**
  - 3.1. Apellidos y nombres : Robert Chávez Mayta
  - 3.2. Título : Licenciado en Administración
  - 3.3. Grado académico : Maestro en Administración
  - 3.4. Nro. De colegiatura :
4. **Lugar y fecha de validación** : Trujillo 7 de enero el 2022
5. **Criterios de valoración:**

Criterios	
Inicio	
Proceso	
Logro	X



Firma

## INSTRUMENTO DE VALIDACION

**Instrucciones de Evaluación de ítems:** Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que, según su criterio, cumple o tributa cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

*MA= Muy adecuado / BA= Bastante adecuado / A= Adecuado / PA= Poco adecuado / NA=No adecuado*

**Categorías a evaluar:** Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

Nº <i>Item</i>	Preguntas Ítems	Valoración					Observaciones
		NA	PA	A	BA	MA	
<b>Dimensión: Simbólica</b>							
1	La institución se preocupa porque la comunicación interna funcione correctamente.					X	
2	Existen los procedimientos para captar las sugerencias de los usuarios y que estas ideas sean comunicadas a los jefes					X	
3	Los valores organizacionales de la institución influyen en la comunicación					X	
4	Las funciones y los límites de responsabilidad del puesto están claramente definidos.					X	
5	El personal es capaz de solucionar los problemas y reclamos que se presentan.					X	
6	El personal sabe manejarse en situaciones difíciles				X		
<b>Dimensión: Instrumental</b>							
7	Se le brinda al personal los recursos materiales suficientes para el desarrollo de su trabajo.					X	
8	Los trabajadores se preocupan por realizar un trabajo de calidad					X	
9	El personal cuenta con la información suficiente para la realización del trabajo de forma eficiente					X	
10	Se propicia una buena comunicación entre usuarios y trabajadores en la institución				X		
11	Los trabajadores se ven como parte de un mismo equipo.				X		
12	La información que recibo es útil e importante para el desarrollo de mis actividades.					X	
<b>Dimensión: Estabilizadora</b>							
13	Los trabajadores transmiten una imagen de honestidad y confianza a los usuarios					X	
14	El personal de la institución se caracteriza por responder a las preguntas de los usuarios.				X		
15	El servicio brindado responde a los requerimientos de los usuarios.					X	
16	Los procedimientos actuales contribuyen al mejor rendimiento de los trabajadores.				X		
17	Se genera un clima organizacional adecuado para la transmisión de información de manera fluida					X	

18	En términos generales la comunicación organizacional es muy buena.					X	
19	La institución cumple sus compromisos eficientemente.				X		
20	La institución cuenta con trabajadores siempre dispuestos a ofrecer orientación y asesoramiento a sus usuarios.					X	

Apellidos y nombres: Mg. Robert Chávez Mayta

DNI: 04068858



.....

Mg. Robert Chávez Mayta

## Responsabilidad social universitaria



### MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. **Título del proyecto de investigación:**  
RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA Y SU RELACIÓN CON LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES, ABANCAY - 2021
2. **Instrumento:**  
Cuestionario
3. **Experto 01:**
  - 3.1. Apellidos y nombres : Lucy Valery Claros Campos
  - 3.2. Título : Ingeniera Industrial
  - 3.3. Grado académico : Maestra en Administración de Negocios
  - 3.4. Nro. De colegiatura :
4. **Lugar y fecha de validación** : Trujillo 7 de enero el 2022
5. **Criterios de valoración:**

Criterios	
Inicio	
Proceso	
Logro	X

Firma

### INSTRUMENTO DE VALIDACION

**Instrucciones de Evaluación de ítems:** Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que, según su criterio, cumple o tributa cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

*MA= Muy adecuado / BA= Bastante adecuado / A= Adecuado / PA= Poco adecuado / NA=No adecuado*

**Categorías a evaluar:** Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

Preguntas		Valoración					Observaciones
Nº	Ítems	NA	PA	A	BA	MA	
<b>Enseñanza- Aprendizaje e investigación, desarrollo tecnológico e innovación (I+D+i)</b>							
1	Considera que su centro de labores desarrolla suficiente tecnología y conocimiento que se puedan aplicar al medio ambiente.				X		
2	Su centro de labores produce conocimiento y modelos para el desarrollo sostenible					X	
3	Incentiva la formación de valores hacia la sociedad					X	
4	Promueve la investigación en materia de responsabilidad social					X	
5	Fomenta la creación de modelos de actuación y gestión					X	
6	Implanta dentro de la formación académica temas relativos a la responsabilidad social				X		
7	Otorga ayudas para investigar en materia de responsabilidad social				X		
<b>Gestión</b>							
8	Dentro del desarrollo de las actividades, se promueve la reducción en el uso de recursos naturales					X	
9	Fomenta la utilización de transportes sostenibles					X	
10	Promueve el reciclaje y la reducción de residuos					X	
11	Se cultiva la formación de docentes y personal administrativo con un enfoque de R.S.U					X	
12	Promueve la igualdad de oportunidades y reduce los riesgos laborales					X	
13	Su centro de labores apoya la transparencia en rendición de cuentas al contratar compras y servicios basados en conductas éticas.					X	
14	Promueve la mejora continua en el uso eficiente de los recursos universitarios (tecnología, edificios entre otros)					X	
<b>Relación con la sociedad</b>							

15	La universidad promueve la conservación de zonas naturales dentro del campus				X		
16	Promueve proyectos orientados a la protección del medio ambiente					X	
17	Contribuye a informar sobre sostenibilidad					X	
18	Coopera con la sociedad y a la generación de empleo					X	
19	Contribuye a concientizar a la sociedad sobre la responsabilidad social					X	
20	Vende servicios y/o productos basados en el comercio justo					X	
21	Fomenta proyectos en base a criterios éticos y socialmente responsable				X		

Apellidos y nombres: Mg. Lucy Valery Claros Campos

DNI: 41019479



.....  
Mg. Lucy Valery Claros Campos

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**1. Título del proyecto de investigación:**

RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA Y SU RELACIÓN CON LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES, ABANCAY - 2021

**2. Instrumento:**

Cuestionario

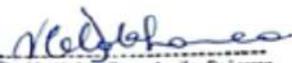
**3. Experto 01:**

- 3.1. Apellidos y nombres : Violeta Claros Aguilar
- 3.2. Título : Licenciada en Administración
- 3.3. Grado académico : Doctora en Administración
- 3.4. Nro. De colegiatura :

**4. Lugar y fecha de validación :** Trujillo 7 de enero el 2022

**5. Criterios de valoración:**

Criterios	
Inicio	
Proceso	
Logro	X



Lic. Violeta Claros Aguilar De Larrea  
GLAD 06681  
Cod. 4078  
Firma

## INSTRUMENTO DE VALIDACION

**Instrucciones de Evaluación de ítems:** Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que, según su criterio, cumple o tributa cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

*MA= Muy adecuado / BA= Bastante adecuado / A= Adecuado / PA= Poco adecuado / NA=No adecuado*

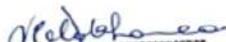
**Categorías a evaluar:** Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

Nº	Preguntas Ítems	Valoración					Observaciones
		NA	PA	A	BA	MA	
<b>Enseñanza: Aprendizaje e investigación, desarrollo tecnológico e innovación (I+D+i)</b>							
1	Considera que su centro de labores desarrolla suficiente tecnología y conocimiento que se puedan aplicar al medio ambiente.					X	
2	Su centro de labores produce conocimiento y modelos para el desarrollo sostenible					X	
3	Incentiva la formación de valores hacia la sociedad				X		
4	Promueve la investigación en materia de responsabilidad social					X	
5	Fomenta la creación de modelos de actuación y gestión				X		
6	Implanta dentro de la formación académica temas relativos a la responsabilidad social					X	
7	Otorga ayudas para investigar en materia de responsabilidad social					X	
<b>Gestión</b>							
8	Dentro del desarrollo de las actividades, se promueve la reducción en el uso de recursos naturales					X	
9	Fomenta la utilización de transportes sostenibles					X	
10	Promueve el reciclaje y la reducción de residuos					X	
11	Se cultiva la formación de docentes y personal administrativo con un enfoque de R.S.U				X		
12	Promueve la igualdad de oportunidades y reduce los riesgos laborales					X	
13	Su centro de labores apoya la transparencia en rendición de cuentas al contratar compras y servicios basados en conductas éticas				X		
14	Promueve la mejora continua en el uso eficiente de los recursos universitarios (tecnología, edificios entre otros)					X	
<b>Relación con la sociedad</b>							

15	La universidad promueve la conservación de zonas naturales dentro del campus					X	
16	Promueve proyectos orientados a la protección del medio ambiente					X	
17	Contribuye a informar sobre sostenibilidad					X	
18	Coopera con la sociedad y a la generación de empleo				X		
19	Contribuye a concientizar a la sociedad sobre la responsabilidad social					X	
20	Vende servicios y/o productos basados en el comercio justo				X		
21	Fomenta proyectos en base a criterios éticos y socialmente responsable					X	

Apellidos y nombres: Dra. Violeta Claros Aguilar

DNI: 17894472




 Lic. Violeta Claros Aguilar De Larrea  
 CLAD 00681  
 Cod. - 4078

.....  
 Dra. Violeta Claros Aguilar

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. **Título del proyecto de investigación:**  
RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA Y SU RELACIÓN CON LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES, ABANCAY - 2021
2. **Instrumento:**  
Cuestionario
3. **Experto 01:**
  - 3.1. Apellidos y nombres : Robert Chávez Mayta
  - 3.2. Título : Licenciado en Administración
  - 3.3. Grado académico : Maestro en Administración
  - 3.4. Nro. De colegiatura :
4. **Lugar y fecha de validación** : Trujillo 7 de enero el 2022
5. **Criterios de valoración:**

Criterios	
Inicio	
Proceso	
Logro	X



Firma

## INSTRUMENTO DE VALIDACION

**Instrucciones de Evaluación de ítems:** Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que, según su criterio, cumple o tributa cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

*MA= Muy adecuado / BA= Bastante adecuado / A= Adecuado / PA= Poco adecuado / NA=No adecuado*

**Categorías a evaluar:** Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

N°	Preguntas Ítems	Valoración					Observaciones
		NA	PA	A	BA	MA	
<b>Enseñanza- Aprendizaje e investigación, desarrollo tecnológico e innovación (I+D+i)</b>							
1	Considera que su centro de labores desarrolla suficiente tecnología y conocimiento que se puedan aplicar al medio ambiente.					X	
2	Su centro de labores produce conocimiento y modelos para el desarrollo sostenible					X	
3	Incentiva la formación de valores hacia la sociedad					X	
4	Promueve la investigación en materia de responsabilidad social					X	
5	Fomenta la creación de modelos de actuación y gestión					X	
6	Implanta dentro de la formación académica temas relativos a la responsabilidad social					X	
7	Otorga ayudas para investigar en materia de responsabilidad social					X	
<b>Gestión</b>							
8	Dentro del desarrollo de las actividades, se promueve la reducción en el uso de recursos naturales				X		
9	Fomenta la utilización de transportes sostenibles					X	
10	Promueve el reciclaje y la reducción de residuos					X	
11	Se cultiva la formación de docentes y personal administrativo con un enfoque de RSU					X	
12	Promueve la igualdad de oportunidades y reduce los riesgos laborales					X	
13	Su centro de labores apoya la transparencia en rendición de cuentas al contratar compras y servicios basados en conductas éticas.					X	
14	Promueve la mejora continua en el uso eficiente de los recursos universitarios (tecnología, edificios: entre otros)				X		
<b>Relación con la sociedad</b>							

15	La universidad promueve la conservación de zonas naturales dentro del campus				X	
16	Promueve proyectos orientados a la protección del medio ambiente				X	
17	Contribuye a informar sobre sostenibilidad					X
18	Coopera con la sociedad y a la generación de empleo					X
19	Contribuye a concientizar a la sociedad sobre la responsabilidad social					X
20	Vende servicios y/o productos basados en el comercio justo					X
21	Fomenta proyectos en base a criterios éticos y socialmente responsable					X

Apellidos y nombres: Mg. Robert Chávez Mayta

DNI: 04068858



.....  
Mg. Robert Chávez Mayta

## Anexo 9. Imagen del porcentaje de Turnitin

### RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA Y SU RELACIÓN CON LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES, ABANCAY - 2022

#### INFORME DE ORIGINALIDAD



#### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<a href="http://upc.aws.openrepository.com">upc.aws.openrepository.com</a> Fuente de Internet	<b>3%</b>
<b>2</b>	<a href="http://dspace.unitru.edu.pe">dspace.unitru.edu.pe</a> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>3</b>	<a href="http://cybertesis.unmsm.edu.pe">cybertesis.unmsm.edu.pe</a> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>4</b>	<a href="http://repositorio.uct.edu.pe">repositorio.uct.edu.pe</a> Fuente de Internet	<b>1%</b>

Excluir citas  Activo

Excluir bibliografía  Activo

Excluir coincidencias  + 1%

**Anexo 10. Confiabilidad de los instrumentos**  
**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,907	21

**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
P01	59,6167	249,768	,565	,903
P02	59,7056	250,566	,541	,903
P03	59,6556	249,914	,535	,903
P04	59,7111	250,519	,535	,903
P05	59,6111	251,714	,495	,904
P06	59,6778	249,181	,578	,902
P07	59,7778	251,760	,505	,904
P08	59,4722	250,955	,525	,904
P09	59,4444	249,075	,587	,902
P10	59,5000	253,425	,450	,905
P11	59,6167	253,713	,466	,905
P12	59,6778	251,382	,520	,904
P13	59,7278	250,892	,531	,903
P14	59,6889	252,540	,472	,905
P15	59,6333	247,127	,620	,901
P16	59,5944	249,885	,533	,903
P17	59,6389	249,819	,522	,904
P18	59,5722	249,710	,551	,903
P19	59,6667	250,436	,548	,903
P20	59,5667	248,247	,592	,902
P21	59,6667	247,844	,596	,902

## Confiabilidad – Instrumento Clima Organizacional

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,895	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
P01	56,9944	225,033	,497	,891
P02	56,9333	224,051	,560	,889
P03	56,9556	227,607	,475	,891
P04	56,8944	226,575	,490	,891
P05	56,8889	223,675	,557	,889
P06	56,9722	225,725	,516	,890
P07	56,8333	222,620	,571	,889
P08	57,0056	225,503	,504	,891
P09	56,8944	229,033	,437	,892
P10	56,8611	223,640	,546	,889
P11	56,9222	222,162	,577	,888
P12	56,9778	226,525	,494	,891
P13	56,9111	224,048	,541	,889
P14	56,9778	222,737	,547	,889
P15	56,9778	226,178	,484	,891
P16	56,9389	223,633	,541	,889
P17	56,9556	225,752	,499	,891
P18	57,0056	227,525	,468	,892
P19	56,8889	224,245	,554	,889
P20	56,9444	228,220	,459	,892

## Anexo 11. Prueba de normalidad

Se establece que la investigación no es experimental; La prueba de Kolmogorov-Smirnov se utiliza para verificar la distribución normal de los datos; Para una muestra mayor de 50 ( $n < 50$ ); Propone las siguientes hipótesis:

H<sub>0</sub>: Los datos provienen de una distribución normal.

H<sub>a</sub>: Los datos no provienen de una distribución normal.

Si el valor p es  $< 0,05$  (nivel de significación), se rechaza la hipótesis nula.

Se acepta la hipótesis nula si el valor de  $p > 0,05$  (nivel de significación)

**Tabla 18**  
*Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
RSU	,213	180	,0051	,919	180	,0163
Cultura organizacional	,173	180	,0023	,884	180	,003

a. Corrección de significación de Lilliefors

La variable RSU tiene un valor  $p = 0,0051$  y la variable cultura organizacional un valor  $p = 0,0023$ , ambas son menores que 0.05, por lo tanto, los datos no siguen una distribución normal, por consiguiente, se utilizó el método Rho Spearman para establecer la relación de las variables.

Anexo 12. Base de datos – RSU

	P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	Total D1	Total D2	Total D3	Total Variable RSU
PD01	1	1	1	2	3	3	2	1	2	3	2	1	1	3	3	2	1	1	1	3	1	13	13	12	38
PD02	3	1	1	1	2	1	3	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	12	10	12	34
PD03	1	1	3	3	3	3	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	3	1	3	3	16	10	14	40
PD04	2	2	3	1	1	3	2	2	2	3	1	3	1	1	1	3	2	3	1	2	3	14	13	15	42
PD05	1	1	3	2	3	2	1	1	2	3	3	1	2	1	3	1	3	2	3	3	3	13	13	18	44
PD06	1	2	3	1	2	2	2	3	3	2	1	3	2	3	1	3	2	1	2	2	1	13	17	12	42
PD07	1	1	2	1	2	1	1	2	3	2	2	1	2	3	1	2	3	2	2	1	2	9	15	13	37
PD08	3	2	3	3	1	2	3	3	3	1	2	1	1	2	1	3	1	2	2	1	1	17	13	11	41
PD09	3	3	3	1	2	2	1	2	1	2	1	3	3	3	3	3	3	1	1	2	2	15	15	15	45
PD10	2	2	1	3	2	2	1	1	2	3	2	1	2	1	2	3	3	2	2	2	1	13	12	15	40
PD11	3	1	1	2	3	1	2	3	3	2	1	3	3	2	1	3	2	2	1	1	1	13	17	11	41
PD12	1	1	3	1	3	1	1	1	1	3	3	2	1	3	1	2	2	1	3	1	2	11	14	12	37
PD13	3	5	1	2	3	3	1	1	4	4	3	4	3	4	2	5	1	2	5	1	2	18	23	18	59
PD14	4	2	1	1	1	2	2	2	2	5	5	2	4	2	5	2	1	1	3	3	2	13	22	17	52
PD15	4	2	3	5	4	5	2	5	4	4	4	5	5	3	3	3	4	4	5	5	5	25	30	29	84
PD16	4	2	3	2	3	3	3	5	5	3	4	5	4	3	2	4	1	5	5	2	4	20	29	23	72
PD17	1	4	2	2	5	4	2	4	3	4	4	1	2	5	5	4	3	3	1	1	3	20	23	20	63
PD18	5	3	5	4	3	2	4	2	4	4	2	3	3	4	2	1	2	5	2	4	4	26	22	20	68
PD19	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	3	3	3	4	3	5	5	4	5	4	31	28	30	89
PD20	4	3	5	4	4	5	3	4	5	4	3	4	4	4	4	3	5	5	4	4	5	28	28	30	86
PD21	5	3	4	4	3	5	3	4	3	5	3	4	5	5	5	3	3	5	4	4	3	27	29	27	83
PD22	5	5	4	5	3	4	5	4	5	3	3	5	4	3	3	5	5	5	4	3	5	31	27	30	88
PD23	4	5	4	4	5	3	4	5	5	3	3	5	3	4	4	4	3	4	3	5	4	29	27	27	83
PD24	4	3	4	4	5	4	4	5	3	5	5	5	5	4	4	5	5	3	3	4	5	28	32	29	89

PD25	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	5	4	3	5	4	3	5	4	5	3	4	4	5	3	4	4	5	29	28	30	87
PD26	3	3	5	4	5	4	3	3	4	5	4	5	3	5	4	5	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	27	29	26	82
PD27	3	4	5	5	3	5	5	4	3	5	4	3	4	3	4	3	4	4	3	5	3	4	4	5	3	4	5	30	28	28	86
PD28	3	4	3	5	5	4	5	5	3	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3	2	9	26	29	29	84	
PD29	5	3	3	3	4	4	5	4	3	5	3	4	3	5	4	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	27	27	27	81	
PD30	4	3	3	4	3	4	3	3	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	3	3	3	4	4	4	4	24	32	29	85	
PD31	3	3	4	4	3	3	5	3	4	3	5	3	3	5	3	4	4	4	4	5	3	4	5	3	4	4	25	26	27	78	
PD32	5	4	3	3	4	5	5	4	4	3	3	5	5	4	3	3	5	4	5	4	5	4	3	2	9	29	28	27	84		
PD33	3	4	5	3	4	3	4	4	4	5	5	3	5	3	5	4	3	4	4	3	5	2	6	5	2	26	29	28	83		
PD34	3	5	3	5	5	5	3	4	3	4	5	3	5	5	3	3	5	4	5	4	5	4	3	2	9	29	29	27	85		
PD35	2	1	3	1	5	4	2	1	2	5	3	3	1	1	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	1	18	16	24	58		
PD36	4	2	3	3	1	5	5	2	1	1	4	1	2	3	3	5	3	1	3	1	3	1	3	3	1	23	14	19	56		
PD37	2	5	1	5	4	4	1	1	2	5	4	5	5	3	3	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	22	25	22	69		
PD38	1	2	1	2	1	4	5	1	2	1	3	5	2	1	4	3	5	1	1	4	3	1	4	3	1	16	15	21	52		
PD39	4	3	4	2	1	4	2	3	3	1	5	1	3	5	4	2	1	5	4	3	1	4	3	1	20	21	20	61			
PD40	3	1	4	5	4	3	2	5	5	2	4	4	1	4	4	5	1	4	4	5	4	5	4	4	22	25	27	74			
PD41	2	3	4	5	1	3	1	4	2	2	3	1	1	2	4	4	5	1	5	4	3	1	5	4	3	19	15	26	60		
PD42	3	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	1	3	2	2	1	3	2	2	1	3	14	16	14	44		
PD43	2	2	1	1	3	1	3	2	1	1	1	3	2	2	1	1	2	1	3	2	3	2	3	1	13	12	13	38			
PD44	2	3	3	1	1	2	2	3	1	2	3	2	2	3	2	1	3	3	1	3	2	1	3	2	14	16	15	45			
PD45	2	1	1	3	2	2	3	2	3	1	2	3	2	3	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	14	16	9	39			
PD46	2	3	3	1	3	3	2	2	1	2	3	3	3	2	1	1	3	1	3	1	2	1	2	1	17	16	12	45			
PD47	3	1	1	1	2	2	3	3	2	3	2	2	1	2	1	2	1	3	3	1	1	1	1	1	13	15	12	40			
PD48	2	3	2	3	3	2	1	1	2	3	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	16	12	10	38			
PD49	2	1	2	3	1	1	2	3	1	3	1	3	2	2	2	3	1	2	1	3	3	1	3	3	12	15	15	42			
PD50	3	1	1	3	3	3	1	2	2	1	3	1	1	3	1	3	3	1	3	2	2	2	2	2	15	13	15	43			



PD77	3	1	4	5	1	1	5	4	5	1	4	3	2	5	2	5	1	3	2	4	20	24	18	62	
PD78	2	3	2	1	3	2	3	1	3	5	4	5	3	1	3	3	3	2	4	4	2	16	22	21	59
PD79	2	2	2	1	2	3	5	5	5	5	3	1	4	1	5	4	1	2	3	3	17	24	19	60	
PD80	2	1	1	1	1	1	2	5	3	4	5	4	5	1	3	2	2	1	5	4	9	27	18	54	
PD81	3	5	5	4	1	3	1	5	1	5	3	4	5	1	4	2	1	4	2	4	22	24	18	64	
PD82	4	1	4	3	3	4	1	5	3	4	1	2	4	2	3	1	2	1	2	1	20	21	12	53	
PD83	5	3	2	3	1	3	1	4	5	4	5	3	2	5	5	4	5	5	1	5	18	28	30	76	
PD84	4	4	4	4	2	5	3	3	1	5	4	2	5	1	5	3	3	2	2	2	26	21	19	66	
PD85	1	2	2	4	4	4	1	1	2	4	1	4	2	4	2	1	1	2	4	2	18	18	17	53	
PD86	1	1	4	1	5	1	3	5	3	5	4	2	2	3	2	4	2	1	5	5	16	24	20	60	
PD87	1	1	2	1	5	2	3	2	4	5	5	2	3	2	4	5	3	4	2	1	15	23	23	61	
PD88	5	4	4	5	5	3	2	2	3	1	2	4	5	3	2	4	5	2	4	5	28	20	27	75	
PD89	5	4	2	3	5	5	2	4	4	2	4	5	1	5	5	4	1	1	4	4	26	25	21	72	
PD90	2	1	3	2	5	3	2	5	3	2	2	1	1	5	3	1	4	4	1	3	18	19	20	57	
PD91	3	3	3	5	4	3	3	5	4	5	3	4	4	3	5	5	4	5	3	5	24	28	31	83	
PD92	5	3	5	4	3	4	3	3	3	5	5	4	3	5	4	3	3	5	4	3	27	28	27	82	
PD93	4	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	5	4	3	4	3	30	31	27	88	
PD94	4	5	3	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	5	4	5	4	5	3	28	26	29	83	
PD95	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	3	5	4	3	3	3	4	3	3	5	25	28	24	77	
PD96	3	3	5	3	5	3	4	4	4	3	3	5	3	5	3	4	3	4	3	5	26	27	25	78	
PD97	4	5	5	3	5	4	4	4	5	3	4	3	3	3	5	4	3	3	3	4	30	25	25	80	
PD98	4	4	5	5	5	4	5	5	5	3	3	4	5	3	5	4	5	4	5	3	32	28	31	91	
PD99	5	3	5	5	4	5	4	5	3	5	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	31	25	27	83	
PD100	4	5	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	5	5	4	4	3	4	5	5	24	29	28	81	
PD101	5	4	4	3	3	5	3	4	3	3	4	5	5	3	4	3	3	3	4	4	27	27	25	79	
PD102	3	4	4	3	3	5	3	3	3	5	3	5	3	4	3	5	3	5	3	4	25	26	28	79	

PD103	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	4	3	3	4	3	4	3	4	5	4	5	4	3	1	26	29	86
PD104	3	3	5	3	3	4	4	3	5	5	3	3	5	4	4	4	5	3	3	3	3	3	5	25	28	27	80	
PD105	4	5	5	5	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	5	3	5	5	4	5	4	5	29	26	31	86		
PA01	2	4	4	1	5	4	1	2	4	5	3	4	2	3	3	2	2	4	2	4	2	4	21	23	22	66		
PA02	3	4	3	3	3	4	3	3	5	3	4	4	3	3	3	4	5	4	5	4	3	23	25	28	28	76		
PA03	4	4	5	3	3	5	4	5	5	3	3	3	5	5	4	4	4	4	4	3	4	28	29	28	28	85		
PA04	4	3	5	3	5	5	3	4	3	3	5	4	5	3	5	3	3	4	5	5	3	28	27	28	28	83		
PA05	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	5	4	5	4	27	26	28	28	81		
PA06	4	4	4	5	5	3	3	5	5	3	4	5	4	5	4	3	4	5	5	5	5	28	31	31	31	90		
PA07	4	3	3	5	4	5	4	3	4	5	3	3	4	4	3	5	3	5	4	4	5	28	26	29	29	83		
PA08	5	3	3	4	5	5	3	3	3	3	5	4	3	5	3	3	3	4	4	4	4	28	26	24	24	78		
PA09	3	4	3	4	5	3	3	4	5	5	5	3	4	4	4	3	5	3	3	3	3	25	30	24	24	79		
PA10	4	4	5	4	5	3	3	5	5	5	5	5	3	3	5	4	5	3	3	4	3	28	31	27	27	86		
PA11	3	3	4	3	3	3	5	3	4	3	4	3	4	5	3	3	5	3	3	4	5	24	26	26	26	76		
PA12	3	1	1	3	4	4	2	5	5	3	2	2	4	5	4	4	2	2	1	3	1	18	26	17	17	61		
PA13	3	3	2	2	1	2	1	1	1	1	2	5	3	4	4	5	4	5	1	1	1	14	17	21	21	52		
PA14	5	5	1	1	1	5	4	4	5	3	3	3	5	1	5	3	2	4	3	4	2	22	24	23	23	69		
PA15	4	4	1	3	3	3	3	4	3	1	1	5	4	3	1	5	3	1	4	1	3	21	21	18	18	60		
PA16	4	1	2	4	2	2	5	1	2	5	1	2	1	2	1	5	5	2	3	3	3	20	14	24	24	58		
PA17	5	2	3	3	5	1	2	3	4	1	5	4	2	2	3	1	4	5	4	4	5	21	21	26	26	68		
PA18	2	3	2	1	3	1	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	14	18	18	18	50			
PA19	1	1	1	3	2	1	2	3	3	3	2	1	1	3	3	1	1	3	2	3	3	11	16	16	16	43		
PA20	3	1	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	1	3	3	3	3	2	3	18	19	18	18	55		
PA21	1	3	2	2	1	3	2	3	1	3	3	2	3	3	2	1	1	1	1	2	2	14	18	10	10	42		
PA22	2	2	2	2	1	1	2	1	1	3	3	3	1	3	3	1	1	3	3	3	2	12	16	16	16	44		
PA23	2	2	3	2	3	3	1	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	1	3	3	16	18	16	16	50		

PA24	3	2	1	3	1	1	1	3	3	1	3	3	1	2	2	1	2	2	3	1	2	2	3	1	2	2	3	1	1	19	15	14	16	12	3	2	2	1	42
PA25	1	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	1	1	3	3	1	1	19	15	15	15	19	1	1	1	49	
PA26	2	1	2	1	3	3	1	1	3	2	2	2	2	3	3	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	13	16	11	16	13	1	1	1	40		
PA27	1	1	1	3	2	3	1	2	2	1	3	3	2	1	2	1	3	2	3	1	1	3	2	3	1	1	1	1	12	14	13	14	12	1	1	1	39		
PA28	3	2	1	2	3	2	3	1	1	3	2	1	2	1	1	1	1	1	3	3	1	1	3	3	1	2	1	2	16	11	12	11	16	1	2	1	39		
PA29	1	2	1	1	1	3	1	1	1	3	1	3	3	3	2	3	3	1	1	3	2	3	1	1	3	2	1	10	15	15	15	10	2	2	2	40			
PA30	1	3	2	2	1	2	2	3	1	2	2	3	2	3	2	1	1	2	1	3	2	1	3	2	1	1	1	13	16	12	13	16	1	3	2	41			
PA31	2	5	4	2	1	4	1	1	3	1	4	2	3	1	2	5	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	1	19	15	23	19	15	3	4	3	57			
PA32	1	2	2	4	2	2	1	4	5	5	2	2	2	5	4	5	4	1	5	4	1	5	4	5	4	5	4	14	25	28	14	25	4	5	4	67			
PA33	4	3	4	3	5	2	5	5	5	4	1	1	5	4	3	2	1	1	2	4	3	2	1	1	2	4	3	26	25	16	26	25	4	3	2	67			
PA34	2	1	2	3	2	2	4	4	5	1	3	3	3	3	2	2	1	3	4	1	3	4	1	3	4	1	3	16	22	16	16	22	1	3	1	54			
PA35	3	3	1	1	4	4	1	1	2	4	5	2	2	5	4	5	5	3	1	1	5	5	3	1	1	1	1	17	21	20	17	21	1	1	1	58			
PA36	2	3	4	1	5	1	4	3	1	1	5	4	2	1	2	2	2	4	3	5	2	4	3	5	2	2	20	17	20	20	17	2	2	5	57				
PA37	5	4	1	2	1	4	4	3	4	1	1	4	3	2	3	5	1	5	5	1	5	5	1	3	5	1	3	21	18	23	21	18	3	2	1	62			
PA38	4	4	4	2	5	4	5	1	5	5	5	5	2	1	4	2	5	3	2	3	2	4	2	3	2	3	2	28	24	21	28	24	2	3	2	73			
PA39	4	5	1	3	2	2	4	1	1	3	2	4	4	4	2	1	1	4	3	3	2	1	4	3	3	2	2	21	19	16	21	19	1	3	2	56			
PA40	5	4	5	4	5	1	2	3	1	1	2	1	2	1	3	3	5	4	5	5	4	5	5	3	5	3	26	11	28	26	11	28	3	2	6	65			
PA41	1	4	3	5	1	4	1	1	3	2	2	4	3	1	5	3	5	3	5	4	4	3	5	4	4	4	19	16	29	19	16	4	4	4	64				
PA42	4	3	4	1	5	2	4	5	3	4	2	1	4	5	5	4	2	5	2	4	4	5	2	4	4	4	23	24	26	23	24	4	4	4	73				
PA43	4	5	1	1	2	1	3	1	4	1	5	4	3	1	1	1	3	3	1	2	5	3	1	2	5	1	17	19	16	17	19	1	2	5	52				
PA44	2	5	1	5	4	5	1	1	3	4	1	3	3	1	5	5	3	5	3	2	2	5	3	2	2	2	23	16	25	23	16	2	2	2	64				
PA45	1	3	1	4	1	3	2	2	2	2	4	1	4	1	5	3	3	5	4	5	2	5	4	5	2	15	16	27	15	16	2	1	5	2	58				
PA46	2	1	4	1	3	4	1	3	3	3	3	2	3	1	2	1	4	3	3	4	3	3	4	5	4	5	16	18	22	16	18	4	5	4	56				
PA47	1	1	4	4	2	2	1	5	2	1	5	4	4	5	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	5	15	26	15	26	15	26	5	1	2	56				
PA48	2	3	3	4	2	4	4	5	4	3	3	4	5	5	1	5	4	3	3	5	1	5	4	3	5	3	22	20	24	22	20	3	5	3	75				
PA49	3	4	4	3	3	4	4	4	5	3	5	4	4	4	3	5	5	4	3	5	5	4	3	5	4	4	25	28	29	25	28	4	4	4	82				

PA50	3	5	5	4	4	3	4	4	3	4	5	3	3	5	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	28	27	26	81
PA51	4	4	4	5	3	3	4	3	3	5	3	3	3	3	5	4	3	5	4	3	5	3	4	4	4	5	5	27	26	29	82
PA52	4	5	4	3	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	29	27	34	90	
PA53	4	3	5	3	5	3	3	5	4	5	4	5	3	5	4	4	4	5	3	5	3	5	3	5	5	5	26	30	30	86	
PA54	5	5	3	4	5	3	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	3	3	3	4	4	3	3	4	4	30	28	26	84	
PA55	5	5	3	4	5	4	4	5	5	5	3	3	5	3	5	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	30	29	26	85	
PA56	3	3	4	5	5	4	4	5	3	5	3	5	5	3	4	3	3	3	3	5	3	5	3	5	4	28	30	26	84		
PA57	5	5	5	3	4	4	5	4	4	5	4	5	5	3	3	3	5	3	3	4	3	5	3	3	4	31	27	26	84		
PA58	3	5	4	3	4	5	5	3	5	4	3	3	3	3	5	4	5	4	3	5	3	4	3	5	3	29	26	28	83		
PA59	3	4	5	3	3	4	5	3	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5	3	3	4	4	3	4	4	27	29	26	82		
PA60	2	1	2	5	4	4	3	3	4	1	3	1	5	3	3	3	3	1	2	5	2	1	2	5	2	21	20	17	58		
PA61	1	3	4	3	4	1	3	5	2	5	3	2	2	3	2	5	5	3	2	3	1	19	22	21	19	22	21	62	62	62	
PA62	2	3	3	5	2	1	1	5	4	3	2	2	3	4	4	5	2	2	4	3	4	17	23	24	17	23	24	64	64	64	
PA63	2	3	1	2	1	3	2	3	3	2	2	1	3	2	2	2	2	1	2	3	3	1	2	3	3	1	14	16	14	44	
PA64	1	2	1	3	1	2	3	2	3	3	1	2	1	2	2	3	3	2	3	2	1	13	14	16	13	14	16	43	43	43	
PA65	1	2	3	2	1	1	1	2	2	3	2	1	3	1	1	1	1	1	3	1	2	1	1	2	1	11	14	10	35	35	
PA66	3	3	2	2	2	2	1	2	3	3	2	2	1	2	1	1	3	3	2	3	1	15	15	14	15	15	14	44	44	44	
PA67	3	2	3	2	3	2	3	3	3	1	1	2	1	1	3	3	2	2	2	2	2	18	12	16	18	12	16	46	46	46	
PA68	3	2	3	1	2	2	3	3	1	2	1	1	1	1	2	3	3	1	2	1	1	16	11	13	16	11	13	40	40	40	
PA69	2	3	2	2	2	1	2	3	3	2	3	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	14	16	9	14	16	9	39	39	39	
PA70	1	3	1	1	2	2	3	1	3	3	3	2	1	2	2	1	1	3	1	3	1	13	15	12	13	15	12	40	40	40	
PA71	1	1	3	3	3	3	1	2	3	1	1	2	1	1	2	2	1	3	2	1	3	15	11	14	15	11	14	40	40	40	
PA72	1	2	3	3	1	1	2	2	3	3	2	3	2	2	2	1	1	1	1	2	3	13	17	11	13	17	11	41	41	41	
PA73	4	4	1	4	5	2	3	2	3	3	5	4	5	1	1	2	5	2	1	1	2	23	14	14	23	23	14	60	60	60	
PA74	5	4	5	2	4	3	1	5	3	1	4	3	1	1	4	2	5	4	5	5	3	24	18	28	24	18	28	70	70	70	
PA75	1	4	5	2	3	3	1	3	4	5	1	3	1	2	3	5	4	3	4	2	4	19	19	25	19	19	25	63	63	63	

Anexo 13. Base de datos Cultura organizacional

	P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	Total D1	Total D2	Total D3	Total Variable CO
PD01	3	4	4	5	4	5	4	3	4	3	3	4	3	5	3	4	5	4	3	5	25	21	32	78
PD02	5	4	5	3	5	4	3	4	3	5	5	3	5	4	3	4	4	5	5	4	26	23	34	83
PD03	4	5	3	5	3	3	4	3	5	4	3	3	3	5	3	5	3	3	4	3	23	22	29	74
PD04	5	3	5	4	5	3	4	5	4	4	5	3	5	3	3	4	4	4	5	4	25	25	32	82
PD05	4	3	4	5	4	5	5	3	3	4	3	5	5	5	3	5	5	3	3	5	25	23	34	82
PD06	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	5	5	4	21	22	32	75
PD07	4	5	4	3	5	5	5	3	3	3	4	4	4	4	5	4	5	4	3	3	26	22	32	80
PD08	4	5	5	4	5	5	3	4	4	4	5	5	3	3	3	3	5	3	4	4	28	25	28	81
PD09	3	5	5	4	5	4	3	3	3	3	5	3	5	4	3	3	3	5	5	3	26	20	31	77
PD10	4	3	4	5	4	5	3	5	3	4	4	5	5	3	4	4	5	5	5	3	25	24	34	83
PD11	4	5	3	3	4	4	4	4	3	3	3	5	3	5	4	5	4	4	3	5	23	22	33	78
PD12	4	4	4	4	3	5	5	4	3	4	5	4	4	5	5	5	4	5	3	3	24	25	34	83
PD13	5	3	2	4	5	2	3	1	5	2	2	2	1	3	3	3	4	1	3	3	21	15	21	57
PD14	1	2	4	5	5	2	1	2	2	3	1	3	2	3	5	3	1	4	5	4	19	12	27	58
PD15	2	5	2	1	1	2	5	3	4	5	4	2	3	4	3	4	1	5	3	1	13	23	24	60
PD16	3	3	5	4	3	2	5	2	2	4	1	2	3	4	5	4	2	5	4	3	20	16	30	66
PD17	5	3	1	5	4	4	4	4	1	4	5	5	3	3	5	3	2	3	3	2	22	23	24	69
PD18	1	4	5	1	3	5	4	1	4	3	3	2	5	4	3	5	2	3	5	2	19	17	29	65
PD19	5	5	5	5	5	2	4	1	4	5	5	2	4	4	2	5	2	2	5	2	27	21	26	74
PD20	2	3	1	2	2	3	1	2	3	3	3	3	2	3	1	2	2	1	3	3	13	15	17	45
PD21	2	1	2	1	3	2	2	3	1	1	1	3	1	3	1	2	2	3	2	1	11	11	15	37
PD22	1	1	3	3	1	3	1	1	1	2	1	3	2	1	1	2	2	2	2	2	12	9	14	35
PD23	1	1	2	1	3	2	3	3	3	3	2	1	1	3	2	1	2	2	1	3	10	15	15	40
PD24	2	1	1	2	2	3	1	2	3	1	1	1	2	2	2	1	3	3	2	2	11	9	17	37



PD51	5	3	3	5	1	5	4	4	4	4	4	5	1	3	2	4	4	1	1	3	3	22	22	21	65
PD52	3	5	3	5	4	5	5	5	4	4	4	4	2	5	2	5	1	4	4	2	2	25	25	25	75
PD53	1	2	3	1	1	5	3	2	4	5	5	5	4	2	3	2	5	5	3	2	3	13	23	25	61
PD54	5	4	3	5	5	1	2	4	2	4	3	3	5	4	5	1	1	5	3	1	1	23	20	21	64
PD55	4	4	1	1	3	5	5	5	4	4	4	4	5	3	1	5	3	4	4	5	5	18	27	30	75
PD56	1	3	5	2	2	2	5	5	2	3	4	4	3	2	4	5	2	2	1	3	3	15	22	22	59
PD57	5	2	1	5	4	2	1	5	2	3	3	3	5	4	1	2	2	3	1	3	3	19	19	19	57
PD58	5	2	1	1	4	4	3	4	1	2	3	5	4	3	5	4	3	3	3	5	1	17	17	28	62
PD59	4	4	2	5	3	1	5	2	3	5	1	5	1	4	5	3	1	5	3	1	1	19	21	23	63
PD60	3	5	2	3	1	1	2	2	2	4	4	4	1	5	5	2	4	3	1	1	3	15	15	24	54
PD61	5	4	4	2	5	3	3	1	5	1	2	4	5	3	3	5	4	1	1	5	23	16	27	66	
PD62	3	1	4	1	2	4	5	5	1	1	4	2	1	4	4	3	1	3	4	3	15	18	23	56	
PD63	3	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	3	2	1	11	9	11	31
PD64	1	1	2	3	2	2	3	3	2	1	2	3	2	1	2	1	2	1	2	3	11	14	14	39	
PD65	1	3	1	1	3	2	1	1	3	3	1	1	2	3	1	2	1	2	1	2	11	10	14	35	
PD66	2	2	2	2	1	1	3	1	1	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	1	2	10	11	18	39
PD67	1	1	3	2	2	1	2	1	1	1	1	1	3	2	1	3	1	3	2	2	1	10	9	15	34
PD68	1	1	1	2	1	2	2	1	3	3	1	1	1	1	2	3	2	3	3	2	3	8	11	19	38
PD69	1	2	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	2	1	3	1	10	6	13	29
PD70	1	1	3	1	2	1	1	2	2	2	3	2	3	2	3	1	2	3	1	2	3	9	12	18	39
PD71	2	1	1	3	2	1	3	2	1	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	10	13	22	45
PD72	3	3	3	2	2	3	3	2	2	1	2	3	1	2	3	1	2	2	1	3	2	15	13	15	43
PD73	1	3	2	2	2	1	1	1	2	3	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	11	9	14	34
PD74	1	1	3	2	1	1	1	3	1	1	2	2	2	2	1	3	3	3	1	1	9	10	17	36	
PD75	1	1	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	1	1	13	14	17	44
PD76	1	1	2	2	2	3	1	2	3	2	1	3	1	1	1	2	1	2	1	2	3	11	12	13	36

PD77	5	4	2	5	2	3	5	2	4	2	2	1	2	2	4	2	4	2	3	1	2	4	21	16	20	57
PD78	2	2	3	4	3	2	5	4	3	3	5	5	5	5	5	1	5	1	5	1	2	5	16	25	29	70
PD79	3	5	2	2	2	1	1	5	4	3	4	2	4	4	4	5	1	4	2	2	2	5	15	19	27	61
PD80	1	3	3	2	4	5	5	2	1	5	4	3	1	2	3	2	3	2	4	5	1	4	18	20	22	60
PD81	4	4	5	1	1	5	5	4	5	4	1	3	3	1	1	4	3	2	5	4	4	20	22	23	65	
PD82	1	5	4	5	3	3	3	1	3	2	4	4	3	4	3	4	4	4	2	1	21	17	25	63		
PD83	3	5	4	4	2	2	3	4	5	2	3	4	4	4	5	2	4	1	5	2	20	21	27	68		
PD84	3	1	5	4	3	3	3	3	3	1	1	5	1	1	1	4	3	4	2	3	19	16	19	54		
PD85	4	4	1	4	5	1	4	1	1	4	2	5	5	2	2	5	3	4	1	19	16	27	62			
PD86	1	4	2	1	2	2	4	1	4	4	2	4	1	3	4	1	5	3	5	1	12	19	23	54		
PD87	1	1	2	4	2	4	5	4	2	5	4	5	4	1	4	1	1	1	4	4	14	25	20	59		
PD88	4	4	4	5	4	2	3	3	4	5	1	2	3	1	4	5	2	5	2	3	23	18	25	66		
PD89	1	3	1	3	2	4	3	5	3	4	5	4	5	4	1	3	2	5	1	3	14	24	24	62		
PD90	4	3	3	3	1	2	5	3	5	4	4	1	2	1	2	1	5	2	2	3	16	22	18	56		
PD91	4	5	4	3	5	5	2	1	3	1	1	4	3	2	1	5	2	3	5	2	26	12	23	61		
PD92	3	2	4	5	4	4	5	4	2	3	5	3	5	5	5	3	1	4	2	3	22	22	28	72		
PD93	3	3	3	4	5	3	5	3	4	4	4	4	3	5	5	5	5	4	5	4	5	21	24	37	82	
PD94	3	3	4	3	3	3	4	5	5	5	4	3	5	4	5	5	5	5	5	3	19	26	37	82		
PD95	4	4	4	3	5	3	5	4	3	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	3	23	25	34	82		
PD96	3	3	5	4	5	5	4	5	4	4	5	3	4	3	5	3	5	4	3	4	25	25	31	81		
PD97	4	3	3	3	4	4	3	4	5	5	4	3	3	4	4	4	5	3	4	4	21	26	30	77		
PD98	3	5	4	4	5	5	5	4	3	3	5	4	3	4	5	4	3	4	5	3	26	24	31	81		
PD99	5	3	3	4	3	4	4	4	3	5	3	4	3	4	5	5	4	5	4	3	22	23	33	78		
PD100	3	5	4	5	4	5	3	5	4	3	5	5	4	5	4	5	4	3	5	4	26	25	35	86		
PD101	4	5	4	3	4	3	5	5	5	5	3	5	4	3	5	5	3	3	5	4	23	28	32	83		
PD102	4	5	5	3	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	3	5	3	3	5	26	28	34	88		

PD103	4	5	5	3	4	3	5	3	5	4	3	4	3	4	3	3	5	5	5	3	3	3	3	3	3	24	24	30	78
PD104	4	3	1	1	3	3	4	5	4	1	3	2	4	5	1	5	5	1	5	5	4	3	2	15	19	29	63		
PD105	5	3	3	1	1	3	2	4	4	1	3	2	1	1	2	3	2	3	2	3	3	1	16	16	16	48			
PA01	4	3	3	5	4	3	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	24	25	33	82			
PA02	3	5	3	3	4	3	4	5	5	4	4	3	4	4	4	3	3	5	4	3	5	4	3	21	25	30	76		
PA03	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	3	3	3	5	3	3	4	3	3	3	26	22	27	75			
PA04	3	5	4	3	3	5	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	5	5	3	5	4	23	21	34	78				
PA05	3	4	4	3	4	3	4	4	3	5	4	4	5	5	3	5	3	5	5	3	5	5	21	24	36	81			
PA06	4	3	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	3	4	4	3	4	3	23	25	30	78			
PA07	5	5	5	4	3	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	3	4	4	4	4	4	3	27	27	32	86			
PA08	3	4	5	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	3	5	3	3	25	22	30	77				
PA09	4	4	4	4	4	3	5	4	5	3	3	3	3	5	4	3	3	3	3	4	5	23	23	30	76				
PA10	5	4	4	3	5	3	3	5	4	5	4	5	5	5	4	4	3	5	3	4	4	24	26	33	83				
PA11	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	3	5	5	30	23	34	87				
PA12	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	5	27	27	30	84			
PA13	5	3	4	5	2	4	1	2	4	1	1	2	3	3	1	1	2	1	2	1	5	2	23	11	18	52			
PA14	2	2	3	3	3	1	2	1	3	3	1	1	1	2	3	3	2	3	3	3	3	16	11	20	47				
PA15	3	1	1	1	1	2	3	3	3	1	3	3	1	1	3	3	1	1	2	2	2	9	16	14	39				
PA16	1	3	2	1	2	3	1	1	3	2	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	12	11	23	46				
PA17	1	2	3	2	1	1	1	1	3	1	1	2	3	3	1	2	1	1	1	1	2	10	9	14	33				
PA18	2	3	1	2	1	1	2	3	2	1	1	3	2	1	1	1	2	1	3	3	3	10	12	14	36				
PA19	3	2	1	2	3	3	3	3	3	2	1	1	2	1	1	3	2	1	1	1	1	14	13	12	39				
PA20	2	2	3	1	3	3	1	3	3	1	1	3	3	1	3	3	1	1	1	1	3	14	12	16	42				
PA21	1	1	3	1	1	2	3	2	3	3	2	2	2	2	1	3	3	2	3	1	3	9	15	17	41				
PA22	3	2	3	1	2	1	1	1	2	3	3	1	1	1	3	3	2	1	2	2	1	12	11	15	38				
PA23	2	1	3	2	1	2	3	1	3	3	1	2	3	3	3	3	1	1	1	3	1	11	13	18	42				





# RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA Y SU RELACIÓN CON LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES, ABANCAY - 2022

## INFORME DE ORIGINALIDAD

7 %

INDICE DE SIMILITUD

7 %

FUENTES DE INTERNET

1 %

PUBLICACIONES

1 %

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="http://upc.aws.openrepository.com">upc.aws.openrepository.com</a> Fuente de Internet	3 %
2	<a href="http://dspace.unitru.edu.pe">dspace.unitru.edu.pe</a> Fuente de Internet	2 %
3	<a href="http://cybertesis.unmsm.edu.pe">cybertesis.unmsm.edu.pe</a> Fuente de Internet	1 %
4	<a href="http://repositorio.uns.edu.pe">repositorio.uns.edu.pe</a> Fuente de Internet	1 %
5	<a href="http://repositorio.uct.edu.pe">repositorio.uct.edu.pe</a> Fuente de Internet	1 %

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Activo

# RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA Y SU RELACIÓN CON LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES, ABANCAY - 2022

---

INFORME DE GRADEMARK

---

NOTA FINAL

COMENTARIOS GENERALES

**/0**

---

PÁGINA 1

---

PÁGINA 2

---

PÁGINA 3

---

PÁGINA 4

---

PÁGINA 5

---

PÁGINA 6

---

PÁGINA 7

---

PÁGINA 8

---

PÁGINA 9

---

PÁGINA 10

---

PÁGINA 11

---

PÁGINA 12

---

PÁGINA 13

---

PÁGINA 14

---

PÁGINA 15

---

PÁGINA 16

---

PÁGINA 17

---

PÁGINA 18

---

PÁGINA 19

---

PÁGINA 20

---

PÁGINA 21

---

PÁGINA 22

---

PÁGINA 23

---

PÁGINA 24

---

PÁGINA 25

---

PÁGINA 26

---

PÁGINA 27

---

PÁGINA 28

---

PÁGINA 29

---

PÁGINA 30

---

PÁGINA 31

---

PÁGINA 32

---

PÁGINA 33

---

PÁGINA 34

---

PÁGINA 35

---

PÁGINA 36

---

PÁGINA 37

---

PÁGINA 38

---

PÁGINA 39

---

PÁGINA 40

---

PÁGINA 41

---

PÁGINA 42

---

PÁGINA 43

---

PÁGINA 44

---

PÁGINA 45

---

PÁGINA 46

---

PÁGINA 47

---

PÁGINA 48

---

PÁGINA 49

---

PÁGINA 50

---

PÁGINA 51

---

PÁGINA 52

---

PÁGINA 53

---

PÁGINA 54

---

PÁGINA 55

---

PÁGINA 56

---

PÁGINA 57

---

PÁGINA 58

---

PÁGINA 59

---

PÁGINA 60

---

PÁGINA 61

---

PÁGINA 62

---

PÁGINA 63

---

PÁGINA 64

---

PÁGINA 65

---

PÁGINA 66

---

PÁGINA 67

---

PÁGINA 68

---

PÁGINA 69

---

PÁGINA 70

---

PÁGINA 71

---

PÁGINA 72

---

PÁGINA 73

---

PÁGINA 74

---

PÁGINA 75

---

PÁGINA 76

---

PÁGINA 77

---

PÁGINA 78

---

PÁGINA 79

---

PÁGINA 80

---

PÁGINA 81

---

PÁGINA 82

---

PÁGINA 83

---

PÁGINA 84

---

PÁGINA 85

---

PÁGINA 86

---

PÁGINA 87

---

PÁGINA 88

---

PÁGINA 89

---

PÁGINA 90

---

PÁGINA 91

---

PÁGINA 92

---

PÁGINA 93

---

PÁGINA 94

---

PÁGINA 95

---

PÁGINA 96

---

PÁGINA 97

---

PÁGINA 98

---

PÁGINA 99

---

PÁGINA 100

---

PÁGINA 101

---

PÁGINA 102

---

PÁGINA 103

---

PÁGINA 104

---

PÁGINA 105

---

PÁGINA 106

---

PÁGINA 107

---

PÁGINA 108

---

PÁGINA 109

---

PÁGINA 110

---

PÁGINA 111

---

PÁGINA 112

---

PÁGINA 113

---

PÁGINA 114

---

PÁGINA 115

---

PÁGINA 116

---

PÁGINA 117

---