

**UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ  
GALLO**

**FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO SOCIALES Y  
EDUCACIÓN**

**UNIDAD DE POSGRADO**

**PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA  
EDUCACIÓN**



**TESIS**

**“Desempeño docente y responsabilidad social en la  
Universidad José Faustino Sánchez Carrión, Huacho -2018”**

**Tesis presentada para optar el Grado Académico de Maestra en Ciencias de la  
Educación con mención en Docencia y Gestión Universitaria**

**PRESENTADA POR:**

**AUTORA:** Flor de Primavera Portilla Sandon

**ASESOR:** Evert Fernández Vásquez

**LAMBAYEQUE - PERÚ - 2019**

Desempeño docente y responsabilidad Social en la Universidad José Faustino Sánchez Carrión, Huacho -2018.

---

Flor de Primavera Portilla Sardon  
AUTORA

---

M.Sc. Evert Fernández Vásquez  
ASESOR

Presentada a la Escuela de Postgrado de la Institución Nacional Pedro Ruiz Gallo. Para optar el Grado Académico de Maestra en Ciencias de la Educación con mención en Docencia y Gestión Universitaria

APROBADO POR:

---

Dr. Felix López Paredes  
PRESIDENTE DEL JURADO

---

Dra. Laura Altamirano Delgado  
SECRETARIO DEL JURADO

---

Dr. Manuel Bances Acosta  
VOCAL DEL JURADO

Lambayeque, 2019

## **DEDICATORIA**

A mis hijos Eduardo y Aron, fuente de  
inspiración, mi lucha y mi gloria.

## **AGRADECIMIENTO**

Al M.Sc. Evert Fernández Vásquez, por su asesoría constante al largo de la elaboración de mi tesis.

Un reconocimiento especial a los Docentes de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión por brindarme toda la información necesaria para la elaboración de mi tesis, en especial al Mg. José Luis Moreno Vega.

Al Ing. Job Rufino Portilla Sandon, por su empeño, esfuerzo y dedicación, su valiosa enseñanza y permanente orientación durante mi estudio de Maestría.

A la Lic. Cecilia Portilla Sandon, por su valiosa aportación en esta investigación.

## INDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
Aprobación de la Tesis	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Índice	v
Resumen	vii
Abstract	viii
Introducción	ix
<b>CAPÍTULO I: ANÁLISIS DEL DESEMPEÑO DOCENTE</b>	<b>12</b>
1.1 Ubicación del objeto de estudio	12
1.2 Como surge el problema	12
1.3 Como se manifiesta y qué características tiene el objeto de estudio	15
1.4 Descripción de la metodología empleada	21
<b>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO</b>	<b>26</b>
2.1 Desempeño Docente	30
2.2 Responsabilidad Social	42
<b>CAPÍTULO III. DIAGNÓSTICO DEL PROBLEMA Y DISEÑO DE LA PROPUESTA</b>	<b>48</b>
3.1 Diagnóstico del problema	48
3.2 Diseño de la propuesta	58

<b>CONCLUSIONES</b>	63
<b>RECOMENDACIONES</b>	64
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	65
<b>Anexos</b>	71

## RESUMEN

El objetivo de este estudio fue Determinar la relación que existe entre el desempeño docente y la responsabilidad social, en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Distrito de Huacho. 2018.

El diseño de la investigación utilizado fue: no experimental, transversal y diseño descriptivo correlacional. La población es censal para este estudio es de 120 Docentes. El instrumento de recolección de datos utilizado fue unas encuestas destinadas a obtener información para nuestro plan en estudio.

Se ha contrastado cada una de las hipótesis, existen relaciones significativas entre el desempeño docente y la responsabilidad social; con un nivel de significancia notable.

Los resultados obtenidos con la utilización del coeficiente de correlación rho Spearman demuestran que hay correlación entre la variable el desempeño docente y la responsabilidad social.

**Palabras clave: Desempeño Docente, Responsabilidad Social.**

## **ABSTRACT**

The objective of this study was to determine the relationship that exists between teacher performance and social responsibility, in the Faculty of Education of the National University José Faustino Sánchez Carrión, District of Huacho. 2018

The design of the research used was: non-experimental, transversal and descriptive correlational design. The population is census for this study is 120 Teachers. The data collection instrument used was a survey aimed at obtaining information for our plan under study.

Each hypothesis has been contrasted, there are significant relationships between teacher performance and social responsibility; with a remarkable level of significance.

The results obtained with the use of the rho Spearman correlation coefficient show that there is a correlation between the variable teacher performance and social responsibility.

Keywords: Teaching Performance, Social Responsibility.



## INTRODUCCIÓN

El rol primario de la universidad es desarrollar las funciones de enseñanza, investigación y responsabilidad social, como lo menciona Melgar et al. (2015) “La inclusión de la RS en las universidades es fundamental para el desarrollo de estudiantes éticos y comprometidos con su entorno, así mismo permite crear una visión más amplia de las necesidades de la comunidad y generar profesionistas capaces de satisfacerlas, causando un impacto positivo en el medio ambiente y la sociedad de la que depende la máxima casa de estudios”.

En la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de Huacho en el Perú, desde hace varios años, crearon áreas de responsabilidad social que tuvieron distintas denominaciones como por ejemplo proyección social y extensión universitaria. A través de estas áreas se buscaba generar un apoyo a comunidades necesitadas que generalmente se encontraban en zonas urbano-marginales y zonas rurales, bajo un enfoque filantrópico, es decir, asistencialista o paternalista. Asimismo, la postura que ha asumido la universidad y aún mantiene, de modo general, es de tipo reactivo porque sobre la base de problemas presentados, se toman decisiones para propiciar la resolución de problemas. Ésta orientación debería ir variando en el tiempo para asumir una postura proactiva con énfasis en la preocupación por anticipar o prevenir problemas. Esto no es fácil y está en función de las capacidades de los equipos rectorales de la universidad, de los directivos de responsabilidad social universitaria y la naturaleza de la problemática enfrentada.

Es por ello que esta investigación está basada a cuanto aporta el docente en formar socialmente al alumno, para que este pueda integrar parte de su aprendizaje en desarrollar la extensión universitaria en todos los campos, que lógicamente no lo hará solo sino también con la participación de todos los estamentos universitarios para lograr así un mayor éxito.

La importancia de fortalecer la responsabilidad social emprendida en la Universidad y de su actividad productiva que sin duda tiene un inevitable impacto social, sobre todo tratándose que a su alrededor existe zona marginales y de un deterioro ambiental.

Convencida una vez más en que las Universidades son socialmente responsables de tener una visión ética, social, medioambiental y económica, pues cada año egresan futuros líderes de organizaciones hacia la construcción de una sociedad sustentable, para ello el docente tiene la función máxima de fortalecer estos criterios y son en los resultados donde se podrá reconocer la participación activa del docente.

El proceso investigativo se ha orientado al siguiente objetivo **general**: Determinar la relación que existe entre el desempeño docente y la responsabilidad social, en la facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Distrito de Huacho. 2018. Como **objetivos específicos**: a.- Determinar la relación que existe entre las capacidades pedagógicas y la responsabilidad social, b.- Determinar la relación que existe entre la emocionalidad y la responsabilidad social y c.- Determinar la relación que existe entre la Realización personal y la responsabilidad social, en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Distrito de Huacho. 2018.

Elaboración de Propuesta, para tal efecto formulé la siguiente hipótesis: Existe relación significativa entre el desempeño docente, y la responsabilidad social en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Distrito de Huacho. 2018.

**Campo de acción:** Incorporar un buen desempeño docente para establecer responsabilidad social en la universidad

La investigación contribuye a fortalecer el desempeño docente y la forma de solucionar con una visión amplia y clara tomando los correctivos necesarios. También permite al estudiante desarrollarse total e integralmente como persona, para la mejora de su nivel de interrelación con su entorno.

Metodológicamente se aplicó un cuestionario de actitudes sobre desempeño a ciento veinte docentes. Por otro lado, la recopilación de datos estuvo orientados a comprender las perspectivas de los docentes. Los indicadores que se manejaron para la aplicación de estos instrumentos están en relación directa con los temas propuestos sobre desempeño docente.

El trabajo de investigación es cuantitativo, y la hipótesis a defender manifiesta que: Existe relación significativa entre el desempeño docente, y la responsabilidad social en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Distrito de Huacho. 2018.

La estructura de la tesis lo constituyen tres capítulos iniciándose en el **Capítulo I: Análisis del objeto de estudio**, análisis del objeto de estudio que comprende la ubicación del objeto de estudio, como surge el problema, como se manifiesta y que características tiene, el objeto de estudio, descripción metodológica empleada.

**Capítulo II: Marco teórico** referido los fundamentos teórico-científicos que son la base de esta tesis.

**Capítulo III. Diagnóstico del problema y diseño de la propuesta**, que contiene la tabulación, gráficos, análisis, interpretación y la propuesta

Finaliza en las conclusiones y las recomendaciones específicas.

## MATRIZ LOGICA

TITULO	PROBLEMA	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	
“DESEMPEÑO DOCENTE Y RESPONSABILIDAD SOCIAL EN LA UNIVERSIDAD JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN, HUACHO -2018”	Los docentes de la universidad José Faustino Sánchez Carrión, se desempeñan como formadores de profesionales, descuidando el factor de la responsabilidad social.	Determinar la relación que existe entre el desempeño docente y la responsabilidad social, en la facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Distrito de Huacho. 2018	Determinar la relación que existe entre las capacidades pedagógicas y la responsabilidad social	Existe relación significativa entre el desempeño docente, y la responsabilidad social en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Distrito de Huacho. 2018.	INDEPENDIENTE	Desempeño Docente
			Determinar la relación que existe entre la emocionalidad y la responsabilidad social		DEPENDIENTE	Responsabilidad social en la Universidad José Faustino Sánchez Carrión, Huacho - 2018
			Determinar la relación que existe entre las relaciones interpersonales y la responsabilidad social			

## **CAPÍTULO I: ANÁLISIS DEL DESEMPEÑO DOCENTE**

**1.1.- Ubicación del objeto de estudio:** La Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión (siglas: UNJFSC) es una universidad pública ubicada en la ciudad de Huacho al norte de la ciudad de Lima en Perú. Fue fundada en el año 1968, constituyéndose como la primera universidad de la provincia de Huaura y del Norte Chico. En la actualidad, la universidad cuenta con aproximadamente 12.000 estudiantes de pregrado y postgrado agrupados en sus 13 facultades y 37 escuelas profesionales. Fue nombrada así en honor al precursor de la independencia peruana José Faustino Sánchez Carrión.

El origen de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión se remonta a la creación de la Facultad de Acuicultura y Oceanografía, filial de la Universidad Comunal del Centro del Perú de Huancayo, en 1960. Dos años después, en 1962, ésta toma el nombre de Facultad de Ingeniería Pesquera. También ese año se abre la Facultad de Educación, con la especialidad de secundaria común y técnica. En 1963 se abre una nueva Facultad, la de Ciencias económicas y comerciales, contando ésta con presupuesto propio.

En los años siguientes se hizo notoria la desconexión con la Universidad Comunal del Centro del Perú, dado a la autonomía económica de estas facultades en Huacho. Así, en 1968, el Gobierno Revolucionario de Juan Velasco Alvarado promulga el decreto Ley 17358, el 31 de diciembre, con el cual la filial obtiene autonomía universitaria y se constituye como la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

### **1.2.- Cómo surge el problema:**

Basado en Peña (2016), de la Universidad de Oviedo, en **DESARROLLO PROFESIONAL DEL DOCENTE UNIVERSITARIO**, establece un debate del sistema educativo a nivel universitario; expresando que hablar del profesor universitario bajo la forma de docente universitario es tomar partida por algunos puntos de vista que se asumen y se consideran positivos, a la vez

que otras cuestiones, tal vez problemáticas, quedan en segundo plano más difuminadas.

Su intención es hacer explícitos los puntos de vista que asume sin dejar de problematizar esos mismos supuestos. Según optemos por una perspectiva u otra la cuestión de la profesionalidad adquiere rasgos y matices diferentes. Puede verse como estrategia de cierre, como modelo deseable frente al concepto de trabajador, obrero o productor, como perspectiva formativa, estrategia de dominación, etc. Debatir sobre esta cuestión nos llevaría muy lejos y seguramente no resolvería gran cosa en relación con la cuestión que nos ocupa. Asume que el profesorado universitario es un profesional, es decir, que tiene una formación sujeta a licencia; un amplio margen de discrecionalidad en su acción; que ésta se resuelve desde supuesto teórico-científicos; que implica un constante esfuerzo de mejora y actualización; que está orientada a cubrir necesidades sociales básicas, fundamentalmente, la docencia en educación superior. Con esta última afirmación señala que la actividad del docente universitario es dar clase, lo que parece obvio, pero que debe recordarse. El docente sin duda podrá investigar, gestionar la institución, buscar recursos y otras actividades, pero su existencia es posible porque hay alumnos a los que debe enseñar y, lo que es más importantes, que éstos deben aprender.

Cuando se pretende analizar qué es o qué debe ser un docente universitario en las actuales condiciones de la Universidad. Y la pregunta es inmediata, ¿qué universidad? Sin duda estas condiciones son muy distintas según la universidad y el país de que se trate. Las condiciones a las que hace referencia son muy variadas, pero en lo sustantivo hacen referencia a universidades sostenidas con fondos públicos; que abordan un labor docente e investigadora destinada a formar profesionales e investigadores y tratan de difundir la alta cultura en el seno de sus sociedades respectivas. Se presentan diversas opciones y posibilidades, son muchos los caminos que se pueden intentar, las vías de acceso. Desde la Sociología del Trabajo, se podría discutir acerca del modelo de profesional que encarna el profesor universitario, de sus rasgos específicos y de sus particulares dificultades

para configurarse como tal. Desde la didáctica, la profesionalidad aparecería como un proceso permanentemente abierto que lleva a la transformación de la práctica docente y, con ello, a una dinámica cambio en la propia universidad. La perspectiva organizacional nos daría pie a otras consideraciones, así como la Psicología, el Derecho, etc. Ninguna de ellas, en sentido propio, lo adoptar. Su perspectiva pretende ser más genética e histórica.

En Durkheim (1992, p. 1) "Las formas elementales de la vida religiosa", observa la necesidad de conocer a la humanidad actual comenzando por trasladarse a los albores de la historia. Aunque el objeto de conocimiento de Durkheim en ese libro es el sistema religioso más primitivo existente, muchas de las ideas que aplica para explicar el método utilizado en la argumentación de sus ideas pueden extrapolarse a nuestro propio objeto de estudio. Así, está totalmente de acuerdo con su afirmación de que el análisis de los orígenes de la civilización no tiene como finalidad exclusiva conocerlos y reconstruirlos sin más, sino que, antes que nada, tiene por objeto explicar "...una realidad actual, próxima a nosotros susceptible, por ello, de afectarnos en nuestra ideas y actos..."

Siguiendo a Durkheim, comenta que no es posible comprender el proceso de construcción de la identidad profesional si no nos situamos en el conjunto de circunstancias de las que la totalidad de disposiciones y esquemas, que guían esa identidad, ha nacido. Como diría Durkheim " es la historia la que nos pone en las manos el único medio posible de determinar la causa que los ha suscitado. Así pues, siempre que se proyecte explicar un fenómeno humano, situado en un momento determinado del tiempo... hay que empezar a remontarse hasta sus formas más primitivas y simples, intentando dar cuenta de las características por las que se define en ese período de su existencia, para después mostrar cómo, poco a poco, se ha desarrollado y se ha hecho compleja, como ha llegado a ser lo que es en el momento en que se la considera".

Sintetiza las observaciones que podemos hacer en nuestros días, acerca de cómo se lleva a cabo el proceso de constitución de la identidad profesional del profesor universitario, se han de fundamentar en los mecanismos originarios que la conformaron. Identidad de la que somos herederos inmediatos, pues sino no se explica el arraigo social tan fuerte y duradero que han tenido las características esenciales que la conforman. Para alcanzar este objetivo, y dentro del marco que permite este capítulo, vamos a tomar como punto de partida, no tanto el mundo medieval como el origen más próximo de lo que pueden ser hoy las universidades de nuestro entorno. Toma como punto de partida y referencia, los análisis y propuestas que García (1996), se refirió en " La Autonomía Universitaria y el Estatuto de la Universidad de Madrid", publicado en 1919 en La Lectura. Revista de Ciencias y Artes, nº 228; llevará a cabo para la Universidad española, en el momento en que ésta trataba por vez primera de dotarse, partiendo de la recién concedida Autonomía Universitaria, de un estatuto propio que debía dar respuesta a viejas demandas y resolver antiguas querellas. Toma como referencia estos planteamientos obedece a dos razones, a su juicio, poderosas. El debate que entonces se suscitó presenta muchas cuestiones y elementos que nos hemos venido planteando desde la aprobación y desarrollo, primero, de la Autonomía Universitaria recogida en la Constitución de 1978 y que, veinticinco años después, estamos evaluando y sometiendo a revisión fruto de una nueva norma legislativa y del proceso de confluencia al espacio europeo. Pero además, las soluciones que se adoptaron entonces han impregnado nuestro quehacer hasta nuestros días. El marco de referencia, el modelo subyacente es, en buena medida, el diseñado entonces. García Morente nos proporciona una perspectiva única ya que a su condición de profesor universitario modélico, se une el hecho de haber sido la persona encargada de diseñar y poner en marcha la primera facultad adaptada al nuevo modelo que entonces se propuso.

### **1.3. Como se manifiesta el problema y qué características tiene:**

En la labor de formar, de dar buena forma, al ser humano deben confluir aspectos positivos que cada modelo encierra. Esencialmente, tres: saber, saber hacer y querer hacer. Conocimiento e inteligencia, eficacia y eficiencia



en la acción y responsabilidad y compromiso. Estas tres notas son exigibles a todo profesional, pero ello no debe permitirnos concluir que es posible un único modelo. Si lo que hemos venido afirmando es cierto, en cualquier universidad a la que dirijamos la mirada nos encontraremos, dependiendo del centro, de su historia y tradición, del tipo de estudios, etc., profesorado en el que predomina un modelo u otro. Profesores y profesoras que, en función del contexto de su actividad, adoptan una u otra perspectiva e, incluso profesorado, con prácticas contradictorias.

Por ello, al proponer modelos de formación del profesorado universitario, se hará necesario precisar las relaciones que el modelo guarda con cada una de las estructuras señaladas, aceptando, siempre, que es posible la existencia de formas diversas de ser docente universitario y todas ellas válidas a condición de que cumplan algunos requisitos que señalamos:

- Partir del querer hacer y del saber culto. Querer hacer es básicamente un compromiso deontológico, una llamada a la responsabilidad y al compromiso. El profesor universitario se ocupa de crear y hacer llegar a la sociedad unos bienes preciados que deben utilizarse del modo adecuado. El profesional tiene el compromiso, con la sociedad que lo forma, de devolver el bien que recibe. El profundo sentido moral que tiene toda profesión difícilmente puede hacerse realidad, si las personas encargadas de formarlos no encarna en buena medida esos valores. El profesor universitario tiene un compromiso de búsqueda de la verdad, como dijera Aristóteles, soy amigo de Platón pero más de la verdad. La búsqueda no termina nunca y ese compromiso de búsqueda incluye el de formarse y actualizarse para dar respuesta adecuada a lo que en cada momento la sociedad le demande.
- Saber culto es una exigencia derivada del compromiso que acabamos de señalar. Por muy adultos que sean nuestros alumnos, la obligación de religarlos al mundo, de hacerles surgir los afectos y compromisos necesarios con el saber que detentan, de ubicarlos en su dominio facilitándoles una visión sintética y orgánica del saber que van encarnar y de su práctica, es condición del docente universitario. A esa condición

le damos el nombre, siguiendo a G. Morente, de saber culto, de saber arraigado, hecho carne y espíritu, saber vivo y vivificante.

- Buscar desarrollar con claridad las dimensiones de saber y del saber hacer. Una vez que se cumple el primer requisito, este segundo es también necesario. Un buen profesor o profesora domina su saber y las aplicaciones profesionales que caben de él. Se trata de mostrar el camino y facilitar la capacidad de hacerse preguntas acerca de qué y el cómo.
- Desarrollar el ser humano hacia una plenitud dentro de su contexto. La capacidad orientadora es exigible a todo docente universitario. Se enseña para la vida y en una sociedad y contexto dado. La apertura a la sociedad es absolutamente necesaria.
- Si se cumplen estas tres condiciones, podemos preguntarnos cómo formar a un profesional docente universitario. Al contestar a esta pregunta debemos recordar la posición que defendemos: El profesor de universidad es una clase especial de científico, estudioso o creador. Un científico que no se dedica al cien por cien a la investigación, al estudio y la reflexión, y a la publicación de resultados. Un científico, estudioso o creador cuyo sentido primordial es la divulgación a la sociedad del conocimiento general de su disciplina a través de la formación de las nuevas generaciones. Es un científico que se le paga, fundamentalmente, por dar clase. Lo que la sociedad espera es que sepa transmitir, del modo más adecuado y actualizado, sus conocimientos, aquellos que constituyen el eje de su actuación. Con frecuencia se oye decir que tal o cual docente podrá saber mucho pero que enseña mal y, si esto ocurre, produce irritación, enfado y decepción: " Sería preferible que no supiese tanto pero que enseñase mejor". Pero si bien esta es una demanda social muy vinculada a los elementos más próximos a la recepción del servicio, desde otras instancias sociales lo que parece demandársele es una gran capacidad investigación y de creación.

En el profesional docente universitario aparecen pues, dos polos: conocimientos avanzados y destreza para transmitirlos. Sobre este dos puntos de apoyo pueden darse variedades o modelos distintos. Se dará el caso de ser más investigador, más profesionalizador, más centrado en la labores orientadoras, etc., en función de rasgos personales, contextuales, organizacionales etc. Por otro, la propia historia académica del docente le llevará a potenciar unos aspectos u otros. El profesorado universitario, como cualquier otro profesional, está sometido a continuos cambios y transformaciones, que debidamente organizados, producirán un desarrollo crecimiento personal y específico.

Desde el punto de vista de la docencia, las tareas propias del profesorado universitario no difieren mucho de las de otros niveles educativos. Se trata, esencialmente, de profesionales dedicados a la enseñanza que buscan que sus alumnos y alumnas aprendan. En ese proceso de enseñanza-aprendizaje cada vez se está haciendo más patente la necesidad de gestionarlo desde la perspectiva de patrones de calidad. La exigencia de calidad en la docencia implica incluir otros ámbitos diferentes a la propia aula donde se está con el grupo de alumnos y abandonar prácticas de riguroso individualismo. La actividad docente no se reduce a la interacción directa con los alumnos, sino que se extiende a un conjunto amplio de actividades pre y postactivas ( planificación de los procesos instruccionales, diseño de materiales curriculares, coordinación de esfuerzos, planificación de nuevos procesos tecnológicos, tutorías, evaluación de las actividades de aprendizaje realizadas por los alumnos, etc.) que han de llevarse a cabo si se quiere asegurar el aprendizaje de los estudiantes. Los conocimientos y destrezas que debe reunir el profesor no se limitan, por consiguiente, a la interacción directa con los alumnos. En este sentido, la evaluación de la docencia universitaria no debe restringirse a la enseñanza interactiva, aunque, durante muchos años, la mayor parte de las evaluaciones efectuadas se hayan centrado en esta modalidad.

Junto a la función docente, el profesorado universitario también destaca por su especial dedicación a la investigación. Se trata de especialista al más alto

nivel en una disciplina científica, lo que con lleva la capacidad y hábitos investigadores que le posibiliten profundizar en el campo de conocimiento específico al que destina sus esfuerzos investigadores. La idea básica que parece sostener este entramado es que la dedicación a la investigación va a redundar en claro beneficio de sus alumnos. Las relaciones entre producción de conocimientos y comunicación de los mismos se supone que es fluida, pero como ya indicamos, esa relación no está tan clara. Diversas investigaciones han puesto de manifiesto que las relaciones entre productividad científica y eficacia docente son débiles por su parte Aparicio (1991) y Gibbs (2001) señala con precisión este aspecto y recuerda que, citando como fuente el Programa de Evaluación de la Investigación en el Reino Unido, la mayoría de los profesores universitarios no son investigadores activos. En torno al binomio formación profesional-investigación en la educación universitaria hay un rico debate abierto, como acertadamente pone de relieve Medina (1996,145):"La batalla entre investigación y especialización profesional está todavía sin resolver. Por mucho que se insista en la necesidad funcional de distinguirlas, de organizarlas mediante recursos y medios humanos propios, adecuadamente seleccionados y entrenados para llevarlas a cabo, siempre se vuelve a replantearlas en términos de predominio. Y, desgraciadamente, así continuará sucediendo mientras la sociedad y los órganos de poder no estén realmente decididos a clarificar los supuestos de que parten los fines que persiguen".

En nuestro país, se ha puesto en vigencia, a partir del año 2014, una nueva ley universitaria 30220; y la Universidad José Faustino Sánchez Carrión; ha tenido que adaptar en su estatuto, también vigente. Uno de las novedades, respecto a la docencia, se refiere al capítulo de responsabilidad social:

#### Artículo 4. Redes interregionales de universidades

Las universidades públicas y privadas pueden integrarse en redes interregionales, con criterios de calidad, pertinencia y responsabilidad social, a fin de brindar una formación de calidad,

centrada en la investigación y la formación de profesionales en el nivel de pregrado y posgrado.

#### Artículo 6. Fines de la universidad

La universidad tiene los siguientes

6.2 Formar profesionales de alta calidad de manera integral y con pleno sentido de responsabilidad social de acuerdo a las necesidades del país.es fines:

#### Artículo 113. Asignación presupuestal

Las universidades públicas reciben los recursos presupuestales del tesoro público, para satisfacer las siguientes necesidades:

113.2 Adicionales, en función de los proyectos de investigación, de responsabilidad social, desarrollo del deporte, cumplimiento de objetivos de gestión y acreditación de la calidad educativa.

### **RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA**

#### Artículo 124. Responsabilidad social universitaria

La responsabilidad social universitaria es la gestión ética y eficaz del impacto generado por la universidad en la sociedad debido al ejercicio de sus funciones: académica, de investigación y de servicios de extensión y participación en el desarrollo nacional en sus diferentes niveles y dimensiones; incluye la gestión del impacto producido por las relaciones entre los miembros de la comunidad universitaria, sobre el ambiente, y sobre otras organizaciones públicas y privadas que se constituyen en partes interesadas.

La responsabilidad social universitaria es fundamento de la vida universitaria, contribuye al desarrollo sostenible y al bienestar de la sociedad. Compromete a toda la comunidad universitaria.

#### Artículo 125. Medios de promoción de la responsabilidad social universitaria

Cada universidad promueve la implementación de la responsabilidad social y reconoce los esfuerzos de las instancias y los miembros de la comunidad universitaria para este propósito; teniendo un mínimo de inversión de 2% de su presupuesto en esta materia y establecen los mecanismos que incentiven

su desarrollo mediante proyectos de responsabilidad social, la creación de fondos concursables para estos efectos.

El proceso de acreditación universitaria hace suyo el enfoque de responsabilidad social y lo concretiza en los estándares de acreditación, en las dimensiones académicas, de investigación, de participación el desarrollo social y servicios de extensión, ambiental e institucional, respectivamente.

La pregunta cómo se manifiesta el problema y qué características tiene, sería nuestra propuesta: ¿Cómo se ejecuta estos artículos de la ley universitaria?

Nuestra propuesta, es evaluar el desempeño docente, con estándares internacionales de calidad, como ISO26000.

#### **1.4. Descripción de la metodología empleada:**

El método de investigación que se utilizó fue el método cuantitativo según Hernández, Fernández y Baptista (2010, p. 27). El enfoque cuantitativo se basa en la elaboración de hipótesis, la recolección y el análisis de datos. Al mismo tiempo, la medición y el análisis de datos se fundamentan en procedimientos estadísticos.

#### **Tipos de Estudio**

La presente investigación fue de tipo básica, con enfoque cuantitativo, sustentada teóricamente por:

Según Leyton (2012). Define que: Las investigaciones básicas o puras son aquellas dirigidas a conocer las leyes generales de los fenómenos estudiados, elaborando teorías de alcance significativo. La finalidad de este tipo de investigaciones se puede enmarcar en la detección, descripción y explicación de las características y/o problemas de determinados hechos o fenómenos que se dan al interior de una sociedad. Uno de los fines visibles de este tipo de investigaciones es la formulación de teorías explicativas, para lo cual se hace un uso técnico de los conceptos emergentes del estudio. (p.34)

### Diseño de investigación

Según Hernández (2010, p: 59) dice: La investigación No experimental será dividida en diseños transversales y diseños longitudinales. Cada una de estas divisiones presenta, a su vez, otras subdivisiones.

La investigación No experimental, es la que se realiza sin manipular las variables.

Además, la investigación es de diseño transeccional-correlacional debido a que los instrumentos se aplicaron en una sola fecha, y los datos se describen y correlacionan.

Para Hernández, Fernández y Baptista, estos diseños describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado.

No experimental;

Porque no se va manipular ninguna de las variables de estudio cuyo diagrama es el siguiente.



M= Muestra de Estudio

O1= Observación de la variable 1

O2= Observación de la variable 2

R= Interrelación de las variables

### Población:

Según Arias (2006). "La población o en términos más precisos población objetivo, es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Esta queda delimitada por el problema y por los objetivos del estudio". (p.81).

La población está conformada por todos los docentes que hacen un total de 120 personas.

**Muestra:**

La selección del tamaño de la muestra guarda relación con la naturaleza del universo de estudio y como éste es homogéneo y pequeño estamos frente a un cuadro de universo muestral, vale decir:

N= 120 docentes

**Materiales:** Utilizaremos todo tipo de materiales que guarden relación con la investigación: Papel bond, colores, papel lustre, papel sábana, textos, retroproyector, diapositivas y otros.

**Técnicas e instrumentos de recolección de datos:** Debido a las demandas específicas de información de la investigación y de sus características particulares, se utilizó las siguientes técnicas e instrumentos:

**Técnicas:** se aplicaron una encuesta de cada una de las variables.

**Instrumentos:** Se utilizó dos cuestionarios.

Los métodos a utilizar en la investigación son:

- ❖ Métodos Teóricos: Análisis, síntesis e histórico lógico.
- ❖ Métodos Empíricos; encuesta y revisión de documentos.
- ❖ Métodos Estadísticos: Se utilizó las medidas de tendencia central.

**Procedimientos para la recolección de datos.** El investigador tiene que reconocer que existen dos tipos de datos, los primarios y los secundarios. La originalidad de la investigación lo definen los primarios, los cuales se conquistan gracias a las técnicas primarias. Los datos secundarios tienen carácter complementario y se les toma en calidad de préstamo.



### Análisis Estadístico de los Datos:

- Seriación : Codificar el instrumento
- Codificación: Asignar un código a las categorías de cada ítem
- Tabulación : Elaboración de cuadros categóricos

### 1.5. Matriz de consistencia:

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGIA
<p><b>Problema General</b> ¿Cuál es la relación que existe entre el desempeño docente y la responsabilidad social en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Distrito de Huacho? 2018?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>a.- ¿Cuál es la relación que existe entre las capacidades pedagógicas y la responsabilidad social, en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Distrito de Huacho? 2018?</p> <p>b.- ¿Cuál es la relación que existe entre la emocionalidad y la responsabilidad social, en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Distrito de Huacho? 2018?</p> <p>c.- ¿Cuál es la relación que existe entre la Realización personal y la responsabilidad social, en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Distrito de Huacho. 2018?</p>	<p><b>Objetivo General</b> Determinar la relación que existe entre el desempeño docente y la responsabilidad social, en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Distrito de Huacho. 2018.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>a.- Determinar la relación que existe entre las capacidades pedagógicas y la responsabilidad social, en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Distrito de Huacho. 2018.</p> <p>b.- Determinar la relación que existe entre la emocionalidad y la responsabilidad social en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Distrito de Huacho. 2018.</p> <p>c.- Determinar la relación que existe entre la Realización personal y la responsabilidad social, en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Distrito de Huacho. 2018..</p>	<p><b>Hipótesis general</b> Existe relación significativa entre el desempeño docente, y la responsabilidad social en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Distrito de Huacho. 2018.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>a.- Existe relación significativa entre las capacidades pedagógicas y la responsabilidad social, en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Distrito de Huacho. 2018.</p> <p>b.- Existe relación significativa entre la emocionalidad y la responsabilidad social, en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Distrito de Huacho. 2018.</p> <p>c.- Existe relación significativa entre la Realización personal y la responsabilidad social, en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Distrito de Huacho. 2018.</p>	<p><b>Variable Independiente:</b> Desempeño docente</p> <p><b>Variable Dependiente:</b> Responsabilidad social</p>	<p><b>Población</b> La población comprende a todos los docentes y alumnos de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Distrito de Huacho, que hacen un total de 120 personas</p> <p><b>Muestra</b> Se tomó la totalidad de la muestra por ser pequeña</p> <p><b>Tipo de Investigación</b> Descriptivo-correlacional</p> <p><b>Diseño de Investigación</b> No Experimental</p>

## CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

Montes (2015) realizó la tesis, titulada: ***LA RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA EN ESPAÑA: PROPUESTA DE UN MODELO DE MEMORIA PARA SU VERIFICACIÓN***, en la Universidad Rey Juan Carlos. Tuvo como objetivo: describir la propuesta de responsabilidad social universitaria. De tipo no experimental y diseño descriptivo simple, aplicó un cuestionario a una muestra comprendida por 264 estudiantes.

### CONCLUSIONES:

La RSE surge de la Teoría de los stakeholders, como respuesta a sus demandas y al papel social de las empresas. Las empresas y organizaciones comenzaron a tener más en cuenta a los grupos de interés y de ese compromiso surgió la RSE. Para considerarse empresas socialmente responsables, deben llevar a cabo acciones de responsabilidad social de un modo integrador y eficiente. Para ello elaboran una estrategia de responsabilidad social. Esa estrategia se define en base a los tres pilares de la RSE o lo que también se conoce como la triple bottom line: aspecto medioambiental, aspecto social y aspecto económico.

Vera, et al (2013), en su investigación sobre “***LA DOCENCIA EN EL MARCO DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA***”, objetivo analizar la docencia en el marco de la responsabilidad social universitaria del profesor en el Programa Educación de la Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt. El tipo de investigación fue descriptiva, con diseño no experimental, de campo y transeccional; los resultados indicaron que los profesores cumplen con la docencia en el marco de la responsabilidad social universitaria.

### CONCLUSIONES:

Que existe conocimiento del contexto institucional para desarrollar la docencia pero desvinculada de la investigación y extensión; se recomienda planificar talleres de formación para evitar la docencia parcelada, sin pertinencia social y científica. Se puede considerar que la docencia, en el marco de la responsabilidad social universitaria, es una función de gestión científica, dirigida a la formación de profesionales, ya que como tal permite la

concreción del currículo, como una actividad rigurosa, coherente y predictiva, donde el profesor no solo contribuye con la formación de profesionales calificados sino que genera productos tangibles con pertinencia social y científica al articularla con la investigación y la extensión. Es oportuno recomendar el diseño e implementación de un plan de formación permanente del profesorado y continuar la investigación desde el punto de vista de los estudiantes, el personal directivo y otros grupos de interés relacionados con la institución, a fin de evitar la docencia parcelada, sin pertinencia social ni científica.

Martínez (2013) en su tesis doctoral ***“LA FORMACIÓN DE LOS ESTUDIANTES Y LA RESPONSABILIDAD SOCIAL. SISTEMA DE INDICADORES EN UN MODELO DE GESTIÓN DE LA CALIDAD EN EDUCACIÓN SUPERIOR, DE LA UNIVERSIDAD DE BARCELONA”***,

#### **CONCLUSIONES:**

Que desde la responsabilidad social universitaria la tasa de aprobación de las asignaturas que buscan desarrollar competencias éticas y ciudadanas son insuficientes para dar cuenta de la formación integral de los estudiantes, puesto que ésta va más allá de los currículum académicos, incluye múltiples aspectos de la vida del estudiante de educación superior, desde la interacción entre estudiantes, entre estudiantes y profesores, entre estudiantes y 200 personal de administración de servicios, la interacción con otros grupos de interés como vecinos o centros de práctica. Todos los espacios que se dan dentro de una institución de educación superior son espacios de formación ética y ciudadana. La formación integral del estudiante no puede descansar en un grupo de asignaturas.

Benites (2017) en su tesis ***“DESEMPEÑO DOCENTE Y LA PERCEPCIÓN DE LOS ESTUDIANTES DE LA CARRERA DE LABORATORIO CLÍNICO Y ANATOMÍA PATOLÓGICA DE LA UNIVERSIDAD NORBERT WIENER”***, para obtener su grado de Doctor, busca determinar el grado de relación entre el desempeño docente con el nivel de percepción de los estudiantes de la carrera de Laboratorio clínico y anatomía patológica de la Universidad Norbert Wiener. En el contexto de la problemática de evaluar el desempeño

docente en la universidad con el propósito de valorar la calidad educativa en la formación profesional,

### **CONCLUSIONES:**

Los resultados en la presente información nos permitieron concluir que el nivel de desempeño docente (V1) y el nivel de percepción del estudiante (V2) muestran una valoración porcentual entre las variables de 0,29, determinando un alto nivel de relación significativa de 90,33%, corroborando de esta forma la hipótesis general postulada: el desempeño docente está en relación directa con el nivel de percepción de los estudiantes.

Arispe (2016) realizó la tesis, titulada: ***LA RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA Y SU RELACIÓN CON LA INTERCULTURALIDAD EN ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS, 2016***, en la Universidad San Martín de Porres, Lima, Perú; para optar el grado de magíster. Tuvo como objetivo: determinar la relación entre la responsabilidad social universitaria y la interculturalidad en los estudiantes del III ciclo de la Facultad de Psicología de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, en el año 2016. De tipo básico y diseño transversal, con una muestra censal comprendida por 80 estudiantes

### **CONCLUSIONES:**

Sí existe relación entre la responsabilidad social universitaria y la Interculturalidad en los estudiantes del III ciclo de la Facultad de Psicología de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, en el año 2016. De hecho, los resultados obtenidos evidenciaron una relación positiva y alta entre estas variables. Sí existe relación entre la responsabilidad social universitaria y el reconocimiento cultural de lo propio en los estudiantes del III ciclo de la Facultad de Psicología de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, en el año 2016.

Flores (2015) realizó la tesis, titulada: ***“GESTIÓN DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA Y LA CALIDAD ACADÉMICA EN LAS UNIVERSIDADES DEL DEPARTAMENTO DE***

**PUNO, AÑO 2013**", en la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" Tuvo como objetivo: determinar la influencia de la responsabilidad social universitaria en la calidad académica. De tipo básico, y diseño transversal, no experimental y correlacional; y aplicó cuestionarios con la escala de Likert a una muestra comprendida por 334 estudiante.

#### **CONCLUSIONES:**

Existe una influencia significativa entre de responsabilidad social universitaria en la calidad académica, habiéndose logrado en la prueba de regresión lineal y múltiple 19 alcanza un valor de  $R^2 = 0.636$ ; asimismo, los antecedentes confirman que existe preocupación de realizar estudios sobre responsabilidad social universitaria en las instituciones.

Elías y Vila (2014) realizó la tesis, titulada: **ANÁLISIS DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA** de la Pontificia Universidad Católica del Perú en el proyecto construcción de viviendas seguras y saludables, para las familias afectadas por el sismo en el Centro Poblado La Garita - Chincha, en la Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú, y tuvo como objetivo: establecer el desarrollo del modelo de RSU para las familias afectadas por el sismo. De evaluación diagnóstica y aplicó un cuestionario a una muestra de 30 familias del Centro Poblado La Garita.

#### **CONCLUSIONES:**

La viabilidad de proyectos solo es posible participando permanentemente y de manera proactiva de la población afectada, debiendo participarse desde el diseño y la planificación de los proyectos al lado de los expertos académicos y profesionales experimentados en trabajos directos en la zona.

## **2.1. TEORÍAS PEDAGÓGICAS**

### **2.1.2 Desempeño docente universitario**

La (Diccionario de la lengua española, 2001), en su diccionario de lengua española en versión digital, indica que el “desempeño” es la acción o efecto de desempeñar y desempeñarse; y “desempeñar”, en su tercera acepción, que se relaciona con nuestro tema es cumplir las obligaciones inherentes a una profesión cargo u oficio; ejercerlos; en su séptima acepción como un americanismo: actuar, trabajar, dedicarse a una actividad.

#### **Teorías del desempeño**

El docente es un profesional de la educación. Es un trabajador en la educación; por lo mismo, las teorías del desempeño están referidas a entender los factores actuantes de ese mismo proceso. Para (Klingner, E. y Nalbandian, J., 2002) "las teorías explican el vínculo entre la motivación y la capacidad para el desempeño, así como la relación entre la satisfacción en el trabajo y su desempeño y rendimiento" (Juarez,A., 2012)

#### **1. Teoría de la equidad**

Como su nombre lo indica básicamente sostiene que está relacionada a la percepción del trabajador con respecto al trato que recibe: justo o injusto. Esto se refleja para Klingner y Nabaldian (2002):

En la lealtad, en expresiones de buena voluntad y en una mayor eficacia en su trabajo dentro de la organización. Aunque la teoría es clara la dificultad estriba en que muchas veces esta percepción está más vinculada a un estado mental basado en juicios subjetivos. No obstante, significa que la imparcialidad y el buen trato, son elementos fundamentales, apareciendo con igual peso la buena comunicación entre el directivo y los subordinados. Esta equidad está constituida por dos aspectos: a) el rendimiento; b) y la equiparación con otros. En el primer caso es la comparación de su aporte o rendimiento con su trabajo y la retribución que recibe en relación con otras personas (Juarez,A., 2012, pág. 253).

## **2. Teoría de las expectativas**

De acuerdo a (Klingner, E. y Nalbandian, J., 2002, pág. 253) esta teoría se centra: En los sentimientos de satisfacción de los empleados, que de este modo irradia un mejor desempeño laboral con respecto a otros. Son tres los factores identificados: a) el alcance que un empleado cree que puede tener al realizar el trabajo al nivel esperado; b) la evaluación del empleado con el consecuente reconocimiento mediante gratificaciones o sanciones como resultado de que se alcance o no el nivel esperado en el desempeño; e) La importancia que el empleado concede a estas gratificaciones o sanciones.

Es indudable que esta teoría nos permite comprender muchas de las reacciones positivas o negativas en el desempeño del trabajador, ya que como ser humano también tiene expectativas y metas. (Maciel, C., 2005) afirma que "en el imaginario de nuestra sociedad el perfil del docente ideal se sustenta sobre el mito que sobrevalora la vocación (docente se nace, no se hace), minimizando la formación. Se estructura sobre la creencia, casi mágica, de que la enseñanza es una labor sencilla (enseñar: tarea fácil)" (Juarez, A., 2012, pág. 80),

### **Evaluación del desempeño docente universitario**

García & Almeida (2013), sostiene que los diversos niveles académicos del sistema educativo superior se encuentran en un proceso de cambio y adaptación a las exigencias de eficiencia y eficacia, orientadas a la armonización de los currículos y perfil de salida de los profesionales. Siendo así, la responsabilidad recae en las universidades, ya que constituyen el último eslabón profesionalizante. Por lo tanto, es pertinente evaluar la calidad con que el docente desempeña sus funciones, ya que es uno de los actores fundamentales dentro del proceso educativo y un referente de la calidad.

La evaluación docente debe considerarse como fuente de retroalimentación, que redunde en cambios proactivos y propositivos, propiciando el perfeccionamiento de los procesos de enseñanza y los resultados de logros de aprendizaje de los educandos.



La evaluación como tal no solo se debe valorar en función del conocimiento adquirido por parte de los alumnos, sino también medir el cumplimiento de la finalidad pedagógica y social, de tal manera, que se evidencie toda la actividad universitaria como la docencia, investigación, gestión y vinculación con la colectividad.

Como lo menciona (Valcárcel , M., 2003) citado por (Pozo,C.; Bretones,B.; Martos, M. y Alonso, E., 2009, pág. 46):

Sería necesario disponer de un sistema integral de evaluación que permitiera considerar toda esa variedad de actividades, ya que la escasa disponibilidad de tiempo hace que en algunas ocasiones tengan que ser alternativas contrapuestas, abandonando unas para poder ocuparse adecuadamente de otras. Por otro lado, cada una de estas actividades requeriría diferentes descriptores e indicadores de medida de distinto grado de complejidad.

El marco legal del desempeño docente universitario está definido en la Ley Universitaria 30220, (Ley 30220, 2014):

Artículo 3. Definición de la universidad: La universidad es una comunidad académica orientada a la investigación y a la docencia, que brinda una formación humanista, científica y tecnológica con una clara conciencia de nuestro país como realidad multicultural. Adopta el concepto de educación como derecho fundamental y servicio público esencial. Está integrada por docentes, estudiantes y graduados.

Artículo 5. Principios: Las universidades se rigen por los siguientes principios:

- Búsqueda y difusión de la verdad.
- Calidad académica.
- Autonomía.
- Libertad de cátedra.
- Espíritu crítico y de investigación.
- Democracia institucional.
- Meritocracia.
- Pluralismo, tolerancia, diálogo intercultural e inclusión.

- Pertinencia y compromiso con el desarrollo del país.
- Afirmación de la vida y dignidad humana.
- Mejoramiento continuo de la calidad académica.
- Creatividad e innovación.
- Internacionalización.
- El interés superior del estudiante.
- Pertinencia de la enseñanza e investigación con la realidad social.
- Rechazo a toda forma de violencia, intolerancia y discriminación.
- Ética pública y profesional.

**Artículo 6.** Fines de la universidad: La universidad tiene los siguientes fines:

- Preservar, acrecentar y transmitir de modo permanente la herencia científica, tecnológica, cultural y artística de la humanidad.
- Formar profesionales de alta calidad de manera integral y con pleno sentido de responsabilidad social de acuerdo a las necesidades del país.
- Proyectar a la comunidad sus acciones y servicios para promover su cambio y desarrollo.
- Colaborar de modo eficaz en la afirmación de la democracia, el estado de derecho y la inclusión social.
- Realizar y promover la investigación científica, tecnológica y humanística la creación intelectual y artística.
- Difundir el conocimiento universal en beneficio de la humanidad.
- Afirmar y transmitir las diversas identidades culturales del país.
- Promover el desarrollo humano y sostenible en el ámbito local, regional, nacional y mundial.
- Servir a la comunidad y al desarrollo integral.
- Formar personas libres en una sociedad libre.

**Artículo 7.** Funciones de la universidad: Son funciones de la universidad:

- Formación profesional.
- Investigación.
- Extensión cultural y proyección social.
- Educación continua.

- Contribuir al desarrollo humano.
- Las demás que le señala la Constitución Política del Perú, la ley, su estatuto y normas conexas.

**Artículo 79.** Funciones de los docentes:

Los docentes universitarios tienen como funciones la investigación, el mejoramiento continuo y permanente de la enseñanza, la proyección social y la gestión universitaria, en los ámbitos que les corresponde.

En este artículo 79 se delimita cuáles son las dimensiones del desempeño docente universitario en nuestro país.

Reyes (2016) afirma que, por parte del Estado peruano, en el 2014 se promulgó la nueva Ley Universitaria (Ley 30220) en la que se encuentran incluidas en su articulado las recomendaciones vertidas por la UNESCO en la cual el papel que juega la universidad como ente formador de profesionales también es objeto de evaluación en los procesos, objetivos, fines y principios que estas persiguen (Art. 30, Cap. IV, Ley 30220). Delimitada ya la necesidad de evaluar, sea por el entorno internacional o nacional, o por el cumplimiento de la ley, nos encontramos con que la evaluación del desempeño docente presenta diferentes enfoques o mejor dicho se formula según el autor que lo propone. De tal manera, (Ovando, Y., Melo, J. y Rez, L., 2012) señalan que el desempeño docente está referido a la actuación del docente, que expresa la interrelación dialéctica de las competencias profesionales pedagógicas para orientar, guiar, controlar y evaluar el proceso educativo y la producción intelectual del profesorado en formación.

Del mismo modo, Saavedra (2009) lo entiende como el cumplimiento de sus funciones, que está determinado por el propio docente, el estudiante y el entorno.

Por otro lado, tomando como base a la experiencia internacional, Hunt (2009) valora el desempeño docente y profundiza en el término de efectividad docente como: “el conjunto de características, competencias y conductas de los docentes en todos los niveles

educativos que permitan a los estudiantes alcanzar los resultados deseados” (p. 6).

Asimismo, el desempeño docente se ejerce en diferentes niveles: el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente. Por lo tanto, los modelos de evaluación del desempeño docente tienen como objetivo facilitar un marco de referencia a fin de comprender mejor la práctica de la evaluación del desempeño.

En definitiva, se puede afirmar que el Desempeño Docente puede ser evaluado de forma multidimensional; y en esta investigación se recogen los aportes del Valdés (2005) como especialista a nivel latinoamericano en los temas de evaluación de la calidad en educación.

**Dimensión 1: Capacidades Pedagógicas.** Reconoce dentro de esta dimensión a las capacidades que el docente debe haber alcanzado durante su formación, capacidades que le permitan hacer frente de manera satisfactoria su labor como docente, en esta dimensión se evidencian las destrezas metodológicas, pedagógicas y habilidades didácticas.

**Dimensión 2: Emocionalidad.** Se identifica a las cualidades psicológicas y personales como las necesarias para la labor docente (vocación). El docente debe tener un adecuado reconocimiento de su estado anímico y entender el de los demás y utilizarlos como herramientas facilitadoras de un adecuado desempeño docente y sobre todo sentirse reconocido por ello.

**Dimensión 3: Responsabilidad en el Desempeño de sus Funciones.** Esta dimensión se refiere al cumplimiento de sus funciones tales como: la asistencia y puntualidad, el grado de participación en las sesiones metodológicas o en jornadas de reflexión entre los docentes, el cumplimiento de la normatividad, capacitarse constantemente, implicación personal en la toma de decisiones de la institución, etc.

**Dimensión 4: Relaciones Interpersonales.** Se debe tener en cuenta el carácter complejo de las interrelaciones del colectivo, de sus organizaciones, del colectivo pedagógico, la familia, la comunidad y las organizaciones sociales.

En estas relaciones desempeñan un papel esencial las relaciones maestro-alumno, no solo en el marco de la clase, sino también en el trabajo que el maestro desarrolla fuera de ella, desde una perspectiva orientadora.

Son varios los modelos que se proponen para medir el desempeño docente, uno de ellos es el basado en la opinión de los alumnos, el cual tiene mayor historia y empleo en las instituciones de diferentes niveles educativos, tal como lo refiere (Jiménez, J., 2008). La metodología de la evaluación del desempeño mediante la opinión de los alumnos se basa, al igual que el resto de los modelos, fundamentalmente en el paradigma de buena docencia que la institución o el programa educativo tenga establecido, específicamente en los comportamientos que puedan ser observados en el aula. Jiménez (2008) manifiesta que este modelo de evaluación docente centrada en la opinión del alumno posee varias ventajas tales como:

- Los estudiantes observan de manera directa el desempeño docente a lo largo de su experiencia académica.
- Se afirma que existe consistencia de los juicios de los alumnos debido a que al utilizar cuestionarios, la confiabilidad puede alcanzar niveles de consistencia interna de .80 a .90.
- Es fuente de información porque permite la retroalimentación para el docente, así como para la institución misma.
- A través de esta se pueden recoger resultados sobre el desempeño del docente en un corto tiempo y empleando cuestionarios.

De tal forma, indica, que el objetivo de esta investigación es establecer la relación existente entre el constructo: Habilidades Sociales con las cuatro dimensiones propuestas anteriormente y la evaluación del Desempeño Docente basado en las cuatro dimensiones

formuladas por Valdés (2004, 2005). Mediante la aplicación de dos escalas construidas para el caso que recogerían las respuestas de los alumnos.

### **Desempeño docente en la enseñanza universitaria: análisis de las opiniones estudiantiles**

(Loureiro, S.; y Míguez, M.; y Otegui, X, 2016) , se apoya en (Millman, J. y Darling-Haammond, L., 1997), quien sostiene que desde hace ya cierto tiempo las instituciones de Educación Superior han reconocido la necesidad de incrementar y mejorar la calidad de la enseñanza que imparten. Entre las estrategias propuestas para lograrlo se encuentra desarrollar un sistema de evaluación de la función enseñanza del profesorado. Cuanta más atención se preste a la evaluación, y más se utilicen sus resultados para la toma de decisiones, su papel en la enseñanza adquirirá una mayor relevancia.

Según Ruíz (1999) lo fundamental es reconocer cuál es el principal rol que juega la evaluación y las finalidades que cumple, identificando quién se beneficia con ella. Considera a la evaluación como un proceso de análisis de la información recogida acerca del objeto de estudio para luego emitir juicios de valor sobre el mismo en pro de una mejora.

En la evaluación docente, el objeto de estudio es el desempeño docente en la enseñanza y debe caracterizarse por ser: integral, evaluando diversos aspectos de la función docente; permanente, ya que la evaluación podrá identificar fortalezas y dificultades sólo cuando es continua; participativa, involucrando a los diversos actores de la institución, y contextual, en el sentido de que sea acorde a la realidad de la institución, sistematizando y extendiendo aquellas experiencias que ya se han desarrollado. Se considera que la evaluación docente debe permitir una retroalimentación, ya que debe dar información a los docentes sobre sus logros y sus dificultades y al resto de la institución sobre la enseñanza; la toma de decisiones, los resultados de la

evaluación docente deben ser un insumo para tomar decisiones orientadas a mejorar el proceso de enseñanza y la identificación de necesidades de formación, desarrollando las estrategias más adecuadas para satisfacerlas (Loureiro, S. y Míguez, M., 2006)

La evaluación del docente universitario es entendida por varios autores como una tarea multidimensional y compleja, que debe realizarse a partir de información procedente de diversas fuentes, empleando un enfoque multiestratégico (Mateo, M., Escudero, T., De Miguel, M., Ginés, J. y Rodríguez, S.), (Muñiz, J., García, A. y Virgos, J., 1991); (Muñoz, J., Ríos. y Abalde, E., 2002). Se considera conveniente tender hacia un Sistema de Evaluación Docente, que incluya distintas fuentes de información. Entre los distintos insumos de los que se nutre una evaluación integral se encuentran las opiniones de los estudiantes, la auto-evaluación del docente, la evaluación por parte del superior jerárquico, la evaluación de sus pares y la observación metodológica (Muñoz et al, 2002).

Una distinción que es fundamental al momento de pensar en un sistema de evaluación docente en la función enseñanza, es tener en cuenta que aprendizaje y enseñanza pertenecen a dominios diferentes. Muchos autores han aportado al esfuerzo de diferenciar ambos campos de producción de conocimiento, y mucho se ha escrito en el esfuerzo por romper con un binomio que ha permanecido por mucho tiempo en el discurso sobre la educación: “el proceso de enseñanza-aprendizaje”. Es interesante el aporte de (Camilloni de, A., 1996, pág. 27) al respecto “Se ha producido la ruptura conceptual entre los procesos de enseñanza y aprendizaje, abandonando un lema pedagógico “el proceso de enseñanza-aprendizaje” como objeto de conocimiento de la didáctica y como objeto de la acción educativa...Se parte ahora de la idea de que se trata de dos procesos claramente delimitados, diferentes...”

Las diferencias a grandes rasgos consisten en que los procesos puestos en juego por el estudiante a nivel cognitivo poco tienen que ver con el proceso de enseñanza que despliega el docente.

El proceso de enseñanza corre por cuenta de este último y se concreta en una serie de acciones que el docente debe llevar adelante con objetivos precisos, entre ellas: generar interés por la materia, generar la necesidad de aprender, decidir lo que es importante que los alumnos aprendan, averiguar qué es lo que pueden aprender, organizar la materia de estudio, presentar los materiales con claridad, plantear preguntas críticas, evaluar aprendizajes, fomentar la capacidad de solucionar problemas, etc. (Ausubel, D., 1976). Estas tareas son algunas de las múltiples tareas presentes en el proceso de enseñanza, no lo agotan pero creemos ilustran las diferencias entre los procesos.

Toda enseñanza se basa en una concepción de aprendizaje, la mayoría de las veces implícita, adquirida de modo incidental, cuando el que ahora es docente era un aprendiz integrado a una cultura de aprendizaje dada. Diversos trabajos han insistido en que las teorías que los profesores tienen sobre la enseñanza en general y de las ciencias en particular guían su labor docente y condicionan los acontecimientos en el aula (Porlán, R., 1988) , (Míguez, M., 2001).

Tanto docentes como alumnos elaboran representaciones sobre el aprendizaje y la enseñanza que en muchos casos no proceden de la instrucción directa, puesto que no se corresponden con teorías del aprendizaje estudiadas formalmente. Más bien estas representaciones parecen adquirirse de modo implícito a través de la práctica diaria en escenarios educativos, y su vez estar configuradas por rasgos bastante generales de los modos de pensar de las personas.

En todos los niveles de la educación es necesario poseer un conocimiento previo de la situación, conocer los mecanismos de



aprendizaje de los alumnos, los procesos de apropiación de conocimientos, habilidades, valores, actitudes y destrezas, ideas previas, interés por el nuevo conocimiento, entorno social, etc. Esta reflexión lleva al diseño de estrategias de enseñanza adecuadas para realizar eficazmente las transposiciones didácticas, y el uso de recursos apropiados que permitan facilitar el aprendizaje. Junto con un profundo dominio de la historia de su disciplina, los buenos enseñantes trabajan con concepciones de los estudiantes que se apoyan en resultados de relevantes estudios sobre la cognición humana que han resaltado varios conceptos clave: el carácter constructivo del conocimiento; la dificultad de modificar los modelos mentales estudiantiles; el papel fundamental que, en estas modificaciones, desempeñan las preguntas generadas por el docente; y la fortísima conexión que existe entre la motivación intrínseca y el aprendizaje. (Bain, K., 2005).

Los buenos aprendizajes obtenidos son una consecuencia directa de haber puesto en práctica estrategias de enseñanza encaminadas hacia el fomento de aprendizajes no acumulativos y del desarrollo de habilidades de pensamiento. Sensatamente, la buena enseñanza se preocupa por la construcción de aprendizajes en los que se imbrican de modo interactivo tanto los procesos racionales como otros de carácter emocional.

La crítica a un entendimiento reduccionista de la docencia universitaria que la equipara a la mera impartición de las clases magistrales, olvidando que, sin dejarlas de lado, debería entenderse por docencia todo lo que podamos hacer para ayudar y motivar a los estudiantes a aprender; la necesidad de sustituir un modelo transmisivo de impartir clases -dentro del cual lo fundamental parece ser el contar algo a alguien- por otro en el que se vincule estrechamente nuestra enseñanza al aprendizaje de los alumnos.

### La Evaluación del Desempeño por Competencias: Percepciones de Docentes y Estudiantes en la Educación Superior

Fernández; Sotolongo, & Martínez (2016), argumenta que dados los cambios y transformaciones que ha sufrido la educación superior en la actualidad a nivel mundial, (Ospina, A., 2006) plantea que las universidades se enfrentan a desafíos en formar en los estudiantes las competencias necesarias que les permitan desempeñarse en los diversos campos laborales. Este paradigma impone condiciones de exigencias respecto a la competitividad y vigencia de los conocimientos de los profesionales graduados. Por tanto, el docente universitario es uno de los responsables de estimular en los estudiantes los conocimientos propios de la disciplina que enseña y las competencias que son necesarias para la adaptación en el mundo laboral Daura (2015). En este sentido, se ha podido constatar en importantes contribuciones de prestigiosos autores e investigadores, la importancia de la evaluación del desempeño del docente universitario para la mejora de la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje.

Dada la diversidad de funciones del profesor universitario su evaluación deberá incluir no solo la docencia, evitando privilegiarla en tanto que este personal desempeña otras funciones como la gestión social, la administración y la investigación.

La evaluación del desempeño docente en la educación superior se ha realizado por diversos procedimientos y métodos, tales como: la autoevaluación del profesor, la evaluación por pares y responsables académicos y la evaluación por los estudiantes, por solo citar algunos de los procedimientos más difundidos (Tobón, S., 2006); (Moreno, M. et al, 2014). Si bien con el paso del tiempo se ha buscado tener más referentes de cómo evaluar el desempeño docente, sigue dominando el uso de cuestionario de opinión de estudiantes (hoy en día incluso en línea), lo anterior, se justifica tomando en consideración las dimensiones poblacionales estudiantiles y docentes que son parte del proceso. Según (Marsh, H., 2007) los estudiantes son fuente evaluadora confiable y válida de la eficacia del desempeño docente,

por lo que la recomienda para los propósitos de mejorar la enseñanza, la toma de decisiones sobre el personal académico y salvaguardar el control de la calidad educativa. Si verdaderamente hablamos de una evaluación integral de la compleja actividad docente del profesor consideramos no se le debe restar importancia a la opinión de los que directamente reciben el producto del desempeño docente y que son la razón de ser de su existencia (Pimienta, J., 2014). Por otra parte, (Fernández, A., 2011) considera que los profesores no mejorarán su enseñanza, asumiendo una perspectiva profesional de su tarea, si no someten su enseñanza y sus prácticas educativas a procesos de evaluación que orienten la mejora y que, incluso, reconozcan la calidad docente.

En la literatura científica consultada se constatan varios estudios realizados para medir la efectividad del docente desde la perspectiva de los estudiantes y el orden de prioridad que otorgan a cada dimensión definida para la evaluación del docente (Cortés, E., Campos, M., y Moreno, P., 2014) mientras en menor medida se aprecian estudios que comparen las percepciones de estudiantes y profesores sobre el desempeño docente. Sin embargo, (Tobón, S., 2013) destaca que desde el enfoque socio formativo de las competencias, el énfasis no está en los estudiantes, ni tampoco en los docentes, sino en la relación intersistémica de ambos.

## **2.2 Responsabilidad social**

El término responsabilidad social universitaria proviene de una variante de lo que conocemos como responsabilidad social, la que se define en la norma ISO 26000 (2010) como “la responsabilidad de una organización ante los impactos que sus decisiones y actividades ocasionan en la sociedad y el medio ambiente mediante un comportamiento ético y transparente que contribuya al desarrollo sostenible, incluyendo la salud y el bienestar de la sociedad; tome en consideración las expectativas de sus partes interesadas; cumpla con la legislación aplicable y sea coherente con la normativa internacional de comportamiento y esté integrada en toda la organización y se lleve a la práctica en sus relaciones”

En tal sentido Solano (2013), sostiene que:

Entendemos por responsabilidad social, el conjunto de obligaciones inherentes al desempeño de una función de esta naturaleza, aun no reconocidas por el ordenamiento jurídico, pero cuya fuerza vinculante procede de la íntima convicción por parte de los grupos sociales de que su incumplimiento constituye o puede constituir un grave atentado a la interpretación más adecuada de la norma de cultura. (Solano L., 1995)

Alfárez (2014) dice que la universidad tiene la obligación de ser una comunidad socialmente responsable. El desarrollo tanto teórico como práctico de la RSU ofrece herramientas para ello.

A su vez Gonzales et al (2010) nos dice que en primer lugar, es una diferenciación en un entorno cada vez más competitivo. En segundo lugar, es un autocontrato de la Universidad, que toma como base la relación de reciprocidad e interdependencia. Y en tercer lugar, valorar los impactos sociales (de la universidad hacia a sociedad), ya que ayudan a mejorar las expectativas de los actores sociales, y así, la Universidad puede salvar la distancia que la aleja de la sociedad cumpliendo con sus funciones académicas y de investigación.

Gonzales, nos deja claro que una gestión socialmente responsable puede ser un factor de beneficio mutuo.

Pero nos hemos preguntado ¿por qué y para qué aplicar RS en la Universidad?, ante esta pregunta Tapia (2014) nos dice que la universidad, que es un importante factor de transformación social, ha de afrontar la velocidad de los cambios y orientar modelos adecuados para el desarrollo económico, social y cultural de su entorno. La RSU puede ayudar y ser útil para que la Universidad ocupe la posición estratégica que la sociedad solicita.

Para Weber y Duderstadt (2012) citado en Alfárez, menciona que urgen especificar las responsabilidades de la universidad para transformar la

educación mediante una transdisciplinariedad orientada a la sostenibilidad global que implique nuevas alianzas sociales.

Según mi apreciación esta investigación lo que busca es promover la RSU mediante la implementación de actividades de extensión, desarrollando y asegurando la participación de los estudiantes esto quiere decir haciéndolo parte de la malla curricular, solo de esta forma comprobaremos si esta implementación tuvo buenos resultados o no.

También Reino (2006, p. 38), habló sobre el tema a principio de los ochenta se inicia la constatación de la creciente importancia de las empresas en el entorno socioeconómico, llevando todo esto a tomar una gran priorización en la existencia de una responsabilidad social empresarial, teniendo que desempeñar un papel considerable en el contexto social, todo parte de la apreciación del rol que la empresa desempeñe socialmente para que logre el impacto social con sus actuaciones.

Desde este nuevo enfoque nace la teoría sobre la existencia de una responsabilidad social de la empresa hacia la sociedad, responsabilidad social entendida como una responsabilidad integral, esto es, económica y social, según la cual, la empresa, en el ejercicio de su función, ha de tomar conciencia de los efectos reales y totales de sus acciones sobre el entorno adoptando una actitud positiva hacia la consideración de los valores y expectativas del mismo. Lo que en algún momento pudo parecer como un movimiento intelectual e ideológico (Friedman, 1976, p.183)

Para Díez de Castro (1982) citado en Reino (2006a, p. 22)

“En el origen de la teoría sobre la responsabilidad social de la empresa se sitúa la discusión sobre cuál es la función de la empresa en la sociedad y si dicha función es básicamente económica o tiene un alcance mayor. Siempre se ha considerado que la empresa como unidad de producción cumple la función económica de producción de bienes y servicios para la satisfacción de las necesidades de las personas. La consideración en el desarrollo de la actividad de la

empresa en lo económico y productivo, cumple con los objetivos de la política económica como metas expresivas del grado de bienestar económico y social deseable por la comunidad” (p. 38-39).

También Bueno, Cruz y Duran (1989) citado en Reino (2006c, p.22) nos dice:

El estado se basa en el mismo planteamiento, se utiliza a la empresa como anexo conector para intervenir en el medio social, a través de la política económica y social. La intervención del estado en la economía puede ser entendido como una toma de conciencia por parte del sistema político acerca de la dimensión social del hecho económico, lo que por otra parte conlleva a una fuerte carga política, pues la intervención del estado se orienta hacia la protección de unos intereses y valores abstractos, justicia, salud, seguridad, por tocar como ejemplo” (Bueno, Cruz y Duran, 1989, p54-55).

También Reino en su tesis sobre Responsabilidad Social como ventaja competitiva, menciona: “el contenido de la responsabilidad social de la empresa es fundamentalmente cambiante” (*Murphy, 1978, p. 19; Carroll, 1999, passim*), “ya que sus formulaciones concretas responderán a las circunstancias condicionantes de cada institución, dando lugar a contenidos que serán contingentes, relativos y variables a tenor del tipo de empresa de que se trate, de su dimensión, sector de actividad, influencia, contexto geográfico, histórico, político y social” (*Aguirre, Castillo y Tous, 1999, p. 58*).

### **ISO26000**

En junio de 2012, el Comité de Consumidores de la International Standards Organization (ISO) se reunió en Trinidad y Tobago con el fin de lanzar la discusión sobre el desarrollo de una ISO sobre Responsabilidad Social Empresarial. La investigación que presidió esta convocatoria encontró que “a pesar de las grandes diferencias existentes entre empresas, sectores y países, hay una fuerte necesidad de hacer aproximaciones a lo que debería ser la responsabilidad social corporativa, las cuales deberían ser flexibles y

prácticas para que puedan ser usadas por empresas pequeñas, medianas y grandes, que operan tanto en los países desarrollados como en aquellos en vías de desarrollo”. Los expertos allí reunidos también acordaron que una amplia gama de sectores ganaría con la creación de un sistema de gestión, de acuerdo a las normas ISO 9000 (calidad de la gestión) e ISO 14000 (gestión ambiental), o un instrumento alternativo de la ISO para la RSE, incluyendo empresarios, consumidores, empleados y trabajadores así como comunidades locales. Es así como se ha iniciado un largo proceso hacia la creación de una ISO sobre RSE.

### **Importancia de ISO 26000**

Para las organizaciones la sostenibilidad de los negocios significa no sólo el suministro de productos y servicios que satisfagan al cliente, haciéndolo sin poner en peligro el medio ambiente, sino también operar de una manera socialmente responsable. La presión para hacerlo proviene de los clientes, consumidores, gobiernos, asociaciones y el público en general. Al mismo tiempo, líderes organizacionales con visión de futuro reconocen que el éxito duradero debe basarse en prácticas de negocio creíbles y en la prevención de actividades, tales como la contabilidad fraudulenta y la explotación laboral.

De ISO 26000 se desprende una comprensión global relevante de lo que es la responsabilidad social y lo que las organizaciones tienen que hacer para operar de una manera socialmente responsable.

### **Dimensiones de la Responsabilidad Social**

Estas dimensiones están basadas al ISO 26000, donde se menciona a siete

- Gobernanza de la organización;
- Derechos humanos;
- Prácticas laborales;
- Medio ambiente;
- Prácticas justas de operación;
- Asuntos de consumidores, y
- Participación activa y desarrollo de la comunidad.

**Gobernanza de la organización:** Designa la eficacia, calidad y buena orientación de la intervención de una organización, que proporciona buena parte de su legitimidad en lo que a veces se define como una "nueva forma de gobernar".

**Medio ambiente:** la cultura en la que vive una persona, y las personas e instituciones con las que ésta interactúa.

**Prácticas justas de operación:** se relacionan con la conducta ética de una organización en sus transacciones con otras organizaciones, las relaciones entre organizaciones y agencias gubernamentales, socios, proveedores, contratistas, clientes y las asociaciones de las cuales son miembros.

**Prácticas laborales:** Son instancias en la cual aplicar en un ambiente de trabajo real, los conocimientos adquiridos durante la formación académica o teórica.

**Responsabilidad Social:** se refiere a la carga, compromiso u obligación, de los miembros de una sociedad ya sea como individuos o como miembros de algún grupo, tanto entre sí como para la sociedad en su conjunto.

**Participación activa y desarrollo de la comunidad:** La participación activa se basa en el principio de que las personas que realizan un trabajo, deben ser responsables de su control y coordinación.



## CAPÍTULO III DIAGNÓSTICO DEL PROBLEMA Y DISEÑO DE LA PROPUESTA

### 3.1.- DIAGNÓSTICO DEL PROBLEMA

La Universidad José Faustino Sánchez Carrión, a través de la Dirección de responsabilidad social universitaria, presenta como estrategia a corto plazo de programas dirigidos exclusivamente a mejorar los ejes ubicados en sectores como salud, educación, investigación, producción y medio ambiente:

Nº	Programas	Frecuencia	Porcentaje
<b>Salud</b>			
1	Taller de primeros auxilios para brigadas escolares	8	30,8 %
2	Chala de nutrición y cuidado alimentario 1		
3	Chala de nutrición y cuidado alimentario 2		
4	Charla de alimentación saludable y etiquetado frontal		
5	Chala nutricional y platos demostrativos contra la anemia		
6	Charlas de enfermedades de transmisión alimentaria		
7	Campaña de salud y compartir navideño		
8	Compartir navideño con los abuelitos		
<b>Educación</b>			
1	Implementación de bibliotecas escolares	8	30,8%
2	Campañas de Salud. Donación de útiles escolares		
3	Charla vocacional		
4	Proyecto "fortalecimiento de las familias usuarias del programa de intervención temprana"		
5	Charla de prevención del delito		
6	Charla de realidad nacional		
7	Gestión de riesgo social en las comunidades		
8	Proyecto "angelitos de cristal"		
<b>Investigación</b>			
		0	0,0 %
<b>Producción</b>			
		0	0,0 %
<b>Medio ambiente</b>			
1	Campaña limpieza de playas	10	38,5 %
2	Campaña de arborización 1		
3	Campaña de arborización 2		
4	Charla de impacto ambiental		
5	Charla del cuidado del medio ambiente		
6	Proyecto "Trabajando por una cultura medio ambiental saludable"		
7	Charla de impacto ambiental y calidad de vida		
8	Charla de áreas verdes		
9	Charla de reutilización del agua		
10	Promoviendo un cultural medio ambiental emprendimiento social sostenible		
<b>TOTAL</b>		<b>26</b>	<b>100,0</b>

*Tabla 01: Observación realizada a los estudiantes - Fuente Propia.*

### Análisis:

De acuerdo a los resultados de nuestra observación podemos constatar que se destinan las actividades, en salud, educación y medio ambiente. En salud, con 30,8 %, referidos a 8 programas implementados; educación con 30,8 %, referidos a 8 programas implementados, medio ambiente con 30,8 %, referidos a 8 programas implementados, educación; y 0 %, referidos a investigación y producción. Por lo que observamos que el 69,3% de los programas se concentran en salud y educación, de ahí la pertinencia de los resultados de la observación al contribuir a la confirmación del problema.

### Análisis e interpretación de los resultados de la Lista de cotejo desempeño docente, referidos a la observación tal como lo viene desarrollando la Universidad José Faustino Sánchez Carrión, a través de la Dirección de responsabilidad social universitaria

NIVELES	Bajo	%	Medio	%	Alto	%	Total	%
<b>Desempeño Docente: Dimensión: Capacidades Pedagógicas</b>	65	54,2	39	32,5	16	13,3	120	100
El docente muestra conocimiento de los contenidos en clase	68	56,7	32	26,7	20	16,7	120	100
Los contenidos lo hacen leyendo algún libro o diapositivas	64	53,3	45	37,5	11	9,2	120	100
Planifica adecuadamente el contenido curricular	59	49,2	40	33,3	21	17,5	120	100
Proporciona bibliografía actualizada y suficiente a los alumnos.	71	59,2	34	28,3	15	12,5	120	100
Mantiene la secuencia del syllabus y se preocupa por desarrollar todo el curso.	67	55,8	32	26,7	21	17,5	120	100
La mayor parte expone leyendo un libro	62	51,7	46	38,3	12	10,0	120	100
Promueve la investigación	64	53,3	42	35,0	14	11,7	120	100
<b>Desempeño Docente. Dimensión: Emocionalidad</b>	49	40,8	43	35,8	28	23,3	120	100
Promueve en los alumnos un pensamiento crítico y reflexivo	52	43,3	41	34,2	27	22,5	120	100
Posee equilibrio emocional aun en situaciones críticas	40	33,3	42	35	38	31,7	120	100
Genera un ambiente democrático y solidario en el aula	45	37,5	54	45	21	17,5	120	100
Identifica las características personales de los alumnos	46	38,3	47	39,2	27	22,5	120	100

Respeto las clases diferentes a las suyas	52	43,3	37	30,8	31	25,8	120	100
Atiende y responde las consultas	56	46,6	39	32,5	25	20,8	120	100
<b>Desempeño Docente. Dimensión: Realización Personal</b>	53	44,2	48	40,0	19	15,8	120	100
El docente comprende justificaciones	56	46,7	48	40,0	16	13,3	120	100
El docente se preocupa por el desarrollo profesional de sus alumnos	46	38,3	57	47,5	17	14,2	120	100
Es flexible en la diversidad de opinión	57	47,5	36	30,0	27	22,5	120	100
Respeto la diferencia de género	53	44,2	52	43,3	15	12,5	120	100

*Tabla 02: Observación realizada a los estudiantes - Fuente Propia.*

### **Análisis:**

De las dimensiones propuestas del desempeño docente, tal como se viene ejecutando por la dirección de responsabilidad social, se observa un predominio de nivel bajo porcentualmente; en las capacidades pedagógicas, nivel bajo 54,2%, medio 32,5%, alto 13,3 %; lo que significa que no existe una repercusión o relación significativa.

Asimismo, en la dimensión emocionalidad, ocurre lo mismo, nivel bajo, 40,7 %, medio 35,8 % y alto 23,3 %, lo que significa que no existe una repercusión o relación significativa.

También en la dimensión Realización Personal, ocurre lo mismo, nivel bajo, 44,2 %, medio 40,0 % y alto 15,8 %, lo que significa que no existe una repercusión o relación significativa.

Por lo que el desempeño docente, según la tabla en discusión, expresa un bajo nivel de relación, cuando la Dirección de Responsabilidad social de la universidad, viene ejecutando.

**Análisis e interpretación de los resultados de la Lista de cotejo responsabilidad social, referidos a la observación tal como lo viene desarrollando la Universidad José Faustino Sánchez Carrión, a través de la Dirección de responsabilidad social universitaria**

<b>NIVELES</b>	<b>Bajo</b>	<b>%</b>	<b>Medio</b>	<b>%</b>	<b>Alto</b>	<b>%</b>	<b>Total</b>	<b>%</b>
<b>Responsabilidad Social. Dimensión: Gobernanza de la Organización</b>	28	23,3	67,5	56,3	24,5	20,4	120	100
<b>Visión general sobre la gobernanza de la organización</b>	31	25,8	64	53,3	25	20,8	120	100
Toma e implementa decisiones para lograr sus objetivos	37	30,8	58	48,3	25	20,8	120	100
Incorpora principios: rendición de cuentas, transparencia, comportamiento ético, respeto a los intereses de las partes interesadas, al principio de legalidad, a la normatividad de comportamiento y a los derechos humanos	33	27,5	66	55,0	21	17,5	120	100
Considera las prácticas, las materias fundamentales y los asuntos de responsabilidad social cuando establece y revisa su sistema de gobernanza.	24	20	67	55,8	29	24,2	120	100
<b>Procesos y estructuras de la toma de decisiones</b>	25	20,8	71	59,2	24	20,0	120	100
Desarrolla estrategias, objetivos y metas que reflejen su compromiso hacia la responsabilidad social	29	24,2	65	54,2	26	21,7	120	100
Demuestra compromiso y rendición de cuentas por parte de los líderes	25	20,8	81	67,5	14	11,7	120	100
Crea y nutre un ambiente y cultura en los que se practiquen los principios de la responsabilidad social	22	18,3	67	55,8	31	25,8	120	100
<b>Responsabilidad Social. Dimensión: Derechos humanos</b>	29	24,2	65	54,2	26	21,7	120	100
debida diligencia								
Identifica los impactos negativos reales y potenciales de carácter social, ambiental y económico de las decisiones y actividades de una organización	28	23,3	72	60,0	20	16,7	120	100
La organización se enfrenta a desafíos y dilemas relacionadas con los derechos humanos y en los que el riesgo de abuso de los derechos humanos podría encontrarse exacerbado	30	25,0	58	48,3	32	26,7	120	100
<b>Responsabilidad Social. Dimensión: Prácticas Laborales</b>	58	48,3	47	39,2	15	12,5	120	100
<b>trabajo y relaciones laborales</b>								
Respeto Trabajo y relaciones laborales	73	60,8	32	26,7	15	12,5	120	100
Mejora las condiciones de trabajo y protección social	41	34,2	67	55,8	12	10,0	120	100

Promueve un diálogo social	59	49,2	43	35,8	18	15,0	120	100
<b>Responsabilidad Social: Dimensión: Medio ambiente</b>	52	43,3	54	45,0	14	11,7	120	100
prevención de la contaminación								
Previene la contaminación	55	45,8	51	42,5	14	11,7	120	100
Usa sosteniblemente los recursos	48	40,0	59	49,2	13	10,8	120	100
<b>Responsabilidad Social: Dimensión: Prácticas justas de operación</b>	72	60,0	35	29,2	13	10,8	120	100
<b>anti-corrupción</b>								
Promueve políticas anticorrupción	67	55,8	41	34,2	12	10,0	120	100
Participa políticamente responsable	70	58,3	33	27,5	17	14,2	120	100
Desarrolla una competencia justa	80	66,2	31	25,8	9	7,5	120	100
<b>Responsabilidad Social. Dimensión: Asuntos de Consumidores</b>	43	35,8	62	51,7	15	12,5	120	100
<b>prácticas justas de marketing, información objetiva e imparcial y prácticas justas de contratación</b>								
Desarrolla prácticas justas de marketing, información objetiva e imparcial y prácticas justas de contratación	47	39,2	52	43,3	21	17,5	120	100
Promueve la protección de la salud y la seguridad de los consumidores	44	36,7	66	55	10	8,3	120	100
Promueve un consumo sostenible	37	30,8	69	57,5	14	11,7	120	100
<b>Responsabilidad Social. Dimensión: Participación Activa y desarrollo de la comunidad</b>	69	57,5	36	30,0	15	12,5	120	100
<b>participación activa de la comunidad</b>								
Promueve la participación activa de la comunidad	76	63,3	23	19,2	21	17,5	120	100
Desarrolla educación y cultura	72	60,0	38	31,7	10	8,3	120	100
Crea empleos para el desarrollo de habilidades	59	49,2	47	39,2	14	11,7	120	100

Tabla 03: Tabla de cotejo aplicada a estudiantes- Fuente Propia.

### Análisis:

De las dimensiones propuestas de responsabilidad social, tal como se viene ejecutando por la dirección de responsabilidad social, se observa un predominio de nivel porcentualmente; en Gobernanza de la Organización, nivel bajo 23,3%, medio 56,3%, alto 20,4 %; lo que significa que existe una repercusión o relación significativa media.

Asimismo en la dimensión Derechos humanos, ocurre nivel bajo, 24,2 %, medio 54,2 % y alto 21,7 %, lo que significa que existe una repercusión o relación significativa media.

También en la dimensión Prácticas Laborales, ocurre, nivel bajo, 48,23 %, medio 39,2 % y alto 12,5 %, lo que significa que existe una repercusión o relación significativa medio.

En la dimensión Medio ambiente, ocurre, nivel bajo, 43,3 %, medio 45,0 % y alto 11,7 %, lo que significa que existe una repercusión o relación significativa medio.

En la dimensión Prácticas justas de operación, ocurre, nivel bajo, 60,0 %, medio 29,2 % y alto 10,8 %, lo que significa que existe una repercusión o relación significativa medio.

En la dimensión Asuntos de Consumidores, ocurre, nivel bajo, 35,8 %, medio 51,7 % y alto 12,5 %, lo que significa que existe una repercusión o relación significativa medio.

En la dimensión Participación Activa y desarrollo de la comunidad, ocurre, nivel bajo, 57,5 %, medio 30,0 % y alto 12,5 %, lo que significa que existe una repercusión o relación significativa bajo.

Por lo que la responsabilidad social, según la tabla en discusión, expresa un bajo nivel de relación, cuando la Dirección de Responsabilidad social de la universidad, viene ejecutando. También la proporción porcentual es muy bajo en Participación Activa y desarrollo de la comunidad, Prácticas justas de operación, Prácticas Laborales, lo que demuestra el incumplimiento de la ley universitaria.

### **Análisis e interpretación de los resultados de la Lista de cotejo desempeño docente, referidos a la observación según ISO 26000.**

<b>NIVELES</b>	<b>Bajo</b>	<b>%</b>	<b>Medio</b>	<b>%</b>	<b>Alto</b>	<b>%</b>	<b>Total</b>	<b>%</b>
<b>Desempeño Docente: Dimensión: Capacidades Pedagógicas</b>	33	27,5	70	58,3	17	14,2	120	100
El docente muestra conocimiento de los contenidos en clase	34	28,3	64	53,3	22	18,3	120	100
Los contenidos lo hacen leyendo algún libro o diapositivas	29	24,2	78	65,0	13	10,8	120	100
Planifica adecuadamente el contenido curricular	34	28,3	85	70,8	1	0,8	120	100
Proporciona bibliografía actualizada y suficiente a los alumnos.	28	23,3	68	56,7	24	20,0	120	100
Mantiene la secuencia del syllabus y se preocupa por	32	26,7	57	47,5	31	25,8	120	100

desarrollar todo el curso.								
La mayor parte expone leyendo un libro	35	29,2	72	60,0	13	10,8	120	100
Promueve la investigación	42	35,0	63	52,5	15	12,5	120	100
<b>Desempeño Docente. Dimensión: Emocionalidad</b>	<b>34</b>	<b>28,3</b>	<b>80</b>	<b>66,3</b>	<b>6</b>	<b>5,0</b>	<b>120</b>	<b>99,6</b>
Promueve en los alumnos un pensamiento crítico y reflexivo	41	34,2	73	60,8	6	5,0	120	100
Posee equilibrio emocional aun en situaciones críticas	28	23,3	87	72,5	5	4,2	120	100
Genera un ambiente democrático y solidario en el aula	26	21,7	83	69,2	11	9,2	120	100
Identifica las características personales de los alumnos	35	29,2	81	67,5	4	3,3	120	100
Respeto las clases diferentes a las suyas	36	30,0	80	66,7	4	3,3	120	100
Atiende y responde las consultas	38	31,7	75	62,5	7	5,8	120	100
<b>Desempeño Docente. Dimensión: Realización Personal</b>	<b>41</b>	<b>34,2</b>	<b>60</b>	<b>50,0</b>	<b>19</b>	<b>15,8</b>	<b>120</b>	<b>100</b>
El docente comprende justificaciones	27	22,5	72	60,0	21	17,5	120	100
El docente se preocupa por el desarrollo profesional de sus alumnos	44	36,7	61	50,8	15	12,5	120	100
Es flexible en la diversidad de opinión	62	51,7	37	30,8	21	17,5	120	100
Respeto la diferencia de género	31	25,8	71	59,2	18	15,0	120	100

Tabla 04: Observación realizada a los estudiantes - Fuente Propia.

### Análisis:

De las dimensiones propuestas del desempeño docente, tal como lo estipula el ISO 26000, se observa un predominio de nivel medio porcentualmente; en las capacidades pedagógicas, nivel bajo 27,5%, medio 58,3%, alto 14,2 %; lo que significa que si existe una repercusión o relación significativa, en relación a lo demostrado por la Dirección de responsabilidad social de la universidad en mención.

Asimismo, en la dimensión emocionalidad, ocurre, nivel bajo, 26,3 %, medio 66,3 % y alto 5,0 %, lo que significa que si existe una repercusión o relación significativa.

También en la dimensión Realización Personal, ocurre lo mismo, nivel bajo, 34,2 %, medio 50,0 % y alto 15,8 %, lo que significa que existe una repercusión o relación significativa.

Por lo que el desempeño docente, según la tabla en discusión, expresa un medio nivel de relación, según el ISO 26000, en comparación, cuando la Dirección de Responsabilidad social de la universidad, viene ejecutando.

**Análisis e interpretación de los resultados de la Lista de cotejo responsabilidad social, referidos a la observación según ISO 26000.**

NIVELES	Bajo	%	Medio	%	Alto	%	Total	%
<b>Responsabilidad Social.</b>								
<b>Dimensión: Gobernanza de la Organización</b>	22	17,9	69	57,1	30	24,9	120	100
<b>Visión general sobre la gobernanza de la organización</b>	22	18,6	73	60,3	25	21,0	120	100
Toma e implementa decisiones para lograr sus objetivos	21	17,5	88	73,3	11	9,2	120	100
Incorpora principios: rendición de cuentas, transparencia, comportamiento ético, respeto a los intereses de las partes interesadas, al principio de legalidad, a la normatividad de comportamiento y a los derechos humanos	28	23,3	54	45,0	38	31,7	120	100
Considera las prácticas, las materias fundamentales y los asuntos de responsabilidad social cuando establece y revisa su sistema de gobernanza.	18	15,0	75	62,5	27	22,5	120	100
<b>Procesos y estructuras de la toma de decisiones</b>	21	17,2	64	53,9	35	28,9	120	100
Desarrolla estrategias, objetivos y metas que reflejen su compromiso hacia la responsabilidad social	21	17,5	75	62,5	24	20,0	120	100
Demuestra compromiso y rendición de cuentas por parte de los líderes	26	21,7	51	42,5	43	35,8	120	100
Crea y nutre un ambiente y cultura en los que se practiquen los principios de la responsabilidad social	15	12,5	68	56,7	37	30,8	120	100
<b>Responsabilidad Social.</b>								
<b>Dimensión: Derechos humanos</b>	28	23,3	72	60,0	20	16,7	120	100
<b>debida diligencia</b>								
Identifica los impactos negativos reales y potenciales de carácter social, ambiental y económico de las decisiones y actividades de una organización	31	25,8	68	56,7	21	17,5	120	100
La organización se enfrenta a desafíos y dilemas relacionadas con los derechos humanos y en los que el riesgo de abuso de los derechos humanos podría	24	20,0	75	62,5	19	15,8	118	98,3 33



encontrarse exacerbado								
<b>Responsabilidad Social. Dimensión: Prácticas Laborales</b>	32	26,7	62	51,7	26	21,7	120	100
<b>trabajo y relaciones laborales</b>								
Respeta Trabajo y relaciones laborales	26	21,7	72	60,0	22	18,3	120	100
Mejora las condiciones de trabajo y protección social	33	27,5	42	35,0	45	37,5	120	100
Promueve un diálogo social	37	30,8	72	60,0	11	9,2	120	100
<b>Responsabilidad Social: Dimensión: Medio ambiente</b>	33	27,5	70	58,3	17	14,2	120	100
<b>prevención de la contaminación</b>								
Previene la contaminación	30	25,0	78	65,0	12	10,0	120	100
Usa sosteniblemente los recursos	36	30,0	62	51,7	22	18,3	120	100
<b>Responsabilidad Social: Dimensión: Prácticas justas de operación</b>	34	28,3	80	66,7	6	5,0	120	100
<b>anti-corrupción</b>								
Promueve políticas anticorrupción	28	23,3	87	72,5	5	4,2	120	100
Participa políticamente responsable	35	29,2	81	67,5	4	3,3	120	100
Desarrolla una competencia justa	38	31,7	73	60,8	9	7,5	120	100
<b>Responsabilidad Social. Dimensión: Asuntos de Consumidores</b>	64	53,3	30	25,0	26	21,7	120	100
<b>prácticas justas de marketing, información objetiva e imparcial y prácticas justas de contratación</b>								
Desarrolla prácticas justas de marketing, información objetiva e imparcial y prácticas justas de contratación	66	55,0	28	23,3	26	21,7	120	100
Promueve la protección de la salud y la seguridad de los consumidores	66	55,0	24	20,0	30	25,0	120	100
Promueve un consumo sostenible	59	49,2	38	31,7	23	19,2	120	100
<b>Responsabilidad Social. Dimensión: Participación Activa y desarrollo de la comunidad</b>	32	26,7	62	51,7	26	21,7	120	100
<b>participación activa de la comunidad</b>								
Promueve la participación activa de la comunidad	40	33,3	61	50,8	19	15,8	120	100
Desarrolla educación y cultura	29	24,2	59	49,2	32	26,7	120	100
Crea empleos para el desarrollo de habilidades	27	22,5	65	54,2	28	23,3	120	100

Tabla 05: Observación realizada a los estudiantes - Fuente Propia.

**Análisis:**

De las dimensiones propuestas de responsabilidad social, tal como lo expresa el ISO 26000, se observa un predominio de nivel porcentualmente; en Gobernanza de la Organización, nivel bajo 17,9%, medio 57,1%, alto 24,9 %; lo que significa que existe una repercusión o relación significativa media.

Asimismo, en la dimensión Derechos humanos, ocurre nivel bajo, 23,3 %, medio 60,0 % y alto 16,7 %, lo que significa que existe una repercusión o relación significativa media.

También en la dimensión Prácticas Laborales, ocurre, nivel bajo, 26,7 %, medio 51,7 % y alto 21,7 %, lo que significa que existe una repercusión o relación significativa medio.

En la dimensión Medio ambiente, ocurre, nivel bajo, 27,5 %, medio 58,3 % y alto 14,2 %, lo que significa que existe una repercusión o relación significativa medio.

En la dimensión Prácticas justas de operación, ocurre, nivel bajo, 26,3 %, medio 66,27 % y alto 5,0 %, lo que significa que existe una repercusión o relación significativa medio.

En la dimensión Asuntos de Consumidores, ocurre, nivel bajo, 53,3 %, medio 25,0 % y alto 21,7 %, lo que significa que existe una repercusión o relación significativa bajo.

En la dimensión Participación Activa y desarrollo de la comunidad, ocurre, nivel bajo, 26,7 %, medio 51,7 % y alto 21,7 %, lo que significa que existe una repercusión o relación significativa bajo.

Por lo que la responsabilidad social, según la tabla en discusión, expresa un medio nivel de relación, cuando se refiere al ISO 26000. También la proporción porcentual es muy bajo en las dimensiones, a excepción de Asuntos de Consumidores, que representa un nivel bajo.

### 3.2.- DISEÑO DE LA PROPUESTA

**Primera:** Implementar proyectos de responsabilidad social en el Gobierno de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de Huacho.

**Descripción:**

La gobernanza efectiva debe basarse en la incorporación de los principios de responsabilidad social en la toma de decisiones e implementación. Estos principios son:

- La rendición de cuentas,
- La transparencia,
- El comportamiento ético,
- Respeto por los intereses de los interesados,
- Respeto por el estado de derecho,
- Respeto por las normas nacionales e internacionales de comportamiento, y;
- Respeto a los derechos humanos.

Además de estos principios, la organización debe considerar:

- Las prácticas, los temas centrales y las cuestiones de responsabilidad social cuando establece y revisa sus sistema de gobierno
- El liderazgo.
- Integrar la responsabilidad social en la cultura organizacional.

**Descripción del problema:**

Los procesos de toma de decisiones y las estructuras conducentes a la responsabilidad social son aquellas que promueven el uso de los principios y prácticas.

La Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de Huacho, tiene procesos y estructuras de decisión; en algunos casos, **estos son formales**, sofisticado e incluso sujeto a leyes y regulaciones; **en otros casos son informales**, enraizados en su Cultura organizacional y valores.

**Acciones y expectativas relacionadas.**

Los procesos y estructuras de toma de decisiones de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de Huacho deben permitir:

- Demostrar el compromiso y la responsabilidad del liderazgo;

- Crear y fomentar un entorno y una cultura en la que los principios de responsabilidad social se practican.
- Crear un sistema de incentivos económicos y no económicos relacionados con el desempeño social responsabilidad;
- Promover una oportunidad justa para grupos sub representados (incluyendo mujeres) para ocupar altos cargos en la organización.
- Establecer procesos de comunicación de doble vía con sus partes interesadas, identificando áreas de acuerdo y desacuerdo y negociación para resolver posibles conflictos.

**Segunda:** Cumplimiento de principios personales: Dignidad, Libertad, Integridad, mediante programas de responsabilidad social

(Landa, 2010), expresa que "**la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado**" constituye la piedra angular de los derechos fundamentales de las personas y, por ello es el soporte estructural de todo el edificio constitucional, tanto del modelo político, como del modelo económico y social.

Desde una concepción liberal clásica de los derechos del hombre, la defensa de la persona humana está inserta en un status negativo de la persona humana, frente a las posibles violaciones del Estado y de los agentes de la sociedad. Por ello, estos deben abstenerse de intervenir en el libre desarrollo de la persona humana. En virtud de ella, se asume desde entonces que la persona humana autónomamente y en el seno de la sociedad civil, cuenta con las capacidades y potencialidades por sí misma para el ejercicio de sus derechos fundamentales.

Bajo esta concepción aparecen los derechos de primera generación, que son aquellos derechos de defensa de los clásicos derechos a la vida y a las libertades personales frente a las autoridades del Estado, a quienes se les exige que se autolimiten y no intervengan en la esfera de los derechos individuales. Por ello, en esta fase se consagra el principio de la autonomía de la voluntad de la persona, según el cual: "**nadie está obligado a hacer lo que la ley no manda, ni está impedido de hacer lo que ella no prohíbe**".

Esta clásica concepción de la persona humana, sólo se puede entender a cabalidad integrándola a la dignidad de la persona humana, desde una perspectiva de los derechos fundamentales y de la interpretación constitucional propia de la teoría institucional.

En ese entendido, el respeto a la dignidad humana se incardina, más bien, en la perspectiva contemporánea de los derechos fundamentales del constitucionalismo social que, partiendo de un status positivo de la libertad, reconoce que ***todas las personas tienen tanto las mismas capacidades y posibilidades sociales de realizarse humanamente***, como que también para ello, cuentan con la promoción y auxilio de los poderes públicos y privados.

La dignidad de la persona humana se proyecta no sólo defensiva o negativamente ante las autoridades y los particulares, sino también como un principio de ***actuaciones positivas para el libre desarrollo del hombre***, razón por la que sólo puede ser entendida a cabalidad en el marco de la teoría institucional.

Despedir a docentes de 75 años, eliminar el derecho de luto y sepelio a los docentes, incumplimiento del pago de 25 o 30 años de servicios; no capacitar a los docentes, no homologar sus haberes, atenta contra ***la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad***.

Esta propuesta de promover la ***defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad por la*** Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de Huacho, impulsaría buenas prácticas de responsabilidad social.

**Tercera:** Promoción de principios: El bien común, equidad social, desarrollo sostenible, cuidado del medio ambiente, solidaridad.

Es preciso reconocer que muchos dirigentes partidistas y gobernantes aun cuando desconozcan las obras de los filósofos postmodernos, ***hoy se encuentran a la merced de una cultura que privilegia la indiferencia, lo emotivo, lo diferente, lo eficiente, lo disidente, lo híbrido, lo provisional y la muerte de las grandes teorías explicativas***.

Justo en este escenario es cuando se puede apreciar la importancia de recuperar personalísimamente la noción de bien común. El personalismo no es una mera moda filosófica. Es la invitación para proponer de manera concreta – no sólo teórica – la primacía de la persona, es decir, de los rostros concretos de los seres humanos que me rodean, que son mi prójimo y de quienes soy responsable. Juan Pablo II con esta visión decía: “El amor, la civilización del amor, se relaciona con el personalismo. ¿Por qué precisamente con el personalismo?” Porque “el «ethos» del personalismo es altruista: mueve a la persona a entregarse a los demás y a encontrar gozo en ello.”

Si deseamos evitar que el «bien común» sea sólo un concepto vacío es necesario volver a experimentar el estupor y el asombro ante la humanidad de todo hombre. El aburguesamiento y la vida organizada en torno al «tener» y no en enfocada prioritariamente al «ser» (aunque sea difícil) acostumbran la mirada a valorar sólo aquello que es «funcional», aquello que resulta superficialmente «bello», aquello que es «confortable» ... y a **menospreciar a los seres humanos, especialmente, si están desfigurados por el mal moral, por la pobreza, por la falta de educación o por la carencia de salud**. Precisamente a causa de esto, nada más educativo que abrirse a la conmoción que nos brinda el otro, la otra, en su misterio. En esto consiste el personalismo, esto pone la base real para la solidaridad y para que eventualmente nuestros pensamientos y palabras en torno al bien común tengan un contenido real, activo y transformante de nuestras propias personas y de las de los demás.

La Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de Huacho, es una institución pública, pero al servicio de intereses privados. Ni siquiera se trasciende a la visión del pensamiento Faustiniiano.

**Cuarta:** Práctica de principios: Verdad, la independencia e interdisciplinaridad.

Hay muchas maneras de entender la Responsabilidad Social (RS), y las personas que las dirigen o que trabajan en ellas son también seres de infinitas posibilidades. **Lo alarmante no es que no tengamos una definición universalmente aceptada de RS:** no la tendremos nunca

(afortunadamente). **Lo importante es que la vivamos de verdad, nos la creamos y participemos de ella.** Y esto define muchos caracteres de esa RS:

**Es ética, porque toda conducta humana debe serlo**, si no queremos que haga daño a los demás y, sobre todo, a uno mismo.

**Es sostenibilidad**, en sus varias dimensiones: **medioambiental**, pero también **económica** (si no ganas dinero, esto no se sostiene), **social** (si hay mal ambiente en la casa, esto no funciona) y **ética** (si la gente aprende a hacer las cosas mal, esto no tiene futuro).

**La han de vivir todos**, empezando por los de arriba, y llegando hasta el último. Porque, si no, estás creando comportamientos esquizofrénicos en una organización.

Es **fuerza de innovación y de ventajas competitivas**, no porque lo busques, sino porque está actuando sobre las personas que la ponen en práctica. No hagas RS para ser más competitivo, **haz RS y serás más competitivo**. O, al menos, estarás convirtiendo a tu gente en ventajas competitivas. No tengas prisa.

**No es un estado, es un itinerario**. La tienes que volver a poner en práctica cada día. No te duermas en los laureles.

**Se aprende haciendo**. Vivan las técnicas, las estructuras, la organización y los montajes. **Pero no digas que eres responsable hasta que la estés viviendo cada día: hasta que estés aprendiendo**, cada día, qué significa ser responsable.

**Hay que venderla, claro**. De esto se encarga el Departamento de RS, o el de Comunicación, o el que sea. **Pero venderás humo mientras no consigas que todos la vivan cada día**.

La Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de Huacho, debe convivir con la veracidad; y no en situaciones antidemocráticas, lejos de la transparencia de la gestión, manipulación de las mentes de los docentes, soporte de organizaciones para delinquir, etc.

## **CONCLUSIONES:**

### **Primera**

El desempeño docente se relaciona directamente mediante un nivel bajo con la Responsabilidad Social en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho. 2018; pero la percepción del ISO 26000 alcanza un nivel porcentual medio.

Lo que significa que la aplicación de la ley universitaria, en cuanto a desempeño docente, no alcanza estándares internacionales y científicas.

La aplicación del ISO 26000 demuestra que colocaría a la universidad de manera formal en una acreditación internacional.

### **Segunda**

La responsabilidad social se relaciona directamente mediante un nivel bajo en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho. 2018; según la percepción del ISO 26000.

Lo que significa que la aplicación de la ley universitaria, en cuanto a responsabilidad social, no alcanza estándares internacionales y científicas.

La aplicación del ISO 26000 demuestra que colocaría a la universidad de manera formal en una acreditación internacional.

### **Tercera**

La comparación de los desempeños docentes según la ley universitaria vigente y el ISO 26000, difiere notablemente, en relación porcentual, manifestándose un nivel medio a favor del ISO 26000.

Lo que demuestra, que la universidad en mención, no aplica estándares internacionales y científicas.

### **Cuarta**

La comparación de las responsabilidades según la ley universitaria vigente y el ISO 26000, difiere notablemente, en relación porcentual, manifestándose un nivel medio a favor del ISO 26000.

Lo que demuestra, que la universidad en mención, no aplica estándares internacionales y científicas.



## RECOMENDACIONES

### Primera

Se recomienda a los docentes de la universidad, a implementar proyectos de responsabilidad social, que permita a los estudiantes un mayor acercamiento a su comunidad, e interactuar de manera activa ya sea de manera individual o grupal.

### Segunda

Se sugiere a los Docentes desarrollar una mayor capacidad de desarrollo y cumplimiento de los principios y valores personales como la dignidad de la persona, la libertad y la integridad.

### Tercera

Se recomienda a las autoridades de la universidad el fomento y desarrollo de los principios en el plano social como el bien común y equidad social, desarrollo sostenible y cuidado del medio ambiente y la solidaridad para una mejor convivencia social.

### Cuarta

Se sugiere la formación y práctica de principios y valores en el plano universitario como el compromiso con la verdad, la independencia e interdisciplinaridad, que implicará una mayor profundidad y disciplinada formación profesional comprometida y presenta en la solución de los problemas que aquejen a la comunidad local, regional y nacional

### Quinta

Incorporar el ISO 26000 como estándar internacional, el desempeño docente y responsabilidad social, para alcanza una acreditación internacional y científica.

## REFERENCIA

- Alfárez, A. (2014). Responsabilidad Social Universitaria en la formación curricular y la participación social: El caso de la Facultad de Educación de la Universitat Internacional de Catalunya. Tesis Doctoral.
- Aparicio, J. (1991). Criterios de calidad en investigación y enseñanza en la universidad. Actas I Congreso Internacional sobre la calidad de la enseñanza universitaria. ICE. Universidad de Cádiz.
- Arispe, J. (2016) La responsabilidad social universitaria y su relación con la interculturalidad en estudiantes universitarios. USMP.
- Arriaga, M. (2008). Gestión de la Calidad Educativa en América Latina: Logros, Dificultades y Perspectivas. México: Humanistas.
- Bain, K. (2005). Lo que hacen los mejores profesores de universidad. Valencia: Publicacions de la Universitat de València.
- Benites, J. (2017) Desempeño docente y la percepción de los estudiantes de la carrera de laboratorio clínico y anatomía patológica de la Universidad Norbert Wiener. Tesis Doctoral Lima Perú.
- Bueno, E.; Cruz, Y Durán, J., (1989): "Economía de la Empresa. Análisis de las decisiones empresariales", Pirámide, Madrid.
- Camilloni de, A. (1996). De herencias, deudas y legados. Una introducción a las corrientes actuales de la didáctica. Buenos Aires: Paidós.
- Cano, E. (1998). Evaluación de la Calidad Educativa. Madrid: La Muralla.
- Cortés, E., Campos, M., y Moreno, P. (2014). Priorización de las dimensiones de evaluación del desempeño docente por el estudiante, en tres áreas del conocimiento. Formación universitaria.
- Daura, F. (2015). Las estrategias docentes al servicio del desarrollo del aprendizaje autorregulado. Obtenido de Revista Estudios Pedagógicos: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ested/v37n2/art04.pdf>
- Diccionario de la lengua española. (2001). Diccionario digital. Obtenido de <http://buscon.rae.es/drae/html/cabecera.htm>.
- Durkheim, É. (1992): Las formas elementales de la vida religiosa, Buenos Aires, Schapire

- Elías, T. y Vila, S. (2014). Análisis de la responsabilidad social universitaria. PUCP.
- Fernández, A., (2011). La innovación de la docencia como estrategia de cambio ante los desafíos del EEES. Universidad Politécnica de Valencia. Barcelona: Universidad de Oviedo.
- Fernández, D.; Sotolongo, M. y Martínez, C. (2016). La Evaluación del Desempeño por Competencias: Percepciones de Docentes y Estudiantes en la Educación Superior. Formación Universitaria.
- Flores (2015) Gestión de la responsabilidad social universitaria y la calidad académica en las universidades del departamento de Puno, año 2013. UANC. Perú.
- Friedman, M. (1976). "Economic Myths and Public Opinion," *The Alternative: An American Spectator*, Vol. 9(4), January, 5–9. Reprinted in M. Friedman, *Bright Promises, Dismal Performance: An Economist's Protest*. New York: Harcourt Brace Jovanovich, 1983.
- García, M. (1996): "El ideal universitario", *Obras Completas II (1937-1942)*, Vol. 2. Anthropos y Fundación Caja Madrid, Barcelona, pp. 3-20.
- García, M. (1996): "La Autonomía Universitaria y el Estatuto de la Universidad de Madrid, *Obras Completas I (1906-1936)*, Vol. 2. Anthropos y Fundación Caja Madrid, Barcelona, pp. 147-159.
- García.; Rosero, M. y Almeida, D. (2013). Evaluación del desempeño docente universitario. (P. U. Ibarra, Ed.) *AXIOMA*, 1(10), pp: 38-44.
- Gibbs, G. (2001) "La formación de profesores universitarios: un panorama de las prácticas internacionales, resultados y tendencias", en *Boletín de la Red Estatal de Docencia Universitaria*, vol. 1, (1), pp. 7-14
- González, L. y Espinoza, O. (2008). Calidad en la Educación Superior: Conceptos y Modelos. In *La Profesión Académica*.
- Hunt, B. (2009). Efectividad del desempeño docente. Una reseña de la literatura internacional y su relevancia para mejorar la educación en América Latina. Santiago, Chile: San Marino. Obtenido de Organización de Estados Iberoamericanos (OEI): [http://www.oei.es/pdf2/documento\\_preal43.pdf](http://www.oei.es/pdf2/documento_preal43.pdf)

- Jiménez, J. (2008). Cuatro modelos de evaluación docente. Obtenido de PsicoPedia Hoy: <http://psicopediahoy.com/evaluacion-docente-cuatro-modelos/>
- Juárez, A. (2012), Desempeño docente en una institución educativa policial de la Región Callao, Lima, Escuela de Posgrado de la Universidad San Ignacio de Loyola.
- Kettinger, W. y Lee, C. (1994). Perceived Service Quality and User Satisfaction with the Information Services Function (Vol. 25). Decision Sciences.
- Klingner, E. y Nalbandian, J. (2002). Administración del Personal en el Sector. México: ELIAC.
- Ley 30220. (2014). Ley Universitaria. Lima: Diario El Peruano.
- Loureiro, S. y Míguez, M. (2006). Evaluación docente. La experiencia en la Facultad de. Obtenido de Revista Iberoamericana de Educación: <https://rieoei.org/historico/deloslectores/experiencias137.htm>
- Loureiro, S.; y Míguez, M.; y Otegui, X. (2016). Desempeño docente en la enseñanza universitaria: análisis de las opiniones estudiantiles. Obtenido de SISTEMA DE REVISTAS Y PUBLICACIONES: <https://revistas.ort.edu.uy/cuadernos-de-investigacion-educativa/article/view/2576>
- Maciel, C. (2005). La Formación Docente: Mitos Problemas y Realidades, en Protagonismo Docente en el Cambio Educativo. PRELAC.
- Marsh, H. (2007). Students' evaluations of university teaching: dimensionality, reliability, validity, potential biases and usefulness. Obtenido de <http://www.eva.um.ac.ir/43/maghale/18.pdf>
- Martínez, A. (2013) La formación de los estudiantes y la responsabilidad social. sistema de indicadores en un modelo de gestión de la calidad en educación superior, de la Universidad de Barcelona. Tesis Doctoral.
- Mateo, M., Escudero, T., De Miguel, M., Ginés, J. y Rodríguez, S. (s.f.). La evaluación del profesorado. Un tema a debate. Revista de Investigación Educativa.

- Medina, R. (1996) Los fines de la universidad. La educación personalizada en la universidad, en García Hoz, V. (director). Madrid, Rialp, pp. 131-154.
- Mejías, A. (2005). Modelo para Medir la Calidad del Servicio en los Estudios Universitario de Postgrado. Universidad, Ciencia y Tecnología, 34(34).
- Melgar et al (2015) La responsabilidad social universitaria desde el pensamiento estratégico: un acercamiento a la literatura. Global Conference on Business and Finance Proceedings, Vol 10, Nro. 1
- Míguez, M. (2001). Investigación de una Estrategia Didáctica alternativa: prácticos de inmunología de la Facultad de Química. Sevilla: Universidad de la República.
- Millman, J. y Darling-Haammond, L. (1997). Manual para la evaluación del profesorado. Madrid: La Muralla.
- Montes, M. (2015) La responsabilidad social universitaria en España: propuesta de un modelo de memoria para su verificación, en la Universidad Rey Juan Carlos. Tesis doctoral.
- Moreno, M.et al. (2014). Los Comentarios Abiertos como Referente de Evaluación de la Docencia Universitaria: Formación Universitaria.
- Muñiz, J., García, A. y Virgos, J. (1991). Escala de la Universidad de Oviedo para la evaluación del profesorado. Psicothema.
- Muñoz, J., Ríos. y Abalde, E. (2002). Evaluación Docente vs Evaluación de la Calidad. Obtenido de Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa:  
[https://www.uv.es/RELIEVE/v8n2/RELIEVEv8n2\\_4](https://www.uv.es/RELIEVE/v8n2/RELIEVEv8n2_4)
- Murphy, P. (1978): "An Evolution: Corporate Social Responsiveness". University of Michigan Business Review, nº 6.
- Ospina, A. (2006). Currículo por competencias en la Universidad de La Sabana. Obtenido de Aquichan:  
<http://www.scielo.org.co/pdf/aqui/v6n1/v6n1a11.pdf>
- Ovando, Y., Melo, J. y Rez, L. (2012). Evaluación de las competencias y el desempeño docente. Madrid: Académica Española.
- Peña, S. (2016). Desarrollo profesional del docente universitario.  
[http://www.ub.edu/histodidactica/index.php?option=com\\_content&view](http://www.ub.edu/histodidactica/index.php?option=com_content&view)

=article&id=60:desarrollo-profesional-del-docente-  
universitario&catid=15:debate-y-sistema-educativo&Itemid=103.

- Pérez, A. (1998). Nuevas Exigencias y Escenarios en la Profesión Docente en la era de la Información y de la Incertidumbre. Mexico.
- Pimienta, J. (2014). Elaboración y validación de un instrumento para la medición del desempeño docente basado en competencias. Obtenido de Revista de Docencia Universitaria: <http://red-u.net/redu/>
- Porlán, R. (1988). El pensamiento científico y pedagógico de maestros en formación. Sevilla: Díada.
- Pozo, C.; bretones, B.; Martos, M. y Alonso, E. (2009). Evaluación de la actividad docente en el Espacio Europeo de Educación Superior: un estudio comparativo de indicadores de calidad en universidades europeas. Obtenido de <https://revistadepedagogia.org/wp-content/uploads/2011/01/248-008.pdf>
- Quintanilla, M. (1998): "Nuevas ideas para la Universidad", Política y Reforma Universitaria. Cedecs. Barcelona, pp341-351.
- Reyes, M. (2016). Relación entre Habilidades Sociales y Desempeño Docente desde la percepción de estudiantes adultos de universidad privada en Lima, Perú. Obtenido de <https://revistas.upc.edu.pe/index.php/docencia/article/view/465>
- Ruíz, J. (1999). Cómo hacer una evaluación de Centros Educativos. Madrid: Narcea.
- Saavedra, R. (2009). Evaluación del Aprendizaje. México D.F.: Pax.
- Solano, L. (2013). Responsabilidad Social Corporativa en el Patrocinio Deportivo. Historia y Comunicación Social. Vol. 18 N° Especial Octubre. Pp. 255-265. Universidad Complutense de Madrid.
- Tapia, M. (2014). Calidad académica y responsabilidad social: El aprendizaje servicio como puente entre dos culturas universitarias. Aprendizaje servicio y responsabilidad social de las Universidades, pp. 26. Barcelona: ICE y Ediciones Octaedro.
- Tobón, S. (2006). Competencias en la Educación Superior. Bogotá,: ECOE Ediciones,.
- Tobón, S. (2013). Formación integral y competencias. Bogotá: ECOE ediciones.

- Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión (2017). Memoria Institucional. Huacho. Imprenta La Libertad.
- Valcárcel, M. (2003). La preparación del profesorado universitario español para la convergencia europea en educación superior. Obtenido de <https://www.unex.es/organizacion/servicios-universitarios/oficinas/oce/archivos/ficheros/documentos/mec/estudioy analisis/varcarcel1.pdf>
- Valdés, H. (2004). El Desempeño del Maestro y su evaluación. La Habana: Pueblo y Educación.
- Valdés, H. (2005). Propuesta de un sistema de evaluación del desempeño profesional del docente de la escuela básica cubana, que contribuya a la realización de un proceso evaluativo más objetivo, preciso y desarrollador (Tesis doctoral). (U. d. Habana, Ed.) Cuba.
- Vera, L., Gómez, M., Acosta, Y. y Perozo, L. (2013). La docencia en el marco de la responsabilidad social universitaria. Opción, 28(68) 257-272.
- Weber, L. y Duderstadt, J. (2012). Global sustainability and responsibilities of universities. France: Económica.

## ANEXO N° 01

### Instrumento de evaluación

Estimados Colaboradores el presente CUESTIONARIO es parte de un trabajo de investigación, solicitamos su colaboración respondiendo cada ítem con **SINCERIDAD** ya que es de carácter confidencial (anónimo).

#### **INSTRUCCIONES:**

Lea cuidadosamente los ítems y marque con un aspa (x) en cada recuadro según creas conveniente teniendo en cuenta la siguiente escala valorativa:

SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA
5	4	3	2	1

#### Variable Independiente: Desempeño Docente

ÍTEM	DESEMPEÑO DOCENTE	ESCALA				
		5	4	3	2	1
	Capacidades pedagógicas					
1	El docente muestra conocimiento de los contenidos en clase					
2	Los contenidos lo hacen leyendo algún libro o diapositivas					
3	Planifica adecuadamente el contenido curricular					
4	Proporciona bibliografía actualizada y suficiente a los alumnos.					
5	Mantiene la secuencia del syllabus y se preocupa por desarrollar todo el curso.					
6	La mayor parte expone leyendo un libro					
7	Promueve la investigación					
	EMOCIONALIDAD					
8	Promueve en los alumnos un pensamiento crítico y reflexivo					
9	Posee equilibrio emocional aun en situaciones críticas					
10	Genera un ambiente democrático y solidario en el aula					
11	Identifica las características personales de los alumnos					
12	Respeto las clases diferentes a las suyas					
13	Atiende y responde las consultas					
	REALIZACION PERSONAL					
14	El docente comprende justificaciones					
15	El docente se preocupa por el desarrollo profesional de sus alumnos					
16	Es flexible en la diversidad de opinión					
17	Respeto la diferencia de género					

#### Variable Dependiente: Responsabilidad Social



ITEM	<b>RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL</b>	ESCALA				
		1	2	3	4	5
	Gobernanza de la organización					
	Visión general sobre la gobernanza de la organización					
I1	Toma e implementa decisiones para lograr sus objetivos					
I2	Incorpora principios: rendición de cuentas, transparencia, comportamiento ético, respeto a los intereses de las partes interesadas, al principio de legalidad, a la normatividad de comportamiento y a los derechos humanos					
I3	Considera las prácticas, las materias fundamentales y los asuntos de responsabilidad social cuando establece y revisa su sistema de gobernanza.					
	Procesos y estructuras de la toma de decisiones					
I4	Desarrolla estrategias, objetivos y metas que reflejen su compromiso hacia la responsabilidad social					
I5	Demuestra compromiso y rendición de cuentas por parte de los líderes					
I6	Crea y nutre un ambiente y cultura en los que se practiquen los principios de la responsabilidad social					
	Derechos humanos					
	debida diligencia					
I7	Identifica los impactos negativos reales y potenciales de carácter social, ambiental y económico de las decisiones y actividades de una organización					
I8	La organización se enfrenta a desafíos y dilemas relacionadas con los derechos humanos y en los que el riesgo de abuso de los derechos humanos podría encontrarse exacerbado					
	Prácticas laborales					
	trabajo y relaciones laborales					
I9	Respeto Trabajo y relaciones laborales					
I10	Mejora las condiciones de trabajo y protección social					
I11	Promueve un diálogo social					
	Medio ambiente					
	prevención de la contaminación					
I12	Previene la contaminación					
I13	Usa sosteniblemente los recursos					
	Prácticas justas de operación					
	anti-corrupción					

I14	Promueve políticas anti-corrupción					
I15	Participa políticamente responsable					
I16	Desarrolla una competencia justa					
	Asuntos de consumidores					
	prácticas justas de marketing, información objetiva e imparcial y prácticas justas de contratación					
I17	Desarrolla prácticas justas de marketing, información objetiva e imparcial y prácticas justas de contratación					
I18	Promueve la protección de la salud y la seguridad de los consumidores					
I19	Promueve un consumo sostenible					
	Participación activa y desarrollo de la comunidad					
	participación activa de la comunidad					
I20	Promueve la participación activa de la comunidad					
I21	Desarrolla educación y cultura					
I22	Crea empleos para el desarrollo de habilidades					