

**UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
ESCUELA DE POSGRADO
DOCTORADO EN ADMINISTRACION**



**“Responsabilidad Social Universitaria y la Calidad Académica:
Caso UNPRG Lambayeque 2014 ”**

TESIS

**Presentada para optar el Grado Académico de Doctor en
Administración**

AUTOR:

Mg. Jorge Hernan, Atoche Pacherres

ASESOR:

Dr. Cesar Augusto, Atoche Pacherres

LAMBAYEQUE - PERU

2024



**UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
ESCUELA DE POSGRADO
DOCTORADO EN DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA**



Responsabilidad Social Universitaria y la Calidad Académica: Caso UNPRG Lambayeque 2014

Mg. Jorge Hernán Atoche Pacherras
Autor

Dr. Cesar Augusto Atoche Pacherras
Asesor

Proyecto de Tesis presentado a la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo para optar el Grado Académico de: DOCTOR EN ADMINISTRACION

Aprobado por:

Dr. Oswaldo Mendoza Otiniano
Presidente del jurado

Dr. Antonio Escajadillo Durand
Secretario del jurado

Dr. Jaime Segundo Cáceres Montalvo
Vocal del jurado

Fecha de Sustentación: 14 de enero de 2020

Agradecimiento

En primer lugar a Dios todopoderoso por mi Fe ante él gracias a mi formación Católica.

A mis padres Catalino Atoche Alburqueque y Rosa Pacherres de Atoche, por su ejemplo de lucha, constancia y su voluntad inquebrantable por salir adelante a pesar de todas las limitaciones que tuvieron que enfrentar... ¡¡Mi ejemplo a seguir!!

A mis hermanos César Augusto, Miguel Ángel, Carlos Arturo y Patricia Atoche Pacherres, por ser parte de mi familia y mi sangre... ¡¡Los tengo siempre presente!!

A mi esposa Sandra Rodríguez, a mi hijo Hernán Leonardo y a mis hermosas hijas Claudia Patricia y Paola Sofía por su amor incondicional y por ser ellos mi motivo fundamental para salir adelante y dejarles el mejor ejemplo: “la educación”... ¡¡Si se puede!!

A la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo de Lambayeque, por haberme dado la oportunidad de formar parte de ella y permitirme contribuir en la formación de los futuros profesionales en Administración de la región y del país... ¡¡Un gratísimo honor!!

Y sobre todo, a mis invalorable amigos por sus valiosas enseñanzas y por demostrarme día a día que si es posible vivir con decencia y dignidad, a pesar de tanta injusticia, maldad y mediocridad que existe entre los hombres... ¡¡Son los máximo!!

Dedicatoria

... A nuestra querida Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo de Lambayeque por contribuir en la formación profesional y constante capacitación de todos los docentes, estudiantes y personal administrativo y siempre en pro del desarrollo profesional.

... A todos los jóvenes estudiantes de la Escuela Profesional de Administración de la Facultad de Ciencias Económicas Administrativas y Contables – FACEAC de la UNPRG, para que con este ejemplo se auto motiven y no vean en la investigación científica un problema difícil de resolver sino mas bien la vean como una oportunidad para fortalecer sus conocimientos en bien de las organizaciones donde se desenvuelven y la sociedad en general.

Resumen

La Responsabilidad Social en la Educación (RSE) es una nueva forma de educar y en donde la ética que la constituye va más allá de su discurso. La Responsabilidad Social Universitaria (RSU) si bien es cierto no es de reciente creación, podemos afirmar que el concepto está en constante construcción y desarrollo sobretodo en América Latina. La RSU involucra temáticas como por ejemplo: La sociedad y la relación que debe existir entre esta y las instituciones educativas, así como, por supuesto, una concepción de la función social de la educación. Por lo tanto, lo primero que debe plantearse una institución educativa como la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo de Lambayeque, interesada en ser socialmente responsable es cuál es el impacto que tienen sus actividades en tres planos: en los estudiantes, en los trabajadores (personal académico y no académico) y en el entorno (social, ambiental, cultural, político y económico). Frente a las respuestas que obtenga, deberá tomar decisiones sobre el rumbo que desea seguir.

Por otro lado, la RSU destaca la calidad como un elemento importante dentro de una institución educativa, que fomente en los estudiantes el interés por lo público y plantea la responsabilidad de la universidad en la aportación de soluciones a los problemas sociales, en particular al manejo de lo público. En cuanto a los docentes se plantea la necesidad de que los docentes contribuyan en la formación de estudiantes integrales, capaces de responder a las necesidades de la sociedad.

En la actualidad, la noción de Responsabilidad Social Universitaria (RSU) ha adquirido un nuevo sentido y, hay cierto consenso en que la RSU no sólo es correspondencia con el sector productivo, significa, ante todo, correspondencia entre las necesidades sociales e individuales que se pretende satisfacer con la educación superior y lo que realmente se llega a alcanzar, aunado a aspectos como la socialización, legitimación, formación cultural, de extensión y servicios. En este contexto, y en sentido amplio el término RSU se define como la relación entre el papel desempeñado por las instituciones de educación superior para formar recursos humanos y generar conocimiento, y lo que la sociedad demanda, su resultado se objetiva en el diseño y puesta en marcha de proyectos de desarrollo humano sostenible. En consecuencia, es necesario reflexionar sobre el nuevo sentido, nacional e internacional, de la RSU de la educación superior en el contexto actual pues no puede limitarse a ser la respuesta simple de la educación superior a las demandas de la economía, sino que debe considerar los desafíos, retos y

demandas de la sociedad en su conjunto frente a las grandes transformaciones contemporáneas.

De este modo, “las universidades desde sus propios proyectos educativos, y comprometiendo todo su quehacer docente, de investigación y de servicios deben contribuir al diseño consensuado de verdaderos proyectos de nación, que permitan una inserción favorable en el contexto internacional e influyan en la promoción de una globalización capaz de superar el paradigma neoliberal imperante” (Tünnermann, 2005).

Hoy es una realidad que las Universidades Públicas del país como es el caso de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo de Lambayeque (UNPRG), no han logrado adecuarse con la suficiente rapidez a lo requerido por la complejidad inherente del país y de la sociedad del siglo XXI, por lo que es de suma importancia que se realice un balance acerca de los contenidos que tiene la relación de la universidad con la sociedad y de la obligatoriedad que tiene para proveer los más altos niveles de bienestar social y de Desarrollo Humano Sostenible.

Palabras clave: Responsabilidad Social Universitaria (RSU). Responsabilidad Social Corporativa (RSC). Calidad. Calidad Educativa. Valores. Ética. Bienestar Social. Desarrollo Humano. Nación. Sostenibilidad. Sustentabilidad. Crecimiento.

Abstrac

Social Responsibility in Education (CSR) is a new way of educating and where the ethics that constitute it goes beyond its discourse. The University Social Responsibility (RSU) although it is true is not of recent creation, we can affirm that the concept is in constant construction and development especially in Latin America. The RSU involves issues such as: Society and the relationship that must exist between it and educational institutions, as well as, of course, a conception of the social function of education. Therefore, the first thing that an educational institution such as the Pedro Ruiz Gallo National University of Lambayeque, interested in being socially responsible, should consider is the impact of its activities on three levels: on students, on workers (academic staff) and not academic) and in the environment (social, environmental, cultural, political and economic). Faced with the answers you get, you must make decisions about the direction you want to follow.

On the other hand, the RSU emphasizes quality as an important element within an educational institution, which fosters students' interest in the public and raises the responsibility of the university in providing solutions to social problems, in particular the management of the public. Regarding teachers, the need arises for teachers to contribute to the formation of integral students, capable of responding to the needs of society.

At present, the notion of University Social Responsibility (RSU) has acquired a new meaning and, there is a certain consensus that the RSU is not only correspondence with the productive sector, it means, above all, correspondence between social and individual needs that are it aims to satisfy higher education and what is really achieved, together with aspects such as socialization, legitimation, cultural training, extension and services. In this context, and in a broad sense the term USW is defined as the relationship between the role played by higher education institutions to train human resources and generate knowledge, and what society demands, its result is objective in the design and implementation in progress of sustainable human development projects. Consequently, it is necessary to reflect on the new meaning, national and international, of the RSU of higher education in the current context because it can not be limited to being the simple answer of higher education to the demands of the economy, but must consider the

challenges, challenges and demands of society as a whole in the face of major contemporary transformations.

In this way, "universities from their own educational projects, and committing all their teaching, research and services must contribute to the agreed design of real projects of the nation, which allow a favorable insertion in the international context and influence the promotion of a globalization capable of overcoming the prevailing neoliberal paradigm "(Tünnermann, 2005).

Today it is a reality that the Public Universities of the country, such as the Pedro Ruiz Gallo National University of Lambayeque (UNPRG), have not managed to adapt quickly enough to the requirements of the inherent complexity of the country and society of the century. XXI, so it is very important that a balance is made about the contents of the relationship of the university with society and the obligation it has to provide the highest levels of social welfare and Sustainable Human Development.

Keywords: University Social Responsibility (RSU). Corporate Social Responsibility (CSR). Quality. Values. Ethics. Social Welfare Human development. Nation. Sustainability Sustainability Increase.

Contenido

Agradecimiento	1
Dedicatoria	2
Resumen	3
Abstrac	5
Introducción.	12
CAPITULO I.....	14
ASPECTOS DE LA PROBLEMÁTICA.	14
1.1.- Planteamiento del problema.	14
1.2.- Formulación del Problema.	14
1.2.1.- Problema General.	14
1.3.- Justificación.....	15
1.3.1.- Justificación teórica.	15
1.4.- Viabilidad de la Investigación.....	19
1.4.1.- Limitaciones espacio – tiempo.	19
1.4.2.- Recursos.	20
1.4.3.- Aspectos legales.	20
1.5.- Objetivos.	20
1.5.1.- Objetivo General.	20
1.5.2.- Objetivos específicos:.....	20
1.6.- Marco Teórico.....	21
1.6.1.- Marco referencial - investigaciones anteriores.....	21

1.7.- Marco Contextual.....	41
1.7.1.- Marco contextual de la investigación.	41
1.7.2.- La Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo (UNPRG).	43
1.8.- Marco Conceptual.	46
1.8.1.- Responsabilidad Social Universitaria.	46
1.8.2.- Calidad académica.	48
1.8.3.- Universidad.....	64
1.8.4.- Responsabilidad Social Empresarial (RSE).	64
1.9.- Hipótesis.....	65
1.9.1.- Hipótesis general:	65
1.9.2.- Hipótesis específicas:	65
1.10.- Variables.	65
CAPITULO II	66
MARCO METODOLÓGICO	66
2.1.- Metodología: Métodos y materiales.....	66
2.1.1.- Tipo de investigación.	66
2.1.2.- Diseño de la investigación.....	66
2.2.- Métodos e instrumentos de medición o recolección de datos.	66
2.2.1.- Encuestas.	66
2.2.2.- Recopilación de la información.....	66
2.3.- Contrastación de hipótesis.....	67
2.4.- Tipo y técnicas de muestreo.....	67

2.5.- Métodos, técnicas y uso de software de tratamiento y análisis de datos.....	68
2.6.- Método.	68
2.7.- Técnicas de investigación.	68
2.7.1.- Determinación de la muestra.	68
CAPITULO III	71
RESULTADOS E INTERPRETACION	71
3. Resultados.....	71
3.1.- Análisis de las dimensiones que inciden en la Responsabilidad Social Universitaria y la Calidad Académica. Resultados de la encuesta realizada a los docentes de la UNPRG.	71
3.1.1.- Resultados individuales.	71
3.1.2.- Resumen de calificación de dimensiones por parte de dimensiones.	78
3.2.- Análisis de las dimensiones que inciden en la Responsabilidad Social Universitaria y la Calidad Académica. Resultados de la encuesta realizada a los trabajadores administrativos de la UNPRG.....	80
3.2.1.- Resultados individuales.	80
3.2.2 Resumen de calificación de dimensiones por parte de administrativos.....	88
3.3.- Análisis de las dimensiones que inciden en la Responsabilidad Social Universitaria y la Calidad Académica. Resultados de encuesta realizada a los estudiantes de la UNPRG.	90
3.3.1.- Resultados individuales.	90
3.3.2.- Resumen de la calificación de todas dimensiones por parte de los estudiantes encuestados.	98

3.4.- Análisis dimensional o factorial.....	100
3.4.1.- Análisis dimensional de los docentes encuestados de la UNPRG.	101
3.4.2.- Análisis dimensional de los estudiantes encuestados de la UNPRG.....	102
3.4.3.- Análisis dimensional de los trabajadores administrativos encuestados de la UNPRG.....	103
CAPITULO IV	105
MODELO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA PARA LA UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO DE LAMBAYEQUE	105
4.1.- Primer Eje Estrategico: Salud, Salud Mental y Salud Ocupacional al Interior de la UNPRG.....	105
4.1.1.- La Salud.....	105
4.1.2.- Propuesta de Mejora de la Salud de los Miembros de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo de Lambayeque.....	107
4.1.3.- La Salud Mental.	110
4.1.4.- Propuesta de Mejora de la Salud Mental de los Miembros de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo de Lambayeque.	113
4.1.5.- Salud Ocupacional.....	116
4.1.6.- Propuesta de Mejora de la Salud Ocupacional de los Miembros de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo de Lambayeque.	117
4.2.- Segundo Eje Estratégico: La Nueva Gerencia (NGP) y Gestión Pública.	120
4.2.1.- La Nueva Gerencia Pública (NGP).	120
4.2.2.- La Nueva Función Pública (NFP).	122

4.2.3.- La Etica en la Nueva Gestion Pública (NGP).	126
4.2.4.- La Calidad en la Gestión Pública.	130
4.2.5.- Propuesta de Indicadores para la Nueva Gestión Pública al Interior de la UNPRG-Lambayeque.	135
4.3.- Tercer Eje Estratégico: Actividades Curriculares.	144
4.3.1.- Sensibilización Docente	148
4.3.2.- Aspectos Conceptuales	150
4.3.3.- Aspectos Actitudinales	150
Conclusiones	¡Error! Marcador no definido.
Recokendaciones.....	151
Referencias bibliograficas.....	154
Anexos.....	15979
Tabla N° 1 Análisis Factorial de Respuestas de Docentes.	16080
Tabla N° 2 Análisis factorial de respuestas a estudiantes.....	18806
Tabla N° 3 Análisis factorial de respuestas a trabajadores administrativos.	2220

Introducción.

El presente trabajo de investigación aborda la temática de la Responsabilidad Social Universitaria y su relación con la Calidad Académica aplicada en la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo de Lambayeque-Perú.

En tal virtud, se busca respuesta a las preguntas ¿En qué medida el nivel de responsabilidad social universitaria, se relaciona con la calidad académica en la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo de Lambayeque-Perú?, ¿Es posible proponer un modelo de RSU para la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo que contribuya a mejorar la calidad académica?

La presente investigación se justifica por cuanto permite recabar información a través de un proceso de análisis acerca de la responsabilidad social universitaria, y a partir del análisis de sus componentes conocer la correlación existente entre la calidad académica y la responsabilidad social universitaria y proponer un modelo y recomendaciones.

Para el autor en lo personal, así como para la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo de Lambayeque-Perú, es de suma importancia conocer como está desarrollándose la responsabilidad social universitaria en Lambayeque, y los resultados articularlos en la calidad académica habida cuenta que el autor imparte clases en la Escuela Profesional de Administración.

En tal sentido, en el capítulo nº1, se presenta el marco teórico, a saber: el problema, su formulación, el objetivo general es determinar en qué medida el nivel de la responsabilidad social universitaria se relaciona con la calidad académica en la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo de Lambayeque-Perú. Los objetivos específicos son: (a) Establecer el nivel de la responsabilidad social universitaria, (b) Determinar el nivel de cumplimiento de las normas sobre calidad académica, (c) Calcular la medida de relación entre el nivel de la responsabilidad social universitaria con la calidad académica y d) Proponer un modelo para la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo de Lambayeque. Por otro lado, la hipótesis general es “el nivel de la responsabilidad social universitaria se relaciona significativamente con la calidad académica en la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo de Lambayeque-Perú, año 2014”. Las hipótesis específicas son: (1) El nivel de la responsabilidad social universitaria es no muy fuerte, (2) El nivel de la calidad académica es moderado, (3) La

medida de relación entre el nivel de la responsabilidad social universitaria con la calidad académica, es directa y estadísticamente significativa y (4) El modelo propuesto mejorara el nivel de responsabilidad social universitaria y la calidad académica. En el capítulo N°2, se define el marco metodológico, a saber: tipo de investigación, diseño de la investigación, métodos e instrumentos de medición o recolección de datos, contrastación de hipótesis, tipo y técnicas de muestreo, métodos, técnicas y uso de software de tratamiento y análisis de datos, técnicas de investigación, determinación de la muestra. En el capítulo N° 3, se presentan los resultados y la discusión. En el capítulo N° 4, se proponer el modelo de Responsabilidad Social Universitaria para la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo de Lambayeque y finalmente, se presentan las conclusiones y recomendaciones.

Capítulo N° I

Aspectos de la problemática

1.1.- Planteamiento del problema

La Responsabilidad Social Universitaria (RSU) representa el anhelo de realizar la formación universitaria pero de una forma diferente, ello incluye la transformación de los diferentes procesos y quehaceres universitarios, a partir de una gestión orientada a la búsqueda de beneficios recíprocos entre la Universidad y la Sociedad.

En consecuencia, la Universidad enriquece sus procesos de formación de profesionales con el cultivo de valores y actitudes a favor del desarrollo del ser humano.

Este enfoque de gestión es una apuesta por lograr que todos aquellos actores involucrados en la actividad universitaria o afectados por ella, tanto internos como externos, se articulen de manera sinérgica y se vean beneficiados.

Es así que una universidad que aplica responsabilidad social universitaria se esfuerza por articular sinérgicamente sus esfuerzos hacia la transformación constante y atendiendo los cambios socio-culturales, político-legales, económicos, tecnológicos, ecológicos y geográficos.

1.2.- Formulación del Problema.

1.2.1.- Problema General.

¿En qué medida el nivel de responsabilidad social universitaria, se relaciona con el nivel de la calidad académica en la UNPRG-Lambayeque?

1.2.2.-Problemas Específicos.

- 1) ¿Cuál es el nivel de responsabilidad social universitaria en de la UNPRG-Lambayeque?
- 2) ¿Cuál es el nivel de calidad académica en la UNPRG-Lambayeque?

- 3) ¿Cuál es la medida de relación entre el nivel de la responsabilidad social universitaria en la UNPRG y el nivel de calidad académica en la UNPRG-Lambayeque?
- 4) ¿Es posible proponer un modelo de RSU que contribuya a mejorar el nivel de calidad académica en la universidad?

1.3.- Justificación.

1.3.1.- Justificación teórica.

El interés por la Responsabilidad Social en el mundo ha aumentado significativamente en los últimos años. Por ejemplo, las políticas de Responsabilidad Social y las actividades empresariales han aumentado de forma que la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) se encuentra entre los principales temas de discusión en el ámbito de la dirección de las empresas. En el centro de esta discusión se sitúa el hecho de que la RSC puede llegar a ser mucho más que un acto filantrópico para convertirse en una fuente de oportunidades, innovación y ventaja competitiva (WcWilliams y Siegel, 2001; Porter y Kramer, 2006).

La contribución que una organización hace a la sociedad en su conjunto es vista por muchos tan importante como los beneficios que de la organización se deriva. Muchas estadísticas confirman la premisa de que "hablar de la ética, los valores, la integridad y la responsabilidad no sólo es aceptable en la comunidad empresarial, sino que es prácticamente necesario" (Stodder, 1998). De hecho, el comportamiento de una empresa con respecto a su ética y la responsabilidad social es importante para la sociedad en general, nos corresponde entender cómo las empresas desarrollan sus posturas éticas y los valores que son la base de sus marcos de toma de decisiones.

Tradicionalmente, los líderes de las organizaciones han considerado que la responsabilidad social era importante por el lado de los costos, pero también han puesto de manifiesto que la implicación social tenía consecuencias positivas en cuanto al fomento de la reputación y al refuerzo de los sistemas social y económico (Farooq, Khan y Atkinson, 1987; Holmes, 1976). Recientemente se ha extendido la noción de que la RSC posee un valor estratégico potencial, como elemento importante para el

desarrollo, tanto interno como externo de la empresa (Burke y Logsdon, 1996: Porter y Kramer, 2001).

La revisión de la literatura muestra que se han realizado muchas investigaciones teóricas y empíricas para medir el impacto de las actividades de responsabilidad social en el valor financiero de la empresa (Moskowitz, 1972; Vance, 1975; Aupperle, 1985; Waddock & Graves, 1997). Otros investigadores han estudiado la influencia de la responsabilidad social en el comportamiento del consumidor, referido a las intenciones de compra y en las evaluaciones que hacen de la empresa en relación al valor de marca, selección de productos y recomendación (Brown & Dancan, 1997; Lafferty & Goldsmith, 1999; Handelmann & Arnold, 1999; Maignan 2001; Maignan & Ferrell, 2004). Si bien las investigaciones reconocen la importancia de la responsabilidad social, no es definitiva (Mittal, Sinha & Singh, 2008). Por lo que, existe la necesidad de continuar con las investigaciones en estos campos. La falta de una tendencia clara en la relación entre resultado social y resultado financiero, se debe a los resultados inconsistentes de los estudios realizados (Ruf, 1993; Waddock & Graves, 1997; Fombrun, 2000). Ullman (1985) señala que las principales razones de las inconsistencias son: 1) Los vacíos de la teoría, 2) las definiciones inapropiadas de los términos claves, y 3) deficiencias en la data empírica disponible (falta de homogeneidad, en muchos casos no son susceptibles de cuantificar). El punto de vista, basado en el análisis de los stakeholders (Porter, 1980), propone que existe una tensión entre los costos explícitos (pago a los inversionistas) y los costos implícitos a los stakeholders (costos de la calidad del producto, costos ambientales, consumidores, entre otros). Esta línea de pensamiento predice que una firma que se orienta a reducir sus costos implícitos con acciones irresponsables, incurrirá en altos costos explícitos, y por ende genera una desventaja competitiva. De acuerdo con este argumento, existe un círculo virtuoso positivo entre el resultado social y el financiero (Waddock & Graves, 1997).

Las investigaciones demuestran que existen relaciones positivas entre las iniciativas de responsabilidad social y los consumidores (Bhattacharya & Sen, 2004); sin embargo, la reacción de los consumidores no es siempre directa y evidente, lo que evidencia la existencia de factores que pueden condicionar los efectos finales sobre la decisión de compra o la percepción de valor de la marca (Carrigan & Attalla, 2001; Maignan & Ferrell, 2004).

Los artículos revisados muestran que no hay consenso sobre la medición de la responsabilidad social, en algunos casos se considera un aspecto en particular del concepto y no se consideran otros (Maignan, 2001). Serias preocupaciones metodológicas se han planteado acerca de muchos estudios y sus esfuerzos por agregar resultados (Margolis & Walsh, 2001). Se considera que las mejores propuestas son aquellas que consideran la naturaleza multidimensional del concepto (Maignan, 2001). Para ello debemos examinar como el consumidor percibe el comportamiento social e identificar que dimensiones son percibidas para darle mayor peso en la valoración de la responsabilidad social (Maignan & Ferrell, 2004).

Estudios previos nos muestra que a pesar de haber muchas investigaciones sobre la responsabilidad social y su incidencia en la desempeño de las organizaciones, aún no se ha agotado lo suficiente este campo de estudio. Asimismo, se pone de manifiesto que hay muchos métodos para medir la responsabilidad social pero todos tienen limitaciones, lo que dificulta un análisis integral para la organización. A pesar del acuerdo general sobre el principio de la maximización de las ganancias en los negocios, ha habido una clara demanda de negocio más ético y socialmente responsable en el mundo actual. Las corporaciones y los mercados financieros tienen cada vez más control sobre nuestras vidas. Como consecuencia de ello, nosotros como ciudadanos comunes, (como los clientes, consumidores, y como los propietarios e inversionistas) tenemos que depender más y más de las empresas. En relación a esto, los consumidores y los inversores están exigiendo claros códigos de ética para los negocios y los mercados de inversión (Mulligan, 1988). Este alto nivel de responsabilidad que se le exigen las empresas de ser buenos ciudadanos corporativos, los cuales incluyen la aportación de recursos a la comunidad y mejorar la calidad de vida. Las preguntas relacionadas con esto son: (a) si la responsabilidad social de las empresas exige acciones filantrópicas o si los propios mercados se puede utilizar para convertir las ganancias en las inversiones sociales, (b) si ser responsable en los negocios en realidad aumenta los beneficios de todas las partes interesadas en el largo plazo.

En el mundo contemporáneo, nos enfrentamos ahora a interesantes y diferentes actitudes éticas hacia los negocios y los mercados. Por un lado, las empresas y los mercados, como tal, ya no se rigen por fuerzas sin rostro que no tienen nada que ver con la moralidad o están completamente separados de la evaluación ética (Alpkan, 2006). Por otro lado, hay una preocupación evidente y creciente acerca de cómo se debe pensar

sobre los beneficios en el contexto más amplio de la productividad y la responsabilidad social, así mismo sobre cómo las empresas pueden servir mejor tanto a sus propios empleados y la sociedad circundante. Con la creciente disponibilidad de información local y global, las personas ahora pueden compartir su poder de presión y la exigencia de que las empresas asuman su responsabilidad social. La falta de ética desde el punto de vista de las empresas ahora puede conducir a los clientes a la negativa de comprar determinados productos, invirtiendo en operaciones particulares de las empresas y de elegir a sus competidores con visiones más claras y compromisos éticos (Jones, 1998; Riahi-Belkaoui, 1999; Stone, 1997).

El término responsabilidad social corporativa a menudo se entiende en dos sentidos diferentes pero se superponen en parte: en primer lugar, implica políticas corporativas que exigen rendimiento de la organización más allá del mínimo requerido por la ley en áreas como la protección del consumidor, cuidado del medio ambiente, salud y seguridad ocupacional, la discriminación y las prácticas de relaciones laborales. En segundo lugar, se requieren los sistemas internos de cumplimiento para garantizar que esas políticas se pongan en práctica. (Braithwaite, 1985). John Braithwaite, por ejemplo, señala que el sistema de cumplimiento interno está situado en el extremo más importante de los códigos de ética propios. Si la empresa establece los códigos de ética, pero no tiene forma interna para hacerlas cumplir, su compromiso con la responsabilidad social se ve socavado por su propia falta de responsabilidad y compromiso con la ética. Cualquier negocio, entonces, en cierto sentido tiene que ser ejecutado dentro de un entorno ético de las personas que están comprometidas a los valores particulares y los principios morales propios. El requisito de la "responsabilidad social empresarial" es un concepto que ya ha irritado especialmente a muchos entusiastas tradicionales del libre mercado y provocó una serie de argumentos erróneos o engañosos. Quizás el más famoso de ellos es el Milton Friedman (1970) "La responsabilidad social de las empresas es aumentar sus beneficios". Friedman vio la convocatoria de la responsabilidad social como hostil tendencia socialista frente a la sociedad libre y el libre mercado. El propósito de la corporación es para servir al público, tanto por el suministro de productos y servicios deseados y deseables y por no dañar a la comunidad y sus ciudadanos, de lo contrario su funcionamiento y las actividades no pueden competir en los mercados libres (Braithwaite, 1985; Jones, 1998; Mulligan, 1986; Salomón, 1993; Stone, 1985). De lo antes expuesto consideramos que la

falta de precisión teórica y metodológica nos muestra la necesidad de continuar realizando estudios en esta línea de investigación, con la finalidad de ampliar los conocimientos en este campo y poder contribuir con el vacío teórico. Por otro lado, en el caso de las universidades también existe un interés significativo por mejorar las políticas y prácticas de responsabilidad social a favor de los mercados a los que atiende. Por ello, la presente investigación permite recabar información a través de un proceso para determinar, analizar y realizar críticas propositivas acerca de responsabilidad social universitaria en la UNPRG y cómo dicha universidad está aportando al desarrollo económico en la ciudad de Lambayeque, y con conocimiento de causa proponer soluciones válidas en función de los alcances de la RSU y así lograr un mayor aporte al desarrollo socioeconómico de nuestra ciudad y por ende de la provincia y el país. Para la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo-Lambayeque, es de suma importancia conocer como está desarrollándose la responsabilidad social universitaria en Lambayeque, principalmente cuando el autor es docente y coautor del desarrollo socioeconómico de Lambayeque por su responsabilidad de formar profesionales que vayan a solucionar los diversos problemas de la sociedad Lambayecana.

1.4.- Limitaciones de la Investigación

1.4.1.- Limitaciones espacio – tiempo

La investigación se realizó en el año 2014, para lo cual se ha tomado en cuenta a los docentes de todas las facultades de la UNPRG, a los trabajadores administrativos de todas las distintas oficinas y áreas de la UNPRG y a los usuarios alumnos de pregrado como demanda. Para ello se realizará una investigación exploratoria y otra descriptiva para así conocer el nivel de RSU, así como el nivel de calidad académica.

Existe la información suficiente (bibliotecas, artículos científicos, periódicos, Internet, reportes de instituciones, investigaciones, etc.), para desarrollar un marco teórico sustentable a la investigación. Las unidades muestrales seleccionadas para recolectar la información, estarán dispuestas a brindar toda la información necesaria con el fin de cumplir los objetivos propuestos para la investigación, puesto que ellas también se beneficiarán de los resultados obtenidos.

1.4.2.- Recursos

Por ser una investigación que se realizará en la ciudad de Lambayeque o a nivel local, los costos para su desarrollo son moderados, por lo tanto sí existe disponibilidad económica y/o financiera por parte del investigador para el desarrollo del proyecto, por lo tanto no existe ninguna limitación en cuanto a la utilización de recursos.

1.4.3.- Aspectos legales

Ausencia de impedimento legal que obstaculice el desarrollo de nuestra investigación con respecto a reglamentación. Al contrario, con la nueva ley universitaria N° 30220, la actual gestión de la UNPRG a través del Vicerrectorado de Investigación promueve la investigación para contribuir a incrementar el conocimiento.

1.5.- Objetivos.

1.5.1.- Objetivo General

“Conocer en qué medida el nivel de responsabilidad social universitaria (RSU) en la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo de Lambayeque, se relaciona con el nivel de calidad académica y proponer un modelo”

1.5.2.- Objetivos específicos:

- a) Conocer el nivel de responsabilidad social universitaria en la UNPRG-Lambayeque.
- b) Conocer el nivel de calidad académica en la UNPRG-Lambayeque.
- c) Calcular la medida de relación entre el nivel de RSU con el nivel de calidad académica en la UNPRG-Lambayeque.
- d) Proponer un modelo de RSU que contribuya a mejorar el nivel de calidad académica en la universidad.

1.6.- Marco Teórico

1.6.1.- Marco referencial - investigaciones anteriores

A.- A nivel internacional

Acuña, J. (2012), el autor en su artículo científico denominado “Modelo de gestión de calidad académica para la educación superior”, presenta un modelo de gestión de calidad académica cuyo principal objetivo es integrar todos los esfuerzos que actualmente realizan las universidades dentro de un esquema cuya finalidad es el mejoramiento continuo de todos los programas que se ofrecen. Esto incluye el análisis y evaluación detallada de los elementos esenciales del quehacer educativo, a saber: estudiantes y graduados, recursos materiales y de infraestructura, Curriculum, personal académico, administración, investigación educativa y proyección universitaria. El modelo realiza una calificación cuantitativa de las actividades actuales sobre las que se pueden planificar acciones de mejora usando hojas de cálculo y a través de un perfil de calidad asociado al resultado de la evaluación se establecen las áreas de oportunidad que se serán objeto de las acciones correctivas y preventivas de mejora. El tema de la calidad en la educación superior costarricense es constantemente abordado en los foros universitarios del país pero aún no se ha logrado obtener un modelo que evalúe el desempeño y la efectividad de los procesos educativos y de soporte. Las universidades públicas y algunas privadas han apostado por la acreditación de algunas de sus carreras como medio de inducir a la comunidad universitaria a conocer las fortalezas y debilidades de sus programas y así establecer y ejecutar acciones de mejora continua. A pesar de que lo anterior es un ejercicio sano y efectivo, no es suficiente pues la acreditación por sí misma no es el motor del mejoramiento; lo son las acciones que al interior de las escuelas se realizan para que los planes y programas sean cada día mejores y eficazmente impartidos. Se busca que los profesionales que se gradúan, una vez insertados en el mercado laboral alcancen las expectativas tanto de este sector y como el de los empleadores.

Pérez & Lakonich & Cecchi & Rotstein. (2012). En su investigación denominada “El compromiso social de la universidad latinoamericana del siglo XXI: Entre el debate y la acción”, refieren que con la creación de su Instituto de Estudios y Capacitación (IEC), la Federación Nacional de Docentes Universitarios (CONADU) se propone dar respaldo a

la construcción de un modelo sindical que supere los estrechos límites de una defensa corporativa de los intereses sectoriales. Esta pretensión responde, en el caso de los docentes universitarios, no sólo a una reafirmación de nuestra propia identidad como trabajadores (que coloca en un plano fundamental la necesidad de definir los objetivos de la actividad sindical de la Federación en el marco más amplio de la búsqueda colectiva de mejoras sustantivas en la condición de vida del conjunto de nuestro pueblo), sino también a la conciencia de ser parte de una institución pública que, como tal, tiene una responsabilidad ineludible en la construcción de las condiciones que harían posible el logro de aquellas transformaciones. Una práctica sindical de estas características nos exige desarrollar la capacidad de nuestra organización para intervenir en el debate y la resolución de un conjunto amplio de cuestiones, que van desde los problemas gremiales inmediatos hasta los grandes temas que son de interés para el conjunto de la sociedad; en primer término, la misma cuestión universitaria. Entendiendo que el rumbo de los procesos políticos que caracterizan a los países de la región se encuentra en disputa, y en ese marco, CONADU se compromete en la batalla por la determinación de la función pública de la Universidad, que debe concebirse como parte de los instrumentos con que el Estado cuenta para garantizar una efectiva redistribución de la riqueza. El rol de la Universidad tiene que ser objeto de un debate público, abierto a todos los sectores, que debe ser asumido como un debate político, en la medida en que en él se trata de definir colectivamente cuáles son las necesidades que, en este nivel del sistema, la sociedad busca resolver. Por otra parte, la posibilidad que se nos presenta de discutir una nueva Ley de Educación Superior, debe ser aprovechada para dar este debate en un marco apropiado. En definitiva, discutir el marco jurídico para desarrollar un nuevo proyecto de Universidad, que convoque al protagonismo de docentes, estudiantes, graduados y no docentes, tanto como al resto de la sociedad, cada uno expresando sus ideas y propuestas desde sus distintos canales de representación, pero sin perder de vista la centralidad de la discusión: cómo pueden contribuir las instituciones universitarias a mejorar la calidad de vida de la mayoría de la población. La sociedad argentina se debe un debate profundo sobre las diferentes formas en que la Universidad debería relacionarse con sus problemas y proyectos concretos. De tal modo, el interrogante abierto en torno a la Universidad necesaria se plantea como un elemento fundamental en el marco del debate más amplio y siempre indefectiblemente inconcluso que acompaña a la disputa por la hegemonía en la sociedad.

Uno de los temas centrales que deben articular la discusión sobre la Universidad, y cuya profundización y ampliación representaría al mismo tiempo un aporte fundamental a la definición colectiva del rumbo que podría adoptar el proceso general de transformación es que atraviesa nuestra sociedad, es el de la vinculación posible y deseable entre las políticas educativas y de investigación, producción científica y tecnológica, y un proyecto económico-político que implique, en las actuales condiciones, una perspectiva de efectiva democratización de la sociedad, vale decir, de superación de la dinámica que reproduce y tiende a ampliar la desigualdad en todos los ámbitos de la vida social. Los diversos programas de trabajo que comienzan a desarrollarse en el IEC procuran concretar nuestro compromiso con aquellos objetivos generales. En el área gremial, llevamos a cabo actividades de capacitación dirigidas a conocer y debatir sobre las condiciones y medio ambiente de trabajo, el régimen jubilatorio, la negociación colectiva, el modelo sindical argentino y un proyecto de convenio colectivo que permita, al conjunto de los docentes universitarios, el reconocimiento de sus derechos laborales. El IEC ha comenzado, también, a organizar actividades para brindar a los integrantes de otras organizaciones, en el marco de la Central de Trabajadores Argentinos, oportunidades de formación en distintos temas que consideramos fundamentales para la comprensión de la complejidad de la dinámica social en la que pretendemos incidir, sobre la base de una estrategia cuya elaboración requiere, en aras de su eficacia y de su calidad democrática, promover la ampliación del acceso al conocimiento de la historia, la economía, los conceptos fundamentales de la teoría política y social, etc. Por otra parte, desde el IEC nos hemos propuesto, a través de la elaboración de múltiples proyectos específicos, desarrollar un área de investigación cuyo objeto de estudio es la misma Universidad. Atentos especialmente a la realidad argentina y latinoamericana, nos proponemos conocer cuáles son sus proyectos de investigación y extensión, quiénes los financian y a qué intereses responden; comprender por medio de qué mecanismos y con qué propósitos se vincula la institución universitaria con otras instituciones y sectores de la sociedad; describir cuál es la relación del sistema universitario con los otros niveles educativos, comprender cómo se relacionan los sistemas universitarios de los diversos países de América Latina con sus respectivas realidades político-sociales, y de qué modo se organizan en ellos los trabajadores docentes; analizar el proceso de elaboración y formulación de la legislación universitaria; analizar y generar propuestas para mejorar las condiciones y medio

ambiente de trabajo; etc. También hemos dado a luz un proyecto editorial, donde comenzamos a reflejar parte de nuestras tareas de investigación y capacitación.

El trabajo que se presenta en el libro, es resultado del proyecto de investigación sobre “Compromiso Social Universitario” desarrollado por los autores en el marco de uno de los programas de investigación encarados por el IEC. La decisión de publicar el mismo como el primer libro de la serie Universidad del IEC no es casual: el tema abordado resulta esencial para debatir cuáles son, y cuáles deberían ser, los objetivos primordiales de las instituciones universitarias y de qué modo ha intentado la Universidad Latinoamericana vincular sus acciones con las problemáticas nacionales y regionales, dando cuenta de los problemas que afectan a los sectores más desprotegidos de la sociedad.

Herrera. A. (2009) en su investigación denominada “El rol de la educación superior para el desarrollo humano y social en América Latina y El Caribe”, tomado de Gibbons, A. (1997) *Innovation and the Developing System of Knowledge Production*. Brighton, UK: University of Sussex, refiere lo siguiente: La responsabilidad social universitaria (RSU) es el espacio que vincula el conocimiento generado en el contexto de su aplicación (científico, tecnológico, humanístico y artístico) a las necesidades locales, nacionales y globales. Su objetivo es primordialmente promover la utilidad social del conocimiento, contribuyendo a la mejora de la calidad de vida; por ende, demanda perspectivas bidireccionales entre la universidad y la sociedad e implica la multiplicación directa de usos críticos que tiene el conocimiento en la sociedad y la economía.

No todas las universidades latinoamericanas han transformado totalmente su perfil hacia lo que Gibbons (1997) denomina el “modo 2” de generar conocimiento útil socialmente, sin embargo en prácticamente todas estas instituciones, lo que se puede observar son nichos, aún aislados, que constituyen importantes gérmenes de cambio en la dirección apuntalada por el perfil que hoy día tiene la RSU. En este marco, es indudable la importancia de realizar balances acerca de los nuevos contenidos que propician la relación de la universidad con la sociedad basados en la generación de conocimiento en contextos específicos de aplicación, cuya finalidad es contribuir al logro de los más altos niveles de bienestar social y de desarrollo humano sostenible para nuestras sociedades.

A continuación se presentan algunos ejemplos que ilustran el cambio que caracteriza la RSU en universidades latinoamericanas, con el objetivo de aportar elementos que permitan proponer una agenda en materia de compromiso social para la región.

La Universidad Nacional Autónoma de Honduras ha emprendido un proceso de gradual articulación entre la universidad y la problemática de la sociedad mediante programas que se encaminan a brindar atención a niños huérfanos y en extrema pobreza, personas de bajos recursos económicos, adolescentes y mujeres en condiciones de vulnerabilidad. Este mismo esquema de vinculación a los sectores marginados de la sociedad lo han seguido diversas universidades en México, como la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, la Universidad Autónoma de Sinaloa, la Universidad de Guadalajara y la Universidad Nacional Autónoma de México, que cuentan con programas de enlace directo con las comunidades marginadas para desarrollar actividades de investigación, formación profesional y divulgación científica que permiten alcanzar los siguientes objetivos:

1. Extender a la sociedad el que hacer institucional de la universidad y los resultados del trabajo académico.
2. Establecer programas de prestación de servicios y de oferta de los resultados del trabajo académico que coadyuven a la atención de los requerimientos sociales.
3. Desempeñar un papel esencial en el rescate de los saberes populares y en la defensa de la identidad nacional en el contexto globalizador.
4. Contribuir a la formación de una ciudadanía comprensiva con las identidades locales, nacionales y globales.
5. Conformarse como una vía para potenciar el desarrollo sostenible.
6. Producir las transformaciones necesarias para el logro de una mejor calidad de vida.
7. Identificar los problemas y demandas de la sociedad.
8. Investigar para mejorar la calidad de la vida humana y de la sociedad.

La reducción de brechas de los países en desarrollo tendrá que basarse en el trabajo crítico y sistemático de las universidades. En este aspecto, la innovación juega un papel

de central importancia tanto en los esquemas convencionales de formación profesional, como en los casos donde la extensión universitaria se vincula a estructuras curriculares formales; por ejemplo, la Universidad de Costa Rica abre los espacios académicos a personas mayores de 50 años que desean satisfacer inquietudes intelectuales, ocupar su tiempo libre, intercambiar experiencias y conocimientos con los estudiantes regulares y docentes a través del Programa integral para la persona adulta mayor «Dr. Alfonso Trejos Willis» (PIAM). La RSU se expresa también en el diseño y desarrollo de innovaciones educativas que se planean y realizan en el marco de situaciones emergentes. La característica central de estos programas es que, en su solicitud, diseño, ejecución y evaluación, participan los sectores beneficiarios de los servicios, las comunidades, los gobiernos locales y las ONG; a manera de ejemplos:

1. Los consultorios jurídicos de la Universidad de Costa Rica brindan asesoramiento legal y notarial en diferentes sitios del país, en forma gratuita, para aquellas personas de recursos limitados que requieren los servicios de un abogado. Son atendidos por estudiantes avanzados de Derecho que tienen un alto promedio y cuentan con la asesoría de un director del consultorio y un asistente legal.
2. El Trabajo Comunal Universitario (TCU) de la Universidad de Costa Rica, integrado por programas interdisciplinarios que deben surgir del perfil académico de las facultades, escuelas o sedes universitarias, tiene como característica primordial la articulación entre la docencia, la investigación y el servicio a la sociedad. Otro de sus componentes fundamentales es que, en su diseño, planeación y ejecución, interviene la población beneficiaria; de este modo, el TCU incorpora a docentes y estudiantes, quienes, conjuntamente con miembros de la comunidad costarricense, interactúan para buscar soluciones a sus problemas.
3. La demanda de mayor justicia y seguridad por parte de la sociedad ha propiciado el desarrollo de programas de intervención que tienen el propósito de participar en la formación ciudadana de las personas que han cometido algún delito. En este caso, destacan los trabajos multidisciplinarios de la Universidad de Buenos Aires, que imparte enseñanza en siete unidades penitenciarias a través del programa UBA XXII; éste lleva la universidad a la cárcel, posibilitando el acceso al ámbito universitario a la totalidad de alojados penitenciarios, favoreciendo una formación integral y contribuyendo a la reinserción social de quienes se encuentran privados de su libertad. Este programa, que

se desarrolla con el presupuesto de la universidad, brinda cursos extracurriculares y de formación universitaria en cárceles. Los primeros son de computación y están destinados a favorecer una formación integral en toda la población penitenciaria. En cuanto a la formación universitaria, este programa hizo posible que alrededor de mil internos se transformaran en estudiantes universitarios y muchos de ellos se graduaran dentro de la cárcel o al dejarla. Las carreras de grado que se dictan son Derecho, Ciencias Económicas, Ciencias Sociales y Psicología. Las actividades de extensión promueven en los internos el desarrollo de la noción de responsabilidad social y de vida ciudadana.

4. Los programas de atención integra la salud de la Universidad de Costa Rica, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, Universidad de Guadalajara y Universidad Nacional Autónoma de México son desarrollados en sus instalaciones y tienen como objetivo contribuir a la atención integral de todas las poblaciones y zonas de influencia. Todos estos programas buscan articularla formación profesional con diversos modelos de atención integral de la salud que incorporan perspectivas multidimensionales, trabajo en equipo y participación intersectorial; del mismo modo, se instrumentan con el objetivo de disminuirlas brechas en salud, articulando la atención integral, la docencia, la investigación, la acción social y la participación social.

5. En la Universidad Nacional de La Plata y en la Universidad Nacional de Colombia, el Banco Interamericano de Desarrollo puso en marcha el Programa de apoyo a iniciativas de responsabilidad social universitaria, ética y desarrollo, cuyos objetivos son facilitar y asesorar la implementación de iniciativas de responsabilidad social, ética y desarrollo en las universidades latinoamericanas; elaborar modelos, estrategias e instrumentos pertinentes en los ámbitos de la gestión, la docencia, la investigación y la extensión universitaria; crear mayor sinergia y comunicación entre actores universitarios en el continente, y asegurar la sustentabilidad local y el impacto global de las iniciativas propuestas.

6. La participación intensa en el fortalecimiento del desarrollo sustentable de la región se cristaliza en los jardines botánicos de diversas universidades, entre ellas, la Universidad de Costa Rica, la Universidad de La Habana y la Universidad Nacional Autónoma de México. Estos espacios han contribuido a la formación profesional a la investigación y a la difusión del conocimiento y uso sustentable de la biodiversidad. Por

su parte, la reserva ecológica de la Universidad Autónoma de Sinaloa y la Universidad Nacional Autónoma de México tienen un fin social fundamental relacionado con la preservación de la biodiversidad y el patrimonio natural. En estas reservas ecológicas se promueve la investigación y se diseñan estrategias tendientes al aprovechamiento sustentable de los recursos naturales en la región.

7. Tanto la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla como la Universidad Nacional Autónoma de México tienen programas de atención a pueblos indígenas cuyo objetivo es que estos grupos logren una formación académica integral que los ayude a concluir sus estudios con igualdad de oportunidades y pleno respeto a su identidad cultural. En esta misma dirección, la Universidad Central de Venezuela, a través del programa Delta, ofrece asesorías para resolver los problemas generales y particulares de la región, estimulando el desarrollo integral del estado Delta Amacuro, en especial de las poblaciones indígenas. El último lustro ha sido testigo de importantes esfuerzos tendientes a impulsar, fortalecer y evaluar todas aquellas actividades que reflejen la RSU; esto se ha observado en la planeación de actividades donde los estudiantes pueden responder a complejas problemáticas sociales, ambientales y científicas mediante programas de formación profesional, proyectos de investigación y actividades de extensión universitaria. Para finalizar éste apretado balance, debe destacarse el llamado internacional en torno al logro de un alto grado de RSU cuando en el marco de la Conferencia Mundial sobre Educación Superior celebrada en París (1998) se alcanzaron los siguientes acuerdos:

a.- La pertinencia de la educación superior debe evaluarse en función de la adecuación entre lo que la sociedad espera de las instituciones y lo que éstas hacen. Ello requiere normas éticas, imparcialidad política, capacidad crítica y, al mismo tiempo, una mejor articulación con los problemas de la sociedad y del mundo del trabajo, fundando las orientaciones al largo plazo en objetivos y necesidades sociales, comprendidos el respeto a las culturas y la protección del medio ambiente.

b.- La educación superior debe reforzar sus funciones de servicio a la sociedad, y más concretamente sus actividades encaminadas a erradicar la pobreza, la intolerancia, la violencia, el analfabetismo, el hambre, el deterioro del medio ambiente y las enfermedades, principalmente mediante un planteamiento interdisciplinario y transdisciplinario.

c.- La educación superior debe aumentar su contribución al desarrollo del conjunto del sistema educativo, sobretodo mejorando la formación del personal docente, la elaboración de los planes de estudios y la investigación sobre la educación.

d.- En última instancia, la educación superior debería apuntar a crear una nueva sociedad no violenta y de laque esté excluida la explotación, una sociedad formada por personas muy cultas, motivadas e integradas, movidas por el amor hacia la humanidad y guiadas por la sabiduría. Todos ellos constituyen un llamado a las IES para coparticipar en la construcción de una sociedad más solidaria y justa, lo que implica realizar múltiples tareas, entre las que se encuentran, al menos, las siguientes:

1. Estimular que las estructuras se transformen en redes que propicien la generación de conocimiento en contextos específicos que posibiliten la formación integral.
2. Fortalecer la interacción de los diversos agentes y sectores de la sociedad, tanto en el ámbito nacional como en el regional.
3. Profesionalizar las estructuras académicas encaminadas a la vinculación con el entorno.
4. Diseñar indicadores que valoren el grado y sentido de la responsabilidad social de las macro universidades.
5. Articular orgánicamente las actividades de extensión universitaria con la vida cotidiana de las universidades.
6. Incorporar acciones tendientes a garantizarla responsabilidad social en planes y programas de estudios de licenciatura y posgrado.
7. Mejorar la calidad académica promoviendo la responsabilidad, los valores y el compromiso social.
8. Llevar a cabo diagnósticos institucionales integrales que incluyan la comprensión de la problemática contextual social a escala local, nacional e internacional.
9. Fortalecer la identidad de las universidades como instituciones con firmes principios de responsabilidad social.

10. Coordinar los sistemas de información interesados en el seguimiento de programas que aseguren la RSU.
11. Mantener y consolidar los foros de RSU, así como los seminarios de ética encaminados a analizar el impacto de las funciones universitarias en la solución de los acuciantes problemas que enfrenta la región.
12. Generar dispositivos que hagan más permeables las fronteras de las universidades, de tal forma que la realidad social pueda impregnar los procesos educativos suministrando información real del mundo.
13. Diseñar nuevas experiencias de aprendizaje que favorezcan la apropiación crítica del conocimiento y la generación de nuevos modelos conceptuales y metodológicos respecto a problemas de la realidad. Traducir la RSU en la búsqueda de bienestar integral, de desarrollo humano sostenible y de sustentabilidad.

B.- A nivel nacional.

Vallaes. F. (2010). Profesor de la Pontificia Universidad Católica del Perú, en su libro denominado: ¿Qué es la responsabilidad social universitaria? (Valleys, 2010), refiere lo siguiente: En primer lugar, la responsabilidad social universitaria-RSU organiza la gestión de la universidad como una organización socialmente responsable ejemplar, lo cual implica doble aprendizaje puesto que el estudiante aprende en la universidad y de la universidad, cultura democrática, gestión ecológica, bienestar social, lucha contra segregaciones, imagen institucional responsable. En segundo lugar, la responsabilidad social universitaria-RSU capacita a docentes y personal administrativo formados al enfoque de RSU. En tercer lugar, la responsabilidad social universitaria-RSU enseña el aprendizaje basado en proyectos con impacto social. En cuarto lugar, la responsabilidad social universitaria-RSU apoya el voluntariado estudiantil. En quinto lugar, la responsabilidad social universitaria-RSU promueve el desarrollo del país, mediante: proyección social, extensión universitaria, transferencia tecnológica, consultoría, asociación estratégica con municipios, capacitación de profesionales-funcionarios públicos-docentes. En sexto lugar, la responsabilidad social universitaria-RSU orienta la investigación hacia la solución de problemas sociales, mediante: interdisciplinariedad, investigación aplicada, desarrollo sostenible, desarrollo humano. En séptimo lugar, la responsabilidad social universitaria-RSU se da cuenta de la crisis del saber y del mundo

actual, analizando la fragmentación de los saberes, las crisis sociales-económicas-culturales-ecológicas, necesidad de control social de la ciencia.

La reforma puede ser gradual y empezar por cambios organizacionales sencillos.

CONEAU. (2008). La Comisión Nacional de Evaluación y Acreditación Universitaria. (CONEAU, 2008). En su propuesta educativa denominada “Modelo de Calidad para la Acreditación de Carreras Profesionales Universitarias”, refiere lo siguiente: Según la UNESCO (1998): “La calidad es la adecuación del Ser y Quehacer de la Educación Superior a su Deber ser”. Es decir, la Misión (*Deber Ser*), al igual que los planes y proyectos que de ella se deriven, son evaluados en cuanto a su pertinencia; el funcionamiento (*Qué hacer*) es evaluado en términos de eficiencia; y/o logros y resultados (*Ser*) son evaluados en cuanto a su eficacia. De lo mencionado, se puede llegar a la siguiente definición operativa de la calidad de la DEAC-CONEAU: “*Es la condición en que se encuentra la institución superior y sus carreras profesionales para responder a las exigencias que demanda una sociedad que busca la mejora continua de su bienestar y que está definida por el grado de cumplimiento de tales exigencias.*”

Cuadro 1: DIMENSIONES, FACTORES, CRITERIOS E INDICADORES PARA LA ACREDITACIÓN DE CARRERAS UNIVERSITARIAS.

DIMENSIÓN	FACTOR	CRITERIO	Nº DE INDICADORES
Gestión de la carrera.	Planificación, organización, dirección y control.	Planificación estratégica.	5
		Organización, dirección y control.	9
Formación profesional.	Enseñanza – aprendizaje.	Proyecto educativo.- Currículo.	13
		Estrategias de enseñanza-aprendizaje.	2
		Desarrollo de las actividades de enseñanza-aprendizaje.	4
		Evaluación del aprendizaje y acciones de mejora.	1
		Estudiantes y egresados.	8
	Investigación.	Generación y evaluación de proyectos de investigación.	7
Servicios de apoyo para la formación profesional	Docentes.	Generación y evaluación de proyectos de extensión universitaria y proyección social.	8
		Labor de enseñanza y tutoría.	9
		Labor de investigación.	5
		Labor de extensión universitaria y de proyección social.	3
	Infraestructura y equipamiento.	Ambientes y equipamiento para la enseñanza-aprendizaje, investigación, extensión universitaria y proyección social, administración y bienestar.	2
	Bienestar.	Implementación de programas de bienestar.	3
	Recursos financieros.	Financiamiento de la implementación de la carrera.	3
	Grupos de Interés.	Vinculación con los grupos de interés.	2
3	9	16	84

MODELO DE CALIDAD PARA LA ACREDITACIÓN DE CARRERAS PROFESIONALES UNIVERSITARIAS				
Dimensión	Factor	Criterio	Indicador	Fuentes de verificación referenciales
1. PLANIFICACIÓN, ORGANIZACIÓN, DIRECCIÓN Y CONTROL	1. GESTIÓN DE LA CARRERA	1.1 Planificación estratégica.	1. La Unidad Académica que gestiona la carrera profesional cuenta con un plan estratégico elaborado con la participación de sus autoridades y representantes de estudiantes, docentes, egresados y otros grupos de interés.	1. Plan estratégico.
		La Unidad Académica, que gestiona la carrera profesional, cuenta con: misión, visión, objetivos, políticas, estrategias, proyectos, actividades, metas e indicadores de cumplimiento. El documento que sustenta tal planificación ha sido elaborado con la participación de sus autoridades y representantes de los estudiantes, docentes, egresados y grupos de interés.	2. La misión de la Unidad Académica es coherente con su campo de acción y la misión de la Universidad.	2. Encuesta a participantes
			3. El desarrollo del plan estratégico se evalúa periódicamente.	1. Misión de la Universidad.
			4. El plan estratégico se difunde con eficacia.	2. Misión de la Unidad Académica.
			5. El plan estratégico tiene políticas orientadas al aseguramiento de la calidad en la carrera profesional.	1. Informes sobre la revisión del cumplimiento de los planes operativos.
			6. La estructura funcional y orgánica de la Unidad Académica determina niveles de autoridad y asigna responsabilidades acordes con la naturaleza, tamaño y complejidad de la carrera profesional.	2. G1- 01 Eficacia del plan estratégico.
			7. Las actividades académicas y administrativas están coordinadas para asegurar el desarrollo del proyecto educativo.	1. Encuestas y entrevistas a estudiantes, docentes y administrativos.
			8. El sistema de gestión de calidad de la Unidad Académica es eficaz.	2. Evidencia escrita, audiovisual y electrónica.
			9. La Unidad Académica gestiona su cultura organizacional.	3. G1- 02 Eficacia en la difusión del plan estratégico.
			10. El sistema de información y comunicación de la Unidad Académica es eficaz.	1. Informes sobre revisión de objetivos, misión, visión y políticas de calidad del plan estratégico.
			11. El plan operativo de la carrera profesional es elaborado con la participación de sus docentes y representantes de estudiantes, egresados y de otros grupos de interés.	1. Plan estratégico.
			12. El desarrollo del plan operativo se evalúa para determinar las acciones correctivas correspondientes.	2. Reglamento de organización y funciones.
			13. El plan operativo es difundido con eficacia.	3. Manual de organización y funciones.
			14. Los programas de motivación e incentivos para estudiantes, docentes y administrativos son eficaces.	4. Legajo personal.

MODELO DE CALIDAD PARA LA ACREDITACIÓN DE CARRERAS PROFESIONALES UNIVERSITARIAS				
Dimensión	Factor	Criterio	Indicador	Fuentes de verificación referenciales
II. FORMACIÓN PROFESIONAL	2. ENSEÑANZA-APRENDIZAJE	2.1 Proyecto educativo.- Currículo. El proyecto educativo se presenta en un documento denominado currículo de estudios. En él se encuentra la justificación de la carrera profesional, los perfiles del ingresante y del egresado, el plan de estudios y los contenidos de cursos o asignaturas. Los principios y argumentos que justifican la carrera profesional son definidos sobre la base de la demanda social. Los perfiles del ingresante y del egresado guardan concordancia con los lineamientos del Proyecto Educativo y es de dominio público. El plan de estudios proporciona una sólida base científica y humanista, con sentido de responsabilidad social, y se desarrolla en las siguientes áreas: básica, formativa, especialidad y complementaria. El plan de estudios permite que el estudiante elija un determinado número de asignaturas electivas y de otros planes de estudio de carreras profesionales afines de la institución o de otras universidades. Las prácticas pre-profesionales y el trabajo de fin de carrera profesional, incluidos en el plan de estudios, están relacionados con el proyecto educativo y pueden estar vinculados con la labor de extensión y proyección social.	15. Se justifica la existencia de la carrera profesional en base a un estudio de la demanda social.	1. Informe sobre el estudio de la demanda social y mercado ocupacional de la carrera profesional. 2. Gil - 15 Demanda de admisión.
			16. Los perfiles del ingresante y del egresado guardan coherencia con los lineamientos del proyecto educativo.	1. Currículo. 2. Informe sobre el estudio de la demanda social y mercado ocupacional de la carrera profesional. 3. Informe de evaluación del egresado.
			17. El perfil del ingresante se evalúa periódicamente y los resultados son utilizados para su mejora.	1. Procedimiento documentado. 2. Informes de evaluación. 3. Planes de mejora. 4. Plan de estudios.
			18. El perfil del egresado se evalúa periódicamente y los resultados son utilizados para su mejora.	1. Procedimiento documentado. 2. Informe de evaluación del egresado. 3. Planes de mejora. 4. Plan de estudios.
			19. El plan de estudios proporciona una sólida base científica y humanista, con sentido de responsabilidad social, y se desarrolla en las siguientes áreas: básica, formativa, especialidad y complementaria.	1. Plan de estudios. 2. Gil - 16 Porcentaje de horas lectivas en área básica en el plan de estudios. 3. Gil - 17 Porcentaje de horas lectivas en área formativa en el plan de estudios. 4. Gil - 18 Porcentaje de horas lectivas en área de especialidad en el plan de estudios.
			20. El plan de estudios tiene un número de horas teóricas y prácticas que asegure el logro del perfil del egresado.	1. Plan de estudios. 2. Gil - 19 Porcentaje de horas de prácticas en el plan de estudios.
			21. El plan de estudios tiene una distribución de asignaturas o cursos, de teoría y de prácticas, orientada a profundizar el conocimiento y fortalecer el proceso enseñanza-aprendizaje.	1. Plan de estudios. 2. Información documentada.
			22. El plan de estudios vincula los procesos de enseñanza-aprendizaje con los procesos de investigación, extensión universitaria y proyección social.	1. Plan de estudios.
			23. El plan de estudios tiene una estructura flexible que permite al estudiante elegir un determinado número de créditos de asignaturas o cursos de su carrera profesional u otras carreras profesionales, dentro o fuera de la Unidad Académica.	1. Plan de estudios. 2. Gil - 20 Porcentaje de horas de asignaturas electivas del plan de estudios. 3. Gil - 21 Porcentaje de créditos libres.
			24. El plan de estudios incorpora los resultados de la investigación realizada en la carrera profesional.	1. Informe sobre resultados de investigación. 2. Informe sobre evaluación del plan de estudios. 3. Plan de estudios.
			25. El plan de estudios se evalúa periódicamente para su actualización.	1. Informe sobre evaluación del plan de estudios. 2. Plan de estudios. 3. Procedimiento documentado.
			26. Las prácticas pre-profesionales son supervisadas y referidas a su especialidad.	1. Plan de estudios. 2. Informe de prácticas pre-profesionales o equivalentes.
			27. La obtención del título profesional implica la realización de un trabajo de fin de carrera profesional, donde se aplican los conocimientos, habilidades y actitudes adquiridos.	1. Plan de estudios. 2. Catálogos de trabajos de fin de carrera profesional (tesis).

MODELO DE CALIDAD PARA LA ACREDITACIÓN DE CARRERAS PROFESIONALES UNIVERSITARIAS				
Dimensión	Factor	Criterio	Indicador	Fuentes de verificación referenciales
II. FORMACIÓN PROFESIONAL	2. ENSEÑANZA-APRENDIZAJE	2.2 Estrategias de enseñanza-aprendizaje. Las estrategias de los procesos de enseñanza-aprendizaje e investigación formativa, así como los medios y materiales utilizados en la docencia, son coherentes con el proyecto educativo considerando las diferentes clases de asignaturas.	28. Se aplican estrategias de enseñanza-aprendizaje de forma eficaz en el desarrollo de los contenidos de las asignaturas o cursos.	1. Informe de evaluación. 2. Encuestas y entrevistas a estudiantes. 3. Informe del gabinete pedagógico. 4. Gil - 22 Satisfacción sobre la aplicación de estrategias de enseñanza - aprendizaje.
			29. Se utilizan estrategias didácticas para desarrollar la capacidad de investigación de los estudiantes.	1. Registro de grupos de estudiantes que participan en investigación formativa. 2. Encuestas y entrevistas a estudiantes. 3. Registro de asistencia e actividades de difusión de investigación científica. 4. Gil - 23 Satisfacción sobre la aplicación de estrategias de investigación.
		2.3 Desarrollo de las actividades de enseñanza - aprendizaje. La carrera profesional cumple con las actividades relacionadas con la ejecución del plan de estudios. La coordinación entre las áreas académicas y administrativas que intervienen en la gestión de la carrera profesional es eficiente, para asegurar la adecuada atención a los estudiantes y satisfacer las necesidades de la carrera profesional. Un menor número de estudiantes por asignatura facilita las actividades de enseñanza-aprendizaje.	30. Los sílabos, se distribuyen y exponen oportunamente a los estudiantes.	1. Registro de entrega de sílabos. 2. Encuestas y entrevistas a estudiantes.
			31. Se cumple el contenido de los sílabos.	1. Informe sobre el grado de cumplimiento de los sílabos. 2. Encuestas y entrevistas a estudiantes. 3. Gil - 24 Grado de cumplimiento del contenido del sílabo de cada asignatura. 4. Gil - 25 Puntualidad del docente. 5. Visita a las clases.
		2.4 Evaluación del aprendizaje y acciones de mejora. La carrera profesional aplica evaluaciones del aprendizaje logro por los estudiantes durante su formación. Las evaluaciones consideran principalmente los conocimientos, habilidades y actitudes declarados en el perfil del egresado. El sistema de evaluación del aprendizaje de los estudiantes en actividades específicas (trabajos encargados, prácticas, talleres, seminarios y otras) responde a los objetivos, o competencias, y contenidos de estas. Sus resultados son considerados en la toma de decisiones de mejora del proyecto educativo.	32. El número de estudiantes por asignatura es coherente con el proyecto educativo.	2. Registro de matrícula. 3. Procedimiento documentado. 4. Encuestas y entrevistas a estudiantes. 5. Gil - 26 Número promedio de estudiantes por asignatura. 6. Gil - 27 Ratio estudiante/docente.
			33. La carga lectiva del estudiante asegura el normal desarrollo de sus actividades universitarias.	1. Plan de estudios. 2. Registro de matrícula. 3. Registro de estudiantes atendidos por docente para tutoría. 4. Gil - 28 Dedicación lectiva de los estudiantes.
		2.4 Evaluación del aprendizaje y acciones de mejora.	34. El sistema de evaluación del aprendizaje es eficaz y se aplica en cada tipo de actividad académica.	1. Documentos que sustentan la implementación del sistema. 2. Sílabo. 3. Instrumentos de evaluación utilizados. 4. Encuestas y entrevistas a estudiantes. 5. Gil - 29 Rendimiento promedio de los estudiantes. 6. Gil - 30 Rendimiento promedio de los estudiantes en asignaturas llevadas por primera vez. 7. Gil - 31 Rendimiento de los egresados por promoción.
				8. Gil - 32 Satisfacción con el sistema de evaluación del aprendizaje.

MODELO DE CALIDAD PARA LA ACREDITACIÓN DE CARRERAS PROFESIONALES UNIVERSITARIAS				
Dimensión	Factor	Criterio	Indicador	Fuentes de verificación referenciales
II. FORMACIÓN PROFESIONAL	2. ENSEÑANZA-APRENDIZAJE	2.5 Estudiantes y egresados.	35. El proceso de admisión a la carrera profesional asegura que se cumple con el perfil del ingresante.	1. Procedimiento documentado. 2. Registro de ingresantes. 3. GII - 33 Calificación media de ingresantes. 4. GII - 34 Calificación media de ingresantes quinto superior. 5. GII - 35 Porcentaje de ingresantes procedentes de otras regiones. 6. GII - 36 Porcentaje de ingresantes procedentes del extranjero. 7. Informe de auditoría externa del proceso de admisión.
		El procedimiento para la admisión es de conocimiento público y asegure la selección del estudiante que cumple el perfil del ingresante.	36. El número de ingresantes es coherente con la disponibilidad de recursos de la carrera profesional.	1. Plan de estudios. 2. Plan operativo. 3. Informe de estudio de la oferta y demanda.
		Las disposiciones generales de las actividades universitarias del estudiante se encuentran normadas y son de su conocimiento. Tales normas deben estar en reglamentos que brinden sobre: condiciones de matrícula del estudiante, tipos de actividades curriculares, créditos o carga horaria expresados en horas académicas, sistema de evaluación y de calificación, control de asistencia del estudiante, sistema de registro de desempeño del estudiante, régimen de promoción y permanencia, y requisitos para la graduación y titulación.	37. Los estudiantes cumplen las normas que rigen sus actividades universitarias.	1. Reglamento del estudiante. 2. Encuestas y entrevistas a docentes y administrativos. 3. GII - 37 Percepción sobre el cumplimiento de las normas por parte del estudiantado.
		Se ofrece al estudiante medios para su mejor desempeño intelectual, académico y profesional.	38. Los estudiantes cuentan con programas de becas, movilidad académica, bolsas de trabajo y pasantías que contribuyen a su mejor formación.	1. Procedimiento documentado. 2. Registro de beneficiarios. 3. Encuestas y entrevistas a estudiantes. 4. GII - 38 Eficacia de los programas de ayuda. 5. GII - 39 Satisfacción con los programas de ayuda.
		El estudiante logra el perfil del egresado al culminar su carrera profesional, en el tiempo programado en el proyecto educativo, lo que se comprueba evaluándolo al finalizar sus estudios y en su desempeño profesional. Una forma de evaluar la capacidad cognoscitiva adquirida es mediante la aplicación de una prueba al final de la carrera profesional, cuyo resultado no es vinculante para optar el grado académico y título profesional.	39. El resultado de una prueba de conocimientos al final de la carrera profesional es utilizado para la mejora del proyecto educativo.	1. Plan de mejora del proyecto educativo.
			40. El número de egresados por promoción de ingreso es el esperado.	1. Plan de estudios. 2. Registro del número de egresados por promoción de ingreso. 3. GII - 40 Porcentaje de egresados.
			41. El tiempo de permanencia en la carrera profesional por promoción de ingreso es el esperado.	1. Plan de estudios. 2. Registro del tiempo promedio de permanencia por promoción de ingreso. 3. GII - 41 Tiempo promedio de estudios. 4. GII - 42 Porcentaje de egresados a tiempo.
			42. El sistema de seguimiento del egresado es eficaz.	1. Documentos que sustentan la implementación del sistema. 2. Instrumentos de evaluación utilizados. 3. Encuestas y entrevistas a egresados. 4. GII - 43 Tiempo transcurrido entre egreso y titulación. 5. GII - 44 Porcentaje de titulados. 6. GII - 45 Impacto del título. 7. GII - 46 Impacto del título en menos de tres meses. 8. GII - 47 Porcentaje de egresados que ejercen docencia universitaria. 9. GII - 48 Satisfacción con el empleo. 10. GII - 49 Satisfacción con el desempeño de los egresados. 11. GII - 50 Satisfacción con el sistema de seguimiento por parte de

MODELO DE CALIDAD PARA LA ACREDITACIÓN DE CARRERAS PROFESIONALES UNIVERSITARIAS				
Dimensión	Factor	Criterio	Indicador	Fuentes de verificación referenciales
III. FORMACIÓN PROFESIONAL	3. INVESTIGACIÓN	3.1 Generación y evaluación de proyectos de Investigación.	43. El sistema de evaluación de la investigación es eficaz.	1. Documentos que sustentan la implementación del sistema. 2. Instrumentos de evaluación utilizados. 3. Encuestas y entrevistas a estudiantes. 4. GII - 51 Eficacia del sistema de evaluación de la investigación. 5. GII - 52 Satisfacción con el sistema de evaluación de la investigación.
		Los estudiantes participan en proyectos de investigación que brinden sobre temáticas relacionadas con las líneas de investigación priorizadas por la Unidad Académica, los que para su ejecución son evaluados.	44. El número de estudiantes que participan en proyectos de investigación es el esperado.	1. Plan operativo. 2. Registro de estudiantes vinculados a la investigación y su grado de participación en los proyectos. 3. GII - 53 Porcentaje de estudiantes que participan en proyectos de investigación.
			45. Los sistemas de evaluación de la investigación y del aprendizaje se articulan para tener una evaluación integral del estudiante.	1. Informe de evaluación. 2. Documentos que sustentan la implementación de los sistemas.
		Los proyectos pueden ser de iniciativa de los estudiantes o de un banco de proyectos del sistema de evaluación de la investigación.	46. Los sistemas de evaluación de la investigación, información y comunicación, se articulan para tener una efectiva difusión de los proyectos y sus avances.	1. Evidencia escrita, audiovisual y electrónica. 2. Encuestas y entrevistas a estudiantes, docentes y grupos de interés. 3. Documentos que sustentan la implementación de los sistemas. 4. Registro de medios utilizados de comunicación. 5. Registro de publicaciones.
			47. Se realizan eventos donde se difunden y discuten, entre estudiantes, docentes y comunidad, las investigaciones realizadas en la carrera profesional.	1. Registro de asistencia a cursos, seminarios y talleres. 2. Registro de participación de los estudiantes en eventos de difusión y discusión de investigación. 3. Encuestas y entrevistas a estudiantes. 4. GII - 54 Número de eventos de difusión de resultados de investigación. 5. GII - 55 Porcentaje de estudiantes que han asistido alguna vez a un evento de difusión de la investigación.
		El sistema de evaluación de la investigación promueve la generación de proyectos y contribuye a su formalización y posible financiamiento. Los proyectos pueden ser trabajos finales de carrera profesional y trabajos transversales a la carrera profesional (investigación formativa).	48. Los estudiantes publican los resultados de sus investigaciones en revistas de su especialidad indexadas a nivel internacional.	1. Evidencia escrita y electrónica. 2. Registro de publicaciones. 3. GII - 56 Producción de artículos científicos.
			49. Los estudiantes utilizan los procedimientos con los que adquieren sus derechos de propiedad intelectual sobre lo creado como resultado de investigación.	1. Reglamento de propiedad intelectual. 2. Registro de propiedad intelectual. 3. Encuestas y entrevistas a estudiantes. 4. GII - 57 Porcentaje de estudiantes que conocen los procedimientos para la obtención de propiedad intelectual.
		El sistema realiza el seguimiento del avance de la ejecución de los proyectos, desde su aprobación hasta la obtención de los resultados, para las medidas correctivas correspondientes y, cuando corresponde, la ejecución de la inversión de la Universidad.		
		La producción intelectual de los estudiantes (tesis, patentes, publicaciones en revistas o libros, etc.), está protegida mediante normas y procedimientos, para su reconocimiento dentro de la Universidad y, cuando sea el caso, para gestionar su registro ante el INDECOPI u otros organismos internacionales.		

MODELO DE CALIDAD PARA LA ACREDITACIÓN DE CARRERAS PROFESIONALES UNIVERSITARIAS				
Dimensión	Factor	Criterio	Indicador	Fuentes de verificación referenciales
4. EXTENSIÓN UNIVERSITARIA Y PROYECCIÓN SOCIAL		4.1 Generación y evaluación de proyectos de extensión universitaria y proyección social.		1. Documentos que sustentan la implementación del sistema.
		Los estudiantes participan en proyectos de extensión universitaria y de proyección social relacionados con el proyecto educativo.	50. El sistema de evaluación de la extensión universitaria es eficaz.	2. Instrumentos de evaluación utilizados.
		El sistema de evaluación de las actividades de extensión universitaria y proyección social promueve la generación de proyectos y contribuye a su formalización y posible financiamiento. Los proyectos pueden ser cursos de capacitación, prestación de bienes y servicios, promoción y difusión del arte y cultura, entre otras actividades realizadas en beneficio de la sociedad.	51. El sistema de evaluación de la proyección social es eficaz.	3. Encuestas y entrevistas a grupos de interés.
		El sistema realiza el seguimiento del avance de la ejecución de los proyectos de extensión y proyección, desde su aprobación hasta su finalización, para las medidas correctivas correspondientes y, cuando corresponda, la ejecución de la inversión de la Universidad.	52. El número de estudiantes que participan en proyectos de extensión universitaria es el esperado.	4. GII - 58 Eficacia del sistema de evaluación de la extensión universitaria.
		La producción intelectual de los estudiantes a través de sus expresiones artísticas y culturales está normada y con procedimientos para su reconocimiento dentro de la Universidad y, cuando sea el caso, para gestionar su registro ante el INDECOPRI u otros organismos internacionales.	53. El número de estudiantes que participan en proyectos de proyección social es el esperado.	5. GII - 59 Satisfacción con el sistema de evaluación de la extensión universitaria.
			54. Los sistemas de evaluación de la extensión universitaria, de la proyección social y del aprendizaje, se articulan para tener una evaluación integral del estudiante.	1. Documentos que sustentan la implementación del sistema.
			55. Los sistemas de evaluación de la extensión universitaria, proyección social, información y comunicación, se articulan para tener una efectiva difusión de los proyectos y sus avances.	2. Instrumentos de evaluación utilizados.
			56. La producción de extensión universitaria y proyección social es difundida efectivamente dentro y fuera de la Universidad.	3. Encuestas y entrevistas a grupos de interés.
			57. Los estudiantes utilizan los procedimientos con los que adquieren sus derechos de propiedad intelectual sobre lo creado como expresión artística o cultural.	4. GII - 60 Eficacia del sistema de evaluación de la proyección social.
				5. GII - 61 Satisfacción con el sistema de evaluación de la proyección social.

MODELO DE CALIDAD PARA LA ACREDITACIÓN DE CARRERAS PROFESIONALES UNIVERSITARIAS				
Dimensión	Factor	Criterio	Indicador	Fuentes de verificación referenciales
III. SERVICIOS DE APOYO PARA LA FORMACIÓN PROFESIONAL	5. DOCENTES	5.1 Labor de enseñanza y tutoría.		1. Informes respecto a las políticas de régimen de dedicación docente.
		El número de docentes, así como su carga horaria, son los requeridos para el desarrollo de los procesos de enseñanza-aprendizaje y tutoría, considerando especialmente las condiciones académicas que presentan los estudiantes y la realización de actividades inherentes a estos procesos.	58. La programación de horas lectivas de los docentes guarda relación con las destinadas a la atención de estudiantes, investigación, extensión universitaria, proyección social y su perfeccionamiento continuo.	2. Distribución de carga horaria lectiva y no lectiva.
		Los docentes tienen experiencia y capacidad requeridas para el desarrollo de actividades de enseñanza universitaria. Además, poseen experiencia profesional coherente con los temas que dictan y que caracterizan a la modalidad en formación.	59. El sistema de tutoría al estudiante es eficaz.	3. Informes semestrales de los docentes.
		Los docentes manejan tecnologías de información y comunicación, las que aplican en su labor de enseñanza.	60. La Unidad Académica evalúa los programas de perfeccionamiento pedagógico que implementa.	4. GII - 67 Porcentaje de docentes nombrados.
		Los docentes leen, hablan y escriben en otros idiomas diferentes al castellano según el alcance del proyecto educativo.	61. Los docentes tienen la formación especializada que demanda la carrera profesional.	5. GII - 68 Porcentaje de docentes a tiempo completo.
		El ingreso y la promoción de los docentes implican la evaluación de su capacidad para ejercer el cargo y la valoración del desempeño académico y profesional.	62. Los docentes tienen la experiencia profesional que demanda la asignatura o curso que imparten.	1. Registro de docentes ordinarios y controlados y su dedicación horaria.
		Se evalúa periódicamente a los docentes, considerando entre otros aspectos su interés por emprender y desarrollar métodos de enseñanza más efectivos y su labor en la formación de recursos humanos.	63. Los docentes son evaluados en el dominio de tecnologías de información y comunicación.	2. Registro de estudiantes atendidos por docente para tutoría.
			64. Los docentes son evaluados en el dominio de idiomas extranjeros.	3. Documentos que sustentan la implementación del sistema.
			65. Se realizan reuniones periódicas donde se discuten temas relacionados con la actividad de enseñanza entre los docentes.	4. Encuestas y entrevistas a estudiantes.
			66. Los procesos de selección, ratificación y promoción de docentes se realizan con objetividad y transparencia.	5. GII - 69 Eficacia del sistema de tutoría.

MODELO DE CALIDAD PARA LA ACREDITACIÓN DE CARRERAS PROFESIONALES UNIVERSITARIAS				
Dimensión	Factor	Criterio	Indicador	Fuentes de verificación referenciales
III. SERVICIOS DE APOYO PARA LA FORMACIÓN PROFESIONAL	5. DOCENTES	5.2 Labor de Investigación.	67. Los docentes tienen el grado de doctor en su especialidad o el de la carrera profesional.	1. Legajo personal de los docentes. 2. Gill - 76 Porcentaje de docentes Magister en la especialidad. 3. Gill - 77 Porcentaje de docentes Doctores en la especialidad.
			68. Los docentes publican los resultados de sus investigaciones en revistas de su especialidad indexadas.	1. Evidencia escrita y electrónica. 2. Registro de publicaciones. 3. Gill - 78 Producción de artículos científicos. 4. Gill - 79 Eficacia en investigación científica.
			69. Los docentes difunden su producción intelectual a través de libros que son utilizados en la carrera profesional.	1. Sílabos. 2. Registro de publicaciones. 3. Gill - 79 Eficacia en investigación científica. 4. Gill - 80 Producción de libros científicos.
			70. Los docentes difunden su producción intelectual como ponentes en eventos nacionales e internacionales de su especialidad.	1. Legajo personal de los docentes. 2. Registro de participación de los docentes en eventos. 3. Gill - 81 Número de docentes ponentes en eventos nacionales. 4. Gill - 82 Número de docentes ponentes en eventos internacionales.
			71. Los docentes utilizan los procedimientos con los que adquieren sus derechos de propiedad intelectual sobre la creación como resultado de investigación.	1. Reglamento de propiedad intelectual. 2. Registro de propiedad intelectual. 3. Encuestas y entrevistas a docentes. 4. Gill - 83 Producción de patentes. 5. Gill - 84 Porcentaje de docentes que conocen los procedimientos para la obtención de propiedad intelectual.
		5.3 Labor de extensión universitaria y de proyección social.	72. El número de docentes que realizan labor de extensión universitaria y de proyección social es el requerido por la carrera profesional.	1. Plan de trabajo de la unidad a cargo de la extensión universitaria y proyección social. 2. Registro de docentes que participan en las labores de extensión universitaria y proyección social. 3. Gill - 85 Rendimiento en proyección social. 4. Gill - 86 Rendimiento en extensión universitaria.
			73. Los docentes difunden los resultados de su labor de extensión universitaria y de proyección social.	1. Registro de publicaciones. 2. Revista universitaria. 3. Evidencia escrita, audiovisual y electrónica.
			74. Los docentes utilizan los procedimientos con los que adquieren sus derechos de propiedad intelectual sobre la creación como expresión artística o cultural.	1. Reglamento de propiedad intelectual. 2. Registro de propiedad intelectual. 3. Encuestas y entrevistas a docentes. 4. Gill - 84 Porcentaje de docentes que conocen los procedimientos para la obtención de propiedad intelectual.

MODELO DE CALIDAD PARA LA ACREDITACIÓN DE CARRERAS PROFESIONALES UNIVERSITARIAS				
Dimensión	Factor	Criterio	Indicador	Fuentes de verificación referenciales
III. SERVICIOS DE APOYO PARA LA FORMACIÓN PROFESIONAL	6. INFRAESTRUCTURA Y EQUIPAMIENTO	6.1 Ambientes y equipamiento para la enseñanza-aprendizaje, investigación, extensión universitaria y proyección social, administración y bienestar.	75. Las infraestructura para la enseñanza - aprendizaje, investigación, extensión universitaria, proyección social, administración y bienestar, tienen la comodidad, seguridad y el equipamiento necesarios.	1. Información documentada. 2. Visita a instalaciones. 3. Encuestas y entrevistas a estudiantes, docentes y administrativos. 4. Gill - 87 Efectividad en el uso de aulas. 5. Gill - 88 Efectividad en el uso de laboratorios. 6. Gill - 89 Porcentaje de utilización de aulas. 7. Gill - 90 Porcentaje de utilización de laboratorios. 8. Gill - 91 Demanda de uso informático.
		Los ambientes donde se realizan las labores académicas (aulas, laboratorios, talleres, oficinas de docentes, etc.) tienen las condiciones de infraestructura y equipamiento que requieren los procesos de enseñanza-aprendizaje e investigación. Los ambientes donde se realizan las labores de extensión universitaria y de proyección social tienen las condiciones de infraestructura y equipamiento que requiere la carrera profesional. Los ambientes donde se realizan las labores administrativas y de bienestar (biblioteca, servicio de alimentación, atención médica, de psicología, pedagogía, asistencia social, instalaciones deportivas, culturales y de esparcimiento), tienen las condiciones de infraestructura y equipamiento que requiere la carrera profesional. Se encuentran dentro del recinto universitario que alberga también a las instalaciones donde se realizan las actividades de enseñanza-aprendizaje e investigación de la carrera profesional. Las instalaciones sanitarias están en óptimas condiciones de higiene y servicio. Especial consideración tiene la operatividad efectiva de los sistemas de información y comunicación a través de redes informáticas comerciales (Internet) y avanzadas (Red Avanzada Peruana - RAP), telefonía, radio, etc. Igual atención se debe tener con respecto al uso de computadores.	76. La infraestructura donde se realiza labor de enseñanza - aprendizaje, investigación, extensión universitaria, proyección social, administración y bienestar, y su equipamiento respectivo, tienen un programa implementado para su mantenimiento, renovación y ampliación.	1. Información documentada. 2. Visita a instalaciones. 3. Encuestas y entrevistas a estudiantes, docentes y administrativos. 4. Gill - 92 Porcentaje de cumplimiento del programa de mantenimiento, renovación y ampliación.

MODELO DE CALIDAD PARA LA ACREDITACIÓN DE CARRERAS PROFESIONALES UNIVERSITARIAS				
Dimensión	Factor	Criterio	Indicador	Fuentes de verificación referenciales
III. SERVICIOS DE APOYO PARA LA FORMACIÓN PROFESIONAL	7. BIENESTAR	7.1 Implementación de programas de bienestar.	77. Los programas de alimentación, atención médica primaria, psicología, pedagogía, asistencia social, deportes, actividades culturales y esparcimiento son eficaces.	1. Información documentada. 2. Encuestas y entrevistas a estudiantes. 3. GIII - 93 Eficacia del servicio de alimentación. 4. GIII - 94 Satisfacción con el servicio de alimentación. 5. GIII - 95 Eficacia del servicio de atención médica primaria. 6. GIII - 96 Satisfacción con el servicio de atención médica primaria. 7. GIII - 97 Eficacia del servicio de atención psicológica. 8. GIII - 98 Satisfacción con el servicio de atención psicológica. 9. GIII - 99 Eficacia del servicio de atención pedagógica. 10. GIII - 100 Satisfacción con el servicio de atención pedagógica. 11. GIII - 101 Eficacia del servicio del seguro médico. 12. GIII - 102 Satisfacción con el servicio del seguro médico. 13. GIII - 103 Eficacia del servicio de asistencia social. 14. GIII - 104 Satisfacción con el servicio de asistencia social. 15. GIII - 105 Eficacia del programa de deportes. 16. GIII - 106 Satisfacción con el programa de deportes. 17. GIII - 107 Eficacia de las actividades culturales. 18. GIII - 108 Satisfacción con las actividades culturales. 19. GIII - 109 Eficacia del servicio de esparcimiento. 20. GIII - 110 Satisfacción con los servicios de esparcimiento.
		Los estudiantes, docentes y administrativos acceden a programas de bienestar universitario.	78. Los programas de bienestar son difundidos con eficacia dentro y fuera de la Universidad.	1. Evidencia escrita, audiovisual y electrónica. 2. Encuestas y entrevistas a estudiantes, docentes y administrativos. 3. GIII - 111 Eficacia en la difusión de los programas de bienestar.
		Los programas de bienestar cumplen con los objetivos definidos en su plan operativo, y evaluados en cuanto a su calidad mediante normas y procedimientos claramente definidos e implementados en el sistema de evaluación de tales actividades. A partir de la evaluación se generan planes de mejora correspondientes.	79. La biblioteca tiene establecido un sistema de gestión eficaz.	1. Documentos que sustentan la implementación del sistema. 2. Encuestas y entrevistas a estudiantes, docentes y administrativos. 3. GIII - 112 Eficacia del sistema de gestión de la biblioteca. 4. GIII - 113 Recursos bibliográficos. 5. GIII - 114 Demanda de biblioteca. 6. GIII - 115 Satisfacción con el servicio de la biblioteca. 7. GIII - 116 Porcentaje de usuarios que utilizan la biblioteca virtual. 8. GIII - 117 Tiempo promedio de uso de la biblioteca virtual.

MODELO DE CALIDAD PARA LA ACREDITACIÓN DE CARRERAS PROFESIONALES UNIVERSITARIAS				
Dimensión	Factor	Criterio	Indicador	Fuentes de verificación referenciales
II. SERVICIOS DE APOYO PARA LA FORMACIÓN PROFESIONAL	8. RECURSOS FINANCIEROS	8.1 Financiamiento de la implementación de la carrera profesional.	80. El plan estratégico de la Unidad Académica que gestiona la carrera profesional se encuentra financiado.	1. Plan estratégico. 2. Plan operativo. 3. Plan presupuestal. 4. Informe de ejecución presupuestal.
		El plan estratégico de la Unidad Académica tiene el financiamiento correspondiente.	81. La gestión administrativa, el proceso de formación profesional y los servicios de apoyo se encuentran financiados.	1. Plan presupuestal. 2. Informe de ejecución presupuestal. 3. GIII - 118 Inversión para la gestión administrativa. 4. GIII - 119 Inversión en formación. 5. GIII - 120 Inversión en formación por estudiante. 6. GIII - 121 Inversión en investigación. 7. GIII - 122 Inversión en proyección social. 8. GIII - 123 Inversión en extensión universitaria.
		La Unidad Académica tiene un sistema de gestión de recursos financieros integrado al de la Universidad.	82. Los programas de ampliación, renovación y mantenimiento de las instalaciones y sus equipos se encuentran financiados.	1. Plan presupuestal. 2. Informe de ejecución presupuestal.
III. SERVICIOS DE APOYO PARA LA FORMACIÓN PROFESIONAL	9. GRUPOS DE INTERÉS	9.1 Vinculación con los grupos de interés.	83. La carrera profesional cuenta con un comité consultivo integrado por representantes de los principales grupos de interés.	1. Resolución de creación de comité consultivo. 2. Actas de las reuniones del comité consultivo.
		Los grupos de interés de la carrera profesional, identificados en el país y en el extranjero, participan en la mejora de la calidad de la gestión, de los procesos de enseñanza-aprendizaje, investigación, extensión universitaria y proyección social, así como en los programas de bienestar a favor de los estudiantes, docentes y administrativos.	84. La carrera profesional asegura la vinculación entre los grupos de interés y sus procesos.	1. Registro de proyectos y estatus de cumplimiento. 2. Registro de convenios suscritos con entidades educativas, de investigación, extensión universitaria y proyección social. 3. Actas de las reuniones del comité consultivo. 4. Encuestas y entrevistas a grupos de interés. 5. GIII - 124 Porcentaje de cumplimiento de convenios firmados.
		La ejecución de los convenios de la Universidad con otras instituciones educativas, de investigación, culturales o empresariales, nacionales o extranjeras, con las cuales se tiene intercambio de conocimientos, bienes y servicios, constituyen los instrumentos con los cuales vinculamos a los grupos de interés con la carrera profesional.		6. GIII - 125 Satisfacción de los grupos de interés.

Cuadro 3: DIMENSIONES, FACTORES, CRITERIOS Y ESTÁNDARES PARA LA ACREDITACIÓN DE CARRERAS DE EDUCACIÓN.

DIMENSIÓN	FACTOR	CRITERIO	Nº DE ESTÁNDARES
Gestión de la carrera.	Planificación, organización, dirección y control.	Planificación estratégica.	5
		Organización, dirección y control.	9
Formación profesional.	Enseñanza – aprendizaje.	Proyecto educativo.- Currículo.	13
		Estrategias de enseñanza-aprendizaje.	2
		Desarrollo de las actividades de enseñanza-aprendizaje.	4
		Evaluación del aprendizaje y acciones de mejora.	2
		Estudiantes y egresados.	11
	Investigación.	Generación y evaluación de proyectos de investigación.	9
Servicios de apoyo para la formación profesional	Extensión universitaria y proyección social.	Generación y evaluación de proyectos de extensión universitaria y proyección social.	10
	Docentes.	Labor de enseñanza y tutoría.	10
		Labor de investigación.	5
		Labor de extensión universitaria y de proyección social.	3
	Infraestructura y equipamiento.	Ambientes y equipamiento para la enseñanza-aprendizaje, investigación, extensión universitaria y proyección social, administración y bienestar.	2
	Bienestar.	Implementación de programas de bienestar.	6
	Recursos financieros.	Financiamiento de la implementación de la carrera.	3
	Grupos de Interés.	Vinculación con los grupos de interés.	3
3	9	16	97

Elaborado por DEAC-CONEAU, 2008.

Para el desarrollo de la investigación se tomará en cuenta las tres dimensiones y solamente trece (13) indicadores que se señalan a continuación:

Dimensión	Factor	Indicador
Gestión de la carrera	Planificación, organización, dirección y control	02
Formación profesional	Enseñanza aprendizaje	04
	Investigación	01
	Extensión universitaria	01
Servicios de apoyo para la formación profesional	Docentes	02
	Infraestructura y equipamiento	01
	Bienestar	01
	Recursos financieros	01
TOTAL:		13

Fuente: Diseño elaborado por el tesista.

DERES, en su estudio denominado “Manual de primeros pasos en Responsabilidad Social Empresaria”. (DERES, 1999), refiere lo siguiente: DERES o Desarrollo de la responsabilidad social surge de inquietudes coincidentes de distintos sectores

involucrados en la definición del nuevo rol del empresariado frente a los desafíos que convocan a la sociedad uruguaya.

DERES es una organización integrada por empresas, organizaciones empresariales e instituciones que articula distintos esfuerzos en procura de una concientización de todos los actores de la sociedad sobre el rol de los empresarios y la necesidad de la incorporación de los conceptos de responsabilidad social en la gestión de sus organizaciones.

El manual se ha confeccionado con el espíritu de colaborar con los empresarios que quieran interiorizarse y profundizar en lo que tiene que ver con el desarrollo e implementación de acciones de responsabilidad social empresaria (RSE).

El manual es útil para aquellos que: (a) deseen iniciarse en la implementación de acciones concretas de RSE, (b) habiendo realizado diversas acciones, quieran conocer nuevas iniciativas e ideas, (c) deseen profundizar en la temática de la responsabilidad social empresaria (RSE).

Las dimensiones de la RSU.

DIMENSIONES	INDICADORES
1) Gestión de la calidad organizacional.	1) Índice de vida institucional.
2) Docencia.	2) Índice de calidad docente.
	3) Índice de formación académica.
3) Investigación.	4) Índice de producción de conocimientos.
4) Proyección social.	5) Índice de voluntariado.

Fuente: Diseño elaborado por el tesista.

De la Calidad académica

Dimensión	Factor	Criterio	Indicador
Gestión de la carrera	Planificación, organización, dirección y control	Planificación estratégica.	El plan estratégico tiene políticas orientadas al aseguramiento de la calidad en la carrera profesional.
		Organización, dirección y control	Las actividades académicas y administrativas están coordinadas para asegurar el desarrollo del proyecto educativo.

Formación profesional	Enseñanza aprendizaje	Estudiantes y egresados	El número de ingresantes es coherente con la disponibilidad de recursos de la carrera profesional.
			El número de egresados por promoción de ingreso es el esperado
		Desarrollo de las actividades de enseñanza aprendizaje.	Los sílabos, se distribuyen y exponen oportunamente a los estudiantes.
		Estrategias de enseñanza-aprendizaje	Se aplican estrategias de enseñanza aprendizaje de forma eficaz en el desarrollo de los contenidos de las asignaturas o cursos.
	Investigación	Generación y evaluación de proyectos de investigación	El número de estudiantes que participan en proyectos de investigación es el esperado.
Servicios de apoyo para la formación profesional	Extensión universitaria	Generación y evaluación de proyectos de extensión universitaria y proyección social.	El número de estudiantes que participan en proyectos de proyección social es el esperado.
	Docentes	Labor de investigación.	Los docentes tienen el grado de doctor en su especialidad o el de la carrera profesional.
		Labor de enseñanza y tutoría	La programación de horas lectivas de los docentes guarda relación con las destinadas a la atención de estudiantes, investigación, extensión universitaria, proyección social y su perfeccionamiento continuo.
	Infraestructura y equipamiento	Ambientes y equipamiento para la enseñanza aprendizaje, investigación, extensión universitaria y proyección social, administración y bienestar.	Las infraestructura para la enseñanza aprendizaje, investigación, extensión universitaria, proyección social, administración y bienestar, tienen la comodidad, seguridad y el equipamiento necesarios.
	Bienestar	Implementación de programas de bienestar.	Los programas de alimentación, atención médica primaria, psicología, pedagogía, asistencia social, deportes, actividades culturales y esparcimiento son eficaces.

	Recursos financieros	Financiamiento de la implementación de la carrera profesional.	La gestión administrativa, el proceso de formación profesional y los servicios de apoyo se encuentran financiados.
--	----------------------	----------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Fuente: Diseño elaborado por el tesista.

C.- A nivel local

Lamentablemente, hasta el momento que se desarrollo la investigación, no se encontraron investigaciones o información a nivel local al respecto.

1.7.- Marco Contextual.

1.7.1.- Marco contextual de la investigación.

Lambayeque: Es una ciudad del noroeste del Perú, capital de la Provincia de Lambayeque, ubicada a 11,4 km al norte de Chiclayo (desde la plaza de armas de la ciudad con el parque principal de Chiclayo) y a 4,7 km de las salidas de ambas ciudades, a 13 km del litoral y 509 km de la frontera con el Ecuador. Ubicación Geográfica: La provincia de Lambayeque se encuentra ubicada en el norte de la costa peruana, aproximadamente entre las coordenadas geográficas 5 28'36" y 7 14'37" de latitud Sur y 79 41'30" y 80 37'23" de longitud oeste del Meridiano de Greenwich, específicamente, en el noroeste y este de la región Lambayeque; al lado izquierdo del río Lambayeque a una altura de 18 m.s.n. y a 11,4 Km. de la ciudad de Chiclayo.

Limites: Por el Noroeste con Piura y Morropón, por el norte con Huancabamba – Piura, por el sur con Chiclayo y Ferreñafe, por el este con Jaén y Ferreñafe, y por el oeste con Océano Pacífico. (Ver Plano N° 01). Conformación del Territorio. La provincia de Lambayeque está conformada política y administrativamente por 11 distritos rurales y un distrito urbano en calidad de capital de la provincia. Clima: Estación muy marcada, el verano con poca presencia de lluvias, donde la temperatura se eleva hasta alcanzar los 34° C. el resto el año presenta un clima otoñal, con permanente viento y temperaturas que oscilan entre los 17° y 25° C. En general el Departamento presenta un clima benigno, con bajo porcentaje de humedad y con una media anual de 23° C. Extensión

Territorial: Su extensión es de 11,217.36 km² es la más extensa del departamento, posee el 67.63% de la superficie departamental, por decreto del Gobierno Militar, se le recortó 2849 km², si se atiende a esa resolución su extensión sería de 8,368.36 km². Relieve: Su suelo tiene extensas planicies, de mayor dimensión que de las provincias de Chiclayo y Ferreñafe, la fertilidad de sus tierras es extraordinaria, sobre todo en Olmos, y Mórrope, pero de escasos recursos hídricos superficiales. Las planicies se ven interrumpidas por cerros rocosos no muy elevados. En Mórrope, se presenta una extensa depresión, que se aprecia en épocas de intensas lluvias como las de 1983 y 1984, por la formación de grandes lagunas de agua dulce. Sus valles principales con La Leche y Motupe, el de Olmos y Cascajal son pequeños. Los atractivos turísticos de Lambayeque son: Catedral: ubicada en el parque principal de la ciudad, Palacio municipal y la Iglesia de San Pedro: construida en el Siglo XVII. Posee casonas virreinales muy bien conservadas como la Casa Cúneo y la Casa Descalzi. También se encuentran algunos de los mejores museos arqueológicos del Perú: Museo Tumbas Reales de Sipán, Museo Nacional Sicán, Museo Arqueológico Nacional Brüning, Museo del Valle de las pirámides de Túcume. Pero Lambayeque no solo es zonas arqueológicas, playas y museos. El Geógrafo y Naturalista D. López Mazzotti describe los bosques secos de Laquipampa y Chongoyape, sobre todo en la Reserva Privada de Chaparrí, la "cascada" de Chongoyape y la inmensa laguna creada por el Reservorio de Tinajones. La cultura Lambayeque o cultura Sicán se manifestó entre los siglos VIII - XIV d. C. Ocupó el territorio que hoy le corresponde al departamento de Lambayeque, llegando a extenderse por casi toda la actual costa peruana en su periodo de mayor apogeo (Fase Intermedia 900 -1100). Esta cultura se formó a partir de la decadencia de la Cultura Mochica, asimilando gran parte del conocimiento y tradiciones culturales de éstos. En su desarrollo se distinguen tres fases o etapas: Fase temprana (700-900), Fase intermedia (900-1100), Fase tardía (1100-1375). Destacaron en arquitectura, e incluso llegaron a ser grandes navegantes. Si los mochicas asombraron con la belleza de sus joyas y su ingeniería hidráulica, Lambayeque sorprende aún más con sus aleaciones, sus finos acabados y sus enormes sistemas de irrigación. Aunque no lograron el tamaño de los mochicas, ni su complejidad política, no cabe duda que en estas artes fueron sus discípulos predilectos. La cultura Lambayeque o cultura Sicán se desarrolló entre los valles de Motupe por el norte y Jequetepeque por el sur, entre el 700 y 1350. Lambayeque nació de las cenizas de la Cultura Mochica, cuando esta decayó, posiblemente, por un devastador fenómeno de "El Niño". Fue por ello heredera

privilegiada de esa gran cultura costeña. Pero sobre esta herencia recibiría una serie de nuevas influencias. En efecto, habiendo nacido cuando la Cultura Huari aún era un gigante y Tiahuanaco gozaba de enorme fama, Lambayeque añadió a su herencia mochica los tesoros culturales de ambas civilizaciones. Por su ubicación geográfica, también recibió influencia cultural de la civilización Cajamarca. Una cuarta influencia provino de los Chimú. Pese a que Lambayeque era un poco más antigua, ambos descendían de los mochicas, sólo que Lambayeque surgió en el norte, mientras que Chimú, en el sur. Casi todo el desenvolvimiento de Lambayeque transcurrió paralelo al de Chimú y por ello hubo una influencia recíproca entre esas dos culturas o entre ambas culturas.

1.7.2.- La Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo (UNPRG).

Visión de UNPRG es: Somos una universidad líder en la formación humanista, científica y tecnológica en el norte del país

Misión de UNPRG es: “Somos una universidad pública que crea, imparte, difunde conocimientos científicos, tecnológicos y humanísticos; forma científicos y profesionales innovadores, éticos, críticos y competitivos, que participan activamente en el desarrollo integral y sustentable de la sociedad”.

La Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, es la institución de formación profesional del más alto nivel académico en el Departamento de Lambayeque, y que por sus fines fundamentales, metas y objetivos, se ha ganado un posicionamiento que es importante mantener y desarrollar. Esa significación histórica es el resultado de la labor académica realizada por sus autoridades de las 14 facultades con sus 26 escuelas profesionales y su escuela de Postgrado, pero al mismo tiempo es producto de la presencia de sus egresados, cuya profesionalización es reconocida dentro y fuera del país. Este posicionamiento académico ganado a través de la formación de profesionales multidisciplinarios, le permiten dotar a la sociedad de recursos humanos profesionales altamente calificados, para atender las necesidades de desarrollo de su ámbito de influencia y del país. La fructífera vida de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, ya es parte de la historia del Departamento de Lambayeque y por ende del país, caracterizándose por ser la líder del norte en la formación profesional, cuyos egresados han logrado ocupar puestos de trascendencia nacional y mundial.

Los profesionales egresados de las aulas de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo a través de la historia, no solamente han dejado bien puesto el nombre de su Alma Mater, sino que han cumplido con ética, eficiencia y responsabilidad la función encomendada por el país. Hablar de la trayectoria de nuestra Primera Casa Superior de Estudios, es remontarnos al 17 de Marzo de 1970, fecha hasta que coexistieron en este departamento, la Universidad Agraria del Norte con sede en Lambayeque, y la Universidad Nacional de Lambayeque, con sede en Chiclayo.

Ese día mediante el Decreto Ley No. 18179, se fusionaron ambas universidades para dar origen a una nueva, a la que se tuvo el acierto de darle el nombre de uno de los más ilustres lambayecanos: el genial inventor, precursor de la aviación mundial y héroe nacional, Teniente Coronel Pedro Ruiz Gallo.

Nacida así la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, tuvo como primer Rector al Ing. Antonio Monsalve Morante (1970-1973), le sucedieron como Rectores, el Ing. Hernán Chong Chappa (1974-1979), el Ing. Manuel Cisneros Salas (1981-84), el Ing. Ángel Díaz Celis (1984-1988), y como Presidente de una Comisión de Reorganización, al Dr. Arnaldo Medina Díaz (1970-1972), al Ing. Enrique Vásquez Guzmán (1974), al Ing. Pedro Casanova Chirinos (1974-76), y al Ing. Demetrio Carranza Lavado (1976-77). Al Dr. Sigifredo Orbegoza Venegas le correspondió ser Presidente de la Comisión Transitoria de Gobierno designada para solucionar el último conflicto de autoridades.

No ha sido fácil el camino recorrido hasta este momento para nuestra Universidad. Por diversas razones, su proceso de consolidación fue largo y complejo, al punto que, en algún momento se agudizaron los hechos, pero que inteligentemente fueron superados y terminó por consolidarse nuestra institución. Desde 2006, la Universidad ha entrado en un franco y sostenido proceso de desarrollo integral que le está permitiendo ponerse a la altura de las mejores universidades del país. Pues no sólo se ha podido cumplir con un ambicioso programa de construcciones sino que además y fundamentalmente, se viene dando gran impulso al mejoramiento académico, tratando de modernizar nuestra Universidad para ponerla a tono con las nuevas exigencias de una sociedad aceleradamente transformada por el formidable progreso científico y tecnológico que caracteriza nuestra época.

Hoy la Universidad cuenta con catorce Facultades y veintiséis Escuelas Profesionales; Escuela de Post-Grado, Centro Pre Universitario, Centro de Aplicación para Educación Primaria y Secundaria; y ahora un Centro Educativo Regional, que en convenio con el Gobierno regional se ha puesto en marcha al servicio de Lambayeque; modernos laboratorios y bibliotecas especializadas en permanente actualización.

En 1990 es elegido rector el Ingeniero Francisco Cardoso Romero, y sus vicerrectores, el Ingeniero Francisco Aguinaga Castro, Vicerrector Académico y el Mat. Rafael Castañeda Castañeda, Vicerrector Administrativo. Antes que concluya su mandato el Ingeniero Francisco Cardoso Romero, decide participar como candidato al Congreso de la República, siendo elegido como legislador y dejando el rectorado el mismo que asume el Mat. Rafael Castañeda Castañeda. Posteriormente es elegido como Rector el Mat. Rafael Castañeda Castañeda período 1995 al 2000, lo acompañaron como Vicerrector Académico el Ingeniero Jorge Cumpa Reyes, y el Ingeniero Félix de la Rosa Anhuamán, como Vicerrector Administrativo. Para el período 2000-2005, fue elegido como Rector el Ing.MSc. Jorge Cumpa Reyes y como Vicerrector Académico el Ing. José Elías Ponce Ayala, y como Vicerrector Administrativo el Ingeniero Pedro Arbulú Díaz. Terminado este periodo, se le encargó por un año el rectorado al Ingeniero MSc. Francis Villena Rodríguez, quien se desempeñaba como Director de la Escuela de Postgrado, y el Vicerrectorado Académico se le encargó a la Mg. Carmen Rosa Castillo Ruiz, mientras que el Vicerrectorado Administrativo se le encargó a la Mg. María Adela Larrea Wong. El 12 de octubre del 2006, fue elegido como Rector el Ingeniero MSc. Francis Villena Rodríguez, junto al Dr. Manuel Tafur Morán como Vicerrector Administrativo y el M.V. José Montenegro Vásquez, como Vicerrector Académico, periodo que culminó el 11 de octubre del 2011. Posteriormente en el año 2012 fue elegido Rector de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo el Dr. Mariano Agustín Ramos García y tiene como principales autoridades al Vicerrector Académico al Dr. Jaime Collantes Santistevan y como Vicerrector Administrativo al Dr. Leopoldo Vásquez., quienes desempeñaron su gestión hasta fines del año 2015.

Posteriormente el Rector de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo es el Dr. Jorge Oliva Núñez y tiene como principales autoridades: en el Vicerrectorado Académico al Dr. Bernardo Nieto Castellanos y en el Vicerrectorado de Investigación al Dr. Ernesto Hashimoto Moncayo quienes vienen desempeñando sus funciones con normalidad y

gestionando la universidad con un claro propósito de mejorar la calidad académica y administrativa en beneficio de toda la comunidad universitaria y la sociedad en general.

Actualmente el Rector de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo es el Dr. Enrique Carpena Velásquez y tiene como principales autoridades: en el Vicerrectorado Académico al Dr. César Cardozo Montoya y en el Vicerrectorado de Investigación al Dr. Adriel Ríos Villacorta quiénes bajo su liderazgo los docentes de las diferentes facultades trabajaron en equipo y se pudo lograr el tan ansiado LICENCIAMIENTO de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo de Lambayeque, finalmente las actuales autoridades vienen desempeñando sus funciones con normalidad y gestionando la universidad con un claro propósito de mejorar la calidad académica y administrativa en beneficio de toda la comunidad universitaria y la sociedad lambayecana y nacional.

1.8.- Marco Conceptual.

1.8.1.- Responsabilidad Social Universitaria.

a.- Vallaey. François. (2010). ¿Qué es la Responsabilidad Social Universitaria?. Pontificia Universidad Católica del Perú.

Antes de presentar un modelo de lo que es la Responsabilidad Social Universitaria, nos parece interesante analizar primero brevemente el concepto de Responsabilidad Social Empresarial, más difundido en la actualidad, y que nos ilustra mucho sobre el tipo de enfoque que se busca en la idea de "responsabilidad social" en una organización moderna. Lo primero que se afirma hoy acerca de la Responsabilidad Social Empresarial es que va más allá del altruismo. No quiere ser filantropía pura (la clásica donación caritativa que no tiene relación alguna con la actividad de la empresa), tampoco filantropía interesada (la donación caritativa del producto de la empresa para promocionarlo y abrir nuevos mercados) que no son sostenibles en el tiempo, no guardan relación con la acción misma de la organización, y no tienen una visión integral de la sociedad y de la ubicación de la organización en ella. Desde luego, la Responsabilidad Social Empresarial es un conjunto de prácticas de la organización que forman parte de su estrategia corporativa, y que tienen como fin evitar daños y/o producir beneficios para todas las partes interesadas en la actividad de la empresa (clientes, empleados, accionistas, comunidad, entorno, etc.), siguiendo fines racionales y

que deben redondear en un beneficio tanto para la organización como para la sociedad. El Libro Verde de la Unión Europea la define cómo: “concepto por el cual las empresas deciden contribuir voluntariamente a mejorar la sociedad y a preservar el medio ambiente. A través suyo, las empresas se conciencian del impacto de su acción sobre todos y expresan su compromiso de contribuir al desarrollo económico, a la vez que a la mejora de la calidad de vida de los trabajadores y sus familias, de la comunidad local donde actúan y de la sociedad en su conjunto”. Otra definición reza: "La Responsabilidad Social Empresarial la entenderemos cómo la acción conjunta de toda la empresa concienciada (trabajadores, directivos y dueños) del papel que tiene ésta como unidad de negocio que crea valor y que pervive en un espacio del que se lucra. Concientización en el plano social (de ayuda a los más desfavorecidos y de respeto a los consumidores), ambiental (de sostenibilidad y responsabilidad con el medio ambiente) y económico (de prácticas leales, transparentes en el manejo de sus finanzas y de inversiones socialmente responsables). Es decir, la Empresa Buena. Según Alejandra Ospina, autora de ese mismo artículo, los ámbitos de la Responsabilidad Social Empresarial cubren 4 aspectos:

- Aspecto laboral: cumplimiento de las normas de trabajo, respeto al trabajador en todos los niveles jerárquicos y puesta en marcha de códigos de conducta y principios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- Aspecto económico: elaboración de cuentas transparentes y públicas, e inversiones socialmente responsables (utilizando criterios éticos y de exclusión a la hora de invertir).
- Aspecto ambiental: respetando el medio ambiente y usando sellos de calidad ecológica, o alusión directa al consumidor de cómo se obtuvo el producto, o se prestó el servicio.
- Aspecto social: invertir un porcentaje de las ganancias en proyectos que ayuden a mejorar el nivel de vida de personas sin recursos. O tener proyectos de vinculación a colectivos desfavorecidos.

b.- Marta de la Cuesta. (2007). Conferencia UNED. Responsabilidad Social Universitaria. (Consejo Europeo de Lisboa del año 2000). Profesora Titular de Economía Aplicada de la UNED... Por RSU., se entiende ofertar servicios educativos y transferencia de conocimientos siguiendo principios de ética, buen gobierno, respeto al

medioambiente, el compromiso social y la promoción de valores ciudadanos, responsabilizándose así de las consecuencias y los impactos que se derivan de sus acciones.

c.- Dra. María Jesús Domínguez Pachón. (2009). La Responsabilidad Social Universitaria. IX Jornada de Humanismo y Universidad. Recepción: 12 de Junio de 2009... La Responsabilidad Social Universitaria es otro de los términos utilizados en el mundo, no solo a nivel de empresas sino también a nivel de universidades. Este es un concepto ético que tiene que ver con la responsabilidad de la Universidad de formar personas solidarias con su entorno. Esta solidaridad permitirá a la comunidad universitaria afrontar y revisar los problemas y desafíos de nuestra sociedad. Algunas universidades avanzando más en su posicionamiento, hacen referencia a la responsabilidad social de la universidad, concebida como un proceso a través del cual se logra que la comunidad universitaria:

- Se deje afectar por los principales problemas sociales de su país y región.
- Comprenda esta problemática de manera académica e integre esta comprensión en la construcción del saber universitario.
- Desarrolle un perfil ético de un ciudadano comprometido con el desarrollo de su país o región.
- Contribuya a transformar las estructuras sociales, políticas, económicas y culturales del país, en la línea de la promoción de la Justicia.

1.8.2.- Calidad académica.

a.- Miquel Martínez Martín, María Rosa Buxarrais Estrada y Francisco Esteban Bara. (2003). “Ciudadanía, democracia y valores en sociedades plurales. La universidad como espacio de aprendizaje ético”.

Desde el enfoque de aprendizaje ético que se presenta en el presente trabajo de investigación, se plantea que la intencionalidad pedagógica y ética que se pretende incorporar a la formación universitaria no se agota en el ámbito de los medios y de los recursos de aprendizaje, ni en la identificación de los fines que creemos corresponde alcanzar a la universidad desde un punto de vista ético. Se trata de establecer relaciones

entre los fines y objetivos de aprendizaje éticos y los medios y recursos disponibles para su consecución, de forma que identifiquemos entre tales relaciones aquellas que, a modo de condiciones, es necesario establecer en la construcción de la personalidad moral del sujeto. Si la tarea educativa y formativa consiste en crear condiciones para el logro de unos determinados aprendizajes, la tarea pedagógica y ética, también en el ámbito universitario, debe consistir en identificar y generar las condiciones que garanticen aprendizajes éticos, es decir, orientados a la optimización de la persona en su dimensión individual y como miembro de una comunidad, para que sea capaz de alcanzar mayores niveles de felicidad y equidad en su vida profesional, personal y ciudadana. Entre el profesorado universitario es fácil encontrar a quien se sorprende ante la afirmación de que este tipo de formación también corresponde a la universidad. Se argumenta a veces que éstas son funciones y responsabilidades de la familia y de la escuela, pero no de la universidad o de las instituciones de Educación Superior. El estudiante es una persona adulta y no precisa de tanta tutela, y mucho menos de carácter ético. Para otros la universidad debe ocuparse de hacer bien su tarea y no de cuestiones como éstas, ya que su misión es la de instruir y preparar para el ejercicio de una profesión, para la investigación o para la docencia, y no la de educar o la de asumir tareas propiamente pedagógicas. Por último, también hay quienes piensan que todo esto significa introducir “moralismos” en la universidad, y afirman que eso es lo que no hace falta. La cuestión no es baladí, ya que, tal como decíamos al principio, en la universidad (por lo menos en la nuestra), lo que no se logra por persuasión es difícil que se integre y consolide en la práctica cotidiana. Si nuestro objetivo es crear determinadas condiciones y entendemos que éstas sólo producirán los efectos deseables si se muestran a través de buenas prácticas, debemos atender a la práctica cotidiana, al clima de las instituciones y al pensamiento y mirada del profesorado en relación con la tarea que desarrolla y al modo como la ejerce. En consecuencia, la cuestión que defendemos y la propuesta que formulamos no es ni una propuesta que trata de la necesidad de dominar unas técnicas o estrategias para abordar unos determinados contenidos desde un enfoque ético, ni de una propuesta que consista en formular y acordar qué valores debemos transmitir a las actuales generaciones de estudiantes universitarios, además de los que establecen las cartas y declaraciones internacionales de derechos y deberes o las constituciones en países democráticos y plurales. Se trata de una propuesta que se sitúa entre el ámbito de los fines generales en este caso de carácter ético, y el ámbito de las técnicas, es decir, de los recursos, estrategias y técnicas para el aprendizaje. Proponemos crear un

conglomerado de condiciones que permitan al estudiante universitario apreciar como ideales un conjunto de valores, denunciar la presencia de un cúmulo de contravalores y, sobre todo, construir su propia matriz de valores que le permita no sólo razonar y pensar sobre ellos, sino elaborar criterios personales guiados por principios de justicia y equidad, así como actuar coherentemente como profesional y como ciudadano. La propuesta se mueve por intenciones pedagógicas y éticas, y, como toda intencionalidad que procura colaborar en la construcción de la personalidad del sujeto que aprende de forma integral, no puede limitar su atención a la optimización de la persona en sus dimensiones racionales, sino que debe atender a las dimensiones afectiva y relativa al mundo de los sentimientos, y también a la volitiva y relativa al mundo de las acciones. De ahí que la tarea sobre la que tratamos sea pedagógica en el sentido más completo del término, y que deba centrar su atención en la relación que se establece entre el sujeto que aprende, el profesorado, los contenidos de aprendizaje que forman parte de los estudios y la institución. Destacar la importancia del sujeto que aprende y de la relación que éste mantiene con el medio y con los otros es condición necesaria para iniciar desde nuestro enfoque la integración del aprendizaje ético en contextos universitarios. El modelo de formación en valores que proponemos y que identificamos como “aprendizaje ético”, pretende integrar la construcción de la personalidad moral y el desarrollo de determinadas habilidades y dimensiones de la persona, y la aprehensión de un conjunto de valores deseables. Nuestra idea se formula en el marco de sociedades plurales y democráticas caracterizadas por la diversidad, por los efectos de la globalización y por los propios de la sociedad de la información y de las tecnologías en la que vivimos. En este marco social, cultural e informativo, las dinámicas políticas, el ejercicio del poder y la distribución de la riqueza no sólo no garantizan sino que a veces dificultan el logro de mayores niveles de democracia y equidad en nuestras sociedades. En el campo de la educación en valores el modelo de aprendizaje ético procura producir cambios más o menos reales o potenciales en los comportamientos de las personas, derivados de la práctica o el ejercicio, la reflexión y la observación que permiten la optimización de la persona en su dimensión convivencial y en sus niveles de reflexión socio moral y de capacidad dialógica. El aprendizaje de valores, el desarrollo y mejora de los niveles de razonamiento moral y el aprendizaje de modelos por medio de la imitación o del relato, son cambios en los comportamientos de las personas que deben y pueden generarse con el modelo que proponemos.

b.- Sentido y alcance del enfoque del aprendizaje ético.

Desde el enfoque de aprendizaje ético que presentamos, la intencionalidad pedagógica y ética que pretendemos incorporar a la formación universitaria no se agota en el ámbito de los medios y de los recursos de aprendizaje, ni en la identificación de los fines que creemos corresponde alcanzar a la universidad desde un punto de vista ético. Se trata de establecer relaciones entre los fines y objetivos de aprendizaje éticos y los medios y recursos disponibles para su consecución, de forma que identifiquemos entre tales relaciones aquellas que, a modo de condiciones, es necesario establecer en la construcción de la personalidad moral del sujeto. Si la tarea educativa y formativa consiste en crear condiciones para el logro de unos determinados aprendizajes, la tarea pedagógica y ética, también en el ámbito universitario, debe consistir en identificar y generar las condiciones que garanticen aprendizajes éticos, es decir, orientados a la optimización de la persona en su dimensión individual y como miembro de una comunidad, para que sea capaz de alcanzar mayores niveles de felicidad y equidad en su vida profesional, personal y ciudadana. Entre el profesorado universitario es fácil encontrar a quien se sorprende ante la afirmación de que este tipo de formación también corresponde a la universidad. Se argumenta a veces que éstas son funciones y responsabilidades de la familia y de la escuela, pero no de la universidad o de las instituciones de Educación Superior. El estudiante es una persona adulta y no precisa de tanta tutela, y mucho menos de carácter ético. Para otros la universidad debe ocuparse de hacer bien su tarea y no de cuestiones como éstas, ya que su misión es la de instruir y preparar para el ejercicio de una profesión, para la investigación o para la docencia, y no la de educar o la de asumir tareas propiamente pedagógicas. Por último, también hay quienes piensan que todo esto significa introducir “moralismos” en la universidad, y afirman que eso es lo que no hace falta. La cuestión no es baladí, ya que, tal como decíamos al principio, en la universidad (por lo menos en la nuestra), lo que no se logra por persuasión es difícil que se integre y consolide en la práctica cotidiana. Si nuestro objetivo es crear determinadas condiciones y entendemos que éstas sólo producirán los efectos deseables si se muestran a través de buenas prácticas, debemos atender a la práctica cotidiana, al clima de las instituciones y al pensamiento y mirada del profesorado en relación con la tarea que desarrolla y al modo como la ejerce. En consecuencia, la cuestión que defendemos y la propuesta que formulamos no es ni una propuesta que trata de la necesidad de dominar unas técnicas o estrategias para abordar

unos determinados contenidos desde un enfoque ético, ni de una propuesta que consista en formular y acordar qué valores debemos transmitir a las actuales generaciones de estudiantes universitarios, además de los que establecen las cartas y declaraciones internacionales de derechos y deberes o las constituciones en países democráticos y plurales. Se trata de una propuesta que se sitúa entre el ámbito de los fines generales en este caso de carácter ético, y el ámbito de las técnicas, es decir, de los recursos, estrategias y técnicas para el aprendizaje. Proponemos crear un conglomerado de condiciones que permitan al estudiante universitario apreciar como ideales un conjunto de valores, denunciar la presencia de un cúmulo de contravalores y, sobre todo, construir su propia matriz de valores que le permita no sólo razonar y pensar sobre ellos, sino elaborar criterios personales guiados por principios de justicia y equidad, así como actuar coherentemente como profesional y como ciudadano. Nuestra propuesta se mueve por intenciones pedagógicas y éticas, y, como toda intencionalidad que procura colaborar en la construcción de la personalidad del sujeto que aprende de forma integral, no puede limitar su atención a la optimización de la persona en sus dimensiones racionales, sino que debe atender a las dimensiones afectiva y relativa al mundo de los sentimientos, y también a la volitiva y relativa al mundo de las acciones. De ahí que la tarea sobre la que tratamos sea pedagógica en el sentido más completo del término, y que deba centrar su atención en la relación que se establece entre el sujeto que aprende, el profesorado, los contenidos de aprendizaje que forman parte de los estudios y la institución. Destacar la importancia del sujeto que aprende y de la relación que éste mantiene con el medio y con los otros es condición necesaria para iniciar desde nuestro enfoque la integración del aprendizaje ético en contextos universitarios. El modelo de formación en valores que proponemos y que identificamos como “aprendizaje ético”, pretende integrar la construcción de la personalidad moral y el desarrollo de determinadas habilidades y dimensiones de la persona, y la aprehensión de un conjunto de valores deseables. Nuestra idea se formula en el marco de sociedades plurales y democráticas caracterizadas por la diversidad, por los efectos de la globalización y por los propios de la sociedad de la información y de las tecnologías en la que vivimos. En este marco social, cultural e informativo, las dinámicas políticas, el ejercicio del poder y la distribución de la riqueza no sólo no garantizan sino que a veces dificultan el logro de mayores niveles de democracia y equidad en nuestras sociedades. En el campo de la educación en valores el modelo de aprendizaje ético procura producir cambios más o menos reales o potenciales en los comportamientos de las personas, derivados de la

práctica o el ejercicio, la reflexión y la observación que permiten la optimización de la persona en su dimensión convivencial y en sus niveles de reflexión socio moral y de capacidad dialógica. El aprendizaje de valores, el desarrollo y mejora de los niveles de razonamiento moral y el aprendizaje de modelos por medio de la imitación o del relato, son cambios en los comportamientos de las personas que deben y pueden generarse con el modelo que proponemos.

c.- Dimensiones en el desarrollo y construcción de la personalidad moral.

Tratar de fundamentar y de defender un modelo de formación ética para la ciudadanía obliga a que nos situemos en una manera concreta de entender el proceso de desarrollo moral de la persona. En otras palabras, la forma en que definamos tal desarrollo va a sustentar y dar sentido al modelo de aprendizaje ético del que nos ocupamos en el presente trabajo. Nos colocamos en la perspectiva socio constructivista, que defiende el proceso de desarrollo de la persona como un auténtico proceso de construcción personal, gracias a la participación en prácticas formativas y sociales. Esta perspectiva pretende superar los dos extremos paradigmáticos que se han dado en el tratamiento de la formación moral de la persona. Por un lado, el más vinculado a la formación moral como un proceso de inculcación de valores, donde la persona ha de reproducir los que se le transmiten e incorporarlos a sus actuaciones sociales y a sus patrones de pensamiento personales. Por otro lado, el más vinculado al relativismo y/o subjetivismo radical. El primer extremo muestra una falta de confianza en el proceso de construcción personal, y, por ende, en la autonomía y responsabilidad de la propia persona. El segundo extremo niega la necesidad y muestra falta de confianza en relación con la función de la sociedad y la comunidad como transmisoras de valores. Ninguna de las perspectivas que se sitúan en estos extremos ofrece una explicación suficientemente completa acerca de la complejidad del desarrollo de la persona moral. En efecto, apostamos por la transmisión de unos valores y por la denuncia de unos contravalores, ambos socialmente aceptados y defendidos como tales por la mayoría de sociedades democráticas plurales. Prueba de ello es la Declaración de los Derechos Humanos, entre otros muchos pactos y consensos reconocidos por todos y recogidos de forma escrita en documentos oficiales, sobre todo en las últimas décadas. Pero también defendemos la autonomía y la libertad de la persona que se desarrolla, de forma que no se trata tanto de aprender una serie de valores y de patrones de pensamiento éticos externos, sino más bien de aprehenderlos, de hacerlos suyos y de incorporarlos a su repertorio cognitivo de

una forma significativa. Apostamos, por tanto, por el desarrollo de la persona moral como un auténtico proceso de construcción personal, como una construcción dialógica y guiada gracias a unos valores históricamente contruidos y socialmente aceptados (Puig, 1996; Puig y Martín, 1998). Desde la perspectiva teórica sobre la educación en la que nos situamos (Sanvisens, 1984), distinguimos cuatro niveles de optimización humana o cuatro dimensiones de la persona que en su proceso de construcción son activadas con mayor o menor intensidad. Estas son: la codificativa, la adaptativa, la proyectiva y la introyectiva (Martínez, 1986, 2000, 2001). Se trata de cuatro dimensiones que se integran en el mismo orden en que han sido enunciadas, y que por su complejidad suponen diferentes familias de capacidades, procedimientos y recursos humanos susceptibles de ser potenciados en las interacciones sujeto-medio interno y externo, y que al serlo contribuyen al desarrollo optimizante de la persona. Las dimensiones proyectiva e introyectiva inciden de forma directa en la potencia de la persona para construir su sistema de valores y actuar de acuerdo con él. La primera, porque se refiere a la capacidad para crear patrones y organizar el entorno; la segunda, porque tiene que ver con la capacidad que nos permite ser conscientes de que somos los que creamos los patrones. Nociones como las de imputabilidad y responsabilidad, tan demandadas en la actualidad, son nociones que hacen referencia a capacidades íntimamente relacionadas con ellas. Estamos en un mundo en el que el desarrollo de estas dos dimensiones es tan necesario como aprender a leer y a escribir. Social y culturalmente nuestra sociedad necesita personas hábiles en la construcción de valores, en saber organizar su mundo para ser protagonistas y dueñas de sus acciones, y entrenadas en el ejercicio de la responsabilidad que les corresponde al ser conscientes de que son ellas las que están decidiendo sobre su comportamiento. A pesar de que nuestra propuesta en primera instancia no pretenda la transmisión de un determinado sistema de valores, sí pretendemos contribuir, mediante la promoción de estas dimensiones, a que las diferentes matrices de valores que cada persona pueda construir a lo largo de su vida estén orientadas a que valores como justicia, igualdad, libertad, solidaridad, respeto y tolerancia activa y actitud de diálogo, sean apreciados como tales y denunciada su ausencia. Para ello es necesario un modelo de formación ética que suponga el aprendizaje del ejercicio de la responsabilidad y entender la dignidad humana como valor guía, lo que quiere decir proponer un modelo de vida tanto individual como colectivo que no sólo facilite niveles de felicidad personal sino el ejercicio de una ciudadanía comprometida con el bien común y con el logro de una sociedad más

equitativa (Cortina, 1995, 1997; Martínez, 2000, 2001). A menudo los estilos y modelos de vida susceptibles de ser imitados y aprendidos no se ajustan al que proponemos como ideal en el párrafo anterior. En consecuencia, hará falta integrar en los escenarios de aprendizaje en los que se forma el estudiante universitario modelos reales o simulaciones que permitan estimular el desarrollo de otras dimensiones y capacidades de la persona diferentes de las que pueden derivarse de los procesos de aprendizaje social y de imitación que, sin duda, influyen en sus comportamientos. Se trata de aprovechar los contenidos de aprendizaje propios de cada carrera y las situaciones que la vida universitaria ofrece de forma habitual y natural, para promover el desarrollo de aquellas dimensiones en la persona del estudiante como sujeto de aprendizaje ético que le permita construirse racional y autónomamente en situaciones de interacción social. En otros lugares hemos expuesto con mayor detalle el porqué y el cómo en relación con el desarrollo de tales dimensiones (Buxarrais, Martínez, Puig y Trilla, 1995), y su integración en tres ámbitos: construcción del yo, reflexión socio moral y convivencialidad. Aquí queremos insistir en la oportunidad de aprovechar tales contenidos y situaciones cotidianas de la vida universitaria para la optimización de las dimensiones que afectan a la construcción del yo y a la reflexión socio moral. Es evidente que también podríamos interesarnos en el tercer ámbito; sin embargo, creemos que en contextos universitarios la relevancia de los dos primeros desplaza en parte a éste último como centro de interés. Tal vez corresponda a niveles anteriores del sistema educativo centrar el interés en este tercer ámbito, y quizás contribuyamos a su desarrollo y optimización de forma no intencional, centrando nuestra atención en el primero y en el segundo. El enfoque de aprendizaje ético que proponemos pretende generar de forma sistemática las condiciones que hagan posible que el universitario mejore en sus niveles de autoconocimiento, autonomía y autorregulación, facilitando así la construcción de su propio yo; y en los de capacidad de diálogo, comprensión crítica y razonamiento moral que contribuyen a potenciar la reflexión socio moral. Nuestra propuesta pretende, además, que el estudiante universitario sea capaz de transformar el medio que le es propio en otro mejor, de implicarse en proyectos colectivos, y que muestre habilidades sociales adecuadas para el logro de los objetivos que se proponga. Como ya expresamos, el enfoque de aprendizaje ético procura la optimización de las diferentes dimensiones de la persona que permiten la construcción de la personalidad moral de los estudiantes, y no sólo el aprendizaje de un conjunto de valores o de saberes sobre ellos.

d.- Contenidos éticos: qué enseñar en la formación superior del siglo XXI.

La propuesta a favor del desarrollo de las diferentes dimensiones de la personalidad moral del estudiante, y la construcción de capacidades personales cada vez más complejas que permitan alcanzar autonomía y responsabilidad sobre la propia actuación personal, no se oponen a la consideración de unos contenidos éticos como objeto de aprendizaje en la universidad del siglo XXI. En otras palabras, nuestro enfoque de aprendizaje ético y nuestra perspectiva sobre la formación universitaria en general, pretenden fomentar el desarrollo de auténticas estrategias personales de aprendizaje que permitan saber cómo se conoce un contenido, es decir, que desarrollen la meta cognición del estudiante (Martínez, 2000; Monereo, 2000; Monereo y Castelló, 1997; Nisbet y Shucksmith, 1987). Pero, a la vez, defendemos un incremento en la densidad cultural de nuestros estudiantes, consideración que hacemos extensiva a aquellos conocimientos que poseen carácter ético o que plantean cuestiones social y moralmente controvertidas. Entendemos que el interés por el saber y el estar bien informado son valores. Entendemos que son valores no sólo intelectuales, sino que poseen también una clara dimensión ética al tratarse de cualidades que permiten tomar decisiones con mayor criterio en sociedades complejas como la nuestra, y que tienen repercusiones y generan responsabilidades de impacto evidente en la calidad y dignidad de nuestras vidas y las de los demás. Defendemos la incorporación de contenidos de naturaleza ética que guíen la construcción y el desarrollo de las capacidades personales del ahora estudiante y futuro profesional como miembro de una comunidad. La formación del siglo XXI ha de posibilitar, así mismo, la construcción de proyectos personales no exclusivamente individuales. En efecto, tal como se ha dicho y hemos comentado, quizás uno de los puntos clave del malestar de la sociedad actual y de la formación del siglo XXI sea la falta de predisposición para implicarse en proyectos colectivos que supongan capacidad para proponerse acciones encadenadas y autocontrol y autorregulación para lograrlos, en función de objetivos personales que impliquen algo más que lo puramente personal. La asunción de planes personales con rasgos éticos humanizadores conlleva el desarrollo de ciudadanos responsables y comprometidos, al tiempo que consolida la matriz singular de valores de cada persona y da un nuevo y más completo sentido al quehacer diario profesional (Morin, 2000, 2001; Cortina, 1997; Mayor, 2000). La formación del ciudadano del siglo XXI también ha de representar la formación de personas por y para la comunidad. Antes hacíamos referencia a capacidades

relacionadas con la dimensión proyectiva de la persona. Llegar a desarrollar de manera plena la capacidad introyectiva implica, entre otras cosas, darse cuenta del papel que representamos en la comunidad en la que vivimos. Se trata de apostar por la transmisión de contenidos que traten de formar personas implicadas, ocupadas y preocupadas por la comunidad social (Cortina, 1997; Morin, 2000, 2001; Martínez, 2000), que necesitan ser compartidos por los profesionales de una o más áreas de conocimiento, porque la reflexión y la acción sobre ellos mejorará la vida de la comunidad en la que el profesional desarrollará su trabajo. Se trata de formar ciudadanos que sepan atender éticamente los dilemas sociales de la comunidad, considerando éstos como objeto y como objetivo de su acción profesional. Por último, la formación del ciudadano del siglo XXI ha de apostar por la responsabilidad. Una actitud responsable está comprometida con la libertad, la igualdad, la equidad, el respeto activo y la solidaridad. Así, el ciudadano y profesional que defendemos no puede obviar la implicación que sus acciones personales puedan tener en los demás. Hay que apostar por el principio de responsabilidad en el proceso formativo (Jonás, 1994). Quizás más que nunca la sociedad de la información necesita personas y profesionales responsables con la profesión que desarrollan y con lo que su acción implica. Se trata de defender un modelo formativo centrado en la responsabilidad y en el conocimiento de los deberes y de los derechos, tanto de la profesión como de la ciudadanía. La incorporación de los contenidos apuntados a cualquier plan formativo, así como su didáctica, dependerá, entre otras cosas, de la epistemología del contenido objeto de aprendizaje, y es justo en la particularidad de cada campo de conocimiento como el tratamiento de los contenidos que defendemos en nuestro modelo de aprendizaje ético y para la ciudadanía adquieren sentido y significado pedagógico. Desde esta perspectiva, la formación universitaria debe proporcionar al estudiante el conjunto de conocimientos necesarios para su futuro ejercicio profesional en un modelo de sociedad como la que venimos caracterizando, de manera que se atienda no tanto a las demandas a corto plazo, y sí, por ejemplo, al desarrollo de competencias profesionales. Pero estos conocimientos debe proporcionarlos por medio de contextos de aprendizaje y de enseñanza en los que estén presentes valores como la seriedad, el rigor y la duda, la crítica y la autocrítica, el tesón y la superación personal ante las dificultades de comprensión, análisis y síntesis. Las situaciones de aprendizaje en las que se dan estos valores son escenarios óptimos de aprendizaje ético, y contribuyen no sólo a la formación del carácter intelectual que toda formación universitaria debe procurar, sino a la formación humanista del estudiante.

Ésta no se limita a la literaria, sino que permite aproximarse a los problemas del ser humano en tanto tal y no como simple profesional. Consiente un tipo de aproximación que está acompañada de dudas, sentimientos, experiencias vividas e intuiciones. Es un tipo de aproximación que posibilita el análisis sobre el desarrollo económico, científico y tecnológico, en función de su contribución o no a la creación de situaciones de desarrollo sostenible y sustentable. Genera un modo de acercarse a la realidad que facilita la implicación en la toma de decisiones de carácter público, teniendo en cuenta los elementos económicos, científicos o técnicos, y, sobre todo, los de carácter social, ético y político. Supone, por fin, aprender un conjunto de contenidos éticos a partir de la forma como abordamos y conocemos aquello que necesitaremos para nuestro ejercicio profesional. Pero, además, debemos considerar un conjunto de contenidos éticos que, a modo de condiciones, deben estar presentes en los contextos de aprendizaje universitario, porque sólo así pueden aprenderse. Nos referimos al respeto y al cultivo de la autonomía del estudiante, a la consideración del diálogo como única forma legítima de abordar las disparidades y los conflictos del tipo que sean, y a la consideración como valor de la diferencia, no de la desigualdad. En sociedades plurales y diversas como las nuestras precisamos apreciar estas cualidades como valores, si lo que pretendemos es formar personas capaces de convivir y de contribuir a hacer más digna la convivencia. Para ello es necesario promover las condiciones que permitan su presencia de forma natural en los contextos de vida y de aprendizaje en la universidad. Sólo así serán aprendidos como algo realmente valioso. Esto, lejos de ser un obstáculo, enseña a apreciar un conjunto de valores mínimos para todos que garantice tal convivencia, e identifica una serie de contravalores que la dificultan y ante los que debemos estar entrenados para rechazarlos. Entre ellos, y junto a los valores recogidos en las declaraciones y cartas internacionales de derechos y deberes, figuran los que a modo de condiciones acabamos de proponer y los que hemos presentado como valores propios de instituciones ocupadas de la creación, difusión y aplicación del conocimiento como son las universidades.

e.- El docente de Educación Superior en la formación del siglo XXI: roles reconfigurados.

De acuerdo con lo que venimos proponiendo, es de suponer que las tareas y funciones del docente en la formación del siglo XXI adquieran un nuevo significado. Así, el docente se convierte en algo más que en un mero transmisor de conocimiento científico.

Son los conocimientos científicos los que en el nuevo paradigma social ya no están en la boca del docente, del experto en el tema, sino que se hallan presentados y representados de múltiples formas, como en la red de redes Internet y son de acceso fácil y autónomo. Sin embargo, y sin dejar de ser el transmisor del conocimiento, creemos que, por un lado, el nuevo docente es el profesional encargado de enseñar a aprender la ciencia, de enseñar a gestionar el conocimiento de una forma significativa y con sentido personal para el estudiante, de crear auténticos escenarios de enseñanza y de aprendizaje, y, por otro, es el encargado de imprimir a los contenidos que enseña el carácter ético que hará que el estudiante sea un experto profesional y un buen ciudadano. Se trata de que el docente se comprometa moralmente con su tarea formadora, es decir, no se trata tanto de ser un experto competente, sino de querer serlo y comprometerse a serlo de forma que la acción docente no se limite al hecho de producir ciencia y de transmitirla, sino que sea una acción responsable y con compromiso ético hacia dicho conocimiento. (Martínez, 1998; Altarejos, 1998; Derrida, 2002). Con todo lo dicho, la figura del docente del siglo XXI, sobre todo en niveles superiores de educación, adquiere mayor profundidad en referencia a su rol pedagógico (Martínez, Román y Gros, 1998). Destacamos, por un lado, el papel de gestor de auténticos procesos de enseñanza y de aprendizaje que se centren en enseñar a aprender ciencia (García Valcárcel, 2001), y, por otro, el papel de modelo de actuación y de guía en el tratamiento de dilemas éticos propios de su área de conocimiento o relativos a temas socialmente controvertidos vinculados con la ciudadanía (Cortina, 1995, 1997; Martínez, 2002). El profesorado universitario, en sus relaciones con los estudiantes, mantiene tres tipos de interacciones como mínimo: la de su actividad docente de carácter lectivo como responsable de enseñar una asignatura; la de evaluador del aprendizaje alcanzado por el estudiante, y la de tutor o persona de referencia tanto para consultas sobre el contenido de lo que enseña como para las de carácter más general o incluso personal del estudiante. En los tres tipos de relación el principio general es el de respeto a la persona del estudiante como persona y como alumno. En el primer caso, el principio de respeto a la persona del estudiante se concreta en el de diligencia, lo que supone ocuparse de su promoción en el saber y de su persona, y en el de veracidad, que obliga al profesorado, por su función docente e investigadora, a comprometerse con el reconocimiento de las diferencias entre verdad y falsedad y el valor superior de la primera sobre la última (Jover, 1991). En el segundo caso, el principio se concreta en el de no discriminación y en el de ecuanimidad, discreción y no publicidad en la evaluación. En el tercero, el secreto

profesional, como deber y como derecho, presupone el compromiso de la discreción en relación con todo aquello que no es preciso divulgar, y, en el caso de la relación de tutoría, reserva y discreción para no abordar lo que no es necesario para el tema en cuestión. Pero en todos los casos no podemos olvidar que uno de los principios más complejos y a la vez más importantes desde nuestro enfoque sobre aprendizaje ético en la universidad es el del desinterés. Consiste en considerar al otro como un fin y no exclusivamente como un medio, pero también en no ejercer dominio de ningún tipo sobre el estudiante basándose en la relación asimétrica que mantiene con el profesorado por su diferencia con el conocimiento que profesa el segundo, con la experiencia que éste pueda tener o con las habilidades y recursos que posea para el ejercicio de su función docente, no exenta de motivación, persuasión y voluntad de ayuda. Conviene que el profesorado conozca los límites de esta tendencia a la ayuda, al convencimiento y la persuasión, y que no se aproveche de la relación asimétrica para ejercer dominio de ningún tipo sobre el estudiante. Ésta es una de las formas de respeto y promoción de la autonomía del estudiante, del uso del diálogo y de la consideración a la diferencia de criterio e incluso de interpretación respecto a la veracidad o no de lo que afirma y se propone como verdad por parte del profesorado. Tal como nos presenta Jover (1991), citando a Shils (1984), es obligación del profesorado mostrar a los alumnos que su punto de vista no es el único razonable, que existen otras interpretaciones o propuestas y que deben tener interés en conocerlas. Como afirma Fullat (1989), quien mantiene una actitud de tensión hacia lo verdadero sabe que se trata de algo que no puede imponerse. Huir de dogmatismos es mostrar talento y carácter universitario por parte de quien desde la docencia o la investigación procura la construcción y la difusión del conocimiento y de la verdad. El profesorado universitario debe estar entrenado en la manera de cumplir con el contrato moral (Martínez, 1998) que se deriva de lo que venimos proponiendo; en la forma de abordar las cuestiones socialmente controvertidas desde posiciones de neutralidad; y en la propuesta y no la imposición de valores desde posiciones de beligerancia. Existen modos de abordar las cuestiones controvertidas que generan aprendizaje ético y que favorecen una construcción autónoma y racional de valores en la persona del estudiante, y otros que conducen a posiciones sólo subjetivas, sin más fundamento. También hay modos de actuar en defensa de unos valores y posiciones o en contra de los contravalores y posiciones correspondientes, como formas de beligerancia, que son correctas y deontológicamente acordes con los principios de veracidad y desinterés, y otras que no lo son (Trilla, 1992). Conviene que el profesorado

esté formado en cuestiones como éstas, que hoy son del todo necesarias para evitar que su función en cualquiera de los tipos de relación considerados sea contraria al enfoque de aprendizaje ético que proponemos. Se trata de reflexionar y de aprender un conjunto de pautas que regulen y orienten nuestra forma de proceder, evitando que la autoridad moral y científica que pueda tener, derivada de su reconocimiento académico, no se convierta en factor que genere dependencia, pérdida de perspectiva crítica o falta de interés por conocer otras formas de aproximación y valoración.

f.- El escenario educativo de la Educación Superior: las prácticas de enseñanza y de aprendizaje.

Como hemos apuntado, otorgamos especial importancia a la manera como se sitúan el estudiante, el docente y los contenidos propios de enseñanza y de aprendizaje en el escenario educativo concreto. Se la damos porque consideramos que, según sea la forma en que se relacionen dichas dimensiones, se fomentará un tipo u otro de aprendizaje, a veces del todo contrapuesto al pretendido. En otras palabras, el modelo de aprendizaje ético que defendemos para la ciudadanía, apuesta por formas especiales y concretas de organizar el escenario pedagógico, de manera que no todo vale a la hora de tratar de enseñar un contenido o un bloque de contenidos a un conjunto de estudiantes. En tal sentido, vale la pena decir que prestamos atención preferente a las formas de organización conjunta entre docente y estudiantes que apuesten por situaciones de interactividad, y en las que el docente acabe traspasando el control y la responsabilidad de la actividad a sus alumnos y en las que se compartan significados importantes para todos los participantes (Coll *et al.*, 1992; Mercer, 2001). Esta forma de organización social del aula y de los estilos de aprendizaje es idónea para todo tipo de enseñanza superior que pretenda incidir en los niveles y objetivos que venimos presentando como deseables en un modelo de sociedad de la información, el conocimiento y las tecnologías como la nuestra. En efecto, un aula universitaria ha de representar y reflejar algo más que un proceso de transmisión de contenidos científicos, tal como ha marcado la tradición en los últimos años. Consideramos que el aula es un lugar en el que desarrollar procesos en los que se gestionen de principio a fin situaciones de enseñanza y de aprendizaje de naturaleza estratégica, donde no solamente se aprendan unos contenidos, sino que se fomente el cómo aprenderlos y ser consciente del proceso seguido en su aprendizaje (Nisbet y Shumcksmith, 1987; Monereo y Castelló, 1997). Importa mucho la naturaleza de las actividades que el docente pone en marcha y la

secuenciación de las mismas. En referencia a la naturaleza de las actividades y tomando en cuenta que defendemos un aprendizaje estratégico que tenga que ver con la meta cognición, son pertinentes aquellas actividades que involucren al estudiante de una forma activa y responsable, y donde su quehacer tenga un peso importante en el desarrollo de la sesión o de las sesiones que dure el proceso formativo. En otras palabras, el rol del estudiante ha de ser activo, a la vez que debe asumir el control y la responsabilidad consciente de dicho proceso. Las sesiones de aula deben representar verdaderas comunidades de aprendizaje con un gestor del proceso, como es el docente, que se encarga de organizar y de controlar las actividades puestas en marcha, de manera que cada persona pueda desarrollar sus propias estrategias heurísticas de aprendizaje, al tiempo que se comparte entre todo el grupo una manera de trabajar y de aprender y un discurso propio y concreto de esa comunidad de aprendizaje (Mercer, 2001). Si nos referimos a la secuenciación de las actividades de enseñanza y de aprendizaje, se trata de que se desarrollen de una manera organizada y coherente, de forma que se vaya de menos a más hacia la autonomía y el control responsable de la actividad del estudiante. De esta forma, proponemos situar las actividades más dependientes del docente al principio de las secuencias del proceso formativo, y las más autónomas, independientes y complejas al final. Hemos afirmado que las consideraciones sobre la organización social del escenario en el que tienen lugar los procesos de enseñanza y aprendizaje se postulan en función de una mejor preparación del nuevo profesional demandado por la sociedad de la información, y con base en las actuales tendencias psicopedagógicas sobre el aprendizaje. Sostenemos que esas formas de planificación, desarrollo y puesta en marcha de actividades son más sensibles y adecuadas a la incorporación de contenidos y de formas de hacer de naturaleza ética y moral. No todas las formas de organización social del aula y del trabajo individual o cooperativo que procuran generar aprendizaje en el estudiante son igualmente válidas para aprender a apreciar como valiosas condiciones como las que planteamos a modo de valores mínimos en nuestra propuesta de aprendizaje ético. Se aprende a estimar el respeto y la promoción de la autonomía, el valor del diálogo y de la diferencia, y la consideración hacia ella como factor de progreso individual y colectivo, cuando esas cualidades están presentes de forma natural en los escenarios de enseñanza y aprendizaje, en los espacios de participación y en el clima institucional de nuestras universidades. Entre esos escenarios, y de forma cada vez más frecuente, las prácticas y las estancias mediante convenios en empresas e instituciones son lugares óptimos para identificar valores y

contravalores, para aprender a diagnosticar situaciones en clave ética, para aprender a comprender mejor y más críticamente la realidad que nos rodea tanto laboral como socialmente, y para entrenarnos en formular propuestas y en implicarnos en proyectos personales y colectivos capaces de transformar y mejorar las condiciones de nuestro mundo. Dichos escenarios también pueden ser lugares en los que no se aprenda nada de todo esto o se aprenda lo contrario. Ésta es una tarea a la que no puede mostrarse ajeno el profesorado universitario. El aula, como espacio de debate, debe integrar análisis que tengan en consideración tales cuestiones. Esta institución, en la que el estudiante puede participar en la toma de decisiones, es también un buen lugar donde aprender a profundizar en los estilos de vida y en los valores democráticos, pero puede ser igualmente un sitio donde aprender que la participación y la democracia son cuestiones formales que sólo sirven para incrementar la cohesión del sistema, pero que difícilmente pueden ser vías para el progreso y la transformación de nuestros contextos de vida en otros más justos y equitativos. El profesorado universitario, en especial aquel que ejerce funciones de responsabilidad académica y política, debe ser consciente de esta función informal potencialmente formadora de la institución. Sin embargo, y a pesar de lo expresado hasta aquí, nos parece de particular importancia el espacio del aula universitaria. La clase, el seminario, el gabinete de lectura o el estudio de caso son espacios de interacción privilegiados, en los que quizás por la progresiva integración de tecnologías de la comunicación y la documentación el encuentro entre estudiantes y entre éstos y el profesorado permite diseñar el tratamiento de los contenidos curriculares de formas muy diversas. Sin perder rigor ni disminuir el nivel del aprendizaje, podemos dedicar más o menos tiempo a plantear problemas o a responder preguntas, a discutir resultados o a repasar operaciones, a exponer posiciones o a buscar más perspectivas sobre un objeto de análisis, etc. Es evidente que no es lo mismo hacer una cosa u otra, como también lo es que, según cuál sea el enfoque, el profesorado podrá utilizar estrategias diferentes de la expositiva o interrogativa en la forma en que aborde o construya el conocimiento. Nos interesa destacar que la incorporación de tales estrategias para el desarrollo de las dimensiones que planteamos en el análisis sobre la construcción de la personalidad moral, supone añadir calidad ética al proceso de enseñanza-aprendizaje. Éste es quizás el reto más discreto y a la vez más profundo que proponemos desde el enfoque del aprendizaje ético. No se trata de hacer grandes cambios curriculares ni nuevas reformas en los planes de estudio, sino de incorporar en los planes de cada asignatura contenidos y objetivos terminales de naturaleza ética, pero

sobre todo de carácter procedimental y actitudinal. Para ello es necesario cambiar la perspectiva de un amplio sector del profesorado; aprovechar e intercambiar las buenas prácticas que existen en relación con el tema que nos ocupa, y poner a disposición del mismo los recursos y estrategias adecuados. Vale la pena señalar que si no hacemos el esfuerzo de dar un sentido transversal a la propuesta descrita, corremos el riesgo de tender a la creación de tantas situaciones de enseñanza y de aprendizaje estratégicas y con rasgos éticos y morales como asignaturas por las que transite el estudiante en su período de formación. En este sentido conviene que el profesorado asuma que un enfoque como el del aprendizaje ético en la universidad propone atender el desarrollo integral del estudiante, no sólo en su manera personal de aprender y abordar el ejercicio de su profesión, sino en su forma de pensar y de comportarse como ciudadano.

1.8.3.- Universidad.

Ortega y Gasset. (1930). Russell, (1930). Morín, (2000, 2001).Martínez. (1998, 2000, 2001). Cortina. (1995, 1997)... La universidad ha sido, desde sus orígenes, la encargada de formar profesionales y especialistas en diversas áreas del conocimiento, y hoy debería ser también la encargada de la formación de auténticos ciudadanos, responsables y comprometidos éticamente con la realidad social que les rodea.

1.8.4.- Responsabilidad Social Empresarial (RSE).

DERES. (1999). Universidad Católica del Uruguay. Manuel de primeros pasos para la RSE. Asociación de empresarios y organizaciones de Uruguay. Guía práctica para la Responsabilidad Social Empresarial... Una definición que ha ido ganando terreno, establece que: "La Responsabilidad Social Empresarial es una visión de negocios que integra en la gestión empresarial y en forma armónica el respeto por los valores éticos, las personas, la comunidad y el medio ambiente". La RSE no se trata fundamentalmente sobre el desarrollo de nuevas actividades sociales, sino sobre el desarrollo de una nueva estrategia de la empresa que se complementación su modelo de negocios y que refleja sus valores. Para que la RSE sea básica para la empresa, debe ser tratada como un caso de negocios. La RSE es cada vez más importante para la competitividad de las empresas. Las empresas socialmente responsables son más atractivas para los clientes, para los empleados y para los inversores. Además, al combinar ganancias con principios, la RSE., crea situaciones siempre ventajosas para la empresa y para la

sociedad. El éxito de la RSE se basa en el diálogo con un amplio abanico de interlocutores (llamados "stakeholders"), con el objeto de colaborar significativamente con la creación de valores. De esta forma, las empresas pueden cumplir con las expectativas y anticipar los riesgos y, con ello, reducir costos y ser más exitosas. La RSE también es la respuesta comercial al desafío del desarrollo sostenible, abarcando responsabilidades sociales, ambientales y económicas, aunque el éxito en cualquiera de estas áreas no se puede lograr a costa de otra de ellas.

1.9.- Hipótesis.

1.9.1.- Hipótesis general:

“El nivel de la Responsabilidad Social Universitaria, se relaciona significativamente con el nivel de calidad académica en la UNPRG-Lambayeque”.

1.9.2.- Hipótesis específicas:

- a) El nivel de la RSU en la UNPRG-Lambayeque, es no muy fuerte.
- b) El nivel de calidad académica en la UNPRG-Lambayeque, es moderado.
- c) La medida de relación entre el nivel de RSU y el nivel de calidad académica en la UNPRG-Lambayeque, es directa y estadísticamente significativa.
- d) El modelo de RSU propuesto contribuye a mejorar la calidad académica en la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo de Lambayeque.

1.10.- Variables.

- a) Variable Independiente.- Responsabilidad Social Universitaria.
- b) Variable Dependiente.- Calidad Académica.

Capítulo II

Marco Metodológico

2.1.- Metodología: Métodos y materiales.

2.1.1.- Tipo de investigación.

El tipo de investigación es aplicada pues se utilizarán los conocimientos obtenidos en las investigaciones en la práctica en otras universidades tanto del Perú como del resto del mundo, y con ello traer beneficios a la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo y a la sociedad lambayecana.

2.1.2.- Diseño de la investigación.

En cuanto al diseño de la investigación, se trata de una investigación descriptiva de la clase ¿Cuál es la relación entre X é Y? y donde la información es recolectada sin cambiar el entorno es decir sin manipulación o intervención del investigador, por lo que se le conoce como estudio “correlacional”. En el mismo sentido, es una investigación descriptivo-transversal por cuanto implica una interacción en una sola ocasión con grupos de personas (trabajadores administrativos, alumnos y docentes).

2.2.- Métodos e instrumentos de medición o recolección de datos.

2.2.1.- Encuestas.

La encuesta se aplicará los docentes, trabajadores administrativos y alumnos tanto de pregrado como de postgrado; de quienes se obtendrá la información para un análisis cuantitativo de datos generales y sugerencias que éstos proporcionarán. Para llevar a cabo la recopilación de datos se diseñará un cuestionario de investigación compuesto por preguntas combinadas (abiertas, cerradas y de selección múltiple).

2.2.2.- Recopilación de la información.

La recopilación de información se dará por medio de dos vías: la investigación bibliográfica y la investigación de campo. Para realizar la investigación bibliográfica será necesario consultar libros, folletos, manuales como también páginas de internet y,

para la investigación de campo será necesario obtener una muestra y elaborar un formato de encuesta validada.

2.3.- Contrastación de hipótesis.

La contrastación se la realizará en forma directa, estableciéndose la correspondencia entre la posición de las hipótesis específicas y la realidad de la UNPRG-Lambayeque. Para ello se utilizará el software estadístico SPSS y se aplicará los indicadores de correlación de Pearson y de Spearman en virtud de que la interpretación de coeficiente de Spearman es igual que la del coeficiente de correlación de Pearson, oscila entre $-1 \leq \rho \leq 1$, indicándonos asociaciones negativas o positivas respectivamente, y cero que significa no correlación pero no independencia. Los coeficientes de correlación de Pearson y Spearman, son apropiados para evaluar la relación entre variables ordinales representadas en tablas de contingencia. Un coeficiente de correlación, mide el grado de relación o asociación existente generalmente entre dos variables aleatorias. No es conveniente identificar correlación con dependencia causal, ya que, si hay una semejanza formal entre ambos conceptos, no puede deducirse de esto que sean análogos (9, 15); en efecto es posible que haya una alta correlación entre dos acontecimientos y que sin embargo, no exista entre ellos relación de causa o efecto; por ejemplo cuando dos acontecimientos tienen alguna causa común, pueden resultar altamente asociados y no son el uno causa del otro. (Luis Restrepo & Julián Gonzáles, 2007)

2.4.- Tipo y técnicas de muestreo.

El tipo de muestreo es probabilístico para el cálculo del tamaño de la muestra. Para ello, la población es finita por cuanto el número de elementos que lo conforman es inferior a 100,000.

El tipo de muestreo es no probabilístico para la distribución de la muestra. Para ello, se recurrirá al criterio proporcional respetando los componentes de la universidad: docentes, alumnos y trabajadores administrativos.

2.5.- Métodos, técnicas y uso de software de tratamiento y análisis de datos.

Recolección de datos		Análisis de datos	
Técnica	Instrumento	Técnica	Instrumento
Encuesta	Cuestionario estructurado	Exploración de datos	Tablas de contingencia SPSS
Documental	Fichas de trabajo	Contraste de hipótesis	Correlación: Pearson y Spearman.
	Otros instrumentos	Representación gráfica	Barras, torta o sectores o circular.

Fuente: Elaboración propia

2.6.- Método.

La investigación es un estudio de la RSU y su relación con la calidad académica en la UNPRG-Lambayeque. El objeto de investigación lo configura el conjunto de personas que interactúan en la universidad: docentes, alumnos y trabajadores administrativos. En consecuencia, el método en que se basará nuestra investigación es inductivo, debido a que se generarán algunas recomendaciones teóricas a partir de la exploración y descripción de datos. Para ello, se emplearán fuentes secundarias de información o documentales, como libros, revistas, publicaciones electrónicas en Internet y tesis elaboradas con anterioridad, referentes a la RSU y la calidad académica. Como fuente primaria se aplicarán cuestionarios a los componentes de la universidad establecidos.

2.7.- Técnicas de investigación.

2.7.1.- Determinación de la muestra.

Teniendo en cuenta que en la UNPRG-Lambayeque existen: 1,280 trabajadores administrativos, 870 docentes, 14,350 alumnos de pregrado y 3,800 alumnos de

postgrado; y tratándose en una población finita, entonces se utilizará una fórmula pertinente como la que a continuación señalamos:

Donde:

N= población finita = 20,300

K= Nivel de confianza (95%)

E= Nivel de error permisible.

P y Q= probabilidad de variabilidad de ocurrencia.

S= Desviación estándar.

MUESTRA FINITA:		
e	10,00%	$e = 2 * \text{raiz} (N-n)/(n-1) * (p*q / n)$ 10,20%
p	50,00%	
q	50,00%	
N	20 300	
s	1,959963	
n	96	
Confiability		95,00%

El tamaño de la muestra depende de tres aspectos: 1) Error permitido; 2) Nivel de confianza estimado; 3) Carácter finito o infinito de la población.

FERNÁNDEZ NOGALES, Ángel. (1998). "Investigación de mercados: obtención de información". Ed. Civitas. Biblioteca Civitas Economía y Empresa. Colección Empresa. Reimpresión. Madrid-España. Página 145

N = tamaño población o universo.
E = error de estimación (determinado por el investigador)
K = nivel de confianza (confiability)
p = proporción en la población que sí pertenecen a esa clase. Probabilidad con que se presenta el fenómeno.
q = proporción en la población que no pertenecen a esa clase. Probabilidad con que se presenta el fenómeno.
n = tamaño de la muestra

FERNÁNDEZ NOGALES, Ángel. (1998). "Investigación de mercados: obtención de información". Ed. Civitas. Biblioteca Civitas Economía y Empresa. Colección Empresa. Reimpresión. Madrid-España. Página 145

Ejemplo tomado del libro de la referencia

$e = 2 * \text{raiz} \left(\frac{N-n}{n-1} * \left(\frac{p*q}{n} \right) \right)$
5,10%

s = es el valor del número de unidades de desviación estándar para una prueba de dos colas con una zona de rechazo igual alfa.

"Población es el conjunto de todos los individuos, objetos, procesos o sucesos homogéneos que constituyen el objeto de interés. La población se relaciona directamente con el campo de estudio".

Muestra Finita:	
e	5,00%
p	50%
q	50%
N	6.000
s	1,959963
n	361
Confiabilidad	95,00%
$n = (s^2 * N * p * q) / (e^2) * (N-1) + (s^2 * p * q)$	

En consecuencia, el tamaño de la muestra es 361 y la distribución de la misma será en cuotas proporcionales entre docentes, alumnos y trabajadores administrativos (121, 120 y 120 respectivamente).

Capítulo III

Resultados e interpretación

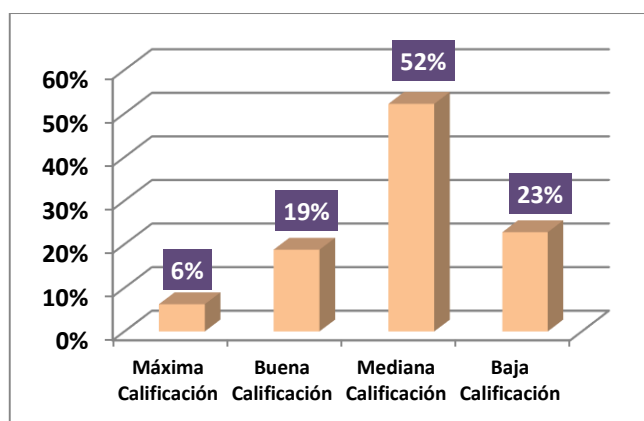
3. Resultados.

3.1.- Análisis de las dimensiones que inciden en la Responsabilidad Social Universitaria y la Calidad Académica. Resultados de la encuesta realizada a los docentes de la UNPRG.

3.1.1.- Resultados individuales.

Como se puede ver en la Figura N° 1, el 52% de los encuestados menciona una mediana calificación en la dimensión de dignidad de la persona. A continuación, un 23% le asigna una baja calificación, en consecuencia, podemos señalar que el 75% de los docentes encuestados perciben que no se respeta la dignidad de las personas en la UNPRG.

Figura 1. Porcentaje de calificación sobre la dimensión dignidad de la persona señalada por los docentes encuestados de la UNPRG.

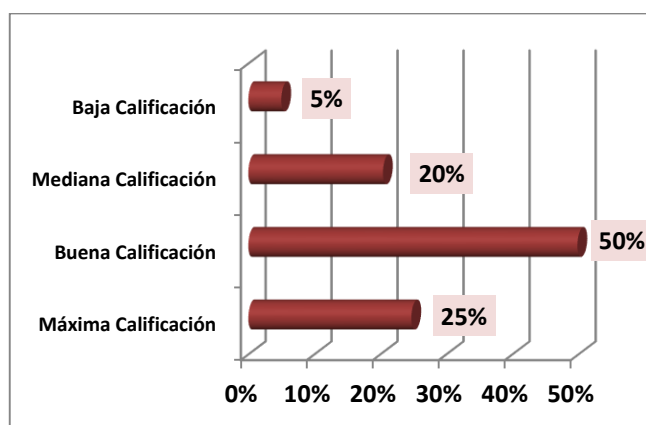


Fuente: Encuesta realizada los días 7, 8, 9, 10 y 11 de Mayo de 2019.

A continuación, se observa en la Figura N° 2, los resultados de la dimensión libertad. Se puede observar que el 50% de los encuestados da una buena calificación, a la que se suma un 25% de los profesores encuestados que dan una máxima calificación. Esto

implica un 75% de calificación alta en la dimensión Libertad, que se interpreta como que los profesores pueden realizar sus actividades con bajas presiones.

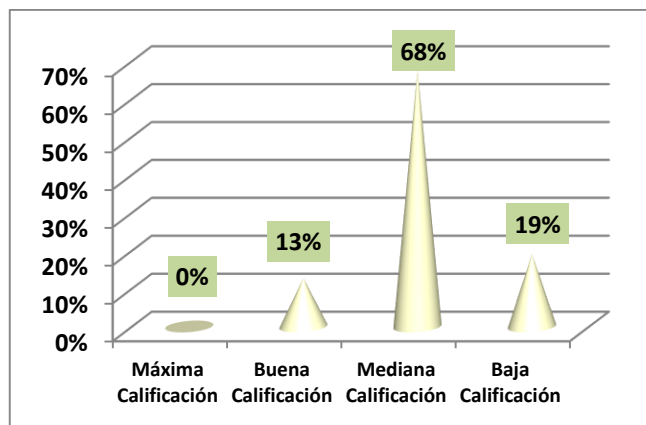
Figura 2. Porcentaje de calificación sobre la dimensión libertad señalada por los docentes encuestados de la UNPRG.



Fuente: Encuesta realizada los días 7, 8, 9, 10 y 11 de Mayo de 2019.

Se tiene en la Figura N° 3, los resultados de la dimensión ciudadanía, participación y democracia, para lo cual el 68% de los encuestados señalan como de mediana calificación, y un 19% le asigna una baja calificación. Estos resultados son preocupantes porque un 87% de los entrevistados indican que no participan ni son convocados en las decisiones que se toman a nivel del gobierno universitario.

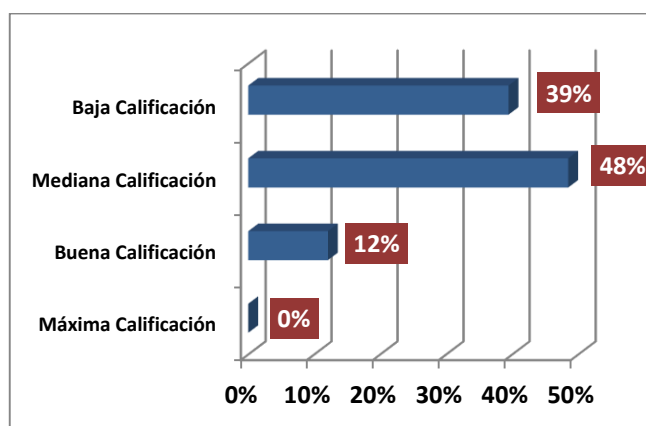
Figura 3. Porcentaje de calificación sobre la dimensión ciudadanía, participación y democracia señalada por los docentes encuestados de la UNPRG.



Fuente: Encuesta realizada los días 7, 8, 9, 10 y 11 de Mayo de 2019.

Como se puede ver en la Figura N° 4, el 48% de los encuestados mayoritariamente le dan una calificación de mediana a la dimensión de sociabilidad y solidaridad. Asimismo, un 39% de los encuestados le da una baja calificación a esta dimensión. En consecuencia, el 87% de los docentes encuestados consideran(perciben) que estos valores no están arraigados en la comunidad de profesores.

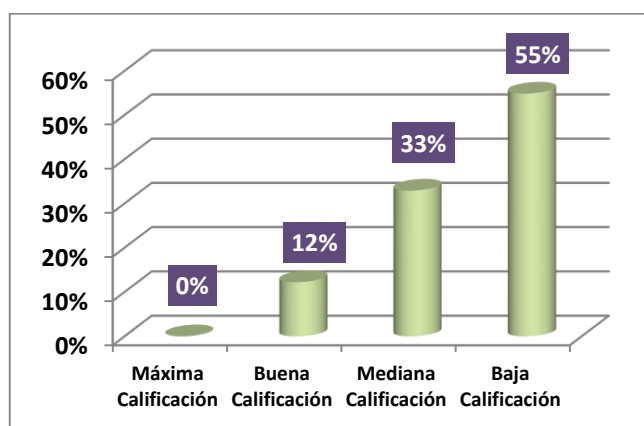
Figura 4. Porcentaje de calificación sobre la dimensión ciudadanía, participación y democracia señalada por los docentes encuestados de la UNPRG.



Fuente: Encuesta realizada los días 7, 8, 9, 10 y 11 de Mayo de 2019.

Seguidamente se tiene en la Figura N° 5, los resultados de la dimensión bien común y equidad, para un 55% de profesores encuestados esta dimensión es calificada como baja. Lamentablemente esto demuestra que los docentes perciben que el bien común no es respetado y que los profesores participantes no reciben lo que les corresponde.

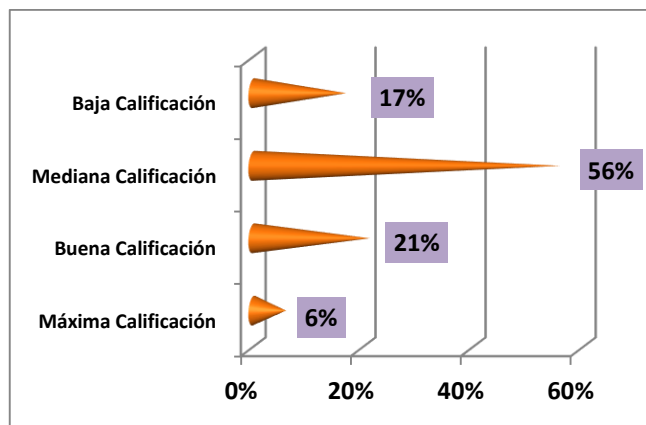
Figura 5. Porcentaje de calificación sobre la dimensión bien común y equidad señalada por los docentes encuestados de la UNPRG.



Fuente: Encuesta realizada los días 7, 8, 9, 10 y 11 de Mayo de 2019

Se puede apreciar en la Figura N° 6, los resultados de la calificación sobre la dimensión medio ambiente y desarrollo sostenible, por parte de los profesores encuestados, se puede apreciar que un 56% lo califican de mediana y un 17% la califican como baja. Esto significa que un 73% de profesores considera que el tratamiento del medio ambiente y el desarrollo sostenible en la UNPRG no es el más adecuado.

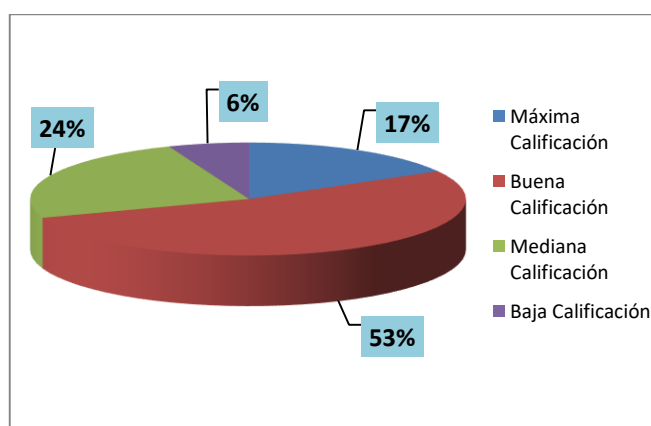
Figura 6. Porcentaje de calificación sobre la dimensión medio ambiente y desarrollo sostenible señalada por los docentes encuestados de la UNPRG.



Fuente: Encuesta realizada los días 7, 8, 9, 10 y 11 de Mayo de 2019

Los resultados de la calificación para la dimensión aceptación y aprecio de la diversidad se muestran en la Figura N° 7, en ese sentido, los profesores en un 53% lo califican como baja y un 24% como de mediana. Los resultados últimos sumados llegan a un 77% lo cual denota que existe una preocupante percepción de los profesores por su centro de trabajo, dado que perciben que en la UNPRG no habría aceptación y aprecio hacia la diversidad de las personas.

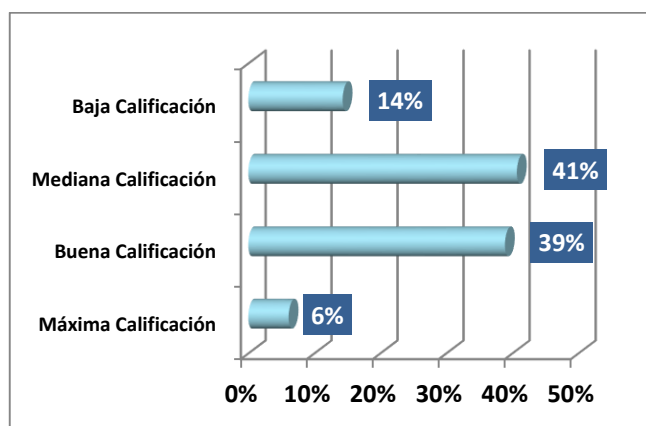
Figura 7. Porcentaje de calificación sobre la dimensión aceptación y aprecio de la diversidad señalada por los docentes encuestados de la UNPRG.



Fuente: Encuesta realizada los días 7, 8, 9, 10 y 11 de Mayo de 2019

En la Figura N° 8, se pueden observar los resultados de la calificación de la dimensión compromiso con la verdad por parte de los profesores encuestados de la UNPRG. Los resultados permiten apreciar que un 41% de profesores le dan una calificación de mediana, seguida de un 39% que lo califica de buena. Este resultado se puede interpretar como que los profesores encuestados perciben que si existe un compromiso con la verdad en la UNPRG.

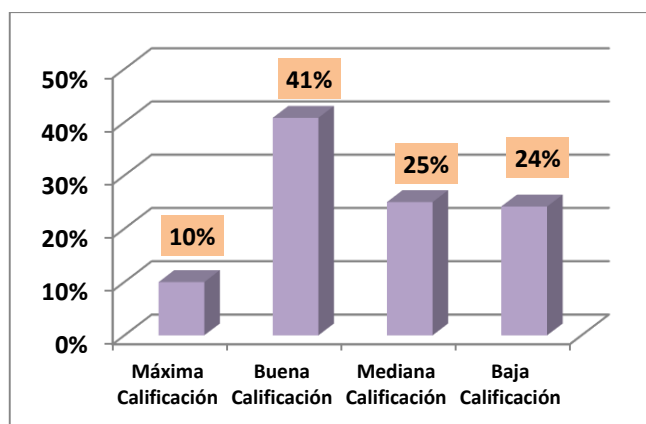
Figura 8. Porcentaje de calificación sobre la dimensión compromiso con la verdad en la universidad señalada por los docentes encuestados de la UNPRG.



Fuente: Encuesta realizada los días 7, 8, 9, 10 y 11 de Mayo de 2019

A continuación, en la Figura N° 9, se observan los resultados de la dimensión integridad, para el 41% de los profesores encuestados esta dimensión recibe una buena calificación y un 10% lo califica como máximo, pero, si se suman estas dos calificaciones hacen un total de 51%, esto implica que esta dimensión valorativa está repartida mitad y mitad. Esta dimensión está dividida por parte de los profesores encuestados.

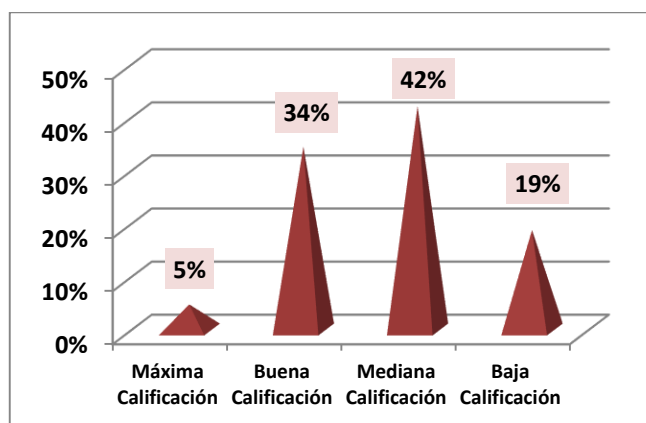
Figura 9. Porcentaje de calificación sobre la dimensión integridad de la universidad señalada por los docentes encuestados de la UNPRG.



Fuente: Encuesta realizada los días 7, 8, 9, 10 y 11 de Mayo de 2019

La Figura N° 10, muestra que la dimensión excelencia recibe una calificación de mediana por el 42% de los profesores encuestados y de baja calificación por el 19% de ellos. Esto significa que el 61% de los profesores encuestados no percibe que la UNPRG sea una universidad de excelencia (al menos por ahora).

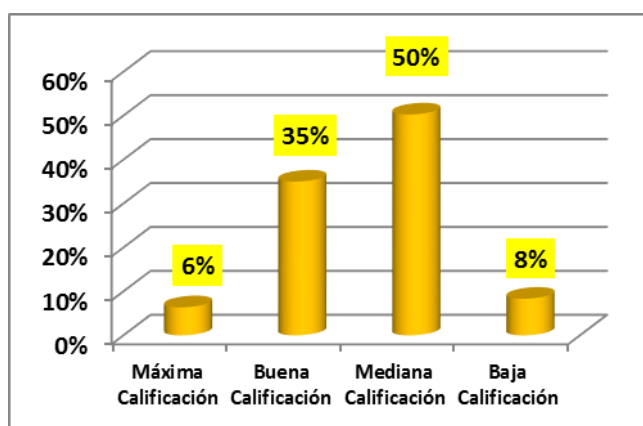
Figura 10. Porcentaje de calificación sobre la dimensión excelencia de la universidad señalada por los docentes encuestados de la UNPRG.



Fuente: Encuesta realizada los días 7, 8, 9, 10 y 11 de Mayo de 2019

Finalmente, en la Figura N° 11, se muestran los resultados para la dimensión interdependencia e interdisciplina calificada por los profesores encuestados. El 50% la califica de mediana y un 35% de buena. Esto muestra que las carreras profesionales de la UNPRG y sus docentes puedan coordinar para que realicen trabajos articulados.

Figura 11. Porcentaje de calificación sobre la dimensión interdependencia e interdisciplina de la universidad señalada por los docentes encuestados de la UNPRG.



Fuente: Encuesta realizada los días 7, 8, 9, 10 y 11 de Mayo de 2019

3.1.2.- Resumen de calificación de dimensiones por parte de dimensiones.

Como se puede apreciar en la Tabla N° 12, la calificación total de la investigación realizada da cuenta que el 42% de los profesores encuestados califican como mediana todas las dimensiones bajo investigación, seguida de un 30% de profesores que califica como buena.

Cuadro N° 1.

Resumen de la calificación de las dimensiones por los docentes de la UNPRG.

DIMENSIONES	Máxima Calificación	Buena Calificación	Mediana Calificación	Baja Calificación
DIGNIDAD DE LA PERSONA	6%	19%	52%	23%
LIBERTAD	25%	50%	20%	5%
CIUDADANÍA, PARTICIPACIÓN Y DEMOCRACIA	0%	13%	68%	19%
SOCIABILIDAD Y SOLIDARIDAD	0%	12%	48%	39%
BIEN COMÚN Y EQUIDAD	0%	12%	33%	55%
MEDIO AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	6%	21%	56%	17%
ACEPTACIÓN Y APRECIO DE LA DIVERSIDAD	17%	53%	24%	6%
COMPROMISO CON LA VERDAD	6%	39%	41%	14%
INTEGRIDAD	10%	41%	25%	24%
EXCELENCIA	5%	34%	42%	19%
INTERDEPENDENCIA E INTERDISCIPLINA	6%	35%	50%	8%
CALIFICACION TOTAL	7%	30%	42%	21%

Fuente. Elaborado a partir de datos recolectados por el investigador.

También se puede ver en la presente Figura N° 12, como la calificación de las dimensiones se concentra alrededor de mediana y baja calificación.

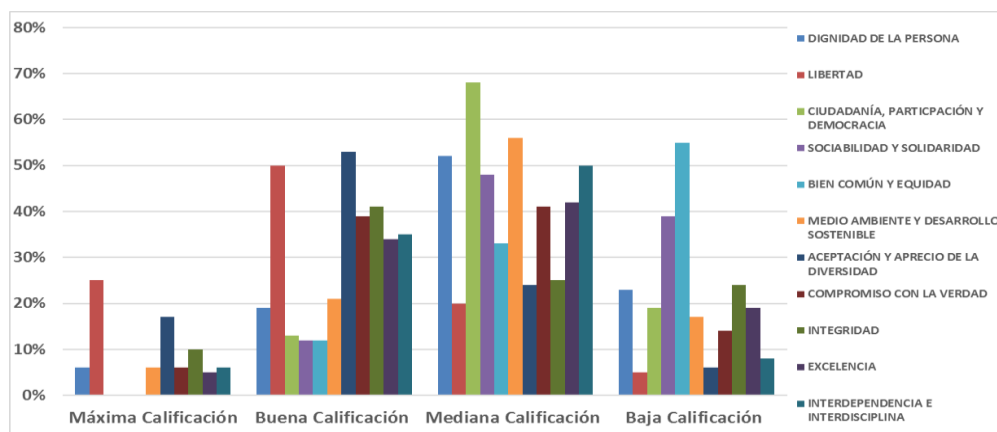
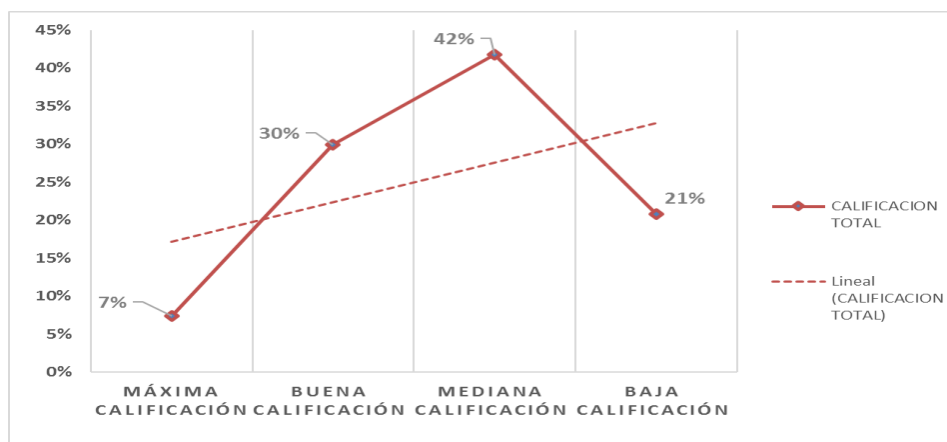


Figura N° 123.- Resumen de la calificación de todas las dimensiones por parte de los docentes encuestados de la UNPRG.



Fuente. Elaborado a partir de datos recolectados por el investigador.

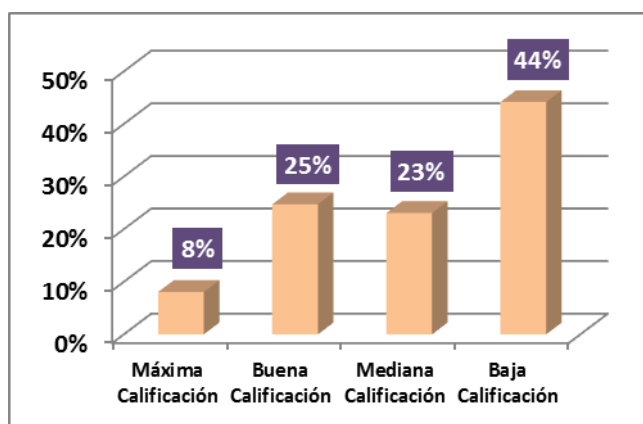
En la Figura N° 13 se observa la concentración de la calificación en el calificativo de “mediana”, sin embargo, hay que tener mucho cuidado en revertir dicha situación dado que podría tener una tendencia hacia la “baja” si se descuidan o no se elaboran las estrategias adecuadas para las dimensiones investigadas.

3.2.- Análisis de las dimensiones que inciden en la Responsabilidad Social Universitaria y la Calidad Académica. Resultados de la encuesta realizada a los trabajadores administrativos de la UNPRG.

3.2.1.- Resultados individuales.

Como se puede ver en la Figura N° 14, el 44% de los trabajadores administrativos encuestados perciben una baja calificación en la dimensión de dignidad de la persona. A continuación, el 23% le asigna una mediana calificación, en consecuencia, podemos señalar que el 67% de los encuestados (trabajadores administrativos) perciben que no se respeta la dignidad de ellos en la UNPRG.

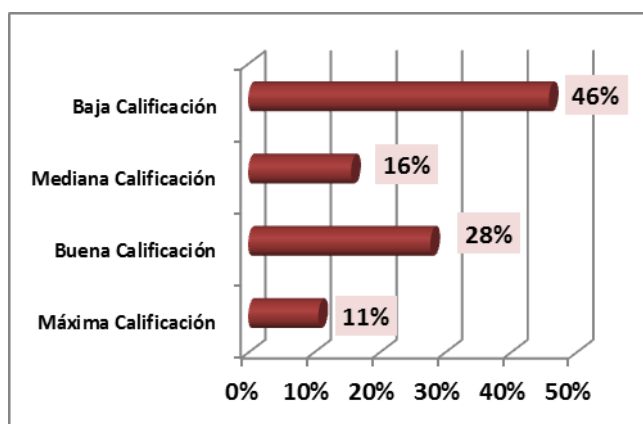
Figura N° 14.- Porcentaje de calificación de la dimensión dignidad de la persona señalada por los trabajadores administrativos encuestados de la UNPRG.



Fuente: Encuesta realizada los días 11, 12, 13, 14 y 15 de Junio de 2019

A continuación, se observa en la Figura N° 15, los resultados de la dimensión libertad. Se puede observar que el 46% de los encuestados le da una baja calificación a la dimensión, si a este resultado se le suma el 16% de los trabajadores administrativos encuestados que le dan una mediana calificación, podemos darnos cuenta que el 62% de los trabajadores administrativos encuestados le dan una baja calificación a la dimensión libertad y que se puede interpretar como que los trabajadores administrativos perciben que no pueden realizar sus actividades con total libertad en la UNPRG.

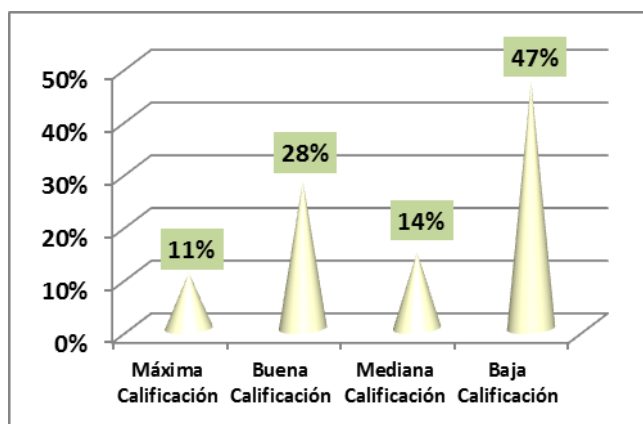
Figura N° 15.- Porcentaje de calificación sobre la dimensión libertad señalada por los trabajadores administrativos encuestados de la UNPRG.



Fuente: Encuesta realizada los días 11, 12, 13, 14 y 15 de Junio de 2019

Se tiene en la Figura N° 16, los resultados de la dimensión ciudadanía, participación y democracia, para lo cual el 47% de los entrevistados señalan como de baja calificación, y un 14% le asigna una mediana calificación. Estos resultados son preocupantes porque un 61% de los entrevistados indican que no participan ni son convocados en las decisiones que se toman a nivel del gobierno universitario.

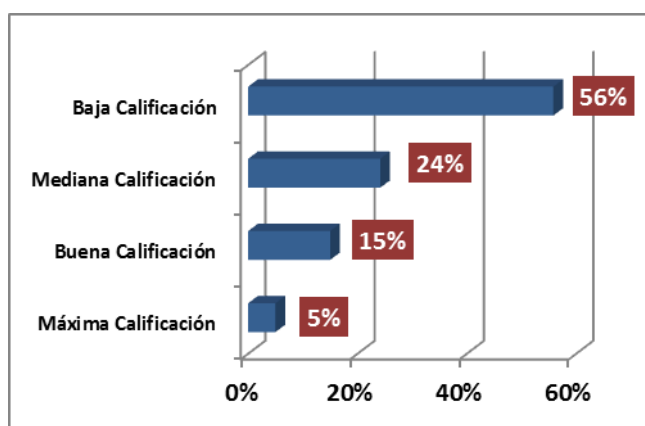
Figura 13.- Porcentaje de calificación sobre la dimensión ciudadanía, participación y democracia señalada por los trabajadores administrativos encuestados de la UNPRG.



Fuente: Encuesta realizada los días 11, 12, 13, 14 y 15 de Junio de 2019

Como se puede ver en la Figura N° 17, el 56% de los encuestados mayoritariamente califica de baja a la dimensión sociabilidad y solidaridad. Asimismo, un 24% de los encuestados le da una mediana calificación. En consecuencia, el 80% de los trabajadores administrativos encuestados percibe que estos valores no están arraigados en la comunidad de administrativos de la UNPRG.

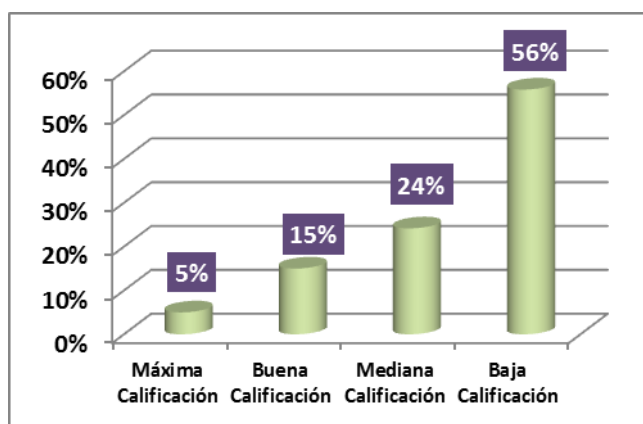
Figura N° 14.- Porcentaje de calificación sobre la dimensión sociabilidad y solidaridad señalada por los trabajadores administrativos encuestados de la UNPRG.



Fuente: Encuesta realizada los días 11, 12, 13, 14 y 15 de Junio de 2019

Seguidamente se tiene en la Figura N° 18, los resultados de la dimensión bien común y equidad, para un 56% de los trabajadores administrativos encuestados esta dimensión la califican como baja. Lamentablemente esto demuestra que en la UNPRG el bien común no es respetado y que los trabajadores administrativos participantes perciben que no reciben lo que les corresponde.

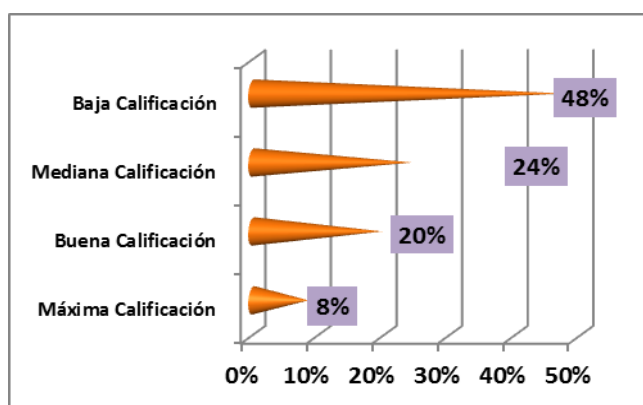
Figura 15.- Porcentaje de calificación sobre la dimensión bien común y equidad señalada por los trabajadores administrativos encuestados de la UNPRG.



Fuente: Encuesta realizada los días 11, 12, 13, 14 y 15 de Junio de 2019

En la Figura N° 19, se pueden apreciar los resultados de la calificación de la dimensión medio ambiente y desarrollo sostenible, por parte de los trabajadores administrativos encuestados, los participantes en un 48% le dan una calificación a la dimensión de baja y un 24% le dan una calificación de mediana. Esto significa que el 72% de los trabajadores administrativos encuestados consideran que el tratamiento del medio ambiente y el desarrollo sostenible en la UNPRG no es el más adecuado.

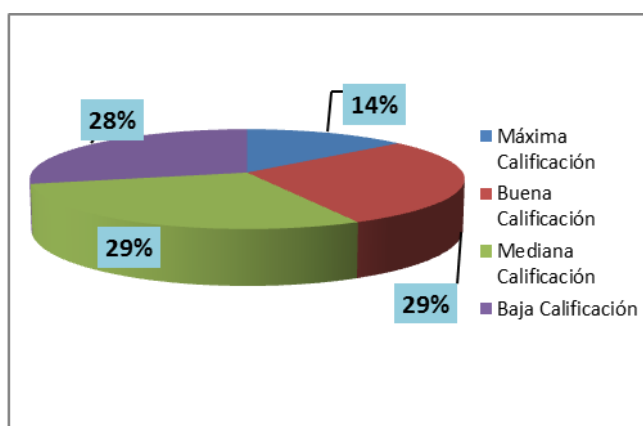
Figura 16.- Porcentaje de calificación sobre la dimensión medio ambiente y desarrollo sostenible señalada por los trabajadores administrativos encuestados de la UNPRG.



Fuente: Encuesta realizada los días 11, 12, 13, 14 y 15 de Junio de 2019

Los resultados de la calificación para la dimensión aceptación y aprecio de la diversidad se muestran en la Figura N° 20. Los trabajadores administrativos encuestados en un 29% le dan una calificación de baja y mediana. Estos dos resultados sumados llegan a un porcentaje de 58%, lo que denota que existiría un preocupante desapego de los trabajadores administrativos por su centro de trabajo, dado que solo un 28% le da una calificación a la dimensión de buena.

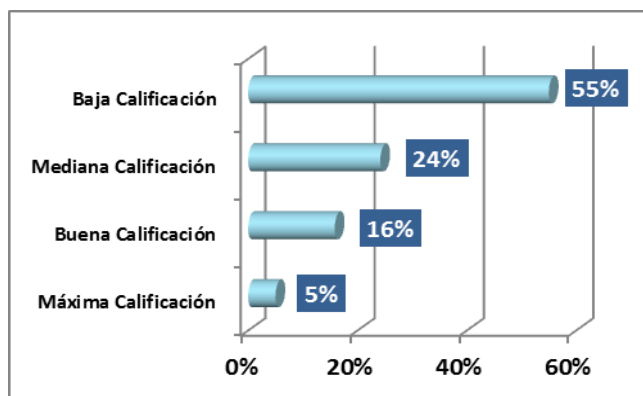
Figura 17.- Porcentaje de calificación sobre la dimensión aceptación y aprecio de la diversidad señalada por los trabajadores administrativos encuestados de la UNPRG.



Fuente: Encuesta realizada los días 11, 12, 13, 14 y 15 de Junio de 2019

En la Figura N° 21, se puede observar los resultados de la calificación de la dimensión compromiso con la verdad que perciben los trabajadores administrativos encuestados de la UNPRG. Se puede apreciar que el 55% de ellos le da una calificación de baja, le sigue el 24% que le dan una calificación de mediana, ambas calificaciones denotan un preocupante resultado dado que sumados representan un total de 79% de trabajadores administrativos que perciben que existe compromiso con la verdad en la UNPRG o en su centro de trabajo.

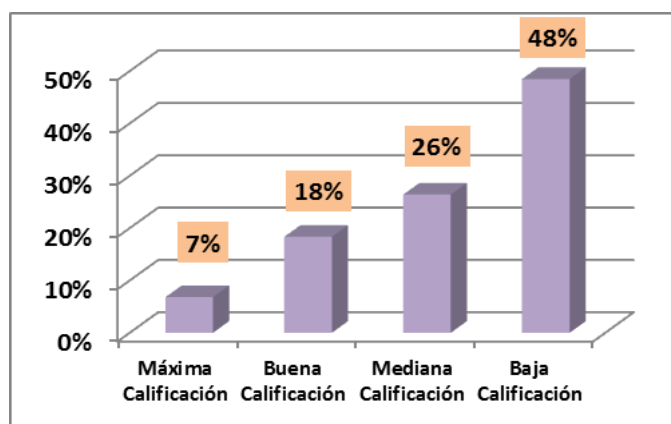
Figura N° 18.- Porcentaje de calificación sobre la dimensión compromiso con la verdad de la universidad señalada por los trabajadores administrativos encuestados de la UNPRG.



Fuente: Encuesta realizada los días 11, 12, 13, 14 y 15 de Junio de 2019

A continuación, en la Figura N° 22, se observa los resultados de la dimensión integridad, para el 48% de los trabajadores administrativos encuestados, esta dimensión recibe una baja calificación, le sigue la percepción del 26% de ellos que le dan una calificación de mediana, si ambos resultados se suman podemos concluir que el 74% de los trabajadores administrativos encuestados perciben que no existe integridad al interior de la UNPRG.

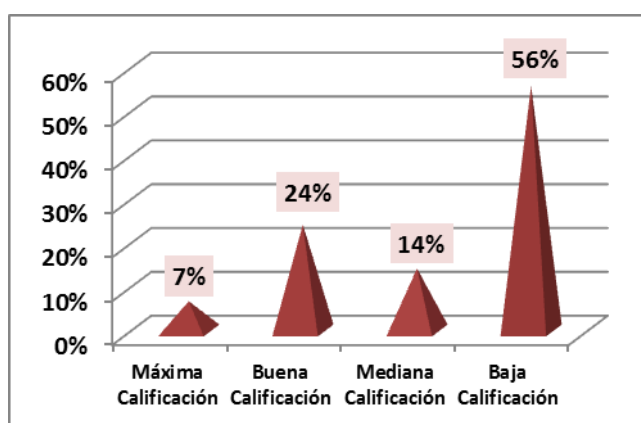
Figura 19. Porcentaje de calificación sobre la dimensión integridad de la universidad señalada por los trabajadores administrativos encuestados de la UNPRG.



Fuente: Encuesta realizada los días 11, 12, 13, 14 y 15 de Junio de 2019

En la Figura N° 23, se muestran los resultados de la dimensión excelencia y los resultados arrojan los siguientes porcentajes: el 56% de trabajadores administrativos encuestados le da una calificación de baja, el 14 de ellos le dan una calificación de mediana, si sumamos ambos resultados podemos concluir que el 70% de los trabajadores administrativos encuestados percibe que la UNPRG no es de excelencia (al menos por ahora).

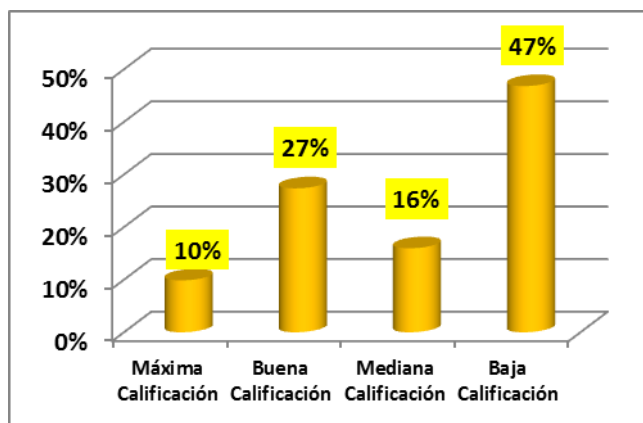
Figura 20.- Porcentaje de calificación sobre la dimensión excelencia de la universidad señalada por los trabajadores administrativos encuestados de la UNPRG.



Fuente: Encuesta realizada los días 11, 12, 13, 14 y 15 de Junio de 2019

Finalmente, en la Figura N° 24, se muestran los resultados para la dimensión interdependencia e interdisciplina calificada por los trabajadores administrativos encuestados, podemos apreciar que el 47% de ellos le da una calificación de baja y un 27% le da una calificación de buena. Si se suman ambos resultados podemos apreciar que el 63% de ellos percibe que en la UNPRG si se pueden realizar trabajos articulados entre ellos.

Figura 21.- Porcentaje de calificación sobre la dimensión interdependencia e interdisciplina de la universidad señalada por los trabajadores administrativos encuestados de la UNPRG.



Fuente: Encuesta realizada los días 11, 12, 13, 14 y 15 de Junio de 2019

3.2.2 Resumen de calificación de dimensiones por parte de administrativos.

La calificación total de la investigación realizada a los trabajadores administrativos de la UNPRG da cuenta como se ve en la Tabla N° 2, que el 48% de ellos le dan una calificación de “baja” a todas las dimensiones investigadas, seguida de un 22% de encuestados que le dan una calificación de “buena” y muy cerca con un 21% le dan una calificación de “mediana”.

Cuadro N° 2

Resumen de la calificación de las dimensiones por los trabajadores administrativos encuestados de la UNPRG.

DIMENSIONES	Máxima Calificación	Buena Calificación	Mediana Calificación	Baja Calificación
DIGNIDAD DE LA PERSONA	8%	25%	23%	44%
LIBERTAD	11%	28%	16%	46%
CIUDADANÍA, PARTICIPACIÓN Y DEMOCRACIA	11%	28%	14%	47%
SOCIABILIDAD Y SOLIDARIDAD	5%	15%	24%	56%
BIEN COMÚN Y EQUIDAD	5%	15%	24%	56%
MEDIO AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	8%	20%	24%	48%
ACEPTACIÓN Y APRECIO DE LA DIVERSIDAD	14%	29%	29%	29%
COMPROMISO CON LA VERDAD	5%	16%	24%	55%
INTEGRIDAD	7%	18%	26%	48%
EXCELENCIA	7%	24%	14%	56%
INTERDEPENDENCIA E INTERDISCIPLINA	10%	27%	16%	47%
CALIFICACION TOTAL	8%	22%	21%	48%

Nota. Elaborado a partir de datos recolectados por el investigador.

También se puede ver en la Figura, como la calificación de las dimensiones se concentra alrededor de baja calificación y mediana calificación.

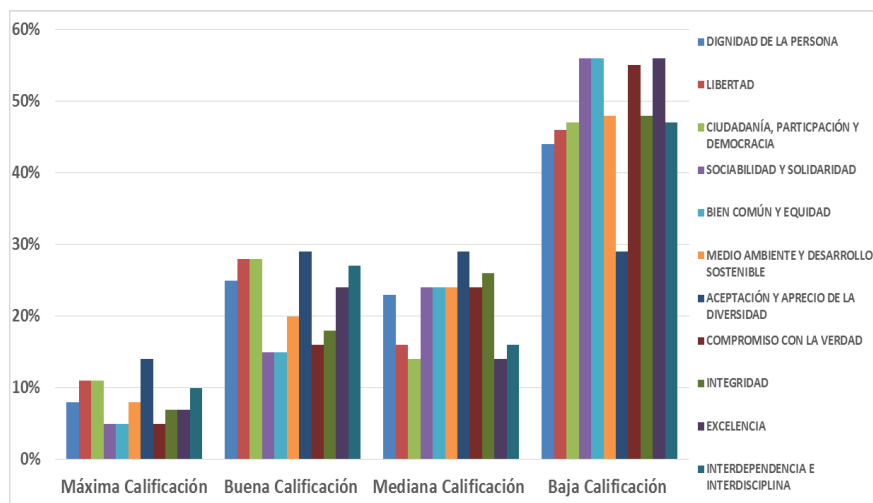
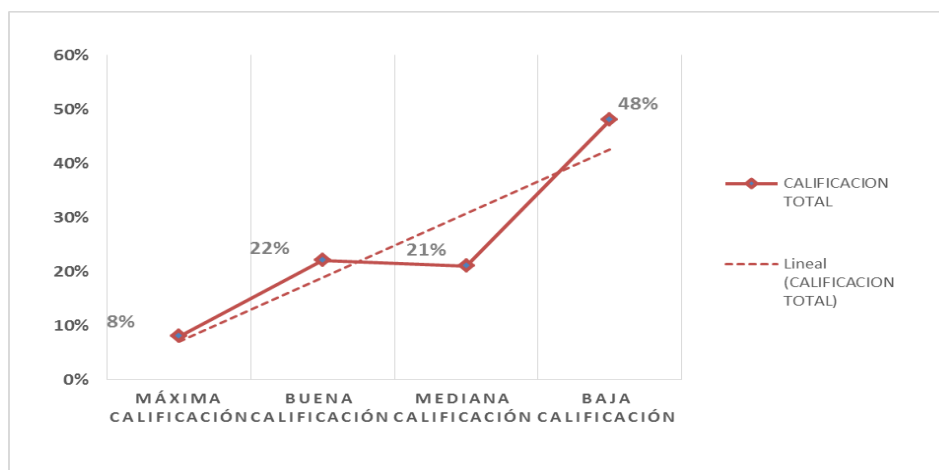


Figura 22.- Resumen de la calificación de todas las dimensiones dada por los trabajadores administrativos encuestados de la UNPRG.



En la Figura N° 25, se observa la concentración de los resultados (de la percepción) de los trabajadores administrativos encuestados hacia todas las dimensiones investigadas y lamentablemente la calificación es hacia la “baja”. Este resultado invita a las autoridades a que hagan un esfuerzo y propongan estrategias que permitan revertir dicha situación y mejoren la percepción de los trabajadores administrativos en beneficio de toda la comunidad universitaria de la UNPRG.

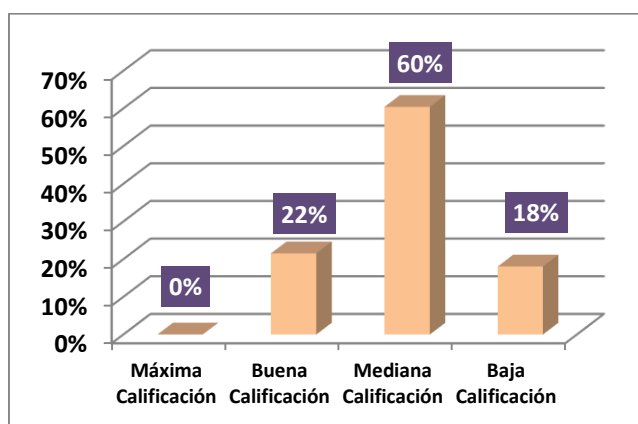
3.3.- Análisis de las dimensiones que inciden en la Responsabilidad Social Universitaria y la Calidad Académica. Resultados de encuesta realizada a los estudiantes de la UNPRG.

3.3.1.- Resultados individuales.

Como se puede ver en la Figura N° 27, el 60% de los estudiantes encuestados cuando se les pide que califiquen a la dimensión de dignidad de la persona la califican a esta

dimensión como mediana. A continuación, el 22% de estudiantes encuestados le dan una buena calificación. En consecuencia, podemos señalar que el 82% de los estudiantes encuestados percibe que si existe pero a medias un respeto hacia los estudiantes en la UNPRG.

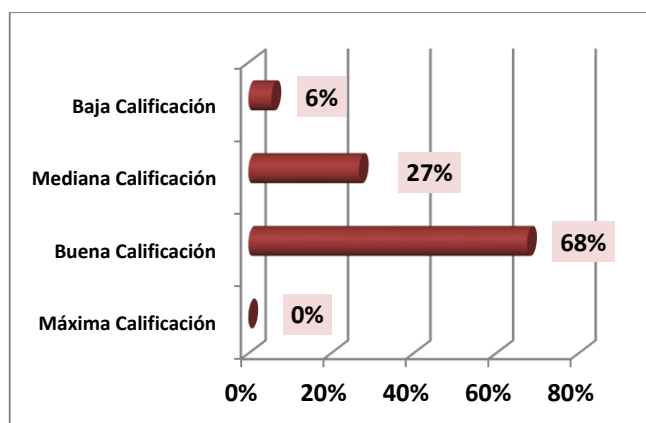
Figura 23.- Porcentaje de calificación sobre la dimensión dignidad de la persona señalada por los estudiantes encuestados de la UNPRG.



Fuente: Encuesta realizada los días 23, 24, 25, 26 y 27 de Julio de 2019

A continuación, se observa en la Figura N° 28, los resultados de la dimensión libertad. Se puede observar que el 70% de los estudiantes encuestados le da a esta dimensión una buena calificación, a la que se suma el 25% de los estudiantes encuestados que le dan una mediana calificación. Esto implica que el 95% de los estudiantes encuestados percibe que pueden realizar sus actividades académicas, artísticas, deportivas, etc., con la libertad que ellos esperan, es decir, con bajas presiones.

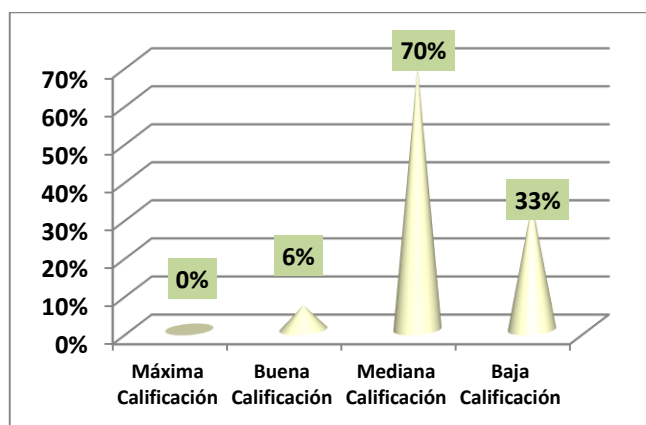
Figura 24.- Porcentaje de calificación sobre la dimensión libertad señalada por los estudiantes encuestados de la UNPRG.



Fuente: Encuesta realizada los días 23, 24, 25, 26 y 27 de Julio de 2019

En la Figura N° 29, se muestran los resultados de la dimensión ciudadanía, participación y democracia, para lo cual el 64% de los entrevistados señalan como de mediana calificación, y un 30% le asigna una baja calificación. Estos resultados son preocupantes porque un 94% de los entrevistados indican que no participan ni se involucran en las decisiones que se llegan a tomar.

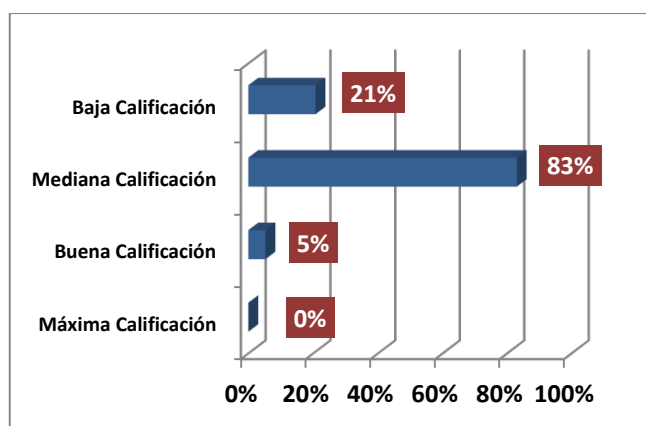
Figura 25.- Porcentaje de calificación sobre la dimensión ciudadanía, participación y democracia señalada por los Estudiantes entrevistados de la UNPRG.



Fuente: Encuesta realizada los días 23, 24, 25, 26 y 27 de Julio de 2019

Como se puede ver en la Figura N° 30, el 76% de los estudiantes encuestados mayoritariamente califica de “mediana” a la dimensión de sociabilidad y solidaridad. Asimismo, el 19% de los encuestados le da una “baja” calificación. En consecuencia, se puede concluir que el 95% de los estudiantes encuestados considera que estos valores no están arraigados en la comunidad de estudiantes.

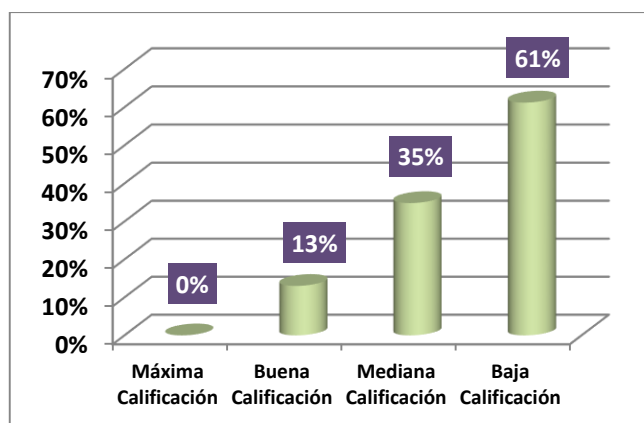
Figura 26.- Porcentaje de calificación sobre la dimensión sociabilidad y solidaridad señalada por los Estudiantes entrevistados de la UNPRG.



Fuente: Encuesta realizada los días 23, 24, 25, 26 y 27 de Julio de 2019

Seguidamente se tiene en la Figura N° 31, los resultados de la dimensión bien común y equidad, para un 61% de los estudiantes encuestados esta dimensión es calificada como “baja” y el 35% de los estudiantes encuestados le dan una calificación de “mediana”. Lamentablemente, esto demuestra que el bien común no es respetado y que los estudiantes participantes perciben que no reciben lo que les corresponde.

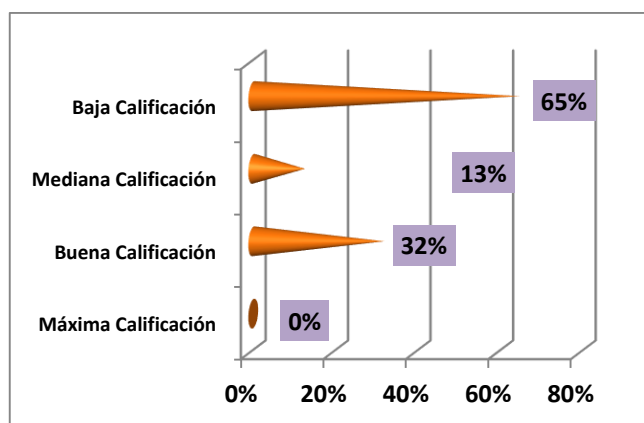
Figura 27.- Porcentaje de calificación sobre la dimensión bien común y equidad señalada por los estudiantes encuestados de la UNPRG.



Fuente: Encuesta realizada los días 23, 24, 25, 26 y 27 de Julio de 2019

En la Figura N° 32, se muestran los resultados de la calificación de la dimensión medio ambiente y desarrollo sostenible, por parte de los estudiantes encuestados quienes indican que el 65% de ellos le dan una calificación de “baja”, el 13% de ellos le dan una calificación de “mediana” y el 32% le dan una calificación de “buena”. Esto significa que un 78% de los estudiantes encuestados percibe que el tratamiento del medio ambiente y el desarrollo sostenible no es el más adecuado en la UNPRG.

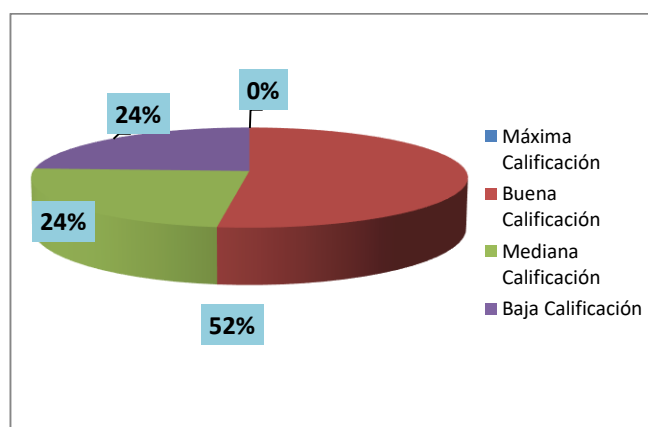
Figura 28.- Porcentaje de calificación sobre la dimensión medio ambiente y desarrollo sostenible señalada por los estudiantes encuestados de la UNPRG.



Fuente: Encuesta realizada los días 23, 24, 25, 26 y 27 de Julio de 2019

Los resultados de la calificación para la dimensión aceptación y aprecio a la diversidad se muestran en la Figura N° 33, se puede apreciar que el 52% de los estudiantes encuestados le dan una calificación de “buena” y el 24% le da una calificación de “mediana” y con un porcentaje similar le dan una calificación de “baja”. Sin embargo, estos resultados denotan un aceptable apego de los estudiantes hacia su centro de estudios la UNPRG.

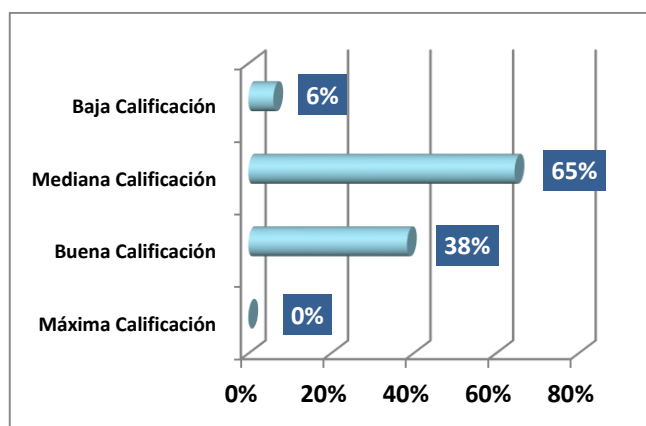
Figura 29.- Porcentaje de calificación sobre la dimensión aceptación y aprecio de la diversidad señalada por los estudiantes encuestados de la UNPRG.



Fuente: Encuesta realizada los días 23, 24, 25, 26 y 27 de Julio de 2019

En la Figura N° 34, se puede observar los resultados de la calificación de la dimensión compromiso con la verdad que realizan los estudiantes de la UNPRG. Se puede apreciar que el 65% de ellos le dan una calificación de “mediana” y el 6% le dan una calificación de “mala”, seguidamente se puede apreciar que el 35% de ellos que le dan una calificación de “buena”. Los resultados muestran que los estudiantes encuestados perciben que en la UNPRG si existe pero a medias compromiso hacia la verdad.

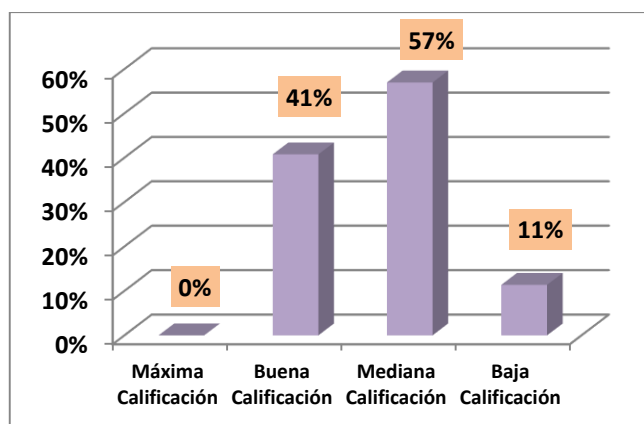
Figura 30.- Porcentaje de calificación sobre la dimensión compromiso con la verdad de la universidad señalada por los estudiantes encuestados de la UNPRG.



Fuente: Encuesta realizada los días 23, 24, 25, 26 y 27 de Julio de 2019

La Figura N° 35, nos muestra los resultados de la dimensión integridad y en esta dimensión los estudiantes encuestados en un 57% le dan una calificación de “mediana”, el 11% le dan una calificación de “mala”, sin embargo, podemos apreciar que el 41% de los estudiantes le dan una calificación de “buena” y ninguno de ellos le da una calificación de “muy buena”. Podemos afirmar que el 68% de los estudiantes encuestados perciben que existe medianamente un criterio ético para el desarrollo del estudiante.

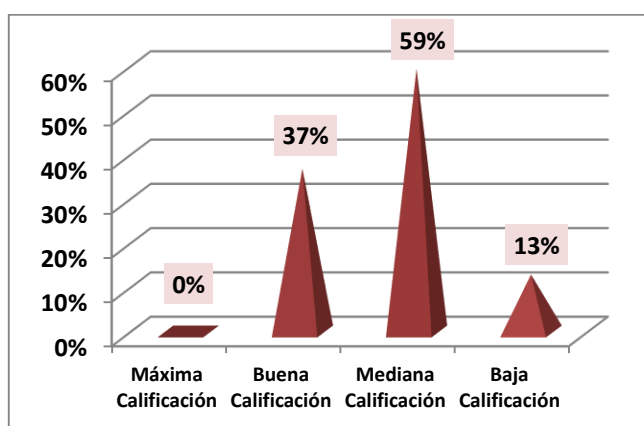
Figura 31.- Porcentaje de calificación sobre la dimensión integridad de la universidad señalada por los estudiantes encuestados de la UNPRG.



Fuente: Encuesta realizada los días 23, 24, 25, 26 y 27 de Julio de 2019

La Figura N° 36, muestra que la dimensión excelencia recibe una calificación de “mediana” para el 59% de los estudiantes encuestados, de “baja” calificación para el 13% y de “buena” calificación para el 37% de ellos. Esto significaría que el 72% de los estudiantes encuestados percibe que la formación profesional que brinda los profesores es medianamente aceptable.

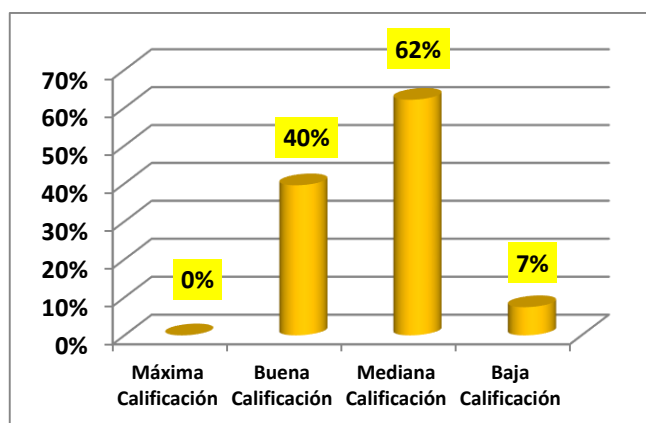
Figura 32.- Porcentaje de calificación sobre la dimensión excelencia de la universidad señalada por los estudiantes encuestados de la UNPRG.



Fuente: Encuesta realizada los días 23, 24, 25, 26 y 27 de Julio de 2019

Finalmente, en la Figura N° 37. se muestran los resultados para la dimensión interdependencia e interdisciplina calificada por los estudiantes encuestados, donde se puede apreciar que el 62% de ellos le da una calificación de “mediana”, el 7% le da una calificación de “baja” y el 40% de ellos le da una calificación de “buena”. Estos resultados nos permite darnos cuenta que los estudiantes encuestados perciben que en las carreras profesionales de alguna manera se hacen esfuerzos por realizar trabajos articulados.

Figura 33.- Porcentaje de calificación sobre la dimensión interdependencia e interdisciplina de la universidad señalada por los Estudiantes entrevistados de la UNPRG.



Fuente: Encuesta realizada los días 23, 24, 25, 26 y 27 de Julio de 2019

3.3.2.- Resumen de la calificación de todas dimensiones por parte de los estudiantes encuestados.

La calificación total de la investigación realizada da cuenta, como se ve en la tabla 2, que el 44% de los profesores entrevistados califican como mediana todas las dimensiones bajo investigación, seguida de un 33% de estudiantes que califica como buena.

Cuadro N° 3

Resumen de la calificación de las dimensiones por los estudiantes de la UNPRG.

DIMENSIONES	Máxima Calificación	Buena Calificación	Mediana Calificación	Baja Calificación
DIGNIDAD DE LA PERSONA	0%	22%	60%	18%
LIBERTAD	5%	25%	70%	0%
CIUDADANÍA, PARTICIPACIÓN Y DEMOCRACIA	0%	6%	64%	30%
SOCIABILIDAD Y SOLIDARIDAD	19%	76%	5%	0%
BIEN COMÚN Y EQUIDAD	0%	12%	32%	56%
MEDIO AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	0%	29%	12%	59%
ACEPTACIÓN Y APRECIO DE LA DIVERSIDAD	00%	52%	24%	24%
COMPROMISO CON LA VERDAD	0%	35%	59%	6%
INTEGRIDAD	0%	37%	52%	10%
EXCELENCIA	0%	34%	54%	12%
INTERDEPENDENCIA E INTERDISCIPLINA	0%	36%	57%	7%
CALIFICACION TOTAL	2%	33%	44%	20%

Nota. Elaborado a partir de datos recolectados por el investigador.

También se puede ver en la figura, como la calificación de las dimensiones se concentra alrededor de mediana y baja calificación.

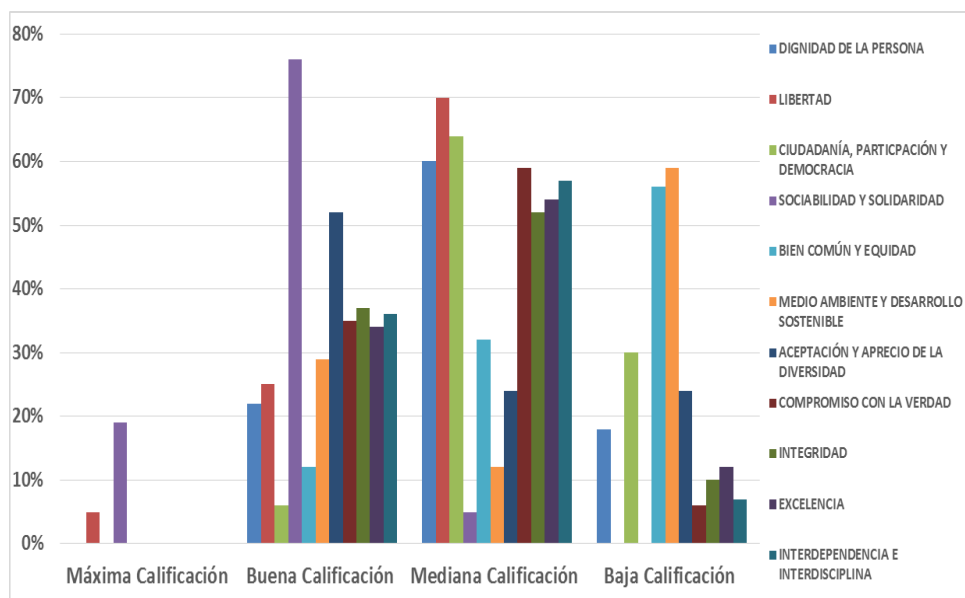


Figura 34.- Resumen de calificación de las dimensiones por los estudiantes encuestados de la UNPRG.

En la Figura N° 38, se puede observar la concentración de la calificación de las dimensiones y la tendencia hacia la baja percibida por los estudiantes encuestados.

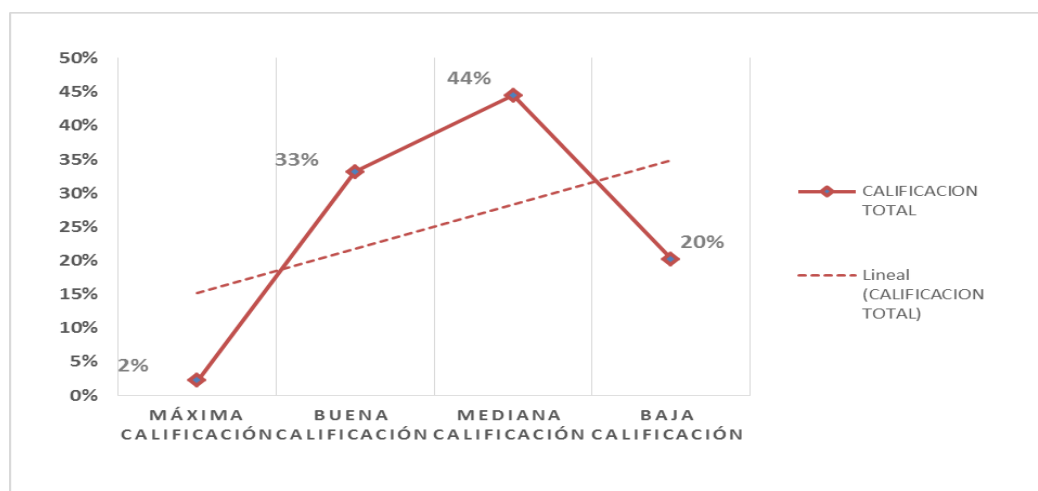


Figura N° 358.- Concentración de la calificación de las dimensiones hacia la baja.

3.4.- Análisis dimensional o factorial.

Este análisis conocido como análisis factorial, es una técnica estadística multivariante que permite reducir un conjunto amplio de preguntas a conjuntos pequeños de preguntas para luego establecer correlaciones entre esos pequeños grupos, permitiendo verificar asociaciones hipotéticas.

En la tesis, las preguntas en escalamiento Likert aplicado a los docentes fueron sometidas a análisis factorial y se detectó altas correlaciones entre las preguntas, la extracción componentes muestra componentes de alta participación en la varianza, la prueba Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) es adecuada, se realizó la estimación de puntuaciones y la matriz de componentes rotados.

3.4.1.- Análisis dimensional de los docentes encuestados de la UNPRG.

Para el caso de los resultados de docentes (véase anexo 1), se muestra información de estadística descriptiva para cada pregunta, esto es información de descriptiva univariada, los coeficientes y la prueba KMO y la prueba de esfericidad de Bartlett. El método utilizado es el de componentes principales que involucra a toda la varianza; de modo que se obtienen la matriz de correlaciones y las visualizaciones de solución factorial sin rotar y el gráfico de sedimentación (screnplot), el que indica el número de factores a extraer. El resultado reporta que las preguntas que más aportan a la varianza es el componente uno: cuenta con sus criterios éticos escritos y conocidos por la universidad para orientar las conductas de sus miembros, el mismo que aporta con el 74.196% a la varianza total, muy lejos está el componente dos o pregunta el cual es de 10,126%, acumulando ambos un 84.322% a la varianza. Por otro lado, el grafico de sedimentación muestra el codo en el tercer factor.

Se utilizó el criterio de Kaiser para extraer auto valores o retener factores que tengan valores mayores a uno, esto en un primer análisis. En cuanto a la rotación de factores se utilizó la rotación oblicua de oblmin considerando que después de la rotación no van a ser ortogonales. De este modo se visualizó la solución rotada y el grafico de saturaciones o lo pesos. Las puntuaciones factoriales son los valores que va a tener cada pregunta en los diferentes factores pueden guardarse como variables y se mostró las matriz.

Finalmente se muestra los coeficientes ordenados por tamaño para poder clarificar la importancia de los factores y se indicó que se ha excluido los valores por debajo de 0.4.

Se estableció asociaciones entre los factores encontrados, el componente uno, corresponde a la dimensión integridad de la variable calidad académica y el componente

tres (Desarrolla actividades de integración entre sus profesores, funcionarios y estudiantes) que pertenece a la dimensión sociabilidad y solidaridad de la variable responsabilidad social universitaria. Se determinó mediante el coeficiente de correlación de Perarson que están asociados en un ,681**.

3.4.2.- Análisis dimensional de los estudiantes encuestados de la UNPRG.

Para el caso de los resultados de estudiantes (véase anexo 2), se muestra información de estadística descriptiva para cada pregunta, como el caso de docentes.

También el método utilizado es el de componentes principales que involucra a toda la varianza. De modo que se obtienen la matriz de correlaciones y las visualizaciones de solución factorial sin rotar y el gráfico de sedimentación (screnplot), el que indica el número de factores a extraer. Aquí, el resultado reporta que las preguntas que más aportan a la varianza es el componente uno: tiene preocupación por formar ciudadanos que participen activamente en la sociedad, el mismo que aporta con el 63.150% a la varianza total, muy lejos del componente dos o pregunta que es de 17,026%, acumulando ambos un 80.166% a la varianza. Por otro lado, el grafico de sedimentación muestra el codo en el tercer factor.

Se utilizó el criterio de Kaiser para extraer auto valores o retener factores que tengan valores mayores a uno, esto en un primer análisis. En cuanto a la rotación de factores se utilizó la rotación oblicua de oblmin considerando que después de la rotación no van a ser ortogonales. De este modo se visualizó la solución rotada y el grafico de saturaciones o lo pesos. Las puntuaciones factoriales son los valores que va a tener cada

pregunta en los diferentes factores pueden guardarse como variables y se mostró la matriz.

Finalmente, se indica que los coeficientes ordenados por tamaño para poder clarificar la importancia de los factores, asimismo se ha excluido los valores debajo de 0.4

3.4.3.- Análisis dimensional de los trabajadores administrativos encuestados de la UNPRG.

Para el caso de los resultados de administrativos (véase anexo 3), también como el caso anterior, se muestra información de estadística descriptiva para cada pregunta.

El método utilizado es el de componentes principales que involucra a toda la varianza, mediante el cual se obtienen: la matriz de correlaciones y las visualizaciones de solución factorial sin rotar, además el gráfico de sedimentación (screnplot), el que indica el número de factores a extraer. El resultado reporta que las preguntas que más aportan a la varianza es el componente uno: Cumple los compromisos contraídos con sus funcionarios, el mismo que aporta con el 89,852% a la varianza total, muy lejos se encuentra el componente dos o pregunta: da espacios para la expresión libre de ideas o creencias, que es del 4,950%, acumulando ambos un 80.166% a la varianza. Por otro lado, el grafico de sedimentación muestra el codo en el tercer factor.

Se utilizó el criterio de Kaiser para extraer auto valores o retener factores que tengan valores mayores a uno, esto en un primer análisis. En cuanto a la rotación de factores se utilizó la rotación oblicua de oblmin considerando que después de la rotación no van a ser ortogonales. De este modo se visualizó la solución rotada y el grafico de saturaciones o lo pesos. Las puntuaciones factoriales son los valores que va a tener cada

pregunta en los diferentes factores pueden guardarse como variables y se mostró la matriz.

Finalmente se muestra los coeficientes ordenados por tamaño para poder clarificar la importancia de los factores e indicamos que se ha excluido los valores debajo de 0.4

Capítulo IV

Modelo de Responsabilidad Social Universitaria para la Universidad Nacional

Pedro Ruiz Gallo de Lambayeque

4.1.- Primer Eje Estratégico: “Salud, Salud Mental y Salud Ocupacional al Interior de la UNPRG”.

4.1.1.- La Salud.

En la actualidad se ha producido un avance importante en los conocimientos sobre la salud y la enfermedad física y mental, lo cual ha ocasionado un mayor nivel de bienestar personal y social en los seres humanos. No obstante, los estilos de vida cambiantes impuestos por la globalización y los nuevos modos de producción, han propiciado el surgimiento de nuevas patologías.

Selye (1956) citado por Gutiérrez, R y Ángeles, Y. (2012), en su libro “Estrés Organizacional”, considera como enfermedades de adaptación (fallas en el mecanismo del manejo del estrés) muchos de los trastornos nerviosos y emocionales, la alta presión sanguínea, los padecimientos cardiovasculares y renales, las úlceras gástricas y duodenales, ciertos tipos de padecimientos sexuales, las alergias, etcétera.

Ruiz (1987) citado por Gutiérrez, R y Ángeles, Y. (2012), en su libro “Estrés Organizacional”, considera a “La Salud” como una fuerza que facilita que los individuos se enfrenten a las contingencias de la vida cotidiana con un mínimo desgaste, desajuste y sufrimiento, y que el trabajo es un componente esencial de la vida sana y plena del hombre. Entonces, es fácil apreciar que la capacidad y la voluntad para trabajar depende íntegramente del grado de adaptación del individuo (consigo mismo y

con su ambiente), pues La Salud, física, psicológica y social, son las fuentes generadoras y reguladoras de estas características básicas que determinan la productividad de los seres humanos en situaciones de trabajo.

Una persona “sana” comprende sentimientos de plenitud tales como la felicidad, satisfacción, alta autoestima e interés por el ambiente.

La buena salud en su dimensión de bienestar consiste en la sensación plena de sentirse saludable, adaptado, y tener la capacidad de alcanzar las metas y objetivos de la vida. La posición de una persona con buena salud se basa básicamente en factores psicosociales, en la presencia de un sentido salutogénico, en la habilidad de ajustarse o adaptarse exitosamente a los cambios del medio social y físicos, y de gozar de capacidades funcionales (además de ausencia de malestar o enfermedades claro está).

La dimensión de salud deteriorada consiste en tener malestar, padecimientos y enfermedad, que en algunos casos, dependiendo de su naturaleza y severidad, puede ocasionar la muerte. En ese sentido Lewis (1953) citado por Gutiérrez, R y Ángeles, Y. (2012), en su libro “Estrés Organizacional”, postula que en la práctica, lo que hace conscientes a las personas de su estado de salud es la presencia de malestares, trastornos, dolencias y enfermedades.

Warr. (1987), en su estudio del “Bienestar Psicológico en el Trabajo” manifiesta que es evidente que el concepto de salud está cargado de “valores” que reflejan lo que cada cultura define como deseable o indeseable, adecuado o inadecuado, funcional o disfuncional. Sobre este punto es pertinente entender la particularidad de las normas, valores, creencias y actitudes de cada cultura que determinan las diferentes maneras de responder a las presiones del entorno, incluyendo el organizacional.

La Organización Mundial de la Salud (OMS), organismo encargado de recomendar políticas universales en materia de salud de los ciudadanos del mundo moderno, esgrime la idea de que La Salud es más que la simple ausencia de enfermedad al definirla (en 1985) como “un estado completo de bienestar físico, psíquico y social del hombre”.

4.1.2.- Propuesta de Mejora de la Salud de los Miembros de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo de Lambayeque.

Objetivo N° 1.

“Mejorar La Salud de todos los miembros de la UNPRG-Lambayeque”.

Estrategia N° 1.

“Mejorar los servicios que ofrece la UNPRG a través de la Oficina Central de Bienestar Universitario (OCBU)”.

Visitando el sitio web de la OCBU podemos apreciar que cuenta con los siguientes servicios médicos:

A.- Consultorio de Medicina General.- Cuenta con dos ambientes, uno para la atención y auscultación del paciente y un ambiente de recuperación.

B.- Consultorio de Odontología.- El cual cuenta con dos unidades dentales.

C.- Consultorio de Obstetricia.- El cual cuenta con la camilla ginecológica.

D.- Consultorio de Psicología.- El cual cuenta con dos ambientes, uno destinado a la atención de los pacientes y un segundo ambiente destinado a la práctica de los internos de psicología.

E.- Tópico de Enfermería. No hay comentarios sobre este servicio.

F.- Farmacia.- No hay comentarios sobre este servicio.

La pregunta que nos hacemos es: si todos estos servicios brinda la UNPRG a través de la OCBU, entonces ¿Por qué existe un alto índice de ausencias de los miembros de la universidad?. La respuesta es obvia porque simplemente no funcionan como deberían funcionar.

Por ello, se propone:

La necesidad de crear una nueva cultura de Responsabilidad Social Universitaria y de bienestar en Salud para garantizar la “buena salud” de todos los miembros de la UNPRG.

“La Salud” como parte de la nueva cultura de Responsabilidad Social Universitaria debe ser lo más importante, deseable, adecuado y funcional para todos los miembros de la UNPRG. Es la única manera de garantizar que todos sus miembros logren los objetivos trazados.

Se propone que se contraten médicos especializados (mínimo tres) en servicios básicos como medicina general, gastroenterología y ginecología (que son los que cuentan con la más alta frecuencia de enfermedades), además los médicos contratados deberán tener experiencia y lo más importante que cumplan con su jornada de trabajo establecido por la UNPRG.

Se propone que se firme un convenio con la Facultad de Biología para que constantemente tanto sus profesores así como los estudiantes se encarguen de realizar los análisis clínicos que son muy importantes para determinar el tipo de enfermedad que

padecen y determinar su posterior tratamiento, de esta manera se pueda garantizar que en los trabajadores haya felicidad, satisfacción, alta autoestima e interés por el ambiente.

Se propone que se adquieran (compren) todos los equipos necesarios para garantizar una atención de calidad.

Se propone que el servicio de farmacia de la OCBU de la UNPRG tenga las medicinas que se necesitan para estos casos de Salud Física para que todos los miembros de la comunidad universitaria no experimenten momentos tan desagradables como escuchar que tienen que ir a comprar a otras farmacias porque ahí simplemente no hay la medicina.

Si la medicina para estos casos es muy cara se puede firmar un convenio con el Ministerio de Salud (MINSA) y la Sociedad de Beneficencia Pública de Chiclayo, para que nos proporcionen la medicina a precio de costo.

Si se mejora “La Salud” de todos los miembros de la comunidad universitaria, se elevara la productividad todos los miembros y se evitaran las ausencias de las personas en su puesto de trabajo, en las aulas universitarias y en los ambientes de la UNPRG., por estar obligados a asistir a hospitales y clínicas de la localidad para su atención y mejoría.

El fin de este objetivo es garantizar que haya personas “Sanas Físicamente” en la UNPRG para que se puedan lograr los objetivos académicos, económicos y laborales. Se necesitan personas al interior de la UNPRG., con sentimientos de plenitud tales como la felicidad, satisfacción, alta autoestima e interés por la UNPRG.

Finalmente, FERNANDEZ Y GARRIDO (1999) citado por Gutiérrez, R y Ángeles, Y. (2012), en su libro “Estrés Organizacional”, consideran que un buen estado de salud permite el adecuado desarrollo de la actividad laboral y constituye la base para conseguir el necesario bienestar en el trabajo que facilita el desarrollo de las capacidades físicas e intelectuales, ya que el trabajar propicia que la persona se mantenga satisfecha, sana y plena.

4.1.3.- La Salud Mental.

Desde mediados del siglo pasado se ha reconocido la influencia e impacto que el trabajo puede tener en la salud física así como en la salud mental de las personas. Por ello, siempre se recomendará asegurar e implementar programas que promuevan no solo La Salud en general sino también La Salud Mental en lo particular en todas las organizaciones.

Pettigrew. (1988) citado por Gutiérrez, R y Ángeles, Y. (2012), en su libro “Estrés Organizacional”, considera que siempre será mucho más fácil y ético modificar o cambiar los ambientes laborales que cambiar a las personas (individuos).

En ese sentido, Scharbracq. Cooper. Travers y Van Maanen. (2001) citados por Gutiérrez, R y Ángeles, Y. (2012), en su libro “Estrés Organizacional”, evidencian que es más viable y más económico promover hábitos saludables de los trabajadores que el asumir y pagar las consecuencias de no propiciar entornos saludables. Además se sabe que un menor nivel de estrés y una mejor salud mental del trabajador están asociados con un mejor desempeño en el puesto de trabajo.

Las consecuencias de tener trabajadores con menor Salud Mental son:

- Baja producción en sus dimensiones de cantidad y calidad.
- Conflictos, operaciones con equipos ineficientes y relaciones problemáticas.
- Alta rotación del personal altamente calificado y, por tanto, difícil de remplazar.
- Daño en la imagen corporativa y relaciones publicas negativas, lo que provoca en los empleados poco interés por su organización.
- Pérdida de comunicación.
- Pérdida de proveedores y clientes.

En cuanto a las consecuencias negativas del estrés en el ser humano en su puesto de trabajo tenemos:

- La pérdida de creatividad y estancamiento del desarrollo del personal.
- La pérdida de motivación y de gusto por el trabajo.
- La efectividad disminuida.
- El decremento de la calidad de vida personal y de trabajo.
- El menoscabo del bienestar personal.
- Diversas quejas y molestias de índole psicológica y física, que pueden contribuir a muertes prematuras de la planta productiva.

Ayala. (2002), citado por Gutiérrez, R y Ángeles, Y. (2012), en su libro “Estrés Organizacional”, considera que una persona mentalmente sana encuentra satisfacción en el trabajo debido a que percibe condiciones favorables en el entorno que facilita su proceso para la adaptabilidad y las oportunidades para la realización de sus potencialidades creativas.

En general se reitera que en todas las culturas “el trabajo” constituye la actividad más importante de la vida de los seres humanos y es una fuente de experiencias positivas que contribuyen a integrar, desarrollar y mantener una personalidad “normal” y productiva.

Finalmente, cuando el trabajo constituye en sí mismo una fuente de riesgo y estrés y representa para la persona un obstáculo para su adecuada adaptación, amén de amenazas para su bienestar y salud, puede provocar frustraciones, conflictos, insatisfacciones y hasta trastornos psicosomáticos y enfermedades que pueden poner en riesgo su Salud mental o incluso la muerte.

Álvaro y Paez. (1996) citado por Gutiérrez, R y Ángeles, Y. (2012), en su libro “Estrés Organizacional”, manifiestan que la Salud Mental se puede concebir desde cuatro (4) perspectivas diferentes y complementarias, a saber:

Ausencia de síntomas.- Los criterios utilizados para el diagnóstico del deterioro en la Salud Mental incluyen la presencia relativa y duración de síntomas y el funcionamiento no integrado. El trastorno mental se detecta y se evalúa de dos maneras. La primera consiste en que sea el propio individuo quien refiera sus síntomas, respondiendo a instrumentos estandarizados de autorreporte (escalas o cuestionarios). Y en la segunda, dicho trastorno se valora a través de entrevistas estructuradas y pruebas proyectivas realizadas por profesionales e investigadores clínicos.

Bienestar físico y emocional.- Se refiere a un equilibrio positivo de afectos donde las experiencias emocionales positivas predominan sobre las negativas, ya que una alta afectividad negativa estaría asociada al estrés; la afectividad positiva y negativa son polos de un continuo que representa la misma dimensión emocional, y la relación entre ellas sirve como un indicador de felicidad o bienestar.

Calidad de Vida.- Esta se refiere tanto a aspectos objetivos del nivel de vida como al bienestar subjetivo, incorporándose en la definición aspectos sociales, físicos y psicológicos. Sus dimensiones incluyen la salud física, la salud mental, la integración social y el bienestar general. Desde esta perspectiva, la satisfacción vital y la de necesidades psicosociales son los ejes esenciales de la salud mental.

Presencia de atributos individuales positivos.- Aquí se considera a la Salud Mental como el grado éxito obtenido a partir de atributos personales positivos en diferentes esferas de la vida, como son las relaciones interpersonales, el trabajo o el manejo de conflictos, entre otros.

4.1.4.- Propuesta de Mejora de la Salud Mental de los Miembros de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo de Lambayeque.

Objetivo N° 2.

“Mejorar La Salud Mental de todos los miembros de la UNPRG-Lambayeque”.

Visitando el sitio web de la OCBU podemos apreciar que cuenta con los siguientes servicios:

A.- Consultorio de Medicina General.- Cuenta con dos ambientes, uno para la atención y auscultación del paciente y un ambiente de recuperación.

B.- Consultorio de Odontología.- El cual cuenta con dos unidades dentales.

C.- Consultorio de Obstetricia.- El cual cuenta con la camilla ginecológica.

D.- Consultorio de Psicología.- El cual cuenta con dos ambientes, uno destinado a la atención de los pacientes y un segundo ambiente destinado a la práctica de los internos de psicología.

E.- Tópico de Enfermería. No hay comentarios sobre este servicio.

F.- Farmacia.- No hay comentarios sobre este servicio.

La pregunta que nos hacemos es: si todos estos servicios brinda la UNPRG a través de la OCBU, entonces ¿Por qué existe un alto índice de conflictos internos entre los miembros de la universidad?. La respuesta es obvia porque simplemente no existe una política de Salud Mental que contribuye a disminuir el alto índice de conflictos laborales en su interior.

Por ello, se propone:

La necesidad de crear una nueva cultura de Responsabilidad Social Universitaria y de bienestar en Salud Mental para garantizar la buena Salud Mental de todos los miembros de la UNPRG.

La Salud Mental como parte de la nueva cultura de Responsabilidad Social Universitaria debe ser lo más importante, deseable, adecuado y funcional para todos los miembros de la UNPRG. Es la única manera de garantizar que todos sus miembros logren los objetivos trazados.

Se propone que se contraten psicólogos organizacionales (mínimo dos) que se encarguen de realizar el estudio psicológico de todos los miembros de la UNPRG y de igual manera de determinar los principales estresores laborales que afectan y/o influyen en su Salud Mental.

Se propone que se firme un convenio con la Escuela de Psicología de la de la Fachese de la UNPRG donde se imparten estudios sobre psicología organizacional para que sus

profesores y alumnos pueden complementar el estudio de los profesionales contratados y contribuyan en el enriquecimiento de las conclusiones y recomendaciones.

Se propone que se adquieran (compren) todos los equipos necesarios para garantizar una atención de calidad.

Se propone que el servicio de farmacia de la OCBU de la UNPRG tenga las medicinas que se necesitan para estos casos de Salud Mental para que todos los miembros de la comunidad universitaria no experimenten momentos tan desagradables como escuchar que tienen que ir a comprar a otras farmacias porque ahí simplemente no hay.

Si la medicina para estos casos es muy cara se puede firmar un convenio con el Ministerio de Salud (MINSA) para que nos proporcionen la medicina a precio de costo.

Si se mejora “La Salud Mental” de todos los miembros de la comunidad universitaria, se elevara la productividad todos los miembros y se evitaran las ausencias de las personas en su puesto de trabajo, en las aulas universitarias y en los ambientes de la UNPRG., por estar obligados a asistir a hospitales y clínicas de la localidad para su atención y mejoría.

El fin de este objetivo es garantizar que haya personas “Sanas Mentalmente” en la UNPRG para que se puedan lograr los objetivos académicos, económicos y laborales. Se necesitan personas al interior de la UNPRG., con sentimientos de plenitud tales como la felicidad, satisfacción, alta autoestima e interés por la UNPRG.

Finalmente, Fernández y Garrido. (1999) citado por Gutiérrez, R y Ángeles, Y. (2012), en su libro “Estrés Organizacional”, consideran que un buen estado de salud permite el adecuado desarrollo de la actividad laboral y constituye la base para conseguir el necesario bienestar en el trabajo que facilita el desarrollo de las capacidades físicas e

intelectuales, ya que el trabajar propicia que la persona se mantenga satisfecha, sana y plena.

4.1.5.- Salud Ocupacional

La Conferencia Internacional del Trabajo (CIT), aconseja a los Estados miembros la conveniencia de adoptar, con carácter de obligatorio, servicios de “Salud Ocupacional” en las organizaciones, empresas, instituciones, etc., con base en el informe del Comité Mixto OIT-OMS que define los objetivos de la Salud Ocupacional en términos de:

“... promover y mantener el más alto nivel de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las profesiones; prevenir todo daño causado a la salud de estos por las condiciones de trabajo; protegerlos en su empleo contra los riesgos resultantes de la existencia de agentes nocivos para la salud; colocar y mantener al trabajador en un empleo acorde con sus aptitudes fisiológicas y psicológicas y, en resumen, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su tarea”.

De acuerdo a lo expresado por La Conferencia Internacional del Trabajo (CIT), los objetivos de la “Salud Ocupacional” son:

Asegurar la protección de los trabajadores contra todo riesgo que perjudique su salud y que pueda resultar de su trabajo o de las condiciones en que este se efectúa.

Hacer posible la adaptación física y mental de los trabajadores y, en particular, su colocación en puestos de trabajo compatibles con sus aptitudes, vigilando que haya permanente adaptación.

Promover y mantener el nivel más elevado posible de bienestar físico, mental y social de los trabajadores.

El concepto “Salud Laboral y/o Ocupacional” implica un estado dinámico de las condiciones de trabajo y el ambiente laboral con las aptitudes, las necesidades y las aspiraciones del trabajador.

Por ello, existe cada vez más el interés por estudiar en las organizaciones las variables involucradas en la siguiente ecuación:

$$\text{Productividad} + \text{Bienestar del Personal} = \text{Productividad Organizacional}$$

Desde este punto de vista es imprescindible entender y determinar como afecta la amplia gama de condiciones laborales la “Salud Ocupacional” del trabajador: (a) lugar de trabajo, (b) horarios, (c) Tareas que deberán realizarse, (d) carga física y mental, etc.

Con ello, se busca no solo promover el bienestar físico, psicológico y social de este (trabajador), sino también la salud y productividad organizacional.

De esta forma, las organizaciones se verán beneficiadas con un alto y sostenido desempeño laboral por parte de todos y cada uno de los colaboradores, lo que se traducirá irremisiblemente en el logro de los objetivos organizacionales.

4.1.6.- Propuesta de Mejora de la Salud Ocupacional de los Miembros de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo de Lambayeque.

Objetivo N° 3.

“Mejorar La Salud Ocupacional de todos los miembros de la UNPRG-Lambayeque”.

Para mejorar la “Salud Ocupacional” al interior de la UNPRG., se propone:

La necesidad de realizar un estudio sobre Seguridad e Higiene Organizacional, este estudio debe permitir conocer las condiciones materiales que ponen en peligro la integridad física de los trabajadores, y su objetivo es la prevención de los accidentes de trabajo. Se plantea que hayan inspecciones de seguridad, revisando maquinas, equipos, instalaciones eléctricas, etc., de igual manera se debe crear un archivo que permita conocer los accidentes de trabajo que se hayan producido y corregir las condiciones materiales defectuosas y las conductas de peligro.

La necesidad de realizar un estudio de Psicología Organizacional, es decir, se debe realizar un estudio de los comportamientos de los trabajadores en su ambiente laboral para mejorar y asegurar la satisfacción y calidad de vida de los empleados.

La necesidad de realizar un estudio sobre Medicina del trabajo, este estudio debe permitir conocer las consecuencias de las condiciones materiales y ambientales sobre las personas, con el fin de conservar y mejorar la salud de los trabajadores, protegiéndolos de los riesgos específicos de su tarea, y de la patología común previsible.

La necesidad de realizar un estudio sobre Psicopatología del Trabajo, este estudio debe permitir conocer los trastornos y conflictos que se derivan del desempeño de la actividad laboral.

La necesidad de realizar un estudio sobre Ergonomía, este estudio nos debe permitir adecuar las condiciones del trabajo a las capacidades y limitaciones del trabajador a partir de la aplicación de conocimientos anatómicos, fisiológicos y psicológicos en el diseño y utilización de maquinas, herramientas e instalaciones de trabajo.

La necesidad de realizar un estudio sobre Psicología de la Salud, este estudio debe estar dedicado a la comprensión de la forma en que las personas permanecen saludables, las razones por las que se enferman y la manera en que responden cuando se enferman. El estudio debe comprender aquellas contribuciones educacionales, científicas y profesionales de la disciplina psicológica para la promoción y mantenimiento de la salud, la prevención y tratamiento de la enfermedad, la identificación de correlatos etiológicos y diagnósticos de salud, enfermedad y disfunciones relacionadas.

La necesidad de realizar un estudio sobre Psicología de la Salud Ocupacional, este estudio ayuda en el campo del conocimiento más reciente cuyo objetivo es promover y proteger la salud física y psicológica de los trabajadores.

La necesidad de realizar un estudio sobre Sociología de la Salud Mental, este estudio nos permitirá conocer las discrepancias entre los grupos respecto a desórdenes mentales, está relacionada diferencialmente con la exposición de las condiciones sociales que las causan.

Si se mejora la “Salud Ocupacional” al interior de la comunidad universitaria, entonces, se elevara la productividad de todos los miembros y se evitaran las molestias, conflictos personales y las ausencias de las personas en su puesto de trabajo, en las aulas universitarias y en los ambientes de la UNPRG.

El fin de este objetivo es garantizar que haya “Salud Ocupacional” en la UNPRG., para que se puedan lograr los objetivos académicos, económicos y laborales. Se necesitan personas al interior de la UNPRG., con sentimientos de plenitud tales como la felicidad, satisfacción, alta autoestima e interés por la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo de Lambayeque (UNPRG).

Finalmente, Fernández y Garrido (1999) citado por Gutiérrez, R y Ángeles, Y. (2012), en su libro “Estrés Organizacional”, consideran que un buen estado de “salud ocupacional” permite el adecuado desarrollo de la actividad laboral y constituye la base para conseguir el necesario bienestar en el trabajo que facilita el desarrollo de las capacidades físicas e intelectuales, ya que el trabajar propicia que la persona se mantenga satisfecha, sana y plena.

4.2.- Segundo Eje Estratégico: La Nueva Gerencia (NGP) y Gestión Pública.

4.2.1.- La Nueva Gerencia Pública (NGP).

La era digital y la Web 2.0, trazan el camino de todas las empresas con innovación, creatividad y tecnología, por lo cual el sector publico o Estado no puede quedar excluido dentro de esta sociedad en red.

La Visión de construir Estados modernos e instituciones inteligentes es retadora, pero también es viable; sólo se necesita que valores como la honestidad, la ética y la integridad sean constantes en la actuación de todos los líderes y servidores públicos. Manrique. B. (2016).

Manrique. B. (2016). La Nueva Gerencia Publica (NGP) así como la actuación pública están sujetas a una cultura de buen gobierno, que tiene como pilares los siguientes conceptos:

1.- Ética de lo público.- La ética consiste en actuar en forma correcta; en ella existen dos aspectos importantes: El primero es un estándar a seguir y el segundo es la voluntad para seguirlo. Se da en la administración de las instituciones públicas cuando se tienen

procesos claros, estandarizados y abiertos, es una condición básica para generar un proceso de transparencia.

2.- Legitimidad.- Se da cuando la actuación pública se ejerce con:

- Claridad.
- Transparencia.
- Honestidad.
- Acorde con las leyes y normas vigentes.
- Ética y respeto ciudadano.

3.- Gobernabilidad.- Es reconocida cuando se cumplen para gobernar los siguientes elementos:

- Los requisitos de legalidad.
- Legitimidad.
- Participación ciudadana.
- Eficacia gubernamental.

4.- Transparencia.- Es el principio propio de los actos estatales y una condición de credibilidad en el ejercicio del buen gobierno; esta conformada por el cumplimiento de:

- Las metas y sueños colectivos.
- La participación ciudadana.
- Toda la normatividad vigente y pertinente.
- Los pactos de integridad.

5.- Responsabilidad pública.- La alta gerencia pública es fácil cuando se cumplen todas las normas pertinentes y es muy difícil cuando se trata de evadirlas.

Debe tenerse en consideración que existe de igual manera responsabilidad jurídica de los servidores públicos y por ello se debe tener en cuenta los componentes de responsabilidad, disciplina, responsabilidad fiscal y responsabilidad penal.

“... Toda actuación pública de desgüeño administrativo, antieconómica, ineficaz, ineficiente, inequitativa, inoportuna, no efectiva, acciones u omisiones culposas o dolosas generan daño patrimonial al Estado, disminución, deterioro, menoscabo, uso indebido de los bienes y recursos públicos, por ello se deben aplicar las sanciones correspondientes como por ejemplo de responsabilidad fiscal, responsabilidad disciplinaria, responsabilidad penal e inclusive la cárcel”.

Andia. W. (2017). La Gestión Pública es en esencia una gerencia del conocimiento, la cual busca superar problemas y facilitar acciones a los ciudadanos y de sus organizaciones, este proceso requiere contar con un calificado recurso humano, para anticiparse a los problemas y resolver situaciones difíciles, así como para proyectarse a un futuro posible y diseñar los caminos necesarios que permitan su integración con la sociedad. (pág. 12)

4.2.2.- La Nueva Función Pública (NFP).

Por otro lado, la nueva función pública se define como toda actividad temporal o permanente remunerada u honoraria realizada por una persona en nombre o al servicio de las entidades de la administración pública, en cualquiera de sus niveles jerárquicos.

La finalidad de la nueva función pública es el servicio a la Nación, y la obtención de mayores niveles de eficiencia del aparato estatal de manera que se logre una mejor atención a la ciudadanía, priorizando y optimizando el uso de los recursos públicos. (pág. 12).

Los principios de la Nueva Función Pública (NFP) son:

Respeto.- Adecua su conducta hacia el respeto de la Constitución Política y las Leyes, garantizando que en los procesos de toma de decisiones y cumplimiento de los procedimientos administrativos se respeten los derechos a la defensa y al debido procedimiento.

Probidad.- Actúa con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general y desechando todo provecho o ventaja personal obtenido por si o por interposita personal.

Eficiencia.- Brinda calidad en cada una de las funciones a su cargo, procurando obtener una capacitación sólida y permanente.

Idoneidad.- Aptitud técnica, legal y moral, es condición esencial para el acceso y ejercicio de la función pública. El servidor público debe propender una formación sólida acorde con la realidad capacitándose en forma permanente para el debido cumplimiento de sus funciones.

Veracidad.- Se expresa con autenticidad en las relaciones funcionales con todos los miembros de su institución y con la ciudadanía, y contribuye al esclarecimiento de los hechos.

Lealtad y Obediencia.- Involucra la fidelidad y solidaridad hacia todos los miembros de su institución, cumpliendo las ordenes que le imparte el superior jerárquico competente, en la medida que reúnan las formalidades del caso y tengan por objeto la realización de actos de servicio que se vinculen con las funciones a su cargo.

Justicia y Equidad.- Disposición permanente para el cumplimiento de sus funciones, actuando con equidad en sus relaciones con el Estado, con el administrado, con sus superiores, con sus subordinados y con la ciudadanía en general.

Lealtad al Estado de Derecho.- El funcionario de confianza debe lealtad a la Constitución y al Estado de Derecho. Según la Carta Iberoamericana de la Función Pública, son principios rectores de todo sistema de función pública, que deberán inspirar las políticas de gestión del empleo y los recursos humanos y quedar en todo caso salvaguardados en las practicas concretas de personal, los de:

Igualdad de todos los ciudadanos, sin discriminación de género, raza, religión, tendencia política u otras.

Merito, desempeño y capacidad como criterios orientadores del acceso, la carrera y las restantes políticas de recursos humanos.

Eficacia, efectividad y eficiencia de la acción pública y de las políticas y procesos de gestión del empleo y las personas.

Transparencia, objetividad e imparcialidad.

Pleno sometimiento a la ley y el derecho.

Los deberes de la Nueva Función Pública (NFP) son:

Neutralidad.- Debe actuar con absoluta imparcialidad política, económica o de cualquier otra índole en el desempeño de sus funciones demostrando independencia a sus vínculos con personas, partidos políticos o instituciones.

Transparencia.- Debe ejecutar los actos de manera transparente, brindar y facilitar información fidedigna, completa y oportuna, ya que dichos actos tienen carácter público y son accesibles al conocimiento de toda persona natural o jurídica.

Discreción.- Debe guardar reserva respecto a hechos o informaciones de los que tenga conocimiento con motivo o en ocasión del ejercicio de sus funciones, sin perjuicio de los deberes y las responsabilidades que le corresponden en virtud de las normas que regulan el acceso y la transparencia de la información.

Ejercicio adecuado del cargo.- El servidor público no debe adoptar represalia de ningún tipo o ejercer coacción alguna contra otros servidores públicos u otras personas.

Uso adecuado de los bienes del Estado.- Debe proteger y conservar los bienes del Estado, utilizando de manera racional los que le fueran asignados para el desempeño de sus funciones, evitando su abuso, derroche o desaprovechamiento sin emplear o permitir que otros empleen los bienes del Estado para fines particulares o propósitos que no sean aquellos para los cuales hubieran sido específicamente destinados.

Responsabilidad.- Todo servidor debe desarrollar sus funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto su función pública. (pág. 15)

Decreto Legislativo N° 028-2007-PCM sobre la puntualidad en la administración pública dice:

“Todos los funcionarios públicos, empleados de confianza y servidores públicos, sin excepción, están obligados a iniciar sus actividades laborales en la hora fijada como inicio de la jornada de trabajo establecida”.

“La atención al público en todas las entidades de la administración pública comenzará de manera puntual y sin dilación alguna a la hora exacta en que cada entidad da inicio a sus labores, de acuerdo a los horarios de atención al público establecidos”.

“Toda celebración que se realice en las diversas entidades del Estado sea por el día institucional o con motivo de cualquier otra festividad, será realizada fuera del horario normal de labores y atención al público”.

4.2.3.- La Ética en la Nueva Gestión Pública (NGP).

ANDIA. W. (2017). Consiste en el conjunto de valores morales que permite a la persona adoptar decisiones y tener un comportamiento correcto en las actividades que le corresponde cumplir en la entidad. (pág. 17).

4.2.3.1.- Promoción del Código de Ética.- Para la promoción del Código de Ética de la Función Pública cada entidad pública deberá realizar cuando menos las siguientes actividades:

Entregar a cada servidor público, cualquiera sea su modalidad de contratación un ejemplar del Código de Ética de la Función Pública y su Reglamento acompañado de una declaración que confirme que ha leído dichas normas y que se compromete a observarlas.

Entregar en el momento de su contratación, a cada nuevo servidor público, cualquiera sea su modalidad de contratación un ejemplar del Código de Ética de la Función Pública y su Reglamento acompañado de una declaración que confirme que ha leído dichas normas y que se compromete a observarlas.

Colocar en el periódico o panel informativo y en las zonas de visibilidad de cada oficina un impreso legible sobre los principales contenidos del Código de Ética de la Función Pública y su Reglamento conforme al modelo establecido.

Un link en el portal web de cada entidad donde se exponga los principales contenidos del Código de Ética de la Función Pública y su Reglamento, conforme al modelo adjunto de la presente directiva y las versiones integrales de la Ley 27815 Ley del Código de Ética de la Función Pública y del Decreto Supremo N° 033-2005-PCM Reglamento de la Ley del Código de Ética de la Función Pública.

Jornadas informativas y socialización sobre la importancia del Código de Ética de la Función Pública y sobre las sanciones que acarrea su incumplimiento con una periodicidad trimestral.

Sin perjuicio de ello, cada entidad podrá desarrollar otras actividades destinadas al cumplimiento del fin de la presente directiva.

4.2.3.2.- Prohibiciones éticas de la Función Pública.- Todo servidor público está prohibido de:

El servidor público está prohibido de:

Mantener intereses en conflicto.- Mantener relaciones o de aceptar situaciones en cuyo contexto sus intereses personales, laborales, económicos o financieros pudieran estar en conflicto con el cumplimiento de los deberes y funciones a su cargo.

Obtener ventajas indebidas.- Obtener o procurar beneficios o ventajas indebidas, para sí o para otros, mediante el uso de su cargo, autoridad, influencia o apariencia de influencia.

Realizar actividades de proselitismo político.- Realizar actividades de proselitismo político a través de la utilización de sus funciones o por medio de la utilización de infraestructura, bienes o recursos públicos, ya sea a favor o en contra de partidos u organizaciones políticas o candidatos.

Hacer mal uso de información privilegiada.- Participar en transacciones u operaciones financieras utilizando información privilegiada de la entidad a la que pertenece o que pudiera tener acceso a ella por su condición o ejercicio del cargo que desempeña, ni debe permitir el uso impropio de dicha información para el beneficio de algún interés.

Presionar, amenazar y/o acosar.- Ejercer presiones, amenazas o acoso sexual contra otros servidores públicos o subordinados que puedan afectar la dignidad de la persona o inducir a la realización de acciones dolosas.

4.2.3.3.- Infracciones éticas de los empleados públicos.

Se considera infracción a la trasgresión de los principios, deberes, obligaciones y prohibiciones establecidos, generándose una responsabilidad sujeta a una sanción.

Se clasifican de acuerdo a la gravedad de la infracción, es atribución de la Comisión de Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la entidad de la Administración Pública que corresponda.

Sanciones.- Las sanciones pueden ser:

- Amonestación.
- Suspensión.
- Multa de hasta 12 UIT (Unidades Impositivas tributarias).
- Resolución contractual.

- Destitución o despido.

Clasificación de sanciones.- Las sanciones se aplicaran atendiendo a la gravedad de las infracciones como sigue:

- Infracciones leves: Amonestación, suspensión y/o multa.
- Infracciones graves: Resolución contractual, destitución, despido y/o multa.
- Aplicación de sanciones.- Se realiza teniendo en cuenta los siguientes criterios:
- El perjuicio ocasionado a los administrados o a la administración pública.
- Afectación a los procedimientos.
- Naturaleza de las funciones desempeñadas así como el cargo y jerarquía del infractor.
- El beneficio obtenido por el infractor.
- La reincidencia o reiteración.

Se realiza de acuerdo al vínculo contractual que los empleados públicos mantengan con las entidades de la Administración Pública, y que pueden ser:

- Sanciones aplicables a aquellas personas que mantienen vínculo laboral:
- Amonestación.
- Suspensión temporal en el ejercicio de sus funciones, sin goce de remuneraciones, hasta por un año.
- Destitución o despido.
- Sanciones aplicables a aquellas personas que desempeñan función pública y que no tienen vínculo laboral:
- Multa.
- Resolución contractual.

Sanciones aplicables a personas que ya no desempeñan función pública... “Si al momento de determinarse la sanción aplicable, la persona responsable de la comisión de la infracción ya no estuviese desempeñando la función pública, la sanción consistirá en una multa”.

Registro de sanciones.- Las sanciones impuestas serán anotadas en el Registro Nacional de Sanciones, destitución y despido, en un plazo no mayor de quince (15) días contados desde la fecha en que quedo firme y consentida la resolución respectiva.

4.2.4.- La Calidad en la Gestión Pública.

La Calidad en la Gestión Pública constituye una cultura transformadora que impulsa a la Administración Pública a su mejora permanente para satisfacer cabalmente las necesidades y expectativas de la ciudadanía con justicia, equidad, objetividad y eficiencia en el uso de los recursos públicos.

La Calidad en la Gestión Pública debe medirse en función de la capacidad para satisfacer oportuna y adecuadamente las necesidades y expectativas de los ciudadanos, de acuerdo a metas preestablecidas alineadas con los fines y propósitos superiores de la Administración Pública y de acuerdo a resultados cuantificables que tengan en cuenta el interés y las necesidades de la sociedad.

Una gestión pública se orientara a la calidad cuando se encuentre referenciada a los fines y propósitos últimos de un Gobierno democrático, esto es, cuando se constituya en:

- Una gestión pública centrada en el servicio al ciudadano; y
- Una gestión pública para resultados.

4.2.4.1.- Principios inspiradores de una gestión pública de calidad.

Principio de servicio público.

Las Administraciones Públicas Iberoamericanas y todas en general tienen que estar inspiradas en ofrecer un buen servicio al ciudadano y, en consecuencia, deben dar preferencia a la satisfacción de sus necesidades y expectativas. La orientación a la calidad en la gestión pública supone maximizar la creación de valor público, por lo que tiene que responder al principio de gestión para resultados. Ello supone un esfuerzo para optimizar la dirección efectiva e integrada del proceso de creación de valor público, para asegurar la máxima eficacia, eficiencia y efectividad de su desempeño, la consecución de los objetivos de gobierno y su mejora continua.

Principio de legitimidad democrática.

Una gestión pública de calidad tiene que estar inspirada en valores democráticos y, en tal sentido, constituirse en una garantía y protección de las libertades públicas consagradas a los ciudadanos.

La legitimidad democrática de la gestión pública proviene de la elección popular de las autoridades políticas y de la participación y control de la ciudadanía sobre los asuntos públicos. También, es una fuente de legitimidad el ejercicio independiente de una función pública profesional, seleccionada bajo los principios de igualdad, mérito y capacidad, al servicio de un programa de gobierno resultante del proceso democrático.

Transparencia y participación ciudadana.

Las Administraciones Publicas tienen que ser transparentes en su gestión, abiertas al escrutinio público, tolerantes a la crítica y permeables a las propuestas de mejora y de cambio provenientes de la ciudadanía.

Principio de legalidad.

Una gestión pública de calidad implica el sometimiento de la Administración Pública al estado de derecho, bajo cuya orientación se organiza y actúa con racionalidad y objetividad.

El principio de legalidad contribuye a la calidad de la gestión pública, por ser una ordenación consciente de las competencias públicas atribuidas a los órganos y entes de la Administración Pública, a través de normas jurídicas.

La calidad en la gestión pública Iberoamericana requiere la formalización de los enfoques, modelos, acciones e instrumentos de calidad, mediante la adopción de normas jurídicas que la regulan.

Principio de coordinación y cooperación.

Para lograr una gestión pública de calidad se requiere que todos los órganos y entes de la Administración Pública contribuyan a la prestación de servicios al ciudadano.

A tales efectos, las Administraciones Públicas Iberoamericanas preverán la asignación de competencias, relaciones, instancias y sistemas de coordinación de sus entes y órganos para prestar servicios de forma integral al ciudadano.

La coordinación interadministrativa resulta clave en aquellos estados con modelos descentralizados y con diferenciación competencial a nivel territorial.

Principio de ética pública.

Una gestión pública de calidad implica la observancia de valores éticos que la orientan, tales como la vocación al servicio público, la probidad, la honradez, la buena fe, la confianza mutua, la solidaridad y la corresponsabilidad social, la transparencia, la dedicación al trabajo, el respeto a las personas, la escrupulosidad en el manejo de los recursos públicos y la preeminencia del interés público sobre el privado.

Principio de acceso universal.

La calidad en la gestión pública comprende el esfuerzo por lograr la universalización y el más amplio y fácil acceso espacial y temporal de los ciudadanos a servicios públicos de igual calidad, con independencia de la ubicación geográfica de los ciudadanos y del momento en que éstos lo requieran.

Principio de continuidad en la prestación de servicios.

Los servicios públicos se prestarán de manera regular e ininterrumpida, previendo las medidas necesarias para evitar o minimizar los perjuicios que pudieran ocasionarle al ciudadano en las posibles suspensiones del servicio.

Principio de imparcialidad.

En una gestión pública de calidad, la atención a todos los ciudadanos se realiza con imparcialidad, asegurando que serán tratados con igualdad, sin discriminación por motivos tales como el género, edad, raza, ideología, religión, nivel económico, situación social o localización geográfica.

Por causas objetivas, la Administración Pública podrá establecer discriminaciones positivas para proteger a los ciudadanos que lo puedan requerir. En todo caso,

corresponde a la Administración Pública la defensa del interés general frente a los intereses particulares.

Principio de eficacia.

La calidad en la gestión pública comprende cumplir con el principio de eficacia, entendido como la consecución de los objetivos, metas y estándares orientados a la satisfacción de las necesidades y expectativas del ciudadano.

Principio de eficiencia.

La gestión pública debe seguir el principio de eficiencia, comprendido como la optimización de los resultados alcanzados por la Administración Pública con relación a los recursos disponibles e invertidos en su consecución.

Principio de economía.

La calidad en la gestión pública dependerá de que se cumpla con el principio de economía, esto es, que el funcionamiento de la Administración Pública propenda a la utilización racional de los recursos públicos.

La asignación de recursos a la Administración Pública se ajustará estrictamente a los requerimientos de su funcionamiento para el logro de las metas y objetivos previstos.

Principio de responsabilidad.

Una gestión pública de calidad es aquella en la que existe responsabilización, esto es, en la que hay rendición de cuentas por el desempeño de las autoridades, directivos y funcionarios públicos frente a los ciudadanos, y control social sobre la gestión pública.

Principio de evaluación permanente y mejora continua.

Una gestión pública de calidad es aquella que contempla la evaluación permanente, interna y externa, orientada a la identificación de oportunidades para la mejora continua de los procesos, servicios y prestaciones públicas centrados en el servicio al ciudadano y para resultados, proporcionando insumos para la adecuada rendición de cuentas.

La necesidad de que se institucionalice una Nueva Gestión Pública (NGP) en la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo como filosofía administrativa se fundamenta en la relevancia de los cambios culturales para el logro de resultados, respecto a los diferentes problemas prácticos de la Administración, lo cual implica la redefinición de los roles de los actores de la Administración Pública en términos de su capacidad y grado de movilidad, flexibilidad y de aporte organizacional.

Osborne y Gaebler. (1992). Al respecto manifiesta: “El Estado más que reformarse debe reinventarse, ello permite superar la administración pública de corte burocrático y dar paso a una nueva administración pública gerencial”.

4.2.5.- Propuesta de Indicadores para la Nueva Gestión Pública al Interior de la UNPRG-Lambayeque.

Si la UNPRG de Lambayeque quiere lograr los resultados sobre Responsabilidad Social Universitaria (RSU) deberá tener en cuenta algunas interrogantes de control de gestión como por ejemplo:

1. ¿Qué sucedió?
2. ¿Cuándo sucedió?
3. ¿Por cuánto tiempo viene sucediendo?
4. ¿Sucedde de igual manera en todas las áreas de la universidad?
5. ¿Por qué sucedió?
6. ¿Las causas son internas o externas?

7. ¿Las causas están determinadas por los procesos o por las personas?
8. ¿Continuara sucediendo?
9. ¿Qué vamos a hacer con lo que sucede?

El control de gestión al interior de la UNPRG., se debe concebir como la búsqueda permanente de modificación de condiciones diversas internas y externas, para dar respuesta al contenido de la estrategia.

A.- En cuanto al control de obras mediante confrontación de especificaciones de Evaluación vs., Ejecución.

1. El diámetro de un ducto de aguas negras instalado y su comparación con el diámetro planificado en valuación.
2. Metros cuadrados contratados vs., metros cuadrados construidos.
3. Características de pintura utilizada vs., pintura reflejada en valuación.
4. Bloques y su calidad vs., calidad ofrecida.
5. Altura real vs., altura teórica.
6. Características de insumos en obra real vs., teórica.
7. Costo de insumos de una obra vs., costo insumo real de la obra.
8. Tecnología teórica y real (en términos físicos y cronológicos).
9. Costo real vs., teórico.
10. Tiempo de ejecución vs., pago de ejecución establecido vs., pago real, personal presupuestado en valuación de obra vs., personal realmente utilizado, planes de expansión de la institución, planes operativos, entre otros.
11. Nivel de profundidad de excavación real vs., la contemplada en valuación, o en un estándar internacional o nacional.

La propuesta gira en torno a la necesidad de racionalizar los sistemas de información en forma tal que las instituciones limiten conductas ilícitas en su entorno.

B.- Desde el punto de vista de los procesos de licitaciones, tenemos:

1. Fecha de aprobación vs., fecha de anuncio de prensa.
2. Empresas participantes.
3. Máximo monto ofertado por cada empresa.
4. Mínimo monto ofertado por cada empresa.
5. Máximo servicio ofertado por cada empresa.
6. Mínimo servicio ofertado por cada empresa.
7. Máximo tiempo de ejecución por cada empresa.
8. Mínimo tiempo de ejecución por cada empresa.
9. Precio de otras empresas no competidoras.

Los elementos mencionados permiten elaborar los reportes para evidenciar una situación en la que exista necesidad de conocer perfiles de transacciones e ilícitos de manera segmentada.

La gestión de licitaciones debe conducir a que los resultados se puedan verificar de acuerdo con el interés de la institución, antes de que pueda cometerse un ilícito.

C.- En cuanto a la necesidad de servicios contratados, tenemos:

1. Estudio de necesidades de servicios.
2. Servicios y sus unidades de medida.
3. Procesamiento de servicios.
4. Necesidades de servicio.

Se trata de verificar si los servicios contratados son necesarios a la luz de las demandas institucionales y si fueron ejecutados de acuerdo con las especificaciones de calidad establecidas.

D.- En lo referente a la adquisición de insumos nacionales o importados, tenemos:

1. Tipos de insumos.
2. Precios de adquisición.
3. Cantidades
4. Precios de otras empresas (del sector público y empresas privadas).
5. Excesos en el monto de precios.
6. Cantidades necesarias vs. Innecesarias.
7. Cantidades entregadas sin las especificaciones acordadas.
8. Cantidades con especificaciones por debajo de las reflejadas en la factura.
9. Insumos acordados y no entregados en la fecha acordada.
10. Insumos cancelados y entregados en fecha posterior a la acordada.
11. Insumos cancelados y no entregados.
12. Insumos existentes en la institución vs. Insumos utilizados.
13. Insumos importados cancelados y no solicitados en aduanas.
14. Velocidad de procesamiento de pagos.
15. Adelantos de pagos sin cumplimiento de fases de trabajo.
16. Montos de pagos parciales.
17. Pagos finales sin finalización de obras.

En lo que a planes operativos se refiere puede tomarse en cuenta lo siguiente:

1. Verificar si existe patrón de referencia del indicador de cada meta y la calidad de su formulación.

2. Un aspecto de relevancia lo constituye el costo teórico vs. costo real, descripción que puede hacerse en forma desagregada en los siguientes términos: costo real con uso ineficiente de los recursos, costo real con uso ineficiente de los recursos más el costo de corrupción.

E.- En lo referente a la contratación de asesores, se sugieren los siguientes indicadores:

1. En este particular, se hace necesario determinar la justificación que demanda su contratación, así como los productos generados y su utilización en la organización investigada. Los siguientes elementos pueden ser tomados en cuenta para evaluar este rubro:
2. Régimen de asistencia.
3. Tiempo de dedicación.
4. Honorarios(a “n” meses de contratación).
5. Horas-hombre totales y parciales.
6. Productos de cada asesor.
7. Páginas (por producto).
8. Punto de cuenta de su contratación.
9. Naturaleza de los productos.
10. Nivel de utilización de los productos.
11. Lugar de desarrollo de las asesorías.
12. Tiempo de contrato.
13. Beneficios de los productos logrados por asesor.
14. Honorarios en la organización investigada vs. horas-hombre asesores otras empresas del estado.

15. Horas-hombre asesores organismo vs. horas-hombre asesores otras empresas del estado.
16. Horas-hombre de todo el personal de la organización vs. horas-hombre personal en nómina regular en los últimos “n” meses.

F.- En lo referente a las finanzas, se sugieren los siguientes indicadores:

Desde el punto de vista financiero, de tesorería o presupuestario, puede tomarse en cuenta lo siguiente:

1. Ingresos.
2. Egresos.
3. Cuentas por cobrar.
4. Estrategias de colocaciones.
5. Rendimiento de colocaciones.
6. Tiempo de colocaciones en una institución bancaria.
7. Banco(S).
8. Rendimiento de la competencia.
9. Precio servicios prestados.
10. Tarifas desde un mes “x” hasta la fecha.
11. Momento de recepción de intereses.
12. Tarifas en Colombia, Brasil, Panamá, entre otros.
13. Costo de operaciones.
14. Indicadores financieros institucionalizados, cálculo, periodicidad de uso, valores por cada variable: numerador vs. denominador.
15. Déficit de indicadores: Verificar faltante de indicadores que explicarían mejor la gestión financiera de la unidad de análisis seleccionada. En ésta situación el

investigador no debe contentarse con los resultados de cálculo consignados por la organización, sino más bien recalcularlos con información directamente tomada de las fuentes por separado.

16. Cantidad de servicios vendidos.
17. Unidad de medida que describe cada servicio.
18. Capacidad teórica de generación de servicios (capacidad instalada).
19. Ingresos nominales (precios corrientes).
20. Ingresos reales (precios constantes).
21. Información de Planes Operativos en los que se establezcan las metas financieras de la organización.

G.- En lo referente a recurso humano, se sugieren los siguientes indicadores:

1. Control de entrada.
2. Control de salida.
3. Impuntualidad.
4. Ausentismo.
5. Tasa porcentual de insumo laboral aprovechada.
6. Nivel de producción por departamento.
7. Tiempo unitario del producto generado por departamento.
8. Ejecución de planes operativos.
9. Costo real vs. costo teórico (insumo laboral).
10. Funcionarios en reposo.
11. Funcionarios en nómina pero sin desempeño real de sus funciones.
12. Cantidad de escritorios.
13. Cantidad de computadores.
14. Cantidad de profesionales por especialidad.

15. Espacio físico total y por departamento.

H.- Estrategias para incrementar la capacidad de medición del desempeño.

Las áreas en las que las organizaciones pueden carecer de capacidad para medir el desempeño son variadas. Por ejemplo:

1. Conocer si la colectividad tiene deseos de que se mejoren los sistemas de medición, y el grado de apoyo de los gerentes de las instituciones públicas ante tales expectativas.
2. Conocer si una organización muestra evidencia de gestión y resultados exitosos, para identificar las herramientas que utiliza y democratizarlas.
3. Preguntar a las autoridades, la opinión que tienen de los sistemas y procesos de control actuales, y si creen que deben ser mejorados.
4. Preguntar a las autoridades, cual es el proyecto que tienen para mejorar los sistemas y procesos de medición y control, asumida una distinción del significado de gestión y de los resultados.
5. Constatar si las autoridades utilizan el sistema de medición y control para conocer las condiciones del entorno donde tiene su campo de acción.
6. Constatar la cantidad y calidad de la información desplegada por las autoridades en sus informes de gestión y resultados.
7. Verificar la relación existente entre la realidad modificada (si fuere el caso) de acuerdo con la percepción de los miembros de la institución, y el contenido del informe de gestión y resultados del titular.
8. Verificar si la asignación de presupuesto determino los resultados demostrados mediante el sistema de medición.

9. Los indicadores y su medición son presentados de acuerdo con los objetivos y prioridades claves de la organización liderada por el titular.
10. Grabar las opiniones de los miembros de la institución con respecto a la cantidad y calidad de la información actualmente disponible en los informes de gestión y resultados. De esta manera, se puede palpar si los contenidos de las mediciones están representando un balance con la percepción de la comunidad universitaria.
11. Conocer si se producen decisiones que penalizan incumplimientos.
12. Constatar si las mediciones son aplicadas para innovar los procesos, productos y diseñar mejores resultados.
13. Verificar si el éxito político está relacionado con mejores sistemas de medición y control, y su influencia en las capacidades técnicas de los funcionarios.
14. Comprobar que los ilícitos han sido neutralizados, debido a un mejor sistema de medición y control de la gestión y resultados.

I.- Motivos que pueden inducir a la resistencia al cambio institucional.

1. Falta de interés para automatizar la información que es relevante, con la finalidad de manipular cifras a conveniencia.
2. Presencia de información con sesgo operativo, con la intención de no producir la de tipo estratégico para la comunidad universitaria.
3. Carencia de procedimientos en los procesos medulares, con la finalidad de omitir formalidades administrativas que deben cumplirse.
4. Aplicación de pobres sistemas de control a proceso y sistemas complejos.
5. Adulteración de cifras numéricas para lograr el deslumbramiento en las instancias superiores y público en general.
6. Presencia de estructura compleja del diseño de formatos para reducir el entendimiento de su contenido.

7. Despliegue de información gráfica sin criterios de uniformidad y vinculación sistémica, con la finalidad de dificultar el entendimiento de un conjunto de hechos por los usuarios.
8. Manejo de unidades de medida incorrectas para manipular cifras y crear condiciones no cónsonas con la realidad.
9. Utilizar patrones de referencia a favor de la organización, en ausencia de los que tienen que ver con el interés ciudadano.

J.- Acciones para la lucha contra “La Corrupción”.

1. La corrupción se enfrenta con estrategias pedagógicas.
2. La corrupción se enfrenta mediante la aplicación oportuna de las leyes.
3. La corrupción se neutraliza si todos los miembros de la comunidad universitaria ponen de su parte.
4. La corrupción es un flagelo que debe ser atendido desde la escuela hasta las universidades, de esa forma en el futuro tendremos hombres probos.
5. Basta se seguir pensando que encarcelando a unos cuantos funcionarios públicos, eso abatirá los niveles de corrupción.
6. La corrupción se acaba cuando las autoridades, los empresarios, etc, etc, etc, dejen de sobornar a los funcionarios públicos.
7. La corrupción debe atacarse con cultura y los valores más humanistas de nuestra sociedad.

4.3.- Tercer Eje Estratégico: Actividades Curriculares.

La Responsabilidad Social Universitaria es otro de los términos utilizados en el mundo, no solo a nivel de empresas sino también a nivel de universidades. Este es un concepto ético que tiene que ver con la responsabilidad de la Universidad de formar personas

solidarias con su entorno. Esta solidaridad permitirá a la comunidad universitaria afrontar y revisar los problemas y desafíos de nuestra sociedad. Algunas universidades que han avanzado más en su posicionamiento, hacen referencia a la responsabilidad social de la universidad, concebida como un proceso a través del cual se logra que la comunidad universitaria:

- Se deje afectar por los principales problemas sociales de su país y región.
- Comprenda esta problemática de manera académica e integre esta comprensión en la construcción del saber universitario.
- Desarrolle un perfil ético de un ciudadano comprometido con el desarrollo de su país o región.
- Contribuya a transformar las estructuras sociales, políticas, económicas y culturales del país, en la línea de la promoción de la Justicia.

El enfoque de aprendizaje ético que propone la RSU, plantea que la intencionalidad pedagógica y ética que se pretende incorporar en la formación universitaria no se agote en el ámbito de los medios y de los recursos de aprendizaje, ni en la identificación de los fines que creemos corresponde alcanzar a la universidad desde un punto de vista ético. Mas bien, se trata de establecer relaciones entre los fines y objetivos de aprendizaje éticos y los medios y recursos disponibles para su consecución, de forma que identifiquemos entre tales relaciones aquellas que, a modo de condiciones, es necesario establecer en la construcción de la personalidad moral de la persona.

Entonces, la tarea educativa y formativa consiste en crear no solo condiciones para el logro de unos determinados aprendizajes, sino más bien, crear condiciones para la tarea pedagógica y ética en el ámbito de la universidad. Desde este punto de vista, la UNPRG debe identificar y generar las condiciones que garanticen aprendizajes éticos, es decir,

orientados a la optimización de la persona en su dimensión individual y como miembro de una comunidad, para que sea capaz de alcanzar mayores niveles de felicidad y equidad en su vida profesional, personal y ciudadana.

Entre los docentes universitarios es fácil encontrar quienes se sorprenden ante la afirmación de que este tipo de formación también corresponde a la universidad. Se argumenta a veces que éstas son funciones y responsabilidades de la familia y de la escuela, pero no de la universidad o de las instituciones de Educación Superior. Para ellos, el estudiante es una persona adulta y no precisa de tanta tutela, y mucho menos de carácter ético.

Para otros, la universidad debe ocuparse de hacer bien su tarea y no de cuestiones como éstas, ya que su misión es la de instruir y preparar para el ejercicio de una profesión, para la investigación o para la docencia, y no la de educar o la de asumir tareas propiamente pedagógicas.

Por último, también hay quienes piensan que todo esto significa introducir “moralismos” en la universidad, y afirman que eso es lo que no hace falta.

La RSU no es una tarea intrascendente, puesto que, en las universidades donde no se logre persuadir a la comunidad universitaria, será difícil que se integre y se consolide a todos los miembros en la temática propuesta.

Entonces, la idea es crear determinadas condiciones al interior de la universidad y entendemos que éstas sólo producirán los efectos deseables si se muestran a través de buenas prácticas y de manera cotidiana, se debe mejorar el clima de la universidad y sobre todo se debe monitorear muy de cerca el pensamiento y la mirada de los profesores en relación con la tarea que desarrollan y al modo como la ejerce.

El modelo que se propone no exige la necesidad de dominar unas técnicas o estrategias para abordar unos determinados contenidos desde un enfoque ético, ni de una propuesta que consista en formular y acordar qué valores debemos transmitir a las actuales generaciones de estudiantes universitarios, mas bien, se trata de una propuesta que se sitúa entre el ámbito de los fines generales en este caso de carácter ético, y el ámbito de las técnicas, es decir, de los recursos, estrategias y técnicas para el aprendizaje.

Se propone que la UNPRG cree las condiciones necesarias que permitan al estudiante universitario tener como ideales un conjunto de valores, que puedan denunciar la presencia de un cúmulo de contravalores y, sobre todo, que construyan su propia teoría de valores, que le permita no sólo razonar y pensar sobre ellos, sino elaborar criterios personales guiados por principios universales de justicia y equidad, así como actuar coherentemente como profesional y como ciudadano.

La propuesta se mueve por intenciones pedagógicas y éticas, y, como toda intencionalidad que procura colaborar en la construcción de la personalidad de la persona que aprende de forma integral, no puede limitar su atención a la optimización de la persona en sus dimensiones racionales, sino que debe atender a las dimensiones afectiva y relativa al mundo de los sentimientos, y también a la volitiva y relativa al mundo de las acciones. De ahí que la tarea no solo es pedagógica en el sentido más completo del término, sino que, también debe centrar su atención en la relación que se establece entre la persona que aprende, los docentes, los contenidos de aprendizaje que forman parte de los estudios y la institución (la UNPRG en este caso).

Los modelos de RSU propuestos se han denominado como “aprendizaje ético”, y pretenden integrar la construcción de la personalidad moral y el desarrollo de determinadas habilidades y dimensiones de la persona, y la aprehensión de un conjunto

de valores deseables. Creemos que ello debe ser así, dado el marco de sociedades plurales y democráticas caracterizadas por la diversidad, por los efectos de la globalización y por los propios de la sociedad de la información y de las tecnologías en la que vivimos.

En este marco social, cultural e informativo, las dinámicas políticas, el ejercicio del poder y la distribución de la riqueza no sólo no garantizan sino que a veces dificultan el logro de mayores niveles de democracia y equidad en nuestras sociedades.

En el campo de la educación en valores el modelo de aprendizaje ético procura producir cambios más o menos reales o potenciales en los comportamientos de las personas, derivados de la práctica o el ejercicio, la reflexión y la observación que permiten la optimización de la persona en su dimensión convivencial y en sus niveles de reflexión socio moral y de capacidad dialógica. El aprendizaje de valores, el desarrollo y mejora de los niveles de razonamiento moral y el aprendizaje de modelos por medio de la imitación o del relato, son cambios en los comportamientos de las personas que deben y pueden generarse con el modelo propuesto.

4.3.1.- Sensibilización Docente.

a.- El docente universitario debe tomar conciencia que en este nuevo modelo educativo pasa a ser un “fomentador de la práctica de los valores éticos” y para lograrlo debe influir de manera directa e indirecta en los alumnos, cabe mencionar que la práctica de los valores éticos no solo los debe practicar dentro de las aulas universitarias sino también fuera de ellas.

- b.- El docente universitario debe resaltar constantemente las cualidades de sus alumnos, debe motivarlos a asumir riesgos, a obtener logros, a ser exitosos, triunfadores, a generar cambios, debe incentivar sus iniciativas y aportes en la solución de los problemas sociales de la región, de su localidad y del país.
- c.- El docente universitario debe dar ejemplo y mostrar mayor dedicación a la formación con valores éticos, debe evitar dar sólo el 20% lo concerniente al aspecto intelectual, a la emisión de conocimientos puros y que muchos inclusive lo hacen muy mal, el docente universitario debe dar mucho más y evitar por ejemplo faltar a clases, llegar tarde, mostrar improvisación frente a los estudiantes y sobretodo mucha pasividad.
- d.- Todos los docentes universitarios deben encajar en este nuevo modelo educativo que incluye a las altas autoridades llámese Rector, Vicerrectores, Decanos, Directores, Jefes, etc. Todos orientados hacia el nuevo modelo de responsabilidad social universitaria en la UNPRG.
- e.- Se debe fortalecer las capacidades de todos los miembros de la comunidad universitaria.
- f.- Se debe mejorar el contenido de los cursos de las curricular e integrar el estudio y la práctica de los valores éticos. Cabe mencionar que este tipo de contenidos están exigidos en el nuevo modelo educativo de calidad propuesto en el proceso de licenciamiento para las universidades del país.
- g.- Los docentes universitarios inmersos en el proceso de responsabilidad social universitaria, deben participar activamente en la planificación y evaluación de los contenidos de los cursos.

h.- Las autoridades deben dotar de las orientaciones y herramientas prácticas para el ejercicio de una cultura de responsabilidad social universitaria.

4.3.2.- Aspectos conceptuales.

a.- Se debe reforzar la identificación de un perfil de actitud ética (Actitud Ética).

b.- Desarrollo de ejercicios para el pensamiento ético (Pensamiento Ético)

c.- Manejo de situaciones internas y externas para la aplicación de los valores éticos (Valores Éticos)

d.- Debe empezarse a crear un ambiente o entorno ético y ello implica el desarrollo de actitudes éticas, habilidades creativas con sentido ético, actitud colaborativa entre todos los miembros, compañerismo, altruismo, honestidad, dignidad entre otros. (Entorno ético)

e.- Crear un sistema holístico e integrador para diseñar el nuevo modelo de universidad.

4.3.3.- Aspectos actitudinales.

a.- Fomentar la autoevaluación inicial.

b.- Capacidad para resolver problemas reales previstos y no previstos.

c.- Fomentar el pensamiento estratégico.

d.- Ser propositivo, comunicativo y abierto a los demás.

e.- Evaluación constante del nuevo modelo de universidad.

f.- Fomentar el aprendizaje ético.

Conclusiones.

1.- En cuanto al problema central de la investigación, en el sentido de que las autoridades de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo de Lambayeque desconocen en qué medida el nivel de responsabilidad social universitaria se relaciona con el nivel de calidad académica en la UNPRG-Lambayeque año 2014 y por los resultados obtenidos del trabajo de campo, donde el alfa de Cronbach arroja un resultado de 0,993 para la variable “responsabilidad social universitaria” y un 0,996 para la variable “calidad académica” lo cual quiere decir que es confiable y que el constructo está bien elaborado, podemos concluir que “el nivel de la RSU se relaciona significativamente con el nivel de calidad académica en la UNPRG-Lambayeque”.

2.- En cuanto a determinar el nivel de responsabilidad social universitaria en la UNPRG-Lambayeque año 2014 y por los resultados promedio obtenidos del trabajo de campo, donde el alfa de Cronbach arroja un resultado de 0,3366 para la variable “responsabilidad social universitaria” y un 0,4366 para la variable “calidad académica”, podemos concluir que el nivel de la RSU en la UNPRG-Lambayeque, es no muy fuerte.

3.- En cuanto a determinar el nivel de responsabilidad social universitaria en la UNPRG-Lambayeque año 2014 y por los resultados promedio obtenidos del trabajo de campo, donde el alfa de Cronbach arroja un resultado de 0,3366 para la variable “responsabilidad social universitaria” y un 0,4366 para la variable “calidad académica”, podemos concluir que el nivel de la RSU en la UNPRG-Lambayeque, es moderado.

4.- En cuanto a determinar la medida de relación entre el nivel de RSU y el nivel de calidad académica en la UNPRG-Lambayeque, y por los resultados obtenidos del trabajo de campo, donde el alfa de Cronbach arroja un resultado de 0,993 para la

variable “responsabilidad social universitaria” y un 0,996 para la variable “calidad académica” se puede concluir que es directa y estadísticamente significativa.

5.- En cuanto a determinar si es posible o no proponer un modelo de responsabilidad social universitaria para la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo de Lambayeque, podemos concluir que si es posible por lo que se presenta uno viable y factible para ella (UNPRG).

Recomendaciones.

1.- Dado que la presente investigación propone un modelo de Responsabilidad Social Universitaria para la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo (UNPRG) de Lambayeque, se recomienda a las autoridades de turno que lo revisen, se discuta con el equipo técnico que tiene la unidad de responsabilidad social universitaria y se tome la decisión de considerar el modelo y sobretodo aplicarlo o no

Referencias bibliográficas.

- 1.- Acuña, J. (2012). *Modelo de gestión de calidad académica para la educación superior*. San Pedro-Costa Rica: Universidad Latina de San Pedro - Costa Rica.
- 2.- AlimentaciónSana. (23 de Septiembre de 2013). *Conoce más de ti, alimentación sana*. Recuperado el 4 de Octubre de 2013, de Conoce más de ti, alimentación sana: <http://www.alimentacion-sana.org/PortalNuevo/actualizaciones/comonaciopan.htm>
- 3.- Ayude, M. (2014). *Crecimiento -Lla gerencia intergral* (Sallenave). Scribd Inc.
- 4.- BUXARRAIS, M.R.; MARTÍNEZ, M.; PUIG, J. y TRILLA, J. *La educación moral en primaria y secundaria*. Madrid, Edelvives, 1995.
- 5.- BUXARRAIS, M.R; PRATS, E. y TEY, A. “*Ética de la información*”. Barcelona, UOC, 2001.
- 6.- CASTILLO, A. (2008). *Creando empresas fabulosas*. Venturas latinas.
- 7.- CASTELLS, M. “*La era de la información*”. 3 volúmenes. Madrid, Alianza Editorial, 1997-1998.
- 8.- COLL, C.; COLOMINA, R.; ONRUBIA, J. y ROCHERA, M.J. “Actividad conjunta y habla: una aproximación al estudio de los mecanismos de influencia educativa, en *Infancia y Aprendizaje*”, n.º 59-60, 1992, pp. 190-232.
- 9.- CONEAU. (2008). *Modelo de Calidad para la Acreditación de Carreras Profesionales Universitarias*. Lima-Perú: Coneau.
- 10.- CORREA, A. (1989). *Factores determinantes del crecimiento empresarial*. La laguna - España: Universidad de La Laguna.

- 11.- CORTINA, A.; CONILL, J. y GARCÍA-MARZÀ, D. “Ética de la empresa”. Madrid, Trotta, 1994.
- 12.- CORTINA, A. “Ciudadanos del mundo. Hacia una teoría de la ciudadanía”. Madrid, Alianza Editorial, 1997.
- 13.- DERES. (1999). Responsabilidad Social Empresaria - Manual de primeros pasos. Universidad Católica del Uruguay.
- 14.- DERRIDA, J. “*Universidad sin condición*”. Madrid, Mínima Trotta, 2002.
- 15.- ERADITA Chávez & Luisa Labanda & Rosa Quijije & Gladiz Tumbaco. (2010). Diseño y ejecución de un plan de capacitación sobre el fortalecimiento de negocios familiares dirigido a los integrantes de la panadería comunitaria “PANFRIZ”; sector ciudadela briones perteneciente a la parroquia San Pablo del cantón Portoviejo y Adecuac. Porto Viejo - Manabí - Ecuador: Universidad Técnica de manbí.
- 16.- FELIX Blazquez & José Dorta & María Verona. (2006). Concepto, perspectivas y medida del crecimiento empresarial. Gran Canaria - España: Universidad de Las Palmas de Gran Canaria.
- 17.- FULLAT, O. “Educación”, en F. Altarejos *et alter*: “Filosofía de la Educación hoy”. Madrid, Dykinson, 1989, pp. 69-90.
- 18.- GARCÍA-VALCÁRCEL, Ana (coord.). “Didáctica universitaria”. Madrid, La Muralla, 2001.
- 19.- HORTAL, A. *et alter*. “Ética de las profesiones”. Madrid, Universidad Pontificia, 1994.

- 20.- JONAS, H. “El principio de la responsabilidad. Ensayo de una ética para la civilización tecnológica”. Barcelona, Herder, 1979.
- 21.- JOVER, G. “Ámbitos de la deontología profesional docente”, en *Teoría de la educación*, vol. 3, 1991, pp. 75-92.
- 22.- INEC. (2010). VII Censo nacional de población y VI de vivienda. Loja-Ecuador: INEC.
- 23.- LEZCANO, E. (2011). Análisis de producto - Productos panificados. Argentina: Ministerio de Agricultura.
- 24.- LUIS Restrepo & Julián Gonzáles. (2007). *De Pearson a Spearman*. Medellín-Colombia: Revista colombiana de ciencias pecuarias - Universidad de Antioquia.
- 25.- MARLENY Cardona & Luz Vera & Juliana Tabares. (2008). Las dimensiones del emprendimiento emprsarial: la experiencia de los programas cultura E y fondo emprender en Medellin. Medellín - Colombia: Universidad EAFIT.
- 26.- MEJIA Soto, P. (2009). Visiones contemporáneas . Amanecer, 14.
- 27.- MOREIRA, G. (2013). 6 panaderos fortalecen sus emprendimientos. PP El Verdadero.
- 28.- OIT & Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de Perú. (2009). Manual jóvenes emprendedores - Generan ideas de negocios.Lima-Perú: Master Trainer INESUN OIT.

- 29.- ORTEGA Y GASSET, J. “*Misión de la Universidad*”. Madrid, Alianza Editorial, 1930.
- 30.- PUIG, J.M. “La construcción de la personalidad moral”. Barcelona, Paidós, 1996.
- 31.- PUIG, J.M. y MARTÍN, X. “La educación moral en la escuela. Teoría y práctica”. Barcelona, EDEBÉ, 1998.
- 32.- QUINTANILLA, Miguel Á. “La misión y el gobierno de la universidad abierta”, en *Revista de Occidente*, n.º 216, 1999, pp. 117-146.
- 33.- PEREZ, V. (2008). Competitividad empresarial, un nuevo concepto. deGerencia.com.
- 34.- REVISTA Panera & Renato gago & José Torre & teodoro Hampe. (2011). La ruta del pan peruano (el pan de los incas). El club del pan.
- 35.- SAMPIERI, F. (2010). Metodología de la investigación. Ciudad de México-México: Mc Graw Hill - 5ta. edición.
- 36.- SANVISENS, A. “Concepción sistémico-cibernetica de la educación”, en *Teoría de la Educación. El problema de la educación*. Murcia, Límites, 1985, pp. 163-186.
- 37.- SINGER, P. *Ética aplicada*. Barcelona, Ariel, 1984.
- 38.- TRILLA, J. “El profesor y los valores controvertidos”. Barcelona, Paidós, 1992.
- 39.- VALLEYS, F. (2010). ¿Qué es la responsabilidad social universitaria? Lima-Perú: PUCP.

40.- WIKIPEDIA (8 de Septiembre de 2013). *Wikipedia enciclopedia libre*. Recuperado el 4 de Octubre de 2013, de Wikipedia enciclopedia libre: [http://es.wikipedia.org/wiki/Loja_\(Ecuador\)](http://es.wikipedia.org/wiki/Loja_(Ecuador))

41.- ZAPATA, J. (2013). Emprendimiento, no emprendurismo ni emprendedurismo ni emprendeduría. Fundación del español urgente - fundéu BBVA.

Anexos

Tabla N° 1
Análisis Factorial de Respuestas de Docentes.

	Inicial	Extracción
Trata con mucho respeto a sus docentes.	1,000	,919
Manifiesta preocupación por el respeto que los profesores dan a sus estudiantes.	1,000	,881
Invierte para mantener buenas condiciones de trabajo para los docentes.	1,000	,929
Da apoyo personal a los docentes que están en dificultad.	1,000	,943
Ha elaborado criterios y parámetros claros para las investigaciones con seres humanos.	1,000	,949
Invierte en el perfeccionamiento y desarrollo de sus docentes.	1,000	,864
Respeto las decisiones que toman sus docentes.	1,000	,883
Da espacios para la expresión libre de ideas o creencias.	1,000	,870
Respeto la libertad de los docentes para utilizar metodologías innovadoras.	1,000	,949
Da libertad a los Docentes para tratar los temas que son interés.	1,000	,949
Acoge las ideas o iniciativas de sus docentes.	1,000	,907
Promueve la discusión abierta de temas que generan conflicto en la sociedad.	1,000	,834
Favorece la participación de los docentes en instancias de representación.	1,000	,943
Tiene interés en conocer las opiniones e inquietudes de los docentes.	1,000	,929
Incorpora la opinión de los docentes en la definición de sus tareas y responsabilidades.	1,000	,929
Se destaca por su formación para la participación activa en la sociedad.	1,000	,934
Le interesa la formación en el respeto de los derechos humanos.	1,000	,934
Contribuye a formar opinión sobre temas públicos relevantes para la comunidad.	1,000	,934

Incentiva a los docentes a prestar servicios gratuitos a grupos o comunidades de escasos recursos.	1,000	,913
Estimula la solidaridad entre los docentes.	1,000	,930
Promueve un trato respetuoso a todas las personas, sin distinción.	1,000	,930
Desarrolla actividades de integración entre sus profesores, funcionarios y estudiantes.	1,000	,947
Orienta la formación de los estudiantes para que vean en su profesión una instancia de servicio a los demás.	1,000	,947
Da importancia al desarrollo de las habilidades sociales de sus estudiantes.	1,000	,875
Asigna con equidad los recursos entre sus unidades.	1,000	,940
Da importancia a la justicia social en la formación de sus estudiantes.	1,000	,926
Da facilidades a estudiantes de escasos recursos para que ingresen a ella.	1,000	,904
Tiene un sistema para ayudar a resolver los problemas económicos de sus miembros de sus miembros de escasos recursos.	1,000	,931
Define su política de remuneraciones considerando el criterio de equidad.	1,000	,931
Tiene una política de ascenso clara, transparente y justa.	1,000	,921
Capacita a sus miembros en el auto cuidado, informando de cómo prevenir ciertas enfermedades.	1,000	,861
Tiene una preocupación especial por la formación de sus estudiantes en el cuidado del medio ambiente.	1,000	,933
Incentiva permanentemente a sus miembros a economizar el agua, la energía, etc.	1,000	,953
Establece normas que limitan el consumo de cigarrillos en espacios públicos cerrados.	1,000	,855
Dispone de depósitos para separar la basura según tipo de material (vidrio, papel, otros).	1,000	,917
Crea conciencia en la comunidad universitaria de los problemas ambientales que enfrenta nuestra sociedad.	1,000	,933
Actúa con respeto por la diversidad humana que hay en ella sin discriminar por razas, nacionalidades, culturales, etc.	1,000	,933

Da facilidades para que se expresen las diversas tendencias religiosas de sus miembros.	1,000	,930
Se preocupa de que las diversas tendencias políticas de sus miembros sean respetadas.	1,000	,861
Realiza foros y paneles para que sus miembros conozcan las distintas posturas que hay frente a problemas de interés nacional.	1,000	,925
Da facilidad de acceso a grupos especialidades (discapacitados, indígenas, etc.)	1,000	,915
Posee infraestructura especialmente adecuada para discapacitados.	1,000	,876
Realiza investigación con apego a la verdad.	1,000	,869
Desarrolla el espíritu crítico de sus estudiantes a través de sus actividades de aprendizaje.	1,000	,915
Realiza una comunicación interna honesta y transparente.	1,000	,940
Realiza un marketing honesto y transparente hacia la comunidad.	1,000	,901
Da reconocimiento al compromiso con la verdad de sus miembros.	1,000	,901
Estimula la búsqueda de la verdad en las actividades de sus docentes.	1,000	,901
Cuenta con sus criterios éticos escritos y conocidos por la universidad para orientar las conductas de sus miembros.	1,000	,950
Sus autoridades muestran coherencia entre sus principios y sus acciones.	1,000	,950
Es estricta frente a conductas de deshonestidad de sus miembros.	1,000	,965
Controla que sus recursos sean utilizados en forma honesta para los fines institucionales asignados.	1,000	,965
Considera equilibradamente aspectos valoricos y técnicos en la promoción de sus académicos.	1,000	,950
Garantiza el respeto a la propiedad intelectual en sus actividades.	1,000	,950
Tiene una política clara que posibilita el perfeccionamiento de sus académicos.	1,000	,904
Tiene una política de docencia que promueve el desarrollo integral de los estudiantes.	1,000	,942
Aplica sistemas de evaluación del desempeño docente con estándares de excelencia, conocidos por los académicos.	1,000	,943

Da especial reconocimiento a las actividades de investigación de sus académicos.	1,000	,943
Promueve la innovación curricular.	1,000	,943
Promueve la innovación de los métodos de enseñanza.	1,000	,943
Promueve que los cursos tengan un enfoque interdisciplinario.	1,000	,881
Tiene mallas curriculares que exigen a los estudiantes tomar cursos de otras disciplinas.	1,000	,971
Incentiva a los docentes para que desarrollen trabajos en equipos interdisciplinarios.	1,000	,971
Busca solucionar los problemas que se presentan con la participación de las personas o estamentos directamente afectados.	1,000	,971
Propicia que las actividades académicas traten los desafíos o problemas que enfrenta nuestra sociedad.	1,000	,971
Promueve el vínculo de las actividades universitarias con la comunidad local.	1,000	,971

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

Varianza total explicada

Componente	Auto valores iniciales			Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción			Suma de las saturaciones al cuadrado de la rotación ^a
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado	Total
1	48,969	74,196	74,196	48,969	74,196	74,196	41,895
2	6,683	10,126	84,322	6,683	10,126	84,322	28,599
3	2,264	3,431	87,752	2,264	3,431	87,752	39,594
4	1,842	2,790	90,542	1,842	2,790	90,542	4,182
5	1,226	1,857	92,400	1,226	1,857	92,400	2,849
6	,940	1,424	93,824				
7	,803	1,217	95,040				

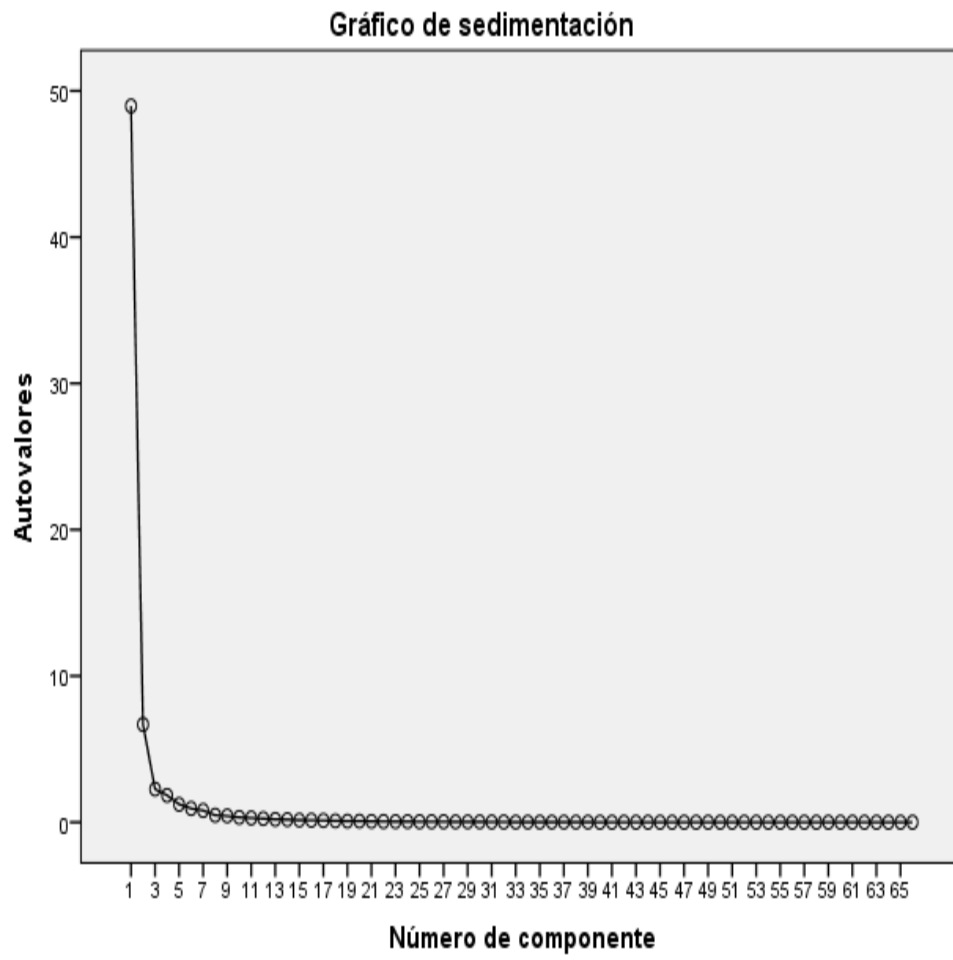
8	,479	,726	95,766					
9	,430	,652	96,418					
10	,336	,510	96,928					
11	,290	,440	97,367					
12	,249	,377	97,744					
13	,197	,299	98,043					
14	,182	,277	98,319					
15	,143	,217	98,536					
16	,139	,210	98,747					
17	,122	,185	98,931					
18	,095	,143	99,075					
19	,080	,122	99,197					
20	,075	,113	99,310					
21	,061	,093	99,403					
22	,050	,076	99,479					
23	,044	,067	99,545					
24	,043	,065	99,610					
25	,036	,054	99,664					
26	,034	,051	99,715					
27	,032	,049	99,764					
28	,025	,038	99,802					
29	,022	,034	99,836					
30	,021	,031	99,867					
31	,020	,030	99,897					
32	,017	,026	99,923					
33	,011	,017	99,940					
34	,010	,015	99,954					

35	,009	,014	99,968					
36	,008	,013	99,981					
37	,005	,008	99,989					
38	,004	,007	99,996					
39	,003	,004	100,000					
40	1,028E-013	1,043E-013	100,000					
41	1,013E-013	1,020E-013	100,000					
42	1,002E-013	1,004E-013	100,000					
43	1,002E-013	1,003E-013	100,000					
44	1,002E-013	1,003E-013	100,000					
45	1,002E-013	1,002E-013	100,000					
46	1,001E-013	1,002E-013	100,000					
47	1,001E-013	1,001E-013	100,000					
48	1,001E-013	1,001E-013	100,000					
49	1,000E-013	1,000E-013	100,000					
50	1,000E-013	1,000E-013	100,000					
51	1,000E-013	1,000E-013	100,000					
52	-1,000E-013	-1,000E-013	100,000					
53	-1,000E-013	-1,000E-013	100,000					

54	-1,000E-013	-1,000E-013	100,000				
55	-1,000E-013	-1,000E-013	100,000				
56	-1,001E-013	-1,002E-013	100,000				
57	-1,002E-013	-1,003E-013	100,000				
58	-1,002E-013	-1,003E-013	100,000				
59	-1,002E-013	-1,003E-013	100,000				
60	-1,002E-013	-1,004E-013	100,000				
61	-1,002E-013	-1,004E-013	100,000				
62	-1,002E-013	-1,004E-013	100,000				
63	-1,003E-013	-1,005E-013	100,000				
64	-1,013E-013	-1,019E-013	100,000				
65	-1,014E-013	-1,022E-013	100,000				
66	-1,061E-013	-1,093E-013	100,000				

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

a. Cuando los componentes están correlacionados, las sumas de los cuadrados de las saturaciones no se pueden añadir para obtener una varianza total.



Matriz de componentes^a

	Componente				
	1	2	3	4	5
Cuenta con sus criterios éticos escritos y conocidos por la universidad para orientar las conductas de sus miembros.	,946				
Sus autoridades muestran coherencia entre sus principios y sus acciones.	,946				
Considera equilibradamente aspectos valoricos y técnicos en la promoción de sus académicos.	,946				
Garantiza el respeto a la propiedad intelectual en sus actividades.	,946				
Tiene una política de docencia que promueve el desarrollo integral de los estudiantes.	,945				
Es estricta frente a conductas de deshonestidad de sus miembros.	,940				
Controla que sus recursos sean utilizados en forma honesta para los fines institucionales asignados.	,940				
Actúa con respeto por la diversidad humana que hay en ella sin discriminar por razas, nacionalidades, culturales, etc.	,940				
Da reconocimiento al compromiso con la verdad de sus miembros.	,933				
Estimula la búsqueda de la verdad en las actividades de sus docentes.	,933				
Realiza un marketing honesto y transparente hacia la comunidad.	,933				
Tiene una política clara que posibilita el perfeccionamiento de sus académicos.	,923				
Posee infraestructura especialmente adecuada para discapacitados.	,922				
Tiene una política de ascenso clara, transparente y justa.	,918				

Da especial reconocimiento a las actividades de investigación de sus académicos.	,918				
Promueve la innovación de los métodos de enseñanza.	,918				
Aplica sistemas de evaluación del desempeño docente con estándares de excelencia, conocidos por los académicos.	,918				
Promueve la innovación curricular.	,918				
Respeto las decisiones que toman sus docentes.	,912				
Se preocupa de que las diversas tendencias políticas de sus miembros sean respetadas.	,911				
Incentiva permanentemente a sus miembros a economizar el agua, la energía, etc.	,907				
Manifiesta preocupación por el respeto que los profesores dan a sus estudiantes.	,894				
Da facilidades para que se expresen las diversas tendencias religiosas de sus miembros.	,888				
Promueve el vínculo de las actividades universitarias con la comunidad local.	,881				
Tiene mallas curriculares que exigen a los estudiantes tomar cursos de otras disciplinas.	,881				
Propicia que las actividades académicas traten los desafíos o problemas que enfrenta nuestra sociedad.	,881				
Incentiva a los docentes para que desarrollen trabajos en equipos interdisciplinarios.	,881				
Busca solucionar los problemas que se presentan con la participación de las personas o estamentos directamente afectados.	,881				
Tiene una preocupación especial por la formación de sus estudiantes en el cuidado del medio ambiente.	,879				
Crea conciencia en la comunidad universitaria de los problemas ambientales que enfrenta nuestra sociedad.	,879				

Da espacios para la expresión libre de ideas o creencias.	,877				
Da importancia a la justicia social en la formación de sus estudiantes.	,876				
Realiza investigación con apego a la verdad.	,876				
Desarrolla el espíritu crítico de sus estudiantes a través de sus actividades de aprendizaje.	,872				
Da facilidad de acceso a grupos especialidades (discapacitados, indígenas, etc.)	,872				
Trata con mucho respeto a sus docentes.	,872				
Realiza una comunicación interna honesta y transparente.	,859				
Realiza foros y paneles para que sus miembros conozcan las distintas posturas que hay frente a problemas de interés nacional.	,859				
Dispone de depósitos para separar la basura según tipo de material (vidrio, papel, otros).	,856				
Establece normas que limitan el consumo de cigarrillos en espacios públicos cerrados.	,856				
Promueve que los cursos tengan un enfoque interdisciplinario.	,853				
Da importancia al desarrollo de las habilidades sociales de sus estudiantes.	,847				
Ha elaborado criterios y parámetros claros para las investigaciones con seres humanos.	,845	-,470			
Respeto la libertad de los docentes para utilizar metodologías innovadoras.	,845	-,470			
Da libertad a los Docentes para tratar los temas que son interés.	,845	-,470			
Tiene interés en conocer las opiniones e inquietudes de los docentes.	,843	-,445			
Incorpora la opinión de los docentes en la definición de sus tareas y responsabilidades.	,843	-,445			
Invierte para mantener buenas condiciones de trabajo para los docentes.	,843	-,445			

Orienta la formación de los estudiantes para que vean en su profesión una instancia de servicio a los demás.	,842	-,472			
Desarrolla actividades de integración entre sus profesores, funcionarios y estudiantes.	,842	-,472			
Asigna con equidad los recursos entre sus unidades.	,841				
Favorece la participación de los docentes en instancias de representación.	,839	-,468			
Da apoyo personal a los docentes que están en dificultad.	,839	-,468			
Acoge las ideas o iniciativas de sus docentes.	,837	-,450			
Promueve la discusión abierta de temas que generan conflicto en la sociedad.	,830				
Capacita a sus miembros en el auto cuidado, informando de cómo prevenir ciertas enfermedades.	,824				
Le interesa la formación en el respeto de los derechos humanos.	,810	-,424			
Contribuye a formar opinión sobre temas públicos relevantes para la comunidad.	,810	-,424			
Se destaca por su formación para la participación activa en la sociedad.	,810	-,424			
Invierte en el perfeccionamiento y desarrollo de sus docentes.	,808				
Incentiva a los docentes a prestar servicios gratuitos a grupos o comunidades de escasos recursos.	,791				
Tiene un sistema para ayudar a resolver los problemas económicos de sus miembros de sus miembros de escasos recursos.	,652	,602			
Define su política de remuneraciones considerando el criterio de equidad.	,652	,602			
Estimula la solidaridad entre los docentes.	,606	,610			

Promueve un trato respetuoso a todas las personas, sin distinción.	,606	,610			
Da facilidades a estudiantes de escasos recursos para que ingresen a ella.		,443			,732

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

a. 5 componentes extraídos

Matriz de configuración.^a

	Componente				
	1	2	3	4	5
Trata con mucho respeto a sus docentes.	,981				
Dispone de depósitos para separar la basura según tipo de material (vidrio, papel, otros).	,973				
Busca solucionar los problemas que se presentan con la participación de las personas o estamentos directamente afectados.	,967				
Tiene mallas curriculares que exigen a los estudiantes tomar cursos de otras disciplinas.	,967				
Incentiva a los docentes para que desarrollen trabajos en equipos interdisciplinarios.	,967				
Promueve el vínculo de las actividades universitarias con la comunidad local.	,967				
Propicia que las actividades académicas traten los desafíos o problemas que enfrenta nuestra sociedad.	,967				
Realiza foros y paneles para que sus miembros conozcan las distintas posturas que hay frente a problemas de interés nacional.	,896				
Promueve la innovación de los métodos de enseñanza.	,838				
Aplica sistemas de evaluación del desempeño docente con estándares de excelencia, conocidos por los académicos.	,838				

Da especial reconocimiento a las actividades de investigación de sus académicos.	,838				
Promueve la innovación curricular.	,838				
Tiene una política de ascenso clara, transparente y justa.	,680				
Da espacios para la expresión libre de ideas o creencias.	,629				
Desarrolla el espíritu crítico de sus estudiantes a través de sus actividades de aprendizaje.	,552	,457			
Da facilidad de acceso a grupos especialidades (discapacitados, indígenas, etc.)	,552	,457			
Respeto las decisiones que toman sus docentes.	,540		,428		
Promueve que los cursos tengan un enfoque interdisciplinario.	,519				
Da facilidades para que se expresen las diversas tendencias religiosas de sus miembros.	,504	,464			
Tiene una política clara que posibilita el perfeccionamiento de sus académicos.	,502				
Posee infraestructura especialmente adecuada para discapacitados.	,447				
Estimula la solidaridad entre los docentes.		1,009			
Promueve un trato respetuoso a todas las personas, sin distinción.		1,009			
Tiene un sistema para ayudar a resolver los problemas económicos de sus miembros de sus miembros de escasos recursos.		,977			
Define su política de remuneraciones considerando el criterio de equidad.		,977			
Tiene una preocupación especial por la formación de sus estudiantes en el cuidado del medio ambiente.		,612			
Crea conciencia en la comunidad universitaria de los problemas ambientales que enfrenta nuestra sociedad.		,612			

Da importancia a la justicia social en la formación de sus estudiantes.	,607			
Incentiva permanentemente a sus miembros a economizar el agua, la energía, etc.	,602	,400		
Asigna con equidad los recursos entre sus unidades.	,588			
Realiza una comunicación interna honesta y transparente.	,540			
Desarrolla actividades de integración entre sus profesores, funcionarios y estudiantes.		1,009		
Orienta la formación de los estudiantes para que vean en su profesión una instancia de servicio a los demás.		1,009		
Ha elaborado criterios y parámetros claros para las investigaciones con seres humanos.		1,004		
Respeto la libertad de los docentes para utilizar metodologías innovadoras.		1,004		
Da libertad a los Docentes para tratar los temas que son interés.		1,004		
Favorece la participación de los docentes en instancias de representación.		1,000		
Da apoyo personal a los docentes que están en dificultad.		1,000		
Tiene interés en conocer las opiniones e inquietudes de los docentes.		,957		
Incorpora la opinión de los docentes en la definición de sus tareas y responsabilidades.		,957		
Invierte para mantener buenas condiciones de trabajo para los docentes.		,957		
Acoge las ideas o iniciativas de sus docentes.		,947		
Le interesa la formación en el respeto de los derechos humanos.		,904		
Contribuye a formar opinión sobre temas públicos relevantes para la comunidad.		,904		

Se destaca por su formación para la participación activa en la sociedad.	,904			
Incentiva a los docentes a prestar servicios gratuitos a grupos o comunidades de escasos recursos.	,824			
Da importancia al desarrollo de las habilidades sociales de sus estudiantes.	,814			
Realiza investigación con apego a la verdad.	,681			
Capacita a sus miembros en el auto cuidado, informando de cómo prevenir ciertas enfermedades.	,664			
Promueve la discusión abierta de temas que generan conflicto en la sociedad.	,637			
Manifiesta preocupación por el respeto que los profesores dan a sus estudiantes.	,596	407		
Establece normas que limitan el consumo de cigarrillos en espacios públicos cerrados.	,568			
Es estricta frente a conductas de deshonestidad de sus miembros.	,521			
Controla que sus recursos sean utilizados en forma honesta para los fines institucionales asignados.	,521			
Se preocupa de que las diversas tendencias políticas de sus miembros sean respetadas.	,519			
Cuenta con sus criterios éticos escritos y conocidos por la universidad para orientar las conductas de sus miembros.	,516			
Sus autoridades muestran coherencia entre sus principios y sus acciones.	,516			
Considera equilibradamente aspectos valoricos y técnicos en la promoción de sus académicos.	,516			
Garantiza el respeto a la propiedad intelectual en sus actividades.	,516			
Actúa con respeto por la diversidad humana que hay en ella sin discriminar por razas, nacionalidades, culturales, etc.	,507			

Tiene una política de docencia que promueve el desarrollo integral de los estudiantes.			,488		
Da reconocimiento al compromiso con la verdad de sus miembros.			,404		
Realiza un marketing honesto y transparente hacia la comunidad.			,404		
Estimula la búsqueda de la verdad en las actividades de sus docentes.			,404		
Invierte en el perfeccionamiento y desarrollo de sus docentes.				,479	
Da facilidades a estudiantes de escasos recursos para que ingresen a ella.					,851

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

Método de rotación: Normalización Oblimin con Kaiser.

a. La rotación ha convergido en 22 iteraciones.

Matriz de estructura.

	Componente				
	1	2	3	4	5
Promueve el vínculo de las actividades universitarias con la comunidad local.	,972	,678	,618		
Tiene mallas curriculares que exigen a los estudiantes tomar cursos de otras disciplinas.	,972	,678	,618		
Propicia que las actividades académicas traten los desafíos o problemas que enfrenta nuestra sociedad.	,972	,678	,618		
Busca solucionar los problemas que se presentan con la participación de las personas o estamentos directamente afectados.	,972	,678	,618		
Incentiva a los docentes para que desarrollen trabajos en equipos interdisciplinarios.	,972	,678	,618		

Da especial reconocimiento a las actividades de investigación de sus académicos.	,964	,702	,705		
Promueve la innovación de los métodos de enseñanza.	,964	,702	,705		
Aplica sistemas de evaluación del desempeño docente con estándares de excelencia, conocidos por los académicos.	,964	,702	,705		
Promueve la innovación curricular.	,964	,702	,705		
Trata con mucho respeto a sus docentes.	,944	,606	,680		
Dispone de depósitos para separar la basura según tipo de material (vidrio, papel, otros).	,943	,674	,610		
Realiza foros y paneles para que sus miembros conozcan las distintas posturas que hay frente a problemas de interés nacional.	,937	,661	,601		
Tiene una política de ascenso clara, transparente y justa.	,919	,715	,747		
Tiene una política clara que posibilita el perfeccionamiento de sus académicos.	,889	,706	,747		
Desarrolla el espíritu crítico de sus estudiantes a través de sus actividades de aprendizaje.	,873	,821	,648		
Da facilidad de acceso a grupos especialidades (discapacitados, indígenas, etc.)	,873	,821	,648		
Da facilidades para que se expresen las diversas tendencias religiosas de sus miembros.	,873	,823	,681		
Posee infraestructura especialmente adecuada para discapacitados.	,865	,667	,786		
Respeto las decisiones que toman sus docentes.	,857	,567	,834		
Promueve que los cursos tengan un enfoque interdisciplinario.	,855	,769	,598	,410	
Da reconocimiento al compromiso con la verdad de sus miembros.	,851	,758	,802		
Realiza un marketing honesto y transparente hacia la comunidad.	,851	,758	,802		
Estimula la búsqueda de la verdad en las actividades de sus docentes.	,851	,758	,802		

Tiene una política de docencia que promueve el desarrollo integral de los estudiantes.	,851	,701	,822		
Da espacios para la expresión libre de ideas o creencias.	,845	,511	,794		
Cuenta con sus criterios éticos escritos y conocidos por la universidad para orientar las conductas de sus miembros.	,843	,693	,832	,408	
Sus autoridades muestran coherencia entre sus principios y sus acciones.	,843	,693	,832	,408	
Garantiza el respeto a la propiedad intelectual en sus actividades.	,843	,693	,832	,408	
Considera equilibradamente aspectos valoricos y técnicos en la promoción de sus académicos.	,843	,693	,832	,408	
Actúa con respeto por la diversidad humana que hay en ella sin discriminar por razas, nacionalidades, culturales, etc.	,842	,755	,837		
Es estricta frente a conductas de deshonestidad de sus miembros.	,831	,684	,828	,460	
Controla que sus recursos sean utilizados en forma honesta para los fines institucionales asignados.	,831	,684	,828	,460	
Se preocupa de que las diversas tendencias políticas de sus miembros sean respetadas.	,825	,624	,818		
Tiene un sistema para ayudar a resolver los problemas económicos de sus miembros de sus miembros de escasos recursos.	,630	,957			
Define su política de remuneraciones considerando el criterio de equidad.	,630	,957			
Promueve un trato respetuoso a todas las personas, sin distinción.	,560	,942			
Estimula la solidaridad entre los docentes.	,560	,942			
Realiza una comunicación interna honesta y transparente.	,835	,873	,617		
Tiene una preocupación especial por la formación de sus estudiantes en el cuidado del medio ambiente.	,798	,864	,705		

Crea conciencia en la comunidad universitaria de los problemas ambientales que enfrenta nuestra sociedad.	,798	,864	,705		
Incentiva permanentemente a sus miembros a economizar el agua, la energía, etc.	,812	,859	,750		
Da importancia a la justicia social en la formación de sus estudiantes.	,791	,859	,705		
Asigna con equidad los recursos entre sus unidades.	,803	,850	,578	,463	
Desarrolla actividades de integración entre sus profesores, funcionarios y estudiantes.	,633	,402	,972		
Orienta la formación de los estudiantes para que vean en su profesión una instancia de servicio a los demás.	,633	,402	,972		
Ha elaborado criterios y parámetros claros para las investigaciones con seres humanos.	,631	,404	,970		
Respeto la libertad de los docentes para utilizar metodologías innovadoras.	,631	,404	,970		
Da libertad a los Docentes para tratar los temas que son interés.	,631	,404	,970		
Favorece la participación de los docentes en instancias de representación.	,635	,402	,969		
Da apoyo personal a los docentes que están en dificultad.	,635	,402	,969		
Tiene interés en conocer las opiniones e inquietudes de los docentes.	,637	,408	,952		
Incorpora la opinión de los docentes en la definición de sus tareas y responsabilidades.	,637	,408	,952		
Invierte para mantener buenas condiciones de trabajo para los docentes.	,637	,408	,952		
Acoge las ideas o iniciativas de sus docentes.	,646		,951		
Le interesa la formación en el respeto de los derechos humanos.	,650		,927		
Contribuye a formar opinión sobre temas públicos relevantes para la comunidad.	,650		,927		

Se destaca por su formación para la participación activa en la sociedad.	,650		,927		
Da importancia al desarrollo de las habilidades sociales de sus estudiantes.	,706		,926		
Incentiva a los docentes a prestar servicios gratuitos a grupos o comunidades de escasos recursos.	,658		,891		
Manifiesta preocupación por el respeto que los profesores dan a sus estudiantes.	,797	,494	,886		
Realiza investigación con apego a la verdad.	,768	,507	,851		
Promueve la discusión abierta de temas que generan conflicto en la sociedad.	,707	,431	,845	,422	
Capacita a sus miembros en el auto cuidado, informando de cómo prevenir ciertas enfermedades.	,680	,446	,840	,489	
Establece normas que limitan el consumo de cigarrillos en espacios públicos cerrados.	,758	,688	,765		
Invierte en el perfeccionamiento y desarrollo de sus docentes.	,727	,497	,735	,590	
Da facilidades a estudiantes de escasos recursos para que ingresen a ella.	,422	,431			,901

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

Método de rotación: Normalización Oblimin con Kaiser.

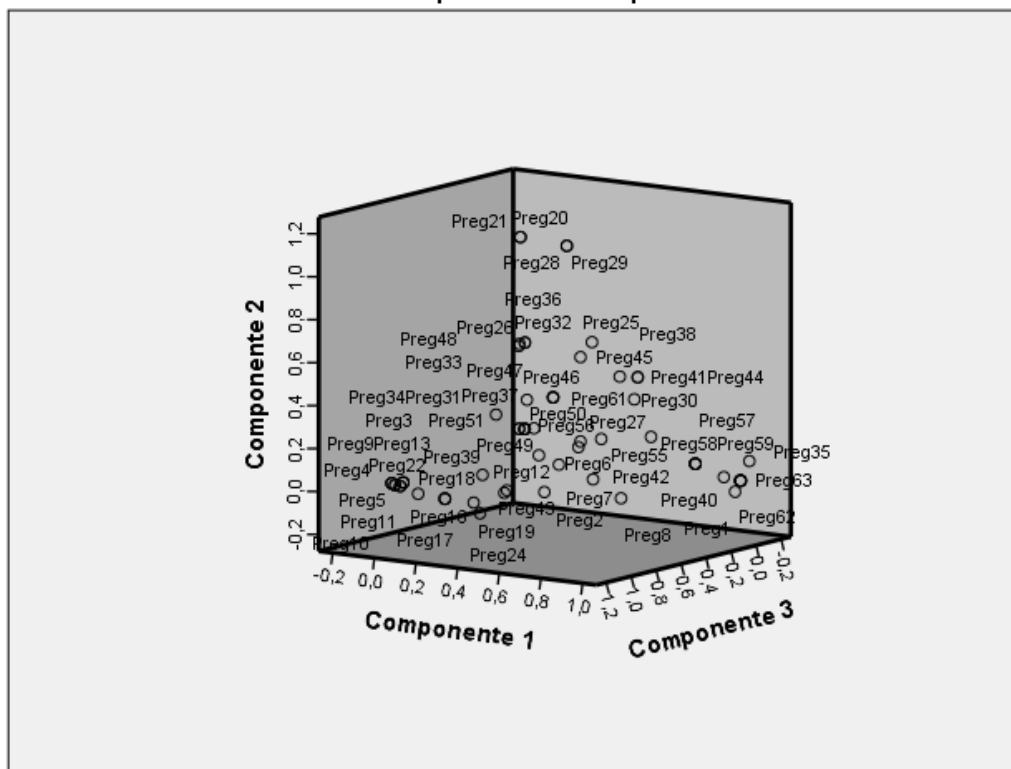
Matriz de correlaciones de componentes

Componente	1	2	3	4	5
1	1,000	,678	,681	,169	,161
2	,678	1,000	,427	,100	,210
3	,681	,427	1,000	,144	-,042
4	,169	,100	,144	1,000	,099
5	,161	,210	-,042	,099	1,000

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

Método de rotación: Normalización Oblimin con Kaiser.

Gráfico de componentes en espacio rotado



Matriz de coeficientes para el cálculo de las puntuaciones en las componentes

	Componente				
	1	2	3	4	5
Trata con mucho respeto a sus docentes.	,080	-,027	-,009	-,037	-,116
Manifiesta preocupación por el respeto que los profesores dan a sus estudiantes.	,026	-,017	,024	,039	-,092
Invierte para mantener buenas condiciones de trabajo para los docentes.	-,018	-,007	,047	,056	-,003

Da apoyo personal a los docentes que están en dificultad.	-,013	-,010	,054	-,048	,001
Ha elaborado criterios y parámetros claros para las investigaciones con seres humanos.	-,019	-,007	,052	,019	,004
Invierte en el perfeccionamiento y desarrollo de sus docentes.	,014	,000	,005	,224	-,108
Respeta las decisiones que toman sus docentes.	,036	-,012	,012	,056	-,094
Da espacios para la expresión libre de ideas o creencias.	,044	-,025	,007	,095	-,111
Respeta la libertad de los docentes para utilizar metodologías innovadoras.	-,019	-,007	,052	,019	,004
Da libertad a los Docentes para tratar los temas que son interés.	-,019	-,007	,052	,019	,004
Acoge las ideas o iniciativas de sus docentes.	-,010	-,015	,049	,003	-,001
Promueve la discusión abierta de temas que generan conflicto en la sociedad.	,008	-,015	,024	,129	-,063
Favorece la participación de los docentes en instancias de representación.	-,013	-,010	,054	-,048	,001
Tiene interés en conocer las opiniones e inquietudes de los docentes.	-,018	-,007	,047	,056	-,003
Incorpora la opinión de los docentes en la definición de sus tareas y responsabilidades.	-,018	-,007	,047	,056	-,003
Se destaca por su formación para la participación activa en la sociedad.	,007	-,020	,053	-,152	-,013
Le interesa la formación en el respeto de los derechos humanos.	,007	-,020	,053	-,152	-,013
Contribuye a formar opinión sobre temas públicos relevantes para la comunidad.	,007	-,020	,053	-,152	-,013

Incentiva a los docentes a prestar servicios gratuitos a grupos o comunidades de escasos recursos.	,016	-,024	,049	-,182	-,022
Estimula la solidaridad entre los docentes.	-,038	,140	-,015	,022	,076
Promueve un trato respetuoso a todas las personas, sin distinción.	-,038	,140	-,015	,022	,076
Desarrolla actividades de integración entre sus profesores, funcionarios y estudiantes.	-,016	-,009	,054	-,026	,003
Orienta la formación de los estudiantes para que vean en su profesión una instancia de servicio a los demás.	-,016	-,009	,054	-,026	,003
Da importancia al desarrollo de las habilidades sociales de sus estudiantes.	,012	-,031	,041	-,015	-,018
Asigna con equidad los recursos entre sus unidades.	,002	,075	-,015	,167	-,071
Da importancia a la justicia social en la formación de sus estudiantes.	-,004	,074	,015	-,113	,021
Da facilidades a estudiantes de escasos recursos para que ingresen a ella.	,000	-,013	,003	-,075	,564
Tiene un sistema para ayudar a resolver los problemas económicos de sus miembros de sus miembros de escasos recursos.	-,020	,137	-,022	,035	-,045
Define su política de remuneraciones considerando el criterio de equidad.	-,020	,137	-,022	,035	-,045
Tiene una política de ascenso clara, transparente y justa.	,050	,013	,001	-,050	-,119
Capacita a sus miembros en el autocuidado, informando de cómo prevenir ciertas enfermedades.	-,003	-,004	,024	,167	-,062
Tiene una preocupación especial por la formación de sus estudiantes en el cuidado del medio ambiente.	-,003	,075	,014	-,111	,004

Incentiva permanentemente a sus miembros a economizar el agua, la energía, etc.	-,003	,075	,015	-,087	-,043
Establece normas que limitan el consumo de cigarrillos en espacios públicos cerrados.	-,002	,024	,031	-,132	,172
Dispone de depósitos para separar la basura según tipo de material (vidrio, papel, otros).	,077	-,008	-,019	,001	-,131
Crea conciencia en la comunidad universitaria de los problemas ambientales que enfrenta nuestra sociedad.	-,003	,075	,014	-,111	,004
Actúa con respeto por la diversidad humana que hay en ella sin discriminar por razas, nacionalidades, culturales, etc.	,009	,040	,022	-,076	-,043
Da facilidades para que se expresen las diversas tendencias religiosas de sus miembros.	,031	,053	-,001	-,081	-,121
Se preocupa de que las diversas tendencias políticas de sus miembros sean respetadas.	,011	,000	,020	,052	,084
Realiza foros y paneles para que sus miembros conozcan las distintas posturas que hay frente a problemas de interés nacional.	,064	-,025	-,013	,031	,094
Da facilidad de acceso a grupos especializados (discapacitados, indígenas, etc.)	,036	,052	-,005	-,072	-,128
Posee infraestructura especialmente adecuada para discapacitados.	,021	,005	,010	,067	,038
Realiza investigación con apego a la verdad.	,007	-,026	,033	,015	,176
Desarrolla el espíritu crítico de sus estudiantes a través de sus actividades de aprendizaje.	,036	,052	-,005	-,072	-,128
Realiza una comunicación interna honesta y transparente.	,010	,058	,005	-,103	,117

Realiza un marketing honesto y transparente hacia la comunidad.	,013	,043	,012	-,001	-,097
Da reconocimiento al compromiso con la verdad de sus miembros.	,013	,043	,012	-,001	-,097
Estimula la búsqueda de la verdad en las actividades de sus docentes.	,013	,043	,012	-,001	-,097
Cuenta con sus criterios éticos escritos y conocidos por la universidad para orientar las conductas de sus miembros.	,001	,018	,017	,104	,060
Sus autoridades muestran coherencia entre sus principios y sus acciones.	,001	,018	,017	,104	,060
Es estricta frente a conductas de deshonestidad de sus miembros.	-,002	,019	,016	,131	,060
Controla que sus recursos sean utilizados en forma honesta para los fines institucionales asignados.	-,002	,019	,016	,131	,060
Considera equilibradamente aspectos valoricos y técnicos en la promoción de sus académicos.	,001	,018	,017	,104	,060
Garantiza el respeto a la propiedad intelectual en sus actividades.	,001	,018	,017	,104	,060
Tiene una política clara que posibilita el perfeccionamiento de sus académicos.	,024	,008	,004	,075	,058
Tiene una política de docencia que promueve el desarrollo integral de los estudiantes.	,004	,018	,015	,097	,061
Aplica sistemas de evaluación del desempeño docente con estándares de excelencia, conocidos por los académicos.	,062	-,012	-,003	-,052	,001
Da especial reconocimiento a las actividades de investigación de sus académicos.	,062	-,012	-,003	-,052	,001
Promueve la innovación curricular.	,062	-,012	-,003	-,052	,001

Promueve la innovación de los métodos de enseñanza.	,062	-,012	-,003	-,052	,001
Promueve que los cursos tengan un enfoque interdisciplinario.	,023	,032	-,012	,118	,030
Tiene mallas curriculares que exigen a los estudiantes tomar cursos de otras disciplinas.	,072	-,028	-,013	-,009	,080
Incentiva a los docentes para que desarrollen trabajos en equipos interdisciplinarios.	,072	-,028	-,013	-,009	,080
Busca solucionar los problemas que se presentan con la participación de las personas o estamentos directamente afectados.	,072	-,028	-,013	-,009	,080
Propicia que las actividades académicas traten los desafíos o problemas que enfrenta nuestra sociedad.	,072	-,028	-,013	-,009	,080
Promueve el vínculo de las actividades universitarias con la comunidad local.	,072	-,028	-,013	-,009	,080

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

Método de rotación: Normalización Oblimin con Kaiser.

Puntuaciones de componentes.

Matriz de covarianza de las puntuaciones de las componentes

Componente	1	2	3	4	5
1	2,768	2,267	3,132	1,506	2,139
2	2,267	2,196	2,427	1,295	2,626
3	3,132	2,427	4,139	1,944	2,970
4	1,506	1,295	1,944	2,698	2,527
5	2,139	2,626	2,970	2,527	4,617

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

Método de rotación: Normalización Oblimin con Kaiser.

Puntuaciones de componentes.

Correlaciones

			REGR factor score 1 for analysis 1	REGR factor score 2 for analysis 1	REGR factor score 3 for analysis 1	REGR factor score 4 for analysis 1	REGR factor score 5 for analysis 1
REGR score analysis 1	factor 1 for	Correlación de Pearson	1	,678**	,681**	,169	,161
		Sig. (bilateral)		,000	,000	,065	,079
		N	120	120	120	120	120
REGR score analysis 1	factor 2 for	Correlación de Pearson	,678**	1	,427**	,100	,210*
		Sig. (bilateral)	,000		,000	,278	,021
		N	120	120	120	120	120
REGR score analysis 1	factor 3 for	Correlación de Pearson	,681**	,427**	1	,144	-,042
		Sig. (bilateral)	,000	,000		,116	,647
		N	120	120	120	120	120
REGR score analysis 1	factor 4 for	Correlación de Pearson	,169	,100	,144	1	,099
		Sig. (bilateral)	,065	,278	,116		,284
		N	120	120	120	120	120
REGR score analysis 1	factor 5 for	Correlación de Pearson	,161	,210*	-,042	,099	1
		Sig. (bilateral)	,079	,021	,647	,284	
		N	120	120	120	120	120

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

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

Tabla N° 2
Análisis factorial de respuestas a estudiantes.

Comunalidades

	Inicial	Extracción
Da un trato personalizado a cada uno de sus estudiantes.	1,000	,905
Manifiesta preocupación por el respeto que los profesores dan a sus estudiantes.	1,000	,950
Invierte para mantener buenas condiciones de estudio para sus estudiantes.	1,000	,926
Da apoyo personal a los estudiantes que están en dificultad.	1,000	,958
Exige el respeto a la persona en los trabajos que se encarga a los estudiantes.	1,000	,925
Da facilidades para que las alumnas embarazadas o con hijos pequeños puedan estudiar.	1,000	,921
Respeto las decisiones que toman los estudiantes.	1,000	,898
Da espacios para que los estudiantes expresen libremente sus propias ideas y creencias.	1,000	,952
Propicia que los docentes den libertad para que los estudiantes expongan sus pensamientos frente a los problemas que se ven en clase.	1,000	,967
Estimula a sus estudiantes a asumir libremente compromisos sociales.	1,000	,940
Acoge las ideas o iniciativas de sus estudiantes.	1,000	,967
Promueve la discusión abierta sobre temas que generan conflicto en la sociedad.	1,000	,943
Tiene preocupación por formar ciudadanos que participen activamente en la sociedad.	1,000	,944
Se interesa en conocer las opiniones e inquietudes de los estudiantes.	1,000	,950
Recoge los aportes de los estudiantes al elaborar sus malas curriculares.	1,000	,892
Incentiva que los estudiantes participen en los organismos que los representan, tal como los centros de estudiantes.	1,000	,962

Le interesa formar a los estudiantes en el respeto de los derechos humanos.	1,000	,958
Contribuye a formar opinión sobre temas públicos relevantes para la comunidad.	1,000	,942
Incentiva a los estudiantes a prestar servicios a personas, grupos o comunidades de escasos recursos.	1,000	,958
Estimula la solidaridad entre los estudiantes.	1,000	,954
Promueve un trato respetuoso a todas las personas, sin distinción.	1,000	,954
Desarrolla actividades de integración entre estudiantes, profesores y funcionarios.	1,000	,894
Orienta la formación de los estudiantes para que vean en su profesión una instancia de servicio a los demás.	1,000	,894
Da importancia al desarrollo de las habilidades sociales de sus estudiantes (Capacidad de escucha, comunicación efectiva, empatía etc.).	1,000	,954
Asigna con equidad los recursos entre sus unidades.	1,000	,915
Da importancia a la equidad y la justicia social en formación de sus estudiantes.	1,000	,915
Da facilidades a estudiantes de escasos recursos para que ingresen a ella.	1,000	,852
Tiene un sistema para ayudar a resolver los problemas económicos de sus miembros de escasos recursos.	1,000	,952
Da apoyos especiales a los estudiantes que tienen problemas de rendimiento.	1,000	,968
Da apoyos especiales a los estudiantes que tienen problemas emocionales o psicológicos.	1,000	,968
Capacita a sus miembros en el autocuidado, informando acerca de como las personas pueden prevenir ciertas enfermedades.	1,000	,973
Tiene una preocupación especial por la formación de sus estudiantes en el cuidado del medio ambiente.	1,000	,964
Incentiva a sus miembros a economizar el agua, la energía, etc.	1,000	,973
Establece normas que limitan el consumo de cigarrillos en espacios públicos cerrados.	1,000	,973

Dispone de depósitos para separar la basura según tipo de material (vidrio, papel, otros)	1,000	,920
Crea conciencia en la comunidad universitaria de los problemas ambientales que enfrenta nuestra sociedad.	1,000	,894
Actúa con respeto por la diversidad humana que hay en ella (razas, nacionalidades, culturas, etc.).	1,000	,943
Facilita la posibilidad de expresión de las diversas tendencias religiosas de sus miembros.	1,000	,921
Se preocupa de que las diversas tendencias políticas de sus miembros sean respetadas.	1,000	,951
Realiza foros y paneles para que sus miembros conozcan las distintas posturas que hay frente a problemas de interés nacional.	1,000	,964
Da facilidad de acceso a ella a grupos especiales (discapacitados, indígenas, etc.).	1,000	,894
Posee infraestructura especialmente adecuada para discapacitados.	1,000	,950
Realiza su enseñanza con un fuerte apego a la verdad sin acomodarla ni ocultarla para satisfacer intereses particulares.	1,000	,918
Desarrolla el espíritu crítico de sus estudiantes a través de sus actividades de aprendizaje.	1,000	,975
Realiza una comunicación interna honesta y transparente.	1,000	,924
Realiza un marketing honesto y transparente hacia la comunidad.	1,000	,897
Da reconocimiento al compromiso con la verdad de sus miembros.	1,000	,930
Estimula las ideas creativas de sus estudiantes.	1,000	,897
Cuenta con criterios éticos escritos y conocidos por la universidad para orientar las conductas de sus miembros.	1,000	,975
Sus autoridades muestran coherencia entre sus principios y sus acciones.	1,000	,830
Los docentes son estrictos frente a conductas de deshonestidad académica de sus estudiantes.	1,000	,918
La conducta de los docentes es coherentes con los criterios éticos que tiene la universidad.	1,000	,830
Cumple los compromisos contraídos con sus estudiantes.	1,000	,930
Promueve que los estudiantes respeten la propiedad intelectual.	1,000	,926

Imparte una formación profesional e intelectual de alto nivel a sus estudiantes.	1,000	,967
Tiene una política de docencia que promueve el desarrollo integral de los estudiantes.	1,000	,950
Usa sistemas para que los estudiantes evalúen el desempeño docente.	1,000	,914
Promueve la innovación y actualización de los currículos.	1,000	,949
Promueve la innovación de los métodos de enseñanza.	1,000	,914
Presta servicios de apoyo a la docencia (computación, bibliotecas, tutorías, etc.) que son de alta calidad.	1,000	,967
Promueve que los cursos tengan un enfoque interdisciplinario.	1,000	,934
Tiene mallas curriculares que exigen a los estudiantes tomar cursos de otras disciplinas.	1,000	,967
Incentiva el trabajo en equipos de los estudiantes.	1,000	,926
Busca solucionar los problemas que se presentan con la participación de las personas o estamentos directamente afectados.	1,000	,968
Propicia que las actividades académicas traten los desafíos o problemas que enfrenta nuestra sociedad.	1,000	,968
Promueve el vínculo de las actividades universitarias con la comunidad local.	1,000	,968

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

Varianza total explicada

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción			Suma de las saturaciones al cuadrado de la rotación ^a
	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado	Total
1	41,679	63,150	63,150	41,679	63,150	63,150	32,364
2	11,231	17,016	80,166	11,231	17,016	80,166	21,531
3	3,529	5,347	85,513	3,529	5,347	85,513	32,774

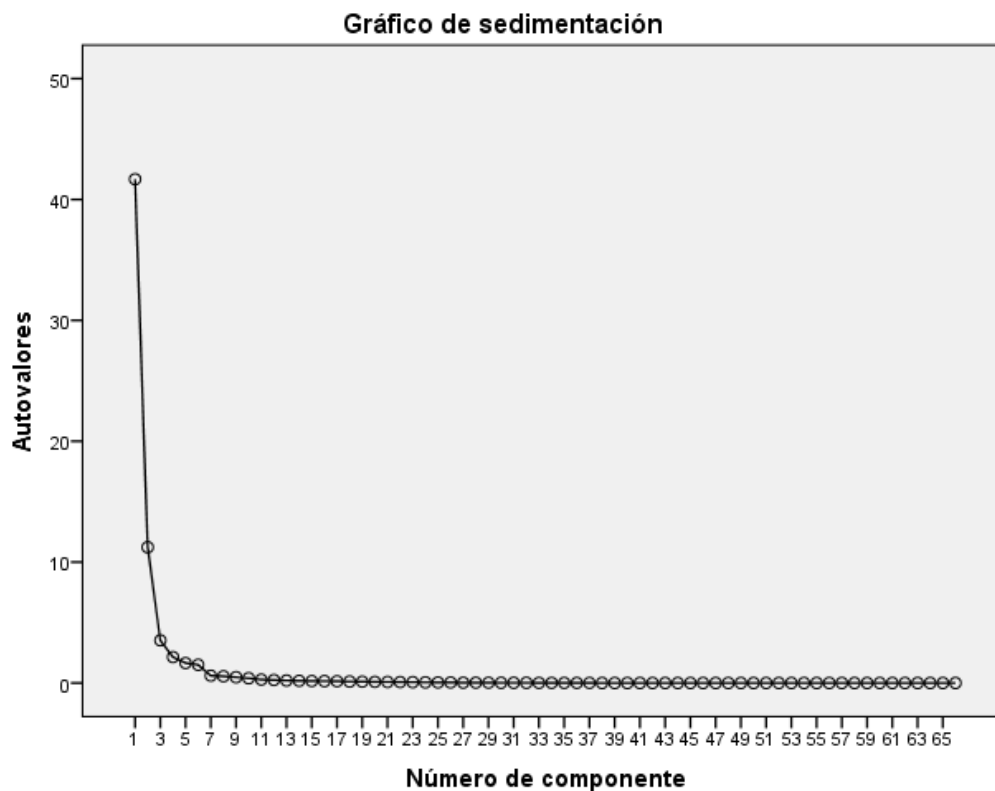
4	2,146	3,251	88,764	2,146	3,251	88,764	11,972
5	1,651	2,501	91,265	1,651	2,501	91,265	23,226
6	1,506	2,282	93,547	1,506	2,282	93,547	15,608
7	,604	,916	94,463				
8	,552	,836	95,299				
9	,478	,724	96,023				
10	,396	,599	96,623				
11	,277	,419	97,042				
12	,250	,379	97,421				
13	,204	,309	97,730				
14	,180	,273	98,003				
15	,160	,242	98,245				
16	,154	,233	98,478				
17	,144	,218	98,696				
18	,118	,179	98,875				
19	,108	,163	99,038				
20	,094	,143	99,181				
21	,085	,129	99,310				
22	,075	,114	99,424				
23	,067	,101	99,525				
24	,050	,076	99,601				
25	,046	,069	99,671				
26	,039	,059	99,729				
27	,031	,046	99,776				
28	,028	,042	99,818				
29	,021	,032	99,849				
30	,018	,027	99,876				

31	,017	,026	99,902				
32	,017	,026	99,928				
33	,014	,021	99,949				
34	,012	,018	99,967				
35	,011	,016	99,983				
36	,007	,010	99,994				
37	,004	,006	100,000				
38	1,048E-013	1,073E-013	100,000				
39	1,024E-013	1,036E-013	100,000				
40	1,013E-013	1,020E-013	100,000				
41	1,004E-013	1,006E-013	100,000				
42	1,002E-013	1,003E-013	100,000				
43	1,002E-013	1,003E-013	100,000				
44	1,001E-013	1,002E-013	100,000				
45	1,001E-013	1,002E-013	100,000				
46	1,001E-013	1,001E-013	100,000				
47	1,001E-013	1,001E-013	100,000				
48	1,000E-013	1,000E-013	100,000				
49	1,000E-013	1,000E-013	100,000				
50	1,000E-013	1,000E-013	100,000				

51	1,000E-013	1,000E-013	100,000				
52	-1,000E-013	-1,000E-013	100,000				
53	-1,000E-013	-1,000E-013	100,000				
54	-1,000E-013	-1,000E-013	100,000				
55	-1,000E-013	-1,000E-013	100,000				
56	-1,000E-013	-1,000E-013	100,000				
57	-1,002E-013	-1,002E-013	100,000				
58	-1,002E-013	-1,003E-013	100,000				
59	-1,002E-013	-1,003E-013	100,000				
60	-1,002E-013	-1,003E-013	100,000				
61	-1,002E-013	-1,003E-013	100,000				
62	-1,002E-013	-1,003E-013	100,000				
63	-1,003E-013	-1,004E-013	100,000				
64	-1,003E-013	-1,005E-013	100,000				
65	-1,007E-013	-1,010E-013	100,000				
66	-1,015E-013	-1,023E-013	100,000				

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

a. Cuando los componentes están correlacionados, las sumas de los cuadrados de las saturaciones no se pueden añadir para obtener una varianza total.



Matriz de componentes^a

	Componente					
	1	2	3	4	5	6
Tiene preocupación por formar ciudadanos que participen activamente en la sociedad.	,907					
Da importancia al desarrollo de las habilidades sociales de sus estudiantes (Capacidad de escucha, comunicación efectiva, empatía etc.).	,902					
Promueve un trato respetuoso a todas las personas, sin distinción.	,902					
Estimula la solidaridad entre los estudiantes.	,902					

Se interesa en conocer las opiniones e inquietudes de los estudiantes.	,896					
Contribuye a formar opinión sobre temas públicos relevantes para la comunidad.	,892					
Se preocupa de que las diversas tendencias políticas de sus miembros sean respetadas.	,889					
Incentiva que los estudiantes participen en los organismos que los representan, tal como los centros de estudiantes.	,888					
Promueve la discusión abierta sobre temas que generan conflicto en la sociedad.	,887					
Actúa con respeto por la diversidad humana que hay en ella (razas, nacionalidades, culturas, etc.).	,887					
Da apoyo personal a los estudiantes que están en dificultad.	,883					
Le interesa formar a los estudiantes en el respeto de los derechos humanos.	,883					
Incentiva a los estudiantes a prestar servicios a personas, grupos o comunidades de escasos recursos.	,883					
Desarrolla el espíritu crítico de sus estudiantes a través de sus actividades de aprendizaje.	,882					
Cuenta con criterios éticos escritos y conocidos por la universidad para orientar las conductas de sus miembros.	,882					
Tiene mallas curriculares que exigen a los estudiantes tomar cursos de otras disciplinas.	,881					
Presta servicios de apoyo a la docencia (computación, bibliotecas, tutorías, etc.) que son de alta calidad.	,881					
Acoge las ideas o iniciativas de sus estudiantes.	,881					

Imparte una formación profesional e intelectual de alto nivel a sus estudiantes.	881					
Propicia que los docentes den libertad para que los estudiantes expongan sus pensamientos frente a los problemas que se ven en clase.	881					
Da espacios para que los estudiantes expresen libremente sus propias ideas y creencias.	879					
Realiza su enseñanza con un fuerte apego a la verdad sin acomodarla ni ocultarla para satisfacer intereses particulares.	872					
Los docentes son estrictos frente a conductas de deshonestidad académica de sus estudiantes.	872					
Estimula a sus estudiantes a asumir libremente compromisos sociales.	870					
Invierte para mantener buenas condiciones de estudio para sus estudiantes.	864					
Incentiva el trabajo en equipos de los estudiantes.	864					
Promueve que los estudiantes respeten la propiedad intelectual.	864					
Facilita la posibilidad de expresión de las diversas tendencias religiosas de sus miembros.	861					
Exige el respeto a la persona en los trabajos que se encarga a los estudiantes.	853					
Da facilidades para que las alumnas embarazadas o con hijos pequeños puedan estudiar.	853					
Respeto las decisiones que toman los estudiantes.	849					

Desarrolla actividades de integración entre estudiantes, profesores y funcionarios.	,849					
Orienta la formación de los estudiantes para que vean en su profesión una instancia de servicio a los demás.	,849					
Asigna con equidad los recursos entre sus unidades.	,846					
Da importancia a la equidad y la justicia social en formación de sus estudiantes.	,846					
Da un trato personalizado a cada uno de sus estudiantes.	,846					
Da reconocimiento al compromiso con la verdad de sus miembros.	,835					
Cumple los compromisos contraídos con sus estudiantes.	,835					
Promueve la innovación y actualización de los currículos.	,819					
Sus autoridades muestran coherencia entre sus principios y sus acciones.	,803					
La conducta de los docentes es coherentes con los criterios éticos que tiene la universidad.	,803					
Da facilidad de acceso a ella a grupos especiales (discapacitados, indígenas, etc.).	,782					
Crea conciencia en la comunidad universitaria de los problemas ambientales que enfrenta nuestra sociedad.	,782					
Promueve que los cursos tengan un enfoque interdisciplinario.	,775					
Usa sistemas para que los estudiantes evalúen el desempeño docente.	,768	,480				
Promueve la innovación de los métodos de enseñanza.	,768	,480				

Manifiesta preocupación por el respeto que los profesores dan a sus estudiantes.	,763		,411			
Tiene una política de docencia que promueve el desarrollo integral de los estudiantes.	,758		,417			
Posee infraestructura especialmente adecuada para discapacitados.	,758		,417			
Dispone de depósitos para separar la basura según tipo de material (vidrio, papel, otros)	,718			-,439		
Realiza una comunicación interna honesta y transparente.	,703	,553				
Estimula las ideas creativas de sus estudiantes.	,689	,582				
Realiza un marketing honesto y transparente hacia la comunidad.	,689	,582				
Recoge los aportes de los estudiantes al elaborar sus malas curriculares.	,568	,748				
Promueve el vínculo de las actividades universitarias con la comunidad local.	,589	,731				
Propicia que las actividades académicas traten los desafíos o problemas que enfrenta nuestra sociedad.	,589	,731				
Busca solucionar los problemas que se presentan con la participación de las personas o estamentos directamente afectados.	,589	,731				
Da apoyos especiales a los estudiantes que tienen problemas de rendimiento.	,591	,717				
Da apoyos especiales a los estudiantes que tienen problemas emocionales o psicológicos.	,591	,717				
Realiza foros y paneles para que sus miembros conozcan las distintas posturas que hay frente a problemas de interés nacional.	,512	,713				

Tiene una preocupación especial por la formación de sus estudiantes en el cuidado del medio ambiente.	,512	,713				
Tiene un sistema para ayudar a resolver los problemas económicos de sus miembros de escasos recursos.	,593	,698				
Establece normas que limitan el consumo de cigarrillos en espacios públicos cerrados.	,500	,698				
Incentiva a sus miembros a economizar el agua, la energía, etc.	,500	,698				
Capacita a sus miembros en el autocuidado, informando acerca de como las personas pueden prevenir ciertas enfermedades.	,500	,698				
Da facilidades a estudiantes de escasos recursos para que ingresen a ella.	,597	,609				

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

a. 6 componentes extraídos

Matriz de configuración.^a

	Componente					
	1	2	3	4	5	6
Desarrolla el espíritu crítico de sus estudiantes a través de sus actividades de aprendizaje.	,892					
Cuenta con criterios éticos escritos y conocidos por la universidad para orientar las conductas de sus miembros.	,892					
Tiene mallas curriculares que exigen a los estudiantes tomar cursos de otras disciplinas.	,852					
Presta servicios de apoyo a la docencia (computación, bibliotecas, tutorías, etc.) que son de alta calidad.	,852					

Acoge las ideas o iniciativas de sus estudiantes.	,852					
Imparte una formación profesional e intelectual de alto nivel a sus estudiantes.	,852					
Propicia que los docentes den libertad para que los estudiantes expongan sus pensamientos frente a los problemas que se ven en clase.	,852					
Da espacios para que los estudiantes expresen libremente sus propias ideas y creencias.	,833					
Estimula a sus estudiantes a asumir libremente compromisos sociales.	,817					
Se preocupa de que las diversas tendencias políticas de sus miembros sean respetadas.	,748					
Promueve la discusión abierta sobre temas que generan conflicto en la sociedad.	,730					
Actúa con respeto por la diversidad humana que hay en ella (razas, nacionalidades, culturas, etc.).	,730					
Exige el respeto a la persona en los trabajos que se encarga a los estudiantes.	,688					
Asigna con equidad los recursos entre sus unidades.	,649					
Da importancia a la equidad y la justicia social en formación de sus estudiantes.	,649					
Facilita la posibilidad de expresión de las diversas tendencias religiosas de sus miembros.	,562		-,447			
Tiene preocupación por formar ciudadanos que participen activamente en la sociedad.	,503					,467
Da apoyos especiales a los estudiantes que tienen problemas de rendimiento.		,976				

Da apoyos especiales a los estudiantes que tienen problemas emocionales o psicológicos.	,976				
Tiene un sistema para ayudar a resolver los problemas económicos de sus miembros de escasos recursos.	,974				
Promueve el vínculo de las actividades universitarias con la comunidad local.	,954				
Propicia que las actividades académicas traten los desafíos o problemas que enfrenta nuestra sociedad.	,954				
Busca solucionar los problemas que se presentan con la participación de las personas o estamentos directamente afectados.	,954				
Da facilidades a estudiantes de escasos recursos para que ingresen a ella.	,894				
Realiza una comunicación interna honesta y transparente.	,886				
Recoge los aportes de los estudiantes al elaborar sus malas curriculares.	,706				
Usa sistemas para que los estudiantes evalúen el desempeño docente.	,651				
Promueve la innovación de los métodos de enseñanza.	,651				
Estimula las ideas creativas de sus estudiantes.	,642				
Realiza un marketing honesto y transparente hacia la comunidad.	,642				
Sus autoridades muestran coherencia entre sus principios y sus acciones.	,450				
La conducta de los docentes es coherentes con los criterios éticos que tiene la universidad.	,450				
Incentiva a los estudiantes a prestar servicios a personas, grupos o comunidades de escasos recursos.		-922			

Le interesa formar a los estudiantes en el respeto de los derechos humanos.	-	922			
Da apoyo personal a los estudiantes que están en dificultad.	-	922			
Incentiva que los estudiantes participen en los organismos que los representan, tal como los centros de estudiantes.	-	905			
Orienta la formación de los estudiantes para que vean en su profesión una instancia de servicio a los demás.	-	853			
Desarrolla actividades de integración entre estudiantes, profesores y funcionarios.	-	853			
Se interesa en conocer las opiniones e inquietudes de los estudiantes.	-	836			
Contribuye a formar opinión sobre temas públicos relevantes para la comunidad.	-	807			
Estimula la solidaridad entre los estudiantes.	-	804			
Promueve un trato respetuoso a todas las personas, sin distinción.	-	804			
Da importancia al desarrollo de las habilidades sociales de sus estudiantes (Capacidad de escucha, comunicación efectiva, empatía etc.).	-	804			
Da facilidades para que las alumnas embarazadas o con hijos pequeños puedan estudiar.	-	740			
Promueve que los estudiantes respeten la propiedad intelectual.	-	651			
Incentiva el trabajo en equipos de los estudiantes.	-	651			
Invierte para mantener buenas condiciones de estudio para sus estudiantes.	-	651			

Crea conciencia en la comunidad universitaria de los problemas ambientales que enfrenta nuestra sociedad.	-,546	-,489		
Da facilidad de acceso a ella a grupos especiales (discapacitados, indígenas, etc.).	-,546	-,489		
Dispone de depósitos para separar la basura según tipo de material (vidrio, papel, otros)		-,707		
Cumple los compromisos contraídos con sus estudiantes.		-,444		,429
Da reconocimiento al compromiso con la verdad de sus miembros.		-,444		,429
Posee infraestructura especialmente adecuada para discapacitados.			,894	
Tiene una política de docencia que promueve el desarrollo integral de los estudiantes.			,894	
Manifiesta preocupación por el respeto que los profesores dan a sus estudiantes.			,881	
Promueve que los cursos tengan un enfoque interdisciplinario.			,832	
Da un trato personalizado a cada uno de sus estudiantes.			,638	
Respeto las decisiones que toman los estudiantes.			,623	
Realiza su enseñanza con un fuerte apego a la verdad sin acomodarla ni ocultarla para satisfacer intereses particulares.			,521	
Los docentes son estrictos frente a conductas de deshonestidad académica de sus estudiantes.			,521	
Capacita a sus miembros en el autocuidado, informando acerca de como las personas pueden prevenir ciertas enfermedades.				,940

Incentiva a sus miembros a economizar el agua, la energía, etc.						,940
Establece normas que limitan el consumo de cigarrillos en espacios públicos cerrados.						,940
Tiene una preocupación especial por la formación de sus estudiantes en el cuidado del medio ambiente.						,904
Realiza foros y paneles para que sus miembros conozcan las distintas posturas que hay frente a problemas de interés nacional.						,904
Promueve la innovación y actualización de los currículos.				-,465		,552

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

Método de rotación: Normalización Oblimin con Kaiser.

a. La rotación ha convergido en 18 iteraciones.

Matriz de estructura

	Componente					
	1	2	3	4	5	6
Desarrolla el espíritu crítico de sus estudiantes a través de sus actividades de aprendizaje.	,984		-,748	-,408	,660	
Cuenta con criterios éticos escritos y conocidos por la universidad para orientar las conductas de sus miembros.	,984		-,748	-,408	,660	
Tiene mallas curriculares que exigen a los estudiantes tomar cursos de otras disciplinas.	,977		-,778	-,436	,617	

Presta servicios de apoyo a la docencia (computación, bibliotecas, tutorías, etc.) que son de alta calidad.	,977	-,778	-,436	,617	
Imparte una formación profesional e intelectual de alto nivel a sus estudiantes.	,977	-,778	-,436	,617	
Acoge las ideas o iniciativas de sus estudiantes.	,977	-,778	-,436	,617	
Propicia que los docentes den libertad para que los estudiantes expongan sus pensamientos frente a los problemas que se ven en clase.	,977	-,778	-,436	,617	
Da espacios para que los estudiantes expresen libremente sus propias ideas y creencias.	,964	-,727	-,417	,704	
Estimula a sus estudiantes a asumir libremente compromisos sociales.	,959	-,752		,687	
Se preocupa de que las diversas tendencias políticas de sus miembros sean respetadas.	,954	-,766	-,514	,670	
Promueve la discusión abierta sobre temas que generan conflicto en la sociedad.	,946	-,745	-,497	,710	
Actúa con respeto por la diversidad humana que hay en ella (razas, nacionalidades, culturas, etc.).	,946	-,745	-,497	,710	
Exige el respeto a la persona en los trabajos que se encarga a los estudiantes.	,913	-,729		,774	

Asigna con equidad los recursos entre sus unidades.	,895	-,714		,794	
Da importancia a la equidad y la justicia social en formación de sus estudiantes.	,895	-,714		,794	
Facilita la posibilidad de expresión de las diversas tendencias religiosas de sus miembros.	,894	-,848	-,529	,536	
Tiene preocupación por formar ciudadanos que participen activamente en la sociedad.	,782	,555	-,777	,654	,627
Da apoyos especiales a los estudiantes que tienen problemas de rendimiento.		,980			,642
Da apoyos especiales a los estudiantes que tienen problemas emocionales o psicológicos.		,980			,642
Promueve el vínculo de las actividades universitarias con la comunidad local.		,980			,666
Propicia que las actividades académicas traten los desafíos o problemas que enfrenta nuestra sociedad.		,980			,666
Busca solucionar los problemas que se presentan con la participación de las personas o estamentos directamente afectados.		,980			,666

Tiene un sistema para ayudar a resolver los problemas económicos de sus miembros de escasos recursos.	,971				,621
Realiza una comunicación interna honesta y transparente.	,451,934	-,425			,576
Recoge los aportes de los estudiantes al elaborar sus malas curriculares.	,909				,778
Da facilidades a estudiantes de escasos recursos para que ingresen a ella.	,908			,450	,555
Estimula las ideas creativas de sus estudiantes.	,444,875	-,420	-,411		,708
Realiza un marketing honesto y transparente hacia la comunidad.	,444,875	-,420	-,411		,708
Usa sistemas para que los estudiantes evalúen el desempeño docente.	,511,865	-,510	-,553	,411	,620
Promueve la innovación de los métodos de enseñanza.	,511,865	-,510	-,553	,411	,620
Sus autoridades muestran coherencia entre sus principios y sus acciones.	,575,680	-,585	-,603	,675	
La conducta de los docentes es coherentes con los criterios éticos que tiene la universidad.	,575,680	-,585	-,603	,675	
Le interesa formar a los estudiantes en el respeto de los derechos humanos.	,697,415	-,972	-,408	,535	,414
Da apoyo personal a los estudiantes que están en dificultad.	,697,415	-,972	-,408	,535	,414

Incentiva a los estudiantes a prestar servicios a personas, grupos o comunidades de escasos recursos.	,697	,415	-,972	-,408	,535	,414
Incentiva que los estudiantes participen en los organismos que los representan, tal como los centros de estudiantes.	,690	,439	-,969		,533	,456
Se interesa en conocer las opiniones e inquietudes de los estudiantes.	,704	,464	-,954		,544	,490
Promueve un trato respetuoso a todas las personas, sin distinción.	,748	,447	-,954		,572	,450
Estimula la solidaridad entre los estudiantes.	,748	,447	-,954		,572	,450
Da importancia al desarrollo de las habilidades sociales de sus estudiantes (Capacidad de escucha, comunicación efectiva, empatía etc.).	,748	,447	-,954		,572	,450
Contribuye a formar opinión sobre temas públicos relevantes para la comunidad.	,679	,483	-,939	-,402	,531	,530
Orienta la formación de los estudiantes para que vean en su profesión una instancia de servicio a los demás.	,685		-,931	-,517	,518	
Desarrolla actividades de integración entre estudiantes, profesores y funcionarios.	,685		-,931	-,517	,518	
Da facilidades para que las alumnas embarazadas o con hijos pequeños puedan estudiar.	,820		-,918	-,446	,583	

Incentiva el trabajo en equipos de los estudiantes.	,863		-,902		,614	
Invierte para mantener buenas condiciones de estudio para sus estudiantes.	,863		-,902		,614	
Promueve que los estudiantes respeten la propiedad intelectual.	,863		-,902		,614	
Da facilidad de acceso a ella a grupos especiales (discapacitados, indígenas. etc.).	,714		-,804	-,737	,504	
Crea conciencia en la comunidad universitaria de los problemas ambientales que enfrenta nuestra sociedad.	,714		-,804	-,737	,504	
Dispone de depósitos para separar la basura según tipo de material (vidrio, papel, otros)	,663		-,671	-,866	,454	
Tiene una política de docencia que promueve el desarrollo integral de los estudiantes.	,640	,425	-,557		,966	
Posee infraestructura especialmente adecuada para discapacitados.	,640	,425	-,557		,966	
Manifiesta preocupación por el respeto que los profesores dan a sus estudiantes.	,655	,417	-,565		,966	
Promueve que los cursos tengan un enfoque interdisciplinario.	,688	,400	-,583		,953	
Da un trato personalizado a cada uno de sus estudiantes.	,688	,478	-,668	-,581	,846	

Respeto las decisiones que toman los estudiantes.	,686	,483	-,680	-,577	,839	
Realiza su enseñanza con un fuerte apego a la verdad sin acomodarla ni ocultarla para satisfacer intereses particulares.	,838		-,703	-,517	,838	
Los docentes son estrictos frente a conductas de deshonestidad académica de sus estudiantes.	,838		-,703	-,517	,838	
Establece normas que limitan el consumo de cigarrillos en espacios públicos cerrados.		,655				,984
Incentiva a sus miembros a economizar el agua, la energía, etc.		,655				,984
Capacita a sus miembros en el autocuidado, informando acerca de como las personas pueden prevenir ciertas enfermedades.		,655				,984
Realiza foros y paneles para que sus miembros conozcan las distintas posturas que hay frente a problemas de interés nacional.		,687				,978
Tiene una preocupación especial por la formación de sus estudiantes en el cuidado del medio ambiente.		,687				,978
Promueve la innovación y actualización de los currículos.	,545	,630	-,675	-,670	,445	,721
Da reconocimiento al compromiso con la verdad de sus miembros.	,558	,676	-,683	-,671	,462	,683

Cumple los compromisos contraídos con sus estudiantes.	,558	,676	-,683	-,671	,462	,683
--------------------------------------------------------------	------	------	-------	-------	------	------

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

Método de rotación: Normalización Oblimin con Kaiser.

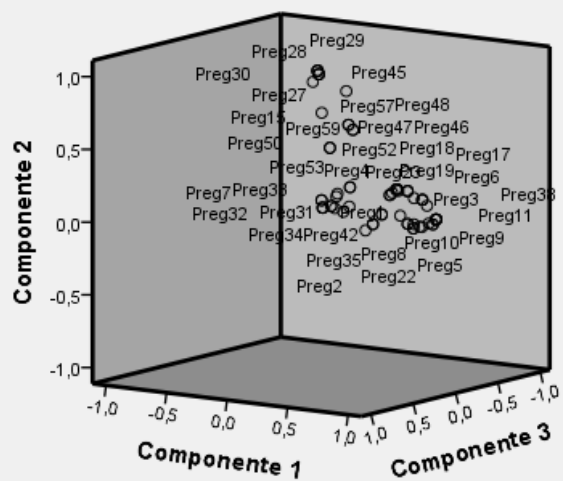
Matriz de correlaciones de componentes

Componente	1	2	3	4	5	6
1	1,000	,277	-,725	-,384	,619	,132
2	,277	1,000	-,337	-,252	,350	,641
3	-,725	-,337	1,000	,396	-,530	-,326
4	-,384	-,252	,396	1,000	-,225	-,120
5	,619	,350	-,530	-,225	1,000	,168
6	,132	,641	-,326	-,120	,168	1,000

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

Método de rotación: Normalización Oblimin con Kaiser.

Gráfico de componentes en espacio rotado



Matriz de coeficientes para el cálculo de las puntuaciones en las componentes

	Componente					
	1	2	3	4	5	6
Da un trato personalizado a cada uno de sus estudiantes.	-,029	-,001	,004	-,108	,116	-,014
Manifiesta preocupación por el respeto que los profesores dan a sus estudiantes.	-,019	-,003	,006	,061	,180	,003
Invierte para mantener buenas condiciones de estudio para sus estudiantes.	,024	,006	-,060	,043	-,005	-,037
Da apoyo personal a los estudiantes que están en dificultad.	-,020	,000	-,089	,022	-,003	,002
Exige el respeto a la persona en los trabajos que se encarga a los estudiantes.	,059	-,004	,000	,088	,047	,006
Da facilidades para que las alumnas embarazadas o con hijos pequeños puedan estudiar.	,007	,004	-,068	,003	-,006	-,044
Respeto las decisiones que toman los estudiantes.	-,031	,001	-,001	-,103	,114	-,016
Da espacios para que los estudiantes expresen libremente sus propias ideas y creencias.	,076	-,005	,019	,004	,005	,006
Propicia que los docentes den libertad para que los estudiantes expongan sus pensamientos frente a los problemas que se ven en clase.	,081	,001	,003	,005	-,033	-,007
Estimula a sus estudiantes a asumir libremente compromisos sociales.	,076	-,002	,005	,047	,001	,002
Acoge las ideas o iniciativas de sus estudiantes.	,081	,001	,003	,005	-,033	-,007
Promueve la discusión abierta sobre temas que generan conflicto en la sociedad.	,061	-,010	,016	-,036	,011	,003

Tiene preocupación por formar ciudadanos que participen activamente en la sociedad.	,044	-,009	-,009	,085	,018	,082
Se interesa en conocer las opiniones e inquietudes de los estudiantes.	-,010	-,001	-,080	,041	-,003	,021
Recoge los aportes de los estudiantes al elaborar sus malas curriculares.	,001	,068	,007	,018	-,014	,044
Incentiva que los estudiantes participen en los organismos que los representan, tal como los centros de estudiantes.	-,019	-,001	-,087	,025	-,003	,011
Le interesa formar a los estudiantes en el respeto de los derechos humanos.	-,020	,000	-,089	,022	-,003	,002
Contribuye a formar opinión sobre temas públicos relevantes para la comunidad.	-,014	-,004	-,075	,020	-,003	,030
Incentiva a los estudiantes a prestar servicios a personas, grupos o comunidades de escasos recursos.	-,020	,000	-,089	,022	-,003	,002
Estimula la solidaridad entre los estudiantes.	,002	,003	-,078	,076	-,002	,015
Promueve un trato respetuoso a todas las personas, sin distinción.	,002	,003	-,078	,076	-,002	,015
Desarrolla actividades de integración entre estudiantes, profesores y funcionarios.	-,025	-,005	-,079	-,043	-,004	-,010
Orienta la formación de los estudiantes para que vean en su profesión una instancia de servicio a los demás.	-,025	-,005	-,079	-,043	-,004	-,010
Da importancia al desarrollo de las habilidades sociales de sus estudiantes (Capacidad de escucha, comunicación efectiva, empatía etc.).	,002	,003	-,078	,076	-,002	,015
Asigna con equidad los recursos entre sus unidades.	,054	-,005	,002	,088	,059	,007

Da importancia a la equidad y la justicia social en formación de sus estudiantes.	,054	-,005	,002	,088	,059	,007
Da facilidades a estudiantes de escasos recursos para que ingresen a ella.	-,021	,095	-,007	,037	,036	-,030
Tiene un sistema para ayudar a resolver los problemas económicos de sus miembros de escasos recursos.	-,013	,104	-,008	,046	,011	-,024
Da apoyos especiales a los estudiantes que tienen problemas de rendimiento.	-,011	,104	-,007	,046	,005	-,020
Da apoyos especiales a los estudiantes que tienen problemas emocionales o psicológicos.	-,011	,104	-,007	,046	,005	-,020
Capacita a sus miembros en el autocuidado, informando acerca de como las personas pueden prevenir ciertas enfermedades.	-,004	-,016	,001	,032	,001	,166
Tiene una preocupación especial por la formación de sus estudiantes en el cuidado del medio ambiente.	-,002	-,010	,006	,022	-,001	,158
Incentiva a sus miembros a economizar el agua, la energía, etc.	-,004	-,016	,001	,032	,001	,166
Establece normas que limitan el consumo de cigarrillos en espacios públicos cerrados.	-,004	-,016	,001	,032	,001	,166
Dispone de depósitos para separar la basura según tipo de material (vidrio, papel, otros)	-,005	-,027	,000	-,268	-,013	-,016
Crea conciencia en la comunidad universitaria de los problemas ambientales que enfrenta nuestra sociedad.	-,013	-,015	-,037	-,175	-,009	-,035
Actúa con respeto por la diversidad humana que hay en ella (razas, nacionalidades, culturas, etc.).	,061	-,010	,016	-,036	,011	,003

Facilita la posibilidad de expresión de las diversas tendencias religiosas de su miembros.	,046	,004	-,031	-,040	-,044	-,031
Se preocupa de que las diversas tendencias políticas de sus miembros sean respetadas.	,065	-,008	,011	-,041	-,006	-,001
Realiza foros y paneles para que sus miembros conozcan las distintas posturas que hay frente a problemas de interés nacional.	-,002	-,010	,006	,022	-,001	,158
Da facilidad de acceso a ella a grupos especiales (discapacitados, indígenas. etc.).	-,013	-,015	-,037	-,175	-,009	-,035
Posee infraestructura especialmente adecuada para discapacitados.	-,022	-,002	,006	,059	,183	,003
Realiza su enseñanza con un fuerte apego a la verdad sin acomodarla ni ocultarla para satisfacer intereses particulares.	,016	-,014	,015	-,063	,085	,001
Desarrolla el espíritu crítico de sus estudiantes a través de sus actividades de aprendizaje.	,085	-,002	,014	,015	-,018	,002
Realiza una comunicación interna honesta y transparente.	,023	,092	,015	-,021	-,032	-,020
Realiza un marketing honesto y transparente hacia la comunidad.	,039	,060	,030	-,051	-,057	,041
Da reconocimiento al compromiso con la verdad de sus miembros.	-,006	,000	,001	-,155	-,012	,063
Estimula las ideas creativas de sus estudiantes.	,039	,060	,030	-,051	-,057	,041
Cuenta con criterios éticos escritos y conocidos por la universidad para orientar las conductas de sus miembros.	,085	-,002	,014	,015	-,018	,002
Sus autoridades muestran coherencia entre sus principios y sus acciones.	-,024	,038	,006	-,123	,063	-,029

Los docentes son estrictos frente a conductas de deshonestidad académica de sus estudiantes.	,016	-,014	,015	-,063	,085	,001
La conducta de los docentes es coherentes con los criterios éticos que tiene la universidad.	-,024	,038	,006	-,123	,063	-,029
Cumple los compromisos contraídos con sus estudiantes.	-,006	,000	,001	-,155	-,012	,063
Promueve que los estudiantes respeten la propiedad intelectual.	,024	,006	-,060	,043	-,005	-,037
Imparte una formación profesional e intelectual de alto nivel a sus estudiantes.	,081	,001	,003	,005	-,033	-,007
Tiene una política de docencia que promueve el desarrollo integral de los estudiantes.	-,022	-,002	,006	,059	,183	,003
Usa sistemas para que los estudiantes evalúen el desempeño docente.	,019	,060	,020	-,102	-,036	,010
Promueve la innovación y actualización de los currículos.	-,005	-,017	,005	-,164	-,011	,087
Promueve la innovación de los métodos de enseñanza.	,019	,060	,020	-,102	-,036	,010
Presta servicios de apoyo a la docencia (computación, bibliotecas, tutorías, etc.) que son de alta calidad.	,081	,001	,003	,005	-,033	-,007
Promueve que los cursos tengan un enfoque interdisciplinario.	-,010	-,004	,006	,064	,168	,005
Tiene mallas curriculares que exigen a los estudiantes tomar cursos de otras disciplinas.	,081	,001	,003	,005	-,033	-,007
Incentiva el trabajo en equipos de los estudiantes.	,024	,006	-,060	,043	-,005	-,037
Busca solucionar los problemas que se presentan con la participación de las personas o estamentos directamente afectados.	-,009	,101	-,005	,043	,000	-,012

Propicia que las actividades académicas traten los desafíos o problemas que enfrenta nuestra sociedad.	-,009	,101	-,005	,043	,000	-,012
Promueve el vínculo de las actividades universitarias con la comunidad local.	-,009	,101	-,005	,043	,000	-,012

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

Método de rotación: Normalización Oblimin con Kaiser.

Puntuaciones de componentes.

Matriz de covarianza de las puntuaciones de las componentes

Componente	1	2	3	4	5	6
1	1,729	1,598	,078	-1,646	,718	2,119
2	1,598	2,222	-1,624	-1,181	2,270	,877
3	,078	-1,624	3,403	-,989	-1,464	2,333
4	-1,646	-1,181	-,989	1,197	-,141	-,424
5	,718	2,270	-1,464	-,141	4,609	-,520
6	2,119	,877	2,333	-,424	-,520	4,927

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

Método de rotación: Normalización Oblimin con Kaiser.

Puntuaciones de componentes.

Correlaciones

		REGR factor score 1 for analysis 1	REGR factor score 2 for analysis 1	REGR factor score 3 for analysis 1	REGR factor score 4 for analysis 1	REGR factor score 5 for analysis 1	REGR factor score 6 for analysis 1
REGR factor score 1 for analysis 1	Correlación de Pearson	1	,277**	-,725**	-,384**	,619**	,132
	1 Sig. (bilateral)		,002	,000	,000	,000	,149
	N	120	120	120	120	120	120
REGR factor score 2 for analysis 1	Correlación de Pearson	,277**	1	-,337**	-,252**	,350**	,641**
	2 Sig. (bilateral)	,002		,000	,005	,000	,000
	N	120	120	120	120	120	120
REGR factor score 3 for analysis 1	Correlación de Pearson	-,725**	-,337**	1	,396**	-,530**	-,326**
	3 Sig. (bilateral)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	120	120	120	120	120	120
REGR factor score 4 for analysis 1	Correlación de Pearson	-,384**	-,252**	,396**	1	-,225*	-,120
	4 Sig. (bilateral)	,000	,005	,000		,014	,191
	N	120	120	120	120	120	120
REGR factor score 5 for analysis 1	Correlación de Pearson	,619**	,350**	-,530**	-,225*	1	,168
	5 Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,014		,067
	N	120	120	120	120	120	120
REGR factor score 6 for analysis 1	Correlación de Pearson	,132	,641**	-,326**	-,120	,168	1
	6 Sig. (bilateral)	,149	,000	,000	,191	,067	

1	N	120	120	120	120	120	120
---	---	-----	-----	-----	-----	-----	-----

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

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

Tabla N° 3

Análisis factorial de respuestas a trabajadores administrativos.

Varianza total explicada

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción			Suma de las saturaciones al cuadrado de la rotación ^a
	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado	Total
1	59,302	89,852	89,852	59,302	89,852	89,852	57,811
2	3,267	4,950	94,802	3,267	4,950	94,802	42,235
3	1,866	2,827	97,628	1,866	2,827	97,628	51,086
4	,693	1,050	98,678				
5	,387	,587	99,265				
6	,142	,216	99,481				
7	,117	,177	99,658				
8	,101	,153	99,811				
9	,057	,087	99,897				
10	,040	,060	99,957				
11	,028	,043	100,000				
12	1,224E-013	1,340E-013	100,000				
13	1,009E-013	1,014E-013	100,000				
14	1,002E-013	1,003E-013	100,000				
15	1,002E-013	1,003E-013	100,000				
16	1,002E-013	1,003E-013	100,000				

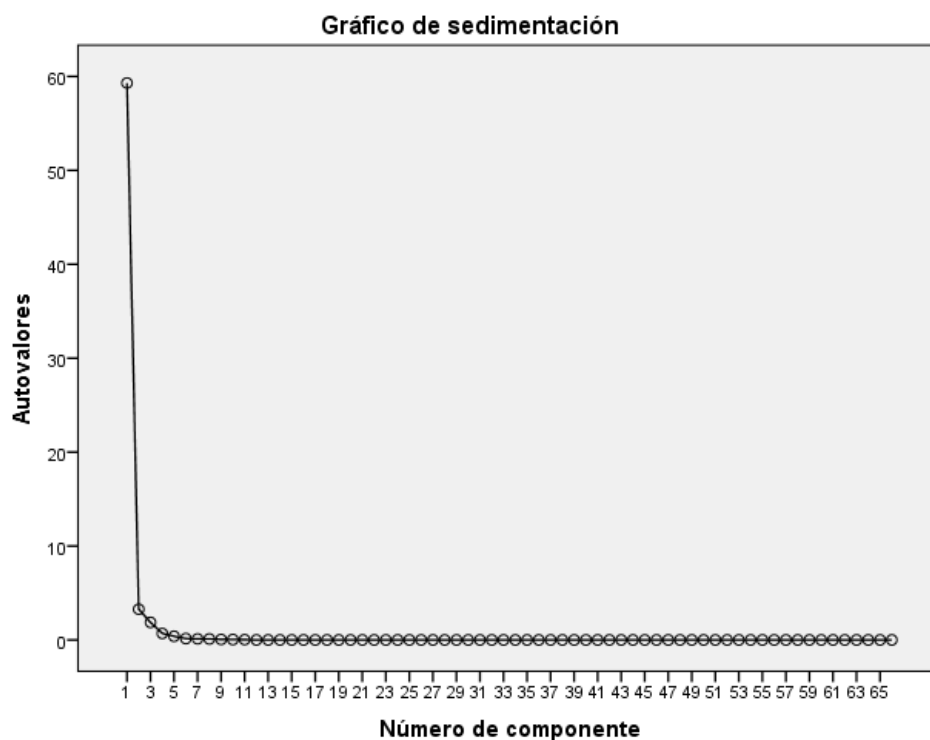
17	1,002E-013	1,003E-013	100,000				
18	1,002E-013	1,003E-013	100,000				
19	1,002E-013	1,003E-013	100,000				
20	1,002E-013	1,003E-013	100,000				
21	1,002E-013	1,003E-013	100,000				
22	1,002E-013	1,003E-013	100,000				
23	1,002E-013	1,003E-013	100,000				
24	1,002E-013	1,003E-013	100,000				
25	1,002E-013	1,003E-013	100,000				
26	1,002E-013	1,003E-013	100,000				
27	1,002E-013	1,003E-013	100,000				
28	1,002E-013	1,003E-013	100,000				
29	1,002E-013	1,003E-013	100,000				
30	1,002E-013	1,003E-013	100,000				
31	1,002E-013	1,003E-013	100,000				
32	1,001E-013	1,002E-013	100,000				
33	1,001E-013	1,002E-013	100,000				

34	1,001E-013	1,002E-013	100,000				
35	1,001E-013	1,002E-013	100,000				
36	1,001E-013	1,002E-013	100,000				
37	1,001E-013	1,002E-013	100,000				
38	1,001E-013	1,002E-013	100,000				
39	1,001E-013	1,002E-013	100,000				
40	1,001E-013	1,002E-013	100,000				
41	1,001E-013	1,002E-013	100,000				
42	1,000E-013	1,000E-013	100,000				
43	1,000E-013	1,000E-013	100,000				
44	1,000E-013	1,000E-013	100,000				
45	1,000E-013	1,000E-013	100,000				
46	1,000E-013	1,000E-013	100,000				
47	1,000E-013	1,000E-013	100,000				
48	1,000E-013	1,000E-013	100,000				
49	1,000E-013	1,000E-013	100,000				
50	1,000E-013	1,000E-013	100,000				
51	,000	,000	100,000				

52	-1,000E-013	-1,000E-013	100,000				
53	-1,000E-013	-1,000E-013	100,000				
54	-1,000E-013	-1,000E-013	100,000				
55	-1,000E-013	-1,000E-013	100,000				
56	-1,000E-013	-1,000E-013	100,000				
57	-1,000E-013	-1,000E-013	100,000				
58	-1,001E-013	-1,001E-013	100,000				
59	-1,002E-013	-1,003E-013	100,000				
60	-1,002E-013	-1,003E-013	100,000				
61	-1,002E-013	-1,003E-013	100,000				
62	-1,002E-013	-1,003E-013	100,000				
63	-1,002E-013	-1,004E-013	100,000				
64	-1,003E-013	-1,004E-013	100,000				
65	-1,007E-013	-1,011E-013	100,000				
66	-1,038E-013	-1,058E-013	100,000				

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

a. Cuando los componentes están correlacionados, las sumas de los cuadrados de las saturaciones no se pueden añadir para obtener una varianza total.

Matriz de componentes^a

	Componente		
	1	2	3
Cumple los compromisos contraídos con sus funcionarios.	,984		
Las autoridades muestran coherencia entre sus principios y sus acciones.	,984		
Da reconocimiento al compromiso con la verdad de sus miembros.	,984		
Es estricta frente a conductas de deshonestidad de sus miembros.	,984		
Estimula la expresión de la verdad por parte de sus funcionarios.	,984		
Entrega la información que posee con apego a la verdad sin acomodarla u ocultarla para satisfacer intereses particulares.	,984		

Considera aspectos valoricos en la promoción de sus funcionarios.	,984		
Controla que sus recursos sean utilizados en forma honesta para los fines institucionales asignados.	,984		
Realiza una comunicación interna honesta y transparente.	,984		
Realiza un marketing honesto y transparente hacia la comunidad.	,984		
Valora el pensamiento crítico entre sus miembros.	,984		
Orienta a los funcionarios para que vean en su actividad una instancia de servicio a los demás.	,984		
Desarrolla actividades de integración entre sus profesores, funcionarios y estudiantes.	,984		
Crea conciencia en la comunidad universitaria de los problemas ambientales que enfrenta nuestra sociedad.	,984		
Capacita a sus funcionarios en el cuidado del medio ambiente.	,984		
Estimula la solidaridad entre los funcionarios.	,984		
Promueve entre sus funcionarios un trato respetuoso a todas las personas, sin distinción.	,984		
Incentiva a sus miembros a economizar el agua, la energía, etc.	,984		
Establece normas que limitan el consumo de cigarrillos en espacios públicos cerrados.	,984		
Da importancia al desarrollo de las habilidades sociales de sus funcionarios (Capacidad de escucha, comunicación efectiva, empatía etc.).	,984		
Define sus política de remuneraciones considerando el criterio de equidad.	,984		
Se preocupa de que las diversas tendencias políticas de sus miembros sean respetadas.	,984		
Da facilidades a estudiantes de escasos recursos para que ingresen a ella.	,984		
Da importancia a la equidad y la justicia social en sus planteamientos.	,984		

Asigna con equidad los recursos entre sus unidades.	,984		
Tiene un sistema para ayudar a resolver los problemas de sus miembros de escasos recursos.	,984		
Tiene una política de ascenso clara transparente y justa.	,984		
Capacita a sus miembros en el autocuidado, informando de como prevenir ciertas enfermedades.	,984		
Realiza foros y paneles para que sus miembros conozcan las distintas posturas que hay frente a problemas de interés nacional.	,984		
Incentiva a los funcionarios a prestar servicios gratuitos a grupos o comunidades de escasos recursos.	,984		
Promueve el vínculo de las actividades universitarias con la comunidad local.	,975		
Da estímulos para que los funcionarios estén permanentemente perfeccionándose.	,975		
Capacita a sus funcionarios para la entrega de un servicio de excelencia a los usuarios.	,975		
Aplica sistemas de evaluación del desempeño con estándares de excelencia definidos, claros y conocidos por los funcionarios.	,975		
Ofrece cursos de perfeccionamiento orientados a ampliar la perspectiva del trabajo de sus funcionarios.	,975		
Tiene una política de perfeccionamiento que propicia el desarrollo integral de los funcionarios.	,975		
Incentiva el trabajo en equipos de los funcionarios.	,975		
Estimula las iniciativas de sus funcionarios para mejorar la calidad de los servicios.	,975		
Incorpora a sus funcionarios en equipos de trabajo para la mejora de sus actividades.	,975		
Premia el desempeño de excelencia de sus funcionarios.	,975		
Los problemas que se presentan con la participación de las personas o estamentos directamente afectados.	,975		
Invierte para mantener buenas condiciones de trabajo para los funcionarios.	,925		

Da apoyo personal a los funcionarios que están en dificultad	,925		
Exige a sus funcionarios respeto a las personas con las que se tiene que relacionar.	,925		
Invierte en el perfeccionamiento y desarrollo de sus funcionarios.	,925		
Respeto las decisiones que toman sus funcionarios.	,925		
Respeto la libertad de asociación de sus funcionarios.	,925		
Valora la expresión de la propia personalidad de sus funcionarios.	,925		
Acoge las ideas o iniciativas de sus funcionarios.	,925		
Promueve la discusión abierta de temas que generan conflicto en la sociedad.	,925		
Favorece las organizaciones de los funcionarios al interior de ella.	,925		
Tiene interés en conocer las opiniones e inquietudes de los funcionarios.	,925		
Incorpora la opinión de los funcionarios en la definición de sus tareas y responsabilidades.	,925		
Se preocupa que los derechos de los funcionarios sean respetados.	,925		
Contribuye a formar opinión sobre temas públicos relevantes para la comunidad.	,925		
Actúa con respeto por la diversidad humana que hay en ella, sin discriminar por razas, nacionalidades, culturas, etc.	,901		
Posee infraestructura especialmente adecuada para discapacitados.	,896		
Trata con mucho respeto a sus funcionarios.	,896		
Manifiesta preocupación por el trato que las autoridades dan a sus funcionarios.	,896		
Cuenta con criterios éticos escritos y conocidos por la universidad para orientar las conductas de sus miembros.	,889		
Da espacios para la expresión libre de ideas o creencias.	,822	,438	

Pone a disposición de la comunidad externa sus instalaciones.	,801	,501	
Dispone de depósitos para separar la basura según tipo de material (vidrio, papel, otros)	,801	,501	
Da facilidad de acceso a ella a grupos especiales (discapacitados, indígenas, etc.).	,801	,501	
Da facilidades para la expresión de las diversas tendencias religiosas de sus miembros.	,801	,501	
Promueve la participación de sus funcionarios en organizaciones sociales y/o comunitarias.	,766	,508	

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

a. 3 componentes extraídos

Matriz de configuración.^a

	Componente		
	1	2	3
Orienta a los funcionarios para que vean en su actividad una instancia de servicio a los demás.	1,011		
Desarrolla actividades de integración entre sus profesores, funcionarios y estudiantes.	1,011		
Capacita a sus funcionarios en el cuidado del medio ambiente.	1,011		
Crea conciencia en la comunidad universitaria de los problemas ambientales que enfrenta nuestra sociedad.	1,011		
Estimula la solidaridad entre los funcionarios.	1,011		
Promueve entre sus funcionarios un trato respetuoso a todas las personas, sin distinción.	1,011		
Incentiva a sus miembros a economizar el agua, la energía, etc.	1,011		
Establece normas que limitan el consumo de cigarrillos en espacios públicos cerrados.	1,011		

Da importancia al desarrollo de las habilidades sociales de sus funcionarios (Capacidad de escucha, comunicación efectiva, empatía etc.).	1,011		
Da facilidades a estudiantes de escasos recursos para que ingresen a ella.	1,011		
Define sus política de remuneraciones considerando el criterio de equidad.	1,011		
Se preocupa de que las diversas tendencias políticas de sus miembros sean respetadas.	1,011		
Da importancia a la equidad y la justicia social en sus planteamientos.	1,011		
Asigna con equidad los recursos entre sus unidades.	1,011		
Tiene un sistema para ayudar a resolver los problemas de sus miembros de escasos recursos.	1,011		
Tiene una política de ascenso clara transparente y justa.	1,011		
Capacita a sus miembros en el autocuidado, informando de como prevenir ciertas enfermedades.	1,011		
Realiza foros y paneles para que sus miembros conozcan las distintas posturas que hay frente a problemas de interés nacional.	1,011		
Incentiva a los funcionarios a prestar servicios gratuitos a grupos o comunidades de escasos recursos.	1,011		
Cumple los compromisos contraídos con sus funcionarios.	,981		
Las autoridades muestran coherencia entre sus principios y sus acciones.	,981		
Da reconocimiento al compromiso con la verdad de sus miembros.	,981		
Es estricta frente a conductas de deshonestidad de sus miembros.	,981		
Estimula la expresión de la verdad por parte de sus funcionarios.	,981		
Entrega la información que posee con apego a la verdad sin acomodarla u ocultarla para satisfacer intereses particulares.	,981		

Considera aspectos valoricos en la promoción de sus funcionarios.	,981		
Controla que sus recursos sean utilizados en forma honesta para los fines institucionales asignados.	,981		
Realiza una comunicación interna honesta y transparente.	,981		
Realiza un marketing honesto y transparente hacia la comunidad.	,981		
Valora el pensamiento crítico entre sus miembros.	,981		
Promueve el vínculo de las actividades universitarias con la comunidad local.	,532		
Da estímulos para que los funcionarios estén permanentemente perfeccionándose.	,532		
Capacita a sus funcionarios para la entrega de un servicio de excelencia a los usuarios.	,532		
Aplica sistemas de evaluación del desempeño con estándares de excelencia definidos, claros y conocidos por los funcionarios.	,532		
Tiene una política de perfeccionamiento que propicia el desarrollo integral de los funcionarios.	,532		
Incentiva el trabajo en equipos de los funcionarios.	,532		
Los problemas que se presentan con la participación de las personas o estamentos directamente afectados.	,532		
Estimula las iniciativas de sus funcionarios para mejorar la calidad de los servicios.	,532		
Premia el desempeño de excelencia de sus funcionarios.	,532		
Incorpora a sus funcionarios en equipos de trabajo para la mejora de sus actividades.	,532		
Ofrece cursos de perfeccionamiento orientados a ampliar la perspectiva del trabajo de sus funcionarios.	,532		
Promueve la participación de sus funcionarios en organizaciones sociales y/o comunitarias.		1,062	
Pone a disposición de la comunidad externa sus instalaciones.		,981	

Dispone de depósitos para separar la basura según tipo de material (vidrio, papel, otros)	,981	
Da facilidad de acceso a ella a grupos especiales (discapacitados, indígenas, etc.).	,981	
Da facilidades para la expresión de las diversas tendencias religiosas de sus miembros.	,981	
Da espacios para la expresión libre de ideas o creencias.	,930	
Actúa con respeto por la diversidad humana que hay en ella, sin discriminar por razas, nacionalidades, culturas, etc.	,704	
Trata con mucho respeto a sus funcionarios.	,695	
Manifiesta preocupación por el trato que las autoridades dan a sus funcionarios.	,695	
Posee infraestructura especialmente adecuada para discapacitados.	,621	
Cuenta con criterios éticos escritos y conocidos por la universidad para orientar las conductas de sus miembros.	,549	
Invierte para mantener buenas condiciones de trabajo para los funcionarios.		,988
Da apoyo personal a los funcionarios que están en dificultad		,988
Exige a sus funcionarios respeto a las personas con las que se tiene que relacionar.		,988
Invierte en el perfeccionamiento y desarrollo de sus funcionarios.		,988
Respeto las decisiones que toman sus funcionarios.		,988
Respeto la libertad de asociación de sus funcionarios.		,988
Valora la expresión de la propia personalidad de sus funcionarios.		,988
Acoge las ideas o iniciativas de sus funcionarios.		,988
Promueve la discusión abierta de temas que generan conflicto en la sociedad.		,988
Favorece las organizaciones de los funcionarios al interior de ella.		,988

Tiene interés en conocer las opiniones e inquietudes de los funcionarios.			,988
Incorpora la opinión de los funcionarios en la definición de sus tareas y responsabilidades.			,988
Se preocupa que los derechos de los funcionarios sean respetados.			,988
Contribuye a formar opinión sobre temas públicos relevantes para la comunidad.			,988

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

Método de rotación: Normalización Oblimin con Kaiser.

a. La rotación ha convergido en 10 iteraciones.

Matriz de estructura

	Componente		
	1	2	3
Orienta a los funcionarios para que vean en su actividad una instancia de servicio a los demás.	,998	,782	,873
Desarrolla actividades de integración entre sus profesores, funcionarios y estudiantes.	,998	,782	,873
Crea conciencia en la comunidad universitaria de los problemas ambientales que enfrenta nuestra sociedad.	,998	,782	,873
Capacita a sus funcionarios en el cuidado del medio ambiente.	,998	,782	,873
Estimula la solidaridad entre los funcionarios.	,998	,782	,873
Promueve entre sus funcionarios un trato respetuoso a todas las personas, sin distinción.	,998	,782	,873
Incentiva a sus miembros a economizar el agua, la energía, etc.	,998	,782	,873
Establece normas que limitan el consumo de cigarrillos en espacios públicos cerrados.	,998	,782	,873

Da importancia al desarrollo de las habilidades sociales de sus funcionarios (Capacidad de escucha, comunicación efectiva, empatía etc.).	,998	,782	,873
Define sus política de remuneraciones considerando el criterio de equidad.	,998	,782	,873
Se preocupa de que las diversas tendencias políticas de sus miembros sean respetadas.	,998	,782	,873
Da facilidades a estudiantes de escasos recursos para que ingresen a ella.	,998	,782	,873
Da importancia a la equidad y la justicia social en sus planteamientos.	,998	,782	,873
Asigna con equidad los recursos entre sus unidades.	,998	,782	,873
Tiene un sistema para ayudar a resolver los problemas de sus miembros de escasos recursos.	,998	,782	,873
Tiene una política de ascenso clara transparente y justa.	,998	,782	,873
Capacita a sus miembros en el auto cuidado, informando de como prevenir ciertas enfermedades.	,998	,782	,873
Realiza foros y paneles para que sus miembros conozcan las distintas posturas que hay frente a problemas de interés nacional.	,998	,782	,873
Incentiva a los funcionarios a prestar servicios gratuitos a grupos o comunidades de escasos recursos.	,998	,782	,873
Cumple los compromisos contraídos con sus funcionarios.	,996	,790	,873
Las autoridades muestran coherencia entre sus principios y sus acciones.	,996	,790	,873
Da reconocimiento al compromiso con la verdad de sus miembros.	,996	,790	,873
Es estricta frente a conductas de deshonestidad de sus miembros.	,996	,790	,873
Estimula la expresión de la verdad por parte de sus funcionarios.	,996	,790	,873
Considera aspectos valoricos en la promoción de sus funcionarios.	,996	,790	,873

Entrega la información que posee con apego a la verdad sin acomodarla u ocultarla para satisfacer intereses particulares.	,996	,790	,873
Controla que sus recursos sean utilizados en forma honesta para los fines institucionales asignados.	,996	,790	,873
Realiza una comunicación interna honesta y transparente.	,996	,790	,873
Realiza un marketing honesto y transparente hacia la comunidad.	,996	,790	,873
Valora el pensamiento crítico entre sus miembros.	,996	,790	,873
Promueve el vínculo de las actividades universitarias con la comunidad local.	,958	,835	,899
Da estímulos para que los funcionarios estén permanentemente perfeccionándose.	,958	,835	,899
Capacita a sus funcionarios para la entrega de un servicio de excelencia a los usuarios.	,958	,835	,899
Aplica sistemas de evaluación del desempeño con estándares de excelencia definidos, claros y conocidos por los funcionarios.	,958	,835	,899
Ofrece cursos de perfeccionamiento orientados a ampliar la perspectiva del trabajo de sus funcionarios.	,958	,835	,899
Tiene una política de perfeccionamiento que propicia el desarrollo integral de los funcionarios.	,958	,835	,899
Incentiva el trabajo en equipos de los funcionarios.	,958	,835	,899
Estimula las iniciativas de sus funcionarios para mejorar la calidad de los servicios.	,958	,835	,899
Incorpora a sus funcionarios en equipos de trabajo para la mejora de sus actividades.	,958	,835	,899
Premia el desempeño de excelencia de sus funcionarios.	,958	,835	,899
Los problemas que se presentan con la participación de las personas o estamentos directamente afectados.	,958	,835	,899
Pone a disposición de la comunidad externa sus instalaciones.	,759	,971	,626
Dispone de depósitos para separar la basura según tipo de material (vidrio, papel, otros)	,759	,971	,626

Da facilidad de acceso a ella a grupos especiales (discapacitados, indígenas, etc.).	,759	,971	,626
Da facilidades para la expresión de las diversas tendencias religiosas de sus miembros.	,759	,971	,626
Promueve la participación de sus funcionarios en organizaciones sociales y/o comunitarias.	,714	,964	,606
Da espacios para la expresión libre de ideas o creencias.	,776	,962	,669
Trata con mucho respeto a sus funcionarios.	,855	,932	,780
Manifiesta preocupación por el trato que las autoridades dan a sus funcionarios.	,855	,932	,780
Actúa con respeto por la diversidad humana que hay en ella, sin discriminar por razas, nacionalidades, culturas, etc.	,852	,930	,806
Posee infraestructura especialmente adecuada para discapacitados.	,870	,920	,756
Cuenta con criterios éticos escritos y conocidos por la universidad para orientar las conductas de sus miembros.	,874	,899	,731
Invierte para mantener buenas condiciones de trabajo para los funcionarios.	,878	,667	,999
Da apoyo personal a los funcionarios que están en dificultad	,878	,667	,999
Exige a sus funcionarios respeto a las personas con las que se tiene que relacionar.	,878	,667	,999
Invierte en el perfeccionamiento y desarrollo de sus funcionarios.	,878	,667	,999
Respeto las decisiones que toman sus funcionarios.	,878	,667	,999
Respeto la libertad de asociación de sus funcionarios.	,878	,667	,999
Valora la expresión de la propia personalidad de sus funcionarios.	,878	,667	,999
Acoge las ideas o iniciativas de sus funcionarios.	,878	,667	,999
Promueve la discusión abierta de temas que generan conflicto en la sociedad.	,878	,667	,999
Favorece las organizaciones de los funcionarios al interior de ella.	,878	,667	,999

Tiene interés en conocer las opiniones e inquietudes de los funcionarios.	,878	,667	,999
Incorpora la opinión de los funcionarios en la definición de sus tareas y responsabilidades.	,878	,667	,999
Se preocupa que los derechos de los funcionarios sean respetados.	,878	,667	,999
Contribuye a formar opinión sobre temas públicos relevantes para la comunidad.	,878	,667	,999

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

Método de rotación: Normalización Oblimin con Kaiser.

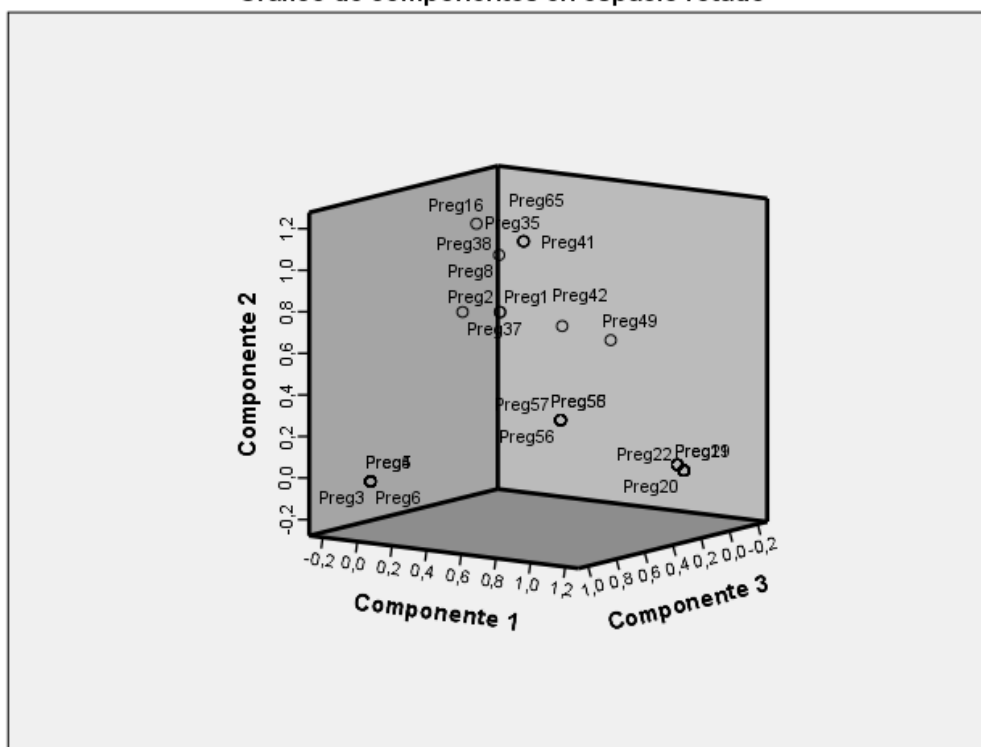
Matriz de correlaciones de componentes

Componente	1	2	3
1	1,000	,789	,876
2	,789	1,000	,665
3	,876	,665	1,000

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

Método de rotación: Normalización Oblimin con Kaiser.

Gráfico de componentes en espacio rotado



Matriz de coeficientes para el cálculo de las puntuaciones en las componentes

	Componente		
	1	2	3
Trata con mucho respeto a sus funcionarios.	-,001	,080	,009
Manifiesta preocupación por el trato que las autoridades dan a sus funcionarios.	-,001	,080	,009
Invierte para mantener buenas condiciones de trabajo para los funcionarios.	-,003	-,008	,068
Da apoyo personal a los funcionarios que están en dificultad	-,003	-,008	,068

Exige a sus funcionarios respeto a las personas con las que se tiene que relacionar.	-,003	-,008	,068
Invierte en el perfeccionamiento y desarrollo de sus funcionarios.	-,003	-,008	,068
Respeto las decisiones que toman sus funcionarios.	-,003	-,008	,068
Da espacios para la expresión libre de ideas o creencias.	-,006	,110	-,003
Respeto la libertad de asociación de sus funcionarios.	-,003	-,008	,068
Valora la expresión de la propia personalidad de sus funcionarios.	-,003	-,008	,068
Acoge las ideas o iniciativas de sus funcionarios.	-,003	-,008	,068
Promueve la discusión abierta de temas que generan conflicto en la sociedad.	-,003	-,008	,068
Favorece las organizaciones de los funcionarios al interior de ella.	-,003	-,008	,068
Tiene interés en conocer las opiniones e inquietudes de los funcionarios.	-,003	-,008	,068
Incorpora la opinión de los funcionarios en la definición de sus tareas y responsabilidades.	-,003	-,008	,068
Promueve la participación de sus funcionarios en organizaciones sociales y/o comunitarias.	-,011	,127	-,005
Se preocupa que los derechos de los funcionarios sean respetados.	-,003	-,008	,068
Contribuye a formar opinión sobre temas públicos relevantes para la comunidad.	-,003	-,008	,068

Incentiva a los funcionarios a prestar servicios gratuitos a grupos o comunidades de escasos recursos.	,031	-,008	-,003
Estimula la solidaridad entre los funcionarios.	,031	-,008	-,003
Promueve entre sus funcionarios un trato respetuoso a todas las personas, sin distinción.	,031	-,008	-,003
Desarrolla actividades de integración entre sus profesores, funcionarios y estudiantes.	,031	-,008	-,003
Orienta a los funcionarios para que vean en su actividad una instancia de servicio a los demás.	,031	-,008	-,003
Da importancia al desarrollo de las habilidades sociales de sus funcionarios (Capacidad de escucha, comunicación efectiva, empatía etc.).	,031	-,008	-,003
Asigna con equidad los recursos entre sus unidades.	,031	-,008	-,003
Da importancia a la equidad y la justicia social en sus planteamientos.	,031	-,008	-,003
Da facilidades a estudiantes de escasos recursos para que ingresen a ella.	,031	-,008	-,003
Tiene un sistema para ayudar a resolver los problemas de sus miembros de escasos recursos.	,031	-,008	-,003
Define sus política de remuneraciones considerando el criterio de equidad.	,031	-,008	-,003
Tiene una política de ascenso clara transparente y justa.	,031	-,008	-,003
Capacita a sus miembros en el auto cuidado, informando de como prevenir ciertas enfermedades.	,031	-,008	-,003

Capacita a sus funcionarios en el cuidado del medio ambiente.	,031	-,008	-,003
Incentiva a sus miembros a economizar el agua, la energía, etc.	,031	-,008	-,003
Establece normas que limitan el consumo de cigarrillos en espacios públicos cerrados.	,031	-,008	-,003
Dispone de depósitos para separar la basura según tipo de material (vidrio, papel, otros)	-,005	,117	-,012
Crea conciencia en la comunidad universitaria de los problemas ambientales que enfrenta nuestra sociedad.	,031	-,008	-,003
Actúa con respeto por la diversidad humana que hay en ella, sin discriminar por razas, nacionalidades, culturas, etc.	-,005	,081	,017
Da facilidades para la expresión de las diversas tendencias religiosas de sus miembros.	-,005	,117	-,012
Se preocupa de que las diversas tendencias políticas de sus miembros sean respetadas.	,031	-,008	-,003
Realiza foros y paneles para que sus miembros conozcan las distintas posturas que hay frente a problemas de interés nacional.	,031	-,008	-,003
Da facilidad de acceso a ella a grupos especiales (discapacitados, indígenas, etc.).	-,005	,117	-,012
Posee infraestructura especialmente adecuada para discapacitados.	,006	,071	-,003
Entrega la información que posee con apego a la verdad sin acomodarla u ocultarla para satisfacer intereses particulares.	,030	-,005	-,003
Valora el pensamiento crítico entre sus miembros.	,030	-,005	-,003

Realiza una comunicación interna honesta y transparente.	,030	-,005	-,003
Realiza un marketing honesto y transparente hacia la comunidad.	,030	-,005	-,003
Da reconocimiento al compromiso con la verdad de sus miembros.	,030	-,005	-,003
Estimula la expresión de la verdad por parte de sus funcionarios.	,030	-,005	-,003
Cuenta con criterios éticos escritos y conocidos por la universidad para orientar las conductas de sus miembros.	,013	,063	-,012
Las autoridades muestran coherencia entre sus principios y sus acciones.	,030	-,005	-,003
Es estricta frente a conductas de deshonestidad de sus miembros.	,030	-,005	-,003
Controla que sus recursos sean utilizados en forma honesta para los fines institucionales asignados.	,030	-,005	-,003
Considera aspectos valoricos en la promoción de sus funcionarios.	,030	-,005	-,003
Cumple los compromisos contraídos con sus funcionarios.	,030	-,005	-,003
Da estímulos para que los funcionarios estén permanentemente perfeccionándose.	,014	,022	,016
Tiene una política de perfeccionamiento que propicia el desarrollo integral de los funcionarios.	,014	,022	,016
Aplica sistemas de evaluación del desempeño con estándares de excelencia definidos, claros y conocidos por los funcionarios.	,014	,022	,016

Premia el desempeño de excelencia de sus funcionarios.	,014	,022	,016
Capacita a sus funcionarios para la entrega de un servicio de excelencia a los usuarios.	,014	,022	,016
Estimula las iniciativas de sus funcionarios para mejorar la calidad de los servicios.	,014	,022	,016
Incorpora a sus funcionarios en equipos de trabajo para la mejora de sus actividades.	,014	,022	,016
Ofrece cursos de perfeccionamiento orientados a ampliar la perspectiva del trabajo de sus funcionarios.	,014	,022	,016
Incentiva el trabajo en equipos de los funcionarios.	,014	,022	,016
Los problemas que se presentan con la participación de las personas o estamentos directamente afectados.	,014	,022	,016
Pone a disposición de la comunidad externa sus instalaciones.	-,005	,117	-,012
Promueve el vínculo de las actividades universitarias con la comunidad local.	,014	,022	,016

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

Método de rotación: Normalización Oblimin con Kaiser.

Puntuaciones de componentes.

Matriz de covarianza de las puntuaciones de las componentes

Componente	1	2	3
1	3,265	2,826	3,567
2	2,826	2,590	3,119
3	3,567	3,119	4,643

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

Método de rotación: Normalización Oblimin con Kaiser.

Puntuaciones de componentes.

Correlaciones

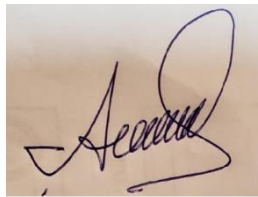
		REGR factor score 1 for analysis 1	REGR factor score 2 for analysis 1	REGR factor score 3 for analysis 1
REGR factor score 1 for analysis 1	Correlación de Pearson	1	,789**	,876**
	Sig. (bilateral)		,000	,000
	N	120	120	120
REGR factor score 2 for analysis 1	Correlación de Pearson	,789**	1	,665**
	Sig. (bilateral)	,000		,000
	N	120	120	120
REGR factor score 3 for analysis 1	Correlación de Pearson	,876**	,665**	1
	Sig. (bilateral)	,000	,000	
	N	120	120	120

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

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo, Cesar Augusto Atoche Pachherres, Asesor de tesis del trabajo de investigación, del estudiante, Jorge Hernán Atoche Pachherres. Titulada: Responsabilidad Social Universitaria y la Calidad Académica: Caso UNPRG Lambayeque 2014, luego de la revisión exhaustiva del documento constato que la misma tiene un índice de similitud de 19% verificable en el reporte de similitud del programa Turnitin. El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

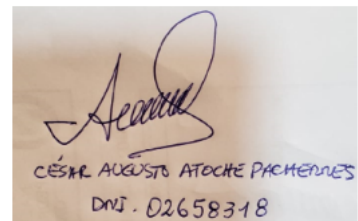
Lambayeque, 23 de setiembre del 2024



Cesar Augusto Atoche Pachherres
DNI: 02658318
ASESOR

INFORME FINAL

INFORME DE ORIGINALIDAD



19%

INDICE DE SIMILITUD

9%

FUENTES DE INTERNET

1%

PUBLICACIONES

16%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Nacional de Piura Trabajo del estudiante	13%
2	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante	1%
3	www.coursehero.com Fuente de Internet	1%
4	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	<1%
5	docplayer.es Fuente de Internet	<1%
6	hdl.handle.net Fuente de Internet	<1%
7	search.bvsalud.org Fuente de Internet	<1%
8	Submitted to EP NBS S.A.C. Trabajo del estudiante	<1%
9	es.slideshare.net Fuente de Internet	

<1 %

10

www.comunicacionunap.com

Fuente de Internet

<1 %

11

libroselectronicos.ilae.edu.co

Fuente de Internet

<1 %

12

repositorio.umsa.bo

Fuente de Internet

<1 %

13

www.participa.cl

Fuente de Internet

<1 %

14

www.planunt2024.com

Fuente de Internet

<1 %

15

edgarcasanimeza89.blogspot.com

Fuente de Internet

<1 %

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias

Apagado

Excluir bibliografía

Activo



CÉSAR AUGUSTO ATOCHE PACHARNES
DNI . 02658318



Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por **Turnitin**. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega:	Jorge Hernan Atoche Pacherras
Título del ejercicio:	TESIS FINAL
Título de la entrega:	INFORME FINAL
Nombre del archivo:	informe_20.docx
Tamaño del archivo:	1.44M
Total páginas:	92
Total de palabras:	16,009
Total de caracteres:	89,245
Fecha de entrega:	16-sept.-2024 02:23p. m. (UTC-0500)
Identificador de la entrega...	2453107113



CÉSAR AUGUSTO ATOCHE PACHERRAS
DNI. 02658318

Introducción.

Esta tesis desarrolla el tema Responsabilidad Social Universitaria, en adelante RSU, y su relación con calidad académica aplicada en la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo de Lambayeque-Perú, en adelante UNPRG.

Por lo tanto, buscamos respuestas a las siguientes preguntas: ¿En qué medida el grado de responsabilidad social universitaria de la UNPRG Lambayeque, Perú se relaciona con la calidad académica?

Esta tesis se justifica porque recoge datos que luego configuran un procedimiento analítico referido a RSU con sus elementos y así conocer si se relaciona con la calidad académica, para diseñar una propuesta de modelo con recomendaciones.

Por ello, el marco teórico: problema, enunciación, objetivo general, objetivos específicos, hipótesis general e hipótesis específicas. Se desarrolló en el primer capítulo, el marco metodológico. En el segundo capítulo, se muestran los resultados y discusión. En el tercer capítulo, En el cuarto capítulo, se plantea el modelo de RSU para la UNPRG de Lambayeque y finalmente, se muestran las conclusiones y recomendaciones.

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

124

Siendo las 18 horas del día 24 de enero del año Dos Mil

veinte, en la Sala de Sustentación de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo de Lambayeque, se reunieron los miembros del Jurado, designados mediante Resolución N° 807 de fecha 01-07-2015, conformado por:

Dr. OSWALDO MENDOZA OTIVIANO

PRESIDENTE (A)

Dr. WILTON D. ROJAS LINDOYA

SECRETARIO (A)

Dr. JAIME CACERES MONTALVO

VOCAL

Dr. CESAR AUGUSTO ATOCHE PACHERES

ASESOR (A)

Con la finalidad de evaluar la tesis titulada: "RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA y la CALIDAD ACADÉMICA: UNPRG - LAMBAYEQUE 2014"

presentado por el (la) Tesista JOSE HERNAN ATOCHE PACHERES

sustentación que es autorizada mediante Resolución N° 070-2020-EPG de fecha 21/01/2020

El Presidente del jurado autorizó del acto académico y después de la sustentación, los señores miembros del jurado formularon las observaciones y preguntas correspondientes, las mismas que fueron absueltas por el (la) sustentante, quien obtuvo 85 puntos que equivale al calificativo de MUY BUENO

En consecuencia el (la) sustentante queda apto (a) para obtener el Grado Académico de:

DOCTORADO EN ADMINISTRACIÓN.

Siendo las 1930 horas del mismo día, se da por concluido el acto académico, firmando la presente acta.


PRESIDENTE




SECRETARIO

ASESOR



UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO

ESCUELA DE POSGRADO

"M.Sc. Francis Villena Rodríguez"



RESOLUCIÓN N° 1105-2022-EPG-VIRTUAL

Lambayeque, 26 de octubre de 2022

VISTO:

La Resolución N°1015-2022-R, que encarga el despacho de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, a la Dra. Tomasa Vallejos Sosa, desde el 13 de octubre de 2022 al 05 de noviembre de 2022;

CONSIDERANDO:

Que, mediante Resolución N° 022-2021-CD-EPG de fecha 16 de febrero de 2021, se aprueba la Directiva N° 09 que regula el Proceso de Firma de Empastado de Tesis en representación de Jurado y Asesor de Tesis de Maestría y Doctorado;

Que, mediante Resolución N° 106-2021-CU de fecha 11 de marzo de 2021 se ratifica la Resolución N° 022-021-CD-EPG de fecha 16 de febrero de 2021;

Que, mediante Resolución N° 075-2021-CD-EPG-UNPRG de fecha 27 de diciembre de 2021 se aprueba la ampliación a la Directiva N° 09 que regula el Proceso de Firma de Empastado de Tesis en representación de Jurado y Asesor de Tesis de Maestría y Doctorado;

Que, en la ampliación de la Directiva N° 09 que regula el Proceso de Firma de Empastado de Tesis en representación de Jurado y Asesor de Tesis de Maestría y Doctorado, en su ítem 4, Procedimientos, incisos (d) y (e) dice:

d) El pedido es justificado cuando se debe a los siguientes motivos:

- Por Fallecimiento del miembro de jurado o asesor.
- Por impedimento de firmar del miembro del jurado o asesor.
- Por razones de salud del miembro de jurado o asesor.
- Por incumplimiento de esta obligación de jurado o asesor.

e) Basado en el presente acuerdo, la Directora de la EPG, emitirá una resolución autorizando la firma por el directivo o los directivos correspondientes para cada caso específico.

- En representación del asesor debe firmar el coordinador del Programa.
- En representación de un miembro del jurado debe firmar el Director de la Unidad de Posgrado de la Facultad.
- En representación de un segundo miembro del jurado debe firmar el Jefe de la Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado.
- En representación de un tercer miembro del jurado debe firmar la Directora Académica de la Escuela de Posgrado.

Que, mediante expediente N°1245-VIRTUAL-2022-EPG de fecha 25 de octubre de 2022, el Sr. Jorge Hernán Atoche Pachterres del programa de Doctorado en Administración, manifiesta que mediante RESOLUCION N°070-2020-EPG se autorizó la sustentación de tesis de Maestría titulada "RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA Y LA CALIDAD ACADEMICA: CASO UNPRG LAMBAYEQUE 2014" para el día 24 de enero de 2020, y que estando en el trámite de recopilación de firmas para sus empastados de tesis, se enteró del fallecimiento del Dr. Wilton Rojas Montoya – Secretario de su jurado, y siendo uno de los requisitos para la obtención de su Grado Académico la presentación de sus tesis empastadas en la Biblioteca de la Escuela de Posgrado, solicita la autorización para la firma de tesis empastadas, en reemplazo del Secretario del jurado;



UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO

ESCUELA DE POSGRADO

"M. Sc. Francis Villena Rodríguez"



RESOLUCIÓN N° 1105-2022-EPG-VIRTUAL

Lambayeque, 26 de octubre de 2022

Que, mediante Oficio N° 500-VIRTUAL-D-2022-EPG de fecha 25 de octubre de 2022, la Dra. Tomasa Vallejos Sosa – Directora (e) EPG, solicita al Dr. Antonio Gilberto Escajadillo Durand su opinión en calidad de Director de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias Económicas Administrativas y Contables de la UNPRG;

Que, mediante Oficio N° 016-2022-VIRTUAL-UPG/FACEAC de fecha 26 de octubre de 2022 el Director de la Unidad de Posgrado de FACEAC manifiesta que corresponde autorizar la firma sustitutoria al Dr. Antonio Gilberto Escajadillo Durand - Director de la Unidad de Posgrado de FACEAC en reemplazo del Dr. Wilton Rojas Montoya – Secretario del jurado;

Que, en base a los considerandos precedentes, debe emitirse la resolución pertinente;

En uso de las atribuciones que la Ley Universitaria 30220, el Estatuto de la UNPRG y el Reglamento de la Escuela de Posgrado, le confieren a la Directora de la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo;

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- AUTORIZAR al Dr. Antonio Gilberto Escajadillo Durand - Director de la Unidad de Posgrado de FACEAC, firmar los 04 empastados de la tesis titulada "RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA Y LA CALIDAD ACADEMICA: CASO UNPRG LAMBAYEQUE 2014", del Sr. Jorge Hernán Atoche Pachterres del programa de Doctorado en Administración, en representación del Dr. Wilton Rojas Montoya – Secretario del jurado.

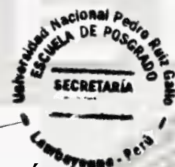
ARTICULO SEGUNDO.- HACER conocer la presente resolución al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado de Investigación, Unidad de Coordinación EPG, Unidad de Investigación EPG, Unidad de Biblioteca EPG, Dr. Antonio Gilberto Escajadillo Durand, Sr Jorge Hernán Atoche Pachterres.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.

Dra. TOMASA VALLEJOS SOSA
Directora (e) EPG



Lic. DALILA DENISSE CHÁVEZ PAZ
Secretaria EPG



/DCHP