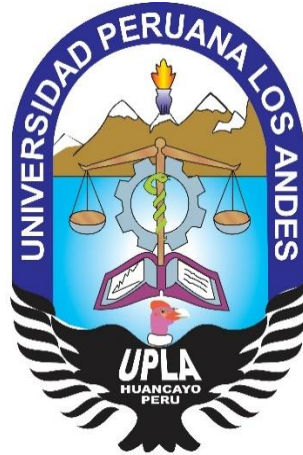


UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN



TESIS

**DIRECCIÓN Y RESPONSABILIDAD SOCIAL
UNIVERSITARIA EN LA UNIVERSIDAD PERUANA
LOS ANDES - 2018**

**Para Optar : EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO
EN ADMINISTRACIÓN, MENCIÓN:
GESTIÓN EMPRESARIAL**

Autor : BACH. FREDI PAUL GUTIÉRREZ MEZA

Asesor : MG. RICHARD LÓPEZ COZ

**Línea de investigación : Ciencias Empresariales y Gestión de los
Recursos**

HUANCAYO - PERÚ

2020

MIEMBROS DEL JURADO



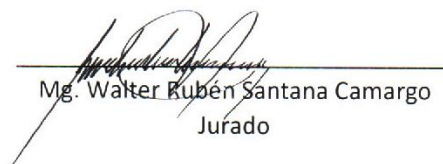
Dr. Eutimio Catalino Jara Rodríguez
Director



Dra. Doris Isabel Alvarado Canturín
Jurado



Mg. Graciela Soledad Verástegui Velásquez
Jurado



Mg. Walter Rubén Santana Camargo
Jurado



Dra. Melva Isabel Torres Donayre
Secretaria Académica

ASESOR:

Mg. Richard López Coz

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a mis padres por su apoyo incondicional. A todos mis familiares por alentarme a salir adelante, a mi esposa y a mi hija Zoe por ser mi motor para salir adelante.

AGRADECIMIENTO

A mis padres por mostrarme el camino hacia la superación.

A mi esposa por demostrarme el valor de la perseverancia.

A mis amigos por permitirme aprender el valor de la alegría.

A mis colegas por enseñarme a aprender y enseñar.

Y a mi hija por hacerme inmensamente Feliz.

Esto es posible gracias a ustedes.

El autor.

ÍNDICE

	Pág.
CARÁTULA	i
MIEMBROS DEL JURADO	ii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE	vi
ÍNDICE DE TABLAS	x
ÍNDICE DE FIGURAS	xi
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
INTRODUCCIÓN	xiv

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	17
1.2. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	19
1.2.1. Delimitación Espacial	19
1.2.2. Delimitación Temporal	19
1.2.3. Delimitación Conceptual	19
1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	20
1.3.1. Problema General	20
1.3.2. Problemas Específicos	20
1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	20
1.4.1. Justificación Teórica	20

1.4.2. Justificación Práctica	21
1.4.3. Justificación Metodológica	21
1.4.4. Justificación Social	21
1.4.5. Justificación de Conveniencia	22
1.5. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	22
1.5.1. Objetivo General	22
1.5.2. Objetivos Específicos	22

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO	23
2.2. BASES TEÓRICAS	28
2.2.1. Direccion	28
2.2.2. Responsabilidad social universitaria	34

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS

3.1. HIPÓTESIS Y VARIABLES	46
3.1.1. Hipótesis General	46
3.1.2. Hipótesis Específicas	46
3.2. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES	47

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	49
4.2. TIPO DE LA INVESTIGACIÓN	50
4.3. NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN	50

4.4. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	51
4.5. POBLACIÓN Y MUESTRA	52
4.5.1. Población objetivo	52
4.5.2. Muestra	52
4.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	52
4.6.1. Técnicas de recolección de datos	52
4.6.2. Instrumentos de recolección de datos	53
4.7. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS	53
4.8. ASPECTOS ÉTICOS DE LA INVESTIGACIÓN	54
4.9. LUGAR Y PERIODO DE EJECUCIÓN	54

CAPÍTULO V

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. DESCRIPCIÓN DE LOS RESULTADOS	55
5.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS	55
5.3. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS	64

CAPÍTULO VI

DISCUSIÓN

6.1. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	73
CONCLUSIONES	79
RECOMENDACIONES	80
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	81
ANEXOS	83
Anexo 1. Matriz de consistencia	84

Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables.	85
Anexo 3. Matriz de Operacionalización del Instrumento.	87
Anexo 4. Instrumento de Investigación y constancia de su aplicación.	90
Anexo 5. Confiabilidad y validez del instrumento.	95
Anexo 6. Data de procesamiento de datos.	100
Anexo 7. Evidencias fotográficas.	120

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Operacionalización variable 1.	47
Tabla 2. Operacionalización variable 2.	48
Tabla 3. Muestra de la Investigación.	52
Tabla 4. Relaciones hipótesis general.	56
Tabla 5. Tabla de valores de la rho Spearman.	57
Tabla 6. Relaciones hipótesis específica 1.	59
Tabla 7. Relaciones hipótesis específica 2.	61
Tabla 8. Relaciones hipótesis específica 3.	63
Tabla 9. Dirección.	64
Tabla 10. Motivación.	65
Tabla 11. Liderazgo.	66
Tabla 12. Comunicación organizacional.	67
Tabla 13. Trabajo en equipo.	68
Tabla 14. Responsabilidad social universitaria.	69
Tabla 15. Dimensión económica.	70
Tabla 16. Dimensión ambiental.	71
Tabla 17. Dimensión social.	72

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. Dirección.	64
Figura 2. Motivación.	65
Figura 3. Liderazgo.	66
Figura 4. Comunicación organizacional.	67
Figura 5. Trabajo en equipo.	68
Figura 6. Responsabilidad social universitaria.	69
Figura 7. Dimensión económica.	70
Figura 8. Dimensión ambiental.	71
Figura 9. Dimensión social.	72

RESUMEN

“Dirección y responsabilidad social universitaria en la Universidad Peruana los Andes - 2018”, La Responsabilidad social universitaria (RSU) nació de la Responsabilidad Social Organizacional (RSE). La RSE se refiere a las obligaciones derivadas del impacto de las actividades de las organizaciones en los derechos sociales, laborales, ambientales y humanos.

Surge en un contexto en el que la sociedad requiere cambios en la actividad para involucrarse cada vez más en problemas sociales. Dado que las Universidades también son organizaciones que tienen un impacto diferente en la sociedad y la sociedad, las reflexiones sobre la responsabilidad social también caerán en el mundo universitario.

RSU es entonces el compromiso de la Universidad con los requisitos éticos para orientar su negocio hacia el desarrollo sostenible, dados los impactos ambientales y sociales que estos pueden tener.

El tipo de Investigación utilizo el diseño correlacional, logrando probar la hipótesis con una relación encontrada por la Rho de Spearman, aplicada de 0.779 que según la teoría nos dice que es una relación muy alta, lo que nos permitió poder afirmar si mejoramos la dirección mejorara la responsabilidad social universitaria.

Palabras Clave: Dirección, responsabilidad social universitaria.

ABSTRACT

"Direction and social Responsibility University in the Peruvian University of the Andes-2018", the Social Responsibility University (MSW) was born of the organizational Social Responsibility (CSR). CSR refers to obligations arising from the impact of organizations ' activities on social, labour, environmental and human rights.

It arises in a context in which society requires changes in activity to become more and more involved in social problems. Since universities are also organizations that have a different impact on society and society, reflections on Social responsibility will also fall into the university world.

RSU is then the commitment of the university with the ethical requirements to orientate its business towards the sustainable development, given the environmental and social impacts that these can have.

The type of research I use the correlational design, managing to test the hypothesis with a relationship and.

Keywords: Direction. Social Responsibility University.

INTRODUCCIÓN

Podríamos afirmar que más que un conglomerado de iniciativas, la responsabilidad social se define como aquella estrategia colectiva destinada a consolidar los lazos entre las Universidades y la sociedad, buscando una formación integral; al integrarnos a laborar en los temas relacionados con el presente proyecto de Investigación, podemos ver que las instituciones universitarias como indica la Constitución Política del Perú en el art. 18, que nos dice, “la Universidad es una comunidad de profesores, estudiantes y académicos que trabajan para la enseñanza, la Investigación y la producción intelectual; que también está involucrado en la comunidad de conocimiento, extensión y proyección social; Como se Muestra, las Universidades están inmersas en la responsabilidad social, como se menciona en el marco constitucional”.

Los últimos años, “la cuestión de la responsabilidad social de las Universidades (o RSU) se ha abordado no solo en Perú, sino también en el mundo. Al adoptar la definición del Libro Verde de la Unión Europea, podríamos decir que la RSU es la incorporación voluntaria en los procesos sociales de las preocupaciones de la sociedad”. En este punto podríamos realizar dos preguntas: ¿Cuáles son las inquietudes y necesidades de la sociedad y cómo consigue la Universidad concatenarlos en sus funciones? Y a su vez como asociarla al tema de la dirección como fase del proceso de la administración.

El método es cuantitativo, un trabajo de Investigación que se orienta fundamentalmente en abarcar detalles cuantificables y observables de los

acontecimientos cotidianos de la humanidad. Puede usar un método empírico-analítico y utiliza datos estadísticos para el análisis de datos (del Rio, 2013).

La falta de armonizar reflexiones con el registro de información sistemático de información detallada para identificar y ubicar las acciones que desde el quehacer de la Universidad se realizaban, era problemático a la hora de tratar de establecer cosas tan sencillas como el sitio en el que se realizan tales acciones, o el año incluso, lo cual no se podía hacer de una manera simple e inmediata.

Estudios sobre RSU pudieron demostrar una base donde podemos ver desafíos y potencialidades, con respecto a la posibilidad que posee la Universidad para conseguir influencia e impacto, pero también para trazar y crear políticas y estrategias relacionadas a la de RSU, con objeto de aprovechar las fortalezas y poder tener impacto escenarios estratégicos para la misma Universidad.

El interés para el desarrollo es desarrollar un estudio que pueda brindar aportes positivos en todos los temas orientados a la RSU asociándolos con los de la Dirección como fase del proceso administrativo y se pueda generar un impacto positivo en la Facultad de C.C.A.A.C.C

Algunas inquietudes de la sociedad son visibles y definidas. Dentro de ello percibimos económicos, sociales, ambientales e institucionales. Capaz de liderar procesos de desarrollo.

Este trabajo presenta los siguientes capítulos: En el capítulo I, se presenta el planteamiento de la Investigación, asimismo se plantean los problemas de la Investigación, los objetivos, la justificación, los alcances, las limitaciones y la

viabilidad con los que se hare mi trabajo de campo. En el Capítulo II, se ha abordado el Marco Teórico que considerar lo siguiente: se encuentran los antecedentes de la Investigación, bases teóricas y el marco conceptual del trabajo de Investigación. En el Capítulo III, contempla la metodología en la que se vaso el presente trabajo de Investigación, se presenta la población y la Muestra de trabajo. Dentro del Capítulo IV, se aprecia la discusión e interpretación de los resultados. Al final se obtienen las conclusiones y recomendaciones de la Tesis.

El autor.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Podríamos afirmar que más que un conglomerado de iniciativas, la responsabilidad social se define como aquellos lineamientos institucionales destinada a vincular las Universidades con sociedad, buscando una formación integral; al integrarnos a laborar en los temas relacionados con el presente proyecto de Investigación, apreciamos en la Constitución Política del Perú en el art. 18, que dice, “la Universidad es una comunidad de profesores, estudiantes y académicos que trabajan para la enseñanza, la Investigación y la producción intelectual; que también está involucrado en la comunidad de conocimiento, extensión y proyección social; Como se Muestra, las Universidades están inmersas en la responsabilidad social, como se menciona en el marco constitucional”.

Aqué escenario, refiere que las Universidades están inmersas en una sociedad del conocimiento y las funciones básicas de la enseñanza y el aprendizaje, cuyo curso está orientado a Investigación y extensión

universitaria que sirve a la sociedad y al mundo por esa razón, son conscientes de su papel relevante en este tema, actualmente, han reexaminado su función, han reformulado técnicas y se han orientado hacia los alumnos y los servicios comunitarios.

En este sentido, en los últimos años la Universidad ha sido repensar algunos más que otros, ¿cuál es el papel que cumplen alumnos y comuna, para distinguir su distribución básica dentro de la organización, así como una escuela superior, reconocido por la asimilación teórica de respuesta histórica por el conocimiento de que el origen y la razón de su existencia; y también para difundir el conocimiento a través de procesos de enseñanza-aprendizaje, Investigación y, por supuesto, responsabilidad social, un acuerdo moralista con la vocación de servicio, creando una Universidad cuyo carácter solo percibe la realidad sin cambiarla.

En términos de la dirección de la excelencia en la educación superior, es uno de los problemas que involucra a las Universidades y al estado, ya que el futuro del país dependerá del nivel de la calidad de personas educadas por las Universidades. Por lo tanto, en los últimos años, se han evaluado diferentes puestos para buscar académicos que realicen una educación vocacional, la ética y la responsabilidad social, con respecto a la excelencia de un sector de organizaciones, se debe buscar que los currículos universitarios sean flexibles enfrentando desafíos y carencias del mercado cambiante.

Por último, debemos notar que la dirección de las casas superiores de estudios, debe apuntar a rescatar los valores morales y éticos en la sociedad,

elevando una ciudadanía activa y participativa de los graduados; ciertamente vinculado una porción de los estándares , entre Universidades, el estado y la comunidad y entonces veremos que hay conversión en estos factores; También confirmó la finalidad de lograr el éxito en las casas superiores, es aconsejable reanudar las instituciones que participan en la enseñanza prácticas de cuidados sociales y destacar el lugar de la educación, en busca de la Universidad para convertirse en un eje educativo donde alumnos desarrollan con eficacia y eficiencia, tiene como objetivo lograr el dominio de la responsabilidad, poner su educación al auxilio público

1.2. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.2.1. Delimitación Espacial

La delimitación del presente problema de Investigación en su ámbito espacial se realizará en la Universidad Peruana los Andes en la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la ciudad de Huancayo.

1.2.2. Delimitación Temporal

La delimitación temporal que se realizó desde Enero del 2018, en el cual a mediados de año se realizó la recolección de datos y afines de 2018 se culminaron los resultados de la presente Investigación.

1.2.3. Delimitación Conceptual

El problema está enmarcado en el área de Investigación de la Dirección, sinónimo de dirigir implica mandar, influir y motivar a los empleados para que realicen tareas esenciales y en la línea de

Investigación de Ética y Responsabilidad Social que sostiene que los actos individuales o colectivos deben apuntar el logro de la sostenibilidad

1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.3.1. Problema General

¿Qué relación existe entre la dirección y la responsabilidad social universitaria en la Universidad Peruana los Andes - 2018?

1.3.2. Problemas Específicos

- ¿Qué relación existe entre la dirección y la dimensión económica de responsabilidad social universitaria en la Universidad Peruana los Andes - 2018?
- ¿Qué relación existe entre la dirección y la dimensión ambiental de la responsabilidad social universitaria en la Universidad Peruana los Andes - 2018?
- ¿Qué relación existe entre la dirección y la dimensión social de la responsabilidad social universitaria en la Universidad Peruana los Andes - 2018?

1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. Justificación Teórica

A falta de armonizar reflexiones con el registro de información sistemático de información detallada para identificar y ubicar las acciones que desde el quehacer de la Universidad se realizaban, era problemático a la hora de tratar de establecer cosas tan sencillas como

el sitio en el que se realizan tales acciones, o el año incluso, lo cual no se podía hacer de una manera simple e inmediata.

1.4.2. Justificación Práctica

Este trabajo de Investigación es de gran importancia, ya que el instrumento realizado en la presente Investigación podrá ser usada para medir las variables que se estudian en las demás facultades y sedes de la Universidad.

1.4.3. Justificación Metodológica

Algunas investigaciones en RSU permiten hallar un origen en el cual podemos obtener retos y virtudes que permitan a las Universidades conseguir una mejor gestión de impacto en los ejes ambientales, sociales y económicos de la sociedad, mejorando sus entornos orientándolos a un desarrollo sostenible.

1.4.4. Justificación Social

Investigaciones referentes a RSU reflejan principalmente la urgencia de reflexionar acerca de la cohesión que se establece en los estatutos, la ley universitaria además del trabajo cotidiano. Por este motivo describen como un mensaje alineado a los procesos y funciones dentro de ellos sobre el tema de las consecuencias sociales del accionar universitario, tanto los realizados obteniendo resultados materiales como los que sostienen la administración desde la unión de las diversas facultades. Del mismo modo, algunas investigaciones que

estudian la RSU siguen una de las ocupaciones proporcionadas por lineamientos y acciones de RSU, en beneficio de la comunidad.

1.4.5. Justificación de Conveniencia

Este estudio es viable pues contamos con todos los recursos técnicos, humanos, materiales, etc. para elaborar y desarrollar la Investigación y sobre todo porque se cuenta con el apoyo de la institución debido a que el realizador es personal contratado de la organización.

1.5. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1. Objetivo General

Establecer el grado de relación que existe entre la dirección y la responsabilidad social universitaria en la Universidad Peruana los Andes – 2018.

1.5.2. Objetivos Específicos

- Establecer la relación que existe entre la dirección y la dimensión económica de responsabilidad social universitaria en la Universidad Peruana los Andes – 2018.
- Establecer la relación que existe entre la dirección y la dimensión ambiental de la responsabilidad social universitaria en la Universidad Peruana los Andes – 2018.
- Establecer la relación que existe entre la dirección y la dimensión social de la responsabilidad social universitaria en la Universidad Peruana los Andes – 2018.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO

2.1.1. A Nivel Internacional

Larran y Andrades (2015) en su Investigación titulada “Análisis de la responsabilidad social universitaria desde diferentes enfoques teóricos”. Esta tesis utiliza diversas teorías que se han utilizado como referencia para contrastar diferencias teóricas acerca del compromiso de las instituciones educativas universitarias con su entorno “En estas pautas, el objetivo principal era justificar qué teoría se ajusta mejor a los preceptos de la responsabilidad social de la Universidad (USR), dada la necesidad de crear un marco conceptual útil para explicar las pautas de la RSU. La principal contribución del trabajo nos permite inferir que el concepto de MSW debe configurarse de acuerdo con los principios de la teoría de las partes interesadas, dada la necesidad de cumplir con su compromiso de satisfacer las expectativas de las diferentes partes interesadas en cada una de sus funciones. de un triple declive económico, social y ambiental”.

Beltrán, Iñigo y Mata (2014) su Investigación titulada “La responsabilidad social universitaria, el reto de su construcción permanente” A través de la comunicación actual compartida por los autores, se analiza la noción de compromiso social y su vínculo con Universidades, lo que permite su reinterpretación a la luz de varias posiciones conceptuales y políticas que van desde las perspectivas de la afirmación hegemónica globalizada. a los más diversos. “Expresiones sociales que requieren nuevas respuestas a esta institución. En resumen, su naturaleza, cultivada durante ocho siglos, se destaca por la necesidad de ejercer un liderazgo que promueva una mayor equidad en la búsqueda de la cohesión social como el principio ético y el nombre de la Universidad”.

Gaete (2015) en su Investigación titulada “El concepto de responsabilidad social universitaria desde la perspectiva de la alta dirección” conceptualiza responsabilidad social de las Universidades analizándola a partir de la comprensión de los directores de cuatro Universidades en la ciudad de Antofagasta en Chile sobre el comportamiento socialmente responsable. “La Investigación se desarrolló de acuerdo con un enfoque cualitativo, considerando la entrevista semi estructurada como una técnica de recopilación de información y procedimientos teóricos fundamentados para analizar los enfoques y experiencias de los gerentes universitarios sobre el problema estudiado. Los resultados combinan el concepto de responsabilidad social de las Universidades, por un lado, con un

proceso de capacitación profesional que permite a los estudiantes tener un contacto más cercano con la realidad social que los rodea y, por otro lado, con un Gran relevancia del trabajo académico. Los requisitos y necesidades de la sociedad. Se concluye que los líderes académicos tienen un papel importante que desempeñar en la implementación de políticas y acciones que fortalezcan el comportamiento socialmente responsable de las Universidades, en particular en la gestión del cambio de la cultura organizacional como un factor clave en el éxito de las Universidades. este proceso”.

2.1.2. A Nivel Nacional

Salazar (2018) en su Investigación titulada “Responsabilidad social universitaria de la Universidad Nacional José María Arguedas - Apurímac”. Nos refiere que “debe repensar su posición y su papel en la Sociedad ante los grandes cambios económicos, sociales y culturales que tuvieron lugar a principios del siglo XXI. Debido a las preguntas constantes sobre la falta de respuestas o alternativas que promueven el desarrollo social integral, una situación que ha sido objeto de múltiples debates, no solo a nivel local, porque la forma en que se deben construir puentes entre la Universidad y la comunidad” esto reafirma las preguntas, hablamos Sobre una distancia entre sociedad y Universidad. Se aprecia una nueva forma de realizar acciones a partir de un vínculo entre ambos, teniendo en cuenta repercusiones, resultados e intereses que Se tienen en cuenta. La tarea de la organización universitaria generada en sociedad y trabajadores.

“El propósito de este artículo es analizar si la Universidad Nacional José María Arguedas atiende adecuadamente su Responsabilidad Social de la Universidad, para lo cual se analizó el contexto de la Universidad Nacional José María Arguedas, se analizó el buen funcionamiento de la Universidad Nacional José María Arguedas. En términos académicos, de gestión, Investigación y extensión universitaria, a partir de esta información se concluye que la responsabilidad social de la Universidad Nacional José María Arguedas es inadecuada para ser una Universidad joven en proceso de implementación, sus impactos en la sociedad son limitados; buscar la integración con su entorno y proyectos a favor de la sociedad que permitan una inserción adecuada de sus graduados en el mercado laboral. Pero, para que esta institución logre su responsabilidad social universitaria en el futuro, garantizando la calidad de la educación universitaria, se propondrá un modelo de responsabilidad social universitaria”.

François (2014) en su perquisa titulada “La responsabilidad social universitaria: un nuevo modelo universitario contra la mercantilización” La responsabilidad social de la Universidad (RSU) refiere a un nuevo enfoque de gestión académica en instituciones universitarias desarrolladas en América Latina que responden al impacto organizativo y académico de la Universidad. “Se diferencia tanto de la ampliación tradicional de solidaridad del solo compromiso declarativo unilateral, que obliga a cada Universidad a cuestionar sus

condiciones epistémicas y su currículo oculto. Como tal, la RSU no se siente cómoda porque obliga a la autocrítica institucional. Pero es la mejor opción que necesitamos para rotar la relevancia y la legitimidad académica de la crisis del conocimiento científico en la comunidad arrocera, así como la reducción de la enseñanza social en la era multinacional de la Universidad”.

Flores (2013) en su Investigación titulada “Gestión de la responsabilidad social universitaria y la Calidad Académica en las Universidades del Departamento de Puno año 2013” la finalidad de la tesis es concluir e identificar la relación de la responsabilidad social de las Universidades en la excelencia académica de las instituciones universitarias en la región Puno. Con respecto al trabajo, cuantifico el grado de incidencia de ambas variables. “La metodología del estudio fue básica, documental y de campo, descriptiva y expuesta. Según el plan, la Investigación no es experimental del tipo transeccional. Se aplicaron dos instrumentos, que consisten en una escala de Likert con cuatro categorías de respuestas. La escala de responsabilidad social de la Universidad fue validada por el coeficiente de concordancia de Kappa, obteniendo un valor de 0.737. El coeficiente de fiabilidad alfa de Cronbach para el instrumento fue $\alpha = 0.935$. El segundo instrumento, la Escala de Calidad Académica, obtuvo un coeficiente de concordancia Kappa de 0.689 y un coeficiente alfa de Cronbach de $\alpha = 0.864$. Los resultados confirman una intensa relación positiva entre la variable Responsabilidad Social y la calidad académica de las

Universidades con $r = 0.798$. Por otro lado, se ha corroborado el supuesto de que la variable de responsabilidad social de la Universidad influye en la calidad académica con $R^2 = 0.636$. Esto expresa la proporción de varianza de la variable dependiente explicada por la variable independiente. Con estos resultados, llegamos a la conclusión de que la responsabilidad social de la Universidad tiene una influencia directa en la calidad de la enseñanza”.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Dirección

Stoner, Freeman y Gilbert (1996) definen “dirigir implica mandar, influir y motivar a los empleados para que realicen tareas esenciales. Las relaciones y el tiempo son fundamentales para las actividades de la dirección. De hecho, la dirección llega al fondo de las relaciones de los gerentes con cada una de las personas que trabajan con ellos. Los gerentes dirigen tratando de convencer a los demás de que se les unan para lograr el futuro que surge de los pasos de la planificación y la organización. Los gerentes, al establecer el ambiente adecuado, ayudan a sus empleados a hacer su mejor esfuerzo”.

Palomo y Otros (2010) Nos dicen que: “se puede entender la dirección como aquel elemento de la administración de una organización, en la que se logra la realización efectiva de los objetivos planteados por medio de la denominada autoridad del administrador, que es ejercida a base de decisiones que son tomadas directamente o

delegando dicha autoridad, simultaneando la vigilancia para que se cumplan de forma adecuada las órdenes emitidas”.

Münch, (2014) “La dirección es la ejecución de los planes de acuerdo con la estructura organizacional. mediante la guía de los esfuerzos del personal a través de la motivación. la toma de decisiones, la comunicación y el ejercicio del liderazgo”.

Koontz y Wehrich (2013, página 279) “La función administrativa de la administración se define como el proceso de influenciar a las personas de maneras que contribuyen a los objetivos de la organización y del grupo. Como se mostrará más adelante, esta ciencia del comportamiento contribuye a la administración. En esta quinta parte, dedicada al análisis de los conocimientos relevantes para la gestión, nos centraremos en los factores humanos, la motivación, el liderazgo y la comunicación”.

La administración juega un papel muy importante en el negocio, depende del correcto desarrollo del negocio, para llevar a una explicación clara de lo que es, debemos comenzar con la gestión, que tiene los siguientes puntos, planificación, organización, dirección y control, que son todos los procesos que deben llevar algún tipo de negocio para su crecimiento y desarrollo. Saber que es en sí mismo es un proceso de control de la operación de su aplicación, basado en la armonía en la meta o coordinación de intereses, la impersonalidad del comando, el monitoreo directo, la forma jerárquica de resolver el

conflicto y el uso del conflicto hace que todo esto sea continuo mejora de las medidas y decisiones a implementar. “Del mismo modo, hay niveles de gestión como la alta dirección, intermedia y operativa. Pero no todas las organizaciones lo manejan del mismo modo, existen otras formas como la centralización o la descentralización. Incluso ahora, se usan métodos más participativos porque el mandato de responsabilidad se ejecuta correctamente y, por lo tanto, alcanzan un alto grado de motivación”.

La dirección

Es el proceso de tomar medidas para hacer que las actividades colectivas hacia una meta común en contra de las directrices necesarias, que proporcionan aplicación de recursos de la organización y la interpretación de los planes serán desarrolladas con el capital humano.

También significa que el desarrollo sistemático de esta característica requiere una respuesta continua a los cambios en el entorno organización real, llamados la dirección estratégica, y requiere el establecimiento de la política de negocios de la planificación, organización, dirección y control.

Objetivo Armonía o Coordinación de Intereses: Para que la administración sea efectiva, debe estar basada en obtener metas de la organización.

Independientemente del comando: la autoridad surge como una necesidad para que la organización obtenga resultados.

Supervisión directa: lo que se le da a los subordinados como un perro guardián en la forma en que realizan actividades para el desarrollo del plan.

Por la forma jerárquica: es la comunicación que se ha logrado de acuerdo a los niveles del organigrama de la organización a los efectos de cualquier comunicación no se excluye que da al personal por los administradores para los administradores.

De la resolución de conflictos: Aquí mostramos cómo resolver los problemas que pueden surgir en la implementación de la planificación.

Motivación

“Los motivos humanos son producto de necesidades conscientes e inconscientes. Algunas son necesidades primarias, como las necesidades fisiológicas de la física del agua, el aire, la comida, el sueño y la protección. Otros pueden considerarse secundarios, como la autoestima, el estado, los negocios, el amor, la entrega, el logro de logros y la autorrealización. Por supuesto, la intensidad de estas necesidades varía con el tiempo y las personas” (Koontz y Weihrich, 2013)

Aprovecha el conflicto:

✓ Experiencia

- ✓ Experimentación
- ✓ Investigación
- ✓ Aplica la decisión

A la cabeza hay diferentes niveles de gestión:

Ejecutivos principales: directores generales y gerentes que desarrollan los planes a largo plazo de la compañía.

Gestión intermedia: gerentes (supervisores inmediatos, supervisores) que manejan problemas específicos para implementar los planes generales.

Gestión operacional: supervisores y trabajadores de producción, asignan trabajadores a las diversas tareas y supervisan, evalúan los resultados diariamente.

Como todos sabemos, no todas las organizaciones manejan la gestión de la misma manera, por lo que hay otras formas, como la centralización o la descentralización en la toma de decisiones:

Modelo autoritario o autocrático: se ejecuta con una administración centralizada (administradores, gerentes, gerentes) que se comunican con el resto de lo que deben hacer.

Estos modelos son ejecutados por gerentes que envían órdenes a sus subordinados, esto puede ser efectivo para emergencias o cambios en el entorno, pero hay algunas complicaciones porque los

trabajadores no ponen esfuerzo en sus actividades, pero tratan de obtener órdenes antes de tomar decisiones.

Modelo de participación: la descentralización de la autoridad tiene lugar y la responsabilidad se transfiere a los diversos niveles.

En este modelo, los subordinados pueden asistir a los niveles más altos, donde el rol de los gerentes coordina y motiva al personal para realizar sus actividades satisfactoriamente y para reconocer el talento humano.

En general, no existe una organización que esté completamente centralizada o descentralizada, pero existen situaciones intermedias.

Las organizaciones modernas como innovadoras utilizan modelos más participativos ya que el mandato se ejecuta de forma adecuada, logra un alto nivel de motivación, que se convierte en compromiso y satisfacción con el desempeño de las actividades a implementar, lo que aumenta la creatividad y la innovación. También mejora la cooperación entre los trabajadores y el entorno laboral. Todo esto se puede traducir en ganancias de productividad y, por lo tanto, en mejores resultados.

Organización informal y formal

Para entender el negocio de la compañía, el líder debe conocer ambos a la perfección.

La estructura formal: esta estructura le permite a la organización trabajar con sus niveles jerárquicos de autoridad en la asignación de tareas, responsabilidades, como la comunicación desde el nivel más alto al más bajo.

La organización informal: esta estructura se realiza espontáneamente, porque no importa tanto el nivel jerárquico porque todos están participando. La ventaja de esto hace que el desempeño del personal sea efectivo para que el desarrollo satisfactorio de la organización se logre de manera eficiente.

2.2.2. Responsabilidad social universitaria

Vallaey, de la Cruz y Sasia (2009) nos dicen que “el camino más práctico para definir la responsabilidad social universitaria pasa por considerar los impactos que la institución genera en su entorno. A grandes rasgos pueden ser agrupados en cuatro categorías: organizacional, educativa, cognitiva y social. De acuerdo con el esquema, el eje vertical es común a cualquier tipo de organizaciones (todas generan impactos laborales, ambientales y sociales), mientras que el eje horizontal corresponde específicamente a las instituciones de aprendizaje y conocimiento (podríamos designarlo como eje académico)”.

El concepto de Responsabilidad Social ya ha sido expresado el año 335 a. C. por Aristóteles cuando dijo: los actos individuales o colectivos deben apuntar beneficiando a la humanidad.

Veremos que la Responsabilidad Social de la Universidad está contemplada en los artículos 124 y 125 de la Ley Universitaria 30220. La norma sostiene que “la Responsabilidad Universitaria es la capacidad que tiene la Universidad, de difundir y poner en práctica un conjunto de principios y valores generales y específicos, por medio de cuatro procesos considerados claves en la Universidad, como son la gestión, la docencia, la Investigación y la extensión universitaria”.

La Responsabilidad social universitaria ha estado presente desde el nacimiento de la Universidad, es por ello que en sus inicios, solo formaba profesionales de las letras y las leyes y de acuerdo al avance social, cultural y tecnológico de la sociedad ha tratado de ponerse a la altura de estos cambios y ha ido creando las carreras que la sociedad requería como ingenieros, arquitectos, médicos, etc.

En la actual sociedad del conocimiento que vivimos, la Universidad también responde a sus necesidades y está creando carreras profesionales nuevas como: Ingenieros de Sistemas de Gestión del Conocimiento, Administradores de Procesos y Contenidos de Conocimiento, Administradores de Capital Intelectual, Especialistas en Medición de Desempeño, etc.

Los cuatro procesos en los cuales la Universidad basa su accionar y desarrollo son enfocados de la siguiente manera: La gestión universitaria, debe comenzar necesariamente por entender sus orígenes, su cultura y sus valores, ya que es muy compleja, porque se

administra el conocimiento, la enseñanza, la Investigación, a los docentes, estudiantes, los trabajadores administrativos y los recursos económicos.

Para poder cumplir con la razón de ser, se ha de generar, desarrollar y socializar el conocimiento en todos los miembros de la comunidad universitaria; los administradores universitarios deben situarse en el momento actual y con sentido prospectivo, comprender el porvenir de las decisiones presentes, para preparar a la institución a enfrentar a los hechos que se verán expuestos en el futuro, desentrañando las oportunidades y amenazas que le deparan.

En cuanto a recursos económicos, se sabe, que en el país el gasto anual por estudiante en las Universidades estatales, es la décima parte de la inversión anual por estudiante universitario de los países desarrollados, por lo que se hace imperativo que el estado peruano incremente los presupuestos de las Universidades estatales, que obtengan un desarrollo económico en docentes y trabajadores administrativos, así como la proyección de sus labores orientadas a la (RSU).

Los trabajadores no docentes de la Universidad, consideran diversas funciones al servicio de la comunidad, por lo tanto, deben atender de manera más ágil y oportuna los trámites administrativos que realizan los estudiantes, egresados y público en general. La administración universitaria debe aprovechar el talento de los

docentes, estudiantes y trabajadores no docentes, estructurando organizaciones simples y dinámicas basadas en trabajos de equipo.

Todo lo que sucede en la sociedad se refleja en la Universidad, pero como esta entidad es foco de cultura ciencia y tecnología, se le debe encaminar hacia una comunidad ejemplar de democracia, equidad, transparencia y que sea partícipe en el desarrollo sostenible, donde el estudiante aprenda su carrera, pero también aprenda de la Universidad los hábitos y valores ciudadanos.

Valores terminales

A los estudiantes se les debe estimular a que aspiren a una vida próspera, una vida activa, con sentimientos de logro, a vivir en un mundo en paz, que aprecien la belleza de naturaleza y las artes, y que las oportunidades sean iguales para todos y que solo con el estudio y el trabajo se logra la seguridad familiar, disfrutar de la libertad, la independencia, el libre albedrío, estar contentos, felices de estar con vida, sin conflictos internos, al amor maduro donde lo sexual y lo espiritual se complementan, participar en la seguridad nacional y la seguridad ciudadana, al respeto por uno mismo y tener una alta autoestima, buscar el reconocimiento social, ser digno de respeto y admiración, buscar la amistad verdadera, incrementar la sabiduría a medida que se madura en la vida.

Valores Instrumentales

A los estudiantes se les debe interiorizar a ser ambiciosos, a esforzarse en el trabajo y tener aspiraciones, mentalidad amplia, competentes y, eficaces, alegres y gozosos, pulcros, esmerados, defensores de los beneficios a favor del prójimo, serviciales, honestos, imaginativos, independientes, inteligentes, reflexivos, congruentes, racionales, cariñosos, obedientes, respetuosos, amables, educados, responsables, disciplinados, dignos. Esto nos permitirá contar con estudiantes principios morales, conciencia crítica e integridad. La gestión universitaria siempre debe estar alineada a la formación de seres humanos autónomos poseedores de ética profesional y acciones de bien aportando a la colectividad.

Docencia, que se imparte mediante docentes debidamente capacitados formando profesionales con sólida e íntegra esencia profesional.

El docente universitario debe ser un hombre de sólida formación científica dentro de su especialidad y suficiente capacidad pedagógica y aptitud de adaptarse a los cambios de la ciencia, la tecnología, la sociedad y la cultura, debe tener una integridad personal y moral y dedicación al trabajo universitario y respeto al alumno.

El docente para poder desarrollar una actividad universitaria integral requiere estudiantes con aptitud intelectual, con iniciativa, creatividad, necesidad de la acción, con una adecuada preparación en

los conocimientos básicos y una amplia visión de la cultura; pero, si la formación previa en estos campos ha sido insuficiente, será el docente el que proporcione estos elementos a los alumnos.

Se debe ofrecer capacitación docente orientados a (RSU) además de incentivar en las carreras profesionales modelos pedagógicos que generen proyección social, como valor agregado de una propuesta educativa inculcando en los estudiantes capacidades de solución de problemas útiles en la sociedad.

Como se menciona anteriormente “Investigación, al inicio de este artículo se ha expuesto que el Perú cuenta con suficientes recursos naturales y humanos, para realizar un proceso de grandes transformaciones económicas y sociales, mediante la Investigación, que se traduzcan en mejores niveles de vida para todos sus habitantes”, por lo que, dentro de los objetivos nacionales se debe considerar a la Investigación como uno de los instrumentos para este fin.

Es importante destacar que “la Investigación constituye una función esencial y obligatoria de la Universidad, que la fomenta y realiza, respondiendo a través de la producción de conocimientos y desarrollo de tecnologías adecuadas a las necesidades de la sociedad, con especial énfasis en la realidad nacional e internacional”. Las Universidades estatales o públicas, pese a tener un presupuesto muy pequeño y con escasos equipos en sus laboratorios, hacen esfuerzos por realizar Investigación básica y aplicada.

2.3. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS

2.3.1. Dirección

Motivación

Un artículo de Sergio Montico para la *Universidad Nacional Entre Ríos* afirma que “motivar al alumno es orientarlo en una dirección y asegurar que se sigan los pasos necesarios para alcanzar el o los objetivos. Motivarse implica la búsqueda de la satisfacción por voluntad propia, o a través de la estimulación, para accionar intencionalmente y lograr la meta”.

Liderazgo

Como mencionan anteriormente “Las organizaciones necesitan la administración y el liderazgo si se pretende que sean efectivas. El liderazgo es necesario para crear el cambio y la administración lo es para alcanzar resultados en forma ordenada. La administración, junto con el liderazgo, puede producir un cambio ordenado, y el liderazgo, junto con la administración, puede mantener a la organización adecuadamente alineada con su entorno. De hecho, tal vez parte de la razón por la que la compensación ejecutiva se ha disparado en años recientes es la creencia de que la administración y las habilidades de liderazgo reflejan una rara combinación crucial, que puede llevar al éxito organizacional” (Griffin, 2011).

Comunicación organizacional

“Proceso de transmitir información de una persona a otra. ¿Alguno

de nuestros tres gerentes se comunicó? El último lo hizo y el primero no. ¿Y el segundo? De hecho, se comunicó. Transmitió información y la información se recibió. El problema fue que el mensaje transmitido y el recibido no fueron iguales. Las palabras que pronunció el gerente fueron distorsionadas por la estática y el ruido. Entonces, la comunicación efectiva es el proceso de enviar un mensaje en forma tal que el mensaje recibido sea tan cercano en significado como sea posible al mensaje pretendido. Aunque el segundo gerente participó en la comunicación, no fue efectivo” (Griffin, 2011).

Trabajo en equipo

“Debido al énfasis que están haciendo las organizaciones actuales en los equipos de trabajo, los gerentes necesitan reconocer que, en principio, son pocas las personas que saben cómo formar parte de ellos o desempeñarse como miembros eficaces de los mismos. Como cualquier comportamiento, los miembros de un equipo tienen que aprender la habilidad y seguir practicándola y reforzándola. Por lo que se refiere al desarrollo de habilidades para el trabajo en equipo, los gerentes deben concebir su participación, sobre todo, como asesores enfocados en la creación de equipos más comprometidos, colaborativos e inclusivos” (Griffin, 2011).

2.3.2. Responsabilidad social universitaria

Social

“Todo lo relacionado con los vínculos de la Universidad con los

actores externos, su participación en el desarrollo de la comunidad, o sea el papel social que la Universidad está jugando como promotora del Desarrollo humano sostenible. Si bien los fundamentos de gestión de impactos son los mismos, los tipos de impactos específicos de la Universidad no deben ser equiparados con los de una empresa. Los cuatro impactos mencionados conducen a la definición de cuatro ejes para la promoción de la reforma universitaria socialmente responsable” (Marchant,2005).

“En relación con la sustentabilidad social, debemos tener en cuenta que ella implica promover un nuevo estilo de desarrollo que favorezca el acceso y uso de los recursos naturales y la preservación de la biodiversidad y que sea “socialmente sustentable en la reducción de la pobreza y de las desigualdades sociales y promueva la justicia y la equidad; que sea culturalmente sustentable en la conservación del sistema de valores, prácticas y símbolos de identidad que, pese a su evolución y reactualización permanente, determinan la integración nacional a través de los tiempos; y que sea políticamente sustentable al profundizar la democracia y garantizar el acceso y la participación de todos en la toma de decisiones públicas” (Vallaey, de la Cruz y Sasia, 2009).

Ambiental

“Promueve la protección de los recursos naturales necesarios para la seguridad alimentaria y energética y, al mismo tiempo, comprende el requerimiento de la expansión de la producción para satisfacer a las

poblaciones en crecimiento demográfico. Se intenta así superar la dicotomía medio ambiente-desarrollo, aspecto nada sencillo a juzgar por los impactos ambientales de los modelos económicos neoliberales vigentes en el mundo contemporáneo” (Vallaeys, de la Cruz y Sasia, 2009).

Económica

“Señala con razón que aún la ciencia económica no tiene una respuesta convincente a la crítica ecológica. La economía falla al valorar la riqueza global de las naciones, sus recursos naturales y especialmente los precios de las materias primas. Por ejemplo, si nos referimos al precio de los recursos energéticos agotables, es evidente que su valoración siempre es menor que la real en términos de su preservación para las futuras generaciones. También es posible cuestionarse si el precio que las industrias tienen que pagar por insertar residuos no reciclados al ambiente tampoco sea el racional” (Vallaeys, de la Cruz y Sasia, 2009).

Impactos organizacionales: “se relacionan con los aspectos laborales y ambientales que afectan a los miembros de la comunidad universitaria. Como toda organización la Universidad impacta en la vida de su personal (administrativo, docente y estudiantil). A la vez la manera en la que organiza su trabajo diario produce impactos ambientales (desechos, deforestación, transporte, etc.)”.

Impactos educativos: “todo lo relacionado con los procesos de enseñanza-aprendizaje y la construcción curricular que derivan en el perfil del egresado que se está formando. La Universidad influye en la formación de los profesionales: su escala de valores, su manera de interpretar el mundo y de comportarse en él. Por otro lado, orienta (de modo consciente o no) la definición de la ética profesional de cada disciplina y su rol social. La Universidad responsable se cuestiona sobre el tipo de profesionales, ciudadanos y personas que forma, tendiendo a asegurar la formación de estudiantes socialmente responsables”.

Impactos cognitivos: se relaciona con las diversas líneas de investigación.

Desarrollo humano: “proceso de expansión de las capacidades de las personas que amplían sus opciones y oportunidades (PNUD). No se limita al acceso al empleo y a servicios de educación y salud, sino que abarca otras dimensiones fundamentales de la humanidad tales como el goce de libertades civiles y políticas y la participación de la gente en los diversos aspectos que afectan sus vidas”. (Cuadernos Tecnológicos FRLR – N°1 – diciembre de 2011).

Impactos sociales: “todo lo relacionado con los vínculos de la Universidad con los actores externos, su participación en el desarrollo de la comunidad, o sea el papel social que la Universidad está jugando como promotora del Desarrollo humano sostenible. Si bien los

fundamentos de gestión de impactos son los mismos, los tipos de impactos específicos de la Universidad no deben ser equiparados con los de una empresa. Los cuatro impactos mencionados conducen a la definición de cuatro ejes para la promoción de la reforma universitaria socialmente responsable que se Muestran en la figura”.

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS

3.1. HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1.1. Hipótesis General

Existe una relación positiva y alta entre la dirección y la responsabilidad social universitaria en la Universidad Peruana los Andes – 2018.

3.1.2. Hipótesis Específicas

- Existe una relación positiva y alta entre la dirección y la dimensión económica de responsabilidad social universitaria en la Universidad Peruana los Andes – 2018.
- Existe una relación positiva y alta entre la dirección y la dimensión ambiental de la responsabilidad social universitaria en la Universidad Peruana los Andes – 2018.
- Existe una relación positiva y alta entre la dirección y la dimensión social de la responsabilidad social universitaria en la Universidad Peruana los Andes – 2018.

3.2. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Tabla 1. Operacionalización variable 1.

Variable	Dimensión	Indicadores	Índice
Dirección	Motivación	<ul style="list-style-type: none"> • Componentes de expectativas • Componentes de valor • Componentes afectivos 	Ordinal Escala de Likert
	Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> • Carisma • Estimulación intelectual • Inspiración • Consideración individualizada • Recompensa contingente 	
	Comunicación organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación ascendente • Comunicación descendente • Comunicación horizontal 	
	Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> • Objetivos • Orientación a las tareas • Métodos de trabajo • Participación • Apoyo • Clima social • Crecimiento y desarrollo 	

Fuente: Elaborado por el autor.

Tabla 2. Operacionalización variable 2.

Variable	Dimensión	Indicadores	Índice
Responsabilidad social universitaria	Social	<ul style="list-style-type: none"> • Calidad de vida digna • Trabajo estable • Desarrollo personal • Desarrollo profesional • Desarrollo familiar 	Ordinal Escala de Likert
	Ambiental	<ul style="list-style-type: none"> • Gestión de recursos ambientales • Cultura y educación ambiental • Formación ambiental • Proyectos de extensión • Consumo de electricidad en el campus • Consumo de agua • Consumo de papel 	
	Económica	<ul style="list-style-type: none"> • Crecimiento • Rentabilidad • Planificación • Presupuesto • Programa • Proyectos 	

Fuente: Elaborado por el autor.

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

El método es cuantitativo, una “Investigación que se centra fundamentalmente en los aspectos observables y cuantificables de los fenómenos humanos. Utiliza una metodología empírico-analítica y utiliza pruebas estadísticas para el análisis de datos”(del Rio, 2013).

“El punto de partida para el análisis cuantitativo es que la mejor manera de entender las relaciones y los patrones básicos es observar los fenómenos como se pueden ver en muchos casos. Centrarse en un solo caso o en un pequeño número de casos podría generar una imagen muy distorsionada. Observar muchos casos permite compensar las peculiaridades de los casos individuales y construir una imagen de la vida social purificada de estos fenómenos que no son específicos de un caso o de un pequeño grupo de casos. Lo único que termina por ver es el patrón general. Los investigadores cuantitativos construyen imágenes que Muestran la covariación entre dos o

más características o atributos (variables) presentes en muchos casos”. (Gómez, Deslauriers y Alzate, 2010).

El método inductivo también se ha utilizado, “este método utiliza el razonamiento para obtener conclusiones basadas en hechos particulares reconocidos como válidos, para llegar a conclusiones cuya aplicación es de carácter general. El método comienza con un estudio individual de los hechos y formula conclusiones universales que se postulan como leyes, principios o fundamentos de una teoría.” (Bernal, 2016).

4.2. TIPO DE LA INVESTIGACIÓN

Se trata de una “Investigación no experimental, estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en que sólo fenómenos se observan en su ambiente natural y luego analizados” (Hernández, Fernández y Batista, 2010: 149).

“Es de un tipo básico porque: Investiga la relación entre variables o constructos, diagnostica alguna realidad de negocios, prueba y construye o adapta instrumentos de medición.” (Vara, 2012, p. 202).

4.3. NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN

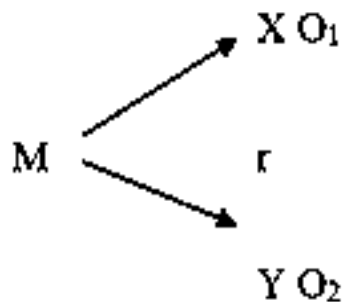
El nivel es cuantitativo, “una Investigación que se centra fundamentalmente en los aspectos observables y cuantificables de los fenómenos humanos. Utiliza una metodología empírico-analítica y utiliza pruebas estadísticas para el análisis de datos” (del Rio, 2013).

4.4. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

La presente Investigación utilizará un diseño descriptivo correlacional “tiene como objetivo establecer el grado de correlación estadística que hay entre dos variables en estudio, las descriptivas correlaciones se usan cuando existe una o varias relaciones entre conceptos o variables. Para realizar estudios correlacionales es necesario medir/registrar primero cada variable por separado” (Vara, 2016).

Es Correlacional, porque “tiene como objetivo establecer el grado de correlación estadística que hay entre dos variables en estudio. Funcionalmente permite observar el grado de asociación entre dos variables.” (Gómez, Deslauriers y Alzate, 2010).

El bosquejo es el siguiente:



Dónde:

M : Muestra.

O_x : Observación de la variable dirección.

O_y : Observación de la variable responsabilidad social universitaria.

r : Relación de variables o correlación.

4.5. POBLACIÓN Y MUESTRA

4.5.1. Población objetivo

Se realiza con los profesores nombrados y contratados en Universidad Peruana los Andes que son 237 docentes.

Criterios de Inclusión y Exclusión

Los criterios de inclusión serán todos los trabajadores que se encuentren en planilla en el momento en el que se realice la aplicación del instrumento de Investigación.

4.5.2. Muestra

La Muestra de Investigación será probabilística teniendo en cuenta un error del 5% y un grado de confianza del 95%.

Tabla 3. Muestra de la Investigación.

MUESTREO ALEATORIO ESTRATIFICADO	
TAMAÑO DE LA MUESTRA	
Cuando: Z=	1.96
N=	237
P=	0.5
Q=	0.5
E=	0.05
$n_0 = \frac{Z^2 N P Q}{Z^2 P Q + (N-1) E^2}$	= 147

Fuente: elaboración propia.

4.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

4.6.1. Técnicas de recolección de datos

La técnica desarrollada es la encuesta “consiste en la interrogación sistemática de individuos a fin de generalizar. Se usa

para conocer la opinión de un determinado grupo de personas respecto de un tema que define el investigador” (Morán y Alvarado 2010 p. 47).

4.6.2. Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario, “los cuestionarios ahorran tiempo porque permiten a los individuos llenarlos sin ayuda ni intervención directa del investigador (muchos son auto administrados).” (Tamayo, M,2004)

4.7. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

Para la prueba de hipótesis primero se procederá con la obtención de la Rho de Spearman que “para la estadística, el coeficiente de correlación rho de Spearman es una medida de la relación lineal entre dos variables aleatorias cuantitativas. A diferencia de la covarianza, la correlación de Spearman es independiente de la escala de medida de las variables.” (Hernandez, R Zapata y Mendoza, 2013)

Procedimiento de recolección de datos

“Las fuentes primarias son todas aquellas de donde se obtiene información directa, es decir, de donde la información es originada. También se conoce como información de primera mano o de la escena. Estas fuentes son personas, organizaciones, eventos, el ambiente natural, etc.” (Bernal, 2010, p. 191)

A diferencia de la observación, el cuestionario, compuesto por preguntas dirigidas a ciertas personas, es un instrumento utilizado principalmente en el campo de la Investigación social. La Investigación forma

o cuestionario se aplica a una población dada (generalmente una población Muestra) que consiste en ciertos estímulos verbales dependen de las condiciones en que la Investigación debe ser desarrollado y en ciertas situaciones previamente establecidas por el equipo de Investigación (Ynoub, 2011).

Bernal (2016) menciona que: “La Investigación se basa en un cuestionario o conjunto de preguntas que se elaboran con el objetivo de obtener información de las personas.”

4.8. ASPECTOS ÉTICOS DE LA INVESTIGACIÓN

Se mantendrá en total reserva los datos correspondientes e individuales de las respuestas de acuerdo al muestreo que se utilizará.

4.9. LUGAR Y PERIODO DE EJECUCIÓN

Se realizó en la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana Los Andes, en el periodo de 30 de Julio 2018 a 06 de Agosto del 2019 en el Departamento de Junín, Provincia Huancayo y Distrito de Huancayo.

CAPÍTULO V

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. DESCRIPCIÓN DE LOS RESULTADOS

Con los resultados obtenidos por las encuestas realizadas en nuestro estudio, primero se elaboró una tabla (Baremo) en el programa EXCEL V.2013 para las variables y sus dimensiones, luego tabulamos en el programa estadístico SPSS V.22, producido por la base de datos, partiendo de ahí obtuvimos los resultados primero los descriptivos, prueba de normalidad, luego los correlacionales y la contratación de hipótesis.

Los resultados tienen un alto nivel de confianza.

5.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

Planteamiento de HIPÓTESIS estadística:

Contrastación de la HIPÓTESIS General

Planteamiento de HIPÓTESIS:

HIPÓTESIS nula

H0: No existe una relación positiva y alta entre la dirección (X) y la responsabilidad social universitaria (Y) en la Universidad Peruana los Andes – 2018.

HIPÓTESIS alterna

Hi Existe una relación positiva y alta entre la dirección (X) y la responsabilidad social universitaria (Y) en la Universidad Peruana los Andes – 2018.

Cálculo del estadístico de prueba:

Para la prueba de HIPÓTESIS, se utilizó el estadígrafo Rho de Spearman.

Tabla 4. Relaciones HIPÓTESIS General.

Correlaciones

			Dirección	Responsabilidad social
Rho de Spearman	Dirección	Coefficiente de correlación	1,000	,779**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	147	147
	Responsabilidad social	Coefficiente de correlación	,779**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	147	147

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

Fuente: SPSS 25.

El nivel de significancia es de 0.000 que es menor al nivel de significancia propuesto que es de 0.05 máximo valor permitido para las investigaciones en ciencias sociales.

Tabla 5. Tabla de valores de la rho Spearman.

Valores		Relación		
de	± 0.80	a	± 0.99	Muy alta
de	± 0.60	a	± 0.79	Alta
de	± 0.40	a	± 0.59	Moderada
de	± 0.20	a	± 0.39	Baja
de	± 0.01	a	± 0.19	Muy baja

Fuente: Hernández, Fernández y Baptista (2014).

Y puesto que la “rho” de Spearman es 0.779, éste es considerado como correlación positiva considerable. Ahora veamos la contratación de HIPÓTESIS General.

$N = 147$

$r = 0,779$

$$t = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$t = 14.96$

Decisión Estadística:

Puesto que la t calculada es mayor que la t teórica ($14.96 > 1,96$), en consecuencia, se rechaza la HIPÓTESIS nula (H_0) y se acepta la HIPÓTESIS alterna (H_i).

Conclusión Estadística:

Se concluye que existe una correlación muy alta entre la dirección y la responsabilidad social universitaria con lo cual probamos nuestra HIPÓTESIS: H_i : Existe una relación positiva y alta entre la dirección (X) y la responsabilidad social universitaria (Y) en la Universidad Peruana los Andes – 2018.

Contrastación de la HIPÓTESIS específica 1

Planteamiento de HIPÓTESIS:

Planteamiento de HIPÓTESIS:

HIPÓTESIS nula

H_0 : NO existe una relación positiva y alta entre la dirección (X) y la dimensión económica de responsabilidad social universitaria (Y1) en la Universidad Peruana los Andes – 2018.

HIPÓTESIS alterna

H_1 : Existe una relación positiva y alta entre la dirección (X) y la dimensión económica de responsabilidad social universitaria (Y1) en la Universidad Peruana los Andes – 2018.

Cálculo del Estadístico de Prueba:

Para la prueba de HIPÓTESIS, se utilizó el estadígrafo Rho de Spearman.

Tabla 6. Relaciones HIPÓTESIS específica 1.

Correlaciones

			Dirección	Económica
Rho de Spearman	Dirección	Coeficiente de correlación	1,000	,741**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	147	147
	Económica	Coeficiente de correlación	,741**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	147	147

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

Fuente: SPSS 25.

El nivel de significancia es de 0.000 que es menor al nivel de significancia propuesto que es de 0.05 máximo valor permitido para las investigaciones en ciencias sociales.

Y puesto que la “rho” de Spearman es 0.741, éste es considerado como correlación positiva alta (Tabla 16). Ahora veamos la contratación de HIPÓTESIS General.

$$N = 147$$

$$r = 0.741$$

$$t = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t = 13.29$$

Decisión estadística:

Puesto que la t calculada es mayor que la t teórica (13.29 > 1,96), en consecuencia, se rechaza la HIPÓTESIS nula (Ho) y se acepta la HIPÓTESIS alterna (H1).

Conclusión Estadística:

Se concluye que existe una correlación considerable entre la dirección y la dimensión económica con lo cual probamos nuestra HIPÓTESIS: Existe una relación positiva y alta entre la dirección (X) y la dimensión económica de responsabilidad social universitaria (Y1) en la Universidad Peruana los Andes – 2018.

Contrastación de la HIPÓTESIS específica 2

Planteamiento de HIPÓTESIS:

HIPÓTESIS nula

H0: NO existe una relación positiva y alta entre la dirección (X) y la dimensión ambiental de la responsabilidad social universitaria (Y2) en la Universidad Peruana los Andes – 2018.

HIPÓTESIS alterna

H2: Existe una relación positiva y alta entre la dirección (X) y la dimensión ambiental de la responsabilidad social universitaria (Y2) en la Universidad Peruana los Andes – 2018.

Cálculo del Estadístico de Prueba:

Para la prueba de HIPÓTESIS, se utilizó el estadígrafo Rho de Spearman.

Tabla 7. Relaciones HIPÓTESIS específica 2.

			Correlaciones	
			Dirección	Ambiental
Rho de Spearman	Dirección	Coeficiente de correlación	1,000	,628**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	147	147
	Ambiental	Coeficiente de correlación	,628**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	147	147

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

Fuente: SPSS 25.

El nivel de significancia es de 0.000 que es menor al nivel de significancia propuesto que es de 0.05 máximo valor permitido para las investigaciones en ciencias sociales.

Y puesto que la “rho” de Spearman es 0.628, éste es considerado como correlación positiva alta (Tabla 5). Ahora veamos la contratación de HIPÓTESIS General.

$$N = 147$$

$$r = 0.628$$

$$t = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t = 9.72$$

Decisión Estadística:

Puesto que la t calculada es mayor que la t teórica (9.72 > 1,96), en consecuencia, se rechaza la HIPÓTESIS nula (Ho) y se acepta la HIPÓTESIS

alterna (H2). Además, existe una correlación positiva considerable según la tabla 5.

Conclusión Estadística:

Se concluye que existe una correlación considerable entre la dirección y dimensión ambiental con lo cual probamos nuestra HIPÓTESIS: Existe una relación positiva y alta entre la dirección (X) y la dimensión ambiental de la responsabilidad social universitaria (Y2) en la Universidad Peruana los Andes – 2018.

Contrastación de la HIPÓTESIS específica 3

Planteamiento de HIPÓTESIS:

HIPÓTESIS nula

H0: **NO** existe una relación positiva y alta entre la dirección (X) y la dimensión social de la responsabilidad social universitaria (Y3) en la Universidad Peruana los Andes – 2018.

HIPÓTESIS alterna

H3: Existe una relación positiva y alta entre la dirección (X) y la dimensión social de la responsabilidad social universitaria (Y3) en la Universidad Peruana los Andes – 2018.

Cálculo del Estadístico de Prueba:

Para la prueba de HIPÓTESIS, se utilizó el estadígrafo Rho de Spearman.

Tabla 8. Relaciones HIPÓTESIS específica 3.

			Correlaciones	
			Dirección	Social
Rho de Spearman	Dirección	Coeficiente de correlación	1,000	,683**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	147	147
	Social	Coeficiente de correlación	,683**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	147	147

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

Fuente: SPSS 25.

El nivel de significancia es de 0.000 que es menor al nivel de significancia propuesto que es de 0.05 máximo valor permitido para las investigaciones en ciencias sociales.

Y puesto que la “rho” de Spearman es 0.683, éste es considerado como correlación positiva alta (Tabla 5). Ahora veamos la contratación de HIPÓTESIS General.

$$N = 147$$

$$r = 0.683$$

$$t = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t = 11.26$$

Decisión Estadística:

Puesto que la t calculada es mayor que la t teórica (11.26 > 1,96), en consecuencia, se rechaza la HIPÓTESIS nula (Ho) y se acepta la HIPÓTESIS

alterna (H3). Además, existe una correlación positiva considerable según la tabla 5.

Conclusión Estadística:

Se concluye que existe una correlación considerable entre la dirección y la dimensión social con lo cual probamos nuestra HIPÓTESIS: Existe una relación positiva y alta entre la dirección (X) y dimensión económica (Y3) en la Dirección Regional Centro del Instituto Nacional Penitenciario - 2018.

5.3. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

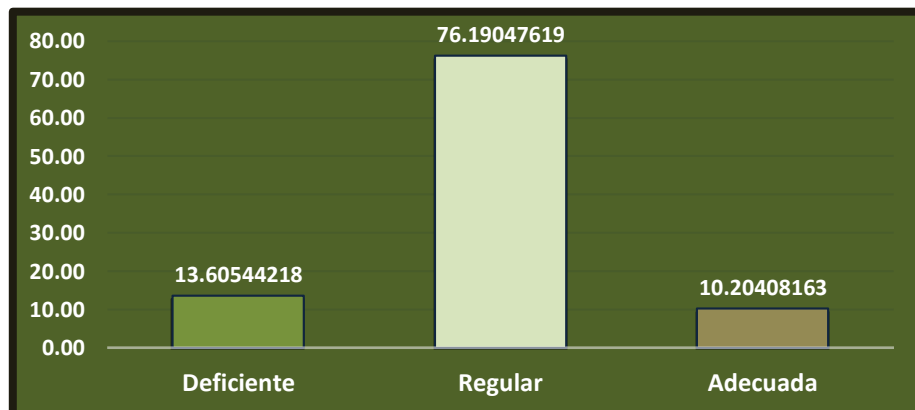
A continuación, paso a presentar los resultados de la encuesta realizada a los docentes para la variable dirección y cada una de sus dimensiones.

Tabla 9. Dirección.

Variable 1			
Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Deficiente	20	13.61	13.61
Regular	112	76.19	89.80
Adecuada	15	10.20	100.00
Total	147	100.00	100.00

Fuente: Elaborado por el autor.

Figura 1. Dirección.



Fuente: Elaborado por el autor.

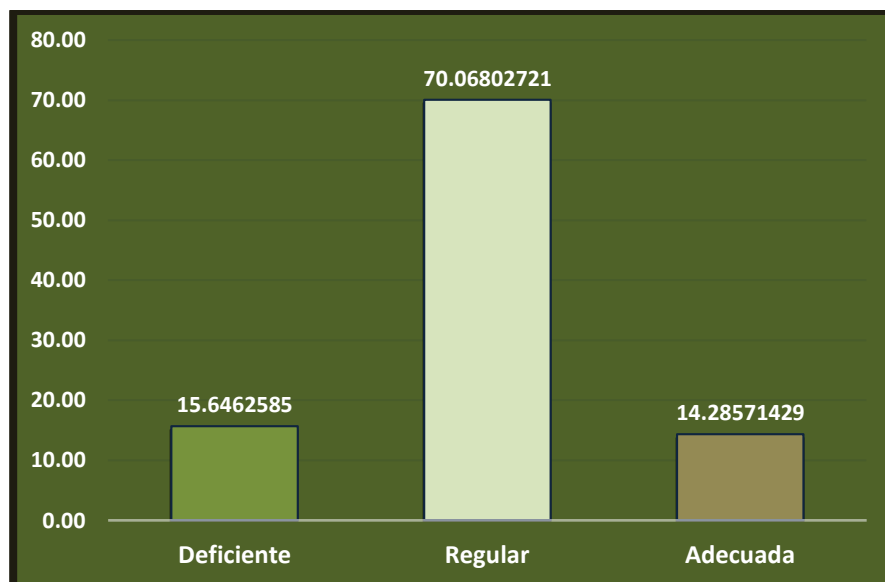
De la tabla N° 9 y figura N° 1 se puede apreciar que, en la variable dirección, el instrumento aplicado a los 147 docentes que conforman la Muestra de la Investigación; se tiene que el 76.19% manifestaron que es regular, el 13.61% manifestaron que es deficiente, luego el 10.20% expresaron que es adecuada. En tal sentido tenemos que en la variable dirección tiene que mejorar dentro de la Universidad Peruana los Andes.

Tabla 10. Motivación.

Dimensión X1			
Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Deficiente	23	15.65	15.65
Regular	103	70.07	85.71
Adecuada	21	14.29	100.00
Total	147	100.00	100.00

Fuente: Elaborado por el autor.

Figura 2. Motivación.



Fuente: Elaborado por el autor.

De la tabla N° 10 y figura N° 2 se puede apreciar que, en la dimensión motivación, el instrumento aplicado a los 147 docentes que conforman la

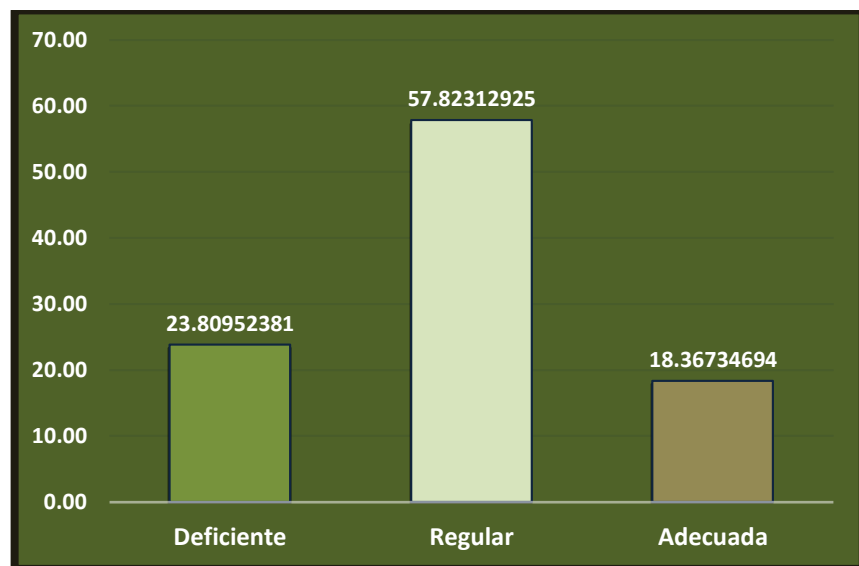
Muestra de la Investigación; se tiene que el 70.07% manifestaron que es regular, el 15.65% manifestaron que es deficiente, luego el 14.29% expresaron que es adecuada. En tal sentido tenemos que en la dimensión motivación tiene que haber mejoras en la Universidad Peruana los Andes.

Tabla 11. Liderazgo.

Dimensión X2			
Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Deficiente	35	23.81	23.81
Regular	85	57.82	81.63
Adecuada	27	18.37	100.00
Total	147	100.00	100.00

Fuente: Elaborado por el autor.

Figura 3. Liderazgo.



Fuente: Elaborado por el autor.

De la tabla N° 11 y figura N° 3 se puede apreciar que, en la dimensión liderazgo, el instrumento aplicado a los 147 docentes que conforman la Muestra de la Investigación; se tiene que el 57.82% manifestaron que es

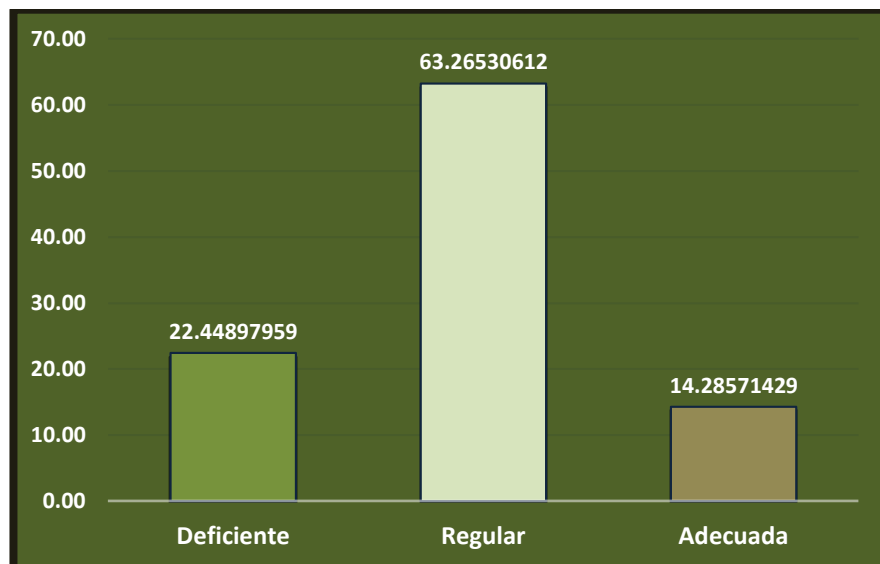
regular, el 23.81% manifestaron que es deficiente, luego el 18.37% expresaron que es adecuada. En tal sentido tenemos que en la dimensión liderazgo tienen aspectos que mejorar en la Universidad Peruana los Andes.

Tabla 12. Comunicación organizacional.

Dimensión X3			
Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Deficiente	33	22.45	22.45
Regular	93	63.27	85.71
Adecuada	21	14.29	100.00
Total	147	100.00	100.00

Fuente: Elaborado por el autor.

Figura 4. Comunicación organizacional.



Fuente: Elaborado por el autor.

De la tabla N° 12 y figura N° 4 se puede apreciar que, en la variable comunicación organizacional, el instrumento aplicado a los 147 docentes que conforman la Muestra de la Investigación; se tiene que el 63.27% manifestaron que es regular, el 22.45% manifestaron que es deficiente, luego

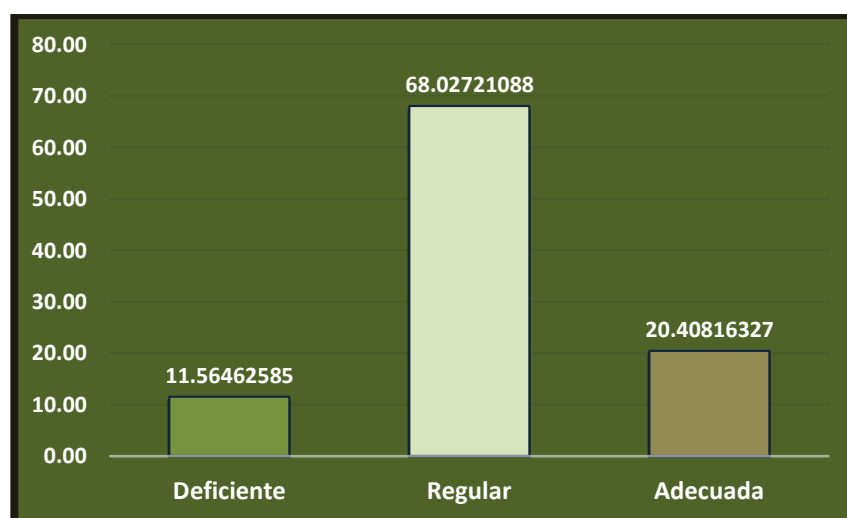
el 14.29% expresaron que es adecuada. En tal sentido tenemos que en la variable comunicación organizacional tienen aspectos que mejorar.

Tabla 13. Trabajo en equipo.

Dimensión X4			
Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Deficiente	17	11.56	11.56
Regular	100	68.03	79.59
Adecuada	30	20.41	100.00
Total	147	100.00	100.00

Fuente: Elaborado por el autor.

Figura 5. Trabajo en equipo.



Fuente: Elaborado por el autor.

De la tabla N° 13 y figura N° 5 se puede apreciar que, en la dimensión trabajo en equipo, el instrumento aplicado a los 147 docentes que conforman la Muestra de la Investigación; se tiene que el 68.03% manifestaron que es regular, el 11.56% manifestaron que es regular, luego el 20.41% expresaron que era adecuada. En tal sentido tenemos que en la dimensión trabajo en equipo tienen que haber mejoras.

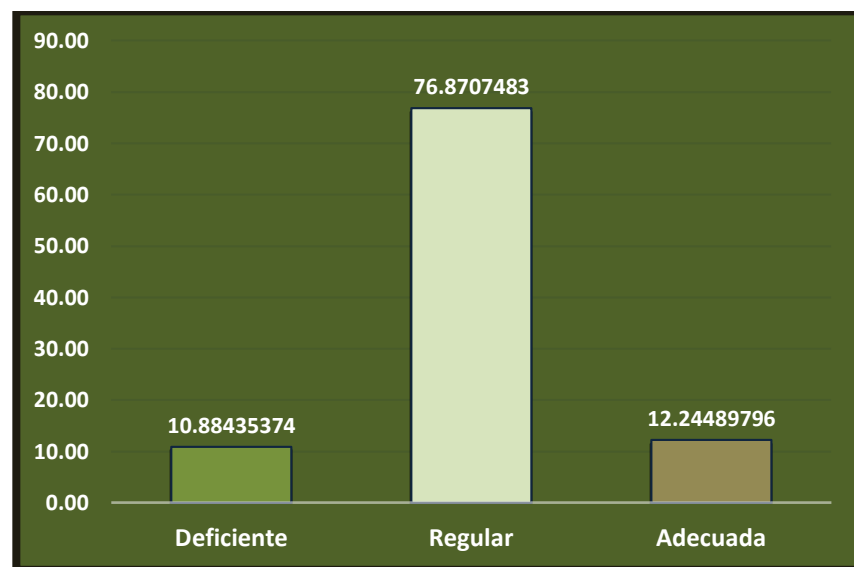
A continuación, presentamos los resultados para la variable responsabilidad social universitaria y sus dimensiones.

Tabla 14. Responsabilidad social universitaria.

Variable 2			
Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Deficiente	16	10.88	10.88
Regular	113	76.87	87.76
Adecuada	18	12.24	100.00
Total	147	100.00	100.00

Fuente: Elaborado por el autor.

Figura 6. Responsabilidad social universitaria.



Fuente: Elaborado por el autor.

De la tabla N° 14 y figura N° 6 se puede apreciar que, en la dimensión responsabilidad social universitaria, el instrumento aplicado a los 147 docentes que conforman la Muestra de la Investigación; se tiene que el 76.87% manifestaron que es regular, el 10.88% manifestaron que es deficiente, luego el 12.24% expresaron que es adecuada. En tal sentido

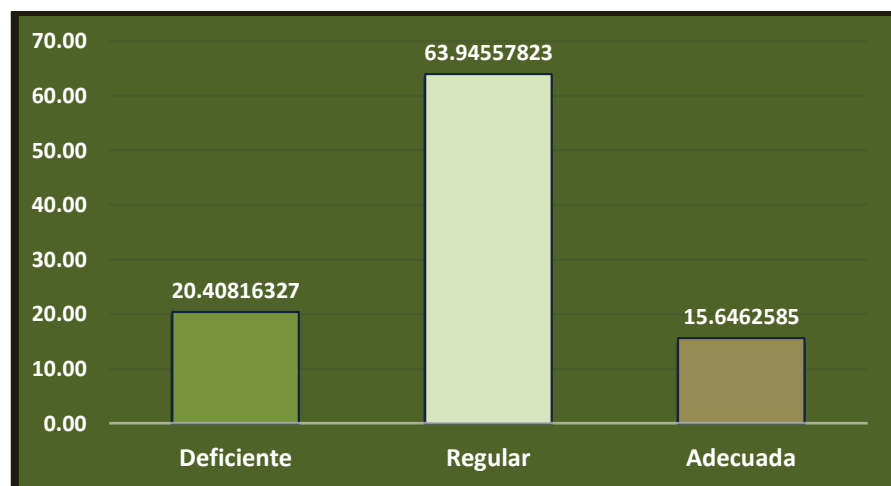
tenemos que en la dimensión responsabilidad social universitaria tienen aspectos que mejorar.

Tabla 15. Dimensión económica.

Dimensión Y1			
Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Deficiente	30	20.41	20.41
Regular	94	63.95	84.35
Adecuada	23	15.65	100.00
Total	147	100.00	100.00

Fuente: Elaborado por el autor.

Figura 7. Dimensión económica.



Fuente: Elaborado por el autor.

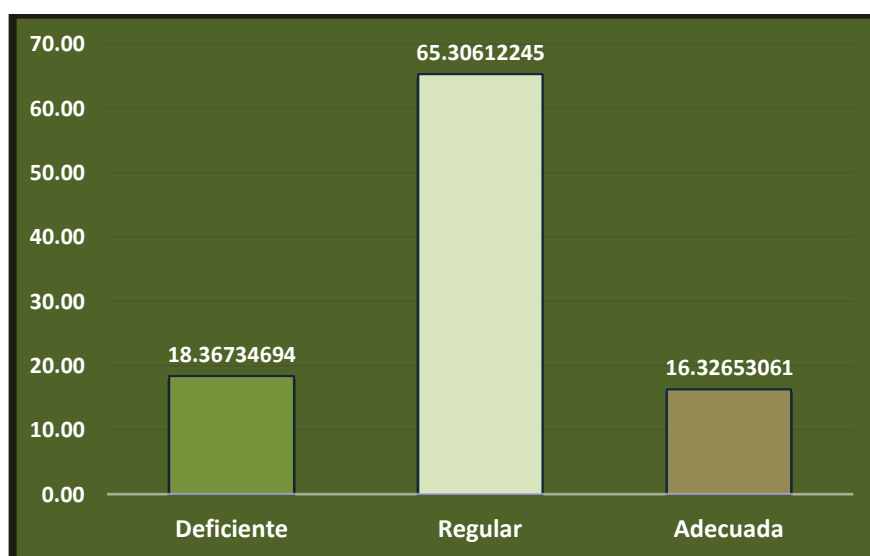
De la tabla N° 15 y figura N° 7 se puede apreciar que, en la dimensión económica, el instrumento aplicado a los 147 docentes que conforman la Muestra de la Investigación; se tiene que el 63.95% manifestaron que es regular, el 20.41% manifestaron que es deficiente, luego el 15.65% expresaron que es adecuada. En tal sentido tenemos que en la dimensión elección de alternativa de decisión económica tienen aspectos que mejorar.

Tabla 16. Dimensión ambiental.

Dimensión Y2			
Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Deficiente	27	18.37	18.37
Regular	96	65.31	83.67
Adecuada	24	16.33	100.00
Total	147	100.00	100.00

Fuente: Elaborado por el autor.

Figura 8. Dimensión ambiental.



Fuente: Elaborado por el autor.

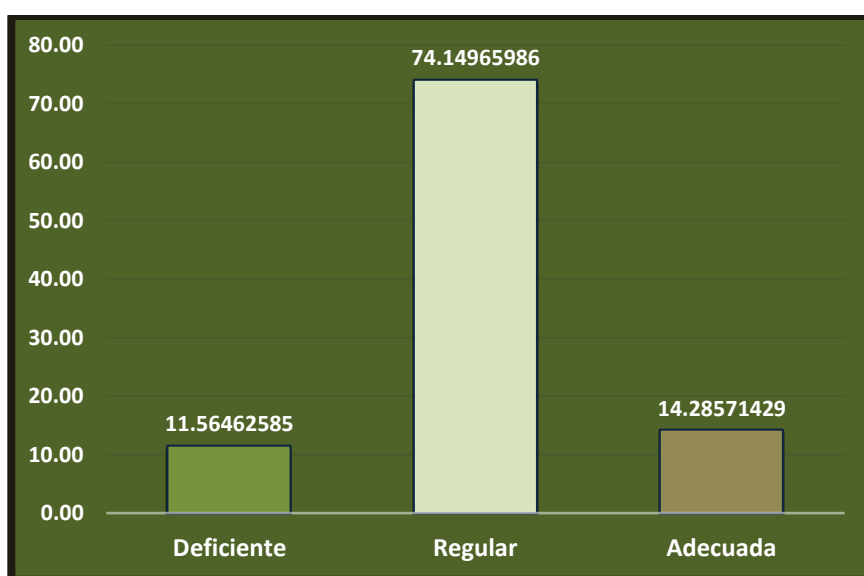
De la tabla N° 16 y figura N° 8 se puede apreciar que, en la dimensión ambiental, el instrumento aplicado a los 147 docentes que conforman la Muestra de la Investigación; se tiene que el 65.31% manifestaron que es regular, el 18.37% manifestaron que es deficiente, luego el 16.33% expresaron que es adecuada. En tal sentido tenemos que en la dimensión ambiental tienen aspectos que mejorar.

Tabla 17. Dimensión social.

Dimensión Y3			
Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Deficiente	17	11.56	11.56
Regular	109	74.15	85.71
Adecuada	21	14.29	100.00
Total	147	100.00	100.00

Fuente: Elaborado por el autor.

Figura 9. Dimensión social.



Fuente: Elaborado por el autor.

De la tabla N° 14 y figura N° 9 se puede apreciar que, en la dimensión social, el instrumento aplicado a los 147 docentes que conforman la Muestra de la Investigación; se tiene que el 74.15% manifestaron que es regular, el 11.56% manifestaron que es deficiente, luego el 14.29% expresaron que es adecuada. En tal sentido tenemos que en la dimensión elección de alternativa de decisión social tienen aspectos que mejorar.

CAPÍTULO VI

DISCUSIÓN

6.1. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Teniendo en cuenta nuestra HIPÓTESIS General y la relación de 0.779 obtenida resultados que podemos corroborar en nuestro marco de antecedentes cuando Gaete (2015) nos plantea “que los resultados obtenidos en su Investigación se asocian al concepto de responsabilidad social universitaria, por una parte, con un proceso de formación profesional que permita a los estudiantes tener un mayor contacto con la realidad social que los rodea y por otra parte, con una mayor pertinencia del quehacer universitario con los requerimientos y necesidades de la sociedad. Se concluye que los directivos universitarios poseen un importante rol para la implementación de políticas y acciones que fortalezcan el comportamiento socialmente responsable de las Universidades, sobre todo en la gestión del cambio en la cultura organizacional como factor clave de éxito para este proceso”, además François (2014) nos dice que “nueva política de dirección universitaria que se va desarrollando en Latinoamérica para responder a los Impactos organizacionales y académicos de la Universidad. Se distingue tanto de la tradicional extensión solidaria

como de un mero compromiso unilateral declarativo y obliga a cada Universidad a poner en tela de juicio sus presupuestos epistémicos y su currículo oculto. Como tal, la RSU no es cómoda, puesto que fuerza a la autocrítica institucional. Pero es la mejor alternativa que tenemos para arraigar la pertinencia y legitimidad académica frente a la crisis del saber científico en la sociedad del riesgo, así como la decadencia de la enseñanza socialmente anclada en la era de las multinacionales universitarias.”

Estos resultados se reafirman cuando en nuestro marco teórico Koontz y Weihrich (2013) proponen “que la función administrativa de la dirección se define como el proceso de influenciar a las personas de maneras que contribuyen a los objetivos de la organización y del grupo. centrada en los factores humanos, la motivación, el liderazgo y la comunicación fundamentales para que exista responsabilidad social universitaria.”

En los últimos años, la cuestión de la responsabilidad social de las Universidades (RSU) se ha planteado no solo en Perú, sino también en el mundo. Podemos reescribir la definición del Libro Verde de la Unión Europea y decir “que RSU es la inclusión voluntaria de las preocupaciones de la sociedad en los procesos de la Universidad. Aquí podríamos hacer dos preguntas: ¿Cuáles son las preocupaciones de la sociedad y cómo puede la Universidad integrarlos en su trabajo?”

Como antes mencioné “Las preocupaciones de la sociedad son definidas y visibles. Se podría decir que esto es económico (empleo, ingresos, etc.), social (salud, educación, atención primaria), medio ambiente (uso adecuado

de los recursos y buena calidad) e institucional (organización e instituciones sociales con capacidad para gestionar los procesos de desarrollo).”

Sobre la segunda pregunta, podemos decir que “las preocupaciones económicas y, en menor medida, las institucionales son aquellas que tradicionalmente han estado involucradas en las Universidades. La verdadera dificultad radica en abordar los problemas sociales y ambientales en las cuatro funciones básicas: Investigación, gestión, capacitación y expansión”.

En Perú, las Universidades trabajan desde el punto de vista de la ampliación social y ambiental, visitando lugares donde esto se requiere, asesorando a pequeñas empresas, etc. Sin embargo, el gran déficit de la Universidad está en el campo de la educación. La respuesta fue crear cursos que la gente visita.

Pero aquellos que parecen no estar relacionados con el desarrollo (administradores, comunicadores, contadores, "comercializadores" y muchos otros) también deben saber cómo incorporar estas preocupaciones en su trabajo cuando trabajan profesionalmente.

Si observamos eso, podemos decir “que la RSU sigue siendo un problema en el que las Universidades peruanas aún no han invertido mucho. La solución fue agregar actividades o cursos extracurriculares con el tiempo restante, pero no hicieron ningún cambio significativo en sus procesos internos”.

Una Universidad es socialmente responsable si la introducción de la RSU conduce a una interrupción de sus procesos internos. Si no, es solo negocios o relaciones públicas.

Podríamos recalcar como anteriormente mencionamos que “Las Universidades privadas han creado áreas especializadas que promueven diferentes actividades de responsabilidad social. Claramente, varias acciones están estrechamente relacionadas con las disciplinas o carreras que ofrece cada Universidad porque es más realista adaptar la experiencia de cada institución a sus propuestas de responsabilidad social. Por lo tanto, el propósito es optimizar la productividad y la eficiencia en el desarrollo de actividades relevantes. Por ejemplo, la Universidad Peruana Cayetano Heredia, una institución especializada en ciencias de la salud, ha publicado la lista de ganadores de la competencia III de responsabilidad social 2015”, entre los que se puede destacar "Hospital Bamse, un enfoque de proyecto para pacientes pediátricos y estrategias para promover hábitos saludables a través de imaginativos. en preescolar infantil y primaria en Lima "y" Desnutrición Sanitaria Rural Sarumi-infantil ". Por otro lado, podemos mencionar algunos proyectos que ha llevado a cabo la Responsabilidad Social Corporativa de la Pontificia Universidad Católica del Perú como el "Programa de Capacitación para Recicladores" que busca apoyar su formalización e imagen positiva en la comunidad y talleres "compartiendo conocimientos con Mama Quilla" en huaycan con participación. Por profesores y alumnos de la “Facultad de Educación, Psicología, Derecho y Arte”. Esta situación hace que las Universidades privadas generen una mayor influencia en el campo profesional, social y ambiental debido a

que sus funciones priorizan el desarrollo de medidas de responsabilidad social y cuentan con los recursos y el personal necesarios en la mayoría de los casos. En contraste, las Universidades públicas tienen organismos de proyección.

Una de las principales barreras encontradas para que las Universidades implementen actividades de responsabilidad social es la identificación y el logro de socios estratégicos para ayudar a realizar sus propuestas. En este sentido, los principales socios estratégicos elegibles desarrollan acciones RSU, dependiendo de su infraestructura, poder de convocatoria y reputación de la empresa; Son municipios, ONG, cámaras de comercio, instituciones eclesiásticas, asociaciones profesionales, ministerios, entre otros.

Algunas Universidades han organizado eventos interesantes como Responsabilidad Social, Responsabilidad Social para Universidades, Programas de Apoyo para Pequeñas Empresas con empresas en áreas urbanas o rurales donde, entre otros, la participación de docentes y estudiantes ha desempeñado un papel fundamental. Estos eventos han hecho posible el trabajo social para difundir a la Universidad.

Uno de los desafíos de responsabilidad social de las Universidades en Perú es combinar las actividades socialmente responsables de las Universidades con las actividades de Investigación académica. Es previsible que, en la medida en que ambas actividades puedan armonizarse, se creen sinergias que contribuyan al mejoramiento de la Investigación y la responsabilidad social en la Universidad.

Por otro lado, el papel del gobierno en el desarrollo de la acción social por parte de las Universidades es importante. En este sentido, los gobiernos deben apoyar las actividades de responsabilidad social de las Universidades, ya que las Universidades ayudan a resolver los problemas de las comunidades de bajo desarrollo. Esto ayudará a evitar conflictos sociales que afectan a todas las partes interesadas y la imagen del país.

Sería ideal que todas las Universidades produzcan y difundan regularmente informes de sostenibilidad para conocer sus contribuciones a la comunidad y reconocerlos a través de los premios otorgados por la Fundación Corresponsables, que, por ejemplo, cuenta con un comité técnico formado por expertos en responsabilidad social. Sostenibilidad. Por otro lado, es necesario introducir indicadores para medir el impacto de las RSU en la educación, la Investigación, el medio ambiente y la comunidad, proporcionando los comentarios necesarios para conocer el grado de cumplimiento de los objetivos de responsabilidad social de las Universidades. , La aplicación de herramientas de control de gestión como el Balanced Scorecard haría que la gestión de la RSU sea más eficiente. Si el gobierno participa más activamente en el apoyo a las iniciativas de responsabilidad social propuestas por Universidades públicas y privadas, eventualmente se convertirá en un socio estratégico importante en la búsqueda de fortalecer las acciones de la RSU con el objetivo de mejorar la calidad de vida de los sectores más necesitados de la RSU. Población.

CONCLUSIONES

1. Se ha establecido que la dirección tiene una relación positiva y alta en la comunicación organizacional, con una rho Spearman igual a 0.779 y con un nivel de significancia menor del 5%; es decir a una mejor dirección habrá una mejor responsabilidad social universitaria en la Universidad Peruana los Andes.
2. Se ha determinado que la dirección tiene una relación positiva en la dimensión económica, con una rho Spearman igual a 0.741 y con un nivel de significancia menor del 5%; es decir a una mejor dirección habrá mejor manejo de económico en la Universidad Peruana los Andes.
3. Se ha determinado que la dirección tiene una relación positiva y alta con la dimensión ambiental de la responsabilidad social universitaria, con una rho Spearman igual a 0.628 y con un nivel de significancia menor del 5%; es decir a una mejor dirección habrá un mejor manejo ambiental con una mejora de las políticas ambientales que maneja la Universidad Peruana los Andes.
4. Se ha determinado una relación positiva y alta entre la dirección y la dimensión social de la responsabilidad social universitaria, con una rho Spearman igual a 0.683 y con un nivel de significancia menor del 5%; es decir a una mejor dirección habrá un mejor manejo social en la Universidad Peruana los Andes.

RECOMENDACIONES

1. Una Universidad licenciada, garantiza la calidad académica y eficiencia en la formación del futuro profesional. Se recomienda que se alineen todos los procesos de responsabilidad social universitaria a las condiciones que exige la SUNEDU.
2. Se recomienda que se alineen los procesos desarrollados en la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables a los requerimientos del SINEACE para Obtener un diagnóstico favorable como “logrado plenamente” a las actividades realizadas con respecto al factor 8 de estándares relacionados al modelo de acreditación en los estándares 25 y 26.
3. Se recomienda desarrollar los documentos de Gestión referentes a la Responsabilidad social universitaria en conjunto con los grupos de interés, así estos documentos y el trabajo de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables se alinea a las necesidades de la población, así también implementar políticas de impacto ambiental dentro del campus Chorrillos, sobre todo en los pabellones de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables.
4. Se recomienda incentivar a la Coordinación de Responsabilidad Social y Bienestar Universitario sensibilizar y fomentar el desarrollo de proyectos ambientales, de reforestación en la Universidad y en poblados de escasos recursos entre los diversos grupos de Proyección social; además de firmar convenios que potencialicen el trabajo de proyección social y de aspecto ambiental.

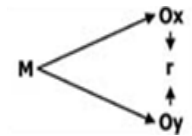
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- American Psychological Association, APA (2010) *Manual de estilo de publicaciones de la American Psychological Association*. (3ra. Ed.). México: El Manual Moderno S.A.
- Daft, R. (2011) *Teoría y diseño organizacional*. (11va. Ed.). México: Cengage Learning.
- Del Rio, D. (2013) *Diccionario - glosario de metodología de la Investigación social*. España: UNED.
- Garriga, A. Lubin, P. Merino, J. Padilla, M. Recio, P. y Suárez, J. (2010) *Introducción al análisis de datos*. Madrid: UNED
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. (5ª. Ed.) México: McGraw-Hill Interamericana.
- Hernandez, R. Zapata y Mendoza (2013). *Metodología de la Investigación: enfoque por competencias* México: McGraw-Hill Interamericana.
- Hernandez, S. (2011) *Introducción a la administración* (5ta. Ed.) México: McGraw-Hill.
- Hitt (2006). *Administración*. México: Pearson Educación.
- Jones (2008) *Teoría Organizacional, Diseño y Cambio en las Organizaciones*. (5a. Ed.). México: Pearson Educación.
- Jones, G. y George, J. (2010) *Administración Contemporánea*. (6ta. Ed.). México: McGraw-Hill.
- Koontz, Weihrich y Cannice (2011) *Administración una perspectiva global* (14ava. Ed.) México: McGraw-Hill.

- Louffat (2012) *Administración: Fundamentos del Proceso Administrativo*. Perú: Cengage Learning.
- Marchant (2005) *Actualizaciones para el desarrollo organizacional*. primer seminario Viña del Mar. Chile.
- Mintzberg (1989). *Diseño de organizaciones eficientes*. Buenos Aires: Edición Gráfica.
- Mintzberg (2004). *Diseño Organizacional*. México: Mc. HGrav Hill.
- Morán y Alvarado (2010). *Métodos de Investigación*. México: Pearson Educación.
- Múnc, L. (2014) *Administración gestión organizacional enfoques y proceso administrativo*. (2da. Ed.). México: Pearson Educación.
- Robbins Y Coulter (2010) *Administración*. (10ma. Ed.). México: Pearson Educación.
- Tamayo, M. (2004) *Diccionario de Investigación científica*. (2da. Ed.) México: Limusa.
- Vallaey, de la Cruz, Sasia (2009) *Responsabilidad social universitaria*. México: McGraw Hill.
- Vara, A. (2012) *Desde la idea hasta la sustentación: 7 pasos para una tesis exitosa* (2da. Ed.) Perú. Fondo editorial Universidad San Martín de Porres.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DISEÑO
<p>Problema general</p> <p>¿Qué relación existe entre la dirección (X) y la responsabilidad social universitaria (Y) en la Universidad Peruana los Andes - 2018?</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>¿Qué relación existe entre la dirección (X) y la dimensión económica de responsabilidad social universitaria (Y1) en la Universidad Peruana los Andes - 2018?</p> <p>¿Qué relación existe entre la dirección (X) y la dimensión ambiental de la responsabilidad social universitaria (Y2) en la Universidad Peruana los Andes - 2018?</p> <p>¿Qué relación existe entre la dirección (X) y la dimensión social de la responsabilidad social universitaria (Y3) en la Universidad Peruana los Andes - 2018?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Establecer la relación que existe entre la dirección (X) y la responsabilidad social universitaria (Y) en la Universidad Peruana los Andes – 2018.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar la relación que existe entre la dirección (X) y la dimensión económica de responsabilidad social universitaria (Y1) en la Universidad Peruana los Andes – 2018.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la dirección (X) y la dimensión ambiental de la responsabilidad social universitaria (Y2) en la Universidad Peruana los Andes – 2018.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la dirección (X) y la dimensión social de la responsabilidad social universitaria (Y3) en la Universidad Peruana los Andes – 2018.</p>	<p>HIPÓTESIS General</p> <p>Existe una relación significativa entre la dirección (X) y la responsabilidad social universitaria (Y) en la Universidad Peruana los Andes – 2018.</p> <p>HIPÓTESIS específicos</p> <p>Existe una relación significativa entre la dirección (X) y la dimensión económica de responsabilidad social universitaria (Y1) en la Universidad Peruana los Andes – 2018.</p> <p>Existe una relación significativa entre la dirección (X) y la dimensión ambiental de la responsabilidad social universitaria (Y2) en la Universidad Peruana los Andes – 2018.</p> <p>Existe una relación significativa entre la dirección (X) y la dimensión social de la responsabilidad social universitaria (Y3) en la Universidad Peruana los Andes – 2018.</p>	<p>Variable</p> <p>Dirección</p> <ul style="list-style-type: none"> • Motivación • Liderazgo} • Comunicación organizacional • Trabajo en equipo <p>Variable</p> <p>Responsabilidad social universitaria</p> <ul style="list-style-type: none"> • Social • Ambiental • Económica 	<p>Tipo: Básico.</p> <p>Nivel: Correlacional.</p> <p>Diseño:</p> <p>Descriptivo – Correlacional.</p>  <p>Técnicas e Instrumentos: de Cuestionario de Encuesta.</p> <p>Técnicas de Procesamiento de datos:</p> <p>Medidas de Dispersión:</p> <p>Desviación Estándar y la Varianza.</p> <p>Medidas Forma:</p> <p>La rho de Spearman para la contratación de HIPÓTESIS.</p>

Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables.

Variable	Dimensión	Indicadores	Instrumento	Índice
Dirección	Motivación	<ul style="list-style-type: none"> ● Componentes de expectativas ● Componentes de valor ● Componentes afectivos 	Encuesta	Ordinal Escala de Likert
	Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> ● Carisma ● Estimulación intelectual ● Inspiración ● Consideración individualizada ● Recompensa contingente 		
	Comunicación organizacional	<ul style="list-style-type: none"> ● Comunicación ascendente ● Comunicación descendente ● Comunicación horizontal 		
	Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> ● Objetivos ● Orientación a las tareas ● Métodos de trabajo ● Participación ● Apoyo ● Clima social ● Crecimiento y desarrollo 		

Variable	Dimensión	Indicadores	Instrumento	Índice
Responsabilidad social universitaria	Social	<ul style="list-style-type: none"> • Calidad de vida digna • Trabajo estable • Desarrollo personal • Desarrollo profesional • Desarrollo familiar 	Encuesta	Ordinal Escala de Likert
	Ambiental	<ul style="list-style-type: none"> • Gestión de recursos ambientales • Cultura y educación ambiental • Formación ambiental • Proyectos de extensión • Consumo de electricidad en el campus • Consumo de agua • Consumo de papel 		
	Económica	<ul style="list-style-type: none"> • Crecimiento • Rentabilidad • Planificación • Presupuesto • Programa • Proyectos 		

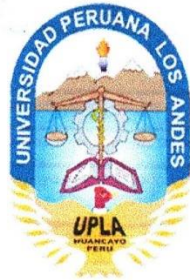
Anexo 3. Matriz de Operacionalización del Instrumento.

Variable	Dimensión	Indicadores	Ítems
Dirección	Motivación	<ul style="list-style-type: none"> • Componentes de expectativas • Componentes de valor • Componentes afectivos 	<ol style="list-style-type: none"> 1. En la Universidad se manejan de manera adecuada las expectativas de los trabajadores. 2. Se estructura de manera adecuada los componentes del valor que sienten por ser trabajadores en la Universidad. 3. La Universidad cuida que usted tenga una afectividad y afinidad hacia la Universidad.
	Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> • Carisma • Estimulación intelectual • Inspiración • Consideración individualizada • Recompensa contingente 	<ol style="list-style-type: none"> 4. Los líderes de la Universidad manejan un carisma adecuado 5. Los líderes de la Universidad estimulan intelectualmente a los trabajadores 6. Se siente la inspiración para seguir creciendo que le brindan los líderes de la Universidad. 7. Las autoridades y los líderes de la Universidad tienen una consideración individual por todos los trabajadores. 8. Se manejan adecuadamente las recompensas en la Universidad
	Comunicación organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación ascendente • Comunicación descendente • Comunicación horizontal 	<ol style="list-style-type: none"> 9. La comunicación ascendente es la adecuada en la Universidad. 10. La comunicación descendente es la adecuada en la Universidad. 11. La comunicación horizontal es la adecuada en la Universidad.
	Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> • Objetivos • Orientación a las tareas • Métodos de trabajo 	<ol style="list-style-type: none"> 12. Los objetivos son bien claros para trabajar en equipo en la Universidad 13. Existe una orientación a las tareas en el trabajo de la Universidad 14. Se tienen adecuados métodos de trabajo en la Universidad

		<ul style="list-style-type: none"> • Participación • Apoyo • Clima social • Crecimiento y desarrollo 	<p>15. La Universidad promueve la participación de todos los trabajadores par aun adecuado trabajo en equipo</p> <p>16. Se brinda adecuado apoyo a los equipos de trabajo en la Universidad</p> <p>17. El clima social de la Universidad es el adecuado</p> <p>18. Se promueve el crecimiento y el desarrollo del personal en la Universidad</p>
Variable	Dimensión	Indicadores	Ítems
Responsabilidad social universitaria	Social	<ul style="list-style-type: none"> • Calidad de vida digna • Trabajo estable • Desarrollo personal • Desarrollo profesional • Desarrollo familiar 	<p>19. La Universidad brinda a los trabajadores una calidad de vida adecuada</p> <p>20. El trabajador de la Universidad tiene un trabajo estable</p> <p>21. Se les brinda a los trabajadores un desarrollo personal adecuado.</p> <p>22. Se les brinda a los trabajadores un desarrollo profesional adecuado</p> <p>23. Se les brinda a los trabajadores un desarrollo familiar adecuado</p>
	Ambiental	<ul style="list-style-type: none"> • Gestión de recursos ambientales • Cultura y educación ambiental • Formación ambiental • Proyectos de extensión • Consumo de electricidad en el campus • Consumo de agua • Consumo de papel 	<p>24. La Universidad realiza una adecuada gestión de sus recursos ambientales en su campus universitario</p> <p>25. La Universidad promueve la cultura y educación ambiental</p> <p>26. La Universidad le da una formación ambiental adecuada</p> <p>27. La Universidad promueve proyectos de extensión que promueven el cuidado ambiental.</p> <p>28. El consumo de la electricidad de la Universidad es el adecuado.</p> <p>29. El consumo del agua en la Universidad es el adecuado.</p> <p>30. El consumo del papel de la Universidad es el adecuado.</p>
	Económica	<ul style="list-style-type: none"> • Crecimiento 	<p>31. La Universidad promueve el crecimiento sustentable</p>

		<ul style="list-style-type: none"> • Rentabilidad • Planificación • Presupuesto • Programa • Proyectos 	<p>32. La rentabilidad que tiene la Universidad sirve para mejorar la calidad de educación</p> <p>33. Se planifica adecuadamente en la Universidad</p> <p>34. El presupuesto está establecido de manera equitativa en la Universidad</p> <p>35. Los programas que tiene la Universidad se logran en un 100%</p> <p>36. Los proyectos de la Universidad son escogidos de manera adecuada</p>
--	--	---	---

Anexo 4. Instrumento de Investigación y constancia de su aplicación.



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

CUESTIONARIO DE ENCUESTA

Instrucciones: A continuación, se presentan varias proposiciones, le solicitamos que frente a ella exprese su opinión personal considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas, marcando con una (X) la cual mejor exprese su punto de vista, de acuerdo al siguiente código.

1. Nunca	2. Casi Nunca	3. A Veces	4. Casi Siempre	5. Siempre
----------	---------------	------------	-----------------	------------

Nº	ITEMS	PUNTAJES				
1	Las expectativas de los docentes en la UPLA son alcanzables en la institución	1	2	<input checked="" type="checkbox"/>	4	5
2	La universidad crea un valor adecuado a sus docentes.	1	2	<input checked="" type="checkbox"/>	4	5
3	Los docentes tienen una adecuada asesoría psicológica en la UPLA.	1	<input checked="" type="checkbox"/>	3	4	5
4	Los líderes de la universidad tienen un carisma adecuado	1	<input checked="" type="checkbox"/>	3	4	5
5	Los líderes de la universidad brindan una estimulación intelectual como docente	1	<input checked="" type="checkbox"/>	3	4	5
6	Los líderes de la universidad inspiran a los docentes	<input checked="" type="checkbox"/>	2	3	4	5
7	Los líderes de la universidad tienen una consideración adecuada hacia los docentes	<input checked="" type="checkbox"/>	2	3	4	5
8	La universidad le brinda una recompensa adecuada a los docentes por el trabajo que realizan.	1	<input checked="" type="checkbox"/>	3	4	5
9	La comunicación con sus superiores es la adecuada	1	2	<input checked="" type="checkbox"/>	4	5
10	La comunicación de los superiores con usted es la adecuada	1	2	<input checked="" type="checkbox"/>	4	5
11	La comunicación con otros docentes es adecuada	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5

12	Se cumplen los objetivos de trabajo en la universidad	1	2	3	4	5
13	Los equipos de trabajo tienen una orientación hacia la tarea que van a realizar	1	2	3	4	5
14	Los métodos de trabajo en equipo son los adecuados	1	2	3	4	5
15	Todos los profesores participan cuando se tiene que trabajar en equipo	1	2	3	4	5
16	Todos los profesores se brindan apoyo mutuo cuando se tienen problemas en el trabajo	1	2	3	4	5
17	El clima social en la universidad es el adecuado	1	2	3	4	5
18	Hay un adecuado desarrollo y crecimiento profesional de los docentes.	1	2	3	4	5
19	Los docentes de la UPLA tienen una calidad de vida digna	1	2	3	4	5
20	El trabajo en la universidad es estable	1	2	3	4	5
21	La universidad le brinda un adecuado desarrollo personal como docente	1	2	3	4	5
22	La universidad le brinda un adecuado desarrollo profesional como docente	1	2	3	4	5
23	Como trabajador de la universidad siente que tiene un desarrollo familiar importante.	1	2	3	4	5
24	La universidad gestiona de manera adecuada sus recursos ambientales	1	2	3	4	5
25	La universidad incentiva la cultura y educación ambiental	1	2	3	4	5
26	Existen cursos de formación ambiental en la universidad	1	2	3	4	5
27	La universidad promueve proyectos de extensión que ayuden a la concientización ambiental	1	2	3	4	5
28	El consumo de electricidad en el campus es controlado y medido para utilizar solo la energía necesaria	1	2	3	4	5
29	El consumo de agua en el campus es controlado y medido para utilizar solo el agua necesario	1	2	3	4	5
30	El consumo de papel en el campus es controlado y medido para utilizar solo los recursos mínimamente necesarios	1	2	3	4	5
31	El crecimiento económico de la UPLA es el adecuado	1	2	3	4	5
32	La rentabilidad de la universidad es aceptable	1	2	3	4	5
33	Existe una adecuada planificación en la universidad	1	2	3	4	5
34	Hay un presupuesto adecuado en la universidad	1	2	3	4	5
35	Existen programas para la mejora económica en la universidad	1	2	3	4	5
36	La universidad incentiva la ejecución de proyectos que beneficien a los estudiantes	1	2	3	4	5

Constancia de aplicación

Modelo de consentimiento informado.

Consentimiento Informado

Mediante la firma de este documento, doy mi consentimiento para que me encueste un personal autorizado del trabajo de Investigación titulada: Dirección y responsabilidad social universitaria en la Universidad Peruana los Andes - 2018. Entiendo que la encuesta formará parte de una Investigación centrada en averiguar cuál es la relación entre el factor de la Dirección con el factor Responsabilidad social universitaria, en la institución en la que laboro.

Entiendo que seré encuestado(a) en mi área de trabajo y en los horarios que me convengan. Se me harán algunas preguntas acerca de mi percepción en cuanto a las variables objeto de estudio. La encuesta durará aproximadamente quince minutos. Es también de mi conocimiento que el investigador puede ponerse en contacto conmigo en el futuro, a fin de obtener más información.

Entiendo que fui elegido(a) para participar junto con otros empleados en este estudio porque se hizo un muestreo probabilista para determinar la Muestra de la Investigación.

He concedido libremente esta encuesta. Se me ha notificado que es totalmente voluntaria y que aún después de iniciada puedo rehusarme a responder cualesquiera preguntas o decidir darla por terminada en cualquier momento. Se me ha dicho que mis respuestas a las preguntas no serán reveladas.

Entiendo que los resultados de la Investigación me serán proporcionados si los solicito y que el Lic. Fredi Paul Gutiérrez Meza es la persona a quien debo buscar en caso de que tenga alguna pregunta acerca del estudio o sobre mis derechos como participante en el mismo.

Fecha: Octubre del 2018.

Firma del(a) Encuestado(a)



Firma del Encuestador
Fredi Paul Gutiérrez Meza

CONSIDERACIONES ÉTICOS

Yo Bach. Fredi Paul Gutiérrez Meza, estudiante del posgrado de la Universidad Peruana los Andes, identificado con DNI. N° 44418032 con la Tesis titulada: “Dirección y responsabilidad social universitaria en la Universidad Peruana los Andes - 2018”

Se tomó en cuenta en la parte ética que:

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

Huancayo, del 2020.



Bach. Fredi Paul Gutiérrez Meza

DNI N° 44418032



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

"Año de la Lucha Contra la Corrupción y la Impunidad"



El Tambo, 03 de Noviembre de 2018

CARTA N° 012-D-FCAC-UPLA-2018

Señor:

Presente.-

ASUNTO : ACEPTACIÓN A PERMISO PARA DESARROLLO Y APLICACIÓN DE ENCUESTA A LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES.

REFERENCIA : SOLICITUD S/N DE FECHA 28.10.2018

De mi especial consideración;

Me es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo, a la vez habiendo tomado conocimiento del documento de la referencia, mi Despacho AUTORIZA el desarrollo y aplicación de encuesta del Proyecto de Investigación "DIRECCIÓN Y RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA EN LA UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES" solicitado por el Licenciado en Administración **FREDI PAUL GUTIERREZ MEZA**, a fin de que se le brinde las facilidades que requieran para la recopilación de datos con fines de titulación, lo que comunico a su persona para los fines que amerite.

Sin otro particular, quedo de usted.



Atentamente,

Fredi Gutierrez Martinez
Dr. Fredi Gutierrez Martinez
Decano de la Facultad CC.AA.CC

FGM/relg
CC.Archivo

Anexo 5. Confiabilidad y validez del instrumento

CONFIABILIDAD Y VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

El procedimiento que se realizó para obtener los datos de la Investigación fue el siguiente:

VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

Validez y fiabilidad de los instrumentos utilizados

La validez del contenido es determinada por el juicio de especialistas en el asunto; también se conoce como "criterio de los jueces". Consultamos especialistas si la variable a medir tiene contenido exhaustivo; es decir, si los ítems (indicadores) que componen cada variable son relevantes y exhaustivos (Vara, 2012, p. 302).

Tabla 4. Validez variable 1

		Total
VAR00001	Correlación de Pearson	,510**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	147
VAR00002	Correlación de Pearson	,463**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	147
VAR00003	Correlación de Pearson	,496**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	147
VAR00004	Correlación de Pearson	,473**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	147
VAR00005	Correlación de Pearson	,418**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	147
VAR00006	Correlación de Pearson	,583**
	Sig. (bilateral)	,000

	N	147
VAR00007	Correlación de Pearson	,528**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	147
VAR00008	Correlación de Pearson	,567**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	147
VAR00009	Correlación de Pearson	,609**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	147
VAR00010	Correlación de Pearson	,460**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	147
VAR00011	Correlación de Pearson	,513**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	147
VAR00012	Correlación de Pearson	,287**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	147
VAR00013	Correlación de Pearson	,392**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	147
VAR00014	Correlación de Pearson	,353**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	147
VAR00015	Correlación de Pearson	,423**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	147
VAR00016	Correlación de Pearson	,575**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	147
VAR00017	Correlación de Pearson	,533**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	147
VAR00018	Correlación de Pearson	,554**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	147

Fuente: Elaboración propia

Tabla 5. Validez variable 2

		Total
VAR00001	Correlación de Pearson	,659**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	147
VAR00002	Correlación de Pearson	,422**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	147
VAR00003	Correlación de Pearson	,529**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	147
VAR00004	Correlación de Pearson	,602**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	147
VAR00005	Correlación de Pearson	,478**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	147
VAR00006	Correlación de Pearson	,581**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	147
VAR00007	Correlación de Pearson	,524**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	147
VAR00008	Correlación de Pearson	,624**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	147
VAR00009	Correlación de Pearson	,526**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	147
VAR00010	Correlación de Pearson	,582**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	147
VAR00011	Correlación de Pearson	,579**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	147
VAR00012	Correlación de Pearson	,389**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	147

VAR00013	Correlación de Pearson	,485**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	147
VAR00014	Correlación de Pearson	,463**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	147
VAR00015	Correlación de Pearson	,435**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	147
VAR00016	Correlación de Pearson	,567**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	147
VAR00017	Correlación de Pearson	,591**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	147
VAR00018	Correlación de Pearson	,704**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	147

Fuente: Elaboración propia

En el análisis de constructo se puede apreciar que todas las relaciones establecidas sobrepasan el 0.21 y la significancia bilateral es menor al 0.05 (5%) por lo que podemos afirmar que todos los ítems del instrumento de Investigación son válidos.

Análisis de confiabilidad

La confiabilidad se utilizó el Alpha de Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{S_t^2} \right)$$

Variable	Alfa de Cronbach
Dirección	0.81
Responsabilidad social universitaria	0.86

Por lo que podemos decir según el criterio de confiabilidad que los datos recogidos por la encuesta tomada son altamente confiables ya que superan el 0.80.

Anexo 6. Data de procesamiento de datos.

Varemos V1		
Adecuado	67	90
Regular	42	66
Deficiente	18	41

Varemos V2		
Adecuada	67	90
Regular	42	66
Deficiente	18	41

X1		
Adecuado	12	15
Regular	7	11
Deficiente	3	6

Y1		
Adecuado	19	25
Regular	12	18
Deficiente	5	11

X2		
Adecuado	19	25
Regular	12	18
Deficiente	5	11

Y2		
Adecuado	26	35
Regular	17	25
Deficiente	7	16

X3		
Adecuado	12	15
Regular	7	11
Deficiente	3	6

Y3		
Adecuado	23	30
Regular	14	22
Deficiente	6	13

X4		
Adecuado	26	35
Regular	17	25
Deficiente	7	16

	Dirección																		TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	1	2	2	2	1	38
2	2	2	4	3	2	5	3	4	4	3	3	2	3	3	3	4	2	3	55
3	5	2	5	5	3	4	5	3	3	4	3	3	3	1	4	3	3	5	64
4	2	4	4	2	2	1	1	3	3	3	3	4	5	4	4	3	2	3	53
5	4	2	4	4	3	5	5	5	5	2	5	4	2	3	2	5	4	5	69
6	1	1	1	1	2	2	1	5	5	3	2	3	5	5	4	3	1	2	47
7	2	3	5	3	1	1	1	1	1	2	1	4	5	4	5	3	2	3	47
8	5	2	5	1	1	4	4	3	1	1	1	3	3	3	4	1	5	2	49
9	2	2	3	2	2	2	2	1	1	4	1	3	3	5	3	5	4	3	48
10	3	2	2	2	3	4	2	2	2	5	1	2	3	3	3	4	4	2	49
11	2	3	2	5	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	3	55
12	2	2	2	3	2	1	1	3	3	3	3	2	1	3	4	3	2	2	42
13	5	3	5	3	3	5	1	2	1	2	2	2	1	2	4	2	2	4	49
14	5	1	2	1	3	1	4	4	3	1	4	4	4	4	4	1	1	5	52
15	1	3	4	4	4	3	1	5	4	3	4	1	3	3	3	4	3	2	55
16	2	2	4	3	5	5	2	2	5	4	4	2	5	5	5	2	3	4	64
17	2	2	3	4	4	3	4	2	4	4	5	3	4	4	4	3	3	4	62
18	3	3	4	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	1	5	3	3	4	59
19	1	5	2	2	2	5	2	3	3	5	2	2	1	2	3	2	1	3	46
20	3	2	3	1	1	3	3	3	2	1	2	1	5	5	4	4	3	4	50
21	5	4	5	5	3	4	5	2	2	2	3	2	5	5	4	3	3	4	66
22	1	5	3	4	3	5	4	3	3	3	3	3	3	1	4	4	1	5	58
23	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	3	5	5	4	1	1	1	36
24	2	1	2	2	2	2	3	2	1	2	1	2	3	4	3	1	1	2	36
25	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	1	4	3	2	2	2	3	44
26	4	4	3	1	3	4	4	4	4	3	4	4	2	2	1	5	3	1	55

27	3	3	4	4	3	1	1	3	3	4	3	3	3	5	5	3	3	5	59
28	2	4	4	4	5	4	4	5	3	3	4	2	3	4	3	4	4	5	67
29	1	3	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	3	2	2	2	1	30
30	4	1	1	1	1	1	5	4	5	1	1	3	3	4	3	1	1	2	42
31	2	5	2	2	3	5	5	2	2	2	2	1	5	4	2	2	2	2	50
32	3	3	4	4	3	4	5	3	3	2	3	5	1	4	2	3	3	2	57
33	4	2	3	1	3	5	1	5	4	3	4	3	5	5	5	3	3	2	61
34	5	3	3	4	3	5	5	5	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	64
35	1	3	3	5	4	3	4	2	2	2	2	2	3	5	5	2	1	4	53
36	2	2	2	2	3	5	5	5	4	2	3	3	1	3	1	4	4	5	56
37	3	2	2	3	2	2	4	3	3	3	3	5	4	4	4	2	2	3	54
38	3	3	3	1	1	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3	5	3	4	55
39	3	3	4	3	3	2	2	2	3	3	4	3	3	4	3	4	3	2	54
40	3	3	4	4	2	3	3	3	3	5	2	4	5	2	4	4	3	4	61
41	5	2	2	5	5	4	1	4	3	5	2	2	3	4	3	1	2	5	58
42	4	2	4	4	3	3	3	3	4	2	1	1	5	5	4	3	4	4	59
43	2	3	5	5	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	5	5	5	5	58
44	3	2	3	5	2	4	4	4	4	1	4	2	1	1	1	1	1	4	47
45	4	3	4	3	3	5	5	5	4	4	4	2	3	5	3	3	3	5	68
46	2	3	4	5	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	5	59
47	4	3	4	3	2	3	4	4	3	4	3	5	4	4	3	3	3	3	62
48	4	2	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	3	4	2	5	4	4	72
49	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	3	3	3	1	2	3	35
50	2	3	2	1	2	1	1	2	3	2	1	2	3	3	3	2	2	3	38
51	1	1	1	4	3	5	4	3	3	3	2	4	3	2	4	4	1	3	51
52	4	2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	4	2	54
53	2	2	4	3	3	4	4	4	4	3	4	1	3	2	3	4	5	5	60
54	4	2	3	2	3	5	2	5	5	2	5	2	4	4	4	5	2	1	60
55	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	3	4	3	2	1	2	36

56	2	1	2	2	3	1	1	2	2	1	2	2	3	3	4	2	2	2	37
57	1	2	2	2	4	1	1	3	3	3	5	3	2	2	2	1	1	2	40
58	2	3	2	1	2	1	2	2	3	3	2	3	4	4	3	1	1	2	41
59	1	5	2	4	1	2	2	3	2	2	2	3	3	3	5	2	1	2	45
60	3	2	2	3	2	2	2	2	2	4	4	5	3	4	3	4	2	2	51
61	4	5	2	2	3	3	3	2	5	2	5	4	5	4	4	5	1	2	61
62	5	2	5	3	5	5	2	2	4	2	4	3	3	4	4	1	2	4	60
63	2	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	1	2	3	41
64	2	4	3	4	2	1	1	1	1	1	1	5	1	1	2	1	2	5	38
65	2	3	5	5	2	2	2	2	2	2	5	3	1	2	4	2	2	4	50
66	4	3	3	1	2	2	2	2	4	2	4	2	5	4	4	4	5	1	54
67	3	3	3	5	5	5	4	3	1	2	2	3	2	2	4	2	2	4	55
68	3	3	3	5	1	5	4	2	2	2	1	2	3	4	4	5	5	4	58
69	3	2	5	3	3	3	3	3	3	2	4	3	5	4	3	4	3	4	60
70	3	2	4	2	3	5	2	3	4	2	5	4	5	4	3	5	4	1	61
71	3	2	1	2	2	2	1	3	2	3	2	2	5	3	2	1	2	2	40
72	3	2	2	2	2	3	3	3	3	4	3	2	3	2	4	4	3	2	50
73	1	4	3	1	1	5	4	4	4	1	1	2	5	5	4	5	1	2	53
74	3	3	2	2	3	4	5	3	3	4	3	3	2	1	3	3	3	3	53
75	3	2	2	2	3	4	4	3	4	3	4	2	3	3	4	3	4	4	57
76	4	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	49
77	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	5	3	3	3	3	3	3	51
78	2	4	2	3	2	5	5	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	57
79	3	2	2	1	1	4	3	1	4	1	5	2	3	1	1	4	3	4	45
80	3	3	2	3	3	3	3	4	3	2	2	5	4	4	4	3	2	2	55
81	5	2	5	5	3	4	4	2	4	2	2	3	1	1	5	2	2	4	56
82	5	3	5	5	2	3	2	2	3	5	2	1	3	4	4	3	3	3	58
83	4	5	5	5	2	2	2	3	5	5	3	4	5	4	2	5	4	2	67
84	1	3	3	2	2	5	2	3	2	2	3	2	1	5	4	2	1	2	45

85	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	5	1	3	3	3	2	49
86	3	2	3	2	3	2	2	3	4	3	3	2	4	5	4	2	3	2	52
87	3	3	4	3	3	3	3	4	1	5	4	2	4	2	2	3	2	3	54
88	3	4	3	1	1	4	1	5	4	1	5	3	1	1	5	4	3	2	51
89	2	2	4	4	2	4	4	3	4	5	3	1	1	2	2	4	2	4	53
90	2	5	5	5	2	2	4	3	5	5	3	4	5	5	3	5	2	4	69
91	4	4	3	4	3	3	3	2	2	2	2	3	2	1	3	2	4	2	49
92	3	3	2	2	3	4	1	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	57
93	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	4	47
94	4	2	2	4	5	3	4	4	1	2	5	5	1	2	2	2	3	3	54
95	3	3	4	2	3	2	5	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	2	57
96	5	3	4	3	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	3	5	5	78
97	1	4	3	1	3	5	5	5	4	1	4	1	3	4	4	2	3	3	56
98	3	5	2	3	3	5	5	3	2	3	4	2	2	4	2	5	2	4	59
99	4	2	3	4	3	4	4	5	5	4	5	2	5	4	4	5	4	5	72
100	4	2	5	3	2	3	5	5	3	2	5	2	5	3	3	3	3	1	59
101	3	3	3	5	2	2	2	3	4	5	4	2	5	5	4	4	2	5	63
102	5	4	4	3	3	5	5	5	2	2	4	4	4	4	4	1	4	4	67
103	1	3	3	2	3	2	2	3	2	1	3	4	1	4	4	3	1	2	44
104	4	2	4	5	4	2	1	3	2	2	2	1	1	1	3	4	4	3	48
105	4	1	3	1	2	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	3	3	2	58
106	5	4	3	3	3	5	3	3	3	4	2	2	3	5	4	3	4	4	63
107	2	3	3	4	2	3	4	2	3	3	2	2	3	5	3	2	3	2	51
108	2	1	2	3	3	4	2	2	2	4	2	5	5	4	4	5	2	4	56
109	2	3	5	3	2	5	3	2	3	3	3	2	5	4	4	3	3	3	58
110	2	3	5	5	2	3	2	2	3	5	2	2	4	5	4	2	2	5	58
111	3	2	4	2	3	3	3	3	3	2	4	3	3	5	4	5	5	3	60
112	3	3	3	5	3	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	76
113	5	3	5	3	3	5	5	5	5	5	4	3	4	4	5	5	5	3	77

114	2	3	3	1	3	1	3	2	3	2	1	3	5	4	3	1	1	2	43
115	4	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	1	1	3	2	4	2	45
116	5	2	5	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	5	4	2	5	2	43
117	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	4	3	1	1	3	2	2	42
118	4	2	3	4	2	2	5	3	2	3	3	2	1	1	3	2	4	3	49
119	5	3	4	1	2	1	2	2	3	2	2	2	4	4	2	4	5	3	51
120	2	3	2	2	2	3	2	2	2	5	5	2	3	4	5	5	5	4	58
121	3	5	2	5	3	5	1	3	4	5	1	4	3	4	5	5	2	5	65
122	4	5	2	2	5	3	2	4	4	3	2	4	3	2	5	2	4	2	58
123	5	2	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	2	5	1	3	5	1	53
124	2	2	4	3	1	1	1	4	5	1	2	3	4	3	3	3	2	3	47
125	4	2	3	4	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	5	2	2	3	56
126	3	5	1	3	5	3	3	4	4	4	3	2	3	3	2	2	5	5	60
127	3	5	3	3	3	3	3	4	5	1	4	3	4	3	5	2	5	1	60
128	5	3	3	2	1	1	3	4	3	4	3	3	3	4	2	5	4	3	56
129	1	3	3	3	1	1	3	3	4	3	3	3	4	2	3	2	5	5	52
130	5	4	3	3	5	3	3	5	5	3	4	2	2	3	5	5	3	5	68
131	5	5	5	5	2	4	4	4	4	5	4	4	3	5	5	5	5	4	78
132	3	4	5	2	4	3	1	4	3	4	3	5	3	4	3	3	3	4	61
133	5	5	2	3	5	3	5	5	4	1	5	1	4	2	2	5	5	3	65
134	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	3	5	5	4	4	5	5	5	81
135	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	23
136	3	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	3	2	1	1	2	2	2	28
137	2	4	3	3	4	3	2	5	3	1	2	3	3	2	2	2	3	4	51
138	4	3	1	5	2	3	3	2	3	4	2	4	4	3	2	5	2	2	54
139	4	5	1	5	3	4	3	2	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4	66
140	4	5	3	5	5	4	3	3	3	5	3	4	3	4	4	4	4	4	70
141	1	1	2	1	3	1	1	1	1	4	1	1	2	2	2	2	1	1	28
142	2	2	2	2	2	1	1	1	1	4	2	1	1	4	1	1	1	2	31

143	1	1	1	3	3	3	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	33
144	3	2	2	2	2	1	2	1	3	1	1	5	2	2	2	2	2	3	38
145	2	2	2	3	4	1	2	2	3	3	2	4	3	3	3	2	2	1	44
146	1	1	3	5	2	2	3	1	1	4	2	2	1	1	1	3	4	3	40
147	1	1	5	1	5	2	1	4	3	2	1	3	2	3	1	4	2	1	42
VAR	1.58	1.28	1.43	1.76	1.18	1.84	1.77	1.31	1.29	1.58	1.41	1.26	1.61	1.61	1.21	1.64	1.59	1.51	114.19

Alpha de Crombach	0.81
-------------------	-------------

	RSU																		TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
1	3	3	1	1	2	2	2	1	1	1	2	4	1	2	3	1	1	1	32
2	3	3	2	4	2	3	3	2	2	4	2	5	2	3	1	5	3	3	52
3	2	5	5	4	1	2	3	3	1	1	2	4	3	5	2	3	5	5	56
4	3	3	4	4	4	4	2	3	1	4	4	3	4	4	2	4	1	5	59
5	5	3	4	4	3	5	5	2	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	76
6	2	2	5	2	2	3	1	3	3	1	4	2	3	2	4	4	1	1	45
7	3	2	2	2	2	3	3	2	1	3	3	4	3	2	4	2	1	2	44
8	1	4	4	2	3	2	3	2	2	2	3	4	4	2	2	2	3	3	48
9	3	1	3	3	2	4	2	3	2	3	2	3	2	3	1	5	2	2	46
10	3	2	2	5	2	2	2	2	2	1	3	4	3	3	2	4	2	2	46
11	1	3	5	3	3	4	2	3	4	2	3	2	5	2	4	1	1	3	51
12	3	2	2	2	2	3	2	2	2	1	4	3	3	1	1	5	2	2	42
13	1	5	2	1	2	4	4	1	2	3	4	3	3	3	2	2	3	2	47
14	1	1	3	3	2	5	4	2	4	2	2	4	2	3	2	2	2	4	48
15	2	2	4	3	3	2	5	3	3	4	5	3	1	2	3	3	2	4	54
16	3	3	5	5	3	2	5	3	3	4	4	4	3	4	4	3	2	5	65
17	3	5	5	4	3	2	4	5	5	4	1	5	1	4	3	5	5	2	66

18	2	3	5	5	2	2	4	3	2	3	4	3	3	4	2	4	2	3	56
19	2	5	2	1	2	3	2	2	3	3	3	1	2	3	5	2	2	2	45
20	3	2	4	2	2	2	3	2	2	4	1	3	3	3	3	2	5	2	48
21	5	4	4	5	2	3	5	1	3	1	5	2	3	5	3	5	5	5	66
22	3	3	3	3	2	4	3	2	3	5	5	3	1	2	2	5	2	2	53
23	2	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	2	3	1	2	2	2	28
24	1	2	2	1	3	1	1	1	1	1	1	2	1	4	4	1	2	1	30
25	2	2	2	2	2	2	4	1	1	4	2	2	1	5	3	2	2	2	41
26	1	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	2	2	2	2	2	5	53
27	2	3	5	5	2	3	2	2	3	3	3	2	3	5	5	4	1	1	54
28	2	3	5	5	4	4	4	3	3	5	5	3	3	5	3	5	4	4	70
29	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	21
30	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	1	1	3	2	1	3	37
31	2	2	2	2	3	2	5	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	44
32	3	2	5	3	4	2	4	3	5	2	4	3	3	2	3	3	3	4	58
33	3	2	2	4	5	3	5	4	4	3	3	4	3	3	3	2	3	4	60
34	4	3	5	5	2	3	5	5	3	5	4	4	2	5	3	5	4	4	71
35	1	3	4	5	2	3	2	2	2	2	2	4	2	5	2	2	4	2	49
36	1	3	4	5	2	2	5	3	2	4	4	3	2	4	3	2	5	2	56
37	3	1	5	2	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	2	5	1	3	51
38	3	3	2	2	4	3	1	1	1	4	5	1	2	3	4	3	3	3	48
39	2	2	4	2	3	4	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	5	2	55
40	4	2	3	5	1	3	5	3	3	4	4	4	3	2	3	3	2	2	56
41	3	3	3	5	3	3	3	3	3	4	5	1	4	3	4	3	5	2	60
42	4	3	5	3	3	2	1	1	3	4	3	4	3	3	3	4	2	5	56
43	1	2	1	3	3	3	1	1	3	3	4	3	3	3	4	2	3	2	45
44	2	5	5	4	3	3	5	3	3	5	5	3	4	2	2	3	5	5	67
45	5	3	5	5	5	5	2	4	4	4	4	5	4	4	3	5	5	5	77
46	3	2	3	4	5	2	4	3	1	4	3	4	3	5	3	4	3	3	59

47	2	3	5	5	2	3	5	3	5	5	4	1	5	1	4	2	2	5	62
48	2	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	3	5	5	4	4	5	78
49	1	4	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	25
50	1	4	3	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	3	2	1	1	2	29
51	2	1	2	4	3	3	4	3	2	5	3	1	2	3	3	2	2	2	47
52	4	2	4	3	1	5	2	3	3	2	3	4	2	4	4	3	2	5	56
53	5	3	4	5	1	5	3	4	3	2	4	3	5	4	4	3	4	4	66
54	2	2	4	5	3	5	5	4	3	3	3	5	3	4	3	4	4	4	66
55	2	1	1	1	2	1	3	1	1	1	1	4	1	1	2	2	2	2	29
56	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	4	2	1	1	4	1	1	31
57	2	3	1	1	1	3	3	3	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	35
58	1	3	3	2	2	2	2	1	2	1	3	1	1	5	2	2	2	2	37
59	1	2	2	2	2	3	4	1	2	2	3	3	2	4	3	3	3	2	44
60	2	3	2	4	3	3	3	2	5	1	1	4	3	3	3	2	2	4	50
61	3	4	5	4	1	3	5	4	3	5	5	1	3	3	3	5	3	2	62
62	5	2	3	4	5	5	3	2	4	4	3	4	5	4	1	5	2	5	66
63	3	1	1	1	3	5	2	2	3	1	1	4	2	2	1	1	1	3	37
64	2	1	1	1	5	1	5	2	1	4	3	2	1	3	2	3	1	4	42
65	2	2	2	4	5	2	2	1	3	3	3	4	3	2	2	4	2	3	49
66	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	5	4	3	3	2	2	1	5	54
67	4	4	2	2	3	2	4	2	3	5	2	3	3	3	2	3	4	2	53
68	3	2	5	5	2	3	3	3	1	4	4	4	3	3	4	2	2	3	56
69	3	3	2	5	5	2	3	2	2	4	4	5	3	3	4	4	3	3	60
70	2	2	5	5	4	4	3	3	3	2	5	3	3	5	2	3	5	5	64
71	1	1	4	4	1	1	2	3	2	1	1	1	3	2	2	2	2	1	34
72	3	2	4	2	3	3	3	3	3	4	2	2	2	3	2	3	3	2	49
73	3	5	2	1	3	3	3	2	1	4	4	3	2	4	3	5	2	3	53
74	2	1	4	3	4	3	3	2	3	3	2	4	3	3	5	4	2	2	53
75	1	5	5	2	1	5	2	3	3	2	3	4	3	3	2	2	5	2	53

76	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	1	5	1	4	2	3	3	3	47
77	2	3	1	1	4	4	4	3	2	2	3	4	1	4	3	2	3	2	48
78	3	3	4	5	1	3	2	3	3	2	4	3	4	2	2	3	3	5	55
79	1	3	3	2	1	4	3	1	3	2	3	4	2	3	3	2	3	2	45
80	4	4	2	2	3	1	4	2	3	3	3	4	3	2	2	3	2	2	49
81	3	3	4	2	4	3	3	3	4	4	4	2	2	3	2	5	2	2	55
82	4	5	4	3	4	2	4	1	5	5	5	3	2	3	3	4	4	4	65
83	5	5	2	5	3	5	5	5	3	5	5	3	5	3	4	4	5	5	77
84	1	2	3	2	3	2	3	1	3	2	4	3	2	2	1	2	3	3	42
85	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	4	2	3	4	4	2	2	50
86	3	3	3	5	2	2	2	2	1	1	1	5	4	5	5	2	2	2	50
87	5	5	2	1	2	2	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	2	3	51
88	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	5	3	2	2	2	2	5	2	51
89	2	3	2	2	4	2	5	2	4	2	3	2	3	4	3	3	2	2	50
90	4	3	5	5	5	3	5	2	3	1	1	1	1	4	3	5	5	5	61
91	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	1	2	3	1	3	5	2	45
92	2	5	5	1	5	1	2	2	4	2	2	4	1	2	2	1	5	3	49
93	3	3	1	1	2	2	4	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	43
94	3	3	2	4	2	2	4	2	3	3	2	4	3	3	2	2	2	3	49
95	3	3	3	5	4	2	3	2	3	3	5	2	3	4	2	2	4	4	57
96	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	86
97	2	5	5	2	3	2	3	2	4	5	1	5	1	3	2	2	1	5	53
98	3	2	3	4	3	3	5	3	2	4	3	5	3	3	2	2	3	5	58
99	5	3	5	5	5	5	4	5	4	4	5	3	4	5	4	5	5	5	81
100	4	3	4	5	5	2	3	3	5	3	3	5	4	2	2	4	2	5	64
101	4	5	5	2	5	2	4	3	3	5	4	4	5	2	3	5	5	3	69
102	5	3	4	5	5	4	2	3	3	5	5	4	3	5	5	3	5	5	74
103	2	2	2	2	5	2	1	2	2	2	4	1	4	2	2	3	3	2	43
104	3	2	1	2	5	2	4	1	4	1	4	4	2	2	2	2	3	2	46

105	3	3	2	2	5	5	3	2	2	4	4	3	4	4	2	4	2	5	59
106	4	4	4	2	4	4	5	5	4	4	3	4	4	3	4	3	2	5	68
107	3	3	4	2	3	3	2	4	3	3	2	1	2	4	5	2	2	2	50
108	3	2	3	4	2	4	4	2	3	2	4	4	3	4	2	2	4	4	56
109	4	3	4	3	3	3	3	2	3	2	5	4	4	2	3	2	3	3	56
110	3	2	5	5	3	3	2	5	3	3	2	4	4	2	1	5	1	5	58
111	3	5	2	3	4	3	3	3	3	4	4	5	2	2	2	4	4	5	61
112	5	5	4	5	3	5	5	5	4	5	4	5	3	5	4	5	5	5	82
113	5	5	5	2	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	79
114	2	1	4	3	2	2	2	1	2	3	2	4	2	2	2	2	2	2	40
115	2	5	4	1	2	2	1	3	2	1	2	4	2	3	3	3	2	2	44
116	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2	2	1	2	3	2	2	3	2	41
117	2	2	2	2	2	2	4	2	3	1	1	3	1	5	1	5	2	2	42
118	3	4	2	4	2	2	3	3	5	4	1	1	3	2	4	3	1	3	50
119	1	3	3	3	3	4	2	1	1	2	2	4	5	4	2	2	3	3	48
120	3	4	3	3	3	3	4	5	3	5	1	5	1	3	3	3	3	4	59
121	5	3	3	5	3	5	5	2	5	5	4	5	3	4	3	5	5	5	75
122	2	2	2	3	3	3	3	4	3	2	3	2	4	4	3	2	4	3	52
123	3	1	1	5	4	4	4	1	1	2	5	5	4	5	1	2	3	2	53
124	2	2	3	4	5	3	3	4	3	3	2	1	3	3	3	3	4	2	53
125	2	2	3	4	4	3	4	3	4	2	3	3	4	3	4	4	3	2	57
126	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	48
127	2	2	3	2	2	3	3	2	3	5	3	3	3	3	3	3	1	3	49
128	2	3	2	5	5	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	2	2	55
129	2	1	1	4	3	1	4	1	5	2	3	1	1	4	3	4	5	1	46
130	2	3	3	3	3	4	3	2	2	5	4	4	4	3	2	2	2	2	53
131	5	5	3	4	4	2	4	2	2	3	1	1	5	2	2	4	4	3	56
132	5	5	2	3	2	2	3	5	2	1	3	4	4	3	3	3	5	5	60
133	5	5	2	2	2	3	5	5	3	4	5	4	2	5	4	2	5	5	68

134	3	2	2	5	2	3	2	2	3	2	1	5	4	2	1	2	2	2	45
135	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	5	1	3	3	3	2	4	3	50
136	3	2	3	2	2	3	4	3	3	2	4	5	4	2	3	2	3	2	52
137	4	3	3	3	3	4	1	5	4	2	4	2	2	3	2	3	3	2	53
138	3	1	1	4	1	5	4	1	5	3	1	1	5	4	3	2	4	4	52
139	4	4	2	4	4	3	4	5	3	1	1	2	2	4	2	4	5	2	56
140	5	5	2	2	4	3	5	5	3	4	5	5	3	5	2	4	4	4	70
141	3	4	3	3	3	2	2	2	2	3	2	1	3	2	4	2	4	3	48
142	2	2	3	4	1	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	2	56
143	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	4	2	1	44
144	2	4	5	3	4	4	1	2	5	5	1	2	2	2	3	3	4	2	54
145	4	2	3	2	5	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	2	3	4	58
146	4	3	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	3	5	5	4	5	79
147	3	1	3	5	5	5	4	1	4	1	3	4	4	2	3	3	4	2	57
VAR	1.38	1.44	1.62	1.90	1.54	1.25	1.41	1.38	1.22	1.71	1.71	1.65	1.19	1.19	1.11	1.39	1.76	1.70	140.34

Alpha de Crombach	0.86
-------------------	-------------

	D X1	D X2	D X3	D X5	V 1	D Y1	D Y2	D Y3	V 2		DX1	DX2	DX3	DX5	V1	DY1	DY2	DY3	V2
1	6	11	7	14	3 8	10	13	9	3 2	1	Defi- cie- nte	Defi- cie- nte	Re- gu- lar	Defi- cie- nte	Defi- cie- nte	Defi- cie- nte	Defi- cie- nte	Defi- cie- nte	Defi- cie- nte
2	8	17	10	20	5 5	14	21	17	5 2	2	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar
3	12	20	10	22	6 4	17	16	23	5 6	3	Ade- cua- do	Ade- cua- do	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar	De- fi- cie- nte	Ade- cua- do	Re- gu- lar
4	10	9	9	25	5 3	18	21	20	5 9	4	Re- gu- lar	De- fi- cie- nte	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar
5	10	22	12	25	6 9	19	30	27	7 6	5	Re- gu- lar	Ade- cua- do	Ade- cua- do	Re- gu- lar	Ade- cua- do	Ade- cua- do	Ade- cua- do	Ade- cua- do	Ade- cua- do
6	3	11	10	23	4 7	13	17	15	4 5	6	Defi- cie- nte	Defi- cie- nte	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar
7	10	7	4	26	4 7	11	19	14	4 4	7	Re- gu- lar	De- fi- cie- nte	De- fi- cie- nte	Ade- cua- do	Re- gu- lar	De- fi- cie- nte	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar
8	12	13	3	21	4 9	14	18	16	4 8	8	Ade- cua- do	Re- gu- lar	De- fi- cie- nte	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar
9	7	9	6	26	4 8	12	19	15	4 6	9	Re- gu- lar	De- fi- cie- nte	De- fi- cie- nte	Ade- cua- do	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar
10	7	13	8	21	4 9	14	16	16	4 6	10	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar	De- fi- cie- nte	Re- gu- lar	Re- gu- lar
11	7	18	8	22	5 5	15	20	16	5 1	11	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar
12	6	10	9	17	4 2	11	17	14	4 2	12	Defi- cie- nte	Defi- cie- nte	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar	De- fi- cie- nte	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar
13	13	14	5	17	4 9	11	21	15	4 7	13	Ade- cua- do	Re- gu- lar	De- fi- cie- nte	Re- gu- lar	Re- gu- lar	De- fi- cie- nte	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar
14	8	13	8	23	5 2	10	23	15	4 8	14	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar	De- fi- cie- nte	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar
15	8	17	11	19	5 5	14	25	15	5 4	15	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar
16	8	17	13	26	6 4	19	25	21	6 5	16	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Ade- cua- do	Ade- cua- do	Re- gu- lar	Ade- cua- do	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar
17	7	17	13	25	6 2	20	26	20	6 6	17	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Ade- cua- do	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Ade- cua- do	Ade- cua- do	Re- gu- lar	Re- gu- lar
18	10	16	10	23	5 9	17	21	18	5 6	18	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar

19	8	14	10	14	46	12	17	16	45	19	Regular	Regular	Regular	Deficiente	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
20	8	11	5	26	50	13	17	18	48	20	Regular	Deficiente	Deficiente	Adecuado	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
21	14	19	7	26	66	20	20	26	66	21	Adecuado	Adecuado	Regular	Adecuado	Regular	Adecuado	Regular	Adecuado	Regular
22	9	19	9	21	58	14	25	14	53	22	Regular	Adecuado	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
23	3	9	4	20	36	6	10	12	28	23	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Regular	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente
24	5	11	4	16	36	9	8	13	30	24	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente
25	7	12	8	17	44	10	16	15	41	25	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Deficiente	Deficiente	Regular	Deficiente
26	11	16	11	17	55	15	23	15	53	26	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
27	10	12	10	27	59	17	18	19	54	27	Regular	Regular	Regular	Adecuado	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
28	10	22	10	25	67	19	27	24	70	28	Regular	Adecuado	Regular	Regular	Adecuado	Adecuado	Adecuado	Adecuado	Adecuado
29	5	7	5	13	30	5	7	9	21	29	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente
30	6	12	7	17	42	10	16	11	37	30	Deficiente	Regular	Regular	Regular	Regular	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente
31	9	17	6	18	50	11	21	12	44	31	Regular	Regular	Deficiente	Regular	Regular	Deficiente	Regular	Deficiente	Regular
32	10	19	8	20	57	17	23	18	58	32	Regular	Adecuado	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
33	9	15	11	26	61	16	26	18	60	33	Regular	Regular	Regular	Adecuado	Regular	Regular	Adecuado	Regular	Regular
34	11	22	8	23	64	19	29	23	71	34	Regular	Adecuado	Regular	Regular	Regular	Adecuado	Adecuado	Adecuado	Adecuado
35	7	18	6	22	53	15	17	17	49	35	Regular	Regular	Deficiente	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
36	6	20	9	21	56	15	23	18	56	36	Deficiente	Adecuado	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
37	7	14	9	24	54	14	20	17	51	37	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular

38	9	11	11	24	5	14	16	18	4	3	Re- gu- lar	De- fi- cien- te	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar	De- fi- cien- te	Re- gu- lar	Re- gu- lar
39	10	12	10	22	5	13	23	19	5	3	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar
40	10	15	10	26	6	15	26	15	5	4	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Ade- cua- do	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Ade- cua- do	Re- gu- lar	Re- gu- lar
41	9	19	10	20	5	17	22	21	6	4	Re- gu- lar	Ade- cua- do	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar
42	10	16	7	26	5	18	18	20	5	4	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Ade- cua- do	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar
43	10	14	6	28	5	10	18	17	4	4	Re- gu- lar	Re- gu- lar	De- fi- cien- te	Ade- cua- do	Re- gu- lar	De- fi- cien- te	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar
44	8	19	9	11	4	19	27	21	6	4	Re- gu- lar	Ade- cua- do	Re- gu- lar	De- fi- cien- te	Re- gu- lar	Ade- cua- do	Ade- cua- do	Re- gu- lar	Ade- cua- do
45	11	21	12	24	6	23	28	26	7	4	Re- gu- lar	Ade- cua- do	Ade- cua- do	Re- gu- lar	Ade- cua- do	Ade- cua- do	Ade- cua- do	Ade- cua- do	Ade- cua- do
46	9	17	9	24	5	17	21	21	5	4	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar
47	11	16	10	25	6	17	26	19	6	4	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Ade- cua- do	Re- gu- lar	Re- gu- lar
48	10	22	13	27	7	21	31	26	7	4	Re- gu- lar	Ade- cua- do	Ade- cua- do	Ade- cua- do	Ade- cua- do	Ade- cua- do	Ade- cua- do	Ade- cua- do	Ade- cua- do
49	5	8	5	17	3	8	9	8	2	4	De- fi- cien- te	De- fi- cien- te	De- fi- cien- te	Re- gu- lar	De- fi- cien- te	De- fi- cien- te	De- fi- cien- te	De- fi- cien- te	De- fi- cien- te
50	7	7	6	18	3	10	9	10	2	5	Re- gu- lar	De- fi- cien- te	De- fi- cien- te	Re- gu- lar	De- fi- cien- te	De- fi- cien- te	De- fi- cien- te	De- fi- cien- te	De- fi- cien- te
51	3	19	8	21	5	12	21	14	4	5	De- fi- cien- te	Ade- cua- do	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar
52	10	14	9	21	5	14	22	20	5	5	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar
53	8	18	11	23	6	18	24	24	6	5	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Ade- cua- do	Re- gu- lar
54	9	17	12	22	6	16	28	22	6	5	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Ade- cua- do	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Ade- cua- do	Re- gu- lar	Re- gu- lar
55	6	8	5	17	3	7	12	10	2	5	De- fi- cien- te	De- fi- cien- te	De- fi- cien- te	Re- gu- lar	De- fi- cien- te	De- fi- cien- te	De- fi- cien- te	De- fi- cien- te	De- fi- cien- te
56	5	9	5	18	3	9	12	10	3	5	De- fi- cien- te	De- fi- cien- te	De- fi- cien- te	Re- gu- lar	De- fi- cien- te	De- fi- cien- te	De- fi- cien- te	De- fi- cien- te	De- fi- cien- te

57	5	11	11	13	40	8	15	12	35	57	Deficiente	Deficiente	Regular	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente
58	7	8	8	18	41	11	12	14	37	58	Regular	Deficiente	Regular	Regular	Deficiente	Deficiente	Regular	Deficiente
59	8	12	6	19	45	9	18	17	44	59	Regular	Regular	Deficiente	Regular	Deficiente	Regular	Regular	Regular
60	7	11	10	23	51	14	19	17	50	60	Regular	Deficiente	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
61	11	13	12	25	61	17	26	19	62	61	Regular	Regular	Adecuado	Regular	Regular	Adecuado	Regular	Regular
62	12	17	10	21	60	19	25	22	66	62	Adecuado	Regular	Regular	Regular	Adecuado	Regular	Regular	Regular
63	7	9	7	18	41	9	18	10	37	63	Regular	Deficiente	Regular	Regular	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente
64	9	9	3	17	38	10	18	14	42	64	Regular	Deficiente	Deficiente	Regular	Deficiente	Regular	Regular	Regular
65	10	13	9	18	50	15	18	16	49	65	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
66	10	9	10	25	54	16	22	16	54	66	Regular	Deficiente	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
67	9	22	5	19	55	15	21	17	53	67	Regular	Adecuado	Deficiente	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
68	9	17	5	27	58	17	22	17	56	68	Regular	Regular	Deficiente	Adecuado	Regular	Regular	Regular	Regular
69	10	15	9	26	60	18	22	20	60	69	Regular	Regular	Regular	Adecuado	Regular	Regular	Regular	Regular
70	9	15	11	26	61	18	23	23	64	70	Regular	Regular	Regular	Adecuado	Regular	Regular	Adecuado	Regular
71	6	10	7	17	40	11	11	12	34	71	Deficiente	Deficiente	Regular	Regular	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente
72	7	13	10	20	50	14	20	15	49	72	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
73	8	15	6	24	53	14	20	19	53	73	Regular	Regular	Deficiente	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
74	8	17	10	18	53	14	20	19	53	74	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular

75	7	16	11	23	57	14	22	17	53	75	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar	
76	9	12	8	20	49	13	18	16	47	76	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar	
77	8	12	8	23	51	11	22	15	48	77	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar	De- fi- cie- nte	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar	
78	8	18	9	22	57	16	20	19	55	78	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar	
79	7	10	10	18	45	10	20	15	45	79	Re- gu- lar	De- fi- cie- nte	Re- gu- lar	Re- gu- lar	De- fi- cie- nte	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar	
80	8	16	7	24	55	15	20	14	49	80	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar	
81	12	18	8	18	56	16	23	16	55	81	Ade- cua- do	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar	
82	13	14	10	21	58	20	25	20	65	82	Ade- cua- do	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Ade- cua- do	Re- gu- lar	Re- gu- lar	
83	14	14	13	26	67	20	31	26	77	83	Ade- cua- do	Re- gu- lar	Ade- cua- do	Ade- cua- do	Ade- cua- do	Ade- cua- do	Ade- cua- do	Ade- cua- do	
84	7	14	7	17	45	11	18	13	42	84	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar	De- fi- cie- nte	Re- gu- lar	De- fi- cie- nte	
85	9	12	8	20	49	13	20	17	50	85	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar	
86	8	12	10	22	52	16	14	20	50	86	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar	De- fi- cie- nte	Re- gu- lar	
87	10	16	10	18	54	15	19	17	51	87	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar	
88	10	12	10	19	51	14	22	15	51	88	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar	
89	8	17	12	16	53	13	20	17	50	89	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Ade- cua- do	De- fi- cie- nte	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar	
90	12	16	13	28	69	22	16	23	61	90	Ade- cua- do	Re- gu- lar	Ade- cua- do	Ade- cua- do	Ade- cua- do	Ade- cua- do	De- fi- cie- nte	Ade- cua- do	Re- gu- lar
91	11	15	6	17	49	13	16	16	45	91	Re- gu- lar	Re- gu- lar	De- fi- cie- nte	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar	De- fi- cie- nte	Re- gu- lar	
92	8	13	10	26	57	18	17	14	49	92	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Ade- cua- do	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar	Re- gu- lar	
93	8	13	6	20	47	10	17	16	43	93	Re- gu- lar	Re- gu- lar	De- fi- cie- nte	Re- gu- lar	Re- gu- lar	De- fi- cie- nte	Re- gu- lar	Re- gu- lar	

94	8	20	8	18	54	14	20	15	49	94	Regular	Ade	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
95	10	15	10	22	57	18	20	19	57	95	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
96	12	21	13	32	78	24	32	30	86	96	Ade	Ade	Ade	Ade	Ade	Ade	Ade	Ade
97	8	19	9	20	56	17	22	14	53	97	Regular	Ade	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
98	10	19	9	21	59	15	25	18	58	98	Regular	Ade	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
99	9	20	14	29	72	23	30	28	81	99	Regular	Ade	Ade	Ade	Ade	Ade	Ade	Ade
100	11	18	10	20	59	21	24	19	64	100	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Ade	Regular	Regular
101	9	14	13	27	63	21	25	23	69	101	Regular	Regular	Ade	Ade	Regular	Ade	Regular	Ade
102	13	21	8	25	67	22	26	26	74	102	Ade	Ade	Regular	Regular	Ade	Ade	Ade	Ade
103	7	12	6	19	44	13	14	16	43	103	Regular	Regular	Deficiente	Regular	Regular	Deficiente	Regular	Regular
104	10	15	6	17	48	13	20	13	46	104	Regular	Regular	Deficiente	Regular	Regular	Regular	Deficiente	Regular
105	8	15	13	22	58	15	23	21	59	105	Regular	Regular	Ade	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
106	12	17	9	25	63	18	29	21	68	106	Ade	Regular	Regular	Regular	Regular	Ade	Regular	Ade
107	8	15	8	20	51	15	18	17	50	107	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
108	5	14	8	29	56	14	23	19	58	108	Deficiente	Regular	Regular	Ade	Regular	Regular	Regular	Regular
109	10	15	9	24	58	17	22	17	56	109	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
110	10	14	10	24	58	18	22	18	58	110	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
111	9	14	9	28	60	17	25	19	61	111	Regular	Regular	Regular	Ade	Regular	Regular	Regular	Regular
112	9	23	12	32	76	22	33	27	82	112	Regular	Ade	Ade	Ade	Ade	Ade	Ade	Ade
113	13	21	14	29	77	22	30	27	79	113	Ade	Ade	Ade	Ade	Ade	Ade	Ade	Ade
114	8	10	6	19	43	12	16	12	40	114	Regular	Deficiente	Deficiente	Regular	Regular	Regular	Deficiente	Deficiente

115	9	14	7	15	45	14	15	15	4	4	15	Regular	Regular	Regular	Deficiente	Regular	Regular	Deficiente	Regular	Regular
116	12	7	3	21	43	12	15	14	4	4	16	Adecuado	Deficiente	Deficiente	Regular	Regular	Regular	Deficiente	Regular	Deficiente
117	6	12	8	16	42	10	16	16	4	4	17	Deficiente	Regular	Regular	Deficiente	Regular	Deficiente	Regular	Regular	Regular
118	9	16	8	16	49	15	19	16	4	5	18	Regular	Regular	Regular	Deficiente	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
119	12	8	7	24	51	13	16	19	4	4	19	Adecuado	Deficiente	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
120	7	11	12	28	58	16	26	17	5	5	20	Regular	Deficiente	Adecuado	Adecuado	Regular	Adecuado	Regular	Regular	Regular
121	10	17	10	28	65	19	31	25	6	7	21	Regular	Regular	Regular	Adecuado	Regular	Adecuado	Adecuado	Adecuado	Adecuado
122	11	16	9	22	58	12	20	20	5	5	22	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
123	10	13	10	20	53	14	22	17	5	5	23	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
124	8	10	8	21	47	16	19	18	4	5	24	Regular	Deficiente	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
125	9	16	10	21	56	15	22	20	5	5	25	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
126	9	18	11	22	60	13	19	16	6	4	26	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
127	11	16	10	23	60	11	22	16	6	4	27	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Deficiente	Regular	Regular	Regular
128	11	11	10	24	56	17	22	16	5	5	28	Regular	Deficiente	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
129	7	11	10	24	52	11	17	18	5	4	29	Regular	Deficiente	Regular	Regular	Regular	Deficiente	Regular	Regular	Regular
130	12	19	12	25	68	14	24	15	6	5	30	Adecuado	Adecuado	Adecuado	Regular	Adecuado	Regular	Regular	Regular	Regular
131	15	19	13	31	78	21	15	20	7	5	31	Adecuado	Adecuado	Adecuado	Adecuado	Adecuado	Deficiente	Regular	Regular	Regular
132	12	14	10	25	61	17	20	23	6	6	32	Adecuado	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Adecuado	Regular

133	12	21	10	22	65	16	29	23	68	133	Ade	Ade	Re-	Re-	Re-	Re-	Ade	Ade	Ade
											cua	cua	gu-	gu-	gu-	gu-	cua	cua	cua
											do	do	lar	lar	lar	lar	do	do	do
134	14	22	12	33	81	14	18	13	45	134	Ade	Ade	Ade	Ade	Ade	Re-	Re-	De-	Re-
											cua	cua	cua	cua	cua	gu-	gu-	fi-	gu-
											do	do	do	do	do	lar	lar	cie-	lar
135	3	7	4	9	23	12	20	18	50	135	De-	De-	De-	De-	De-	Re-	Re-	Re-	Re-
											fi-	fi-	fi-	fi-	fi-	gu-	gu-	gu-	gu-
											cie-	cie-	cie-	cie-	cie-	lar	lar	lar	lar
136	5	6	4	13	28	12	24	16	52	136	De-	De-	De-	De-	De-	Re-	Re-	Re-	Re-
											fi-	fi-	fi-	fi-	fi-	gu-	gu-	gu-	gu-
											cie-	cie-	cie-	cie-	cie-	lar	lar	lar	lar
137	9	17	6	19	51	16	22	15	53	137	Re-	Re-	De-	Re-	Re-	Re-	Re-	Re-	Re-
											gu-	gu-	fi-	gu-	gu-	gu-	gu-	gu-	gu-
											lar	lar	cie-	lar	lar	lar	lar	lar	lar
138	8	15	9	22	54	10	20	22	52	138	Re-	Re-	Re-	Re-	Re-	De-	Re-	Re-	Re-
											gu-	gu-	gu-	gu-	gu-	fi-	gu-	gu-	gu-
											lar	lar	lar	lar	lar	cie-	lar	lar	lar
139	10	17	12	27	66	18	19	19	56	139	Re-	Re-	Ade	Ade	Re-	Re-	Re-	Re-	Re-
											gu-	gu-	cua	cua	gu-	gu-	gu-	gu-	gu-
											lar	lar	do	do	lar	lar	lar	lar	lar
140	12	20	11	27	70	18	30	22	70	140	Ade	Ade	Re-	Ade	Ade	Re-	Ade	Re-	Ade
											cua	cua	gu-	cua	cua	gu-	cua	gu-	cua
											do	do	lar	do	do	lar	do	lar	do
141	4	7	6	11	28	16	14	18	48	141	De-	De-	De-	De-	De-	Re-	De-	Re-	Re-
											fi-	fi-	fi-	fi-	fi-	gu-	fi-	gu-	gu-
											cie-	cie-	cie-	cie-	cie-	lar	cie-	lar	lar
142	6	7	7	11	31	12	25	19	56	142	De-	De-	Re-	De-	De-	Re-	Re-	Re-	Re-
											fi-	fi-	gu-	fi-	fi-	gu-	gu-	gu-	gu-
											cie-	cie-	lar	cie-	cie-	lar	lar	lar	lar
143	3	12	5	13	33	12	18	14	44	143	De-	Re-	De-	De-	De-	Re-	Re-	Re-	Re-
											fi-	gu-	fi-	fi-	fi-	gu-	gu-	gu-	gu-
											cie-	lar	cie-	cie-	cie-	lar	lar	lar	lar
144	7	8	5	18	38	18	20	16	54	144	Re-	De-	De-	Re-	De-	Re-	Re-	Re-	Re-
											gu-	fi-	fi-	gu-	fi-	gu-	gu-	gu-	gu-
											lar	cie-	cie-	lar	cie-	lar	lar	lar	lar
145	6	12	8	18	44	16	24	18	58	145	De-	Re-	Re-	Re-	Re-	Re-	Re-	Re-	Re-
											fi-	gu-	gu-	gu-	gu-	gu-	gu-	gu-	gu-
											cie-	lar	lar	lar	lar	lar	lar	lar	lar
146	5	13	7	15	40	21	32	26	79	146	De-	Re-	Re-	De-	De-	Ade	Ade	Ade	Ade
											fi-	gu-	gu-	fi-	fi-	cua	cua	cua	cua
											cie-	lar	lar	cie-	cie-	do	do	do	do
147	7	13	6	16	42	17	22	18	57	147	Re-	Re-	De-	De-	Re-	Re-	Re-	Re-	Re-
											gu-	gu-	fi-	fi-	gu-	gu-	gu-	gu-	gu-
											lar	lar	cie-	cie-	lar	lar	lar	lar	lar

Anexo 7. Evidencias fotográficas.

