



UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS APLICADAS

FACULTAD DE NEGOCIOS

PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACIÓN Y MARKETING

PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS

INTERNACIONALES

Influencia de políticas de responsabilidad social universitaria en las competencias profesionales de trabajadores de universidades privadas de Lima Metropolitana, 2021

TESIS

Para optar el título profesional de Licenciado en Administración

AUTOR(ES)

Bautista Danós Yesica Patricia (0000-0002-4612-9569)

Del Pino Honor, Blanca Sherlly (0000-0002-3068-6838)

ASESOR

Dra. Lida Vásquez Pajuelo (0000-0002-1241-3190)

Lima, 22 de junio de 2022

DEDICATORIA

Dedicamos esta investigación profesional a nuestros padres, quienes han sido nuestro soporte en nuestra vida académica, profesional y personal.

AGRADECIMIENTOS

El agradecimiento especial para nuestra familia y amistades, quienes nos han apoyado en todo el proceso de investigación, siendo nuestro soporte durante estos meses.

RESUMEN

La Responsabilidad Social Universitaria [RSU] ha tomado mayor relevancia en los últimos años, considerando la importancia y trascendencia de la formación universitaria en la sociedad peruana. Las universidades son instituciones formativas y académicas orientadas a la generación del conocimiento a través de la investigación; también a la formación integral, humanista, científica y tecnológica, lo que contribuye al desarrollo de las competencias de los futuros profesionales. Por lo tanto, el objetivo de la investigación es determinar la influencia de las políticas de responsabilidad social universitaria en las competencias profesionales de los trabajadores de las universidades privadas de Lima Metropolitana, 2021. Para ello, la metodología empleada tiene un enfoque cuantitativo de diseño no experimental y nivel correlacional – causal. Los hallazgos en los resultados fueron determinados por el análisis de los datos cuantitativos respecto a la relación de las políticas relativas a la gestión universitaria en las competencias profesionales de los trabajadores, obteniéndose una relación positiva en la asociación que existen entre las competencias profesionales y las políticas de RSU abordadas como las de índole educativo, cognoscitiva y epistemológico, impacto social e impacto organizacional. Se concluye que, el último objetivo específico, que es la política relativa a la gestión universitaria y su entorno, política de impacto ambiental, no guarda relación significativa con las competencias profesionales de los trabajadores de las universidades privadas de Lima Metropolitana.

Palabras clave: Responsabilidad Social Universitaria; Competencias Profesionales; universidades privadas; influencia; trabajadores.

ABSTRACT

University Social Responsibility (USR) has become more relevant in recent years, considering the importance and transcendence of university education in Peruvian society. Universities are training and academic institutions oriented to the generation of knowledge through research; also, to the integral, humanistic, scientific and technological training, which contributes to the development of the competencies of future professionals. Therefore, the objective of the research is to determine the influence of university social responsibility policies on the professional competencies of workers in private universities in Metropolitan Lima, 2021. For this purpose, the methodology used has a quantitative approach of non-experimental design and correlational-causal level. The findings in the results were approached by the analysis of quantitative data regarding the relationship of policies related to university management in the professional competencies of workers, obtaining a positive relationship in the association that exists between professional competencies and management policies addressed as those of educational, cognitive, and epistemological nature, social impact and organizational impact. It is concluded that the last specific objective, which is the policy related to university management and its environment, environmental impact policy, does not have a significant relationship with the professional competencies of workers in private universities in Metropolitan Lima.

Keywords: University Social Responsibility; Professional Competences; private universities; influence; workers.

ÍNDICE DE CONTENIDO

ÍNDICE DE CONTENIDO	6
ÍNDICE DE TABLAS	8
ÍNDICE DE FIGURAS.....	9
Capítulo 1: Introducción	11
1.1. Antecedentes del problema de investigación	11
1.1.1 Antecedentes de la Responsabilidad Social Universitaria	11
1.1.2 Antecedentes de las Competencias profesionales.....	14
1.2. Planteamiento del problema de investigación.....	17
1.3. Objetivos del estudio.....	18
1.3.1 Objetivo General.....	18
1.3.2 Objetivos Específicos.....	18
1.4. Significancia (justificación) del problema de investigación	19
1.5. Preguntas de investigación.....	21
1.5.1 Problema principal	21
1.5.2 Problemas específicos	21
1.6. Hipótesis	22
1.6.1 Hipótesis General.....	22
1.6.2 Hipótesis Especificas	22
1.7. Marco teórico	23
1.7.1 Políticas de Responsabilidad Social Universitaria (RSU)	23
1.7.2 Competencias Profesionales	34
1.8. Definición de términos.....	38
1.8.1 Políticas de responsabilidad social universitaria:	38
1.8.2 Competencias profesionales en los trabajadores:	38
1.9. Limitaciones del estudio: En relación con las características y diseño de la investigación seleccionados.	39
Capítulo 2: Revisión de la literatura	42
2.1 Tópico 1	42
2.1.1 Resumen histórico.....	42
2.1.2 Principales hallazgos.....	47

Capítulo 3: Metodología	57
3.1 Diseño de la investigación	57
3.2 Población:	60
3.3 Muestra:	61
3.4 Instrumento:	62
3.5 Recopilación de la información:	63
3.6 Análisis de la información	63
3.7 Confiabilidad del instrumento.....	64
Capítulo 4: Resultados	67
4.1. Datos descriptivos	67
4.2. Análisis estadístico.....	¡Error! Marcador no definido.
4.2.1. Prueba de normalidad	82
4.2.2. Pruebas de correlación	84
Capítulo 5: Conclusiones y recomendaciones	92
5.1. Conclusiones	92
5.2. Recomendaciones para futuras investigaciones.....	94
Referencias	96
Anexos.....	104
Anexo 1: Matriz de Consistencia	104
Anexo 2: Clasificación de cuartiles.....	107
Anexo 3: Formato de la encuesta	113
Anexo 4: Resultados de la prueba piloto.....	117

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1, Competencias técnicas y sociales	35
Tabla 2. Matriz Operacional	58
Tabla 3. Distribución de la población	60
Tabla 4. Resultados análisis Alpha Cronbach de la variable de Responsabilidad Social Universitaria.....	65
Tabla 5. Resultados Análisis Alpha Cronbach de la variable de Competencias Profesionales	66
Tabla 6. Prueba de normalidad para las variables responsabilidad social y competencias profesionales.	83
Tabla 7. Prueba de correlación entre competencias profesionales y las políticas de educación- enseñanza-aprendizaje.	85
Tabla 8. Prueba de correlación entre competencias profesionales y las políticas de investigación – desarrollo tecnológico - innovación.....	86
Tabla 9. Prueba de correlación entre competencias profesionales y las políticas de relación con la Sociedad.....	87
Tabla 10. Prueba de correlación entre competencias profesionales y políticas de relación con la Gestión - Organización.	88
Tabla 11. Prueba de correlación entre competencias profesionales y políticas de relación con el Medio Ambiente.	89
Tabla 12. Fuentes de información de las diferentes bases de datos	107

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Grupos de interés de la RSU	30
Figura 2. Cuatro ejes de la responsabilidad social universitaria.....	25
Figura 3. Modelo de Responsabilidad Social Universitaria.....	26
Figura 4. Instituciones de educación superior donde laboran las personas encuestadas.	67
Figura 5. Cargos de las personas encuestadas.	68
Figura 6. Antigüedad del personal en las instituciones de educación superior encuestadas.	69
Figura 7. Contenido curricular de cursos orientados a solución de problemáticas sociales relevantes	70
Figura 8. Promoción de actividades vivenciales sobre situaciones sociales actuales para la búsqueda de soluciones.....	70
Figura 9. Promoción de un espíritu crítico frente a la realidad social.	71
Figura 10. Promoción de la integración multidisciplinaria de actores sociales externos a proyectos de investigación.....	71
Figura 11. Producción de proyectos de investigación con actores externos.....	72
Figura 12. Promoción de la incorporación de descubrimientos científicos y resultados de investigaciones en organismos públicos y privados.	72
Figura 13. Correspondencia en la planificación del presupuesto de proyectos y la ejecución de los mismos.	73
Figura 14. Priorización de la promoción del trabajo en sectores vulnerables en programas y proyectos sociales.	73
Figura 15. Incorporación de la participación de otros actores sociales de saberes no académicos	

en programas y proyectos sociales.....	74
Figura 16. Consideración de la participación en experiencia de proyección o compromiso social en la evaluación del desempeño del personal.	74
Figura 17. Selección de proveedores según su adhesión a principios de responsabilidad social.	75
Figura 18. Promoción de la inclusión, no discriminación e igualdad de género.	75
Figura 19. Promoción de acciones de cuidado y preservación del ambiente.....	76
Figura 20. Medición y monitoreo del impacto ambiental.....	76
Figura 21. Reporte anual de sostenibilidad con actores externos e internos.	77
Figura 22. Valoración de aptitudes profesionales.....	77
Figura 23. Valoración de conocimientos previos profesionales.	78
Figura 24. Promoción del aprendizaje continuo de los colaboradores.	78
Figura 25. Importancia de valores institucionales para los colaboradores.	79
Figura 26. Capacitación continua de habilidades.	79
Figura 27. Reconocimiento de iniciativas de mejora de los trabajadores.....	80
Figura 28. Promoción de la innovación.	80
Figura 29. Reconocimiento del buen desempeño laboral.	81
Figura 30. Puesto laboral estable.	81
Figura 31. Reconocimiento de habilidades operativas.	82

Capítulo 1: Introducción

1.1. Antecedentes del problema de investigación

1.1.1 Antecedentes de las Políticas de Responsabilidad Social Universitaria

Vallaes y Álvarez (2019), mencionan que durante los primeros años del siglo se inició la construcción de la definición de la Responsabilidad Social Universitaria [RSU], esto como respuesta al dinamismo de la percepción de una universidad socialmente responsable. Esta nueva definición también refirió a los aportes teóricos y prácticos de la Responsabilidad Social Empresarial [RSE]. En Latinoamérica la necesidad de construir el concepto de RSU también se basó en los deseos de parametrizar y redirigir el tradicional concepto de proyección social, en diversos contextos sociales y económicos. Para el análisis correspondiente se utilizó la investigación de tipo exploratorio-descriptivo con enfoque cuantitativo, donde se pudo concluir que la RSU es el impacto social y ambiental que la universidad genera a través de sus gestiones éticas en sus procesos administrativos y académicos.

Así también, Martínez et al. (2019), indican que la RSU brinda ciertos criterios de acción, que son aplicables para dar comienzo e implementar proyectos sociales y ambientales. Se hace hincapié en la importancia de que la educación superior está ligada a las funciones de servicio a la sociedad, pues refieren que se debe afianzar el compromiso de las universidades con la sociedad, fomentando objetivos y valores que contribuyan a una mejora en esta. Para ello, han estudiado 13 de los artículos que guardan relación con la RSU y, de los cuales han utilizado métodos cualitativos, nueve han aplicado métodos mixtos, existe también un artículo con método cuantitativo y otro utiliza la investigación-acción canónica. De esta manera, se consuma que las universidades han incorporado la RSU en su misión y visión institucional, por lo cual dan una mayor relevancia a nivel corporativo y organizacional.

Durante los últimos años la RSU ha sido un tema de alta importancia en las instituciones educativas, considerada una novedosa política de gestión en las instituciones educativas superiores, ya que brinda un nuevo concepto a la tradicional extensión y proyección social solidaria, se promueve e implanta una perspectiva global que involucra todos los procesos de las universidades tanto como la parte administrativa, como la académica.

Condori y Reyna (2019), definen como la responsabilidad de la universidad por la efecto que genera en la gestión, formación, investigación y extensión de la educación universitaria, con el fin de contribuir y apoyar al desarrollo humano sostenible, en diálogo constante con las partes interesadas; la investigación se centra en conocer la percepción que tienen los estudiantes sobre la RSU, para lo cual se recurrió al método científico y al deductivo; bajo el enfoque metodológico cuantitativo, de tipo básico, nivel descriptivo y diseño no experimental transversal. Los autores mencionan que la RSU debería ser adoptada en todas las áreas en las universidades de forma transversal, precisando que todos los actores o grupos de interés de una institución educativa superior que comprendan esta nueva política de gestión y la puedan establecer en sus actividades y labores diarias.

Por su parte, Chumaceiro et al. (2020), indican que, en el ámbito organizacional de una institución de educación superior es importante que las prácticas éticas organizacionales relacionadas con la RSU estén aunadas a la estrategia corporativa de la universidad. La conexión de la RSU en la cultura organizacional de una universidad debería replicarse en los valores, misión y estrategias, y estas a su vez efectuarse en todas las áreas de la institución de manera acertada, para que sus resultados satisfactorios puedan evidenciarse en los grupos de interés. La revisión sistemática de documentos y el análisis explicativo constituyeron el método de investigación.

Luego de realizada la investigación se concluye que la universidad debe estar expectante

a las demandas sociales que le rodean para poder interiorizarlas en sus políticas y en la formación de su RSU.

Por otro lado, Rubio et al. (2020), mencionan que, la RSU recién se está estableciendo dentro de las universidades y la percepción de esta por parte de los 03 grupos de interés como los administrativos, docentes y estudiantes está aún en un estado incipiente, lo cual impulsa a las universidades a plantear nuevas y novedosas alternativas para ejecutar la RSU dentro de su organización. Con estos tres grupos se puede evaluar la incidencia de la RSU y cómo son sus efectos dentro de la institución educativa. En esta investigación se empleó metodologías mixtas con datos cualitativos vinculados con los cuantitativos, con el fin de fortalecer la metodología y los resultados de la investigación descriptiva y explicativa del estudio.

En el caso de Martí-Noguera et al. (2018), refieren que, la RSU en efectos de una legislación generaría una discusión, ya que se iría dando paulatinamente en otros países y se presenta una profunda reflexión tanto por parte de los gobiernos como para las Instituciones Educativas Superiores [IES], a fin de estructurar los pasos a seguir para conceptualizar el marco de referencia y los procesos de implementación. Conforme con los casos evaluados, la RSU debiera ser una finalidad transversal a las IES, sin someterse a evaluaciones que condicionen, en las universidades públicas, su financiación, y en el sector de las universidades privadas, una instrumentalización de su fin social.

Montesi y Villaseñor Rodríguez (2018), mencionan que la aportación de datos cuantitativos comparables con un conjunto de otras 20 universidades europeas ha reconocido visibilizar un compromiso por parte de la comunidad universitaria en la difusión del conocimiento abierto, corroborando la postura sobre la necesidad de cuantificar y comparar indicadores de impacto social. Los estudios de caso ayudan a detectar las áreas de interés para el desempeño social, dentro de estas áreas o de forma complementaria a estas resulta necesario

aportar datos cuantitativos comparables. Siendo el impacto social considerado como la “tercera misión” de la universidad, cuando se conecta como un añadido a la docencia, que sería la primera misión, y a la investigación, que representaría la segunda.

Por su parte, Urdapilleta (2019), expone que, las propuestas para reforzar la función social de las instituciones de educación superior con la responsabilidad social universitaria, mediante la incorporación de los principios de la economía social y solidaria, a través de una reflexión sobre el origen de las instituciones educativas y la forma en la que han sido definidas desde la lógica instrumental, lo cual ha promovido que se priorice el cumplimiento de indicadores y su posicionamiento en el mercado, en lugar de la construcción de relaciones sociales y económicas más armónicas. Por ello, presentan algunas propuestas de acciones concretas que surgen de la revisión de buenas prácticas de ciertas IES. Las propuestas se basan en la racionalidad relacional y la reciprocidad como bases epistemológicas, todo bajo un enfoque cualitativo de estudio.

1.1.2 Antecedentes de las Competencias Profesionales

Cuadra-Martínez et al. (2018), indican sobre las teorías subjetivas, profesionales y científicas direccionadas hacia una perspectiva del desarrollo profesional basado en competencias y la integración de las mismas, que estando en un contexto globalizado hoy en día es importante entender la rapidez de los cambios, la internacionalización y la modernización de los sistemas de producción, los cuales a su vez crean un reto para los profesionales que conlleva a una exhaustiva búsqueda de una mayor y más amplia gestión de las competencias profesionales. Mediante el análisis teórico y empírico se muestra que los profesionales ejecutan sus labores profesionales direccionados por tres saberes: subjetivas, profesionales y científicas, los cuales son ligeramente abordadas en su proceso de formación profesional y en el ámbito de la

investigación académica. Concluyen que hay una necesidad de crear una estrecha unión entre los tres saberes y formación de los profesionales para que los problemas actuales de la sociedad y los medioambientales sean afrontados de manera acertada y efectiva.

Sánchez et al. (2019), presentan y ratifican el diseño de un cuestionario, el cual valida los efectos del feedback en el proceso de formación de los estudiantes universitarios, proceso que también se encuentra relacionado con las dimensiones del desarrollo profesional: desarrollo metacognitivo, cognitivo, socio afectivos, intrapersonales, competencias profesionales y sociales. Utilizando una metodología cuantitativa se da a conocer que existe una composición de recursos personales interactuando con las respuestas idóneas a situaciones concretas y complejas de la vida profesional. Es así como la utilización de esta herramienta se adapta correctamente a un contexto universitario, en el que el feedback ayuda a mejorar el desempeño del aprendizaje de los estudiantes para la mejora de sus competencias.

Álvarez–Arregui (2019), indica que la sociedad, la educación y las universidades tiene una relación directa con los ámbitos tecnológicos, políticos y económicos dentro de su entorno y a su vez con las decisiones tomadas en estos ámbitos, siendo en la mayoría de los casos polémicos. Es así como en este estudio se esquematiza el histórico, el presente y las proyecciones de las universidades y como han evolucionado para dar respuesta a una educación globalizada tomando en cuenta el aprendizaje multidisciplinario y sistemático, todo esto con una metodología descriptiva. De esta manera, se evidenció que las universidades tienen un gran valor y la responsabilidad de una educación basada en competencias profesionales donde los alumnos puedan adaptarse a entornos cambiantes y complejos.

Curbeira et al. (2019), explican y detallan las diversas percepciones del concepto de habilidades o competencias profesionales y cómo es que se puede tener un nuevo posicionamiento de este concepto en la sociedad y sus principales actores, así como las gestiones

y procedimientos de las habilidades profesionales en un entorno laboral. Mediante una metodología descriptiva se evidencia que el proceso de formación de las habilidades o capacidades profesionales, las cuales desarrollan, forman y fomentan el aprendizaje de diversos paradigmas, deben pasar por diversas etapas relacionadas, las cuales deben ser flexibles y que se acoplen a las necesidades del mercado laboral. De esta forma el profesional podrá hacer frente a las habilidades operacionales y de carácter lógico que son demandas en el ámbito laboral.

Camacho y Valdéz (2020), analizan la importancia de la formación de profesionales con competencias ambientales desde una visión sociológica y filosófica. Tomando en cuenta la perspectiva de los profesionales y evaluando sus capacidades para medir los impactos ambientales de sus decisiones en su entorno laboral, así como sus propuestas de solución para el desarrollo sostenible con una visión humanista y cognitiva. Siguiendo la metodología cualitativa se demostró la importancia de las competencias profesionales en especial en los profesionales con carreras relacionadas con el impacto ambiental y como el “saber hacer eficaz” crea propuestas correctas para mitigar los impactos ambientales y sociales. Además, se evidenció la importancia de la formación en las universidades y como estas afectan a la toma de decisiones en los proyectos laborales de los profesionales que han sido formados en base a competencias profesionales.

Mareque y De Prada (2017), analizan la relación existente entre las demandas competenciales del mercado laboral y la formación académica universitaria, haciendo hincapié en el desarrollo de la creatividad. Todo esto basado en los requerimientos de las empresas y como estas evalúan y desarrollan las competencias profesionales en un escenario idóneo. Mediante este estudio cualitativo se pudo percibir que las competencias profesionales aún están poco desarrolladas en especial en un entorno creativo, esto desde la perspectiva del alumnado y los representantes de las empresas. Puesto que en un ambiente ideal los profesionales deberían

explotar al máximo sus capacidades mediante su formación educativa para así responder correctamente a los requerimientos laborales.

Gallardo et al. (2020) sintetizan y esquematizan la teoría sobre el aprender a aprender, el cual se incluye en las competencias que son aprendidas en el sistema educativo de ciertos países. Según indican en su estudio cualitativo en base a la fundamentación científica y normativa. Las competencias se pueden dimensionar en tres: cognitiva, metacognitiva y motivacional, las cuales brindan un soporte en el desarrollo social y personal de los profesionales en formación. Aprender a aprender sustenta un diseño curricular en las universidades donde se detalla el adecuado proceso de aprendizaje y evaluación de las competencias profesionales.

1.2. Planteamiento del problema de investigación

Durante los últimos años la Responsabilidad Social Universitaria ha venido tomando relevancia dentro de las instituciones educativas superiores, pues se define que la RSU es un componente importante en la organización, debido a que promueve e implanta una perspectiva global que involucra todos los procesos de las universidades tanto la parte administrativa, como la académica. Pues debería ser adoptada en todas las áreas de las universidades de forma transversal (Vallaes & Álvarez, 2019). En base a lo que indican los autores, existen las políticas de RSU que esquematizan todos los aspectos a tomar en cuenta cuando una institución desea incluirlas en su organización involucrando a todos sus actores. Siendo este un tema novedoso del cual aún se desconoce su funcionalidad y su impacto en todos los niveles de una organización educativa.

Asimismo, un tópico aún poco documentado es la influencia de las políticas de RSU en el contexto laboral, resaltando su impacto en las competencias profesionales de sus trabajadores,

puesto estas políticas son materia de estudio que recién están tomando relevancia para clasificar la RSU en un contexto educativo superior.

De acuerdo con lo antes mencionado, en el presente trabajo se citan investigaciones y estudios que nos permitirán determinar la influencia de las políticas de la responsabilidad social universitaria en las competencias profesionales de los trabajadores de las universidades privadas de Lima Metropolitana.

1.3. Objetivos del estudio

1.3.1 Objetivo General

Determinar la influencia de las políticas de responsabilidad social universitaria en las competencias profesionales de los trabajadores de las universidades privadas de Lima Metropolitana, 2021.

1.3.2 Objetivos Específicos

OE 1: Determinar la relación de las políticas relativas a la formación de estudiantes, política educativa de la universidad, con las competencias profesionales de los trabajadores de las universidades privadas de Lima Metropolitana, 2021.

OE 2: Determinar la relación de las políticas relativas a la generación y difusión del conocimiento, política cognoscitiva y epistemológico, con las competencias profesionales de los trabajadores de las universidades privadas de Lima Metropolitana, 2021.

OE 3: Determinar la relación de las políticas relativas a los programas de extensión y proyección a la sociedad, política social, con las competencias profesionales de los trabajadores de las universidades privadas de Lima Metropolitana, 2021.

OE 4: Determinar la relación de las políticas relativas a la gestión universitaria, política organizacional, con las competencias profesionales de los trabajadores de las universidades privadas de Lima Metropolitana, 2021.

OE 5: Determinar la relación de las políticas relativas a la gestión universitaria y su entorno, política ambiental, con las competencias profesionales de los trabajadores de las universidades privadas de Lima Metropolitana, 2021.

1.4. Significancia (justificación) del problema de investigación

Para la investigación se ha revisado la literatura de artículos, libros, publicaciones, revistas entre otros medios que nos permiten conocer el alcance sobre nuestras variables independientes y correlacionadas. Esta tesis tiene la finalidad de contribuir con los stakeholders, quienes serían los docentes universitarios, investigadores, el personal administrativo, alumnado y sociedad. A quienes se les brindará mayor información sobre la RSU, que ha tomado mayor relevancia en los últimos años, la conciencia del espacio y el pensamiento a futuro en temas de sostenibilidad que en todo ámbito ha logrado relacionar no solo a la institución, sino también a los stakeholders que interactúan con ella. Por ello, una característica importante de la RSU es que debe ser comunicada y practicada por todos los stakeholders que se encuentran dentro y fuera de la universidad.

Teórica

En la presente investigación se presentan a las políticas de RSU y como estas se conectan a la cultura organizacional, académica e imagen corporativa que define a una universidad, involucrando a su personal de trabajo, el cual no solo toma conciencia de su lugar de trabajo,

sino también de su entorno, desarrollando de esta manera, competencias profesionales que lo involucran a ser agentes de cambio desde sus labores hasta la proyección como profesionales en el campo de acción. Las competencias muestran la capacidad de aplicar los resultados de aprendizaje adecuadamente en un contexto definido (educación, trabajo, desarrollo personal o profesional). Las competencias comprenden aspectos funcionales (que involucran habilidades técnicas) así como atributos interpersonales (por ejemplo, habilidades sociales u organizativas) y valores éticos.

Práctica

El estudio relaciona las políticas de RSU direccionadas al personal de trabajo de las cinco universidades privadas en Lima Metropolitana, donde a través de acciones en su día a día van formando y desarrollando competencias profesionales desde el ámbito de trabajo como individuo, en equipo y como imagen institucional. De esta manera, el estudio guarda información importante para que las universidades estudiadas puedan medir su avance en RSU y tomar en mayor consideración a sus stakeholders principales que son los trabajadores en todos sus niveles corporativos y replicar para todas las universidades estas buenas prácticas y como aporte para las futuras investigaciones en las 39 universidades privadas que no se han considerado en el estudio.

La investigación brindará un aporte en la relación que tienen las políticas de RSU con el capital humano de las 05 universidades encuestadas, de esta manera, se evidencia las competencias profesionales de sus trabajadores en relación con sus políticas internas de RSU. Esto a su vez contribuye a que estas universidades puedan ser más conscientes del impacto de sus políticas de RSU dentro de su cultura organizacional, para que con ello puedan tomar acciones de mejora, asimismo, tomando en cuenta que la responsabilidad social universitaria

debe impactar a la institución en todos sus niveles, tanto a nivel organizacional como educativo.

Se espera que, con la presente investigación, a futuro se pueda replicar en otros estudios, donde la muestra sea las otras universidades privadas a nivel nacional que no están consideradas dentro de este estudio, tomando en cuenta la importancia de medir y esquematizar el nivel de la RSU dentro de las instituciones de educación superior, de esta manera, poder dar un diagnóstico asertivo frente a la realidad nacional.

1.5. Preguntas de investigación

1.5.1 Problema principal

¿Cuál es la influencia de las políticas de responsabilidad social universitaria en las competencias profesionales de los trabajadores de las universidades privadas de Lima Metropolitana, 2021?

1.5.2 Problemas específicos

P1: ¿Cuál es la relación entre las políticas relativas a la formación de estudiantes, política educativa de la universidad, y las competencias profesionales de los trabajadores de las universidades privadas de Lima Metropolitana, 2021?

P 2: ¿Cuál es la relación entre las políticas relativas a la generación y difusión del conocimiento, política cognoscitiva y epistemológico, y las competencias profesionales de los trabajadores de las universidades privadas de Lima Metropolitana, 2021?

P 3: ¿Cuál es la relación entre las políticas relativas a los programas de extensión y proyección a la sociedad, política social, y las competencias profesionales de los trabajadores de las universidades privadas de Lima Metropolitana, 2021?

P4: ¿Cuál es la relación entre las políticas relativas a la gestión universitaria, política organizacional, y las competencias profesionales de los trabajadores de las universidades privadas de Lima Metropolitana, 2021?

P5: ¿Cuál es la relación entre las políticas relativas a la gestión universitaria y su entorno, política ambiental, y las competencias profesionales de los trabajadores de las universidades privadas de Lima Metropolitana, 2021?

1.6. Hipótesis

1.6.1 Hipótesis General

Existe una relación positiva entre las políticas de responsabilidad social universitaria y las competencias profesionales de los trabajadores de las universidades privadas de Lima Metropolitana.

1.6.2 Hipótesis Específicas

H1: Existe una relación positiva entre las políticas relativas a la formación de estudiantes, política educativa de la universidad y las competencias profesionales de los trabajadores de las universidades privadas de Lima Metropolitana, 2021.

H2: Existe relación positiva entre las políticas relativas a la generación y difusión del conocimiento, política cognoscitiva y epistemológico, con las competencias profesionales de los trabajadores de las universidades privadas de Lima Metropolitana, 2021.

H3: Existe relación positiva entre las políticas relativas a los programas de extensión y proyección a la sociedad, política social, con las competencias profesionales de los trabajadores

de las universidades privadas de Lima Metropolitana, 2021.

H 4: Existe relación positiva entre las políticas relativas a la gestión universitaria, política organizacional, con las competencias profesionales de los trabajadores de las universidades privadas de Lima Metropolitana, 2021.

H 5: Existe relación positiva entre las políticas relativas a la gestión universitaria y su entorno, política ambiental, con las competencias profesionales de los trabajadores de las universidades privadas de Lima Metropolitana, 2021.

1.7. Marco teórico

1.7.1 Políticas de Responsabilidad Social Universitaria (RSU)

1.7.1.1 Definición Responsabilidad Social

Vargas (2021) sostiene que la responsabilidad social guarda una estrecha relación entre la actividad económica y empresarial de las cuales se generan una serie de efectos colaterales en su entorno, que no llega a satisfacer a la gran mayoría del entorno. Por lo que, un mejor vínculo entre el crecimiento económico y el progreso social debe ir de la mano con un constante cuidado, respeto y protección del medio ambiente, entre otros factores importantes dentro de la comunidad. Es importante conocer la definición de la ISO26000 y su relevancia como norma técnica internacional, que define la Responsabilidad Social (RS).

Gracias a la ISO 26000, la responsabilidad social (RS) está ahora bien definida: (1), su contenido es la gestión de los impactos (directos e indirectos) de la organización, tanto hacia dentro como hacia fuera de sí misma; (2), su fin es el desarrollo humano y la sostenibilidad social y ambiental de la comunidad humana; (3), su medio es la participación de todas las partes

interesadas que pueden influir en el desarrollo sostenible, conforme a las leyes y normas internacionales de comportamiento.

Vallaes y Álvarez, (2019) refieren que la responsabilidad social no está apartada del trabajo de cualquier organización, sino que debe de emplearse en todas las estructuras, procesos y actividades, como en sus relaciones con sus stakeholders. Por ello, debe involucrar a toda la organización para que sea un cambio tanto interno como externo.

1.7.1.2 Responsabilidad Social Universitaria y conceptos para definición de sus políticas

a. Responsabilidad Social Universitaria

De acuerdo con Gaete (2016), la literatura respecto a la RSU menciona los impactos sociales del quehacer universitario y cómo la universidad puede apoyar a un desarrollo más equilibrado de la sociedad. Por otro lado, existen otras indagaciones en la opinión y conocimiento de los estudiantes sobre la responsabilidad social, así como respecto de las competencias que están relacionadas con la formación de profesionales socialmente responsable.

Vallaes y Álvarez (2019), la responsabilidad social de la universidad abarca también los quehaceres administrativos (compras, gobierno, planificación, prestación de servicios, matrícula, marketing, selección de personal, etc.), así como las dimensiones académicas de formación e investigación. La misma actividad de extensión y proyección social no escapa al riesgo de ser llevada a cabo en forma socialmente irresponsable (como asistencialismo, por ejemplo). Dicha orientación y atención integral y transversal constituye un significado más arraigado a la RSU frente a la extensión solidaria.

b. Ejes de la RSU

Vallaes et al. (2009), comentan que los ejes de responsabilidad social universitaria se

retroalimentan permanentemente para la mejora continua de la misma, donde no solo interviene la universidad, sino también, los stakeholders que influyen en ella. A continuación, se esquematiza cómo funciona en la (figura 1).

Figura 1

Cuatro ejes de la responsabilidad social universitaria



Nota. Fuente adaptada de Vallaes et al. (2009).

Para canalizar las ideas que venían trabajándose durante años anteriores, empezaron a surgir a nivel Latinoamérica grupos que buscan promover la nueva guía de gestión por parte de las universidades y es así como surgieron iniciativas como “Universidad Construye País” en Chile; la Red Latinoamericana de Cooperación Universitaria y la Red Iberoamericana de

Voluntariado Universitario (REDIVU). Entre otras iniciativas que han podido calar a un nivel regional más amplio, tenemos a la Unión de Responsabilidad Social Universitaria para Latinoamérica (URSULA) que busca crear en América Latina y el Caribe una agenda común y visión compartida sobre lo que es la RSU, en base a una red que promueva la auto reflexión universitaria en espacios abiertos de aprendizaje mutuo para la mejora continua del desempeño ético de la institución y de su vínculo solidario con su territorio (Unión de Responsabilidad Social Universitaria Latinoamericana [URSULA], 2019) en base a 12 metas y 66 indicadores que evalúan 4 contextos (figura 2).

Figura 2

Modelo de Responsabilidad Social Universitaria



Nota. Tomado de Unión de Responsabilidad Social Universitaria Latinoamericana [Imagen], Investigación 2019, 2019, (<https://unionursula.org/investigaciones/investigaciones-2019/>).

c. Conceptos para definición de las políticas de la RSU

En el sector académico superior, el impacto social de la actividad científica se ha denominado también la “tercera misión” de la universidad, siendo la docencia la primera y la investigación la segunda (Montesi & Villaseñor, 2018).

De acuerdo con Urdapilleta (2019), la responsabilidad social universitaria se define como, la capacidad que tiene la universidad como institución de extender y poner en práctica un conjunto de principios y valores, a través de cuatro términos clave: gestión, docencia, investigación y extensión. Asimismo, este concepto guarda conexión transversal con los cuatro términos mencionadas. Por ello, está conectado a la labor universitaria, y Gaete (2015), define que la universidad se encuentra arraigada con las necesidades y problemáticas locales de su entorno.

Por ello, para definir las políticas de la responsabilidad social universitaria (RSU), los autores Vallaeys et al. (2009), indican que, son cuatro categorías: organizacional, cognitiva, educativa y social, las cuales forman parte de la conceptualización de la RSU y como esta se refleja en su entorno. Son estas categorías las que abren paso a generar los ejes de las políticas de RSU. Explicando que dicha definición posee más conceptos, por temas de claridad, vamos a utilizar prioritariamente la RSU como un factor importante para medir calidad y otorgar prestigio en la mayoría de las Instituciones de Educación Superior (IES) en Perú.

Ley Universitaria 30 220 de 2014. Por lo cual se norma la creación, funcionamiento, supervisión y cierre de las universidades. Promueve el mejoramiento continuo de la calidad educativa de las instituciones universitarias como entes fundamentales del desarrollo nacional, de la investigación y de la cultura. 9 de julio de 2014. D.O. No. 12914. Tiene por objeto

normativizar el sistema de IES de Perú y fomentar la calidad educativa de las instituciones universitarias como entidades clave en el desarrollo nacional, en la investigación y en la cultura.

Martí-Noguera et al.(2018), la responsabilidad social universitaria es la gestión que la universidad emplea en su entorno, considerando el impacto en la sociedad cuando hace el ejercicio de sus labores: académica, de investigación y de servicios de extensión y participación en el desarrollo nacional en sus diferentes niveles y dimensiones; así también, es el consecuente de la gestión que se produce por las relaciones entre los miembros de la colectividad universitaria, sobre el ambiente, y sobre otras organizaciones públicas y privadas que se constituyen en partes interesadas en la responsabilidad social universitaria como la base de la vida universitaria, aporta al desarrollo sostenible y al bienestar de la sociedad, comprometiendo a todos los actores que interactúan con la universidad; de acuerdo con, lo mencionado en la Ley Universitaria, la RSU abarca a todos los actores presentes directa e indirectamente con la Universidad y confluye en el entorno directo e indirecto con el que se relacionan los siguientes enfoques:

1. Enfoque Psicológico

El estudio de variables psicológicas del comportamiento socialmente responsable viene desde la psicología evolutiva, básica y de la educación. Parte de los comportamientos morales y la inteligencia social y su asociación al desarrollo de la responsabilidad social, implicando factores biológicos, cognitivos, emocionales y ambientales (como la educación, las interacciones personales y la experiencia vital). Para ser una persona socialmente responsable, es necesario tener presente el desarrollo moral que se da a lo largo del proceso evolutivo, y en todo vínculo universitario que se encuentra presente la RSU, desde la docencia, investigación y exigencia

hacia los estudiantes, y debe ser garantizada y promovida por los órganos de gestión.

Martí-Noguera y Martí-Vilar (2015), proponen desde la psicología básica y la neuropsicología, que los valores y la empatía son la base que permiten construir y ejercer la responsabilidad social. Además, mencionan que la universidad es el lugar idóneo donde se aprende valores de una profesión; por ello, existe la importancia de tomar conciencia de los conflictos de valor que generan algunas actuaciones profesionales relacionada al interés propio y el bien común.

De acuerdo con Vargas (2021), la universidad se enfrenta a un gran reto de tener la responsabilidad de instruir y formar a estudiantes, catedráticos y trabajadores, de esta manera, genera una ciudadanía crítica (base del juicio moral) y con iniciativa de originar cambios empleando la sensibilidad antropológica respecto a que modelo de conocimiento debe desarrollar la Universidad.

2. Enfoque Organizacional

Desde la perspectiva de altos directivos de las universidades se menciona que, no solo se busca formar ciudadanos activos, respetuosos y solidarios; sino que también se debe complementar el entorno universitario y a los actores que influyen para que todo esté acorde al propósito (Gaete, 2015).

Asimismo, Gaete (2015) menciona que, la incorporación de la RSU genera una modificación de la manera habitual en la cual se desarrollan las funciones de docencia, investigación, vinculación con el medio y gestión universitaria. Esto, debido a que la sociedad actual demanda un funcionamiento distinto de las universidades, no tan endogámico concentrado

mayoritariamente en los intereses de la propia comunidad universitaria, sino que compatibilizándolos con los intereses y necesidades de un conjunto de actores sociales que adquieren la condición de partes interesadas en la misión de las universidades. De esta forma, la función de los directivos universitarios será clave en el fortalecimiento de la RSU, sobre todo con respecto a aquellas decisiones estratégicas que deban implementar relacionadas con el modelo educativo o el plan de desarrollo estratégico institucional.

1.7.1.3 Grupos de interés de las políticas de RSU

En el marco de la responsabilidad social universitaria, esta guarda un compromiso con sus grupos de interés, debe cumplir en la mejor medida posible con las expectativas de estos. Analizar dichas expectativas de los stakeholders ayuda a determinar si pueden entrar en conflicto de intereses y evaluar estrategias para enfrentarlas.

Los grupos de interés se dividen en personal de administración y servicios, personal docente e investigador, alumnos, empresas y sociedad. (Aldeanueva, 2013).

Figura 3

Grupos de interés de la RSU



Nota. Fuente y elaboración: autoras de la tesis.

Las incidencias de las políticas de RSU en los grupos de interés se relaciona con 03 actores directos según Rubio et al., (2020). Los estudiantes, que en resumen necesitan saber que deben hacer más por la sociedad, y que sus conocimientos puedan tener una práctica clara al respecto. Los profesores como agentes de cambio desde las aulas, y siendo también un actor que se beneficia directamente de las políticas de la RSU.

Funcionarios (administrativos, entre otros), grupo de interés en el cual hay factores que pueden ser fortalecidos, como lo es la oportunidad de hacerlos partícipes en actividades sociales, así como reconocer la importancia de sus opiniones para diferentes decisiones operativas.

1.7.1.4 Políticas de Responsabilidad Social Universitaria

a. Definición de políticas de responsabilidad social universitaria

Las políticas de RSU son conjunto de relaciones derivadas de la interacción de los actores humanos como consecuencia de vivir en sociedad en la universidad. El modelo de RSU plantea una alternativa política a la universidad global desarraigada, comunidades de aprendizaje mutuo entre actores académicos y actores sociales externos, relaciones interpersonales con pertinencia social, protección de un patrimonio local tejido de un lenguaje común y una convivencia (Vallaes, 2014).

Vallaes define las políticas de RSU que fomentan en la universidad un clima institucional que sostiene y alienta una convivencia basada en el cuidado mutuo, el buen trato y

el respeto entre sus miembros; aporte al bienestar laboral y la gestión transparente; que promueva el cuidado de nuestro medio ambiente y el desarrollo de un campus sostenible.

De esta manera, las políticas de RSU promueven la articulación permanente de las tareas elementales de la universidad con las demandas y oportunidades del país con el fin de generar nuevos conocimientos, actitudes y sensibilidades en la comunidad universitaria que contribuyan al bien común en concordancia con su mandato sistemático; contribuyendo a la construcción de nuevas formas de relación universidad - sociedad a partir de propuestas y proyectos de colaboración con poblaciones e instituciones diversas para promover la mejora de la calidad de vida; una convivencia solidaria, justa, equitativa; y el reconocimiento positivo y cuidado de la diversidad social, cultural y medioambiental del país.

b. Dimensiones de la variable Políticas de Responsabilidad Social Universitaria:

Vallaes (2009), las políticas se establecen en función de las cinco áreas de impacto que la universidad genera en su entorno de acuerdo al enfoque propuesto conformando las funciones básicas de toda institución universitaria (docencia, investigación y extensión) y su correspondiente relación con los métodos de gestión interna u organizacional coherentes al enfoque al que se adhiere. Bajo este marco, las cinco áreas de impacto educativo o cinco políticas determinadas son:

1. Políticas relativas a la formación de los estudiantes – política de impacto educativo en la universidad

La universidad tiene un impacto directo sobre la formación de los estudiantes, su manera de entender e interpretar el mundo y su relación con la trascendencia, la forma como se comportan y valoran ciertas cosas en su vida, influyendo en la definición de la ética profesional

de cada disciplina y su rol social. Por ello, la universidad debe procurar desde este nuevo enfoque, la gestión socialmente responsable de la formación académica y la pedagogía, propiciando experiencias vivenciales, iniciativas interdisciplinarias e interinstitucionales, y reflexión crítica de las mismas (Vallaey, 2014).

2. Políticas relativas a la generación y difusión del conocimiento – política de impacto cognoscitiva y epistemológica

La universidad orienta la producción del saber y las tecnologías. Por ello, debe procurar desde este nuevo enfoque, la gestión socialmente responsable de dicha producción y los modelos epistemológicos promovidos, a fin de evitar la fragmentación del saber, favorecer la articulación entre tecnociencia y sociedad, promover la democratización de la ciencia, e influir fuertemente en la definición y selección de los problemas de la agenda científica (Vallaey, 2014).

3. Políticas relativas a los programas de extensión y proyección a la sociedad – política de impacto social

La universidad impacta sobre la sociedad y su desarrollo económico, social y político, no sólo porque forma profesionales y líderes, sino porque ella misma es un referente y actor social. Por ello, la universidad debe procurar la gestión socialmente responsable de su participación en el desarrollo humano sustentable de la comunidad de la que forma parte, renunciado al asistencialismo o a la ayuda unilateral, y propiciando la coproducción entre distintos actores y saberes hacia un conocimiento de calidad y pertinencia en términos de asociación. Además de ello, a través de sus acciones debe promover el progreso, crear capital social, vincular la educación de los estudiantes con la realidad exterior, y funcionar de interlocutor en la solución

de los problemas (Vallaey, 2014).

4. Políticas relativas a la gestión universitaria – política de impacto organizacional

Como cualquier organización la universidad genera impactos en la vida de cada uno de los miembros de la comunidad universitaria, dejando huellas en las personas que forman parte de ella. Por lo tanto, desde este nuevo enfoque se debe procurar la gestión socialmente responsable de la organización misma de manera coherente con los principios institucionales y la identidad, en un ambiente que favorezca la inclusión, la participación y la mejora continua (Vallaey, 2014).

5. Políticas relativas a la gestión universitaria con relación a su entorno – política de impacto ambiental

La universidad, como el resto de las organizaciones, en el ejercicio de sus actividades cotidianas genera impactos sobre el medio ambiente, que afectan su sostenibilidad a nivel global. Por ello, desde este nuevo enfoque la universidad debe contribuir a crear una cultura de protección del ambiente y procurar la gestión socialmente responsable de los recursos ambientales disponibles, en pos de las generaciones actuales y futuras (Vallaey, 2014).

1.7.2 Competencias Profesionales

1.7.2.1 Definición.

La definición de competencias profesionales en la actualidad sigue teniendo diversas definiciones brindadas por diversos autores, quienes la definen desde enfoques similares. Es así que para Tejeda y Sánchez (2012), las competencias profesionales son una cualidad humana que

se alinea como síntesis dialéctica en la integración funcional del saber (conocimientos diversos), saber hacer (habilidades, hábitos, destrezas y capacidades) y saber ser (valores y actitudes), que le permiten saber estar en un ambiente socio profesional y humano acorde con las características y exigencias de las situaciones profesionales a las que se enfrente. Por lo tanto, también se sintetiza como en el desarrollo y la disponibilidad de sus habilidades y destrezas en un entorno laboral donde se requiere la solución de problemas previsibles o no.

En un concepto similar, Álvarez (2019), define las competencias en términos de conocimiento combinatorio que agrupa todo en un conjunto de conocimientos, procedimientos, actitudes y capacidades que se complementan entre sí. Por tanto, la persona para conducirse con eficacia frente a las situaciones profesionales debe “saber”, “saber hacer”, “saber estar y ser”, “saber aprender” y “hacer saber” incorporando una visión de conjunto de los “tipos” de competencia. A manera de recordatorio presentamos en la tabla adjunta un breve esquema orientativo.

Tabla 1

Competencias técnicas y sociales

COMPETENCIAS	CONCEPTO	CLASIFICACIÓN
COMPETENCIAS TÉCNICAS	Implican el dominio de los conocimientos y destrezas específicos de un determinado campo profesional (Álvarez, 2019).	SABER: Conocimientos generales o específicos, teóricos, especulativos o científico técnicos. SABER HACER: Dominio de los métodos y técnicas específicas de determinados campos profesionales.

COMPETENCIAS SOCIALES	Incluye motivaciones, valores, capacidad de relación en un contexto social organizativo (Álvarez, 2019).	SABER APRENDER: Capacidad de formación permanente al ritmo de la evolución que se produce en las profesiones, en la tecnología y en las organizaciones. <hr/> SABER ESTAR: Actitudes de comportamiento en el trabajo y formas de actuar e interactuar. <hr/> HACER SABER: Posibilitar que en el lugar de trabajo se desarrollen aprendizajes, como resultado de la intercomunicación personal.
----------------------------------	--	--

Nota. Fuente adaptada de Álvarez (2019).

1.7.2.2 Teorías de las competencias profesionales

Para el Organismo Internacional del Trabajo [OIT], en su glosario de términos precisa la competencia profesional como, “la idoneidad para realizar una tarea o desempeñar un puesto de trabajo eficazmente por poseer las calificaciones referidas para ello” (González y Ortiz, 2011). Las habilidades profesionales constituyen "el contenido lógico de las acciones que realiza el profesional al interactuar con los objetos de la profesión" (Curbeira et al., 2019), y como puede este enfrentar los problemas propios de cada profesión, haciendo frente con las competencias adquiridas en su formación.

Gómez (2015) evalúa las competencias profesionales según su origen; asimismo, menciona dos teorías para definir las:

1. **Enfoque anglosajón**, la cual se centraliza en los contenidos del puesto de trabajo, así como en su relación con la estrategia global de la organización. Esta teoría ha ido

evolucionando desde la década de los 80, y en la actualidad se considera las competencias como la conexión que une las conductas individuales con la estrategia de la organización, la cual debe estar en relación con una cultura adecuada, siendo las competencias las fortalezas que diferencie a los colaboradores, a través de una gestión estratégica de los Recursos Humanos.

- 2. Enfoque francés**, relacionado a las competencias como una mezcla sólida de conocimientos, aptitudes, rasgos personales y experiencias laborales. El cual tiene como centro a la “persona”, de esta manera, al tener a los colaboradores en óptimas condiciones de empleabilidad, genera valor en sus conocimientos, rasgos de personalidad, lo cual indica grados de competencia. La forma de adquirir las competencias bajo este enfoque es a través de la experiencia.

1.7.2.3 Dimensiones de las competencias profesionales

Las competencias profesionales están relacionadas con el saber, el saber hacer, el saber estar y el saber ser, dimensiones nombradas a través de los conceptos como, competencia técnica, competencia metodológica, competencia participativa y competencia personal (Martínez & Echeverría, 2009).

Para Navarro et al. (2015), indican que las dimensiones de las competencias profesionales están agrupadas en cuatro categorías: formas de pensar, formas de trabajo, herramientas para trabajar y habilidades para la vida en el mundo, dichas categorías actúan de forma autónoma e interaccionan en grupos múltiples.

Según Arguelles (2020), las competencias tienen un extenso concepto, que está compuesto por conocimientos, potencialidades, destrezas, prácticas y acciones de diversa índole

(personales, sociales, entre otras), estas se dan en las distintas atmósferas de aprendizaje y desempeño. Una clasificación sencilla de las mismas sería esta:

- **Competencias Básicas o Instrumentales**, asociadas a conocimientos fundamentales que habitualmente se adquieren en la formación general y posibilitan el acceso al trabajo. Ejemplo: Nociones mínimas de lecto-escritura, comunicación oral, cálculo, lo que hoy podríamos denominar Competencias Clave.
- **Competencias Genéricas o Transversales**, relacionadas con los comportamientos y actitudes en el desempeño de las tareas de los distintos ámbitos de la producción o el servicio. Ejemplo: Capacidad para trabajar en equipo; saber planificar, habilidad para negociar, saber transmitir ideas, comunicar, liderar, delegar.
- **Competencias Específicas o Técnicas o Especializadas**, ligadas a la ocupación y no fácilmente transferibles a otros contextos laborales. Ejemplo: Operación de maquinarias especializadas, formulación de proyectos de infraestructuras concretas.

1.8. Definición de términos.

1.8.1 Políticas de responsabilidad social universitaria:

Ayala, (2011), implica que las instituciones superiores se comprometan a sensibilizarse con los problemas de los demás, comprometidos con el desarrollo de su país y la inclusión social de los más vulnerables; se pretende vincular su profesión con la promoción del desarrollo participativo de su comunidad, articulando la teoría con la práctica.

1.8.2 Competencias profesionales en los trabajadores:

Tiene un extenso desarrollo conceptual, Díaz-Barriga (2011) se enfoca básicamente en el requerimiento de todo grupo social respecto a la preparación de sus integrantes, los cuales deben resolver situaciones comunes para su supervivencia y desarrollo, puesto que reúne y consolida los diferentes planteamientos y definiciones sobre este concepto. Además, menciona que en la actualidad se debe entender que las competencias profesionales se basan en el manejo de la flexibilidad y sus propias capacidades para de solucionar problemas en diversas circunstancias, sin tener que estar alineado a un esquema de un patrón de comportamiento establecido.

La competencia indica la capacidad de aplicar los resultados de aprendizaje adecuadamente en un contexto definido (educación, trabajo, desarrollo personal o profesional). La competencia abarca aspectos funcionales (que involucran habilidades técnicas) así como atributos interpersonales (por ejemplo, habilidades sociales u organizativas) y valores éticos. (referido en la UNESCO & Internacional Bureau of Education).

1.9. Limitaciones del estudio: En relación con las características y diseño de la investigación seleccionados.

Limitaciones:

La falta de disponibilidad de tiempo de los colaboradores de las universidades privadas para poder realizar una encuesta, esto limita el alcance para poder llegar a todas las universidades que tienen locación en Lima Metropolitana, puesto que este estudio se desarrolla en base a información de las políticas de RSU que influyen en las competencias profesionales de los trabajadores de dichas universidades, que debido a su carga laboral suelen darle prioridad a estas y a sus asuntos personales, los cuales abarcan gran parte de su tiempo. Adicionalmente, es importante mencionar que difícilmente se comparte información relacionada con la institución

educativa donde estos laboran. Dado que, al estar laborando en una institución educativa universitaria, esta puede llegar a comprometer a los colaboradores con la protección de datos institucionales y personales, pero a pesar de lo antes mencionado se llegó a concretar la obtención de datos mediante las encuestas realizadas.

Asimismo, no se han encontrado trabajos de investigación o antecedentes dentro de nuestro país sobre la influencia de las políticas de RSU en las competencias profesionales de los trabajadores, a pesar de que la responsabilidad social universitaria está tomando cada vez más campo y contextualización en las universidades, por lo que no se puede hacer un comparativo con el estudio.

Viabilidad:

La investigación cuenta con fuentes internacionales académicas que permiten analizar y evaluar cómo se desarrolla la RSU en las universidades y la influencia en sus stakeholders (trabajadores), lo cual nos permite obtener data relevante para comprobar nuestra hipótesis. La RSU al ser un tema que está tomando relevancia en los últimos años, las fuentes con las que contamos son fuentes relativamente actuales, las cuales muestran año a año la evolución de la RSU en diferentes contextos globales y cómo es que paulatinamente se está llegando a priorizar este tema en las universidades nacionales y extranjeras.

Debido al contexto social y de sanidad actuales, se llegó a obtener fuentes que visionan novedosos proyectos de RSU que abarcan estos temas sociales y cómo es que se les hará frente a las consecuencias mediante estos proyectos a un mediano y corto plazo, recabando así

información que proyecta las acciones de la RSU a futuro.

Por otro lado, se cuenta con las herramientas necesarias para la investigación (laptops, internet,). Asimismo, el estudio nos permite tener un comparativo entre la realidad nacional y las realidades internacionales, que a su vez nos permiten tener una guía y base para futuros estudios respecto al tema.

Capítulo 2: Revisión de la literatura

2.1 Tópico 1

2.1.1 Resumen histórico

2.1.1.1. Responsabilidad Social Universitaria (RSU)

Para iniciar con el planteamiento de los principios de la Responsabilidad Social Universitaria (RSU) es fundamental indicar que esta tiene sus inicios en la Responsabilidad Social (RS) (Condori & Reyna, 2019), mencionan que es el modelo de desarrollo que puede ser aplicada a diversas organizaciones sin restricciones en el tipo de actividades o ubicación geográfica, ya que su pilar principal es contribuir a un desarrollo sostenible, de esta manera toda organización debería tener objetivos alineados a la correcta administración de la RS dentro de su entorno (Vargas-Merino, 2021).

Rubio-Rodríguez y Blandón-López, (2021) tienen sus inicios en el siglo XX, pues esta se basa en algunos parámetros brindados por la Responsabilidad Social Empresarial, ya que ajusta algunas estrategias de esta y las acopla a un entorno universitario. La adopción de esta surge en respuesta a los diversos sucesos globales que cada vez fueron agudizándose, como la hambruna, cambios climáticos, evolución acelerada de la tecnología, el calentamiento global, etc. De allí, que en este último siglo la RSU llegó a tomar más relevancia dentro de las instituciones educativas superiores.

De igual forma, para Martí-Noguera et al. (2018), existen diversas propuestas en cuanto a la definición de RSU, la cuales resaltan en su mayoría las distintas posturas sobre si la educación, la investigación y desarrollo profesional son un derecho social que tienen como principal

objetivo aportar al buen progreso de la sociedad equilibrando las cuestiones como la ética, justicia y desarrollo económico. En contraste, según Vallaey y Álvarez (2019), en Latinoamérica la necesidad de construir el concepto de RSU se basó en la necesidad de parametrizar y redirigir el tradicional concepto de proyección social, en diversos contextos sociales y económicos. Adicionalmente, para Martínez et al. (2018), la RSU se compone de lineamientos de acción y ejecución que necesitan las universidades hoy en día para la creación y promoción de iniciativas que entiendan y brinden soluciones a los retos globales. Es así, que la construcción de la definición de la Responsabilidad Social Universitaria (RSU) se da como respuesta al dinamismo de la percepción de una institución educativa superior socialmente responsable.

Básicamente, hoy en día la RSU revela un reto para las instituciones educativas superiores, ya que se plantean ámbitos y principios claros en los que se debe contribuir y desarrollar, como la sostenibilidad ambiental, crecimiento profesional y desarrollo social, obedeciendo a su vez a las expectativas de los grupos de interés con los que se relacionan (Naranjo y Mejía, 2018).

También es importante señalar que la RSU impacta a todas las áreas de las instituciones educativas resaltando así las áreas administrativas y académicas, pues en estas se definen las relaciones con los diversos grupos de interés. De esta manera se evidencia la complejidad en implantar los principios de RSU en las universidades, tomando en cuenta que se interactúan con procesos de gestión de la organización, investigación, docencia y la extensión de estas al compromiso del desarrollo social y medio ambiental (Montesi & Villaseñor, 2018).

Del mismo modo, según Urdapilleta (2019), para que los principios de la RSU sean

interiorizados dentro una institución educativa superior es primordial tener en cuenta las bases de la educación universitaria, las cuales relacionan la reproducción social de las condiciones de clase en las sociedades con una economía social y solidaria. Además, advierte de priorizar el cumplimiento de indicadores y su posicionamiento en el mercado, en vez de afianzar las relaciones sociales, medio ambientales y económicas. Es así que, para Núñez et al. (2015), una vez que las universidades asumen su participación en el desarrollo de la RSU se debe estar consciente de los efectos directos y colaterales de esta, pues el impacto se da a nivel organizacional, como en la investigación, administración, enseñanza y áreas externas.

Adicionalmente, Guijarro et al. (2016), proponen indicadores para la RSU, los cuales pueden ser un instrumento válido para la valoración y tasación de las estrategias de utilizadas en cada universidad a nivel global, estos indicadores estarían contrastados con los esquemas internacionales para que así se permita tener un control de las contribuciones de cada institución a los principales elementos de desarrollo de la RSU. En este contexto, se precisa que la RSU debería enfocarse en las «tres funciones sustantivas» de la universidad de las cuales se delimitarían los siguientes procesos: la gestión, formación, investigación extensión. Este enfoque brinda a la RSU un punto de partida claro dimensionando los procesos administrativos y académicos en las universidades (Álvarez & Vallaeys, 2019). Las acciones de la RSU también deben tener sus bases en el desarrollo social y la moral, y estas a su vez fundadas en el aspecto psicológico, como la educación «socio-afectiva», la cual brinda unos de principales impulsos para la ejecución de los planes estratégicos y las consecuentes acciones (Ojalvo & Curiel, 2015)

Sin duda, en estos últimos años la RSU ha tenido más relevancia dentro de las instituciones educativas superiores, a pesar de que esta recién se esté estableciendo dentro de las universidades y la percepción de los principales actores como los administrativos, docentes y

estudiantes está aún en un estado incipiente, (Rubio-Rodriguez et al., 2020). De la misma forma Condori y Reyna, (2018) en su investigación sobre la percepción del alumnado sobre la RSU en el entorno de una universidad pública, comentan que la RSU es un tópico poco explorado y que el impacto de esta a los estudiantes aún presenta ámbitos por desarrollar y mejorar. El alumnado que sí evidencia interés en la RSU mediante los voluntariados muestra que la aptitud de comprensión es la más favorecida de desarrollada con estas acciones, pues esta se desarrolla a un nivel de empatía en el trabajo social realizado (Saz-Gil et al., 2021).

2.1.1.2. Competencias Profesionales

Las Competencias Profesionales (CP) según lo planteado por Cuadra et al. (2018), nacen desde la necesidad de crear una estrecha relación entre la educación universitaria y el desempeño profesional. Esto respondiendo a las necesidades de un contexto globalizado donde es importante entender el dinamismo de los cambios, la internacionalización y la modernización, los cuales impactan de forma directa los procesos de la mayoría de las organizaciones. El contexto globalizado reta a los profesionales que demuestran a su vez que los estudios universitarios no responden eficazmente a las aspiraciones del mercado laboral. Asimismo, para Álvarez-Arregui (2019), es primordial que las instituciones educativas superiores tomen responsabilidad sobre sus aportes hacia su alumnado para que estos puedan adaptarse y respondan de manera asertiva al contexto actual de cambios acelerados y complejos.

En particular, las universidades en su afán de brindar una respuesta acertada al dinamismo de la globalización incorporan en su sistema educativo el proceso de formación de las habilidades o capacidades profesionales, las cuales desarrollan, forman y fomentan el aprendizaje de diversas destrezas que se acoplan a las necesidades del mercado laboral (Curbeira

et al., 2019).

De la misma manera, Camacho y Valdés (2020) mencionan que, las instituciones de educación superior (IES) desde algún tiempo atrás han estado atravesando por cambios de forma paulatina, transformando y redireccionando sus metodologías de enseñanza hacia su alumnado, lo cual con lleva a una metamorfosis en los profesionales que se forman de dichas instituciones, teniendo como resultado paradigmas educacionales actualizados, que al final formarán a un profesional competente.

Antes que nada, el concepto de Competencia Profesional ha estado en constante evolución durante estos últimos años, pues para Mareque y De Prada (2018) una de las principales finalidades de las universidades es capacitar a sus alumnos para su correcta inserción en el mercado laboral y profesional, instruyendo habilidades prácticas que los preparen para su futura labor profesional. Por otro lado, para Inostroza et al. (2020) las Competencias Profesionales aprendidas en las universidades además de responder a las expectativas laborales también deberían promover el aprendizaje de habilidades basadas en conductas éticas y valores, las cuales impactan a las empresas sobre el accionar ético de su personal.

En la actualidad, las Competencias Profesionales [CP] siguen su proceso evolutivo en cuanto a su conceptualización, pero a su vez se afianzan conceptos dentro de la concepción de las CP, como la relación directa de estas con la eficacia, eficiencia y flexibilidad, la cuales en un ámbito laboral reflejan a profesionales altamente competitivo. La educación establecida en las CP busca acercarse y vincularse con los ideales y expectativas de las empresas (Argüelles, 2020). Una de las competencias más relevantes es el Aprender a Aprender que brinda una base concreta sobre las otras competencias y habilidades enseñadas en las universidades, pues esta delimita las

competencias instrumentales y sistemáticas que por su parte las organizan, planifican y ponen en práctica (Gargallo et al., 2020).

Por otro lado, para Álvarez-Arregui (2019), el contexto de desarrollo de las competencias profesionales impacta en el desempeño de estas en un ámbito laboral, ya que está directamente relacionado con la sociedad, educación y las universidades. Tomando en cuenta que las instituciones de educación superior son los puntos clave de la creación y reproducción de conocimiento, es sustancial que estas puedan anticiparse a futuros contextos, brindando educación basada en competencias actualizadas a sus alumnos, ya que estarán mejor preparados para los futuros ámbitos profesionales (Álvarez-Arregui & Arreguit, 2019). Es así como los procesos inclusivos de la plana docente de las universidades deben estar preparados para brindar respuesta a las carencias de los alumnos, pues se trata de incluir las diversas necesidades de estos para identificar y mejorar sus capacidades que a su vez se les prepara para la complejidad del mercado laboral (González & Colmenero, 2021).

2.1.2 Principales hallazgos

2.1.2.1 Políticas de Responsabilidad Social Universitaria (RSU)

Hoy en día, la Responsabilidad Social Universitaria se viene fortaleciendo en las instituciones de educación superior a nivel global.

Básicamente, Urdapilleta (2019), realza la importancia de vigorizar las actividades de índole social en todos los niveles administrativos y académicos de las universidades, tomando en cuenta que en estas se establecen los patrones de desarrollo de una sociedad. Se hace hincapié en que las universidades hagan una autocrítica para así esclarecer los principios de la RSU basados

en una mejora social, económica y tecnológica de manera transversal. Asimismo, se toma la transformación social como un objetivo principal, la cual con lleva a que las universidades creen contextos alternativos en los que los profesionales en preparación puedan brindar su aporte en competencias, valores y conocimiento, esto a su vez preparándolos para una transformación social en el futuro.

Del mismo modo, en el análisis de Núñez et al. (2015), la RSU se relaciona al buen gobierno en la universidad, lo cual significa conseguir que los órganos de decisión examinen las consecuencias de sus acuerdos o medidas, desde un enfoque pluralista. En las universidades, debería de participar el Consejo Social como órgano de la sociedad en su gobierno, el cual actúa ordinariamente a través de comisiones, que protegen los intereses de la ciudadanía en relación con el uso de los recursos utilizados en el desempeño de sus actividades, mediante su participación en el proceso de rendición de cuentas y en la elaboración de reglamentos y normas de funcionamiento.

Indiscutiblemente, según Vallaes y Álvarez (2019), en Latino América la RSU es aún considerada una novedosa política de gestión dentro de las instituciones de educación superior, pues la percepción de esta entre los principales actores que son, el personal administrativo, directivo, académico y alumnado evidencia que estos tienen un menor criterio asistencial de las políticas de la RSU y que direccionan su perspectiva hacía el compromiso y participación en el desarrollo sostenible en conjunto a su contexto, pues ahora se interioriza que estas políticas no solo deben ser llevadas desde un punto de vista de voluntariado, sino que debe implantarse en el sistema de gestión de las universidades pasando por todas las áreas de la misma e impactando a todos los principales actores.

Aun así, para Condori y Reyna (2019), se muestra que en ciertas universidades nacionales la RSU aún tiene oportunidades de mejora, ya que según el alumnado la gestión administrativa no aporta de manera consistente a los principios de esta, pero en la parte académica se aprecia más intervención, ya que existen modelos educativos que instruyen a los alumnos a tener una buena perspectiva de la RSU.

No obstante, según Gaete (2016), los dirigentes estudiantiles brindan su punto de vista acerca de este tema, pues ellos distinguen que la RSU a pesar de tener cada vez mayor relevancia, presenta un reto para las instituciones educativas superiores, pues estos comprenden que la institucionalización de estos principios mediante metodologías de aprendizaje eficaces y la implementación de estrategias institucionales aún están desarrollándose para responder de forma adecuada a las necesidades sociales del entorno.

De manera similar, Rubio-Rodríguez et al. (2020), los grupos de interés o principales actores dentro de un contexto de RSU son los alumnos, los académicos y el personal administrativo, la percepción de cada uno de estos hacia la RSU no llega a comprender la magnitud de los principios de esta, debido a que hasta el momento las universidades dirigen diversas y distintas acciones con diferentes perspectivas de los principios de la RSU, lo cual afecta a la congruencia y ecuanimidad de los actores con los conceptos entendidos de estos principios.

En la base de Rubio-Rodríguez y Blandón-López (2021), la conceptualización de la RSU brindada por los académicos hace hincapié en que la participación de estos en la formación de alumnos que interioricen el concepto de RSU es de suma importancia, pues así se hace más factible la comprensión de la sostenibilidad y el desarrollo de este, pues se exige un modelo

educativo que permita inculcar estos principios.

Del mismo modo, Ojalvo y Curiel (2015), mencionan que la formación de profesores y estudiantes en responsabilidad social universitaria se refleja en el proceso y el resultado de contribuir a la formación y desarrollo profesional y personal para ambos, envueltos en valores éticos y socio afectivos, lo cual promoverá la transformación social de forma interna y externa por parte de los profesores y el alumnado para una mejor convivencia en sociedad.

En contraste, para Gaete (2015), el personal administrativo en específico los directivos y gerente de las universidades son parte fundamental para la puesta en marcha de los principios y políticas de la RSU, pues se fortalecen estos principios desde la cultura organizacional de las universidades y así su impactando a las áreas académicas y de formación.

Asimismo, Chumaceiro et al. (2020), indica que existe una relación directa entre la motivación y la RSU, esto en el contexto organizacional de las universidades, ya que se realzan los esfuerzos en la mejora de la percepción de las experiencias de los empleados, pues con la implementación de la RSU en las organizaciones se logra una mejor eficacia y fidelización de los empleados hacia la organización, ya que con la RSU se promueve la creatividad lo cual a su vez desemboca en satisfacción personal, ya que el empleado se siente parte del progreso de la organización ayudando a brindar soluciones a las necesidades sociales.

En particular, según Martínez et al. (2019), también es importante señalar la relación de la RSU con el ámbito académico, ya que en esta área es donde nacen las metodologías de educación orientadas al servicio, se evidencia la correlación estrecha entre estas y más aún se denota que la parte académica es el pilar principal de la RSU para su éxito en las universidades.

De igual forma, para Guijarro et al. (2016), un instrumento válido para medir los aportes de la RSU hacia las universidades son los indicadores, los cuales permiten a la organización tener una visión clara de las estrategias optadas en sus organizaciones y la viabilidad de mismas midiendo su impacto a nivel social, económico y ambiental.

De otra manera, para Vargas-Merino (2021), un punto importante que afecta la relación de la RSU con el ámbito organizacional y académico de las universidades es la innovación social pues brinda cuidado a las necesidades emergentes de la sociedad y el medio ambiente, promoviendo la contribución contundente de los principales actores en procesos de investigación, promoción de medidas proactivas y actualizadas.

De acuerdo con Naranjo y Mejía (2018), la tecnología no se hace ajena a las demandas de la sociedad y medioambiente, pues estando en un mundo tan globalizado, la transferencia tecnológica aporta en la agilización y la identificación de los principios de la RSU a todas las áreas de las instituciones educativas superiores, haciendo transparente el proceso de ejecución de las mismas.

De la misma manera, para Martí-Noguera et al. (2014), la RSU aún tiene carencias que están siendo desarrolladas desde impulsos académicos, tecnológicos y el capital humano, pues se espera ahondar en la relación del desarrollo social y los valores – empatía.

Montesi y Villaseñor (2018) indican que el impacto social de las universidades dentro de la misma institución llega a tener una percepción positiva, pues se ratifica la importancia de la conciencia de las universidades hacia las carencias de la sociedad y su accionar hacía las mismas.

Es por ello, según Martí-Noguera et al. (2018), mencionan que en este sentido en algunos

países las legislaciones educativas han estado estructurando e implementando marcos de referencias e indicadores que faciliten la conceptualización de las RSU en las instituciones de educación superior, con estas se logró evidenciar que la RSU debería ser una prioridad en las universidades que abarquen todas sus áreas y alumnado.

En particular, para Saz-Gil et al. (2021), mencionan una de las formas más directas de saber o estar en contacto con la responsabilidad social es ser partícipe de voluntariados, ya sea a nivel estudiantil o corporativo, quien participe en estas actividades puede interiorizar el aprendizaje-servicio que estas contribuyen, lo cual ira desarrollando en ellos una apertura a conocer las necesidades y pensar en mejoras para la sociedad desde la perspectiva de comunidad estudiantil universitaria.

2.1.2.2 Competencias profesionales (CP)

En los últimos años el concepto de Competencias profesionales ha variado de acuerdo con los perfiles que se requieren en el sector laboral privado, mostrando una diferencia más marcada entre las actitudes y aptitudes que requiere un trabajador.

En el caso de Curbeira et al., (2019), en su evaluación del concepto de habilidades profesionales tiene como rasgo propio, que se enmarcan desde las diferentes asignaturas del currículo y son sistematizadas en el proceso de la actividad. La habilidad profesional como acciones son identificadas a partir del procedimiento que hace cada persona en el ámbito laboral y su desempeño en su día a día.

Asimismo, Gonzales y Ortiz, (2011), sintetizan que las competencias profesionales forman parte de acciones para una respuesta integral frente una situación determinada, en la cual

el individuo puede resolver eficazmente las dificultades que se le presentan, donde combinan una serie de conocimientos, actitudes, destrezas, habilidades. La necesidad de formar a una persona más preparada para los rápidos cambios tecnológicos fue una de las causas del surgimiento del término en el ámbito laboral y de su introducción en lo académico. La universidad, como la mediadora entre el individuo y el mundo del trabajo.

Por otro lado, Camacho y Valdés, (2020), mencionan que existe la competencia profesional también tiene un enfoque ambiental y desde la perspectiva filosófica, sociológica, medioambiental requieren de un equilibrio humano-ambiente para gestionar la sostenibilidad. Se manifiesta la necesidad de incluir la dimensión ambiental en la educación superior, a través de un rumbo innovador que potencie la integración de lo cognoscitivo, afectivo, procedimental y actitudinal, con modos de actuación profesional creando oportunidades y soluciones ambientales; que se antepongan a los intereses particulares y los de la sociedad en general; para garantizar la sostenibilidad de las generaciones presentes y futuras.

En el contexto académico, las competencias se dan por un proceso análogo entre las acciones y las operaciones, así también, permite una adecuada contextualización de la enseñanza y desarrollo de estas para el objeto social del profesional en cuestión.

Es por ello, que para Álvarez-Arregui y Arreguit, (2019), indican el propósito de su investigación es abarcar el contenido de la educación y su relación con los aspectos cognitivos, procedimentales, actitudinales y valores tal y como se plantea en los principios que guían los ecosistemas de aprendizaje y enseñanza de creativos y emprendedores. Por ello, es significativo que el modelo responda a los compromisos adquiridos en relación a los Objetivos de Desarrollo Sostenible [ODS], preparando a las futuras generaciones de aprendices y enseñantes a vivir en un

mundo más responsable de sus acciones. Por tanto, el currículo debería incorporar contenidos, acciones y valores que permitan dotar a las personas de las herramientas y competencias necesarias para comprender el mundo y para manejarse en él con una capacidad crítica orientada por valores compartidos.

Por esta razón, de acuerdo con el contexto respecto a que muchas de las Competencias Profesionales se adquieren en el desarrollo del individuo, Navarro et al., (2015), refieren en su literatura que en el contexto académico el diseño de una actividad de aprendizaje basada en el trabajo cooperativo y las relaciones multidisciplinares, donde el docente enfrenta un reto diario. Esta metodología presume asumir una incertidumbre y falta de control a la que no le tiene acostumbrado la clase magistral. La idea de salir de la zona de confort, escuchar las demandas de los alumnos y aceptar los retos que lanza el contexto, puede generar debates en el profesorado.

Asimismo, Mareque y De Prada, (2017), evalúan que la creatividad es una competencia importante para potenciar hoy en día a un futuro o actual trabajador, y como hemos podido observar en su literatura, es la peor valorada tanto por el alumnado como por los tutores en las empresas. En este sentido, se reconoce la creatividad como una competencia genérica a desarrollar por todos los estudiantes universitarios, independientemente de la rama de estudios que cursen.

De otro modo, Inostroza et al., (2020), en su estudio uno de sus objetivos fue conocer el juicio ético del profesional docente, por lo cual se concluye que el docente piensa que la ética profesional está referida a normas de comportamiento correcto, las cuales deben cumplirse en el ejercicio de la profesión. De tal manera, la asocia a valores y principios en que se respalda el ejercicio profesional. El profesional docente, supone adoptar valores que implican normas de

comportamiento profesional y estándares de conducta en el ejercicio profesional.

Álvarez-Arregui (2019), cada institución es en sí misma es un medio de innovación donde cualquier persona y equipo puede llegar a ser un agente de cambio. Deben prever que, cuando los agentes educativos encargados de desarrollar las estrategias no visualizan que participen de la misma, serán ellos mismos los que demandarán los cambios en la gestión, en los sistemas de participación, en la búsqueda de la financiación necesaria, en los modelos de contratación o en las metodologías a utilizar.

Arguelles (2020), en su investigación, mencionan que también las empresas y las organizaciones tienen que propiciar cambios en sus estructuras para mantenerse en el mercado, y para ello continuamente tienen la necesidad de contratar personas preparadas; no obstante, la falta de talento y las dificultades para encontrar empleados con habilidades blandas, con liderazgo, con competencias no sólo instrumentales sino también genéricas y específicas, es el principal motivo del incremento de planes de formación en las empresas destinados a la mejora de las habilidades directivas y de trabajo en equipo.

De igual importancia, un factor en el contexto académico y laboral para el desarrollo e implementación de competencias profesionales de la persona es el aprendizaje, y Gargallo et al. (2019), en su investigación proponen que, aprender a aprender (AaA) supone la capacidad de organizar y regular el propio aprendizaje de manera cada vez más eficaz y autónoma en función de los propios objetivos, del contexto y de las necesidades. Esta competencia permite la adquisición de nuevos conocimientos, habilidades y actitudes, así como resolver problemas aplicando soluciones con destreza en contextos variados, tanto a nivel personal como profesional, individualmente o en grupo. Supone ser capaz de aprender con otros y de cooperar

eficazmente en la realización de tareas conjuntas. Supone, también, la capacidad de autoevaluar y autorregular el propio desempeño a nivel cognitivo y afectivo, optimizando las capacidades para superar los obstáculos y limitaciones. Implica, así mismo, tener curiosidad intelectual y motivación intrínseca para afrontar las dificultades y superarlas con éxito, manteniendo un comportamiento ético y una actitud positiva hacia el aprendizaje y la propia mejora y para el logro de una sociedad más justa y equitativa.

Esencialmente para Sanchez et al. (2019), el aprendizaje se desarrolla a través de la interacción entre los agentes implicados y el proceso de evaluación entre iguales creando el contexto propicio para que se active una serie importante de procesos de índole cognitiva, motivacional y emocional, con impacto en el aprendizaje tanto de las personas que ofrecen el feedback como de aquellas que lo reciben. Es una de las razones por las cuales el feedback entre iguales se considera una de las estrategias fundamentales de la evaluación del aprendizaje.

En particular, Gómez (2015), concluye de su investigación que, dado que los cinco sentidos presentes en el ser humano son los que perciben el entorno, son fundamentales para medir las conductas posturales, las cuales permiten que una tarea manual sea eficiente. Esta medición debe ser más consciente, y tener en cuenta la experiencia del aprendiz. Por tal motivo, algunos estudios sugieren que para las tareas complejas en las que hay un alto grado de actividad coordinada y rítmica, las sesiones de práctica deben ser más intensas. El dominio de las competencias psicomotoras se puede valorar correctamente con medidas objetivas de proceso y de resultado. El modelo tradicional de evaluación hace énfasis en los resultados; de ahí que en la literatura existan múltiples trabajos con herramientas como las curvas de aprendizaje; sin embargo, desde la perspectiva del aprendizaje, la retroalimentación generada por la evaluación del proceso es más relevante para corregir las fallas de este.

Capítulo 3: Metodología

3.1 Diseño de la investigación

La investigación tiene un enfoque cuantitativo y diseño no experimental, nivel correlacional - causal, durante el estudio no se han manipulado las variables de investigación, se ha analizado en su mismo ambiente, pues el recojo de información se realiza en un solo momento (Rodríguez, 2017).

Adicionalmente, el alcance de esta investigación tiene una metodología correlacional de causa – efecto.

Figura 4

Descripción de variables



Nota. Fuente y elaboración: autoras de la tesis.

Tabla 2

Matriz Operacional

Variables	Dimensiones	Indicadores
<p>Políticas de Responsabilidad Social Universitaria</p> <p>Vallaey (2014), define las políticas de RSU fomentan en la universidad un clima institucional que sostiene y alienta una convivencia basada en el cuidado mutuo, el buen trato y el respeto entre sus miembros; aporte al bienestar laboral y la gestión transparente; que promueva el cuidado de nuestro medio ambiente y el desarrollo de un campus sostenible.</p>	<p>Educación – Enseñanza – Aprendizaje</p>	<p>Contenidos curriculares de los cursos están relacionados a la problemática social.</p>
		<p>Se promueve la participación en experiencias que permiten vivenciar la problemática social.</p> <p>Se promueve el espíritu crítico.</p>
	<p>Investigación - Desarrollo tecnológico - Innovación (I+D+i)</p>	<p>Promueven valores hacia la sociedad.</p>
		<p>Las investigaciones guardan relación con los valores que imparte la universidad.</p>
		<p>Se adhiere a los diversos actores a las investigaciones que realizan en la universidad.</p>
		<p>Los avances de proyectos de investigación son compartidos con los actores externos.</p>
<p>Relación con la Sociedad</p>	<p>Se promueve investigaciones del sector público y privado.</p>	
	<p>Los proyectos sociales son previamente planificados.</p>	
	<p>Se promueve el apoyo en los sectores menos favorecidos.</p> <p>Se involucra a los actores externos en los programas sociales.</p> <p>La universidad maneja programas sociales, cuantos.</p>	

		<p>Promueve capacitación del personal.</p> <p>Considera en la evaluación de desempeño la participación social.</p> <p>La universidad selecciona proveedores de acuerdo a estándares que también involucran temas socioambientales.</p> <p>Se fomenta la inclusión y no discriminación de manera interna y externa.</p>
	Gestión – Organización	<p>Promueven acciones concretas de cuidado y preservación del medio ambiente.</p> <p>Manejan programas de monitoreo ambiental.</p> <p>Incentiva políticas de concientización del cuidado del medio ambiente a nivel interno y externo.</p> <p>La universidad reporta anualmente la sostenibilidad de su institución.</p>
	Relación con el Medio Ambiente	
Competencias Profesionales	Aprendizaje y aptitudes previas	<p>Incentiva el aprendizaje y generación de aptitudes para el trabajo</p> <p>Valora los conocimientos previos.</p> <p>Promueven aprendizaje continuo.</p>
<p>Álvarez (2019), define las competencias en términos de conocimiento combinatorio que agrupa todo en un conjunto de conocimientos, procedimientos, actitudes y capacidades que se complementan entre sí. Por tanto, la persona para conducirse con eficacia frente a las situaciones profesionales debe “saber”, “saber hacer”, “saber estar y ser”, “saber aprender” y “hacer saber” incorporando una visión de conjunto de los “tipos” de</p>	Atención a los valores y habilidades blandas	<p>Incentiva la práctica de valores.</p> <p>Promueve el liderazgo de colaboradores.</p>
	Innovación	<p>Reconocen iniciativas de mejora.</p> <p>Promueve innovación.</p>
	Orientación a la gente	<p>Reconocimiento de desempeño laboral.</p> <p>Considera su área de trabajo como estable.</p>
	Estabilidad	

competencia.

Nota. Fuente y elaboración: Autoras de la tesis

3.2 Población:

De acuerdo a los autores en los antecedentes, quienes fundamentan relaciones entre las variables de estudio similares a la influencia de las políticas de responsabilidad social universitaria en las competencias profesionales. En la actualidad existen una conexión entre ambas variables generando impacto en las organizaciones en específico en las instituciones de educación superior, pues estas dos tienen su semillero en las universidades, donde se puede determinar cuál es la influencia de las políticas de responsabilidad social universitaria en las competencias profesionales de los trabajadores de las universidades privadas de Lima Metropolitana, 2021. La investigación se realizó en una población de 44 universidades privadas en Lima Metropolitana (Sunedu, 2021), para el estudio la población es de acuerdo al número de trabajadores registrados en la planilla (Sunat, 2020). Para la muestra se usa muestreo probabilístico aleatorio simple, siendo la muestra los trabajadores de las cinco (5) universidades privadas : Universidad Privada de Ciencias Aplicadas (UPC), Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP), Universidad del Pacifico (UP), Universidad San Ignacio de Loyola (USIL) y Universidad de Lima (UL). Cinco universidades que cuentan con programas de responsabilidad social; asimismo, están presentes en los primeros lugares del ranking de las mejores universidades privadas del Perú (QS Latin American University Rankings, 2020).

Tabla 3

Distribución de la población

Nombre de Universidad	Tipo de Gestión	Ciudad	Programas de RSU	N° de Trabajadores en Planilla
Universidad Privada de Ciencias Aplicadas	Privada	Lima	RSU	8139

(UPC)				
Universidad San Ignacio de Loyola (USIL)	Privada	Lima	RSU	2423
Universidad del Pacifico (UP)	Privada	Lima	RSU	2426
Universidad de Lima (UL)	Privada	Lima	RSU	1981
Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP)	Privada	Lima	RSU	8152

Nota. Fuente: SUNAT 2020 -12

3.3 Muestra:

Para determinar el número de participantes mínimos en el presente trabajo de investigación, se utilizará el muestreo probabilístico aleatorio simple, empleando la presente formula estadística para poblaciones finitas utilizada en técnicas de encuestas.

Siendo

$$n = \frac{p * q * z^2 * N}{\epsilon^2 (N - 1) + (p * q) * z^2}$$

Z = Nivel de confianza, asociado a la tabla normal estándar, para el caso del trabajo se utilizó un 95% de confianza, siendo Z = 1.96

P = Porcentaje de trabajadores hombres de universidades privadas de Lima Metropolitana que cuentan con la RSU, para el caso del presente estudio se tiene un valor p= 0.4, dicho valor se ha obtenido por observación directa en trabajo de campo.

Q = Porcentaje de trabajadoras mujeres de universidades privadas Lima Metropolitana que cuentan con la RSU, para el caso del presente estudio se tiene un valor q= 0.6, dicho valor se ha obtenido por observación directa en trabajo de campo.

N = Tamaño del universo, conformado por 23,121 trabajadores de las 05 universidades privadas de Lima Metropolitana seleccionadas.

ϵ = Error de estimación máximo aceptado, para el caso del problema $\epsilon = 9.5\%$.

n = Tamaño ideal de muestra para realizar las encuestas. Reemplazando valores tenemos

$$n = \frac{0.4 * 0.6 * (1.96)^2 * 23,121}{(9.5\%)^2 * (23,121 - 1) + (0.4*0.6) *(1.96)^2}$$

Resultado: = 101.71

La distribución de la muestra son cinco universidades donde se desarrolla la investigación: Universidad Privada de Ciencias Aplicadas (UPC), Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP), Universidad del Pacifico (UP), Universidad San Ignacio de Loyola (USIL) y Universidad de Lima (UL), de las cuales según el cálculo previo se encuestarán a 102 personas, para aproximar al múltiplo de 5 se buscará encuestar a 21 colaboradores de cada una de las universidades, siendo la muestra final 105 trabajadores.

3.4 Instrumento:

Para el análisis cuantitativo, se utiliza la técnica encuesta y su instrumento cuestionario con escala de Likert conformada por 25 preguntas. De los cuales, las 15 primeras preguntas están relacionadas a la medición de la Responsabilidad Social Universitaria y las 10 preguntas restantes a Competencias Profesionales. Las respuestas deberán realizarse mediante escala de Likert con los intervalos del 0 al 4 donde 0=Totalmente Desacuerdo, 1=Desacuerdo, 2=Ni De acuerdo, ni acuerdo, 3= De acuerdo y 4=Totalmente de acuerdo.

3.5 Recopilación de la información:

Debido a la coyuntura de la pandemia covid-19 la recolección de datos se ha realizado a través de la aplicación web con el software formularios de Google (<https://docs.google.com/forms>), la cual permite recolectar la información a través de un enlace web.

Las veinte personas seleccionadas confirmaron su aceptación para participar de la investigación y levantamiento de información estableciéndose el procedimiento de recolección siguiente:

V1. Responsabilidad Social Universitaria

- Educación – Enseñanza – Aprendizaje
- Investigación - Desarrollo tecnológico - Innovación (I+D+i)
- Relación con la Sociedad
- Gestión - Organización
- Relación con el Medio Ambiente

V2. Competencias Profesionales

Estas 20 encuestas se realizaron desde el 14 hasta el 20 de agosto de 2021.

3.6 Análisis de la información

Para la interpretación y análisis de la información obtenida se utilizó las técnicas y herramientas estadísticas descriptivas.

También se ha aplicado la prueba de normalidad de Kolmogorov - Smirnov, para determinar si la muestra de estudio tiene distribución normal.

Como las variables de estudio son categóricas, sus niveles de medición ordinal y el diseño es correlacional, para la prueba de hipótesis se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman.

Para la contrastación de hipótesis se tuvo en cuenta las variables y sus niveles de medición. Se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman utilizando el software SPSS.

3.7 Confiabilidad del instrumento

La confiabilidad o fiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo, caso o muestra produce resultados iguales (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018, p. 228).

Para determinar la confiabilidad del instrumento se realizó una prueba piloto a 20 personas y se midió el coeficiente de confiabilidad de Alpha Cronbach, el cual evidencia la fiabilidad de la prueba.

Alpha Cronbach

La corroboración de la fiabilidad de la investigación se basó en el instrumento Alfa de Cronbach, este nos explica que el mayor resultado llega ser el valor 1 y el valor mínimo aceptable es de 0.80 (George & Mallery, 2003).

Utilizando el instrumento ya antes descrito, los resultados para cada variable son los siguientes:

Tabla 4

Resultados análisis Alpha Cronbach de la variable de Responsabilidad Social Universitaria

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
→ Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,927	15

Nota. Fuente y elaboración: Autoras de la tesis

Luego de realizar la prueba el resultado obtenido es de 0.927, lo cual evidencia la fiabilidad de la prueba.

Tabla 5

Resultados Análisis Alpha Cronbach de la variable de Competencias Profesionales

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,948	10

Nota. Fuente y elaboración: Autoras de la tesis

Luego de realizar la prueba el resultado obtenido es de 0.948, lo cual evidencia la fiabilidad de la prueba.

Capítulo 4: Resultados

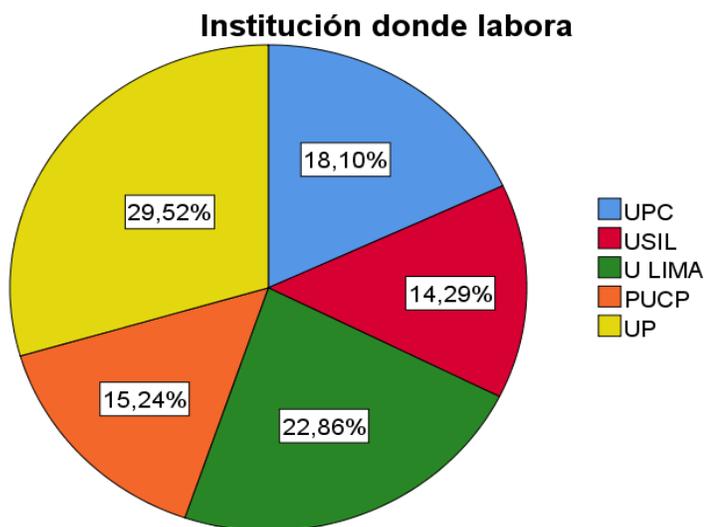
4.1 Datos descriptivos

Se encuestó a un total de 105 personas, las cuales laboran en su gran mayoría en la Universidad del Pacífico (UP) con un 29,52%, seguido de la Universidad de Lima (U LIMA) con 22,86%, la Universidad Peruana de Ciencias (UPC) en 18,10%, Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP) en un 15,24%, y la Universidad San Ignacio de Loyola (USIL) con un 14,29%.

En base a estos resultados se define que el presente estudio cuenta con grupos representativos de 5 universidades peruanas y en su mayoría representado por personal administrativo - académico que labora en la UP, tal como se puede observar en la Figura 4.

Figura 5

Instituciones de educación superior donde laboran las personas encuestadas.



Nota. Fuente y elaboración: Las autoras de la tesis.

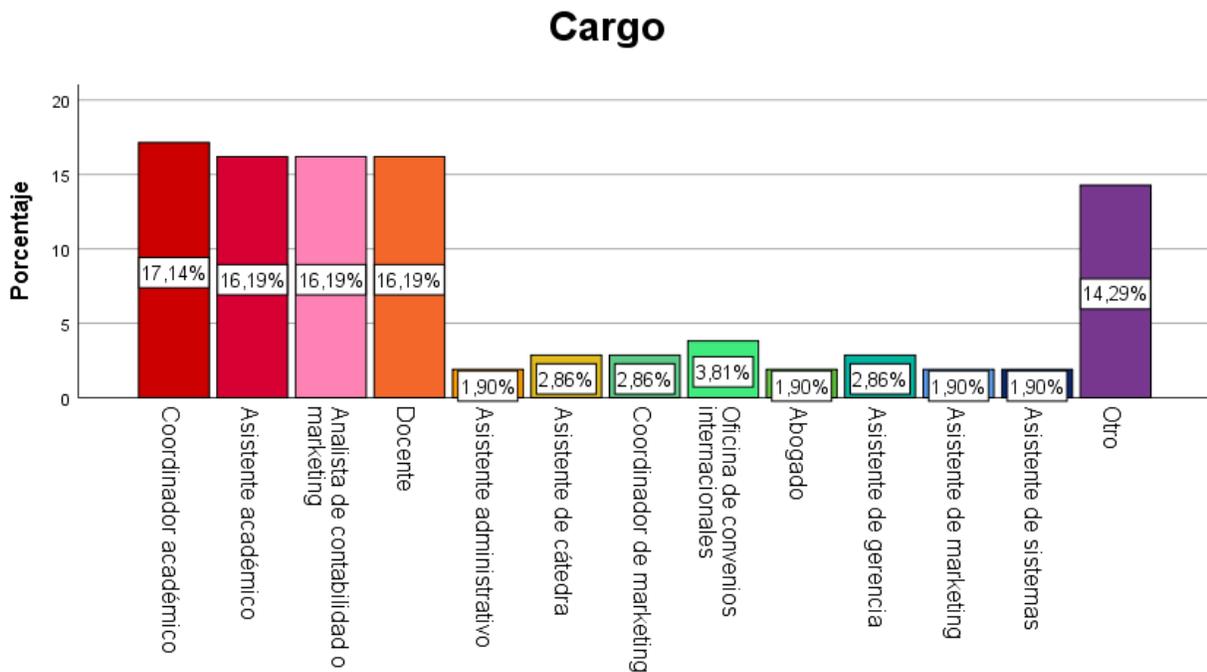
Interpretación. Respecto al cargo en el que labora el personal encuestado tal como se puede observar en la Figura 5, la mayoría era coordinador académico (17,14 %), asistente

académico (16,19 %), analistas de contabilidad o de marketing (16,19 %) o docente (16,19 %).

Entretanto los cargos menos comunes fueron asistentes administrativas (1,90%), abogado (1,90%), asistente de marketing (1,90%) o asistente de sistemas (1,90%). Por su parte entre otros cargos, el de practicante, secretaria, jefe, etc., que al ser poco usuales se agruparon en “Otro”, representando en total el 14,29% de encuestados.

Figura 6

Cargos de las personas encuestadas.

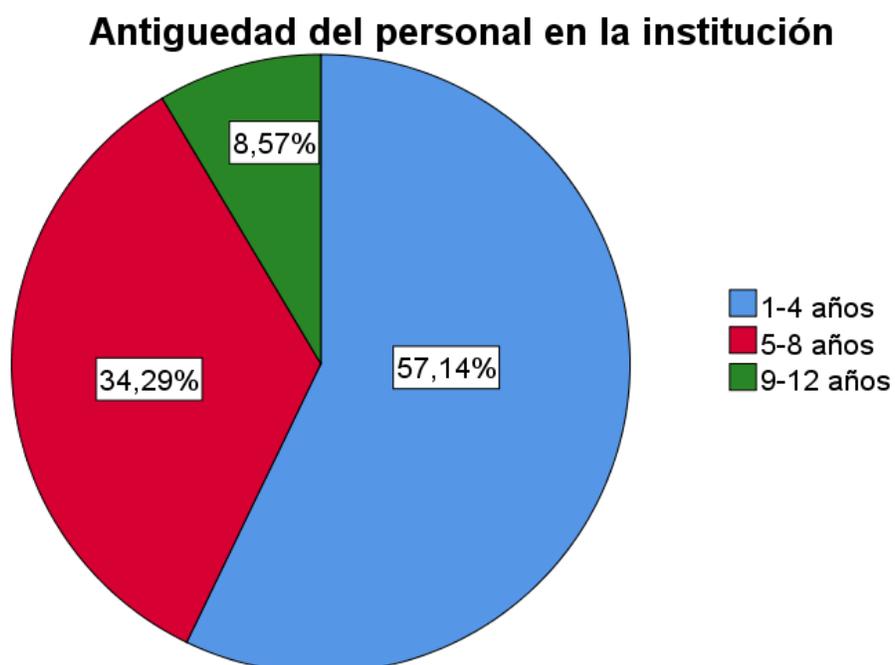


Nota. Fuente y elaboración: Las autoras de la tesis.

En la figura 6, se muestra el tiempo de antigüedad del personal, donde la mayoría de encuestados expresaron tener un tiempo de 1-4 años de antigüedad laborando en las instituciones de educación superior (57,14%), seguido de un tiempo de antigüedad de 5-8 años (34,29%) y una antigüedad del 9-12 años presente en su minoría de 8,57%.

Figura 7

Antigüedad del personal en las instituciones de educación superior encuestadas.



Nota. Fuente y elaboración: Las autoras de la tesis.

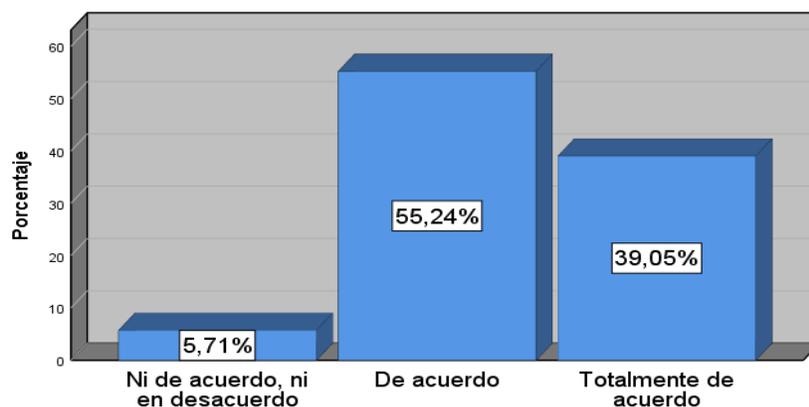
Continuando con el análisis de los resultados de la encuesta de la investigación, se muestra el porcentaje relevante de cada pregunta del cuestionario con escala de Likert, se aplicó a las principales universidades privadas de Lima Metropolitana.

En la figura 8, el 39,05% de encuestados estuvieron totalmente de acuerdo con que el contenido curricular de cursos está orientado a solución de problemáticas sociales relevantes.

Figura 8

Contenido curricular de cursos orientados a solución de problemáticas sociales relevantes

1. Los contenidos y prácticas curriculares de los cursos y mallas académicas están orientados a la construcción de soluciones originales y pertinentes de problemáticas sociales relevantes y al servicio de la comunidad.



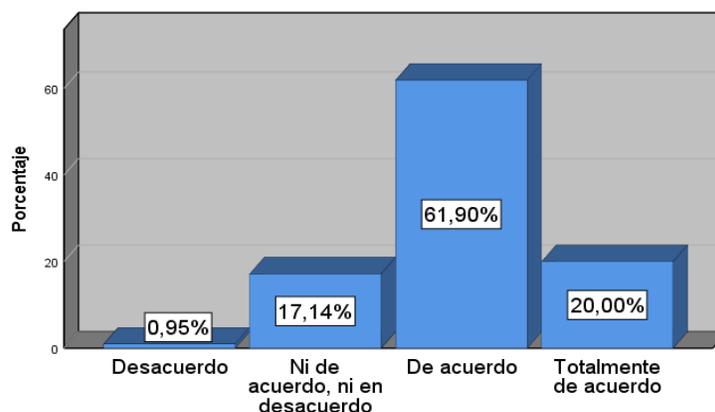
Nota. Fuente y elaboración: Las autoras de la tesis.

En la figura 9, el 61,90% de encuestados estuvieron de acuerdo con que se promueven actividades vivenciales sobre situaciones sociales actuales para la búsqueda de soluciones.

Figura 9

Promoción de actividades vivenciales sobre situaciones sociales actuales para la búsqueda de soluciones

2. Se promueve la participación en experiencias que permiten vivenciar y ponerse en contacto con situaciones de pobreza, desigualdad, injusticia, a fin de contribuir a su solución.



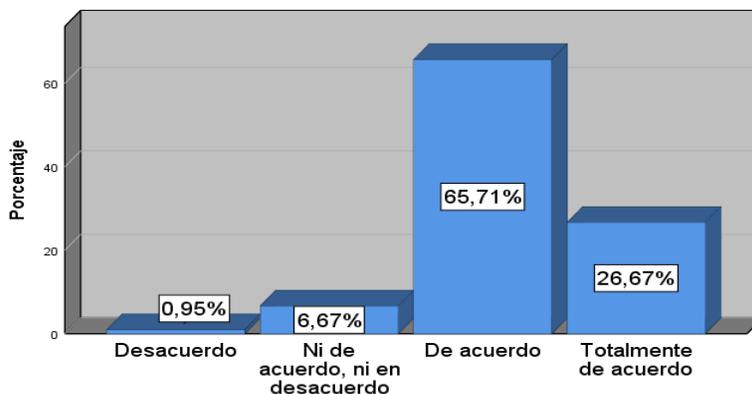
Nota. Fuente y elaboración: Las autoras de la tesis.

En la figura 10, el 65,71% de encuestados estuvieron de acuerdo con que se promueve un espíritu crítico frente a la realidad social.

Figura 10

Promoción de un espíritu crítico frente a la realidad social.

3. Se promueve el espíritu crítico respecto a la realidad y temas relevantes a la sociedad.



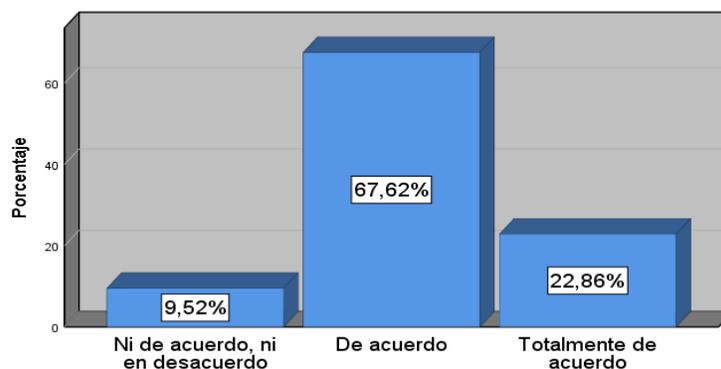
Nota. Fuente y elaboración: Las autoras de la tesis.

En la figura 11, el 67,62% de encuestados estuvieron de acuerdo con que se promueve la integración multidisciplinaria de actores sociales externos a proyectos de investigación.

Figura 1

Promoción de la integración multidisciplinaria de actores sociales externos a proyectos de investigación.

4. Se promueve la integración de diversas disciplinas y de actores sociales externos en los proyectos de investigación.



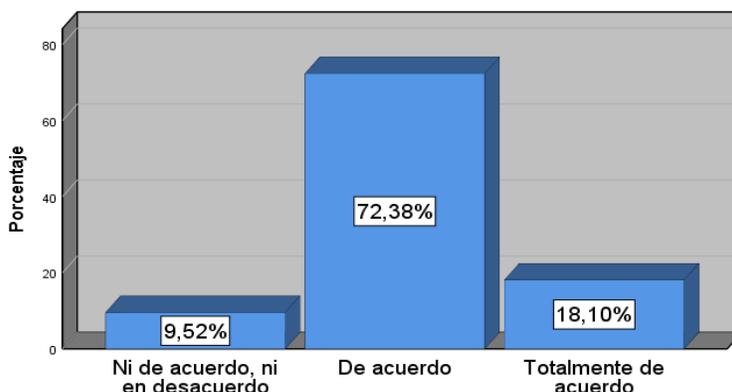
Nota. Fuente y elaboración: Las autoras de la tesis.

En la figura 12, el 72,38% de encuestados estuvieron de acuerdo con que se promueve la producción de proyectos de investigación con actores externos.

Figura 2

Producción de proyectos de investigación con actores externos.

5. Los avances y resultados de los proyectos de investigación son compartidos con actores externos, promoviendo de esta manera la inclusión de grupos públicos.



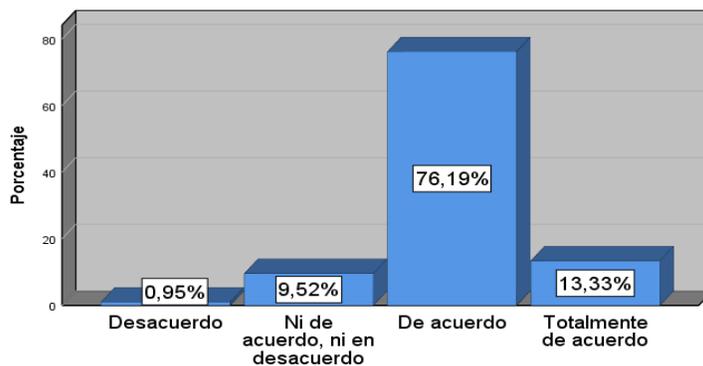
Nota. Fuente y elaboración: Las autoras de la tesis.

En la figura 13, el 76,19% de encuestados estuvieron de acuerdo con que se promueve la incorporación de descubrimientos científicos y resultados de investigaciones en organismos públicos y privados.

Figura 3

Promoción de la incorporación de descubrimientos científicos y resultados de investigaciones en organismos públicos y privados.

6. Se promueve la incorporación de descubrimientos científicos y resultados de investigaciones en organismos públicos y privados, de manera tal de lograr un impacto directo de lo investigado en el desarrollo de la sociedad.



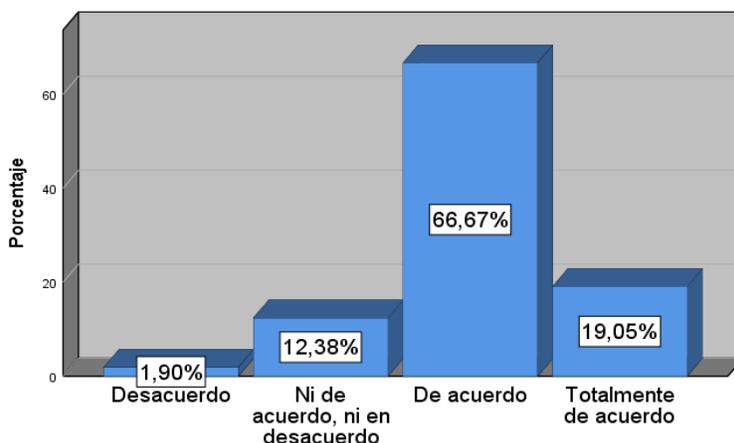
Nota. Fuente y elaboración: Las autoras de la tesis.

En la figura 14, el 66,67% de encuestados estuvieron de acuerdo con que la planificación del presupuesto y la ejecución de los mismos se corresponden de forma exacta.

Figura 4

Correspondencia en la planificación del presupuesto de proyectos y la ejecución

7. Los proyectos sociales responden a una planificación y presupuesto previamente definido.



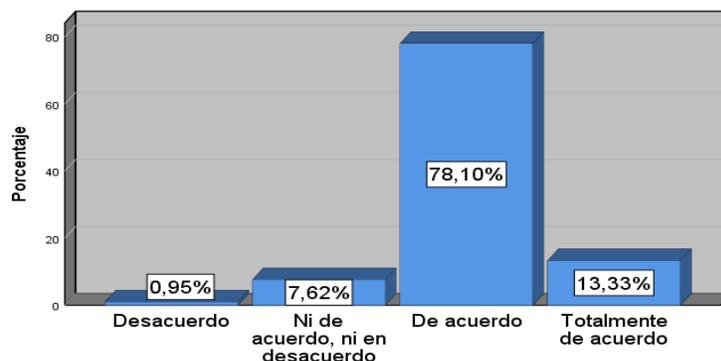
Nota. Fuente y elaboración: Las autoras de la tesis.

En la figura 15, el 78,10% de encuestados estuvieron de acuerdo con que se prioriza la promoción del trabajo en sectores vulnerables en programas y proyectos sociales.

Figura 5

Priorización de la promoción del trabajo en sectores vulnerables en programas y proyectos sociales.

8. En los programas o proyectos sociales se prioriza el trabajo con los sectores menos favorecidos, trabajando en su desarrollo y superación, y evitando practicas asistencialistas.



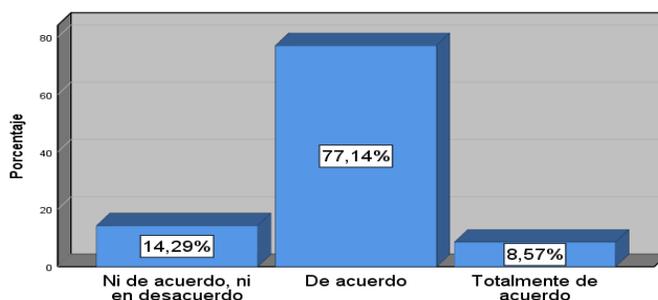
Nota. Fuente y elaboración: Las autoras de la tesis.

En la figura 16, el 77,14% de encuestados estuvieron de acuerdo con que incorpora la participación de otros actores sociales de saberes no académicos en programas y proyectos sociales.

Figura 6

Incorporación de la participación de otros actores sociales de saberes no académicos en programas y proyectos sociales.

9. En los programas o proyectos sociales se incorpora la participación de otros actores sociales y de saberes no académicos.



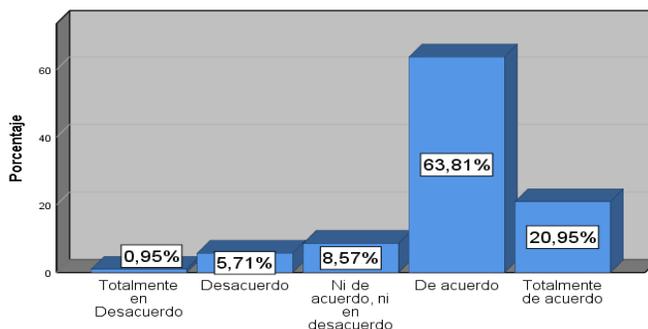
Nota. Fuente y elaboración: Las autoras de la tesis.

En la figura 17, el 63,81% de encuestados estuvieron de acuerdo con que se considera la participación en experiencia de proyección o compromiso social en la evaluación del desempeño del personal.

Figura 7

Consideración de la participación en experiencia de proyección o compromiso social en la evaluación del desempeño del personal.

10. En los procesos de evaluación de desempeño del personal se considera la participación en experiencia de proyección o compromiso social del evaluado.



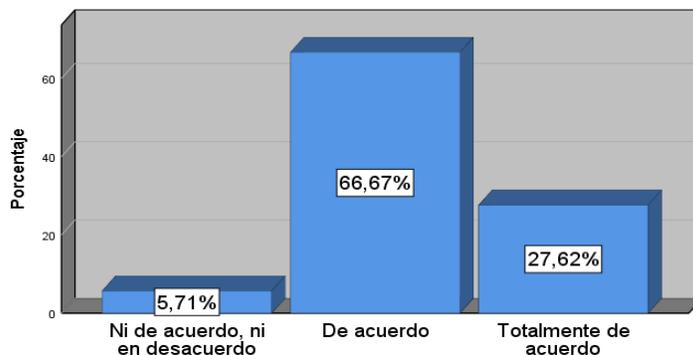
Nota. Fuente y elaboración: Las autoras de la tesis.

En la figura 18, el 66,67% de encuestados estuvieron de acuerdo con que se seleccionan los proveedores según su adhesión a principios de responsabilidad social.

Figura 8

Selección de proveedores según su adhesión a principios de responsabilidad social.

11. La universidad selecciona a sus proveedores considerando su adhesión a principios de Responsabilidad Social, por ejemplo, prohibición del trabajo infantil, adopción de estándares ambientales y apoyo a iniciativas sociales.



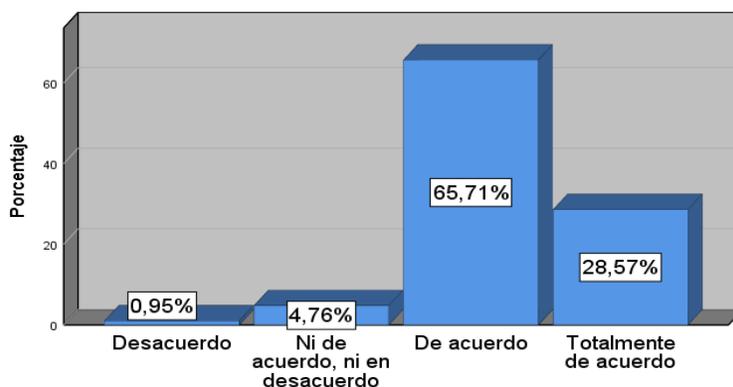
Nota. Fuente y elaboración: Las autoras de la tesis.

En la figura 19, el 65,71% de encuestados estuvieron de acuerdo con que se promueven la inclusión, no discriminación e igualdad de género.

Figura 9

Promoción de la inclusión, no discriminación e igualdad de género.

12. Se fomenta la inclusión y se promueve la no discriminación en temas relacionados a igualdad de género y de formación académica de grupos poco representados (tales como poblaciones indígenas, estudiantes de bajo recursos, personas con discapacidades, etc.)



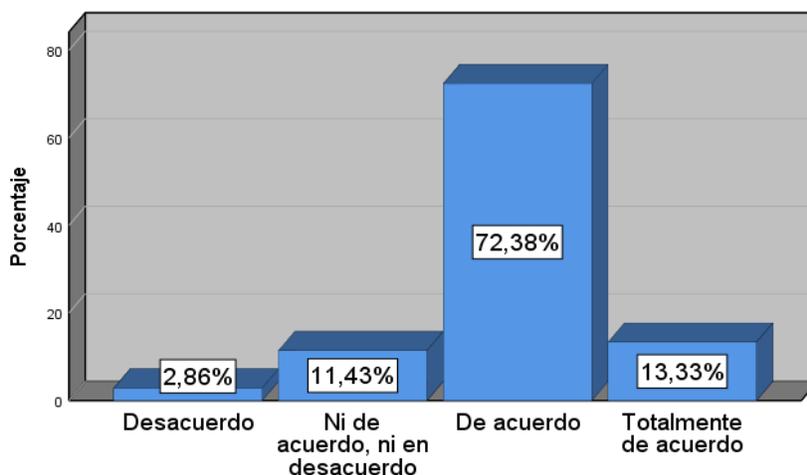
Nota. Fuente y elaboración: Las autoras de la tesis.

En la figura 20, el 72,38% de encuestados estuvieron de acuerdo con que se promueven acciones de cuidado y preservación del ambiente.

Figura 10.

Promoción de acciones de cuidado y preservación del ambiente.

13. Se promueven acciones concretas de cuidado y preservación del medio ambiente a través de reducción, reciclaje y reutilización de materiales tales como papel, agua, electricidad, etc.



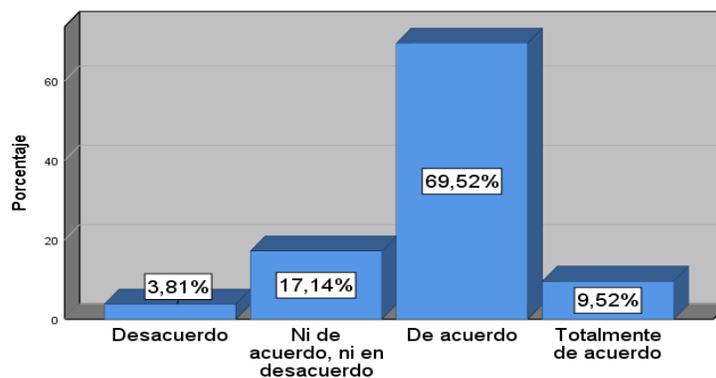
Nota. Fuente y elaboración: Las autoras de la tesis.

En la figura 21, el 69,52% de encuestados estuvieron de acuerdo con que se tienen procesos que miden y monitorean el impacto ambiental.

Figura 11

Medición y monitoreo del impacto ambiental

14. La universidad tiene procesos de medición y monitoreo respecto a su impacto ambiental.



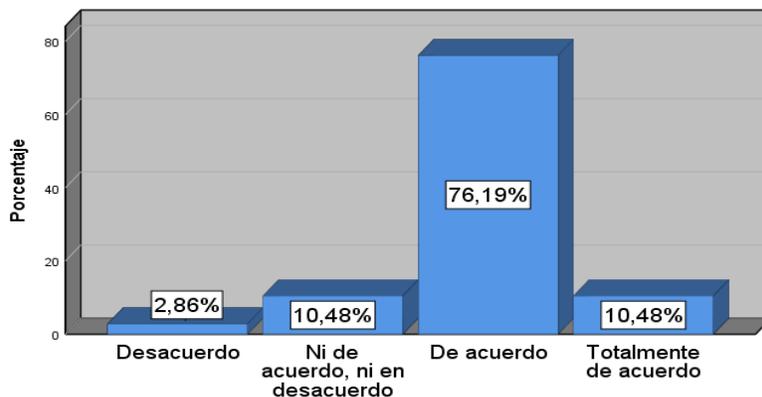
Nota. Fuente y elaboración: Las autoras de la tesis.

En la figura 22, el 76,19% de encuestados estuvieron de acuerdo con que se tienen reportes anuales de sostenibilidad con actores externos e internos.

Figura 12

Reporte anual de sostenibilidad con actores externos e internos.

15. La universidad presenta anualmente un reporte de sostenibilidad, en el cual hace participe a todos actores internos y externos.



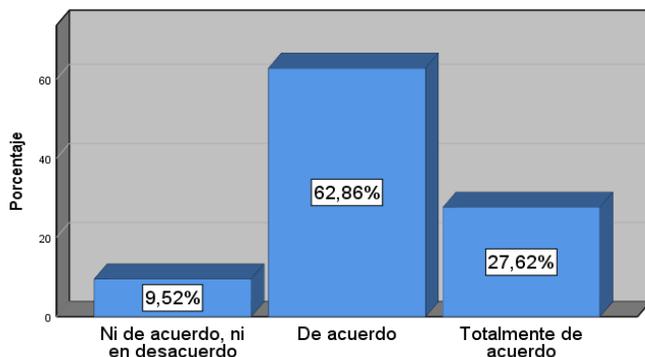
Nota. Fuente y elaboración: Las autoras de la tesis.

En la figura 23, el 62,86% de encuestados estuvieron de acuerdo con que se valoran las aptitudes profesionales del personal.

Figura 13

Valoración de aptitudes profesionales.

16. Considera que en su centro de labores se valoran las aptitudes de los profesionales que trabajan en la institución.



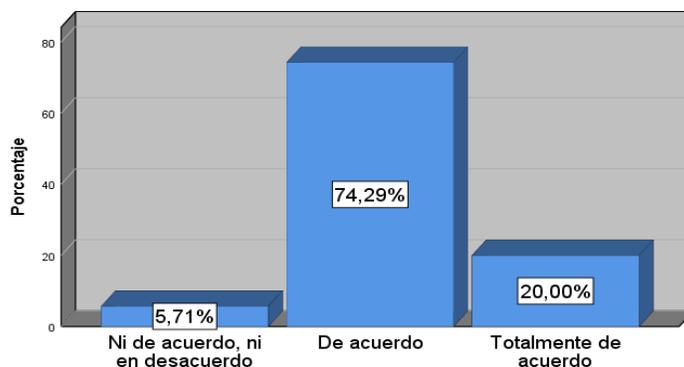
Nota. Fuente y elaboración: Las autoras de la tesis.

En la figura 24, el 74,29% de encuestados estuvieron de acuerdo con que se valoran los conocimientos previos profesionales del personal.

Figura 14

Valoración de conocimientos previos profesionales.

17. Considera que en su centro de labores se valoran los conocimientos previos de los profesionales.



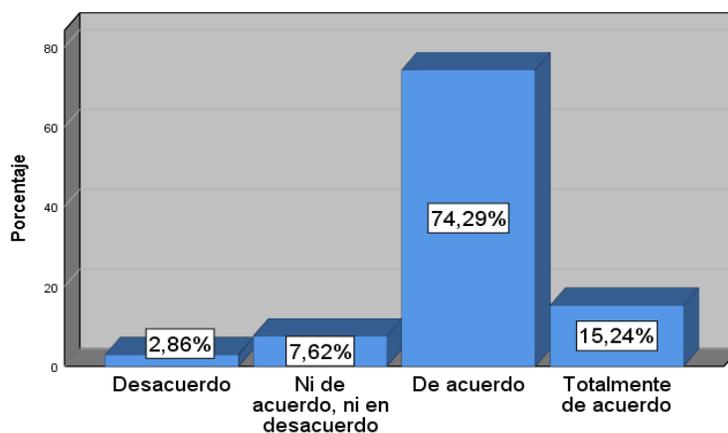
Nota. Fuente y elaboración: Las autoras de la tesis.

En la figura 25, el 74,29% de encuestados estuvieron de acuerdo con que se promueve el aprendizaje continuo de los colaboradores.

Figura 15

Promoción del aprendizaje continuo de los colaboradores.

18. En su centro de labores se promueve el aprendizaje continuo de los colaboradores.



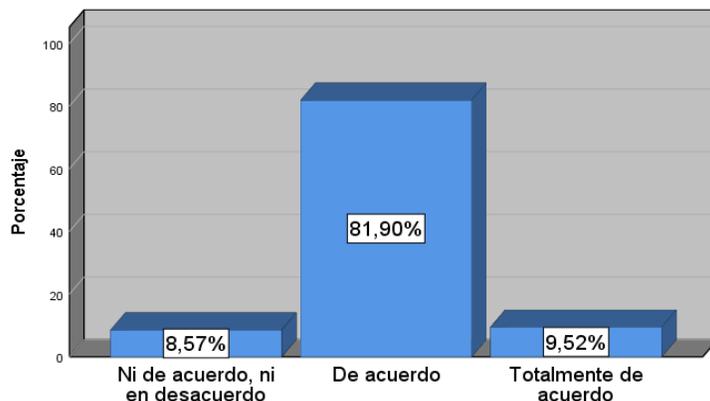
Nota. Fuente y elaboración: Las autoras de la tesis.

En la figura 26, el 81,90% de encuestados estuvieron de acuerdo con que se consideran los valores institucionales para los colaboradores.

Figura 16

Importancia de valores institucionales para los colaboradores.

19. Considera que los valores de la institución son importantes para los colaboradores.



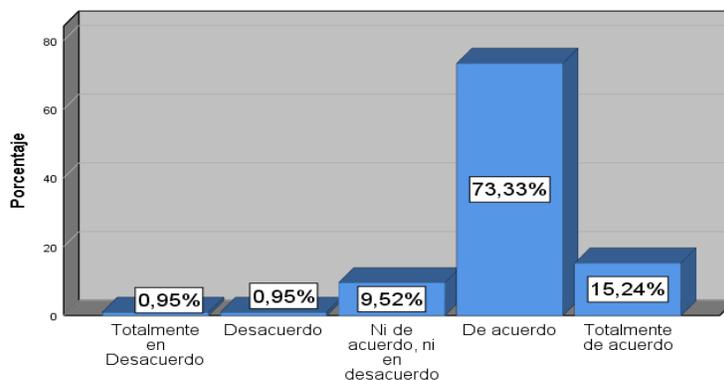
Nota. Fuente y elaboración: Las autoras de la tesis.

En la figura 27, el 73,33% de encuestados estuvieron de acuerdo con que se fomenta la capacitación continua de habilidades.

Figura 17

Capacitación continua de habilidades.

20. Se fomenta la capacitación continua de habilidades, como el liderazgo.



Nota. Fuente y elaboración: Las autoras de la tesis.

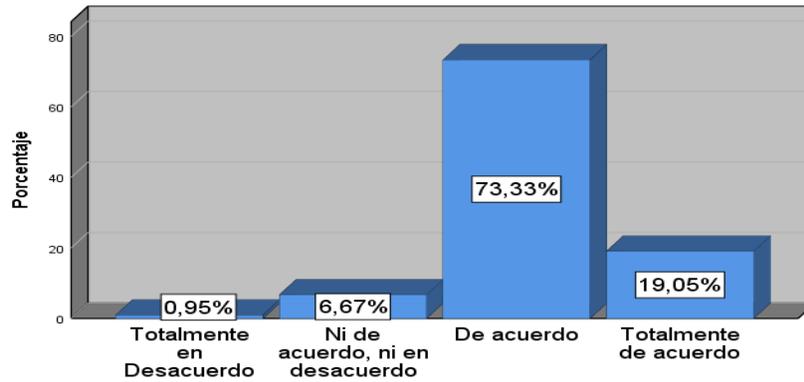
En la figura 28, el 73,33% de encuestados estuvieron de acuerdo con que se reconocen

las iniciativas de mejora de los trabajadores.

Figura 18

Reconocimiento de iniciativas de mejora de los trabajadores.

21. Se reconocen las iniciativas de mejora para la institución de los trabajadores.



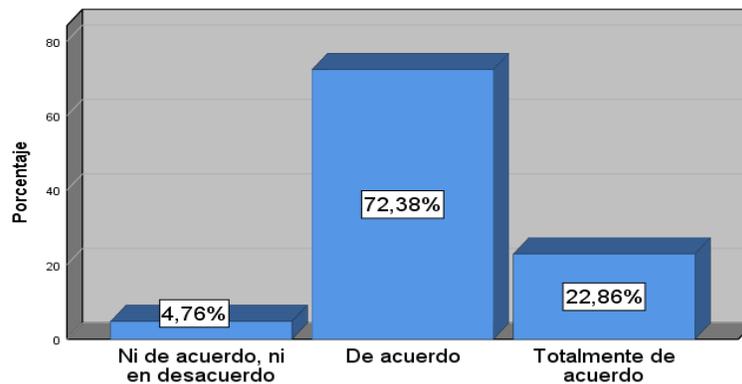
Nota. Fuente y elaboración: Las autoras de la tesis.

En la figura 29, el 72,38% de encuestados estuvieron de acuerdo con que se promueve la innovación.

Figura 19

Promoción de la innovación.

22. En su centro de labores de promueve la innovación.



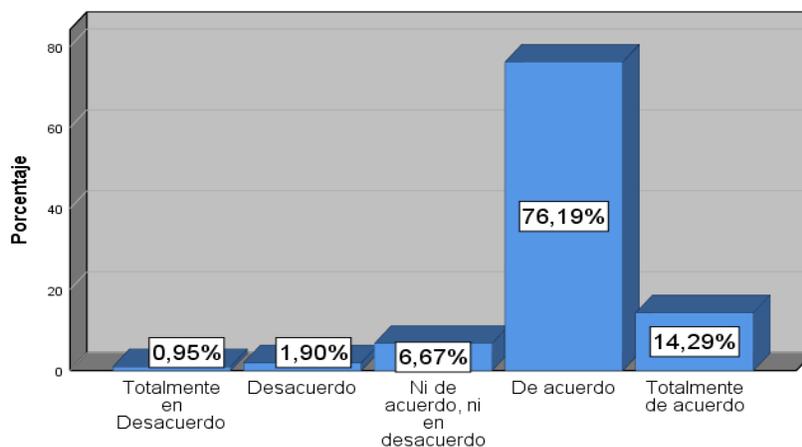
Nota. Fuente y elaboración: Las autoras de la tesis.

En la figura 30, el 61,90% de encuestados estuvieron de acuerdo con que se reconoce el buen desempeño laboral de los trabajadores.

Figura 30

Reconocimiento del buen desempeño laboral.

23. El buen desempeño de sus labores es reconocido por la institución.



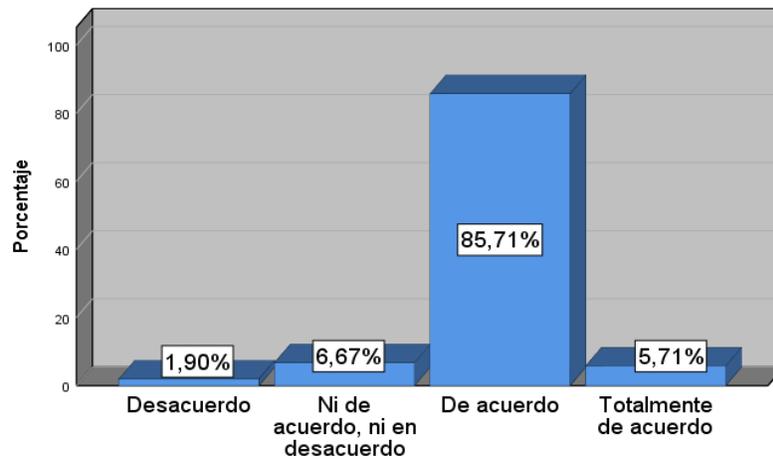
Nota. Fuente y elaboración: Las autoras de la tesis.

En la figura 31, el 61,90% de encuestados estuvieron de acuerdo con que su puesto laboral es estable.

Figura 20

Puesto laboral estable.

24. Considera su puesto laboral como estable.



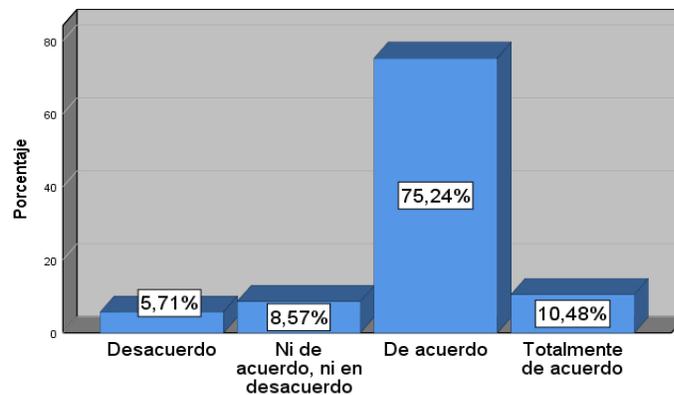
Nota. Fuente y elaboración: Las autoras de la tesis.

En la figura 32, el 61,90% de encuestados estuvieron de acuerdo con que se reconocen las habilidades operativas de personal.

Figura 21

Reconocimiento de habilidades operativas.

25. Las habilidades operativas son reconocidas en su centro de labores.



Nota. Fuente y elaboración: Las autoras de la tesis.

0.1.1. Prueba de normalidad

Para determinar si los resultados obtenidos tienen una distribución normal o no normal,

se realizó una prueba de Kolmogorov-Smirnov, considerándose que la población evaluada supera las 50 personas.

Se consideraron dos hipótesis:

H0: Los datos tiene una distribución normal.

H1: Los datos no tienen una distribución normal.

Para la aceptación de las hipótesis se plantea lo siguiente, si el valor de significancia de la prueba es menor a 0,05 la distribución no es normal, es decir se rechaza la H0; en caso de que el valor de significancia es mayor a 0,05 la distribución es normal, es decir se rechaza H1.

Tabla 6

Prueba de normalidad para las variables responsabilidad social y competencias profesionales.

		Estadístico	gl	Sig.
Responsabilidad social	Educación – Enseñanza – Aprendizaje	,186	105	,000
	Investigación - Desarrollo tecnológico - Innovación (I+D+i)	,274	105	,000
	Relación con la Sociedad	,325	105	,000
	Gestión – Organización	,242	105	,000
	Relación con el Medio Ambiente	,320	105	,000
Competencias Profesionales		,315	105	,000

Nota. Fuente y elaboración: Las autoras de la tesis.

En la Tabla 6 se muestran los resultados de la prueba de normalidad aplicada a los resultados de la encuesta. El valor de significancia para todas las dimensiones y variables de estudio fue de 0,000 que es un valor menor a 0,05; por tanto, se acepta la H1 donde la distribución de los datos es no normal. Considerando la distribución no normal de los resultados se aplicará una prueba de correlación de tipo no paramétrica para dar respuesta a las interrogantes planteadas en el estudio, para lo cual se define a la correlación de Spearman como

el estadístico para la prueba de correlación.

0.1.2. Pruebas de correlación

Para la decisión de la aceptación de las hipótesis planteadas en el presente estudio se considerará el valor de significancia de los resultados de la prueba de correlación de Spearman el cuál si es menor a 0,05 se rechaza la H0; en caso de que el valor de significancia sea mayor a 0,05 se rechaza la H1.

Entretanto el coeficiente de correlación será el indicador del tipo de relación entre las variables, según el signo de coeficiente esta relación será positiva o negativa, entretanto para determinar el nivel de asociación o interdependencia entre las variables, se definen bajo las siguientes interpretaciones: si el valor está entre 0 a 0,05 la relación será nula, valores entre 0,06 a 0,25 indican una relación baja, valores entre 0,26 a 0,50 indican una relación media, valores entre 0,50 a 0,75 indican una relación moderada mientras que valores entre 0,75 a 1 indican una relación alta.

Para la contrastación de la hipótesis del primer objetivo específico del presente estudio, se plantearon las siguientes hipótesis:

H0: No existe una relación positiva entre las políticas relativas a la formación de estudiantes con las competencias profesionales de los trabajadores de las universidades privadas de Lima Metropolitana, 2021.

H1: Existe una relación positiva entre las políticas relativas a la formación de estudiantes con las competencias profesionales de los trabajadores de las universidades privadas de Lima Metropolitana, 2021.

En la Tabla 7 se muestran los resultados de la prueba de correlación de Spearman, donde el valor de significancia fue de 0,000 que al ser menor a 0,05 se acepta la H1 y se define que

existe una relación positiva entre las políticas relativas a la formación de estudiantes con las competencias profesionales de los trabajadores de las universidades privadas de Lima Metropolitana, 2021. Entretanto el nivel de asociación entre las competencias profesionales y las políticas de educación-enseñanza-aprendizaje definidas por el coeficiente de correlación de 0,519 indica una relación de tipo positiva moderada.

Tabla 7

Prueba de correlación entre competencias profesionales y las políticas de educación-enseñanza-aprendizaje.

		Competencias profesionales	Educación – Enseñanza – Aprendizaje	
Rho de Spearman	Competencias profesionales	Coeficiente de correlación	1,000	
		Sig. (bilateral)	,519*	
		N	105	
	Educación – Enseñanza – Aprendizaje	Coeficiente de correlación	,519*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	105	105

** . La correlación es significativa.

Nota. Fuente y elaboración: Las autoras de la tesis.

Para la contrastación de la hipótesis del segundo objetivo específico del presente estudio, se plantearon las siguientes hipótesis:

H0: No existe una relación positiva entre las políticas relativas a la generación y difusión del conocimiento con las competencias profesionales de los trabajadores de las universidades

privadas de Lima Metropolitana, 2021.

H1: Existe una relación positiva entre las políticas relativas a la generación y difusión del conocimiento con las competencias profesionales de los trabajadores de las universidades privadas de Lima Metropolitana, 2021.

En la Tabla 8 se muestran los resultados de la prueba de correlación de Spearman, donde el valor de significancia fue de 0,000 que al ser menor a 0,05 se acepta la H1 y se define que existe una relación positiva entre las políticas relativas a la generación y la difusión del conocimiento con las competencias profesionales de los trabajadores de las universidades privadas de Lima Metropolitana, 2021. Entretanto el nivel de asociación entre las competencias profesionales y las políticas de investigación – desarrollo tecnológico - innovación definidas por el coeficiente de correlación de 0,430 indica una relación de tipo positiva media.

Tabla 8

Prueba de correlación entre competencias profesionales y las políticas de investigación – desarrollo tecnológico - innovación.

			Competencias profesionales	Investigación - Desarrollo tecnológico - Innovación
Rho de Spearman	Competencias profesionales	Coefficiente de correlación	1,000	,430*
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Investigación - Desarrollo tecnológico – Innovación	Coefficiente de correlación	,430*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	105	105

** . La correlación es significativa.

Nota. Fuente y elaboración: Las autoras de la tesis.

Para la contrastación de la hipótesis del tercer objetivo específico del presente estudio, se plantearon las siguientes hipótesis:

H0: No existe una relación positiva entre las políticas relativas a los programas de extensión y proyección a la sociedad con las competencias profesionales de los trabajadores de las universidades privadas de Lima Metropolitana, 2021.

H1: Existe una relación positiva entre las políticas relativas a los programas de extensión y proyección a la sociedad con las competencias profesionales de los trabajadores de las universidades privadas de Lima Metropolitana, 2021.

En la Tabla 9 se muestran los resultados de la prueba de correlación de Spearman, donde el valor de significancia fue de 0,016 que al ser menor a 0,05 se acepta la H1 y se define que existe una relación positiva entre las políticas relativas a los programas de extensión y proyección a la sociedad con las competencias profesionales de los trabajadores de las universidades privadas de Lima Metropolitana, 2021. Entretanto el nivel de asociación entre las competencias profesionales y las políticas de relación con la sociedad definidas por el coeficiente de correlación de 0,234 indica una relación de tipo positiva baja.

Tabla 9

Prueba de correlación entre competencias profesionales y las políticas de relación con la Sociedad.

			Competencias profesionales	Relación con la sociedad
Rho de Spearman	Competencias profesionales	Coefficiente de correlación	1,000	,234*
		Sig. (bilateral)	.	,016

	N	105	105
Relación con la sociedad	Coefficiente de correlación	,234*	1,000
	Sig. (bilateral)	,016	.
	N	105	105

** . La correlación es significativa.

Nota. Fuente y elaboración: Las autoras de la tesis.

Para la contrastación de la hipótesis del cuarto objetivo específico del presente estudio, se plantearon las siguientes hipótesis:

H0: No existe una relación positiva entre las políticas relativas a la gestión universitaria con las competencias profesionales de los trabajadores de las universidades privadas de Lima Metropolitana, 2021.

H1: Existe una relación positiva entre las políticas relativas a la gestión universitaria con las competencias profesionales de los trabajadores de las universidades privadas de Lima Metropolitana, 2021.

En la Tabla 10 se muestran los resultados de la prueba de correlación de Spearman, donde el valor de significancia fue de 0,000 que al ser menor a 0,05 se acepta la H1 y se define que existe una relación positiva entre las políticas relativas a la gestión universitaria con las competencias profesionales de los trabajadores de las universidades privadas de Lima Metropolitana, 2021. Entretanto el nivel de asociación entre las competencias profesionales y las políticas de relación con la Gestión - Organización definidas por el coeficiente de correlación de 0,392 indica una relación de tipo positiva media.

Tabla 10

Prueba de correlación entre competencias profesionales y políticas de relación con la Gestión - Organización.

			Competencias profesionales	Gestión - Organización
Rho de Spearman	Competencias profesionales	Coefficiente de correlación	1,000	,392*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	105	105
	Gestión – Organización	Coefficiente de correlación	,392*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	105	105

** . La correlación es significativa.

Nota. Fuente y elaboración: Las autoras de la tesis.

Para la contrastación de la hipótesis del quinto objetivo específico del presente estudio, se plantearon las siguientes hipótesis:

H0: No existe una relación positiva entre las políticas relativas a la gestión universitaria y su entorno con las competencias profesionales de los trabajadores de las universidades privadas de Lima Metropolitana, 2021.

H1: Existe una relación positiva entre las políticas relativas a la gestión universitaria y su entorno con las competencias profesionales de los trabajadores de las universidades privadas de Lima Metropolitana, 2021.

En la Tabla 11 se muestran los resultados de la prueba de correlación de Spearman, donde el valor de significancia fue de 0,233 que al ser mayor a 0,05 se acepta la H0 y se define que no existe una relación positiva entre las políticas relativas a la gestión universitaria y su entorno con las competencias profesionales de los trabajadores de las universidades privadas de Lima Metropolitana, 2021.

Tabla 11

Prueba de correlación entre competencias profesionales y políticas de relación con el Medio Ambiente.

	Competencias profesionales	Relación con el Medio Ambiente
--	----------------------------	--------------------------------

Rho de Spearman	Competencias profesionales	Coefficiente de correlación	1,000	,117
		Sig. (bilateral)	.	,233
		N	105	105
	Relación con el Medio Ambiente	Coefficiente de correlación	,117	1,000
		Sig. (bilateral)	,233	.
		N	105	105

Nota. Fuente y elaboración: Las autoras de la tesis.

4.2 Resumen

La relación positiva entre las políticas relativas a la formación de estudiantes con las competencias profesionales de los trabajadores de las universidades privadas de Lima Metropolitana, 2021. Es también mencionada por Urdapilleta (2019), en su estudio, donde indica que los principios de la RSU deben ser interiorizados desde los inicios de la formación universitaria, tomando en cuenta las bases de la educación universitaria y su relación con el contexto económico social y solidario.

En concordancia con lo indicado por Vallaeys y Álvarez (2019), donde indican que el paradigma de la responsabilidad social está relacionado con las competencias de la universidad como institución y organización, y su vez teniendo una directa relación para promover la RSU desde el ámbito administrativo. En el presente estudio se determinó se define que existe una relación positiva entre las políticas relativas a la generación y difusión del conocimiento con las competencias profesionales de los trabajadores de las universidades privadas de Lima Metropolitana, 2021 donde se logra validar lo propuesto por dichos autores, pues en el ámbito organizacional existe una relevancia creciente hacia la RSU.

La relación positiva baja entre las políticas relativas a los programas de extensión y proyección a la sociedad con las competencias profesionales de los trabajadores de las universidades privadas de Lima Metropolitana, 2021. Hace referencia a lo mencionado Curbeira et al., (2019), donde define que el concepto de habilidades profesionales tiene como rasgo propio, el aprendizaje de diferentes asignaturas del currículo sistematizadas en el proceso de la actividad direccionadas a un ámbito laboral, el cual tiene implicancias en la sociedad y su desempeño diario.

Lo mencionado por Chumaceiro et al. (2020), indican que, en el ámbito organizacional de una institución de educación superior es importante que las prácticas éticas organizacionales relacionadas con la RSU dentro de la organización educativa deberían incluirse dentro de la estrategia corporativa de una universidad. Hace referencia al resultado de la relación positiva media entre las políticas relativas a la gestión universitaria con las competencias profesionales de los trabajadores de las universidades privadas de Lima Metropolitana, 2021. Es así que la gestión universitaria debería tomar mayor protagonismo para poder alinearla con la cultura organizacional de las universidades

La relación no existente entre las políticas relativas a la gestión universitaria y su entorno con las competencias profesionales de los trabajadores de las universidades privadas de Lima Metropolitana, 2021. Acuñado en Álvarez – Arregui (2019), quién indica que la sociedad, la educación y las universidades tiene una relación directa con los ámbitos tecnológicos, políticos y económicos dentro de su entorno, pero estas recién se encuentran en un proceso inicial de correlación.

Capítulo 5: Conclusiones y recomendaciones

5.1. Conclusiones

Se determinó la influencia de las políticas de responsabilidad social universitaria en las competencias profesionales de los trabajadores de las universidades privadas de Lima Metropolitana, 2021, logrando comprobar la relación que existe entre las dimensiones de la variable en estudio, también se pudo identificar que solo las competencias profesionales y su entorno no presentaban relación significativa, rechazando el planteamiento de la hipótesis alterna del quinto objetivo.

De acuerdo con los resultados obtenidos, podemos concluir que existe relación positiva entre las políticas relativas a la formación de estudiantes con las competencias profesionales de los trabajadores de las universidades privadas de Lima Metropolitana, por lo tanto, aceptamos la hipótesis alternativa, asimismo el nivel de asociación de las competencias profesionales y políticas de educación presento una relación positiva moderada.

Se determinó la relación de las políticas relativas a la generación y difusión del conocimiento con las competencias profesionales de los trabajadores de las universidades privadas de Lima metropolitana 2021, obteniendo una relación positiva y un nivel de asociación entre políticas de investigación, desarrollo tecnológico e innovación positiva media.

Los datos obtenidos indican que existe relación positiva entre las políticas relativas a los programas de extensión y proyección a la sociedad con las competencias profesionales de los trabajadores de las universidades privadas de Lima Metropolitana, 2021. Esto también se reafirma con un nivel de asociación tipo positiva baja, aceptando la hipótesis alternativa.

Se determinó la relación de las políticas relativas a la gestión universitaria con las competencias profesionales de los trabajadores de las universidades privadas de lima

metropolitana 2021, obteniendo una relación positiva, debido a la asociación de tipo positiva media que existe entre las competencias profesionales, las políticas de relación con la gestión.

Con respecto al último objetivo específico, concluimos que no existe relación significativa de las políticas relativas a la gestión universitaria y su entorno con las competencias profesionales de los trabajadores de las universidades privadas de Lima Metropolitana, 2021.

5.2. Recomendaciones para futuras investigaciones

Según lo evaluado en el presente estudio es recomendable que se pueda ahondar la investigación para cada una de las políticas de la RSU, primero en un entorno académico, ya que se evidenció que es en este dónde se crean las iniciativas y proyectos que luego impactarán en el entorno social y medio ambiental, que a su vez impactan en la cultura organizacional de las universidades. Conociendo este impacto luego se podría proseguir con profundizar la relación de cada una de las políticas de la RSU en un contexto laboral, evidenciando su impacto en la cultura organizacional, clima laboral, desarrollo profesional y definición de valores institucionales.

Además, tomando en cuenta el contexto mundial actual, la importancia de las RSU en las universidades se hace cada vez más imperiosa, puesto que son en estos lugares donde se incuban proyectos y estudios relacionados a problemáticas actuales como son la salubridad, tecnología, medioambiental y social. En relación con lo antes mencionado, sería importante abordar la relación de las políticas de RSU con las actividades que se están realizando para aliviar las problemáticas dado las consecuencias de la pandemia ocasionada por el virus covid – 19.

Un punto también relevante a estudiar es la política de RSU enfocada a los problemas medio ambientales, ya que se evidenció que en esta política es donde más se carece de iniciativas a nivel académico y organizacional. En la actualidad los problemas medioambientales cada vez se agudizan y estos no están siendo tomados en cuenta dentro de las universidades como prioridad, esto a su vez impacta a nivel organizacional donde existe muy poca importancia hacia este tema.

Por otro lado, en cuanto al desempeño de las universidades con respecto a las políticas de RSU y su relación con las competencias profesionales, se recomienda promover la formación,

aprendizaje y aptitudes, habilidades blandas, innovación, orientación a la gente y estabilidad para aumentar el nivel de las competencias profesionales.

Promover un campus universitario articulado desde las perspectivas ambiental, social y psicológica, obteniendo un espacio atractivo, en el que se pueda alcanzar la armonía académica y psicológica. Pretendemos crear una confluencia de grupos académicos para transformar activamente la sociedad hacia el desarrollo sostenible. aplicar talleres que desarrollen la responsabilidad social universitaria, esto con el fin de evitar obtener una escasa relación entre las políticas de responsabilidad social universitaria y las competencias profesionales.

Referencias

- Aldeanueva Fernández, I. (2013). Los grupos de interés en el ámbito de la responsabilidad social universitaria: un enfoque teórico. *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*, 46, 235-254. <http://www.rcumariacristina.net:8080/ojs/index.php/AJEE/article/view/154>
- Álvarez-Arregui, E. (2019). Evolución de la Universidad en la Sociedad del Aprendizaje y la Enseñanza. El valor de las competencias en el desarrollo profesional y personal. *Aula Abierta*, 48(4), 349-372. <https://doi.org/10.17811/rifie.48.4.2019.349-372>
- Álvarez-Arregui, E., & Arreguit, X. (2019). El futuro de la Universidad y la Universidad del Futuro. Ecosistemas de formación continua para una sociedad de aprendizaje y enseñanza sostenible y responsable. *Aula Abierta*, 48(4), 447-480. <https://doi.org/10.17811/rifie.48.4.2019.447-480>
- Angulo Herrera, P., Angulo Alvarado P. & Huamán Huayta L. (2017) Rol estratégico de la cultura organizacional y el liderazgo en la gestión del cambio de la universidad peruana. *Horizonte de la Ciencia*, 7(13), 103-121. <https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2017.13.358>
- Argüelles Rodríguez, V. (2020). Sociedad, Universidad, Empresa y Talento en momentos de cambio. Aprender y desaprender para volver a emprender. *Aula Abierta*, 49(3), 325-338. <https://doi.org/10.17811/rifie.49.3.2020.325-338>
- Ayala, M. (2011). Responsabilidad social universitaria. *Realidad y reflexión*, 33(2), 29-38. <http://redicces.org.sv/jspui/bitstream/10972/91/1/Responsabilidad%20social%20universitaria.pdf>

- Camacho Monar, M. A. y Valdés Rodríguez M.C. (2020). Una perspectiva filosófica y sociológica de la competencia profesional ambiental en la educación superior. *Revista Fuentes* 22(2), 251-260. <https://doi.org/10.12795/revistafuentes.2020.v22.i2.02>
- Chumaceiro Hernández, A.C., Hernández García de Velazco, J. J., Ravina Ripoll, R. & Reyes Hernández, I. V. (2020). Responsabilidad social universitaria en la gestión organizacional de la felicidad. *Utopía y Praxis Latinoamericana: Revista Internacional de Filosofía Iberoamericana y Teoría Social*, 25(2), 427-440.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7416838>
- Condori, M. & Reyna, G. A. (2019). Percepción de la responsabilidad social universitaria en estudiantes de la Facultad de Sociología de una universidad pública de la ciudad de Huancayo, Perú. *Revista Espacios*, 40 (39), 1-8.
<https://www.revistaespacios.com/a19v40n39/a19v40n39p08.pdf>
- Cuadra-Martínez, D. J., Castro, P. J., & Juliá, M. T. (2018). Tres Saberes en la Formación Profesional por Competencias: Integración de Teorías Subjetivas, Profesionales y Científicas. *Formación Universitaria*, 11(5), 19–30. <https://doi.org/10.4067/s0718-50062018000500019>
- Curbeira Hernández, D., Bravo Estévez, M. & Morales Díaz, Y. (2019). La formación de habilidades profesionales en la educación superior. *Revista Cubana de Medicina Militar*, 48(2(Sup)), 426-440. <http://revmedmilitar.sld.cu/index.php/mil/article/view/384/327>
- Díaz-Barriga, A. (2011). Competencias en educación. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 3-24. <https://www.redalyc.org/pdf/2991/299123992001.pdf>
- Gaete Quezada, R. (2016). “Percepción de los dirigentes estudiantiles universitarios sobre la responsabilidad social universitaria”. *OBETS. Revista de Ciencias Sociales*, 11(2), 461-485. doi:10.14198/OBETS2016.11.2.04

- Gaete, R. A. (2015). El concepto de responsabilidad social universitaria desde la perspectiva de la alta dirección. *Cuadernos de Administración (Universidad Del Valle)*, 31(53), 97–107. <https://www.redalyc.org/pdf/2250/225040779009.pdf>
- Gargallo López, B., Pérez-Pérez, C., García-García, F. J., Giménez Beut, J. A., & Portillo Poblador, N. (2019). La competencia aprender a aprender en la universidad: propuesta de modelo teórico. *Educación XXI*, 23(1). <https://doi.org/10.5944/educxx1.23367>
- George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference. 11.0 update (4thed.)*. Boston: Allyn & Bacon
- Gómez-Rojas, J. P. (2015). Las competencias profesionales. *Revista Mexicana de Anestesiología*, 38(1), 49–55. <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=55675>
- González, J. S. & Ortiz, G. M. (2011). Las competencias profesionales en la Educación Superior. *Revista Cubana de Educación Médica Superior*. 25(3), 334-343. <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=31775>
- González, N. & Colmenero, M. J. (2021) Snapshot of inclusion at the university from the perspective of academic staff (Visión global de la inclusión en la universidad desde la perspectiva del personal académico). *Culture and Education*, 33(2), 345-372. DOI: 10.1080/11356405.2021.1904656
- Guijarro, C., Gomera, A. & Antúnez, M. (2016), “Propuesta de indicadores de la Responsabilidad Social Universitaria conforme a la Guía G4 del GRI: el caso de la Universidad de Córdoba”, *CIRIEC España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 87, 103-137. <https://ojs.uv.es/index.php/ciriecespana/article/view/6861>

- Hernández-Sampieri, R. & Mendoza Torres, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. RUDICS de la Universidad Autónoma de México, p. 228. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Inostroza-Araya, L., Santander-Ramírez, V. & Severino-González, P. (2020). Ética y actitud hacia los valores que promueve la universidad. *Revista Lasallista de Investigación*, 17(1), 291-300. <https://doi.org/10.22507/rli.v17n1a25>
- Mareque Álvarez-Santullano, M., & De Prada Creo, E. (2017). Evaluación de las competencias profesionales a través de las prácticas externas: incidencia de la creatividad. *Revista de Investigación Educativa*, 36(1), 203-219. <https://doi.org/10.6018/rie.36.1.275651>
- Martí Noguera, J. J., Martí-Vilar, M. & Almerich, G. (2014). Responsabilidad social universitaria: influencia de valores y empatía en la auto atribución de comportamientos socialmente responsables. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 46(3), 160-168. [https://doi.org/10.1016/S0120-0534\(14\)70019-6](https://doi.org/10.1016/S0120-0534(14)70019-6)
- Martí-Noguera, J. J. & Martí-Vilar, M. (2015). *La psicología en el desarrollo de la Responsabilidad Social en las Universidades. Aprendizajes desde Iberoamérica*. En S.N. Cogollo (Comp.). *Responsabilidad social: perspectivas para la acción en Colombia*, 12-32. DOI:10.13140/RG.2.1.2079.0649
- Martí-Noguera, J. J., Calderón, A. I., & Fernández-Godenzi, A. (2018). La responsabilidad social universitaria en Iberoamérica: análisis de las legislaciones de Brasil, España y Perú. *Revista iberoamericana de educación superior*, 9(24), 107-124. <https://doi.org/10.22201/iissue.20072872e.2018.24.264>
- Martínez Usarralde, M. J., Gil Salom, D. & Macías Mendoza, D. (2019). Revisión sistemática de Responsabilidad Social Universitaria y Aprendizaje Servicio. Análisis para su institucionalización. *Revista mexicana de investigación educativa*, 24(80), 149-172.

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-66662019000100149&lng=es&tlng=es.

- Martínez, P. & Echeverría, B. (2009). Formación basada en competencias. *Revista De Investigación Educativa*, 27(1), 125-147. <https://revistas.um.es/rie/article/view/94331>
- Montesi, M. & Villaseñor Rodríguez, I. (2018). El impacto social de las instituciones de educación superior: un estudio de caso con la Universidad Complutense de Madrid. *Información, Cultura Y Sociedad*, (39), 37-60. <https://doi.org/10.34096/ics.i39.4987>
- Naranjo Africano, G. & Mejía Reatiga, C. (2018). La transferencia tecnológica como práctica de responsabilidad social universitaria. *Arbor*, 194(789), a472. <https://doi.org/10.3989/arbor.2018.789n3014>
- Navarro Soria, I., González Gómez, C., López Monsalve, B. & Botella Pérez, P. (2015). Aprendizaje de contenidos académicos y desarrollo de competencias profesionales a través de prácticas pedagógicas multidisciplinares y trabajo cooperativo. *Revista De Investigación Educativa*, 33(1), 99-117. <https://doi.org/10.6018/rie.33.1.183971>
- Núñez Chicharro, M., Alonso Carrillo, I. & Pontones Rosa, C. (2015). Responsabilidad Social Universitaria: estudio empírico sobre la fiabilidad de un conjunto de indicadores de Gobierno Corporativo. *Innovar*, 25(58), 91-103. <https://doi.org/10.15446/innovar.v25n58.52428>
- Ojalvo Mitraný, V. & Curiel Peón, L. (2015). La formación integral del estudiante y la formación continua de los profesores en la Educación Superior cubana: el papel de la Responsabilidad Social Universitaria (RSU) en su consecución. *Journal of Educational, Cultural and Psychological Studies* 2015(12), 257-282. <https://doi.org/10.7358/ecps-2015-012-ojal>

Perú (2014), “*Ley núm. 30220. Ley universitaria*”. El Peruano Diario Oficial, 527211-52723.

<http://goo.gl/LIZlpa>

QS Top Universities (2020). *QS Latin America University Rankings 2020*.

<https://www.topuniversities.com/university-rankings/latin-american-university-rankings/2020>

Rodríguez, E. M. (2017). Lineamientos teóricos y metodológicos de la investigación cuantitativa en ciencias sociales. *In Crescendo*, 8(1), 115-121.

<https://doi.org/10.21895/incres.2017.v8n1.11>

Rubio Rodríguez, G. A., Estrada Sánchez, J. M. & Pedraza Vega, G. (2020). Responsabilidad social universitaria: Incidencia en diferentes grupos de interés en una universidad colombiana. *Revista De Ciencias Sociales*, 26(4), 180-189.

<https://doi.org/10.31876/rcs.v26i4.34656>

Rubio-Rodríguez, G. A., & Blandón-López, A. (2021). Professors and university social responsibility: a qualitative network analysis. *Formación universitaria*, 14(2), 3-12.

<https://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062021000200003>

Sánchez Martí, A., Muñoz Moreno, J. L. & Ion, G. (2019). Diseño y Validación de un Cuestionario de Percepción del Aprendizaje a través del Feedback entre Iguales en Educación Superior. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación Psicológica*, 53(4), 113-128. <https://doi.org/10.21865/RIDEP53.4.09>

Saz-Gil, I., Gil-La Cruz, A. & Gil-La Cruz, M. (2021). El voluntariado universitario en el marco de la Responsabilidad Social Universitaria. Estudio de un Campus, Universidad de Zaragoza. *Revista de la Educación Superior*, 50(197), 41-58.

<https://doi.org/10.36857/resu.2021.197.1578>

Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria [SUNAT], (2020).

Consulta RUC. <http://e-consultaruc.sunat.gob.pe/cl-ti-itmrconsruc/jcrS00Alias>

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria [SUNEDU], (2020). *Base de*

datos de universidades privadas de Lima Metropolitana.

<https://www.sunedu.gob.pe/universidades-privadas/>

Tejeda Díaz, R. & Sánchez del Toro, P. R. (2012). La formación basada en competencias

profesionales en los contextos universitarios (1ª ed.). Universidad Técnica de Manabí

(UTM)

https://www.researchgate.net/profile/Rafael_Tejeda_Diaz/publication/320133590_La_formacion_basada_en_competencias_profesionales_en_los_contextos_universitarios/links/59cfd826aca2721f43619816/La-formacion-basada-en-competencias-profesionales-en-los-contextos-universitarios.pdf

UNESCO, & International Bureau of Education. (2013). *UNESCO Glossary of Curriculum*

Terminology. UNESCO-IBE.

http://www.ibe.unesco.org/fileadmin/user_upload/Publications/IBE_GlossaryCurriculumTerminology2013_eng.pdf

Unión de Responsabilidad Social Latinoamericana (URSULA) (2018). *Investigación Continental*

URSULA: estado del arte de la Responsabilidad Social Universitaria (RSU) en América

Latina – 2018. <http://unionursula.org/investigación-continental-rsu-2018/>

Urdapilleta Carrasco, J. (2019). Fortalecimiento de la responsabilidad social universitaria desde

la perspectiva de la economía social y solidaria. *Revista Internacional de Sociología –*

Perfiles Educativos, 41(164), 171-185.

<https://doi.org/10.22201/iisue.24486167e.2019.164.58683>

- Vallaes, F. (2014). La responsabilidad social universitaria: un nuevo modelo universitario contra la mercantilización. *Revista Iberoamericana de Educación Superior (ries)*, 5(12), 105-117, [https://doi.org/10.1016/S2007-2872\(14\)71945-6](https://doi.org/10.1016/S2007-2872(14)71945-6)
- Vallaes, F. & Álvarez Rodríguez, J. (2019). Hacia una definición latinoamericana de responsabilidad social universitaria. Aproximación a las preferencias conceptuales de los universitarios. *Educación XXI*, 22(1), 93-116. doi: 10.5944/educXXI.19442
- Vallaes, F., De la Cruz, C. & Sasía, P. M. (2009). *Responsabilidad social universitaria: Manual de primeros pasos*. McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C. V.
<https://publications.iadb.org/es/publicacion/14191/responsabilidad-social-universitaria-manual-de-primeros-pasos>
- Vargas-Merino, J. A. (2021). Innovación social: ¿Nueva cara de la responsabilidad social? conceptualización crítica desde la perspectiva universitaria. *Revista de Ciencias Sociales XXVII* (2), 435-450. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7927675>

Anexos

Anexo 1: Matriz de Consistencia

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLES DE INVESTIGACIÓN
1. ¿Cuál es la influencia de las políticas de responsabilidad social universitaria en las competencias profesionales de los trabajadores de las universidades privadas de Lima Metropolitana, 2021?	1. Determinar la influencia de las políticas de responsabilidad social universitaria en las competencias profesionales de los trabajadores de las universidades privadas de Lima Metropolitana, 2021.	1. Existen cinco políticas de responsabilidad social universitaria, en la que se evidencian mayor influencia en las competencias profesionales de los trabajadores de las universidades privadas de Lima Metropolitana, 2021.	X: Políticas de responsabilidad social universitaria. Vallaey (2014), define las políticas de RSU fomentan en la universidad un clima institucional que sostiene y alienta una convivencia basada en el cuidado mutuo, el buen trato y el respeto entre sus miembros; aporte al bienestar laboral y la gestión transparente; que promueva el cuidado de nuestro medio ambiente y el desarrollo de un campus sostenible.
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPOTESIS ESPECÍFICAS	

<p>1. ¿Cuál es la relación entre las políticas relativas a la formación de estudiantes, política educativa de la universidad, y las competencias profesionales de los trabajadores de las universidades privadas de Lima Metropolitana, 2021?</p> <p>2. ¿Cuál es la relación entre las políticas relativas a la generación y difusión del conocimiento, política cognoscitiva y epistemológico, y las competencias profesionales de los trabajadores de las universidades privadas de Lima Metropolitana, 2021?</p> <p>3. ¿Cuál es la relación entre las políticas relativas a los programas de extensión y proyección a la sociedad, política de impacto social, y las competencias profesionales de los trabajadores de las</p>	<p>1. Determinar la relación de las políticas relativas a la formación de estudiantes, política educativa de la universidad, en las competencias profesionales de los trabajadores de las universidades privadas de Lima Metropolitana, 2021.</p> <p>2. Determinar la relación de las políticas relativas a la generación y difusión del conocimiento, política cognoscitiva y epistemológico, en las competencias profesionales de los trabajadores de las universidades privadas de Lima Metropolitana, 2021.</p> <p>3. Determinar la relación de las políticas relativas a los programas de extensión y proyección a la sociedad, política de impacto social, en las competencias profesionales de los</p>	<p>1. Existe relación positiva entre las políticas relativas a la formación de estudiantes, política educativa de la universidad, con las competencias profesionales de los trabajadores de las universidades privadas de Lima Metropolitana, 2021.</p> <p>2. Existe relación positiva entre las políticas relativas a la generación y difusión del conocimiento, política cognoscitiva y epistemológico, con las competencias profesionales de los trabajadores de las universidades privadas de Lima Metropolitana, 2021.</p> <p>3. Existe relación positiva entre las políticas relativas a los programas de extensión y proyección a la sociedad, política de impacto social, con las competencias</p>	<p>Y: Competencias profesionales en los trabajadores. Álvarez (2019), define las competencias en términos de conocimiento combinatorio que agrupa todo en un conjunto de conocimientos, procedimientos, actitudes y capacidades que se complementan entre sí. Por tanto, la persona para conducirse con eficacia frente a las situaciones profesionales debe “saber”, “saber hacer”, “saber estar y ser”, “saber aprender” y “hacer saber” incorporando una visión de conjunto de los “tipos” de competencia. UNESCO (2013), reúne y consolida los diferentes planteamientos y definiciones sobre este concepto: [...] la competencia indica la capacidad de aplicar los resultados de aprendizaje adecuadamente en un contexto definido (educación, trabajo, desarrollo personal o profesional). La competencia abarca aspectos funcionales (que involucran habilidades técnicas) así como atributos interpersonales (por ejemplo, habilidades sociales u organizativas) y valores éticos. (referido en UNESCO & Internacional Bureau of Education).</p>
---	---	--	--

<p>universidades privadas de Lima Metropolitana, 2021?</p> <p>4. ¿Cuál es la relación entre las políticas relativas a la gestión universitaria, política de impacto organizacional, y las competencias profesionales de los trabajadores de las universidades privadas de Lima Metropolitana, 2021?</p> <p>5. ¿Cuál es la relación entre las políticas relativas a la gestión universitaria y su entorno, política de impacto ambiental, y las competencias profesionales de los trabajadores de las universidades privadas de Lima Metropolitana, 2021?</p>	<p>trabajadores de las universidades privadas de Lima Metropolitana, 2021.</p> <p>4. Determinar la relación de las políticas relativas a la gestión universitaria, política de impacto organizacional, en las competencias profesionales de los trabajadores de las universidades privadas de Lima Metropolitana, 2021.</p> <p>5. Determinar la relación de las políticas relativas a la gestión universitaria y su entorno, política de impacto ambiental, en las competencias profesionales de los trabajadores de las universidades privadas de Lima Metropolitana, 2021.</p>	<p>profesionales de los trabajadores de las universidades privadas de Lima Metropolitana, 2021.</p> <p>4. Existe o no una relación positiva entre las políticas relativas a la gestión universitaria, política de impacto organizacional, con las competencias profesionales de los trabajadores de las universidades privadas de Lima Metropolitana, 2021.</p> <p>5. Existe o no una relación positiva entre las políticas relativas a la gestión universitaria y su entorno, política de impacto ambiental, con las competencias profesionales de los trabajadores de las universidades privadas de Lima Metropolitana, 2021.</p>	
--	--	---	--

Fuente y elaboración: Autoras de la tesis.

Anexo 2: Clasificación de cuartiles

Tabla 12

Fuentes de información de las diferentes bases de datos

N°	Variable	TITULO	Revista / Tesis / Libro / Otros	Quartil	Plataforma
1	X	Los grupos de interés en el ámbito de la responsabilidad social universitaria: un enfoque teórico.	Anuario Jurídico y Económico Escurialense	No se encuentra	
2	Y	Evolución de la Universidad en la Sociedad del Aprendizaje y la Enseñanza. El valor de las competencias en el desarrollo profesional y personal	Aula Abierta	Q3	SCIMAGO
3	Y	El futuro de la Universidad y la Universidad del Futuro. Ecosistemas de formación continua para una sociedad de aprendizaje y enseñanza sostenible y responsable	Aula Abierta	Q3	SCIMAGO
4	Y	Sociedad, Universidad, Empresa y Talento en momentos de cambio. Aprender y desaprender para volver a emprender	Aula Abierta	Q3	SCIMAGO
5	X	Responsabilidad social universitaria	Realidad y Reflexión	No se encuentra	
6	Y	Una perspectiva filosófica y sociológica de la competencia profesional ambiental en la educación superior	Revista Fuentes	Q4	SCIMAGO
7	X	Responsabilidad social universitaria en la gestión organizacional de la felicidad	Utopia y Praxis Latinoamericana	Q2	SCIMAGO

8	X	Percepción de la responsabilidad social universitaria en estudiantes de la Facultad de Sociología de una universidad pública de la ciudad de Huancayo, Perú	Revista Espacios	Q3	SCIMAGO
9	Y	Tres Saberes en la Formación Profesional por Competencias: Integración de Teorías Subjetivas, Profesionales y Científicas.	Formación Universitaria	Q3	SCIMAGO
10	Y	La formación de habilidades profesionales en la educación superior	Revista Cubana de Medicina Militar	Q4	SCIMAGO
11	Y	Competencias en educación. Corrientes de pensamiento e implicaciones para el currículo y el trabajo en el aula.	Revista Iberoamericana de Educación Superior	Q4	SCIMAGO
12	X	Percepción de los dirigentes estudiantiles universitarios sobre la responsabilidad social universitaria	OBETS	Q2	SCIMAGO
13	X	El concepto de responsabilidad social universitaria desde la perspectiva de la alta dirección.	Cuadernos de Administración	Q4	SCIMAGO
14	Y	La competencia aprender a aprender en la universidad: propuesta de modelo teórico	Educación XX1	Q1	SCIMAGO
15	Y	Las competencias profesionales.	Revista Mexicana de Anestesiología	Q4	SCIMAGO
16	Y	Visión global de la inclusión en la universidad desde la perspectiva del personal académico	Cultura y Educación	Q1	SCIMAGO

17	Y	Las competencias profesionales en la Educación Superior.	Revista Cubana de Educación Médica Superior	Q4	SCIMAGO
18	X	Propuesta de indicadores de la Responsabilidad Social Universitaria conforme a la guía G4 del GRI: El caso de la Universidad de Córdoba	CIRIEC-España Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa	Q1	SCIMAGO
19	Y	Ética y actitud hacia los valores que promueve la universidad	Revista Lasallista de Investigación	Q4	SCIMAGO
20	Y	Evaluación de las competencias profesionales a través de las prácticas externas: incidencia de la creatividad	Revista de Investigación Educativa	Q1	SCIMAGO
21	X	Revisión sistemática de Responsabilidad Social Universitaria y Aprendizaje Servicio. Análisis para su institucionalización	Revista mexicana de investigación educativa	Q2	SCIMAGO
22	Y	Formación basada en competencias.	Revista de Investigación Educativa	Q1	SCIMAGO
23	X	La psicología en el desarrollo de la responsabilidad social en universidades. aprendizajes desde Iberoamérica	Libro	No aplica	
24	X	La responsabilidad social universitaria en Iberoamérica: Análisis de las legislaciones de Brasil, España y Perú	Revista Iberoamericana de Educación Superior	Q4	SCIMAGO

25	X	El impacto social de las instituciones de educación superior: un estudio de caso con la Universidad Complutense de Madrid	Información, Cultura y Sociedad	Q4	SCIMAGO
26	X	La transferencia tecnológica como práctica de responsabilidad social universitaria	Cultural Studies	Q1	SCIMAGO
27	Y	Aprendizaje de contenidos académicos y desarrollo de competencias profesionales a través de prácticas pedagógicas multidisciplinares y trabajo cooperativo.	Revista de Investigación Educativa	Q1	SCIMAGO
28	X	Ley Universitaria		No aplica	
29	Población	QS Latin American University Ranking	Página web	No aplica	
30	X	Responsabilidad social universitaria: Incidencia en diferentes grupos de interés en una universidad colombiana	Revista de Ciencias Sociales	Q3	SCIMAGO
31	X	El profesorado y la responsabilidad social universitaria: un análisis cualitativo de redes	Formación Universitaria	Q3	SCIMAGO
32	Y	Diseño y Validación de un Cuestionario de Percepción del Aprendizaje a través del Feedback entre Iguales en Educación Superior	Revista Iberoamericana de Diagnostico y Evaluacion Psicologica	Q3	SCIMAGO
33	Población	SUNAT	Página web	No aplica	
34	Población	SUNEDU	Página web	No aplica	

35	Y	La formación basada en competencias profesionales en los contextos universitarios.	Libro	No aplica	
36	Y	UNESCO	Glossary of Curriculum Terminology	No se encuentra	
37	X	URSULA		No aplica	
38	X	Fortalecimiento de la responsabilidad social universitaria desde la perspectiva de la economía social y solidaria.	Perfiles Educativos	Q2	SCIMAGO
39	X	Hacia una definición latinoamericana de responsabilidad social universitaria. Aproximación a las preferencias conceptuales de los universitarios.	Educación XX1	Q1	SCIMAGO
40	X	Responsabilidad social universitaria: Manual de primeros pasos.	Libro BID	No aplica	
41	X	¿Nueva cara de la responsabilidad social? conceptualización crítica desde la perspectiva universitaria	Revista de Ciencias Sociales	Q3	SCIMAGO
42	X	El voluntariado universitario en el marco de la Responsabilidad Social Universitaria. Estudio de un Campus, Universidad de Zaragoza.	Revista de la Educación Superior	Q4	SCIMAGO
43	X	La formación integral del estudiante y la formación continua de los profesores en la Educación Superior cubana: el papel de la Responsabilidad Social Universitaria (RSU) en su consecución.	Journal of Educational, Cultural and Psychological Studies	Q3	SCIMAGO
44	X	Responsabilidad Social Universitaria: estudio empírico sobre la fiabilidad de un conjunto de indicadores de Gobierno Corporativo.	Innovar	Q3	SCIMAGO

45	Y	Rol estratégico de la cultura organizacional y el liderazgo en la gestión del cambio de la universidad peruana.	Horizonte de la Ciencia	No se encuentra	
46	X	La responsabilidad social universitaria: un nuevo modelo universitario contra la mercantilización.	Revista Iberoamericana de Educación Superior	Q4	SCIMAGO

Fuente: Varios

Elaboración: Autoras de la tesis

Anexo 3: Formato de la encuesta

Cuestionario de Responsabilidad Social Universitaria y Competencias Profesionales

El presente cuestionario forma parte de la investigación “Influencia de políticas de responsabilidad social universitaria en las competencias profesionales de trabajadores de universidades privadas de Lima Metropolitana, 2021”, con el objetivo de contar con su valiosa opinión profesional y experiencia. La información recabada será utilizada solo con fines académicos, será de carácter confidencial y reservado.

Nombre Completo:

Institución:

Cargo:

Tiempo en la Institución:

Marcar con un aspa de acuerdo con la siguiente escala:

1. Totalmente en Desacuerdo
2. Desacuerdo
3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo

Responda todas las preguntas, tomando en cuenta que este cuestionario es para recabar información, no existe respuesta correcta o incorrecta.

Responsabilidad Social Universitaria	0	1	2	3	4
Educación – Enseñanza – Aprendizaje					
1. Los contenidos y practicas curriculares de los cursos y mallas académicas están orientados a la construcción de soluciones originales y pertinentes de problemáticas sociales relevantes y al servicio de la comunidad.					
2. Se promueve la participación en experiencias que permiten vivenciar y ponerse en contacto con situaciones de pobreza, desigualdad, injusticia, a fin de contribuir a su solución.					
3. Se promueve el espíritu crítico respecto a la realidad y temas relevantes a la sociedad.					
Investigación - Desarrollo tecnológico - Innovación (I+D+i)					
4. Se promueve la integración de diversas disciplinas y de actores sociales externos en los proyectos de investigación.					
5. Los avances y resultados de los proyectos de investigación son compartidos con actores externos, promoviendo de esta manera la inclusión de grupos públicos.					
6. Se promueve la incorporación de descubrimientos científicos y resultados de investigaciones en organismos públicos y privados, de manera tal de lograr un impacto directo de lo investigado en el desarrollo de la sociedad.					
Relación con la Sociedad					
7. Los proyectos sociales responden a una planificación y presupuesto previamente definido.					
8. En los programas o proyectos sociales se prioriza el trabajo con los sectores menos favorecidos, trabajando en su desarrollo y superación, y evitando practicas asistencialistas.					
9. En los programas o proyectos sociales se incorpora la participación de otros actores sociales y de saberes no académicos.					
Gestión – Organización					
10. En los procesos de evaluación de desempeño del					

personal se considera la participación en experiencia de proyección o compromiso social del evaluado.					
11. La universidad selecciona a sus proveedores considerando su adhesión a principios de Responsabilidad Social, por ejemplo, prohibición del trabajo infantil, adopción de estándares ambientales y apoyo a iniciativas sociales.					
12. Se fomenta la inclusión y se promueve la no discriminación en temas relacionados a igualdad de género y de formación académica de grupos poco representados (tales como poblaciones indígenas, estudiantes de bajo recursos, personas con discapacidades, etc).					
Relación con el Medio Ambiente					
13. Se promueven acciones concretas de cuidado y preservación del medio ambiente a través de reducción, reciclaje y reutilización de materiales tales como papel, agua, electricidad, etc.					
14. La universidad tiene procesos de medición y monitoreo respecto a su impacto ambiental.					
15. La universidad presenta anualmente un reporte de sostenibilidad, en el cual hace partícipe a todos actores internos y externos.					

Competencias Profesionales	0	1	2	3	4
16. Considera que en su centro de labores se valoran las aptitudes de los profesionales que trabajan en la institución.					
17. Considera que en su centro de labores se valoran los conocimientos previos de los profesionales.					
18. En su centro de labores se promueve el aprendizaje continuo de los colaboradores.					
19. Considera que los valores de la institución son importantes para los colaboradores.					
20. Se fomenta la capacitación continua de habilidades, como el liderazgo.					
21. Se reconocen las iniciativas de mejora para la institución					

de los trabajadores.					
22. En su centro de labores de promueve la innovación.					
23. El buen desempeño de sus labores es reconocido por la institución.					
24. Considera su puesto laboral como estable.					
25. Las habilidades operativas son reconocidas en su centro de labores.					

Fuente y elaboración: Autoras de la tesis

Anexo 4: Resultados de la prueba piloto

Cuestionario de Responsabilidad Social Universitaria y Competencias Pro

Preguntas Respuestas **107** Configuración

Resumen **Pregunta** Individual

Nombres y Apellidos Completos
107 respuestas

Maria Fernanda Linares Aramburu
Francis Van Oordt
Nicolas De La Mena Álvarez
Maria Fernanda Atoche Peralta
Roxana Velasquez Yauri
Henry Huertas Santiesteban
DANIEL BENAVIDES SOTOMAYOR
Renato Trujillo Galindo
Susan Quispe Huaman

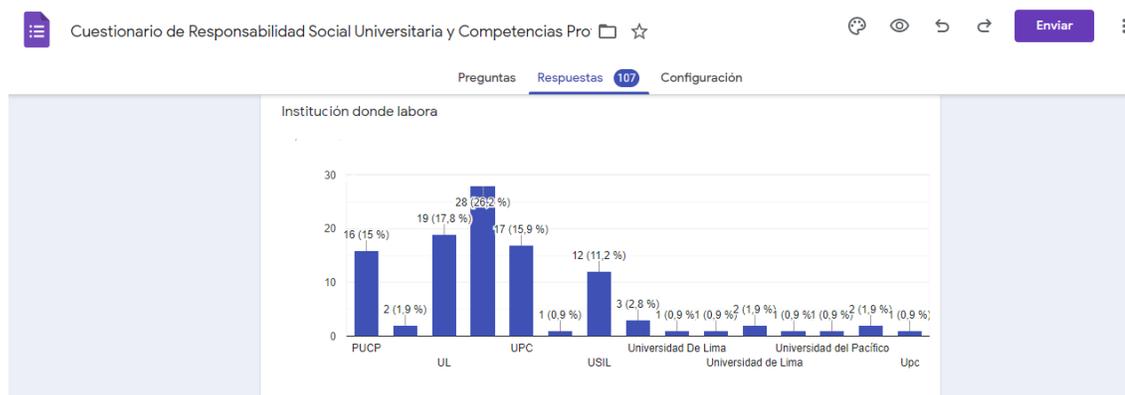
Cuestionario de Responsabilidad Social Universitaria y Competencias Pro

Preguntas Respuestas **107** Configuración

Resumen **Pregunta** Individual

Nombres y Apellidos Completos
107 respuestas

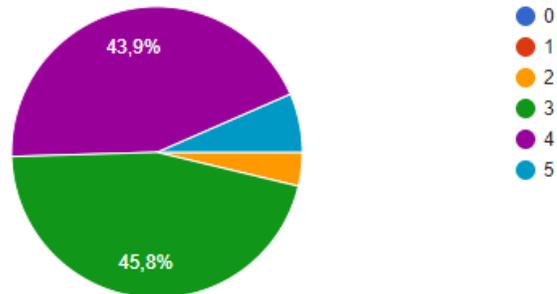
Giancarlo Vargas Altamirano
Sandra Bustamante Dante
Daniel Alcalá Raymundo
FABIO VALLE DEZA
Gerardo Beltran Chavez
José Rosas
María del Pilar Olivo Bustos
Jesús David Campos Ku
Luis Roberto Matos Meza



Responsabilidad Social Universitaria

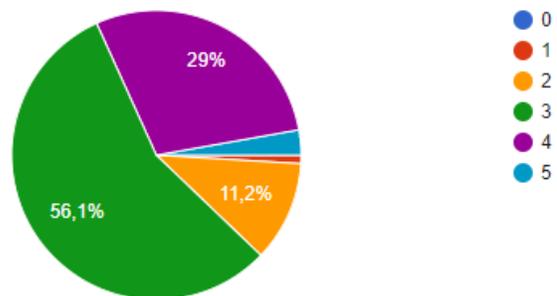
1. Los contenidos y practicas curriculares de los cursos y mallas académicas están orientados a la construcción de soluciones originales y pertinentes de problemáticas sociales relevantes y al servicio de la comunidad.

107 respuestas



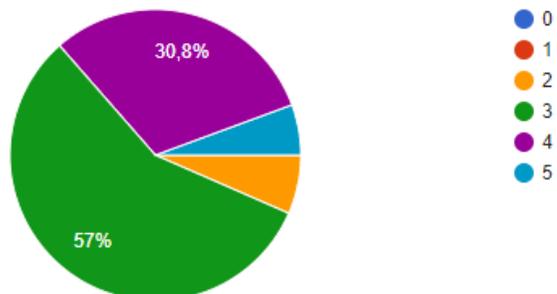
2. Se promueve la participación en experiencias que permiten vivenciar y ponerse en contacto con situaciones de pobreza, desigualdad, injusticia, a fin de contribuir a su solución.

107 respuestas



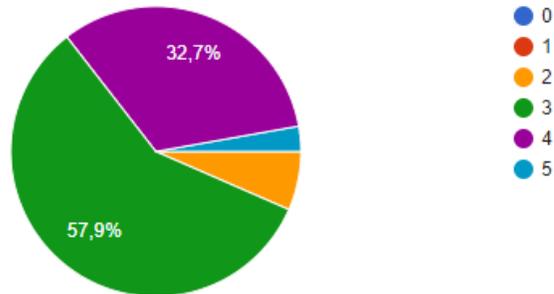
3. Se promueve el espíritu crítico respecto a la realidad y temas relevantes a la sociedad.

107 respuestas



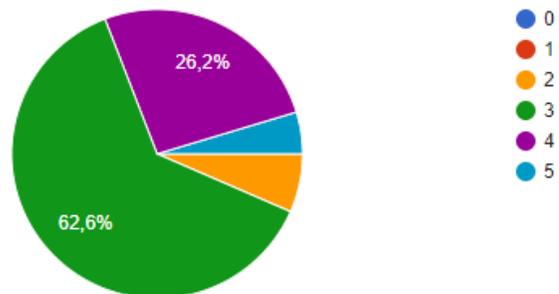
4. Se promueve la integración de diversas disciplinas y de actores sociales externos en los proyectos de investigación.

107 respuestas



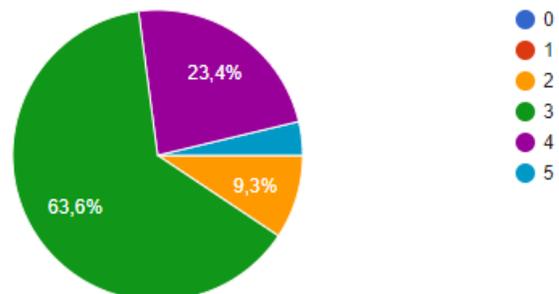
5. Los avances y resultados de los proyectos de investigación son compartidos con actores externos, promoviendo de esta manera la inclusión de grupos públicos.

107 respuestas



6. Se promueve la incorporación de descubrimientos científicos y resultados de investigaciones en organismos públicos y privados, de manera tal de lograr un impacto directo de lo investigado en el desarrollo de la sociedad.

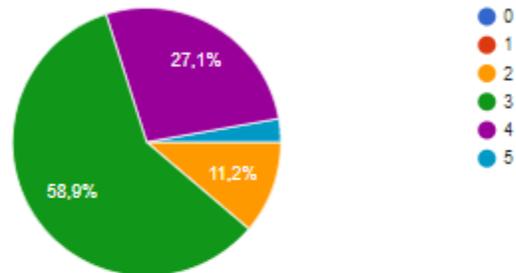
107 respuestas



Relación con la Sociedad

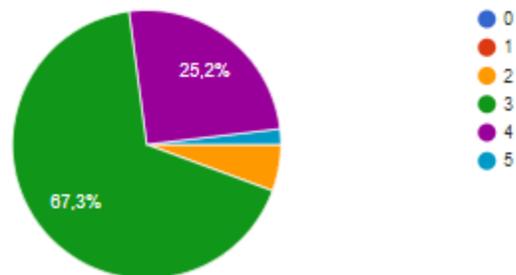
7. Los proyectos sociales responden a una planificación y presupuesto previamente definido.

107 respuestas



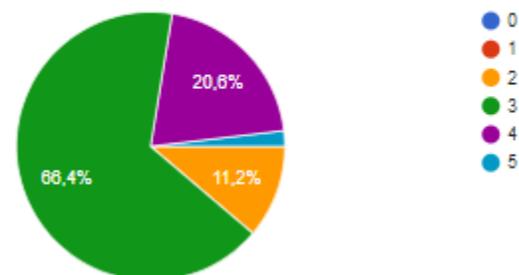
8. En los programas o proyectos sociales se prioriza el trabajo con los sectores menos favorecidos, trabajando en su desarrollo y superación, y evitando practicas asistencialistas.

107 respuestas



9. En los programas o proyectos sociales se incorpora la participación de otros actores sociales y de saberes no académicos.

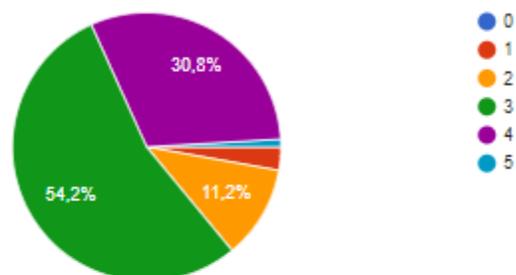
107 respuestas



Gestión - Organización

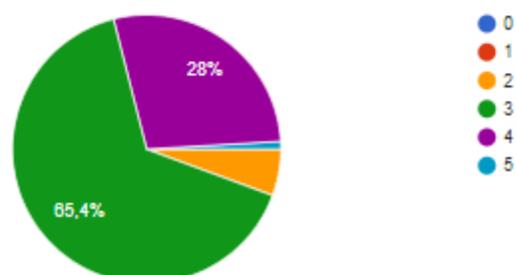
10. En los procesos de evaluación de desempeño del personal se considera la participación en experiencia de proyección o compromiso social del evaluado.

107 respuestas



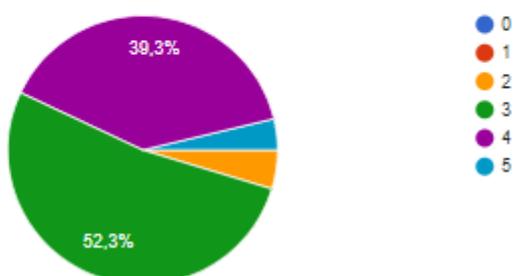
11. La universidad selecciona a sus proveedores considerando su adhesión a principios de Responsabilidad Social, por ejemplo, prohibición del trabajo infantil, adopción de estándares ambientales y apoyo a iniciativas sociales.

107 respuestas



12. Se fomenta la inclusión y se promueve la no discriminación en temas relacionados a igualdad de género y de formación académica de grupos poco representados (tales como poblaciones indígenas, estudiantes de bajo recursos, personas con discapacidades, etc.)

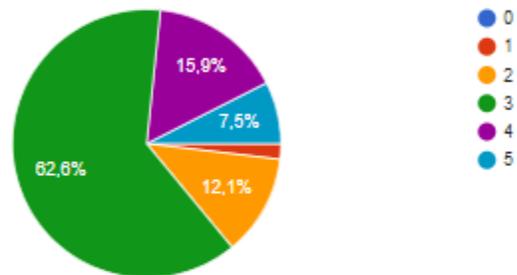
107 respuestas



Relación con el Medio Ambiente

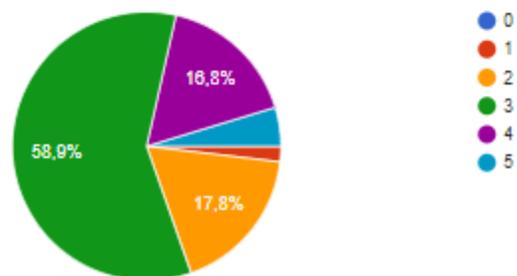
13. Se promueven acciones concretas de cuidado y preservación del medio ambiente a través de reducción, reciclaje y reutilización de materiales tales como papel, agua, electricidad, etc.

107 respuestas



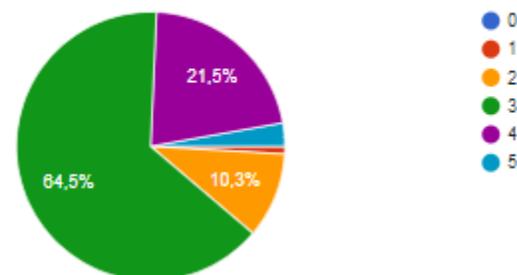
14. La universidad tiene procesos de medición y monitoreo respecto a su impacto ambiental.

107 respuestas



15. La universidad presenta anualmente un reporte de sostenibilidad, en el cual hace participe a todos actores internos y externos.

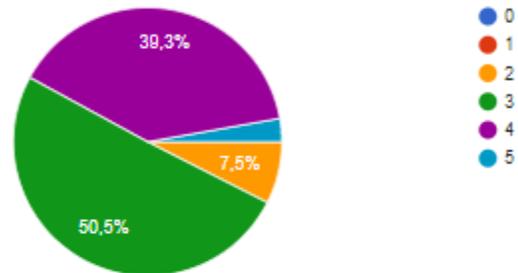
107 respuestas



Competencias Profesionales

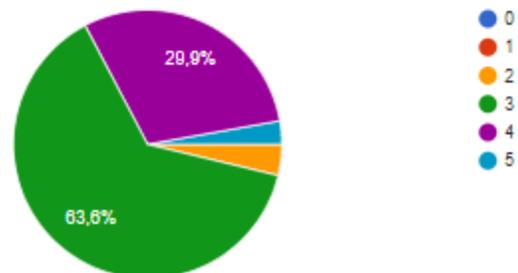
16. Considera que en su centro de labores se valoran las aptitudes de los profesionales que trabajan en la institución.

107 respuestas



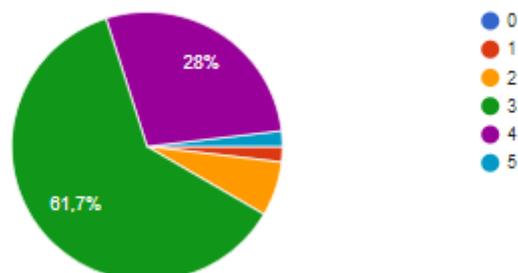
17. Considera que en su centro de labores se valoran los conocimientos previos de los profesionales.

107 respuestas



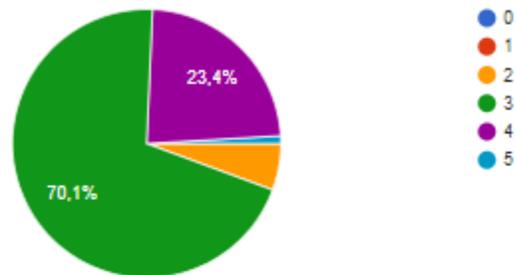
18. En su centro de labores se promueve el aprendizaje continuo de los colaboradores.

107 respuestas



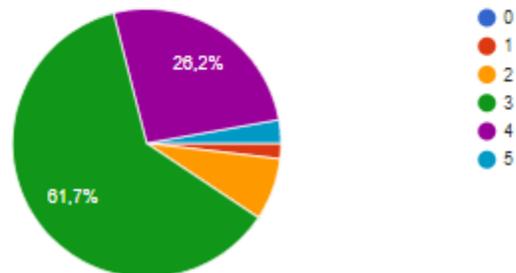
19. Considera que los valores de la institución son importantes para los colaboradores.

107 respuestas



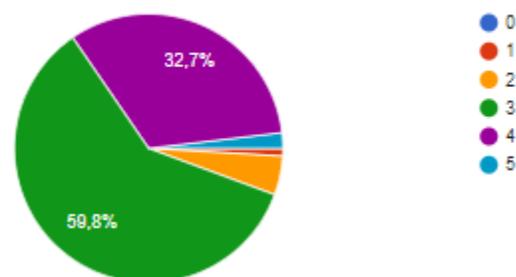
20. Se fomenta la capacitación continua de habilidades, como el liderazgo.

107 respuestas



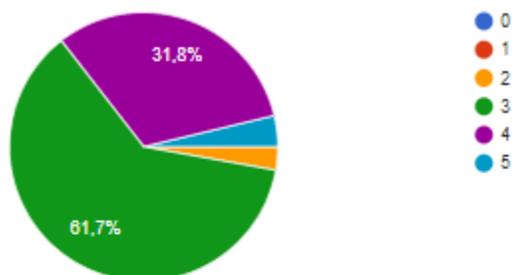
21. Se reconocen las iniciativas de mejora para la institución de los trabajadores.

107 respuestas



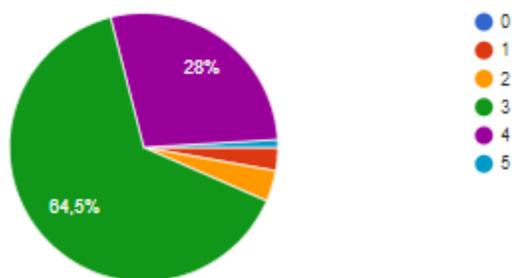
22. En su centro de labores de promueve la innovación.

107 respuestas



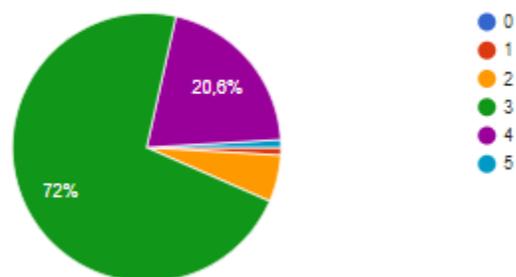
23. El buen desempeño de sus labores es reconocido por la institución.

107 respuestas



24. Considera su puesto laboral como estable.

107 respuestas



25. Las habilidades operativas son reconocidas en su centro de labores.

107 respuestas

