

**UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN**  
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
Escuela Profesional de Administración



*Una Institución Adventista*

**Responsabilidad social empresarial: Norma ISO 26000 y responsabilidad social universitaria en la Universidad Peruana Unión, Lima, 2020**

Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado(a) en Administración y Negocios Internacionales

**Autor:**

Felipe Ernesto Pumayalla Muñoz  
Gabriela Julia Mallma Carhuancho

**Asesor:**

Dr. Víctor Daniel Álvarez Manrique

Lima, 12 de agosto del 2021

# DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA DE TESIS

Yo Víctor Daniel Álvarez Manrique de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“Responsabilidad social empresarial: Norma ISO 26000 y Responsabilidad social universitaria en la Universidad Peruana Unión, Lima,2020”** constituye la memoria que presenta los Bachilleres Felipe Ernesto Pumayalla Muñoz y Gabriela Julia Mallma Carhuancho para obtener el título de Profesional de Licenciado(a) en Administración y Negocios Internacionales, cuya tesis ha sido realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones en este informe son de entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en la ciudad de Lima, a los 13 días del mes de setiembre del año 2021



---

Víctor Daniel Álvarez Manrique

### ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Lima, Ñaña, Villa Unión, a. 12.... día(s) del mes de....agosto.....del año 2021..... siendo las...09:00...horas, se reunieron los miembros del jurado en la Universidad Peruana Unión Campus Lima, bajo la dirección del (de la) presidente(a): **Dra. Karina Elizabeth Paredes Abanto.....**, el (la) secretario (a): **Mtro. Santos Víctor Burgos Chávez** y los demás miembros: **Dr. Marcos Enrique Flores Gonzalez**; **Lic. Luis Alberto Geraldo Campos.....**y el (la) asesor(a) **Dr. Víctor Daniel Alvarez Manrique** con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de la tesis titulado: "Responsabilidad social empresarial: Norma ISO 26000 y Responsabilidad social universitaria en la Universidad Peruana Unión, Lima,2020" del (los) bachiller/es:

a) **Felipe Ernesto Pumayalla Muñoz**

b) **Gabriela Julia Mallma Carhuanchu**

c).....

conducente a la obtención del título profesional de: **Licenciada(o) en Administración y Negocios Internacionales.....**

El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al (a la) / a (los) (las) candidato(a)/s hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del jurado a efectuar las preguntas, y aclaraciones pertinentes, las cuales fueron absueltas por al (a la) / a (los) (las) candidato(a)/s. Luego, se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del jurado.

Posteriormente, el jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Bachiller (a): **Felipe Ernesto Pumayalla Muñoz**

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Líteral	Cualitativa	
<b>Aprobado(a)</b>	<b>15</b>	<b>B-</b>	<b>Bueno</b>	<b>Muy bueno</b>

Bachiller (b): **Gabriela Julia Mallma Carhuanchu**

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Líteral	Cualitativa	
<b>Aprobado(a)</b>	<b>15</b>	<b>B-</b>	<b>Bueno</b>	<b>Muy bueno</b>

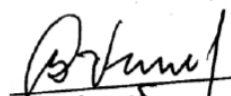
Bachiller(c):

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Líteral	Cualitativa	

(\*) *Ver parte posterior*

Finalmente, el Presidente del jurado invitó al (a la) / a (los) (las) candidato(a)/s a ponerse de pie, para recibir la evaluación final y concluir el acto académico de sustentación procediéndose a registrar las firmas respectivas.

\_\_\_\_\_  
Presidente/a

  
\_\_\_\_\_  
Secretario/a

\_\_\_\_\_  
Asesor/a

\_\_\_\_\_  
Miembro

\_\_\_\_\_  
Miembro

\_\_\_\_\_  
Bachiller (a)

\_\_\_\_\_  
Bachiller (b)

\_\_\_\_\_  
Bachiller (c)

## **DEDICATORIA**

A nuestro padres y familiares, quienes siempre nos brindaron su apoyo y motivación incondicional para lograr este objetivo. Además, ellos fueron el sustento de esta investigación y fuente de energía emocional.

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios por su infinito amor que nos brindó cada día, por su compañía, fortaleza y sus bendiciones a lo largo de esta investigación.

A nuestra querida casa de estudios, Universidad Peruana Unión, por acogernos e inculcándonos valores y principios para ser buenos profesional para esta sociedad y la eternidad.

A los docentes por las enseñanzas vertidas durante nuestra formación profesional.

Al Doctor Víctor Daniel Álvarez Manrique por la paciencia en la asesoría de esta investigación.

Al Ing. Edison Effer Apaza Tarqui por su apoyo incondicional.

A todos nuestros amigos y personas que brindaron su apoyo y respaldo.

## Índice

Capítulo I Planteamiento del problema .....	1
1.1. Descripción de la situación problemática .....	1
1.2. Formulación del problema .....	3
1.2.1. Problema general.....	3
1.2.2. Problemas específicos .....	3
1.3. Objetivos de la investigación .....	4
1.3.1. Objetivo general .....	4
1.4. Objetivos específicos.....	4
1.5. Justificación de la investigación.....	5
1.6. Presuposición bíblico - filosófica.....	6
2. Capítulo II Marco teórico .....	6
2.1. Antecedentes de la investigación .....	6
2.2. Bases teóricas de la investigación.....	11
2.2.1. Origen de RSE.....	11
2.2.2. Modelos de RSE .....	15
2.2.3. Teoría de las variables.....	18
2.2.4. Orígenes de la RSU .....	24
2.2.5. Modelos de RSU .....	25
2.2.6. Teoría de responsabilidad social universitaria .....	27
2.2.7. Relación de RSE en la RSU .....	32
2.3. Marco Conceptual .....	32
3. Capítulo III Marco metodológico .....	34
3.1. Tipo de Investigación.....	35
3.2. Diseño de investigación.....	35
3.3. Delimitación de la investigación.....	36
3.4. Población y muestra .....	36
3.5. Formulación de hipótesis.....	36
3.5.1. Hipótesis general .....	36
3.5.2. Hipótesis derivadas.....	36
3.6. Operacionalización de las variables .....	38
3.7. Técnica de instrumentos de recolección de datos.....	42
3.7.1. Validación de instrumento.....	42
3.7.2. Validación de constructo .....	43
3.8. Técnicas de procesamiento de datos .....	48
4. Capítulo IV Resultados y Discusión .....	50
4.1. Resultados .....	50
4.1.1. Resultados de datos sociodemográficos.....	50
4.1.2. Resultados descriptivos de las variables .....	52
4.2. Contrastación de hipótesis .....	54
4.2.1. Prueba de Normalidad .....	54
4.2.2. Hipótesis general .....	55
4.2.3. Prueba de hipótesis específicas.....	56
4.3. Discusión.....	61
5. CAPITULO V Conclusiones y Recomendaciones .....	66
5.1. Conclusiones .....	66
5.2. Recomendaciones .....	68

## Índice de Tablas

<i>Tabla 1</i> .....	38
<i>Tabla 2</i> .....	42
<i>Tabla 3</i> .....	43
<i>Tabla 4</i> .....	43
<i>Tabla 5</i> .....	44
<i>Tabla 6</i> .....	44
<i>Tabla 7</i> .....	45
<i>Tabla 8</i> .....	46
<i>Tabla 9</i> .....	47
<i>Tabla 10 Confiabilidad RSE</i> .....	49
<i>Tabla 11 Confiabilidad RSU</i> .....	50
<i>Tabla 12</i> .....	50
<i>Tabla 13</i> .....	51
<i>Tabla 14</i> .....	51
<i>Tabla 15</i> .....	52
<i>Tabla 16</i> .....	53
<i>Tabla 17</i> .....	53
<i>Tabla 18</i> .....	54
<i>Tabla 19</i> .....	54
<i>Tabla 20</i> .....	55
<i>Tabla 21</i> .....	55
<i>Tabla 22</i> .....	56
<i>Tabla 23</i> .....	56
<i>Tabla 24</i> .....	57
<i>Tabla 25</i> .....	58
<i>Tabla 26</i> .....	59
<i>Tabla 27</i> .....	59
<i>Tabla 28</i> .....	60
<i>Tabla 29 Matriz de consistencia</i> .....	84

## RESUMEN

El objetivo esta investigación fue determinar la relación que existe entre la RSE y la RSU. El enfoque fue cuantitativo de alcance descriptivo, de corte transversal y correlacional bajo un modelo no experimental. La muestra estuvo conformada por 104 estudiantes de posgrado que laboran en la Universidad Peruana Unión. Para la recolección de datos se utilizó dos encuestas: RSE propuesta por el ISO 26000 y RSU con el modelo del proyecto Universidad Construye País, ambas contienen un Alfa de Cronbach mayor a 0.96%, paralelamente un análisis KMO con valor mayor a 0.7 indicando la validez del constructo. Los resultados mostraron que sí existe relación (p valor 0.00) en alto grado (r 0.854) entre la variable RSE y la variable RSU con la prueba de correlación de Pearson. Asimismo, se identificó que es una relación de conjuntos Inter seccionales. Además, se correlacionaron las seis dimensiones de la variable RSE con la variable RSU utilizando la prueba de Rho de Spearman, donde la dimensión con mayor grado de correlación fue Prácticas justas de operación (p valor 0.00) (Rho 0.809) y la dimensión derechos humanos (p valor 0.00) (Rho 0.758). La institución ha sido acreditada el año 2018, alineándose formalmente con estándares de calidad y RSE formalmente, deberá mantener la concientización y la mejora continua de estos lineamientos. Se recomienda a la institución incentivar los programas de investigación ya que fue la menos ponderada.

***Palabras clave:*** Responsabilidad social empresarial, responsabilidad social universitaria, derechos humanos.



## **Capítulo I**

### **Planteamiento del problema**

#### **1.1. Descripción de la situación problemática**

El alcance de la Responsabilidad Social (RS) ha impactado diferentes tipos de organizaciones, giros industriales, inclusive organizaciones no gubernamentales y, no sería excepción, el caso de las instituciones de educación (Cruz, Rositas, y García, 2013). El concepto de RS ha tomado mayor importancia respecto a la teoría de la Responsabilidad social universitaria (RSU), debido a su anterioridad habiendo surgido hace cinco décadas, ampliándose sus ámbitos de aplicación en las diferentes investigaciones realizadas, mientras que la RSU, como una teoría dependiente, derivada de la RS, tuvo sus inicios a principios del siglo XXI.

Porto y Castromán (2006) define como el compromiso voluntario asumido por las organizaciones para un desarrollo sostenible; la RSE abarca los impactos sociales y ambientales que influyen en la relación con sus grupos de interés (stakeholders) desde un ámbito empresarial-administrativo; sin embargo, el hecho de aplicar la RSE en un sector específico, como la educación implica que este sea socialmente responsable en su actividad de formación académica. Asimismo, las instituciones educativas deben desarrollar dichos ámbitos de forma paralela, es decir que la institución debe ser íntegra en el cumplimiento tanto de RSE y RSU.

En la actualidad, en Sudamérica y específicamente en el Perú los temas de RSE y RSU no están siendo muy investigadas como variables que se relacionan. Esto ocasiona un déficit a la investigación. La integración de la RSE y la RSU nos brinda una percepción más completa sobre el alcance de RS. Asimismo, Duque Orozco, Rendón y Acevedo (2013) sostienen que a causa de la diversidad conceptual y la propagación de los estándares de Responsabilidad Social (RS) que han sido configurados según su ámbito de aplicación son

importantes para generar investigaciones que respalden las nuevas teorías y estándares desarrollados.

Por otro lado Castañeda et al. (2007) señala que si una Universidad no aplica la RS en su gestión, degrada el desarrollo de la justicia y también a la formación de los ciudadanos socialmente responsables, ya que no solo debe centrarse en lo académico. La universidad en su gestión socialmente responsable debe conllevar a una suma de esfuerzos colectivo, orientada al desarrollo humano sostenible. Asimismo, Canesa y García (2005) sostienen que toda organización dedicada a la educación debe ser socialmente responsable (RSU), en caso que esto no suceda, esta organización promoverá las malas prácticas conllevadas a la corrupción y degradación del conocimiento.

Desde otro punto de vista, Mauricio y Cuervo (2018) muestran reportes del cumplimiento de la RSE en Latinoamérica, basado en 13 aspectos (Desarrollo sostenible, RSE, Ambiente, Salud, Seguridad en el lugar de trabajo, Educación, Bienestar comunitario, Grupos de interés, Derechos humanos, Transparencia, Cultura / Pueblos indígenas, Departamento de sostenibilidad e Informe de sostenibilidad), analizó 71 empresas pertenecientes a Argentina, Brasil, Chile, Colombia, México y Perú ; de todas las empresas estudiadas, solo 2 empresas de Colombia cumplieron el 100% de los 13 aspectos a evaluar ; el cumplimiento del aspecto más relevante es el de Medio ambiente con un consenso del 96.05% de las empresas y un 90.79% de las empresas evaluadas considera importante el cumplimiento de prácticas de Desarrollo Sostenible, debido a las regulaciones legales que existen sobre esas dimensiones; por otro lado 7 empresas mostraron menos del 35% del cumplimiento de las dimensiones a evaluar pertenecientes a los países de Chile y Perú.

Asimismo, Barbachan (2017) presenta el resultado de la encuesta Global Research Marketing del año 2013 el cual señala que el 23% de 140 empresas peruanas poseen programas de RSE, posteriormente en el año 2014 el 58% de las empresas se encontraba con

los programas ya implementados.

De la misma manera, Gil (2019), realizó un estudio realizado por la universidad ESAN, donde el 100% de las empresas peruanas conocen respecto a la RS, un 15% reconoce el beneficio de implementarlo y tan sólo el 5% lo aplica. Además, se estima que el 20% de las empresas desaparecerá sin la aplicación de la RS, debido a la tendencia de la economía de experiencias donde el consumidor además de exigir precio y calidad, exige un beneficio para la sociedad.

La Universidad Peruana Unión (UPeU) no es ajena a esta situación porque carece de investigaciones con respecto a la relación de las variables de RSE y RSU. Por lo tanto, se propone este estudio para determinar la relación entre estas dos variables y constatar el cumplimiento integral de la RS, tanto como ente empresarial (RSE) y como ente universitario. Esto en el estricto cumplimiento al compromiso ético con el cliente interno(trabajadores) y al cliente externo (estudiantes).

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Qué relación existe entre la responsabilidad social empresarial (RSE) y la responsabilidad social universitaria (RSU), en la universidad Peruana Unión, Lima, 2020?

### **1.2.2. Problemas específicos**

- ¿Qué relación existe entre la responsabilidad social empresarial basada en los derechos humanos y la responsabilidad social universitaria en la Universidad Peruana Unión, 2020?
- ¿Qué relación existe entre la responsabilidad social empresarial basada en las prácticas laborales y la responsabilidad social universitaria en la Universidad Peruana Unión, 2020?

- ¿Qué relación existe entre responsabilidad social empresarial basada en el medio ambiente y la responsabilidad social universitaria en la Universidad Peruana Unión, 2020?
- ¿Qué relación existe entre la responsabilidad social empresarial basada en las prácticas justas de operación y la responsabilidad social universitaria en la Universidad Peruana Unión, 2020?
- ¿Qué relación existe entre la responsabilidad social empresarial basada en los asuntos del consumidor y la responsabilidad social universitaria en la Universidad Peruana Unión, 2020?
- ¿Qué relación existe entre la responsabilidad social empresarial basada en la participación activa y desarrollo de la comunidad y la responsabilidad social universitaria en la Universidad Peruana Unión, 2020?

### **1.3. Objetivos de la investigación**

#### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar la relación entre responsabilidad social empresarial y responsabilidad social universitaria en la Universidad Peruana Unión, Lima, 2020.

### **1.4. Objetivos específicos**

- Determinar la relación entre la dimensión derechos humanos de la responsabilidad social empresarial y la responsabilidad social universitaria en la Universidad Peruana Unión, 2020.
- Determinar la relación que existe entre la dimensión prácticas laborales de la responsabilidad social empresarial y la responsabilidad social universitaria en la Universidad Peruana Unión, 2020.
- Determinar la relación que existe entre la dimensión medio ambiente de la responsabilidad social empresarial y la responsabilidad social universitaria en la

Universidad Peruana Unión, 2020.

- Determinar la relación que existe entre la dimensión prácticas justas de operación de la responsabilidad social empresarial con la responsabilidad social universitaria en la Universidad Peruana Unión 2020
- Determinar la relación que existe entre la dimensión asuntos del cliente de la responsabilidad social empresarial con la responsabilidad social universitaria en la Universidad Peruana Unión 2020
- Determinar la relación que existe entre la dimensión participación activa y desarrollo de la comunidad de la responsabilidad social empresarial con la responsabilidad social universitaria en la Universidad Peruana Unión 2020

### **1.5. Justificación de la investigación**

Con esta investigación se pretende estudiar los conceptos de la responsabilidad social hacia el sector educativo, de acuerdo a las teorías de la RSU. Por lo tanto, es un campo poco explorado, es decir, carece de investigación.

La relevancia metodológica de esta investigación radica en el aporte de la información que se obtendrá a través de la aplicación de dos cuestionarios, los cuales permitirán principalmente identificar si los niveles de desarrollo de la RSE y la RSU son convergentes o divergentes.

La investigación busca aportar a la gestión universitaria a través del conocimiento o diagnóstico del desarrollo de la responsabilidad social (RS) de la institución como ente empresarial (RSE) y académico (RSU), para ofrecer alternativas de respuestas a las necesidades de estrategias para el manejo de la responsabilidad social en la Institución Superior. Según Fuenmayor (1995 citado por Martínez et al. 2006), el cambio de las universidades, se percibe como la búsqueda del equilibrio entre la coherencia de la gestión y acciones internas y la correspondencia con la demanda y la percepción del contexto , es decir,

el conocer cuánto se corresponden el discurso universitario con la acción.

### **1.6. Presuposición bíblico - filosófica**

Desde la perspectiva filosófica, la investigación aborda el tema de la responsabilidad en la gestión de la educación, basada en principios éticos y morales abaladas por marcos normativos internacionales como la ONU, la OIT y entre otros. De acuerdo a la Biblia, Jesús resalta la enseñanza en el pueblo judío, donde los maestros deben velar por la enseñanza correcta; así como en el libro Daniel se observa que la educación era un punto resaltante en el Gobierno Babilónico de Nabucodonosor, esto lo llevó a que el pueblo pudo desarrollarse íntegramente y sobresalir ante los demás.

Turbay (2000) menciona que la educación tiene que dirigirse necesariamente al desarrollo íntegro de la personalidad humana y el respeto por los derechos del hombre, para que la comprensión y tolerancia entre todos los grupos sociales tengan las mismas condiciones en el desarrollo de su aprendizaje. Asimismo, Turbay (2000 citando a Delors 1996), en el Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la Educación para el siglo XXI, encierra la educación en cuatro fines fundamentales: Aprender a ser, Aprender a conocer, Aprender a hacer, Aprender a vivir juntos, es por ello que en una institución superior debe cumplir con estos deberes fundamentales.

## **Capítulo II**

### **Marco teórico**

#### **2.1. Antecedentes de la investigación**

Cruz, Rositas y García (2013) en su estudio de responsabilidad social empresarial : Investigación Empírica- Exploratoria sobre los concepto de RSE y RSU, tuvo el objetivo de

explorar la teoría de la responsabilidad social empresarial y su aplicación en el ámbito empresarial como institucional de la Universidad Autónoma de Nuevo León . Esta investigación tuvo como unidad de análisis a 59 alumnos de post grado que elaboran en la misma institución educativa. Se aplicó dos instrumentos diferentes, ambos de tipo encuesta con una escala Likert de 1 a 5, para las variables de RSE y RSU, con un total de 20 ítems y 16 ítems respectivamente.

Los resultados obtenidos fueron a través de la medición de las medias de cada variable; primero se realizó la prueba estadística ANOVA para comparar las medias de las dimensiones de cada variable por separado, donde la variable de RSE obtuvo un valor de 0.811 lo que indica que las dimensiones no tiene grados diferentes y significativos de desarrollo, de la misma forma para las dimensiones de la variable de la RSU, esto tuvo un valor de 0.807, además se realizó la prueba T-student para muestras no pareadas para comparar las medias de la RSE y RSU como variables independientes y dependientes , se tuvo un resultado de 0.23 lo que indica que las dos variables se desarrollan de manera diferente una a comparación de otra.

En conclusión la conclusión muestra que la Universidad Autónoma de Nuevo León la RSE se desarrolla en mayor magnitud ( de 4 a 5 ) a diferencia de la RSU la cual tiene un nivel de desarrollo menor (de 4 a 3), es decir, la institución se desarrolla la practica la responsabilidad social como ente empresarial más que como ente institucional- educativo debido a que los esfuerzos de RSU no han sido percibidos por el consumidor , el estudiante, de manera adecuada al momento de hacer uso del servicio que brinda el cual implica los factores de: docencia, extensión universitaria, gestión de la comunidad universitaria e investigación.

Asimismo, Murillo (2017) en su investigación *Agentes facilitadores del modelo EFQM y la responsabilidad social universitaria en la Universidad Peruana Unión* tuvo como objetivo

explicar la relación entre los agentes facilitadores del modelo EFQM y la responsabilidad social universitaria en la Universidad Peruana Unión, Lima, 2016. Se abordó la investigación con un diseño de tipo descriptivo, transversal y correlacional en 515 estudiantes, 102 docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales y 143 personal no docente de la Universidad Peruana Unión. Se encontró una relación significativa entre los Agentes Facilitadores (Liderazgo, políticas y estrategias, personas, alianzas y recursos, y procesos) y la responsabilidad social universitaria a un nivel de correlación alto, con un R de 0.718 y un coeficiente de determinación de 0.516. Se relacionaron con la dimensión Campus Responsable de la RSU: Políticas y estrategias ( $p=0.04$ ;  $p<0.05$ ), personas ( $p=0.032$ ;  $p<0.05$ ) y procesos ( $p=0.03$ ;  $p<0.05$ ). La relación entre la dimensión de Formación Profesional y Ciudadanía de la RSU con los Agentes facilitadores es alta con un R de 0.532 y un coeficiente de determinación de 0.283. De los cuales se relacionaron políticas y estrategias ( $p=0.39$ ;  $p<0.05$ ), personas ( $p=0.041$ ,  $p<0.05$ ) y alianzas y recursos ( $p=0.022$ ;  $p<0.05$ ). Además, para la correlación de los Agentes Facilitadores y la Participación Social de la RSU se determinó un coeficiente de 0.647 y un coeficiente de determinación de 0.419. De modo que liderazgo ( $p=0.042$ ;  $p<0.05$ ) y alianzas y recursos ( $p=0.046$ ;  $p<0.05$ ) se relacionaron con Participación social. Por último, se halló una correlación de 0.593 para la Gestión Social del Conocimiento de la RSU y los Agentes facilitadores, con un coeficiente de determinación de 0.352. Asimismo, los agentes facilitadores que se relacionan son políticas y estrategias ( $p=0.018$ ;  $p<0.05$ ) y personas ( $p=0.049$ ;  $p<0.05$ ). En conclusión, se determinó qué agentes facilitadores deben potenciar o cambiar de una manera positiva para el desarrollo de la responsabilidad social universitaria.

Por otro lado, Aristimuño y Rodríguez (2014) en su investigación responsabilidad social universitaria, su gestión desde la perspectiva de directivos y docentes, estudio de caso: una pequeña universidad latinoamericana tuvo el objetivo de examinar las dimensiones



subyacentes relacionadas con la percepción de directivos y docentes respecto a la responsabilidad social universitaria (RSU). La investigación realizó un estudio empírico a partir de una muestra intencional constituida por 70 individuos, 24 directivos y 46 docentes, de la Universidad Nacional Experimental de Guayana, Ciudad Guayana, estado Bolívar, Venezuela. Para ello se construyó un instrumento con escala tipo Likert (Hernández, 2006) que consta de 45 reactivos con cinco anclajes de respuestas cada uno, con amplitud de 5, con la aplicación del instrumento tipo encuesta que fue previamente validado con un análisis de consistencia interna que arrojó un  $\alpha$  de Cronbach de 92,2%. Como se observa en la Tabla IV, la prueba de consistencia muestral e idoneidad estadística cuyos resultados del test de Kaise-Meyer-Olkin ( $KMO= 0.781$ ) y la prueba de esfericidad de Bartlett es significativa ( $sig= 0.00$ ).

Para determinar el mejor agrupamiento de las variables se utilizó el algoritmo CRT (Classification and Regression Trees), donde se encontró que la variable más importante para explicar percepción con respecto a la RSU, es el comportamiento organizacional. Los docentes consideran significativa esta variable en un 87%, mientras que los directivos la consideran en un 55,6%. La variable clasificada en el segundo orden de importancia es la selección de stakeholders, donde se muestra que el 100% de los directivos le atribuyen esta jerarquía, de igual forma el 53,3% de los docentes le concede la misma categoría. En tercer lugar, de jerarquía se sitúa la planificación hacia el compromiso social, puesto que el 87,5% de los docentes la perciben como significativa al igual que el 59,1% de los directivos. En conclusión, la responsabilidad social universitaria está vinculado a las respuestas socialmente responsables o a los impactos que generan las IES en la sociedad y a su capacidad de difundir y practicar principios y valores éticos, por medio de procesos o funciones claves como lo son la gestión, la docencia, investigación y la extensión.

Zambrano et al. (2017), realizaron la investigación titulada, la responsabilidad social

universitaria, un propósito dentro de un programa de administración de empresas, la cual pretende autoevaluar los componentes de la responsabilidad social universitaria a través de los estudiantes de Administración de Empresas de la UPTC de Tunja, con una muestra de 271 estudiantes. Se utilizó un cuestionario de 20 afirmaciones con escala de Likert con las dimensiones de RSU propuestas por Aristimuño y Rodríguez (2014), las cuales son: Educativa, Epistemológica-cognitiva, Social, Ambiental y Organizacional. El primer análisis fue descriptivo, donde se encontró que la percepción de la dimensión Educativa posee el mayor promedio (3.4671), en segundo lugar, la dimensión epistemológica-cognitiva (3.2128), en tercer lugar, la dimensión organizacional (3.1601), en cuarto lugar, la dimensión ambiental (3,0898) y, por último, la dimensión social (3.0479). Asimismo, se hizo un análisis de correlaciones entre las dimensiones de la RSU, donde se determinó a través del índice de correlación de Pearson a un nivel de significancia de 0.05 que todas las dimensiones correlacionadas son significativas a excepción de la relación entre la variable educativa con la variable ambiental con un coeficiente de Pearson de (0.118). Además, se determinó también que las variables con más alta correlación, en primer lugar se encuentran la variable social y la variable organizacional con un coeficiente de Pearson de (0.414), en segundo lugar, la variable ambiental y la variable organizacional con un coeficiente de Pearson de (0.400), en tercer lugar, la variable social y la variable ambiental con un coeficiente de Pearson de (0.387), en cuarto lugar, la variable epistemológica – cognitiva y la variable organizacional con un coeficiente de Pearson de (0.310), en quinto lugar, la variable educativa y la variable social con un coeficiente de Pearson de (0.198) , en sexto lugar, la variable educativa y la variable organizacional con un coeficiente de Pearson de (0.185), en séptimo lugar, la variable epistemológica – cognitiva y la variable social con un coeficiente de Pearson de (0.168), en octavo lugar, la variable educativa y la variable epistemológica-cognitiva con un coeficiente de Pearson de (0.147), en noveno lugar, la variable epistemológica –cognitiva y

la variable ambiental con un coeficiente de Pearson de (0.130). Además, se realizó un análisis Anova para determinar si existen diferencia entre las percepciones de los estudiantes según el semestre de grupo y se encontró que los estudiantes de los tres primeros semestres perciben mejor la RSU con un valor de 3.8443 y un nivel de significancia de 0.055, el cual, se entiende que existen pocas diferencias significativas entre los grupos de semestres. De esta forma se concluyó que la escuela de administración debe fortalecer los programas de proyectos socialmente responsables que acompañen el currículo elaborado para los estudiantes y mantener activos los programas de promoción de las actividades dirigidas a la RSU para mejorar percepción de los alumnos tanto de semestres iniciales como de los últimos.

## **2.2. Bases teóricas de la investigación**

### **2.2.1. Origen de RSE**

El arranque del origen de la responsabilidad social empresarial se dio progresivamente a través de tres etapas: la responsabilidad social como principios filosóficos de regulación de la actividad comercial (desde el inicio de la actividad mercantil hasta los años 1920), la responsabilidad social respuesta a movimientos sociales (desde los años 1920 hasta los años 1970) y la responsabilidad social como iniciativa mundial para promover el desarrollo sostenible y la ciudadanía empresarial (de los 1980 al 2000).

Ramos y Rivas (2017), tomando como referencia a lo descrito en los libros de Levítico, señala que la responsabilidad social estuvo presente implícitamente desde los inicios de la actividad mercantil, la cual estaba sujeta a regulaciones basadas en restricciones filosóficas, principios de justicia y leyes. Cardona (2016) exhorta que el origen de la responsabilidad social emergió a través de un filósofo empresario persa, Zaratustra en el año 1767AC, quien introdujo el término “Vohû Khshathra Vairya” el cual se describe como “buenos pensamientos, buenas palabras y buenas acciones”: Esta frase estuvo respaldada por el primer tratado de ética: Los Gathas, en el que el progreso humano debe realizarse en armonía

con la naturaleza e igualdad entre los hombres. Abreu y Badii(2006), añaden que la filosofía de Zaratrusta y sus estrategias de responsabilidad social propone que las instituciones sociales como la familia, el distrito, el estado, el país y el mundo deben estar en equidad racial y el ser humano individual debe orientarse a servir a la sociedad y al mundo viviente, la naturaleza.

Por otro lado, Martínez y Soza (2012), mencionan que en los años 20 el interés sobre el comportamiento filantrópico de las empresas empezó a emerger, después de la década de los 50 hacia los 70 los valores sociales empezaron a instaurarse en las acciones del nivel directivo de las empresas para así declarar que la empresa no solo tiene una función económica con la sociedad sino, también una función social que se preocupa por la solución de problemas; de manera que para promover el progreso social, diferentes países desarrollados empezaron a realizar acuerdos y convenios que vinculaban a las empresas con el gobierno. Padilla (2009) señala que tras el escenario de pobreza, exclusión y crisis que la Segunda Guerra Mundial había dejado, en los años de 1920, las empresas empezaban a tener nuevos conceptos donde se vinculaba con la sociedad para la solución de estos problemas a causa de iniciativas sociales; posteriormente en la crisis de 1930 hace que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) proponga preceptos para las instituciones y sus agentes económicos, políticos y sociales que propicien el progreso de la sociedad; en 1944 se concretan estas propuestas en la Declaración de Filadelfia donde se establece la responsabilidad de las empresas con la sociedad a través de la generación de empleo y las condiciones adecuadas de trabajo, ya que antes se entendía que esas obligaciones era únicamente responsabilidad del gobierno; sin embargo, dicha normativa no fue suficiente para establecer una relación armónica entre la sociedad y las empresas, ya que detrás de estos acontecimientos en la década de 1950 los movimientos sociales frente a las responsabilidades empresariales emergieron por parte de la comunidad juvenil-estudiantil con el rechazo al

sistema político por las tensiones sociales, raciales y generacionales a causa del modelo empresarial finalmente establecido en 1960 el cual no consideraba el impacto medio ambiental de una “sociedad plástica” y el desequilibrio social que el sector empresarial originó por el consumismo irracional; consecuentemente en 1971, con el objetivo de solucionar esa tensión social con el sector empresarial, el Comité para el Desarrollo Económico (CED) promulgó una declaración el cual debía inmiscuir a las empresas junto con el estado a la resolución de problemas sociales más graves a través de la orientación de la normativa hacia los valores y la ética social, la cual garantizaba el cuidado de los impactos ambientales, además de la relación de mutuo beneficio con los trabajadores y consumidores. Dueñas (2015), distingue que la responsabilidad social apareció como tal en la década de los años 50, en Estados Unidos, exactamente en 1953 a través de la obra “*Social Responsibilities for the Businessman*” de Howard R. Bowen, quien desarrolla un concepto de responsabilidad Social Corporativa (RSC) como una filosofía de negocio donde la actividad empresarial tiene un impacto positivo en la vida de los ciudadanos, sin embargo 20 años más tarde este autor declara que su perspectiva fue muy optimista y que la ejecución de la RSC tiene una probabilidad mínima; posteriormente en los años 60 las preocupaciones de la comunidad académica generó revoluciones sociales ocasionadas por el cuestionamiento de las obligaciones y responsabilidades de la empresa con su entorno o sus grupos de interés, volviéndose además un campo de estudio presentado por primera vez en la universidad de Stanford como la teoría de los stakeholder; ya en los años 70 la RSE tuvo su auge como tema de controversia, gracias al economista Milton Friedman quien fue el propiciador de la controversia sobre las responsabilidades sociales de la empresa, la que para él era solo maximizar beneficios económicos y que al hacer eso automáticamente se beneficiaría la sociedad indirectamente; por otro lado en la misma década el CED en su publicación, “*Social Responsibilities of Business Corporations*”, hace una reflexión sobre el compromiso

principal de las empresas, este compromiso debe orientar a sus actividades a servir las necesidades sociales en un alcance interior, intermedio y externo.

Mientras, Abreu y Badii (2006), señalan que los años 80 fueron marcados por los centros de investigación y la consolidación de la teoría de los stakeholder para que así en los años 90 ya se tengan bases para el surgimiento de temas globales relacionados. Dueñas (2015) añade que los escándalos sobre corrupción acontecidos en la presidencia de Ronald Reagan en los 80 promovieron el desarrollo de mecanismos que fomenten la concientización social en las empresas. Del mismo modo Avendaño(2013), señala que en los 80 seguía el cuestionamiento a las empresas y en los 90 este cuestionamiento debía generar fuentes de regulación a sus actividades con la sociedad y el medio ambiente, en 1992 se estableció la Declaración de Río y en 1993 el Pacto Global y en Colombia el estatuto de Contratación Estatal. Aguilera y Puerto (2012) refieren que las Publicaciones Vértice (2009) indican que en la década de los 90, en Europa, la Comisión Europea introdujo formalmente el concepto de RSE como estrategia para involucrar al sector empresarial con la sociedad, propiciando la conexión social, la solidaridad y el respeto al medio ambiente. En los 80 la sociedad ya era consciente sobre la globalización, los movimientos ambientales y ecológicos por lo que seguían exigiendo más campañas respaldadas por entes de alcance internacional para que las empresas sean más conscientes sobre la importancia de la RSE; en esta década también se va desarrollando el concepto de desarrollo sostenible y balance social; ya en el 2000 la iniciativa de carácter internacional, Pacto Mundial, es lanzada por las Naciones Unidas para comprometer a las empresas con los nueve principios de desarrollo sostenible, además se da la Cumbre del Milenio respaldada por la Organización Mundial de las Naciones Unidas(ONU) en el que se proponen objetivos y metas para combatir la pobreza, el hambre, el analfabetismo, el daño medio ambiental y la discriminación de la mujer; y en el 2002 el World Economic Forum produce la Declaración de la ciudadanía corporativa, donde se

suscribieron diversos países Europeos.

## **2.2.2. Modelos de RSE**

### **2.2.2.1. Modelo de Global Compact**

El Modelo de Global Compact elaborado por la Organización Mundial de las Naciones Unidas (ONU) se basa en la responsabilidad cívica de las empresas en pro de una economía mundial sostenible e inclusiva (ASCUN, 2011). Se ha desarrollado este modelo con el fin de generar valor y mejorar la gestión de las organizaciones. (Pacto Mundial de las Naciones Unidas, 2000). A su vez, el Pacto Mundial de las Naciones Unidas (2000), afirma que este sistema puede estar abordado por los aspectos de derechos humanos, estándares laborales, medio ambiente y anticorrupción.

Referente a los derechos humanos, la Organización Internacional del Trabajo (2017), menciona que las organizaciones deben evitar que sus actividades tengan consecuencias negativas frente a la integridad del ser humano y se responsabilicen cuando éstas se produzcan. Asimismo, las organizaciones deben elaborar una política que contribuya su compromiso con los derechos humanos. (OECD 2013).

De acuerdo con los estándares laborales, Argandoña e Isea (2011), establece que esta son todas prácticas y políticas que involucran a los trabajadores de la organización. El modelo Global Compact busca guiar a las empresas a asumir la RSE con sus colaboradores, para ello se debe mejorar las condiciones de trabajo y fortalecer la formación laboral, de esta forma se logrará una gestión moderna de los recursos humanos (Wenbiao, 2012).

En cuanto a la dimensión de preservación del medio ambiente, Pacto Mundial de las Naciones Unidas (2000), establece que las empresas tienen la responsabilidad de garantizar que sus actividades no perjudiquen al entorno ambiental de la sociedad, es decir adoptar prácticas sostenibles ambientales. Asimismo, ISO (2010 citado por Ocampo, et al. 2015), proporciona la implementación de medidas de eficiencia en el uso de recursos como energía y agua,

identificación de impactos negativos sobre la biodiversidad y los ecosistemas.

Posteriormente en la última dimensión, Anticorrupción, Pacto Mundial de las Naciones Unidas (2000), menciona las empresas deben luchar contra ello en todas sus formas y de forma especial la extorsión y el soborno.

En conclusión, este instrumentó de libre adscripción por parte de las empresas supone que las organizaciones deben comprometerse a asumir y cumplir con las dimensiones, para ser llegar a ser una empresa socialmente responsable y reconocido por el Pacto mundial de las Naciones Unidas, la cual es promovido por la ONU.

#### **2.2.2.2. Modelo SA 8000**

Este modelo surgió en 1997 en los Estados Unidos de América , se elaboró por un grupo de expertos reunidos por la Agencia de Acreditación de Consejo sobre Prioridades Económicas, al año siguiente se creó la Social Accountability International (SAI) para dirigir la implementación del modelo SA800, (Fuentes et al., 2005). Asimismo, este modelo tiene como misión la mejora de las relaciones laborales con los empleados, proveedores o cualquier individuo que colabore con la producción de bienes y servicios de la empresa (Andía, 2015). A su vez, Social Accountability International (SAI) (2014), señala que para la certificación SA8000 se considera tres factores primordiales, las cuales son: Derechos del trabajador , (este punto agrupa trabajo infantil, trabajo forzado, medidas disciplinarias, horario de trabajo y remuneración), condiciones en el lugar de trabajo y sistema de gestión efectivo.

Con respecto al factor de Responsabilidad con las actividades laborales, Fuentes et al.(2005), señala que un requisito para la organización es que la empresa no emplee el trabajo infantil y en el caso que suceda, la organización debe velar por sus estudios ni exponerlos a condiciones que pongan en riesgo su salud. Asimismo, (Santandreu y Pons, 2013) aporta que el trabajo infantil es una violación de los derechos humanos, que produce



daños físicos y psicológicos que les duraran toda la vida.

Por otra parte, Social Accountability International (2008) aporta que las organizaciones no deben practicar ni apoyar el uso del trabajo forzoso u obligatorio, asimismo, no deben retener sus salarios, beneficios, pertenencias y entre otros, ya que esto ocasiona una obligación indirecta de trabajo. De la misma manera, Valdeiglesias (2013) considera que no debe existir presión o maltrato físico, psicológico, ni miedo o intimidación y que los colaboradores trabajen voluntariamente y se puede sentirse satisfecho con sus funciones laborales.

Por otro lado, Social Accountability International (2014) indica que las organizaciones deben respetar el salario básico digno del personal, estos salarios deben ser suficientes para satisfacer las necesidades del personal. Por su parte Valdeiglesias (2013) garantiza que no se deben realizar deducciones a los salarios por razones disciplinarias, de esta manera, se atestiguará la composición salarial y los beneficios laborales serán detallados claramente.

En cuanto al factor de condiciones de lugar de trabajo, Social Accountability International (2008) indica que la empresa debe proveer un ambiente laboral seguro y saludable para el trabajador. Asimismo, Fuentes et al. (2005) proporciona que las empresas deben comprometerse a tomar una posición proactiva con el fin de resolver potenciales problemas. Las organizaciones deben velar por llevar una condición limpia y segura en los puestos de los trabajadores.

Fianlmente, con respecto al sistema de gestión efectivo, Valdeiglesias (2013) indica que para la planeación, aplicación y divulgación de la norma en la empresa, es necesario establecer roles y responsabilidades para el cumplimiento de los requerimientos de la norma. A su vez Social Accountability International (SAI) (2008) señala que la alta dirección debe revisar habitualmente la adecuación, aptitud y la continua efectividad de la política, los procedimientos y resultados del desempeño de la empresa.

Por lo tanto, esta norma voluntaria auditable brinda requerimientos que deben ser cumplidos en la organización, a través de los establecimientos mencionados se logra obtener la Certificación SA8000, la cual, demuestra la responsabilidad social con el colaborador interno.

La RSE es un proceso que se da en la empresa, y va evolucionando con el pasar de los años

### **2.2.3. Teoría de *responsabilidad social empresarial***

La Organización Internacional para la Normalización (ISO) 26000 es una norma que se enfoca en la RSE tanto de empresas privadas, estatales y no gubernamentales, esta teoría puede ser abordado por los constructos de desarrollo sostenible y lineamientos para la actividad empresarial.

Referente al desarrollo sostenible, ISO (2010), contribuye que es una ayuda o soporte para las organizaciones en el logro de sus objetivo. Asimismo, Argandoña e Isea (2011) con referente al logro de los objetivos indica que esta es una guía para integrar la responsabilidad social a la organización; uno de los objetivos del ISO 26000 es promover la sustentabilidad de la empresa. Para Ocampo, et al. (2015), la norma nos muestra una responsabilidad ante los impactos de las decisiones y actividades en la sociedad y medio ambiente, considerando el comportamiento ético y transparente que contribuya a la sustentabilidad de la empresa.

Con respecto a los lineamientos para la actividad empresarial, Argandoña y Isea (2011) argumentan que esta norma brinda directrices sobre los principios, materias fundamentales y asuntos relacionadas con la Responsabilidad Social. La norma ISO 26000 nos instruye en los principios y elementos fundamentales de la Responsabilidad Social (RS), asimismo promueve la adopción de estas. De la misma manera, Cruz et al. (2013), señala que el modelo ISO alinea las diferentes consideraciones internacionales sobre el concepto de responsabilidad social y conforma un estándar de aceptación global que da lineamientos

acerca de la RS , su alcance, compromisos y sistemas de gestión; los lineamientos proporcionados por este modelo proporcionan que la organización pueda involucrarse integralmente y pueda ponerlo en práctica para el crecimiento de la organización. De igual modo, para López, Ojeda, y Ríos (2017), la norma establece una guía para apoyar a las empresas a demostrar de forma transparente su compromiso con los grupos de interés e incrementar la credibilidad de sus informes en materia de RSE; los grupos de interés o stakeholders se ven inmersos en la RSE de la organización, de tal manera que la empresa se comprometa al crecimiento de estos.

La entidad ISO es un ente certificable internacional, sin embargo, en la variable de RSE no es adecuada ni pretende servir para propósitos de certificación, cualquier oferta de certificación de la Norma ISO 26000 o petición para obtener una certificación conforme a la norma, se consideraría una tergiversación del propósito e intención de esta Norma Internacional (ISO, 2010). Es decir, la norma no es certificable debido a que, si lo fuera, generaría un beneficio en forma de valor agregado a la organización y se ocasionaría un cambio al propósito o intención de la responsabilidad social empresarial y el beneficio sería orientado a la relación empresa-consumidor ya no a la empresa-sociedad-estado.

### **2.2.3.1. Dimensiones RSE**

#### **2.2.3.1.1. Derechos humanos**

Los derechos humanos son normas orientadas a la protección del individuo, las cuales persiguen un sistema justo de convivencia para la sociedad.

Con respecto a la protección del individuo, Argandoña y Isea (2011) señala que esta protección pueden ser civiles, políticos, económicos, sociales y culturales, estos son muy peculiares y se colocan por encima de cualquier otro derecho. De la misma manera, Peces-Barba (1983 citado por Parra 1996) plantea que los derechos humanos están orientados a la libertad, igualdad, participación política y social, o cualquier otro aspecto que afecte al

desarrollo de la persona. Los derechos humanos fueron creados con el fin de proteger al individuo del entorno, brindándoles múltiples actividades de las cuales puede ser participe sin discriminación alguna.

En cuanto a un sistema justo de convivencia, Job (2016) argumenta que los derechos humanos deben ser preservados, es más, la desobediencia a la ley no es un derecho autónomo, sino que constituye una característica de todo derecho fundamental. Desde el mismo punto de vista, Casal (2006) señala que los derechos humanos obligan a los estados a poder respetarlos sin discriminación alguna por ningún motivo o circunstancia. De igual manera, Rawls(1971) alega que en una comunidad bien organizada, los derechos y libertades se hallan plenamente garantizados y no están sujetos al regateo político ni cálculo de intereses sociales. Finalmente, Kant et al. (2005) plantea que la primera obligación política del hombre es abandonar el estado de naturaleza y someterse al imperio de un derecho razonable y justo.

#### **2.2.3.1.2. Prácticas laborales**

Las prácticas laborales se basan en buenas condiciones de trabajo y medidas seguridad en el trabajo.

La ISO (2010) concibe que las buenas condiciones de trabajo buscan, mejorar los derechos laborales de los trabajadores, principalmente la remuneración, jornada laboral, vacaciones y prácticas de contratación. Asimismo, Argandoña y Isea (2011) considera que las organizaciones deben promover la decencia en el trabajo y la estabilidad laboral de los colaboradores que tengan un buen desempeño laboral.

Con respecto a las medidas de seguridad en el trabajo, Argandoña y Isea (2011) señala que las organizaciones deberían fomentar y garantizar el mayor nivel posible de bienestar mental, físico y social de sus trabajadores, y prevenir daños futuros en la salud del trabajador. De la misma manera, Social Accountability International(2014) señala que la organización

debe eliminar o minimizar, en la medida de lo posible, las causas de todos los peligros en el lugar de trabajo, asimismo se debe instruir al personal en seguridad laboral, primordialmente para el sector industrial.

#### **2.2.3.1.3. Medio ambiente**

Esta dimensión tiene la finalidad de comprometer las actividades empresariales con el cuidado del medio ambiente a través de la mitigación del impacto ambiental.

Con respecto al compromiso de las actividades empresariales, The Global Compact (2014) refiere a la inserción de políticas y acciones que comprometan a la organización con el cuidado del medio ambiente a través de una mitigación o eliminación de los impactos negativos en el ecosistema, utilizando tecnologías respetuosas con el medio ambiente, estableciendo un código ético en materia medioambiental, controlando el impacto que tiene a través de la medición de indicadores y la mejora continua de sus prácticas. Asimismo, Argandoña e Isea (2011) señalan que la empresa debe enfocarse de manera holística y precautoria al uso de recursos, la localización física de estos y el manejo de los residuos y agentes contaminantes para prevenir la contaminación medio ambiental, mantener la sostenibilidad de los recursos, mitigar los impactos ambientales y proteger al ecosistema de una comunidad. De igual modo, Server y Villalonga (2005) sostienen que toda organización debe disminuir la generación de desechos y las emisiones de contaminantes, generando a la vez un beneficio a través de la optimización de los recursos energéticos.

En cuanto a la mitigación del impacto ambiental, USMP (2013) resalta que es la brecha entre las condiciones ambientales que se darán si se hace la implementación de un plan de acción empresarial con las condiciones que se han de dar si no existe un plan de acción que se preocupe por la preservación del medio ambiente. De la misma manera, Lopez (2002) señala que la generación de impactos ambientales negativos son un problema que enfrentan las empresas ya que tienen un coste económico por una sanción al medio ambiente. La Cruz

(2005), argumenta que el impacto ambiental es producto de la cadena de producción, la cual consume recursos, genera desperdicios y emisiones de gases contaminantes, por lo que las empresas deben promover iniciativas de reciclaje o de preservación de los recursos naturales para disminuir los impactos ecológicos que generan sus operaciones.

#### **2.2.3.1.4. Prácticas justas de operación**

Las Prácticas Justas de Operación puede ser entendida como el encaje de las actividades empresariales en un marco de competencia justa y anticorrupción.

Según Otamendi (2013) la competencia justa es captar un cliente de un competidor pero sin afectar a las demás organizaciones dedicadas al mismo rubro, apoyándose en su propio esfuerzo e intentando vencer a sus competidores. De la misma manera, Abelardo et al. (2013) aporta que el sistema de competencia justa busca principalmente un comportamiento leal de los empresarios en su desenvolvimiento de la actividad empresarial y que sus actividades no produzcan competencia en el mercado. Por el mismo lado, Argandoña y Isea (2011) observan que la guía de ISO 26000 invita a realizar actividades que estén en consonancia con las leyes en materia de competencias, a establecer mecanismos para evitar ser cómplice de conductas anti competencia y desarrollar en sus trabajadores el conocimiento de una competencia justa y no aprovecharse de contenidos desfavorables (pobreza) para conseguir beneficios económicos.

La Comisión de Alto Nivel Anticorrupción (2012) considera que la corrupción no debe estar inmersos en las instituciones, ya que es un mal endémico que afecta gravemente la legitimidad de las instituciones, la cual afecta al sistema económico y ocasiona una desintegración social, además es un fenómeno que afecta la gobernabilidad, la confianza en las instituciones y los derechos de las personas. Asimismo, Argandoña e Isea (2011) enfatiza que la corrupción es el abuso de poder para obtener un beneficio privado. De la misma manera, ISO (2010) respecto a la anticorrupción y refiere que la organización debería

implementar políticas y prácticas que eviten producir este tipo de situaciones; es así, que este ente recomienda la formación, motivación y educación del personal sobre comportamientos de anticorrupción.

#### **2.2.3.1.5.            *Asuntos de consumidores***

Esta dimensión puede ser planteado por los aspectos de consumo Sostenible, Servicio de atención al cliente.

En el aspecto de consumo sostenibles, ISO (2010) recomienda promover patrones de consumo que sean acordes con el desarrollo sostenible, esto es, promover niveles de consumo que certifiquen la satisfacción de las necesidades de las generaciones presentes sin comprometer la capacidad para satisfacer sus propias necesidades de las generaciones futuras. De la misma manera, Argandoña y Isea (2011), en relación al desarrollo sostenible, señala que los consumidores se le debe brindar educación sobre las estrategias de marketing, de esta manera se fomentara el consumo responsable y sostenible, y elaborando bienes y presentando servicios que están al alcance de las personas.

Desde otro perspectiva, Najul (2011) conceptualiza que la atención al cliente es una actividad desarrollada por las organizaciones con orientación a satisfacer las necesidades de sus clientes, de esta manera lograra incrementar la productividad y ser competitiva en el mercado. Del mismo modo, ISO (2010) sugiere ofrecer mecanismos para satisfacer las necesidades de los consumidores tras adquirir un producto o disfrutar un servicio mediante, por ejemplo, certificados de garantía , soporte técnico, y disposiciones relacionadas con la devolución, la reparación y el mantenimiento.

#### **2.2.3.1.6.            *Participación activa y desarrollo de la comunidad***

Esta dimensión puede ser abordado por los puntos de creación de empleo y generación de ingresos.

En el aspecto de creación de empleo, Argandoña y Isea (2011) aporta que las decisiones

de inversión y contratación de toda organización se debe asumir el impacto potencial sobre empleo y tratar de extender de calidad de los puestos de trabajo. De la misma manera, Andía (2015) señala que las organizaciones debe tener un compromiso organizacional ante los impactos que sus decisiones y actividades ocasionen en la sociedad, es decir, generar empleos de forma responsable y cumpliendo con los derechos institucionales en el determinado país.

Con respecto a la generación de ingresos, La Organización Internacional del Trabajo(OIT) (2008) refleja una perspectiva productiva que destaca la importancia de las empresas sostenibles para la creación de oportunidades de ingreso para la Sociedad. De tal manera, ISO (2010) recomienda fortificar los recursos económicos y las relaciones sociales que compongan beneficios para la sociedad; en concreto las organizaciones deberían prestar atención a los grupos vulnerables de la sociedad y poder generar ingresos a esos grupos.

#### **2.2.4. Orígenes de la RSU**

Para que las universidades lleguen a establecerse como socialmente responsables, pasaron por 3 etapas: primero como una universidad encerrada en su propio entorno, segundo como universidad más abierta con grupos sociales poderosos económicamente y políticamente, finalmente con el surgimiento de la responsabilidad social la universidad adopta estos principios, comprometiendo a la transformación social.

Las primeras universidades fueron fundadas en el siglo XII por la iglesia católica, que estableció las bases para el gran avance humano y cultural de Europa. Las primeras universidades fueron aquellos centros que desarrollaron la capacidad de ofrecer estudios en las diversas disciplinas y de otorgar títulos universalmente reconocidos. La primera fue la Universidad de Bolonia (año 1158), después se crearon en distintos puntos de Europa (Benavides & Fernández, 2012).

A finales del siglo XX la Universidad tenía por objetivo de instituir a los jóvenes en el ambiente social más elevado posible, donde halle cooperación eficaz, no solo para su obra de



conocimiento, sino para aquel desarrollo armonioso y simétrico de su espíritu, de sus energías corporales, de su conducta moral, de su vida entera, las universidades son responsables de la educación, de la investigación y de transferencia de discernimiento y tecnología (Benavides y Fernández, 2012). “Desde la década de los noventa cuando las empresas empezaban a practicar la RS, nace el concepto de que la universidad debe fortalecer el capital humano para dirigir las empresas, paralelamente, desarrollar la práctica de RS. Consecutivamente surge una red de universidades asociadas y distribuidas en 15 países de Latinoamérica, cuyo objetivo primordial era crear la primera red universitaria en América Latina. Luego en el 2007, se crea la Red de Homólogos de Responsabilidad Universitaria, cuyo propósito era fortalecer el desarrollo de RSU entre las universidades”. Yfarraguerri (2014 citado por Murillo 2017).

## **2.2.5. Modelos de RSU**

### **2.2.5.1. *La red de universidades Talloires***

Es el resultado de una iniciativa de la United Nations Educational, Scientific and Cultural Organización (UNESCO) y tiene como propósito involucrar la gestión universitaria con la responsabilidad sociales.

Gaete (2016) y Marí (2014) exponen que la Red de universidades Tallories fue instituida en el 2005 como resultado de una iniciativa de la UNESCO dirigida a las universidades para extender la responsabilidad social en cuento a la generación y difusión del conocimiento. Esta red tiene como objetivo promover las prácticas de responsabilidad social en la institucionalidad incluyendo los planes de estudio como el propio funcionamiento de las universidades a través de los “Principios para la Educación Responsable en Gestión” los cuales están acreditados por el Pacto Mundial de Naciones Unidas. Según Aldeanueva, Arango ,Puerta , et al (2015), esta declaración fue firmada en Francia en 1990 , donde las autoridades universitarias de 400 universidades distintos países pertenecientes a los 5

continentes se comprometieron a asistir al desarrollo sostenible a través de la alineación de la educación, la investigación, las políticas y el intercambio de información, con la preocupación por la población, el medio ambiente y el desarrollo para así garantizar un futuro sostenible.

Marqués (2014) sostiene que es el resultado una declaración internacional, la Declaración de Talloires, que compromete el actuar de las universidades con el propósito cívico de aumentar la responsabilidad social con ética en la enseñanza, investigación y el servicio público. Declaración de Talloires (2005) señala que a partir de este documento se pretende forzar la responsabilidad social junto con las funciones cívicas en las instituciones educativas, a través de valores humanos universales, construyendo así una sociedad democrática y justa. Ochoa (2008) señala que esta declaración responsabiliza a sus miembros suscritos a promover y fortalecer el comportamiento cívico y la responsabilidad social en beneficio de las comunidades.

#### **2.2.5.2. Modelo de la red iberoamericana de universidades por la RSE**

La Red Iberoamericana de Universidades por la responsabilidad social empresarial (Red UNIRSE) es un modelo de RSU que tiene como propósito promover la responsabilidad social a través de la actividad de las universidades además de impulsar el desarrollo de los países involucrados.

Marí (2014) sostiene que esta red tiene como objetivo promover la educación y la investigación en los lineamientos de Responsabilidad social empresarial como materia de progreso para las naciones en un ámbito social. Asimismo, Gonzales, Cruz y Rodríguez (2010), mencionan que esta red de universidades favorece la promoción, animación y sensibilización de la responsabilidad social a través del aprendizaje, la generación de investigaciones y las buenas prácticas. Según, Arateco (2011), la RED UNIRSE impulsa la formación y orienta la investigación académica en los lineamientos de responsabilidad social

para así contribuir al desarrollo integrador e inclusivo de América Latina para reducir los índices de pobreza, mejorar la equidad , potencia el progreso tecnológico y la competitividad involucrando a la universidad como institución cívica con la sociedad.

Por otro lado, el CES (Consejo Económico y Social de la región de Murcia) (2010), constituye un punto de encuentro de aproximadamente 215 universidades , integradas para motivar la investigación , la promoción, sensibilización y el intercambio de conocimiento basados en la responsabilidad social. Asimismo, Rodríguez, Cruz y Cuesta (2010), exponen que este modelo fue planteado en el año 2007, donde hubo una confluencia de universidades las cuales discutieron el tema de la promoción animación y sensibilización sobre la responsabilidad social empresarial de las instituciones de educación superior para que sus actividades estén orientadas a las transacciones dinámicas de nuevos conocimientos y buenas prácticas. La Red Iberoamericana de Universidades por la responsabilidad social empresarial (Red UNIRSE) está conformada por 16 naciones pertenecientes a América Latina, España y Portugal, con la participación de 220 universidades. Fue fundada gracias al Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) junto con la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID). Según la Fundación EU-LAC, es un punto de encuentro de universidades privadas, públicas y semipúblicas en el año 2007, que constituyen un ámbito para la cooperación regional e interregional, propuesta por la PNUD y la AEIC , para ser un nexo entre distintos actores sociales involucrado en la responsabilidad Social .

#### **2.2.6. Teoría de responsabilidad social universitaria**

La responsabilidad social se puede definir como un sistema de gestión universitaria orientada a un compromiso voluntario con la sociedad.

En relación a un sistema de gestión universitaria, Proyecto Universidad: Construye País (2006), sostiene que es el modo en la que las universidades exponen sus principios y valores a través de sus procesos de gestión a través de sus acciones como institución de educación

superior las cuales deben repercutir en el desarrollo de la sociedad. Asimismo, Vallaey (2008) añade que la responsabilidad social universitaria es la sinergia entre la introducción de nuevas prácticas en la gestión institucional de las universidades y el civismo de cada uno de las personas pertenecientes a la institución educativa. De la misma manera, Gaete (2016) citando a Casani y Pérez (2009), sostiene que la RSU funciona como un sistema de gobierno que es consciente de la importancia de su relación con los stakeholders al ser el foco donde impactan cada una de sus acciones o decisiones empresariales. En este sentido, Calderón (2011) argumenta que la RSU es un modelo de administración de las universidades basado en la ética de las relaciones con sus públicos internos y externos, para reforzar la relación con la sociedad.

Por otro lado La RSU es definida por De la Cuesta, De la Cruz y Rodríguez (2010) como el compromiso voluntario que las universidades adquieren en sus funciones básica para enseñar, investigar y transferir conocimientos, evidenciando resultados de estos en la sociedad con calidad y excelencia. Del mismo modo, Porto y Castromán (2006) señalan que las universidades como fuentes de generación de conocimiento y formación tiene como deber o responsabilidad la difusión el conocimiento impartido en beneficio del crecimiento y progreso de la sociedad. En la misma posición Vallaey (2014) distingue a la RSE como un compromiso unilateral, el cual establece un cuestionamiento epistemológico sobre sus acciones con la sociedad, con el objetivo de fijar un sentido de pertenencia con ella.

### **2.2.6.1. Dimensiones**

#### **2.2.6.1.1. Gestión**

Esta dimensión puede ser definida como el apoyo técnico que sostienen las funciones académicas y las acciones generadoras de beneficios.

En relación al apoyo técnico, Perdiguero, García Reche, y Encabo Balbín (2005) exhorta que la gestión son los esfuerzos realizados para estructura y poner en práctica sistemas que

permitan ejecutar actividades orientadas a la responsabilidad social. De la misma manera, Aguilera y Puerto (2012) exhorta que la gestión empresarial se evidencia en los mensajes positivos transmitidos a la comunidad producto de un direccionamiento estratégico de las procesos administrativos y tiene como objetivo generar el crecimiento empresarial.

Asimismo, Marí (2014) sostiene que la gestión en la responsabilidad social involucra valores éticos en los procesos de la organización para que este oriente su crecimiento en responsabilidad y sostenibilidad a la mejora de la sociedad. Para la Universidad de los Andes (2002), la gestión procedes de una institución para generar condiciones adecuadas que permitan la aplicación de la responsabilidad social de manera creativa y eficaz en el ámbito institucional, académico y financiero.

Aguilera y Puerto (2012) plantea que el crecimiento empresarial basado en la responsabilidad social se da a través de la generación de beneficios para los grupos interés, la buena reputación de la empresa, las acciones socialmente responsables en las oportunidades de negocio, la honestidad y justicia, el crecimiento económico sostenible, la accesibilidad de la información por las tecnologías de información y las comunicaciones, el esquema de inclusión, agentes de publicidad sensibilizadores hacia lo humano y ambiental, la producción limpia y la responsabilidad social interna que mejora la confianza y el compromiso de los empleados. De la misma manera, OIT(2008) señala que el crecimiento empresarial consiste en la capacidad de una institución de hacer sostenibles a la organización misma y la generación de oportunidades para la consecución de los objetivos de la sociedad en el aspecto económico y progreso social para alcanzar un buen nivel de vida. Del mismo modo, Niello (2006) señala que el crecimiento empresarial basado en la responsabilidad social empresarial consiste en la construcción de una imagen y reputación positiva en la sociedad, en el que la empresa se preocupa por la responsabilidad ambiental, asuntos social y económicos .

#### **2.2.6.1.2. Extensión**

Se basa en la expresión del compromiso social de la universidad con la sociedad y la relación de la sociedad con la universidad.

La Universidad de los Andes (2002) desarrolla a la extensión como la difusión de cultura y conocimientos universitarios a la sociedad. Del mismo modo, Avendaño (2013) señala que el compromiso social se manifiesta a través de las decisiones éticas relacionadas con el desarrollo de la población. En relación a las decisiones éticas Abreu y Badii (2006) argumentan a la RSU como la expresión de la adopción voluntaria de responsabilidades con la sociedad para maximizar los efectos positivos y minimizar los efectos negativos de su actividad propia .

Por otro lado, Martínez, Mavarez, Rojas, et al (2006) conciben a la extensión como la relación activa de la empresa con el entorno a través del intercambio de valor causado por el compromiso de la empresa en el desarrollo social, cultural y científico de la sociedad. De la misma manera, Marí (2014) sostiene que la extensión es el enlace entre las acciones de la empresa desarrolladas desde su interior con los resultados que impactan el exterior de la organización , la sociedad, buscando desarrollar su ámbito político, social y económico de esta.

#### **2.2.6.1.3. Investigación**

Se define como el desarrollo del conocimiento y la generación de soluciones a problemas sociales.

En relación al desarrollo del conocimiento, Vallaeys (2008) enfoca a la investigación como el impacto cognitivo, el cual orienta las líneas de investigación y los procesos de generación y difusión del conocimiento a enfoques epistemológicos y deontológicos para el desarrollo de una nación. Asimismo, para la Universidad de los Andes (2002), el progreso de una nación es necesario cultivar el conocimiento y la capacidad crítica justificados en

presunciones filosóficas. Asimismo, Calle, Diana y Santa Cruz (2011) sostienen que la investigación determina el desarrollo de un país debido a los aportes de los estudios enfocados en las necesidades del país y su población en una determinada realidad.

Desde otro punto de vista, Vallaeys (2014) señala que la investigación desde el punto de vista de la RSU debe generar relaciones socio-cognitivas, es decir las investigaciones deben formular soluciones sociales para satisfacer necesidades o preocupaciones colectivas, cuidando que los impactos generados por la indagación sean positivos. De acuerdo a lo anterior, Artesano (2014) alude a la investigación como una práctica social elaborada por sistemas de pensamiento que contribuyen a la acción social dirigida a satisfacer necesidades. De igual modo, Pacheco (2017) argumenta la el cruce de la investigación con problemáticas de la realidad guían la producción intelectual a tomar relevancia como potenciador de la innovación para distintos escenarios proyectados para la sociedad.

#### **2.2.6.1.4. Docencia**

La dimensión de la docencia se sustenta en la formación de profesionales integrales y el cumplimiento de la estrategia institucional a través del personal.

Según Aldeanueva, Arango , Puerta y et al, (2015) la docencia es la formación académica y profesional que guía el conocimiento a la proyección social. Marí (2014), en el mismo sentido sostiene que la docencia es la encargada de realizar las acciones para la formación e innovación educativa. El Proyecto Universidad: Construye País (2006), exhorta que la docencia persigue la función principal de formar y educar profesionales con presunciones deontológicas que sean capaces de desempeñarse y ser competentes en un ambiente laboral .

Por otro lado, Zambrano et al. (2017) marca la importancia del alineamiento de la labor del docente con la estrategia. Igualmente, la ASCUN (Asociación Colombiana de Universidades) (2011) sostiene que el desempeño del proceso de la docencia debe impartir la política institucional de manera legítima. Aristimuño (2014), indica que el papel del personal

docente y directivo debe estar orientado a dar una respuesta a la sociedad a través del establecimiento de la estrategia basada en lineamientos éticos y de responsabilidad social y cumplimiento de los objetivos que persigue esta estrategia.

### **2.2.7. Relación de RSE en la RSU**

La Norma ISO 26000, la cual se señala como un modelo RSE, está concebida para orientar a empresas, entidades del Estado, universidades, organizaciones no gubernamentales, trabajadores y hasta consumidores a un desempeño socialmente responsables, sin importar tamaño, giro, procedencia, interés o desinterés de lucro (Andía, 2015).

Entonces, ambas variables provienen de la Responsabilidad Social, en la investigación de Cruz et al.(2013) se determinó que existen diferencias significativas respecto al desarrollo de la responsabilidad social en el ámbito empresarial como universitario.

En la actualidad no existen muchas investigaciones que corroboren que la RSE influye en la RSU, pero hay estudios que reflejan que un modelo de RSE, como por ejemplo como los agentes facilitadores del EFQM influye en la RSU, determinando grado porcentaje de dependencia por parte de la RSU a la RSE. Asimismo, se encontró que no existe una encuesta estandarizada o internacionalmente aceptada a efecto de ser un referente de aplicación y comparación. Entonces la RSU en cierto modo depende de la RSE de la organización.

## **2.3. Marco Conceptual**

### **Responsabilidad social empresarial**

La RSE se entiende como un desarrollo sostenible y lineamientos para la actividad empresarial que se sostienen en los derechos humanos, las prácticas laborables, medio ambiente, prácticas justas de operación, asuntos con consumidores y participación activa y desarrollo en la comunidad.

### **Derechos humanos**

Los derechos humanos son normas orientadas a la protección del individuo y las cuales



persiguen un sistema justo de convivencia para la sociedad, ejerciendo respeto mediante el rechazo de la discriminación, protección social.

### **Prácticas laborales**

Las prácticas laborales son condiciones de trabajo seguras y saludables, a la vez se debe tener medidas seguridad en el trabajo que deben contar con un horario de trabajo y descanso suficiente para recuperar la energía perdida.

### **Medio ambiente**

Busca comprometer las actividades empresariales con el cuidado del medio ambiente a través de la mitigación del impacto ambiental como la conservación del medio ambiente y la promoción de disminución de consumo de energía y uso de combustibles poco contaminante.

### **Las prácticas justas de operación**

Puede ser entendida como el encaje de las actividades empresariales en un marco de competencia justa y anticorrupción, estableciendo un código de ética que genere un desempeño responsable y pueda sancionar a los trabajadores que realicen prácticas corruptas, además d promover la RSE.

### **Asuntos de consumidores**

Desarrolla los aspectos de consumo Sostenible y Servicio de atención al cliente para la mejora de los productos y servicios, además busca la seguridad para el consumidor a través de la información de los riesgos o peligros que existan al utilizar los productos.

### **Participación activa y desarrollo en la comunidad**

Busca la creación de empleo, generación de ingresos de la comunidad y que las organizaciones apoyen a programas comunitarios y la infraestructura de centros educativos o recreativos para la comunidad.

### **Responsabilidad social universitaria**

La RSU se entiende como un sistema de gestión universitaria orientada a un compromiso

voluntario con la sociedad, que se sostienen la gestión, docencia, investigación y extensión social para el desarrollo de la sociedad.

### **Gestión**

Es abordada como el apoyo técnico, de la comunidad universitaria, que sostiene las funciones académicas y las acciones generadoras de beneficios, como son el control periódico de las actividades, el cumplimiento de las normas y evaluaciones acorde a la legislación, y el establecimiento de una política explícita para la inclusión de grupos vulnerables.

### **Docencia**

La dimensión de la docencia se sustenta en la formación de profesionales integrales y el cumplimiento de la estrategia institucional, esto se logrará a través de la evaluación o monitoreo del docente, ejecutando planes de desarrollo del docente y propiciando condiciones de trabajo adecuadas.

### **Investigación**

Se define como el desarrollo del conocimiento real y la generación de soluciones a problemas sociales, por medio del establecimiento líneas de investigación orientada a estos, que necesitan del estímulo o reconocimiento a la inversión de tiempo y recursos destinados a esta actividad.

### **Extensión**

Se basa en la expresión del compromiso social de la universidad con la sociedad y la relación de la sociedad con la universidad; evidenciado en los proyectos en los que se ha invertido en beneficio de la sociedad, en el compromiso de la formación profesional competitiva y la innovación de los métodos de enseñanza.

## **Capítulo III**

## **Marco metodológico**

### **3.1. Tipo de Investigación**

La investigación es de enfoque cuantitativo, de alcance descriptivo, correlacional. Además, es cuantitativo porque tiene una concepción lineal, es decir hay claridad entre los elementos que la conforman el problema, asimismo, tenga definición, limitación y saber con exactitud donde se inicia el problema, también se debe reconocer que tipo de incidencia existe entre sus elementos (Hurtado León y Toro Garrido, 1998). De la misma manera, Sampiéri, Fernández y Baptista (2006) especifica que el enfoque cuantitativo verifica la hipótesis preponderante basándose en una medición numérica para así poder proceder a la realización de un análisis estadístico identificando el comportamiento de las variables. Esta investigación es de carácter cuantitativo y se recolectaron datos numéricos obtenidos como resultado de la aplicación de encuestas, las cuales se basan en la puntuación de una escala de Likert del 1 al 5, además, se correlacionarán las dos variables de estudio.

Canales (2006) sostiene que una investigación de alcance descriptivo es aquella que busca puntualizar la realidad del hecho observado más no busca explicarlo. La expuesta investigación es de alcance descriptivo porque no busca explicar la realidad del fenómeno observado, si no busca describir el resultado estadístico, identificando el comportamiento de las variables que la componen.

Se identifica como investigación correlacional a aquella que busca la hallar una relación estadística que asocie variables, para descartar algún tipo de relación causal (Jiménez Paneque, 1998). Se correlacionarán las variables de RSE y RSU con el propósito de identificar las fuerzas de asociación, la cual nos permitirá consensuar la hipótesis general de la investigación

### **3.2. Diseño de investigación**

Esta investigación se desarrollará bajo un modelo no experimental porque que no se

manipularon las variables de estudio durante la investigación. Es de corte transversal de tipo descriptivo-correlacional porque se tomaron los datos en un solo momento.

### **3.3. Delimitación de la investigación**

El presente trabajo de investigación se desarrollará en los trabajadores que a la vez son consumidores del servicio de posgrado de la Universidad Peruana Unión, en el distrito de Lurigancho, durante el período de marzo del 2020 hasta diciembre del 2020.

### **3.4. Población y muestra**

La población está compuesta por los estudiantes que a la vez laboran en la Universidad Peruana Unión, específicamente en posgrado.

La muestra es no probabilística y el tamaño de esta es igual al de la población, debido a que esta es muy limitada. La muestra está conformada por 104 estudiantes de posgrado que a la vez laboran en la Universidad Peruana Unión, ya que ellos pueden percibir la responsabilidad que tiene la universidad como empresa y como ente de educación, además se considerara solo al personal que tiene puestos tácticos y estratégicos.

### **3.5. Formulación de hipótesis**

#### **3.5.1. Hipótesis general**

Existe relación significativa entre la responsabilidad social empresarial (RSE) y la responsabilidad social universitaria (RSU) en la Universidad Peruana Unión.

#### **3.5.2. Hipótesis derivadas**

- Existe relación entre la dimensión de derechos humanos de la variable RSE y la variable RSU en la Universidad Peruana Unión.
- Existe relación entre la dimensión prácticas laborales de la variable RSE y la variable RSU en la Universidad Peruana Unión.
- Existe relación entre la dimensión medio ambiente de la variable RSE y la variable RSU en la Universidad Peruana Unión.

- Existe relación entre la dimensión prácticas justas de operación de la variable RSE y la variable RSU en la Universidad Peruana Unión.
- Existe relación entre la dimensión asuntos de consumidores de la variable RSE y la variable RSU en la Universidad Peruana Unión.
- Existe relación entre la dimensión participación activa y desarrollo de la variable RSE y la variable RSU en la Universidad Peruana Unión.

### 3.6. Operacionalización de las variables

Tabla 1

*Operacionalización de las variables*

Variable	Dimensión	Indicador	Definición instrumental	Técnica
<b>Responsabilidad social empresarial (RSE)</b>	<b>1. Derechos humanos</b>	1.1 La institución impide la discriminación por motivos de origen étnico, sexo, color, idioma, origen nacional o social, posición económica, religión, ideas políticas u otras convicciones profundas, nacimiento o cualquier otra condición.	Adaptada a una escala de respuesta de 5 anclajes que va de: 1. Nada 2. Poco 3. Intermedio 4. Alto 5. Muy Alto	<b>Encuesta</b> Encuesta con enfoque de responsabilidad social empresarial de Cruz, Rositas & García (2013)
		1.2 Percibe de la empresa una remuneración equitativa y satisfactoria que asegure al trabajador una existencia decorosa, complementada si es necesario, por otros medios de protección social.		
		1.3 La institución prohíbe el trabajo forzado y el empleo de trabajadores menores de edad.		
		1.4 En términos generales ¿Cómo evaluaría la organización sobre la aplicación y respeto por los derechos humanos?		
	<b>2. Prácticas laborales</b>	2.1 La institución cuenta con condiciones de trabajo seguras y saludables; así como programas de prevención de accidentes en el trabajo y enfermedades profesionales.		
		2.2 La institución cuenta con horario de trabajo y descanso suficiente para recuperar la energía perdida; ambiente laboral libre de hostigamiento moral y sexual; así como indemnización por riesgo de trabajo.		
2.3 En términos generales ¿Cómo evaluaría la organización en materia de aplicación y respeto por las prácticas laborales?				
<b>3. Medio ambiente</b>	3.1 La empresa cuenta con programas para la conservación del medio ambiente; así como el reciclaje dentro de las instalaciones de la empresa			
	3.2 La empresa promueve la disminución en el consumo de energía y agua; así como el uso de combustibles poco contaminantes para la disminución de la contaminación.			

- 3.3 En términos generales ¿Cómo evaluaría la organización en materia ambiental, aplicación y respecto?
- 4. Prácticas justas de operación**
- 4.1 La empresa cuenta con algún código de ética que ayude a los trabajadores a desempeñarse de forma responsable.
- 4.2 La empresa cuenta con políticas para sancionar a los trabajadores que realicen prácticas corruptas o no cumplan con el código de ética.
- 4.3 La empresa proporciona e informa a los empleados acerca de la Responsabilidad social empresarial.
- 4.4 En términos generales ¿Cómo evaluaría la organización en el respeto y apego a aplicabilidad de prácticas justas de operación?
- 5. Asuntos de consumidores**
- 5.1 La empresa busca y utiliza la opinión de sus clientes para mejorar sus productos y servicios.
- 5.2 La empresa se mantiene un constante mejoramiento en los productos y servicios para hacerlos más seguros para el consumidor; así como proporcionar información a los consumidores acerca de los riesgos o peligros que existen al utilizar los productos.
- 5.3 En términos generales ¿Cómo evaluaría la organización respecto al respeto y ética acerca de los asuntos de los consumidores?
- 6. Participación activa y desarrollo de la comunidad**
- 6.1. La empresa apoya a programas comunitarios y organizaciones no gubernamentales.
- 6.2. La empresa apoya en la infraestructura de centros educativos o recreativos para la comunidad.
- 6.3. En términos generales ¿Cómo evaluaría la organización respecto a la participación activa y desarrollo de la comunidad?

**Responsabilidad  
social universitaria  
(RSU)**

**7. Ponderación final en  
materia de RSE**

7.1. En términos generales ¿Cómo evalúa a la organización en su desempeño de Responsabilidad social empresarial?

**1. Docencia**

1.1 Percibe que la universidad tiene una preocupación especial por usar sistemas para que los estudiantes evalúen el desempeño docente.

1.2 Percibe que la universidad invierte en el perfeccionamiento y desarrollo de sus docentes

1.3 Percibe que la a universidad invierte para mantener buenas condiciones de trabajo para los docentes.

1.4 En términos generales cómo evaluaría la organización sobre la docencia.

2.1 La universidad invierte en nuevos proyectos que sean relevancia y ayuda para sus estudiantes y/o la sociedad.

**2. Extensión**

2.2 La universidad imparte una formación profesional e intelectual de excelencia a sus estudiantes para ser competitivos con otras universidades de prestigio.

2.3 La universidad promueve la innovación de los métodos de enseñanza.

3.1 La universidad prevé la participación de los miembros de la comunidad universitaria (administrativos, docentes, estudiantes), así como asociados externos de la sociedad civil en su elaboración y revisión; y es sometido a control y auditoría periódicos.

3.2 La universidad utiliza como normas de selección y evaluación de proveedores además de criterios básicos de respeto a la legislación, criterios específicos de responsabilidad social, como prohibición del trabajo infantil, normas ambientales, etc.

**3. Gestión**

3.3. La universidad posee una política explícita para no segregar el acceso a la formación académica a grupos poco representados o marginados (población indígena, minoría racial, estudiantes de escasos recursos, personas con discapacidad, etc.)

3.4 En términos generales cómo evaluaría la organización sobre la gestión de la universidad.

Adaptada a una escala de respuesta de 5 anclajes que

va de:

1. Nada

2. Poco

3. Intermedio

4. Alto

5. Muy Alto

**Encuesta.**

Encuesta con enfoque de responsabilidad social empresarial de Cruz, Rositas & García (2013)



- 4. Investigación**
- 4.1. La universidad tiene líneas de investigación dedicadas al estudio de su impacto ambiental y publica un balance anual sobre su desempeño medioambiental.
  - 4.2 La universidad realiza investigaciones con apego a la verdad.
  - 4.3 La universidad da especial reconocimiento a las actividades de investigación de sus académicos.
  - 4.4 Los investigadores de la universidad disponen de tiempo y recursos para atender a los alumnos que lo desean.
  - 4.5 En términos generales cómo evaluaría la organización sobre la Investigación de la universidad.
- 5. Ponderación final en materia de RSU**
- 5.1 En términos generales cómo evalúa a la organización en su desempeño de RSU
-

### 3.7. Técnica de instrumentos de recolección de datos

Se utilizaron los instrumento de medición la encuesta de Cruz et al. (2013), la cual tiene distintas pruebas estadísticas de confiabilidad, la más destacada es el Cronbach's Alpha, esto es mayor a 0,96% en promedio, está conformada por ciertos aspectos que permitirán medir nuestra variable, responsabilidad social empresarial, a través de 6 dimensiones: derechos humanos (4 preguntas), prácticas laborales (3 preguntas), medio ambiente (3 preguntas), práctica justas de operación (4 preguntas), asuntos de consumidores (3 preguntas) y participación activa y desarrollo de la comunidad (3 preguntas).

Por otro lado, se utilizara otra encuesta de Cruz et al. (2013), la cual tiene un Cronbach's Alpha mayor a un 96%, en promedio, esta encuesta permitirá medir la variable de responsabilidad social universitaria, a través de 4 dimensiones: docencia (4 preguntas), extensión (3 preguntas), gestión (4 preguntas) e investigación (5 preguntas).

#### 3.7.1. Validación de instrumento

##### Validación de expertos

La validez del contenido de la encuesta fue realizada a través de la evaluación de un panel de juicio de expertos. De esta manera, se realizó la validación de expertos a través de dos profesionales pertenecientes a la línea de gestión empresarial, siendo parte el Dr. Leonardo Rojas Atanacio y el Mg. Ricardo Jarama Soto, se entregaron las dos encuestas y una ficha de evaluación para la validación del instrumento (Anexo 2,3). Se observó la escala de percepción,

Tabla 2  
*Percepción inicial*

Nada	Poco	Intermedio	Alto	Muy alto
1	2	3	4	5

Llegando posteriormente a una escala de:

Tabla 3

*Percepción final*

Nada	Poco	Intermedio	Algo	Mucho
1	2	3	4	5

Por último, se observó la estructura gramatical de las preguntas 2, 6, 11, 12 y 13 de la encuesta de RSE; sobre la encuesta de RSU se observó la pregunta 3, 6,9,10 y 15. Tras la modificación del juicio de expertos, se considera que: el instrumento sí cumple los objetivos propuestos con un puntaje de 90 y 100, el instrumento sí contiene conceptos propios del tema que se investiga con un puntaje de 90 y 100, la cantidad de ítems que se utiliza son los suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga con un puntaje de 90 y 90, si se aplicara el instrumento a muestras similares se obtendrían sí se datos similares con un puntaje de 100 y 90, por último, los ítems propuestos sí permiten una respuesta objetiva de la parte de los informantes con un puntaje de 100 y 90.

**3.7.2. Validación de constructo**

**3.7.2.1. Prueba de Kaise-Meyer-Olkin (KMO)**

Se realizó la validación de constructos a través de un análisis factorial , el cual consiste en la agrupación de datos homogéneos, esto ocurre cuando se quiere reducir a grupos homogéneos pero independientes aquellas variables que se correlacionan entre ellas (De la Fuentes F., 2011). De esta manera, se procedió con la prueba de Kaise- Meyer- Olkin (KMO), el índice de esta prueba mide la magnitud de la correlación de cada uno de los elementos con la correlación parcial, este coeficiente se expresa entre 0 y 1. (Zamora, Raúl; Esnaola, 2015)

Tabla 4

*Escala de aceptación del índice KMO*

0.9>KMO	Muy bueno
0.9>KMO>0.8	Bueno

0.8>KMO>0.7	Aceptable
0.7>KMO>0.6	Mediocre o regular
0.6>KMO>0.5	Malo
0.5>KMO	Inaceptable o muy malo

Tabla 5

*Validez de los constructos de los instrumentos de RSE y RSU*

<i>Prueba de KMO y Bartlett</i>		<i>RSE</i>	<i>RSU</i>
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		0.751	0.811
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	627.095	497,801
	gl	190	120
	p valor	0.000	0.000

En la Tabla 5, se presenta el análisis KMO, el cual tiene un resultado para el instrumento de RSE un valor de 0.751 y para el instrumento de RSU tiene un resultado de 0.811, lo que indica que tiene validez de constructo, dado que superan el 0.7, por lo tanto, los instrumentos son válidos para ser utilizados en la muestra de la investigación.

### **3.7.2.1.1. Componentes rotados**

Según Montoya Suárez (2007) resulta necesario efectuar una rotación ortogonal que permitirá reducir ambigüedades en las cargas factoriales de las variables y hallar solución más clara, el objetivo de los métodos de rotación es simplificar filas o columnas de la matriz de factores para facilitar la interpretación. La matriz de cargas factoriales tiene un papel importante para interpretar el significado de los factores. Cuando los factores son ortogonales cuantifican el grado y tipo de la relación entre éstos y las variables originales.

Tabla 6

*Matriz de Componente rotado*

		<b>Matriz de componente rotado</b>					
		Componente					
		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
Asuntos con consumidores	P17	.834	.085	.249	.155	.087	.189
	P16	.824	.168	.192	.190	.138	.095
	P15	.769	.252	.182	.234	.231	-.011
	P11	.540	.373	.170	-.130	.528	-.028
	P3	.150	.845	.053	.152	-.113	.182

Derechos Humanos	P4	.180	.754	-.031	.064	.193	.263
	P1	.125	.709	.334	.016	.233	-.114
	P7	.056	.646	-.044	.189	.429	.470
Participación Activa y Desarrollo a la comunidad	P19	.036	.088	.841	.150	.129	.076
	P20	.236	.101	.826	.234	-.091	.102
	P18	.316	-.240	.640	.163	.252	-.146
	P2	.282	.278	.576	.161	-.011	.141
	P8	.123	-.008	.204	.849	.046	-.075
Medio Ambiente	P9	.152	.092	.185	.834	-.121	.258
	P10	.232	.437	.135	.684	.276	-.083
	P14	.317	.217	.356	.414	.399	.350
Prácticas Justas de Operación	P5	.147	.192	-.017	.076	.839	.128
	P12	.373	.134	.475	-.153	.525	.017
	P13	.451	-.261	.319	.260	.502	.306
Prácticas laborales	P6	.149	.290	.125	.022	.128	.850

a. La rotación ha convergido en 7 iteraciones.

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.

En la tabla 6, podemos observar en esta matriz una clara agrupación de patrones donde prevalecen variables que definen los factores. De este modo hemos reducido de las 20 variables originales a 6 factores que representan los bloques para el estudio de la percepción de la RSE de los estudiantes de posgrado que a la vez laboran en la Universidad Peruana Unión.

Tabla 7

*Matriz de componente rotado RSU*

		Matriz de componente rotado			
		Componente			
		1	2	3	4
Investigación	P15	0.79	0.111	0.357	-0.011
	P12	0.785	0.218	0.319	0.181
	P14	0.773	0.356	0.038	0.322
	P16	0.75	0.069	0.225	0.288
Docencia	P1	-0.105	0.747	0.164	0.22
	P2	0.258	0.746	0.127	0.068
	P3	0.405	0.727	0.246	0.078
	P13	0.565	0.611	0.1	0.044
Extensión	P4	0.332	0.524	0.452	0.174
	P6	0.132	0.069	0.82	0.273
	P5	0.302	0.339	0.717	0.141
	P7	0.366	0.196	0.715	-0.058
Gestión	P8	0.205	0.457	0.512	0.471
	P10	0.286	0.004	-0.071	0.825
	P9	0.009	0.297	0.429	0.691
	P11	0.215	0.255	0.445	0.633

En la tabla 7 se agruparon o redujeron las 16 preguntas, sobre la percepción de los

estudiantes de postgrado que a su vez laboran en la Universidad Peruana Unión, pertenecientes a la variable de la RSU en 4 componentes o bloques que representan el número de dimensiones que conforman la RSU.

### 3.7.2.1.2. *Matriz de componentes principales*

De la Fuentes (2011) expresa que es conocer qué sujetos son los más raros o extremos, es decir, la representación gráfica de las puntuaciones factoriales para cada par de ejes factoriales facilita detectar casos atípicos, también busca conocer en qué factor sobresalen unos sujetos y qué factor no, y conocer dónde se ubican ciertos grupos o sub-colectivos de la muestra

Tabla 8  
*Matriz de componentes principales*

	Factores Ítems	Puntuación Factorial
<i>1. Derechos humanos</i>		
P1.	La institución impide la discriminación por motivos de origen étnico, sexo, color, idioma, origen nacional o social, posición económica, religión, ideas políticas u otras convicciones profundas, nacimiento o cualquier otra condición.	0.698
P2.	Percibe por parte de la institución una remuneración equitativa y satisfactoria que asegure al trabajador una existencia decorosa, complementada si es necesario, por otros medios de protección social.	0.535
P3.	La institución prohíbe el trabajo forzado y el empleo de trabajadores menores de edad.	0.808
P4.	En términos generales ¿Cómo evaluaría la organización sobre la aplicación y respeto por los derechos humanos?	0.713
<i>2. Prácticas laborales</i>		
P5.	La institución cuenta con condiciones de trabajo seguras y saludables; así como programas de prevención de accidentes en el trabajo y enfermedades profesionales.	0.785
P6.	La institución cuenta con horario de trabajo y descanso suficiente para recuperar la energía perdida; ambiente laboral libre de hostigamiento moral y sexual; así como indemnización por riesgo de trabajo.	0.861
P7.	En términos generales ¿Cómo evaluaría la organización en materia de aplicación y respeto por las prácticas laborales?	0.863
<i>3. Medio ambiente</i>		
P8.	La institución cuenta con programas para la conservación del medio ambiente; así como el reciclaje dentro de las instalaciones de la empresa.	0.786
P9.	La institución promueve la disminución en el consumo de energía y agua; así como el uso de combustibles poco contaminantes para la disminución de la contaminación.	0.843
P10.	En términos generales ¿Cómo evaluaría la organización en materia ambiental, aplicación y respeto?	0.815
<i>4. Prácticas justas de operación</i>		
P11.	La institución cuenta con algún código de ética que ayude a los trabajadores a desempeñarse de forma responsable.	0.756

P12. La institución cuenta con políticas para sancionar a los trabajadores que realicen prácticas corruptas o no cumplan con el código de ética.	0.681
P13. La institución proporciona e informa a los empleados acerca de la responsabilidad social empresarial .	0.787
P14. En términos generales ¿Cómo evaluaría la organización en el respeto y apego a aplicabilidad de prácticas justas de operación?	0.727
<i>5. Asuntos de consumidores</i>	
P15. La institución busca y utiliza la opinión de sus clientes para mejorar sus productos y servicios.	0.795
P16. La institución se mantiene un constante mejoramiento en los productos y servicios para hacerlos más seguros para el consumidor; así como proporcionar información a los consumidores acerca de los riesgos o peligros que existen al utilizar los productos.	0.808
P17. En términos generales ¿Cómo evaluaría la organización respecto al respeto y ética acerca de los asuntos de los consumidores?	0.832
<i>6. Participación activa y desarrollo en la comunidad</i>	
P18. La institución apoya a programas comunitarios y organizaciones no gubernamentales.	0.678
P19. La institución apoya en la infraestructura de centros educativos o recreativos para la comunidad.	0.762
P20. En términos generales ¿Cómo evaluaría la organización respecto a la participación activa y desarrollo de la comunidad?	0.821

Tabla 9

*Matriz de componentes principales RSU*

MATRIZ DE COMPONENTES PRINCIPALES DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA (RSU)	
Factores Items	Puntuación Factorial
<b>1.Docencia</b>	
P1.La universidad tiene una preocupación especial por usar sistemas para que los estudiantes evalúen el desempeño docente.	0.644
P2.La universidad invierte en el perfeccionamiento y desarrollo de sus docentes.	0.643
P3.La universidad invierte para mantener buenas condiciones de trabajo para los docentes .	0.759
P4.En términos generales, ¿Consideras adecuada la docencia en la institución?	0.620
<b>2. Extensión</b>	
P5.La universidad invierte en nuevos proyectos , relevantes y de ayuda a sus estudiantes y/o la sociedad.	0.740
P6.La universidad imparte una formación profesional e intelectual de excelencia a sus estudiantes para ser competitivos con otras universidades de prestigio.	0.769
P7.La universidad promueve la innovación de los métodos de enseñanza	0.687
<b>3.Gestión</b>	

P8.La universidad prevé la participación de los miembros de la comunidad universitaria (administrativos, docentes, estudiantes), así como asociados externos de la sociedad civil en la elaboración y revisión de sus procesos de gestión; y son sometidos a control y auditoría periódicos.	0.735
P9.La universidad utiliza como normas de selección y evaluación de proveedores además de criterios básicos de respeto a la legislación, criterios específicos de responsabilidad social ,como prohibición del trabajo infantil , normas ambientales, etc.	0.749
P10.La universidad posee una política explícita para no discriminar el acceso a la formación académica a grupos poco representados o marginados (población indígena, minoría racial, estudiantes de escasos recursos, personas con discapacidad, etc).	0.768
P11.En términos generales, ¿Consideras adecuada la gestión de la institución?	0.710

#### 4. Investigación

P12.La universidad tiene líneas de investigación dedicadas al estudio de su impacto ambiental y pública un balance anual sobre su desempeño medioambiental.	0.799
P13.La universidad realiza investigaciones con apego a la verdad.	0.704
P14.La universidad da especial reconocimiento a las actividades de investigación de sus académicos.	0.829
P15.Los investigadores de la universidad disponen de tiempo y recursos para atender a los alumnos que lo desean.	0.765
P16.En términos generales, ¿Consideras adecuada la investigación en la institución?	0.700

### 3.8. Técnicas de procesamiento de datos

Se constituyó una matriz para identificar y registrar los datos correspondientes a las preguntas que miden los indicadores y variable de estudio. Además, se elaboró una Matriz de Componentes Rotado donde se identificó 6 factores en la RSE y 4 factores en la RSU, se encontró una relación entre los ítems por cada componente, mejorando así la confiabilidad en ellos y para el estudio.

Así mismo, se realizará una limpieza de datos antes de realizar el análisis. Con respecto al análisis estadístico, se utilizará un gestor de datos estadísticos. El análisis descriptivo se realizará a través de frecuencias y porcentajes. Por lo tanto, se considera realizar un análisis descriptivo donde se estimarán parámetros como la media, desviación típica y error estándar.



El análisis correlacional se hará a través de una correlación entre las 2 variables de RSE y RSU, se utilizara el estadístico Pearson para correlacionar las distintas variables con sus dimensiones.

### 3.9. Validez y confiabilidad

#### 3.9.1. Variable RSE

Según Bagozzi (1988), para que una variable sea confiable el nivel del alfa de Cron Bach debe ser mayor a 0.6, en el caso de las variables RSE, todas son dimensiones son confiables, ya que sus niveles de alfa de Cron Bach son mayores a 0.6. Asimismo, el alfa de Cron Bach de RSE es de 0,878, demostrando confiabilidad del instrumento realizado a la variable RSE.

Tabla 10  
*Confiabilidad RSE*

Variable	Estadísticas de fiabilidad	
	Alfa de Cronbach	N de elementos
Derechos humanos	0.693	4
Prácticas laborales	0.827	3
Medio ambiente	0.798	3
Prácticas justas de operación	0.741	4
Asuntos de consumidores	0.861	3
Participación activa y desarrollo de la comunidad	0.707	3
RSE	0.878	21

#### 3.9.2. Variable RSU

En la Variable RSU, todas las dimensiones que presenta el instrumento son confiables, ya que sus alfas de cron Bach son mayores a 0.6, de la misma manera la variable RSU posee un Alfa de 0.947, siendo mayor a lo indicado, mostrando así un alto índice de confiabilidad al instrumento de RSU.

Tabla 11  
*Confiabilidad RSU*

Variable	Estadísticas de fiabilidad	
	Alfa de Cron Bach	N de elementos
Docencia	0.848	4
Gestión	0.755	3
Extensión	0.87	3
Investigación	0.899	5
RSU	0.947	17

## Capítulo IV Resultados y discusión

### 4.1. Resultados

#### 4.1.1. Resultados de datos sociodemográficos

En la tabla 10, se observa que, de la muestra encuestada de 105 personas, el 76.3% de los encuestados pertenecientes a un puesto de trabajo estratégicos son personas que sobre pasan los 40 años; Por otro lado, un 7.9% de los trabajadores pertenecientes al nivel estratégico están entre los 18 años a los 25 años, otro 7.9% de los trabajadores de nivel estratégico se encuentra entre los 26 a 33 años y de igual manera un 7.9% de los trabajadores del nivel estratégico se encuentra entre los 34 a 40 años. Con respecto al nivel táctico el 41.4% son personas que se encuentran entre los 34 y 40 años; y el 3.4% son jóvenes que se encuentran entre los 18 a 25 años. Por último, en el nivel operativo, el rango de edad del mayor número de personas es de 26 a 33 años con un 52.6% y sólo un 13.2% tiene de 18 a 25 años.

Tabla 12  
*Edad y puesto de trabajo*

Puesto de trabajo		Edad							
		De 18 a 25 años		De 26 a 33 años		De 34 a 40 años		Más de 40 años	
		Recuento	% del N de fila	Recuento	% del N de fila	Recuento	% del N de fila	Recuento	% del N de fila
Estratégico		3	7.9%	3	7.9%	3	7.9%	29	76.3%
	Táctico	1	3.4%	11	37.9%	12	41.4%	5	17.2%

Operativo	5	13.2%	20	52.6%	7	18.4%	6	15.8%
-----------	---	-------	----	-------	---	-------	---	-------

En relación a la procedencia de los encuestados, en la tabla 11 observamos que del nivel estratégico el 47.4% pertenece a la región costa, mientras que el 2.6% es del extranjero. En el nivel táctico el 41.4% pertenece a la región sierra y el 20.7% pertenece a la región selva. Finalmente, en el nivel operativo el 47.4% de los encuestados pertenece a la región costa y solo un 18.4% pertenece a la región selva.

Tabla 13  
*Lugar de procedencia y puesto de trabajo*

	Lugar o región de procedencia							
	Costa		Sierra		Selva		Extranjero	
	Recuento	% del N de fila	Recuento	% del N de fila	Recuento	% del N de fila	Recuento	% del N de fila
Estratégico	18	47.4%	14	36.8%	5	13.2%	1	2.6%
Puesto de Trabajo Táctico	11	37.9%	12	41.4%	6	20.7%	0	0.0%
Operativo	18	47.4%	13	34.2%	7	18.4%	0	0.0%

Referente al sexo de los encuestados, la tabla 12 expone que, del nivel estratégico, el 65.8% son hombres y el 34.2% son mujeres. Por otro lado, en el nivel táctico el 51.7% son hombres y el 48.3% son mujeres. Y en el caso del nivel operativo, el 57.9% de los encuestados son hombres y el 42.1% son mujeres.

Tabla 14  
*Sexo del Encuestado y puesto de trabajo*

	Sexo del encuestado			
	Masculino		Femenino	
	Recuento	% del N de fila	Recuento	% del N de fila
Estratégico	25	65.8%	13	34.2%
Puesto de trabajo Táctico	15	51.7%	14	48.3%
Operativo	22	57.9%	16	42.1%

#### 4.1.2. Resultados descriptivos de las variables

##### 4.1.2.1. Niveles RSE

Se puede observar que en la tabla 13, las dimensiones de RSE obtienen un nivel alto desde la percepción de la muestra, demostrando un gran desarrollo de la responsabilidad social empresarial, las dos dimensiones más resaltantes son los derechos humanos y prácticas justas de operación, ya que más del 70% de la población opino que se desarrolla en un nivel alto. Asimismo, se puede resaltar que la dimensión de participación activa y desarrollo de la comunidad, la muestra señala que mayormente se desarrolla en un nivel medio con 57,1% y seguido de un nivel alto con un 41,9%.

Tabla 15  
*Niveles de dimensiones de RSE*

		Frecuencia	%
Derechos humanos	Bajo	0	0,0%
	Medio	29	27,6%
	Alto	76	72,4%
Prácticas laborales	Bajo	0	0,0%
	Medio	39	37,1%
	Alto	66	62,9%
Medio ambiente	Bajo	1	1,0%
	Medio	36	34,3%
	Alto	68	64,8%
Prácticas justas de operación	Bajo	0	0,0%
	Medio	26	24,8%
	Alto	79	75,2%
Asuntos de consumidores	Bajo	2	1,9%
	Medio	51	48,6%
	Alto	52	49,5%
Participación activa y desarrollo de la comunidad	Bajo	1	1,0%
	Medio	60	57,1%
	Alto	44	41,9%

La responsabilidad social empresarial se desarrolla mayormente en un nivel alto, con un 78,1 % de opinión de la muestra, seguido de un 21,9 % de nivel medio, indicando así un buen desarrollo de la RSE en la Universidad Peruana Unión.

Tabla 16  
*Nivel de RSE*

		Frecuencia	Porcentaje
RSE	Medio	23	21,9%
	Alto	82	78,1%

#### 4.1.2.2. Niveles RSU

Se puede observar que en la tabla 15, que tanto las dimensiones de extensión e investigación se desarrollan en un nivel medio, desde el punto de vista de los estudiantes de posgrado y a la vez trabajadores de la UPeU.

Tabla 17  
*Niveles de dimensiones de RSU*

		Frecuencia	%
Docencia	Bajo	0	0,0%
	Medio	30	28,6%
	Alto	75	71,4%
Extensión	Bajo	1	1,0%
	Medio	57	54,3%
	Alto	47	44,8%
Gestión	Bajo	0	0,0%
	Medio	35	33,3%
	Alto	70	66,7%
Investigación	Bajo	1	1,0%
	Medio	65	61,9%
	Alto	39	37,1%

El desarrollo de la variable RSU para la muestra se da de manera más significativa en el nivel alto con un 65,7%, asimismo, seguido del nivel medio con un 34,3%, indicando que la RSU está en proceso de desarrollo o aprobación por la institución.

Tabla 18  
*Nivel RSU*

		Frecuencia	Porcentaje
RSU	Medio	36	34,3%
	Alto	69	65,7%

## 4.2. Contrastación de hipótesis

### 4.2.1. Prueba de normalidad

Se realizó el comportamiento de las variables a través la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov, ver tabla 19, ya que el total del número de datos recolectados es mayor a 30. Se identificó el valor que resultó del p valor de la variable RSE, la cual obtuvo un p valor mayor a 0.05 ( $p > 0.05$ ), lo que significa que posee una distribución normal, ver gráfico. Asimismo, la variable RSU obtuvo un p valor mayor a 0.05 ( $p < 0.05$ ), por lo tanto, se concluye que la variable RSU posee una distribución normal, ver gráfico.

Tabla 19  
*Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
RSE	,077	105	,146
RSU	,073	105	,200*

Con respecto al análisis estadísticos de lobs componentes de las variables RSE, se utilizó la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov; en la tabla 20, observamos que las siete dimensiones de la variable poseen una distribución no normal debido a que los valores que resultaron en el p valor son todos menores a 0.05 ( $p < 0.05$ ).

Tabla 20  
Pruebas de normalidad de RSE

	Estadístico	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>	
		gl	Sig.
Derechos humanos	,166	105	,000
Prácticas laborales	,163	105	,000
Medio ambiente	,180	105	,000
Prácticas justas de operación	,123	105	,001
Asuntos de consumidores	,175	105	,000
Participación y desarrollo de la comunidad	,157	105	,000

Asimismo, para el análisis estadístico de los componentes de las variables RSU, se utilizó la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov; en la tabla 19 observamos que todas las dimensiones de la variable poseen una distribución no normal debido a que los valores que resultaron en el p valor son todos menores a 0.05 ( $p < 0.05$ ).

Tabla 21  
Prueba de normalidad de RSU

	Estadístico	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>	
		gl	Sig.
Docencia	,116	105	,001
Extensión	,198	105	,000
Gestión	,103	105	,008
Investigación	,139	105	,000

#### 4.2.2. Hipótesis general

Existe relación significativa entre la responsabilidad social empresarial (RSE) y la responsabilidad social universitaria (RSU) en la Universidad Peruana Unión.

Ho: No existe una relación significativa entre la RSE y la RSU de la Universidad Peruana Unión.

Ha: Existe una relación significativa entre la RSE y la RSU de la Universidad Peruana Unión.

### Regla de decisión

Si, sig. > 0.05, Acepta Ho y Rechaza Ha

Si, sig. < 0.05, Acepta Ha y Rechaza Ho

Tabla 22

*Prueba de hipótesis general*

Prueba de correlación	
N	105
Correlación de Pearson	0.854
Sig. Bilateral	0.00

Se utilizó la prueba de correlación de Pearson para determinar si existe relación entre la variable RSE y la variable RSU. El p valor de dicha prueba es 0.00, siendo menor que  $p < 0.05$ , aceptando así Ha, es decir si existe relación. El coeficiente de correlación r es 0.854, figurando así una correlación positiva en grado muy alto ( $0.8 < r < 1$ ). De esta forma se sostiene que la variable RSU depende muy altamente del desarrollo de la variable independiente RSE.

### 4.2.3. Prueba de hipótesis específicas

#### *Prueba de hipótesis 1*

Ho= No existen relación entre la dimensión derechos humanos y la variable RSU.

Ha= Existe relación entre la dimensión derechos humanos y la variable RSU.

### Regla de decisión

Si, sig.>0.05, acepta Ho y rechaza Ha.

Si sig.<0.05, acepta Ha y rechaza Ho.

Tabla 23

*Prueba de hipótesis 1*

Prueba de Correlación	
N	105
Correlación de Rho de Spearman	0.758
Sig. asintótica	0.00



Se utilizó la prueba de correlación de Rho de Spearman para determinar si existe relación entre la dimensión derechos humanos y la RSU. En la tabla 23, el p valor de dicha prueba es 0.00, siendo menor que  $p < 0.05$ , aceptando así  $H_a$ , es decir si existe relación. El coeficiente de correlación Rho es 0.758, figurando así una correlación positiva en grado alto ( $0.6 < \text{Rho} < 0.8$ ). De esta forma, se sostiene que el respeto por los derechos humanos está asociado a la cultura de responsabilidad social universitaria de la Universidad Peruana Unión en un grado alto.

### ***Prueba de hipótesis 2***

$H_0$ = No existen relación entre la dimensión prácticas laborales y la variable RSU

$H_a$ = Existe relación entre la dimensión prácticas laborales y la variable RSU.

### **Regla de decisión**

Si,  $\text{sig.} > 0.05$ , acepta  $H_0$  y rechaza  $H_a$ .

Si  $\text{sig.} < 0.05$ , acepta  $H_a$  y rechaza  $H_0$ .

Tabla 24  
*Prueba de hipótesis 2*

Prueba de correlación	
N	105
Correlación de Rho de Spearman	0.591
Sig. Bilateral	0.00

Se utilizó la prueba de correlación de Rho de Spearman para determinar si existe relación entre la dimensión prácticas laborales y la RSU. En la tabla 24, el p valor de dicha prueba es 0.00, siendo menor que  $p < 0.05$ , aceptando así  $H_a$ , es decir, si existe relación. El coeficiente de correlación Rho es 0.591, figurando así una correlación positiva en grado moderado ( $0.4 < \text{Rho} < 0.6$ ). De esta forma se sostiene que las prácticas laborales están asociadas a la cultura de responsabilidad social universitaria de la Universidad Peruana Unión en un grado

moderado.

### ***Prueba de hipótesis 3***

Ho= No existen relación entre la dimensión medio ambiente y la variable RSU

Ha= Existe relación entre la dimensión medio ambiente y la variable RSU.

#### **Regla de decisión**

Si, sig.>0.05, acepta Ho y rechaza Ha.

Si sig.<0.05, acepta Ha y rechaza Ho.

Tabla 25

#### ***Prueba de hipótesis 3***

Prueba de correlación	
N	105
Correlación de Rho de Spearman	0.730
Sig. Bilateral	0,00

Se utilizó la prueba de correlación de Rho de Spearman para determinar si existe relación entre la dimensión medio ambiente y la RSU. En la tabla 25, el p valor de dicha prueba es 0.00, siendo menor que  $p < 0.05$ , aceptando así Ha, es decir si existe relación. El coeficiente de correlación Rho es 0.730, figurando así una correlación positiva en grado alto ( $0.6 < \text{Rho} < 0.8$ ). De esta forma se sostiene que las prácticas medioambientales están altamente asociadas a la construcción de la cultura de responsabilidad social universitaria de la Universidad Peruana Unión.

### ***Prueba de hipótesis 4***

Ho= No existen relación entre la dimensión prácticas justas de operación y la variable RSU

Ha= Existe relación entre la dimensión prácticas justas de operación y la variable RSU.

### Regla de decisión

Si,  $\text{sig.} > 0.05$ , acepta  $H_0$  y rechaza  $H_a$ .

Si  $\text{sig.} < 0.05$ , acepta  $H_a$  y rechaza  $H_0$ .

Tabla 26

*Prueba de hipótesis 4*

Prueba de correlación	
N	105
Correlación de Rho de Spearman	0.809
Sig. Bilateral	0,00

Se utilizó la prueba de correlación de Rho de Spearman para determinar si existe relación entre la dimensión prácticas justas de operación y la RSU. En la tabla 26, el p valor de dicha prueba es 0.00, siendo menor que  $p < 0.05$ , aceptando así  $H_a$ , es decir si existe relación. El coeficiente de correlación Rho es 0.809, figurando así una correlación positiva en muy grado alto ( $0.8 < \text{Rho} < 1$ ). De esta forma se sostiene que las prácticas justas de operación están y la responsabilidad social universitaria de la Universidad Peruana Unión están fuertemente vinculadas.

### *Prueba de hipótesis 5*

$H_0$ = No existen relación entre la dimensión asuntos de consumidores y la variable RSU

$H_a$ = Existe relación entre la dimensión asuntos de consumidores y la variable RSU.

### Regla de decisión

Si,  $\text{sig.} > 0.05$ , acepta  $H_0$  y rechaza  $H_a$ .

Si  $\text{sig.} < 0.05$ , acepta  $H_a$  y rechaza  $H_0$ .

Tabla 27

*Prueba de hipótesis 5*

Prueba de correlación	
N	105

Correlación de Rho de Spearman	0.741
Sig. Bilateral	0,00

Se utilizó la prueba de correlación de Rho de Spearman para determinar si existe relación entre la dimensión asuntos de consumidores y la RSU. En la tabla 27, el p valor de dicha prueba es 0.00, siendo menor que  $p < 0.05$ , aceptando así  $H_a$ , es decir, si existe relación. El coeficiente de correlación Rho es 0.741, figurando así una correlación positiva en grado alto ( $0.6 < \text{Rho} < 0.8$ ). De esta forma se sostiene que los asuntos de consumidores están altamente relacionados con la cultura de responsabilidad social universitaria de la Universidad Peruana Unión.

### ***Prueba de hipótesis 6***

$H_0$ = No existen relación entre la dimensión participación activa y desarrollo con la variable RSU

$H_a$ = Existe relación entre la dimensión participación activa y desarrollo con la variable RSU.

### **Regla de decisión**

Si,  $\text{sig.} > 0.05$ , acepta  $H_0$  y rechaza  $H_a$ .

Si  $\text{sig.} < 0.05$ , acepta  $H_a$  y rechaza  $H_0$ .

Tabla 28  
*Prueba de hipótesis 6*

Prueba de correlación	
N	105
Correlación de Rho de Spearman	0.756
Sig. Bilateral	0.00

Se utilizó la prueba de correlación de Rho de Spearman para determinar si existe relación entre la dimensión Participación Activa y Desarrollo con la RSU. En la tabla 28, el p valor de

dicha prueba es 0.00, siendo menor que  $p < 0.05$ , aceptando así  $H_a$ , es decir si existe relación. El coeficiente de correlación Rho es 0.756, figurando así una correlación positiva en grado alto ( $0.6 < \text{Rho} < 0.8$ ). De esta forma se sostiene que la participación activa y desarrollo de la comunidad están altamente relacionados con la cultura de responsabilidad social universitaria de la Universidad Peruana Unión.

### **4.3. Discusión**

El propósito de la presente investigación es contrastar la relación entre las variables RSE y RSU en la Universidad Peruana Unión, periodo 2020.

#### ***Resultados comparados con la teoría***

Se halló en la investigación que la responsabilidad social universitaria y sus componentes (docencia, extensión, gestión e investigación) poseen una fuerte relación una con la variable responsabilidad social empresarial. Cruz, Rositas y García (2013) complementan el argumento, analizando que el comportamiento de los componentes de la RSE y la RSU presentan uniformidad y no hay evidencia para indicar que existen distingos relevantes en los elementos que lo integran a ambos modelos. de esta forma el modelo utilizado en la investigación, ISO 26000, asegura un estándar de aceptación global sobre las líneas de la RS en toda la organización, desde su filosofía hasta su sistema de gestión. Según Fuenmayor (1995) citado C. Martínez, Mavarez, Rojas, Rodríguez, y Carvallo (2006) el cambio en cuestión de las universidades, se percibe como una búsqueda de un equilibrio entre la coherencia interna y la correspondencia con lo que demanda el contexto, es decir conocer cuánto se corresponde el discurso universitario con la acción. Abordando el problema que se describe, la investigación ayudará además a contrastar la filosofía y la ética de la organización con las dimensiones de RSE y RSU. En la actualidad, en Sudamérica y específicamente en Perú los temas de responsabilidad social empresarial (RSE) y

responsabilidad social universitaria (RSU) no están siendo muy investigadas como variables que se relacionan, esto ocasiona un déficit en la investigación. La integración de la RSE y la RSU nos brinda una percepción más completa sobre el alcance de RS. Asimismo, Duque, Rendón y Acevedo (2013) sostienen que a causa de la diversidad conceptual y la propagación de los estándares de responsabilidad social (RS) que han sido configurados según su ámbito de aplicación; de tal manera, es importante generar investigaciones que respalden las nuevas teorías y estándares desarrollados.

La investigación también permitió justificar que la RSU es una variable derivada de la RSE en el entorno educativo. La responsabilidad social universitaria es una adaptación de la responsabilidad social, respondiendo así su adaptabilidad al contexto de desarrollo, impactando diferentes tipos de organizaciones desde giros industriales a giros gubernamentales (Cruz et al., 2013). Asimismo, Andía (2015) señala que el modelo de RSE (según la norma ISO 26000) está concebida para orientar empresas, entidades del estado, universidades, organizaciones no gubernamentales, trabajadores y hasta consumidores; de tal manera que la RSU es el despliegue de la RSE aplicada en el contexto de educación superior. Calle y Santa Cruz (2011) señalan que este ámbito en el que se diferencia la RSU y la RSE, a causa del giro del negocio al que es aplicado porque en este caso al ser responsabilidad social universitaria su actividad comercial se dirige directamente a los servicios educativos que consiste en el traslado e impartición de conocimientos; de manera que la institución deberá ser solidario con la accesibilidad que brinda para el acceso del conocimiento y para la generación de él considerando, el acceso deben tener como base la democracia. En este sentido Martínez et al (2006) agrega que estas instituciones tienen un impacto social cuando realizan la proyección social que utiliza a la docencia e investigación para el desarrollo de proyectos de distintas envergaduras en provecho de la sociedad.

El estudio permitió identificar que la perspectiva de la RSU se orienta a la

responsabilidad social que apunta la satisfacción del cliente externo que son los estudiantes, mientras que la RSE se enfoca a un ámbito de gestión por lo que realiza al cliente interno que son los educadores y personal de la institución.

La RSE busca responder o identificarse principalmente con los accionistas, empleados y grupos de interés, por otro lado, la RSU tiene los mismos elementos, pero su dinámica de acción se orienta la educación más que a la gestión y responde a los estudiantes (Cruz et al., 2013). Referente a los impactos educativos, Calderón (2011) traslada el concepto de RSU en el egresado como resultado de la enseñanza, el aprendizaje y la currícula que la institución ha diseñado y ejecutado para su adecuada formación.

### ***Resultados comparados con otros resultados***

Los hallazgos obtenidos en la presente investigación, exponen que la aplicación del concepto RSU depende del concepto de RSE, mostrando una relación significativa; dicho resultado es sustentado por la prueba estadística de Pearson, la cual mide la relación estadística entre dos variables continuas, se obtuvo un p valor de 0.00 que señala la relación propuesta, además de una intensidad de relación de  $r = 0.854$ , demostrando una relación fuerte entre ambas variables.

Respaldando lo propuesto, la investigación realizada por Cruz et al (2013) define que el concepto de RSE se desarrolla significativamente más que el concepto de RSU; puesto que a través de la prueba estadística ANOVA y t-student, obtuvo un p valor de 0.046 y 0.023. De esta manera se comprueba que, a pesar de los distintos escenarios de aplicación de la RS, esta se desarrollará en mayor magnitud que las variables derivantes de ella misma.

En relación a las dimensiones pertenecientes a la RSE, según los hallazgos obtenidos existe diferencias significativas en el desarrollo de los componentes de la RSE. A través de la prueba estadística de Friedman, se obtuvo un p valor de 0.00, siendo  $p < 0.05$ , lo cual respalda el desarrollo diferenciado de las dimensiones de la RSE. Así mismo, la variable RSU

encuentra diferencias significativas en el desarrollo de sus componentes ya que el p valor de 0.00 es menor que  $p < 0.05$ , aceptando las diferencias significativas entre los componentes de la variable RSU.

Por otro lado, Cruz et al. (2013) sostiene que las dimensiones pertenecientes a la RSE: Derechos humanos, prácticas laborales, medio ambiente, prácticas justas de operación, asuntos de consumidores, participación activa y desarrollo de la comunidad y la ponderación final en materia de RSE; poseen un comportamiento similar y no se logra identificar si alguna de las dimensiones tiene un mayor o menor grado de desarrollo. Se llegó a esa afirmación a través del análisis ANOVA en cual obtuvo un p valor (0.0811)  $> 0.05$ . De la misma forma para la variable RSU y sus dimensiones: Docencia, extensión, gestión e investigación, donde el p valor se ubica en 0.087 siendo así  $p > 0.05$ , lo que indica que no se puede identificar alguna de las dimensiones de RSU en mayor o menor medida desarrollados. Esta investigación muestra resultados divergentes a los hallados, esto se debe a la propia naturaleza de los datos obtenidos, ya que los datos de (Cruz et al., 2013) eran paramétricos a diferencia de los hallados como no paramétricos. Otro factor que puedo influir es el contexto de la propias instituciones donde las investigaciones fueron realizadas ; en el caso de la Universidad Peruana Unión, realizó su primer proceso de acreditación donde ajustó sus procesos al cumplimiento de distintos estándares de calidad por lo que no se puede esperar que los cambios sean percibidos por el personal y/o el consumidor de manera homogénea, ya que se requiere cierta sensibilización sobre las mejoras implementadas a causa del proceso de acreditación lo que tomará tiempo para que tanto clientes como trabajadores asimilen los estándares a los que la institución se acogió en beneficio de ambos.

Por otro lado, Murillo (2017) en su investigación, Agentes facilitadores del modelo EFQM y la Responsabilidad social universitaria en la Universidad Peruana Unión, concluye que la institución necesita mejorar su responsabilidad como institución educativa, además nos



muestra que recientemente se está integrando a este ambiente de la RSU. De la misma manera, en el estudio se demuestra que a RSU depende de la RSE, tomando como iniciativa las dimensiones del ISO 26000 de responsabilidad social.

En la investigación de Verdezoto (2020), los resultados enfocados desde la perspectiva docente, sostienen que la inclusión de los programas de RSU en las líneas estratégicas de las instituciones son importantes ya que permiten la consecución del planeamiento estratégico de una forma más eficaz, comprometiendo y concientizando a los docentes de la consecución de objetivos, además de proyectar ser una institución moderna ante los stakeholders; de lo contrario al no existir la RSU en la estructura organizacional o en los lineamientos, no se identifican acciones específicas que son producto de una planificación sólida y sostenible. Por otro lado Gaitan y López (2020) toma la percepción de los estudiantes ante la RSU basado en siete dimensiones: cambio, ciudadanía, compromiso, conciencia, controversia con la ciudadanía ,justicia social y respeto por la diversidad; concluye que los estudiantes ahora tienen una preocupación por pertenecer a un entorno socialmente responsable , impulsando a las instituciones a ser mecanismos de bienestar social con sus consumidores y con sus grupos de interés con el objetivo de que a largo plazo las acciones de las instituciones tengan trascendencia a nivel político, económico y social.

## **5. CAPITULO V**

### **Conclusiones y Recomendaciones**

#### **5.1. Conclusiones**

El objetivo general es determinar si existe relación entre las variables responsabilidad social empresarial y responsabilidad social universitaria en los estudiantes de posgrado, que a la vez laboran en la Universidad Peruana Unión. Los hallazgos de la investigación sostienen que la variable RSU depende altamente del desarrollo de la variable independiente RSE, con una prueba estadística de Pearson, obteniendo un p valor de 0.00, evidenciando así la correlación de las variables. Además, se encontró un grado de correlación alto con un valor de  $r$  0.854.

En relación al primer objetivo específico, se determinó que la dimensión de derechos humanos de la responsabilidad social empresarial, con la variable responsabilidad social universitaria están altamente relacionadas ( $0.6 < r < 0.8$ ). Se utilizó la correlación de Rho de Spearman con un p valor de 0.00 y un coeficiente Rho de 0.758. Se concluyó, que los derechos humanos tienen un gran impacto en el RSU de la institución, esto se debe a la cultura y valores que promueve la institución, enseñando el respeto y conservación de la vida humana.

Al abordar el segundo objetivo específico, se determinó la relación entre la dimensión de prácticas laborales de la responsabilidad social empresarial, con la variable responsabilidad social universitaria. Se utilizó la correlación de Rho de Spearman con un p valor de 0.00 y un coeficiente Rho de 0.591, indicando un grado medio de relación. Podemos decir que las prácticas laborales tienen un impacto de grado medio en la responsabilidad social universitaria de la institución, demostrando que las condiciones de trabajo y medidas de seguridad en el trabajo determinan el desarrollo de la responsabilidad social universitaria.

En relación al tercer objetivo específico, se determinó que la dimensión medio ambiente

de la responsabilidad social empresarial, con la variable responsabilidad social universitaria están altamente relacionadas ( $0.6 < \text{Rho} < 0.8$ ). Se utilizó la correlación de Rho de Spearman con un p valor de 0.00 y un coeficiente Rho de 0.609. Podemos decir que las prácticas medio ambientales tienen un impacto en la institución, esto se evidencia principalmente en los eventos ambientales orientados hacia los estudiantes (de reciclaje, cuidado del agua, disminución del dióxido de carbono, etc.) y los proyectos con iniciativas de seguridad ambiental, utilización de energías renovables, forestación, etc.; realizados por los estudiantes principalmente de las carreras de ingeniería alimentaria, ambiental y civil.

Sobre el cuarto objetivo específico, se señala que existe una relación en alto grado ( $0.6 < \text{Rho} < 0.8$ ) entre la dimensión prácticas justas de operación, pertenecientes a la variable responsabilidad social empresarial, y la variable responsabilidad universitaria. Se utilizó la correlación de Rho de Spearman con un p valor de 0.0 y un coeficiente Rho de 0.689. La institución evidencia el cumplimiento de las prácticas justas de operación a través de su portal de transparencia ética y su código de ética.

El quinto objetivo específico define que existe una relación de grado alto ( $0.6 < \text{Rho} < 0.8$ ) entre la dimensión asuntos de consumidores, perteneciente a la variable responsabilidad social empresarial, y la variable responsabilidad social universitaria. Se realizó a través de la correlación de Rho de Spearman con un p valor de 0.0 y un coeficiente Rho de 0.632. La universidad presenta un compromiso responsable con sus consumidores a través de la certificación o licenciamiento educativo realizado por la SUNEDU en todas sus carreras universitarias, acredita que se cumplan las condiciones básicas de calidad educativa, las cuales son : En primer lugar, objetivos académicos, grados, títulos y planes de estudio; en segundo lugar , oferta educativa compatible con los instrumentos de planeamiento; en tercer lugar, infraestructura y equipamiento adecuados; en cuarto lugar, líneas de investigación; en quinto lugar , condiciones básicas de calidad (docentes calificados); en sexto lugar, servicios

educacionales complementarios ( servicios de salud, deporte, cultura, psicopedagógico, social y material bibliográfico) ; en séptimo lugar , mecanismos de inserción laboral; y en octavo lugar ,transparencia universitaria .

En cuanto al sexto objetivo, se determinó que existe relación en grado alto ( $0.6 < \text{Rho} < 0.8$ ) entre la dimensión participación y desarrollo de la comunidad, perteneciente a la responsabilidad social empresarial, y la variable responsabilidad social universitaria. Se efectuó a través de la prueba de correlación de Rho de Spearman con un p valor de 0.00 y un coeficiente Rho de 0.69. La institución además de brindar servicios educativos brinda servicios de extensión cultural y vinculación con el medio a través de las actividades de proyección social que realizan tanto el personal como los estudiantes, de esta manera contribuyen al desarrollo económico (capacitaciones en temas legales y empresariales) y social (ayuda comunitaria) en sus alrededores.

## **5.2. Recomendaciones**

Se propone incentivar la investigación sobre los temas de las variables, RSE y RSU en la institución a través de sus jornadas de investigación; ya que, en la actualidad, en Sudamérica y específicamente en Perú los temas de responsabilidad social empresarial (RSE) y responsabilidad social universitaria (RSU) no están siendo muy investigadas como variables que se relacionan, esto ocasiona un déficit en la investigación.

A través del estudio se logró identificar que tanto para la variable RSE y la variable RSU, sus componentes se relacionan en alta magnitud, esto nos permite observar la integración de la RSE y la RSU con una percepción más completa sobre el alcance de RS desde la perspectiva del consumidor interno como el externo. La Universidad Peruana Unión ha obtenido su primer licenciamiento en el año 2018, se propone así la concientización de tanto el personal como de los alumnos uniformemente sobre los esfuerzos que realiza la institución

para mantener los estándares de calidad y cuál es la participación de cada uno de los individuos para el logro del licenciamiento.

Se recomienda que la universidad debe mejorar el eje de investigación, en el estudio se demostró que es la dimensión con menos calificación por parte de la muestra, esto se debe a la poca preocupación por la investigación, esto es un atraso en la cultura peruana y está impregnada en la cultura de la mayoría de las universidades a nivel nacional.

Se recomienda que el personal estratégico y táctico de la institución deben conocer y ser parte de la RSE, deben ser sostenibles en sus actividades, no solo pensado desde una perspectiva económica, sino también de manera social y ambiental.

La universidad debe invertir en el desarrollo equitativo de las dimensiones de la RSE y RSU, de esta forma se logrará un desarrollo uniforme de la responsabilidad social que propone el ISO 26000.

## REFERENCIAS

- Abreu, J. L., & Badii, M. (2007). Análisis del concepto de responsabilidad social empresarial (Analysis of the corporate social responsibility concept). *International Journal of Good Conscience*. Octubre, 2(1), 54–70. [www.daenajournal.org](http://www.daenajournal.org)
- Aguilera, A., & Puerto, D. (2012). Crecimiento empresarial basado en la responsabilidad social. *Universidad Del Valle*. <https://doi.org/1657-6276>
- Aldeanueva Fernández, I., Arango Tobón, O., Puerta Lopera, I., & Amaro da Silva, I. (2015). *Experiencias iberoamericanas en responsabilidad social universitaria* (Fundación). Fundación Universitaria Luis Amigó. [http://www.funlam.edu.co/uploads/fondoeditorial/ebook/2015/books\\_gratis-Experiencias-iberoamericanas-en-responsabilidad.pdf](http://www.funlam.edu.co/uploads/fondoeditorial/ebook/2015/books_gratis-Experiencias-iberoamericanas-en-responsabilidad.pdf)
- Andía, W. (2015). La responsabilidad social: análisis del enfoque de ISO 26000. *Industrial Data*, 18(2), 55–60. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81643819008>
- Aramayo, A., Gagliuffi, I., Maguiña, R., Rodas, C., Alex, S., & Stucchi, P. (2013). Competencia desleal y regulación publicitaria. In H. T. Velaochaga & G. H. Magán (Eds.), *El Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual (INDECOPI)* (Q & P Impr). Indecopi. [http://repositorio.indecopi.gob.pe/bitstream/handle/11724/5559/competencia\\_desleal.pdf?sequence=1](http://repositorio.indecopi.gob.pe/bitstream/handle/11724/5559/competencia_desleal.pdf?sequence=1)
- Argandoña, A., & Isea, R. (2011). ISO 26000, una guía para la responsabilidad social de las organizaciones. In *Universidad de Navarra* (Vol. 11).

[https://www.iese.edu/es/files/catedralacaixa\\_vol111\\_final\\_tcm5-72287.pdf](https://www.iese.edu/es/files/catedralacaixa_vol111_final_tcm5-72287.pdf)

Aristimuño, M. (2014). Responsabilidad social universitaria. su gestión desde la perspectiva de directivos y docentes. estudio de caso: una pequeña universidad latinoamericana. *Asociación Interciencia*, 39(6), 1–9. <https://doi.org/0378-1844>

Aristimuño, M., & Rodríguez Monroy, C. (2014). Responsabilidad social universitaria. su gestión desde la perspectiva de directivos y docentes. estudio de caso: una pequeña universidad latinoamericana. *Interciencia*, 39(6), 375–382. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33931213003>

ASCUN. (2011). Responsabilidad social universitaria, aportes para el análisis de un concepto pensamiento universitario. In E. K. Ltda. (Ed.), *Asociación Colombia de Universidades -ASCUN* (Vol. 21). [http://www.cna.gov.co/1741/articles-311056\\_ResponsabilidadSocial.pdf](http://www.cna.gov.co/1741/articles-311056_ResponsabilidadSocial.pdf)

Avendaño, W. (2013). Responsabilidad social y responsabilidad social corporativa: Una nueva perspectiva para las empresas. *Revista Lasallista de Investigacion*, 10(1), 152–163. <http://www.scielo.org.co/pdf/rlsi/v10n1/v10n1a14.pdf>

Barbachan, M. (2017). La Responsabilidad Social Empresarial en el Perú: Desafíos y Oportunidades. *InnovaG*, 2, 56–62. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/innovag/article/view/18749>

Benavides, C., & Fernández, I. (2012). La dimensión social de la educación superior: universidades socialmente responsables. *Boletín Económico de ICE, Información Comercial Española, ISSN 0214-8307, N° 3024, 2012, Págs. 51-58, 3024, 51–58.*

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3910009>

Calderón, S. (2011). *La responsabilidad social: conceptos, experiencias, antecedentes y fundamentos* [Univerddad Industrial de Santander].

<http://tangara.uis.edu.co/biblioweb/tesis/2011/137784.pdf>

Calle Ramírez, D., Santa Cruz Monacayo, T., & Ortega Vasquez, X. (2011).

*Modelo de responsabilidad social universitaria aplicado en la universidad politécnica salesiana sede cuenca*. Universidad Politécnica Salesiana Sede Cuenca.

Canales Cerrón, M. (2006). *Metodología de la investigación social* (M. Canales

Cerrón (ed.); LOM Edicio). LOM Ediciones.

[https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/38669112/Canales\\_Ceron\\_Manuel\\_-\\_](https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/38669112/Canales_Ceron_Manuel_-_Metodologias_de_la_investigacion_social.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1530181806&Signature=xwLePA08ctR6jL4b7gefdKv4MWA%3D&response-content-disposition=inline)

[\\_Metodologias\\_de\\_la\\_investigacion\\_social.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1530181806&Signature=xwLePA08ctR6jL4b7gefdKv4MWA%3D&response-content-disposition=inline](https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/38669112/Canales_Ceron_Manuel_-_Metodologias_de_la_investigacion_social.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1530181806&Signature=xwLePA08ctR6jL4b7gefdKv4MWA%3D&response-content-disposition=inline)

Canesa, G., & García, E. (2003). El ABC de la responsabilidad social empresarial en el Perú y en el mundo. In *Peru 2021 Publications* (Siklos S.). Biblioteca Nacional del Perú.

<https://centroderecursos.cultura.pe/es/registrobibliografico/el-abc-de-la-responsabilidad-social-de-la-empresa-en-el-perú-y-en-el-mundo>

Cardona, D. A. (2016). La responsabilidad social empresarial. Concepto, evolución y tendencias. *Gestión y Desarrollo Empresarial*.

<http://www.unilibre.edu.co/bogota/pdfs/2016/1sin/25.pdf>

Casal H., J. M. (2008). Los derechos humanos y su proteccion. Estudios sobre derechos humanos y derechos fundamentales. In *Universidad Católica*



- Andrés Bello (Publicacio). Publicaciones UCAB.  
[https://books.google.com.pe/books?id=A4cR165bqNMC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=A4cR165bqNMC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false)
- Castañeda, G., Ruiz, M., Vilorio, O., Castañeda, R., & Quevedo, Y. (2007). El rol de las universidades en el contexto de la responsabilidad social empresarial. *NEGOTIUM*, 3(8), 100–132.
- CES. (2010). *Responsabilidad social corporativa (RSC) en la región de Murcia*.  
[http://www.um.es/documents/4156512/4343805/1.Capitulo\\_05\\_memoria\\_2010\\_rscRM.pdf/5b8b9c4b-dfce-4790-9602-8dec3a994afb](http://www.um.es/documents/4156512/4343805/1.Capitulo_05_memoria_2010_rscRM.pdf/5b8b9c4b-dfce-4790-9602-8dec3a994afb)
- Comisión de Alto Nivel Anticorrupción. (2012). *Plan nacional de lucha contra la corrupción 2012-2016*.  
<https://issuu.com/cananticorruptcion/docs/planluchaanticorruptcion>
- Compact, T. G. (2014). *Informe de progreso: pacto mundial. residuos solidos urbanos de castilla la mancha S.A*.  
[https://www.unglobalcompact.org/system/attachments/cop\\_2014/124381/original/INFORME\\_PROGRESO\\_R.S.U.\\_Firmado.pdf?1417073937](https://www.unglobalcompact.org/system/attachments/cop_2014/124381/original/INFORME_PROGRESO_R.S.U._Firmado.pdf?1417073937)
- Cruz, J., Rositas, J., & García, J. (2013). Responsabilidad social empresarial: investigación empírica-exploratoria sobre los conceptos de RSE y RSU. In *Congreso Internacional de Contaduría Administración e Informática* (pp. 1–21).  
<http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xviii/docs/10.07.pdf>
- De la Fuentes F., S. (2011). Análisis Factorial Paso a Paso. *Universidad Autónoma*, 1–34.

<http://www.fuenterrebollo.com/Economicas/ECONOMETRIA/MULTIVARIANTE/FACTORIAL/analisis-factorial.pdf>

Declaración de Talloires. (2005). *Declaración de talloires* (p. Declaración de Talloires). <https://talloiresnetwork.tufts.edu/wp-content/uploads/DECLARACIONDETALLOIRES.pdf>

Delors, J. (1996). La educación encierra un Tesoro, informe a la UNESCO de la comisión internacional sobre la educación para el siglo XXI. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>

Dueñas, L. (2015). *Origen y evolución del concepto de RSCE en el entorno empresarial europeo y español* [Univesidad Pontifica Comillas]. <https://repositorio.comillas.edu/rest/bitstreams/7232/retrieve>

Duque Orozco, Y. V, Rendón, J. A., & Acevedo, M. (2013). Responsabilidad social empresarial: Teorías, índices, estándares y certificaciones. *Cuadernos de Admistración*, 29(50), 196–206. <http://www.scielo.org.co/pdf/cuadm/v29n50/v29n50a09.pdf>

El Artesano. (2014). *Aportes de una investigación cualitativa socialmente útil*. [https://epistemologiaymetodologiact.files.wordpress.com/2014/03/u5\\_t03\\_saltalamacchia.pdf](https://epistemologiaymetodologiact.files.wordpress.com/2014/03/u5_t03_saltalamacchia.pdf)

Fuentes, F., Núñez, J., & Veroz, R. (2005). Alternativas de cumplimiento de responsabilidad social corporativa en gestión de recursos humanos. *Universia Business Review*, 7, 68–89. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=43300705>

Gaete, R. (2016a). Iniciativas internacionales y redes interuniversitarias de responsabilidad social universitaria. *Eva Perón*, 24(53), 75–102.

<http://www.scielo.org.ar/pdf/cdyt/n53/n53a04.pdf>

Gaete, R. (2016b). La responsabilidad social universitaria en la identidad corporativa de las universidades chilenas una analisis de contenido. *Documentos y Aportes En Administración Pública y Gestión Estatal*, 16(26), 43–74. <http://www.redalyc.org/pdf/3375/337546668002.pdf>

Gaitan Cardona, J. D., & López Cerón, S. C. (2020). *Análisis de la percepción del cuerpo estudiantil frente a la RSU en la PUJ* [Pontificia Universidad Javeriana]. <https://repository.javeriana.edu.co/handle/10554/52757>

Gestión, & Gil Mena, F. (2019). *Solo el 5% de las empresas peruanas aplican gestiones de responsabilidad social*. Management & Empleo - GESTION. [https://gestion.pe/economia/management-empleo/5-empresas-peruanas-aplican-gestiones-responsabilidad-social-258214-noticia/?ref=gesr&fbclid=IwAR1m36bnxxjXaTglJ2mLT\\_8YGxjunZA7TAW2LWbCJcwAQRwlBrT-SouadI](https://gestion.pe/economia/management-empleo/5-empresas-peruanas-aplican-gestiones-responsabilidad-social-258214-noticia/?ref=gesr&fbclid=IwAR1m36bnxxjXaTglJ2mLT_8YGxjunZA7TAW2LWbCJcwAQRwlBrT-SouadI)

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Pilar Baptista, L. (2006). *Metodología de la investigación* (McGraw-Hill (ed.); 4ta Edició). [https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/38758233/sampieri-et-al-metodologia-de-la-investigacion-4ta-edicion-sampieri-2006\\_ocr.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1529331950&Signature=774g6q68xocqEqFQPmYOmmRqoNc%3D&response-content-disp](https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/38758233/sampieri-et-al-metodologia-de-la-investigacion-4ta-edicion-sampieri-2006_ocr.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1529331950&Signature=774g6q68xocqEqFQPmYOmmRqoNc%3D&response-content-disp)

Hurtado León, I., & Toro Garrido, J. (1998). *Paradigmas y métodos de investigación en tiempos de cambio*. Episteme Consultores Asociados. <https://books.google.com.pe/books?id=1gFUcAAACAAJ>

ISO. (2010). *ISO 26000:2010(es), guía de responsabilidad social*.

<https://www.iso.org/obp/ui/#iso:std:iso:26000:ed-1:v1:es>

Jiménez Paneque, R. (1998). *Metodología de la investigación elementos básico para la investigación clínica*.

[http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/bioestadistica/metodologia\\_de\\_la\\_investigacion\\_1998.pdf](http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/bioestadistica/metodologia_de_la_investigacion_1998.pdf)

Job, C. A. (2016). Green Building and LEED Certification in the Water Utility Sector. *Journal - American Water Works Association*, 108, 54–62.

<https://doi.org/10.5942/jawwa.2016.108.0194>

Kant, I., Paton, H. J., & Garrido, M. (2005). *Fundamentación de la metafísica de las costumbres* (Tecnos). Tecnos.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=260297>

La Fundación Unión Europea-América Latina y el Caribe (Fundación EU-LAC). (n.d.). *Red iberoamericana de universidades por la rse*. Retrieved May 17, 2018, from <https://eulacfoundation.org/es/mapeo/red-iberoamericana-de-universidades-por-la-rse-redunirse>

Lacruz Moreno, F. F. (2005). La empresa ambientalmente responsable. Una visión de futuro. *Economía*.

[http://iies.faces.ula.ve/revista/articulos/revista\\_21/pdf/rev21lacruz.pdf](http://iies.faces.ula.ve/revista/articulos/revista_21/pdf/rev21lacruz.pdf)

López, A., Ojeda, J., & Ríos, M. (2017). La responsabilidad social empresarial desde la percepción del capital humano. estudio de un caso. *Revista de Contabilidad*, 20(1), 36–46.

<https://doi.org/10.1016/J.RCSAR.2016.01.001>

López M., L. (2002). La empresa, el medio ambiente y la responsabilidad social. *Opinión Revista Galega de Economía*, 11(2), 1–5.

[http://www.usc.es/econo/RGE/Vol\\_11\\_2/Castelan/op4.pdf](http://www.usc.es/econo/RGE/Vol_11_2/Castelan/op4.pdf)

- Marí, E. (2014). *Responsabilidad social universitaria en la universidad politècnica de valència: propuestas para su desarrollo*. D. [https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/45673/TFC Enrique Marí Marí pdf.pdf?sequence=1](https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/45673/TFC%20Enrique%20Marí%20Marí.pdf?sequence=1)
- Marqués i Banque, M. (2014). La dimensión docente de la Responsabilidad Social universitaria: la institucionalización del aprendizaje servicio en la Universitat Rovira i Virgili. *I Jornadas Internacionales Sobre Responsabilidad Social Universitaria*. [http://www.urv.cat/media/upload/arxius/aprenentatge-servei/Jornades i congressos APS/MMarques- RSU - APS.pdf](http://www.urv.cat/media/upload/arxius/aprenentatge-servei/Jornades%20i%20congressos%20APS/MMarques-RSU-APS.pdf)
- Martínez, C., Mavarez, R., Rojas, L., Rodríguez, J., & Carvallo, B. (2006). La responsabilidad social como instrumento para fortalecer la vinculación universidad-entorno social. *FRONESIS*, 15(3), 1–21. [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1315-62682008000300006](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-62682008000300006)
- Martinez, M., & Soza, C. (2012). La responsabilidad social de las empresas: orígenes, aproximaciones conceptuales y estrategias. In *Sistema de Gestión de Recursos Humanos:7 Herramientas Clave* (pp. 97–110). <https://docplayer.es/73246779-La-responsabilidad-social-de-las-empresas-origenes-aproximaciones-conceptuales-y-estrategias.html>
- Mauricio, D., & Cuervo, P. (2018). *Responsabilidad social empresarial en Colombia, una visión actual frente a Latinoamérica y España* [Universidad Nacional de Colombia]. <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/68720>
- Montoya Suárez, O. (2007). Application of the factorial analysis to the

investigation of markets. Case of study. *Scientia et Technica*, 3(35), 281–286.

[http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4804281&info=resumen  
&idioma=ENG](http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4804281&info=resumen&idioma=ENG)

Murillo, W. (2017). Agentes facilitadores del modelo EFQM y la responsabilidad social universitaria en la universidad peruana unión. [Universidad Peruana Unión]. In *Universidad Peruana Unión*.  
<http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/696>

Najul, J. (2011). El capital humano en la atención al cliente y la calidad de servicio. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 4(8), 23–35.  
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=219022148002>

Niello, J. V. (2006). *Responsabilidad Social Empresarial (RSE) desde la perspectiva de los consumidores*.  
[https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/3543/S2006312\\_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/3543/S2006312_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Ocampo, O., García, J., Ciro, L., & Forero, Y. (2015). *Responsabilidad social en pequeñas empresas del sector de alimentos y bebidas de caldas*. 11(2).  
<https://doi.org/10.18041/entramado.2015v11n2.22219>

Ochoa, E. (2008). *La red talloires, fortaleciendo los roles cívicos y la responsabilidad social de la educación superior*.  
<https://www.conahec.org/documents/Monterrey2008/EnriqueOchoa-3E.pdf>

OECD. (2013). *Líneas directrices de la OCDE para empresas multinacionales*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/9789264202436-es>

OIT. (2008). *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una*

- globalización equitativa*. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/genericdocument/wcms\\_371206.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/genericdocument/wcms_371206.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo. (2017). *Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social*. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_ent/documents/publication/wcms\\_124924.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_124924.pdf)
- Otamendi, J. (2013). La competencia desleal. *Revista Jurídica de La Universidad de Palermo*, 3(2), 1–44. [https://www.palermo.edu/derecho/revista\\_juridica/pub\\_a3n2.html](https://www.palermo.edu/derecho/revista_juridica/pub_a3n2.html)
- Pacheco Méndez, T. (2017). La investigación social como actividad institucionalizada y como experiencia socio-histórica. *Cinta Moebio*. <https://doi.org/10.4067/S0717-554X2017000100047>
- Pacto Mundial de las Naciones Unidas. (2000). *Guía de participación en el pacto mundial de las naciones unidas*. [https://www.unglobalcompact.org/docs/news\\_events/8.1/ATS\\_ES.pdf](https://www.unglobalcompact.org/docs/news_events/8.1/ATS_ES.pdf)
- Padilla, D. (2009). *Responsabilidad social empresarial origen y propuestas*. [http://www.observatorio-rse.org.es/Publicaciones/diego\\_padilla\\_zelada.pdf](http://www.observatorio-rse.org.es/Publicaciones/diego_padilla_zelada.pdf)
- Parra, E. (1996). *La inhumanidad de los derechos humanos. A la saga de los derechos humanos*. 81, 3–15. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4749041>
- Perdiguer, T. G., García Reche, A., & Encabo Balbín, A. (2005). *La responsabilidad social de las empresas y los nuevos desafíos de la gestión empresarial*. Universitat de València. <https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=aUJcjh0o->

v8C&oi=fnd&pg=PA9&dq=la+gesti3n+de+la+responsabilidad+social&ots=wsZMgIYh1K&sig=N-qXifP8wvyQCXj-jGxzuf1J6VQ#v=onepage&q=la gesti3n de la responsabilidad social&f=false

Porto, N., & Castrom3n, J. (2006). Responsabilidad social: un an3lisis de la situaci3n actual en M3xico y Espa1a. In *Contadur3a y Administraci3n* (Issue 220). UNAM. <http://www.redalyc.org/html/395/39522004/>

Proyecto Universidad: Construye Pa3s. (2006). *Responsabilidad social universitaria una manera de ser universidad*. [http://dspace.utalca.cl/bitstream/1950/10293/1/Responsabilidad social universitaria.pdf](http://dspace.utalca.cl/bitstream/1950/10293/1/Responsabilidad_social_universitaria.pdf)

Ramos, R., & Rivas, M. (2017). Repercusi3n de la responsabilidad social de la empresa backus & johnston en la imagen corporativa que perciben sus colaboradores del 3rea administrativa y sus consumidores del distrito Arequipa, a1o 2016 [Universidad Nacional de San Agust3n de Arequipa]. In *Universidad Nacional de San Agust3n*. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/3712>

Rawls, J. (1971). Teor3a de la justicia. In *Teor3a de la justicia* (Fondo de C, p. 46). [https://books.google.com.pe/books?id=EcP0kVVhFJkC&printsec=frontcover&dq=teor3a+de+la+justicia&hl=qu&sa=X&redir\\_esc=y#v=onepage&q=teor3a de la justicia&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=EcP0kVVhFJkC&printsec=frontcover&dq=teor3a+de+la+justicia&hl=qu&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=teor3a de la justicia&f=false)

Rodr3guez Fern3ndez, J. M., Cruz Ayuso, C. de la, & Cuesta Gonz3lez, M. de la. (2010). *Responsabilidad social universitaria*. Netbiblos. <https://books.google.com.pe/books?id=T->



ZjJSnvFaYC&pg=PA200&lpg=PA200&dq=red+unirse+pdf&source=bl  
&ots=Nv5S6Sx6fC&sig=2lV-q8\_\_9y9OzvTxFWSsGbmz-  
gc&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjN4uGT5YjbAhUCmuAKHXgABoA  
Q6AEIPTAC#v=onepage&q=red unirse &f=false

Santandreu, C., & Pons, C. (2013). Propuesta de modelo de gestión de responsabilidad social: trabajo infantil. In *Revista sobre la infancia y la adolescencia*, (Issue 4). Universidad Politécnica de Valencia. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4932867>

Server, R., & Villalonga, I. (2005). La responsabilidad social corporativa y su gestión integrada. *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 53. <http://www.redalyc.org/html/174/17405311/>

Social Accountability International. (2008). *Norma internacional SA8000*. <http://www.empleo.gob.es/ficheros/rse/documentos/monitoreo/SA8000.pdf>

Social Accountability International. (2014a). *Responsabilidad social 8000 norma internacional*.

Social Accountability International. (2014b). *Social Accountability 8000 In*.

Turbay Restrepo, C. (2000). El derecho de la educación. In *UNICEF Colombia* (p. 74). <https://www.unicef.org/colombia/pdf/educacion.pdf>

Universidad de los Andes. (2002). *La universidad Construye País*. [http://www.bibliotecavirtual.info/wp-content/uploads/2012/01/la\\_universidad\\_construye\\_pais.pdf](http://www.bibliotecavirtual.info/wp-content/uploads/2012/01/la_universidad_construye_pais.pdf)

Universidad San Martín de Porres. (2013). *Gestión ambiental y responsabilidad social*. <https://docplayer.es/13594409-La-universidad-interna-2013-gestion-ambiental-y-responsabilidad-social.html>

- Valdeiglesias, C. (2013). Dificultades para la implementación de la norma SA8000 en las empresas peruanas [Pontificia Universidad Católica del Perú]. In *Pontificia Universidad Católica del Perú*. <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/4509>
- Vallaey, Francois. (2014). La responsabilidad social universitaria: un nuevo modelo universitario contra la mercantilización. In *Revista iberoamericana de educación superior* (Vol. 5, Issue 12). Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación; Universia. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-28722014000100006&script=sci\\_arttext&tlng=pt](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-28722014000100006&script=sci_arttext&tlng=pt)
- Vallaey, François. (2008). "Responsabilidad social universitaria": una nueva filosofía de gestión ética e inteligente para las universidades. *Educación Superior y Sociedad*, 13(2), 177–204. <http://ess.iesalc.unesco.org.ve/index.php/ess/article/view/47/34>
- Verdezoto Reinoso, M. D. R. (2020). Responsabilidad social empresarial: prácticas y perspectivas de la gestión organizacional en el contexto ecuatoriano. *Colección Monográficos, Primera ed*, 147.
- Wenbiao, L. (2012). Study on the relationships between corporate social responsibility and corporate international competitiveness. *Energy Procedia*, 17, 567–572. <https://doi.org/10.1016/J.EGYPRO.2012.02.137>
- Yfarraguerri, L. (2014). Necesidad de indicadores de medición de la responsabilidad social en las universidades. *International Journal of Good Conscience*, 9(1), 142–157. [http://spentamexico.org/v9-n1/A13.9\(1\)142-157.pdf](http://spentamexico.org/v9-n1/A13.9(1)142-157.pdf)

Zambrano, S. M., Suárez, M., & Serrano, A. M. (2017). La responsabilidad social universitaria, un proposito dentro de un programa de administración de empresas. *Revista ESPACIOS*, 38(30).

Zamora, Raúl; Esnaola, J. (2015). Análisis factorial y análisis de componentes principales. *Yudantía Estadística IV (2015), Sociología, Universidad de Chile*, 1-14.

<http://www.fuenterrebollo.com/Economicas/ECONOMETRIA/MULTIVARIANTE/FACTORIAL/analisis-factorial.pdf>

## ANEXOS

### *Anexo 1*

*Tabla 29*  
*Matriz de consistencia*

TÍTULO	PROLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	TIPO DE ESTUDIO	DISEÑO	MUESTRA
<p>“Responsabilidad social empresarial : Norma ISO 26000 y la responsabilidad social universitaria en la Universidad Peruana Unión, Lima,2020”</p>	<p>¿Existe relación entre la responsabilidad social empresarial (RSE) y la responsabilidad social universitaria (RSU) en la Universidad Peruana Unión, Lima, 2020?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre responsabilidad social empresarial y responsabilidad social universitaria en la Universidad Peruana Unión, Lima, 2020.</p>	<p>Existe relación significativa entre la responsabilidad social empresarial (RSE) y la responsabilidad social universitaria(RSU) en la Universidad Peruana Unión.</p>	<p>El tipo de investigación es de enfoque cuantitativo, de alcance descriptivo, correlacional.</p>	<p>Esta investigación está desarrollada bajo un modelo no experimental porque que no se manipularán las variables de estudio durante la investigación. Es de corte transversal de tipo descriptivo-correlacional porque se tomarán los datos en un solo momento.</p>	<p>La muestra es no probabilística y el tamaño de la misma es igual al de la población, debido a que esta es muy limitada. La muestra está conformada 104 estudiantes de posgrado que a la vez laboran en la Universidad Peruana Unión.</p>

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN  
DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Título del Instrumento:

Instrucciones: Sírvase encerrar dentro de un círculo, el porcentaje que crea conveniente para cada pregunta.

1. ¿Considera Ud. que el instrumento cumple los objetivos propuestos?  
0 \_\_\_ 10 \_\_\_ 20 \_\_\_ 30 \_\_\_ 40 \_\_\_ 50 \_\_\_ 60 \_\_\_ 70 \_\_\_ 80 \_\_\_ 90 \_\_\_ 100
2. ¿Considera Ud. ¿Que este instrumento contiene los conceptos propios los conceptos propios del tema que se investiga?  
0 \_\_\_ 10 \_\_\_ 20 \_\_\_ 30 \_\_\_ 40 \_\_\_ 50 \_\_\_ 60 \_\_\_ 70 \_\_\_ 80 \_\_\_ 90 \_\_\_ 100
3. ¿Estima Ud. que la cantidad de ítems que se utiliza son suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga?  
0 \_\_\_ 10 \_\_\_ 20 \_\_\_ 30 \_\_\_ 40 \_\_\_ 50 \_\_\_ 60 \_\_\_ 70 \_\_\_ 80 \_\_\_ 90 \_\_\_ 100
4. ¿Consideraría Ud. que si se aplicara este instrumento a muestras similares se obtendrían datos también similares?  
0 \_\_\_ 10 \_\_\_ 20 \_\_\_ 30 \_\_\_ 40 \_\_\_ 50 \_\_\_ 60 \_\_\_ 70 \_\_\_ 80 \_\_\_ 90 \_\_\_ 100
5. ¿Estima Ud. que los ítems propuestos permiten una respuesta objetiva de parte de los informantes?  
0 \_\_\_ 10 \_\_\_ 20 \_\_\_ 30 \_\_\_ 40 \_\_\_ 50 \_\_\_ 60 \_\_\_ 70 \_\_\_ 80 \_\_\_ 90 \_\_\_ 100
6. ¿Qué preguntas cree Ud. que se podrían agregar?  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
7. ¿Qué preguntas se podrían eliminar?  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
8. Recomendaciones:  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Fecha: 03-08-18

Validado por: Dr. Leonardo Pop  
*[Signature]*

¡Muchas gracias por su colaboración!

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN  
DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Título del Instrumento:

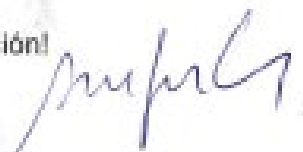
**Instrucciones:** Sírvase encerrar dentro de un círculo, el porcentaje que crea conveniente para cada pregunta.

1. ¿Considera Ud. que el instrumento cumple los objetivos propuestos?  
0 \_\_\_ 10 \_\_\_ 20 \_\_\_ 30 \_\_\_ 40 \_\_\_ 50 \_\_\_ 60 \_\_\_ 70 \_\_\_ 80 \_\_\_ 90 \_\_\_ 100
2. ¿Considera Ud. ¿Que este instrumento contiene los conceptos propios los conceptos propios del tema que se investiga?  
0 \_\_\_ 10 \_\_\_ 20 \_\_\_ 30 \_\_\_ 40 \_\_\_ 50 \_\_\_ 60 \_\_\_ 70 \_\_\_ 80 \_\_\_ 90 \_\_\_ 100
3. ¿Estima Ud. que la cantidad de ítems que se utiliza son suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga?  
0 \_\_\_ 10 \_\_\_ 20 \_\_\_ 30 \_\_\_ 40 \_\_\_ 50 \_\_\_ 60 \_\_\_ 70 \_\_\_ 80 \_\_\_ 90 \_\_\_ 100
4. ¿Consideraría Ud. que si se aplicara este instrumento a muestras similares se obtendrían datos también similares?  
0 \_\_\_ 10 \_\_\_ 20 \_\_\_ 30 \_\_\_ 40 \_\_\_ 50 \_\_\_ 60 \_\_\_ 70 \_\_\_ 80 \_\_\_ 90 \_\_\_ 100
5. ¿Estima Ud. que los ítems propuestos permiten una respuesta objetiva de parte de los informantes?  
0 \_\_\_ 10 \_\_\_ 20 \_\_\_ 30 \_\_\_ 40 \_\_\_ 50 \_\_\_ 60 \_\_\_ 70 \_\_\_ 80 \_\_\_ 90 \_\_\_ 100
6. ¿Qué preguntas cree Ud. que se podrían agregar?  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
7. ¿Qué preguntas se podrían eliminar?  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
8. Recomendaciones  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

Validado por: Mg. Ricardo Jarama SOT

¡Muchas gracias por su colaboración!



## Anexo 4

### CUESTIONARIO: RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL (RSE) RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA(RSU)

El presente cuestionario tiene el propósito de recoger información para el desarrollo de una investigación, cuya temática está relacionada con la RSE y RSU de los estudiantes de PROESAD en la Universidad Peruana Unión. Para cuyo efecto, se le agradece de antemano la veracidad de sus respuestas, pues así lo exigen la seriedad y la rigurosidad de la investigación.

#### I. INFORMACIÓN GENERAL

Marque con una X el número que corresponda a su respuesta

- |   |                |                              |
|---|----------------|------------------------------|
| <b>1. Sexo del encuestado</b>           |                | <b>2. Puesto de Trabajo:</b> |
| Masculino ( 1 )                         | Femenino ( 2 ) | Estratégico (1)              |
|   |                | Táctico (2)                  |
|   |                | Operativo (3)                |
| <b>3. Edad</b>                          |                | <b>7. Año de estudio</b>     |
| De 18 a 25 años (1)                     |                | Primer año (1)               |
| De 26 a 33 años (2)                     |                | Segundo año (2)              |
| De 34 a 40 años (3)                     |                | Tercer año (3)               |
| Más de 40 años (4)                      |                | Cuarto año (4)               |
|   |                | Quinto año (5)               |
| <b>4. Lugar o región de procedencia</b> |                |                              |
| Costa (1)                               |                |                              |
| Sierra (2)                              |                |                              |
| Selva (3)                               |                |                              |
| <b>6. Religión del encuestado</b>       |                |                              |
| Adventista (1)                          |                |                              |
| Católico (2)                            |                |                              |
| Evangélico (3)                          |                |                              |
| Otro (4)                                |                |                              |

## CUESTIONARIO: RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

El presente cuestionario tiene el propósito de recoger información para el desarrollo de una investigación empírica, cuya temática está relacionada con la Responsabilidad social empresarial de la Universidad Peruana Unión. Para cuyo efecto, se le agradece de antemano la veracidad de sus respuestas, pues así lo exigen la seriedad y la rigurosidad de la investigación.

Cada ítem tiene cinco posibilidades de respuesta. Marque con una X solamente un número de la columna correspondiente a su respuesta.

<b>Nada</b>	<b>Poco</b>	<b>Intermedio</b>	<b>Algo</b>	<b>Mucho</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

Ítems									
Responsabilidad social empresarial									
Derechos humanos					1	2	3	4	5
1	La institución impide la discriminación por motivos de origen étnico, sexo, color, idioma, origen nacional o social, posición económica, religión, ideas políticas u otras convicciones profundas, nacimiento o cualquier otra condición.								
2	Percibe por parte de la institución una remuneración equitativa y satisfactoria que asegure al trabajador una existencia decorosa, complementada si es necesario, por otros medios de protección social.								
3	La institución prohíbe el trabajo forzado y el empleo de trabajadores menores de edad.								
4	En términos generales ¿Cómo evaluaría la organización sobre la aplicación y respeto por los derechos humanos?								
Prácticas laborales					1	2	3	4	5
5	La institución cuenta con condiciones de trabajo seguras y saludables; así como programas de prevención de accidentes en el trabajo y enfermedades profesionales.								
6	La institución cuenta con horario de trabajo y descanso suficiente para recuperar la energía perdida; ambiente laboral libre de hostigamiento moral y sexual; así como indemnización por riesgo de trabajo.								
7	En términos generales ¿Cómo evaluaría la organización en materia de aplicación y respeto por las prácticas laborales?								
Medio ambiente					1	2	3	4	5
8	La institución cuenta con programas para la conservación del medio ambiente; así como el reciclaje dentro de las instalaciones de la empresa.								
9	La institución promueve la disminución en el consumo de energía y agua; así como el uso de combustibles poco contaminantes para la disminución de la contaminación.								



<b>Nada</b>	<b>Poco</b>	<b>Intermedio</b>	<b>Algo</b>	<b>Mucho</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

10	En términos generales ¿Cómo evaluaría la organización en materia ambiental, aplicación y respecto?					
<b>Prácticas justas de operación</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
11	La institución cuenta con algún código de ética que ayude a los trabajadores a desempeñarse de forma responsable.					
12	La institución cuenta con políticas para sancionar a los trabajadores que realicen prácticas corruptas o no cumplan con el código de ética.					
13	La institución proporciona e informa a los empleados acerca de la Responsabilidad social empresarial .					
14	En términos generales ¿Cómo evaluaría la organización en el respeto y apego a aplicabilidad de prácticas justas de operación?					
<b>Asuntos de consumidores</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
15	La institución busca y utiliza la opinión de sus clientes para mejorar sus productos y servicios.					
16	La institución se mantiene un constante mejoramiento en los productos y servicios para hacerlos más seguros para el consumidor; así como proporcionar información a los consumidores acerca de los riesgos o peligros que existen al utilizar los productos.					
17	En términos generales ¿Cómo evaluaría la organización respecto al respeto y ética acerca de los asuntos de los consumidores?					
<b>Participación activa y desarrollo en la comunidad</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
18	La institución apoya a programas comunitarios y organizaciones no gubernamentales.					
19	La institución apoya en la infraestructura de centros educativos o recreativos para la comunidad.					
20	En términos generales ¿Cómo evaluaría la organización respecto a la participación activa y desarrollo de la comunidad?					
<b>Ponderación final en materia de RSE</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
21	En términos generales ¿Cómo evalúa a la organización en su desempeño de Responsabilidad social empresarial ?					

## CUESTIONARIO: RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

El presente cuestionario tiene el propósito de recoger información para el desarrollo de un proyecto de investigación empírica, cuya temática está relacionada con la Responsabilidad social universitaria de la Universidad Peruana Unión. Para cuyo efecto, se le agradece de antemano la veracidad de sus respuestas, pues así lo exigen la seriedad y la rigurosidad de la investigación.

Cada ítem tiene cinco posibilidades de respuesta. Marque con una X solamente un número de la columna correspondiente a su respuesta.

<b>Nada</b>	<b>Poco</b>	<b>Intermedio</b>	<b>Algo</b>	<b>Mucho</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

<b>Responsabilidad social universitaria</b>						
<b>Docencia</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	La universidad tiene una preocupación especial por usar sistemas para que los estudiantes evalúen el desempeño docente.					
2	La universidad invierte en el perfeccionamiento y desarrollo de sus docentes					
3	La universidad invierte para mantener buenas condiciones de trabajo para los docentes.					
4	En términos generales cómo evaluaría la organización sobre la Docencia.					
<b>Extensión</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
5	La universidad invierte en nuevos proyectos que sean relevantes y ayuden a sus estudiantes y/o la sociedad.					
6	La universidad imparte una formación profesional e intelectual de excelencia a sus estudiantes para ser competitivos con otras universidades de prestigio.					
7	La universidad promueve la innovación de los métodos de enseñanza.					
<b>Gestión</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
8	La universidad prevé la participación de los miembros de la comunidad universitaria (administrativos, docentes, estudiantes), así como asociados externos de la sociedad civil en su elaboración y revisión; y es sometido a control y auditoría periódicos.					
9	Usted percibe que la universidad utiliza como normas de selección y evaluación de proveedores además de criterios básicos de respeto a la legislación, criterios específicos de responsabilidad social, como prohibición del trabajo infantil, normas ambientales, etc.					
10	La universidad posee una política explícita para no segregar el acceso a la formación académica a grupos poco representados o marginados (población indígena, minoría racial, estudiantes de escasos recursos, personas con discapacidad, etc.)					
11	En términos generales, consideras adecuada la Gestión en la Institución.					
<b>Investigación</b>						
12	La universidad tiene líneas de investigación dedicadas al estudio de su impacto ambiental y publica un balance anual sobre su desempeño medioambiental.					
13	La universidad realiza investigaciones con apego a la verdad					
14	La universidad da especial reconocimiento a las actividades de investigación de sus					

	académicos.					
15	Los investigadores de la Universidad disponen de tiempo y recursos para atender a los alumnos que lo desean.					
16	En términos generales cómo evaluaría la organización sobre la investigación de la universidad.					
<b>Ponderación final en materia de RSU</b>						
17	En términos generales cómo evalúa a la organización en su desempeño de RSU					

¡Muchas gracias por su colaboración!