

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN - TACNA

Facultad de Ciencias de la Salud

Escuela Profesional de Enfermería

PERCEPCIÓN SOBRE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL  
UNIVERSITARIA Y LA SALUD MENTAL DE LOS  
ACTORES INTERNOS DE LA UNIVERSIDAD  
NACIONAL JORGE BASADRE  
GROHMANN, TACNA - 2018

TESIS

Presentada por:

Bach. Aracely Leslie Paniagua Nina

Para optar el Título Profesional de:

LICENCIADA EN ENFERMERÍA

TACNA - PERÚ

2018

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN

Facultad de Ciencias de la Salud

Escuela Profesional de Enfermería

PERCEPCIÓN SOBRE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL  
UNIVERSITARIA Y LA SALUD MENTAL DE LOS  
ACTORES INTERNOS DE LA UNIVERSIDAD  
NACIONAL JORGE BASADRE  
GROHMANN, TACNA-2018

TESIS

Presentada por:


BACH. ARACELY LESLIE PANIAGUA NINA


Para optar por el Título Profesional de

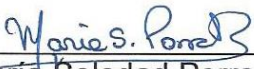
LICENCIADA EN ENFERMERÍA

Aprobado por UNANIMIDAD ante el siguiente jurado:

  
Dra. Victoria Nora Vela Paz de Córdova  
PRESIDENTA

  
Dra. Elva Maldonado de Zegarra  
SECRETARIA

  
Dra. Silvia Quispe Prieto  
VOCAL

  
Dra. María Soledad Porras Roque  
ASESORA

## ***DEDICATORIA***

Quiero dedicar esta tesis a Dios por darme la dicha de vivir, por ser mi guía espiritual, mi fortaleza y la fuerza en mi camino.

A mis padres, Aniceto Paniagua Mamani e Isidora Nina Yufra, a mi tío David Paniagua Mamani por ser mi fortaleza, guía y ejemplo. Gracias por su inmenso cariño y amor incondicional.

A mi asesora Dra. María Soledad Porras Roque, por su cariño, enseñanza, dedicación y orientación por el desarrollo de mi tesis.

*Bach. Paniagua Nina Aracely Leslie*

## **AGRADECIMIENTO**

Agradecer a mi alma mater la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, por las facilidades y el apoyo brindado por el personal docente y administrativo en la realización del presente trabajo de investigación.

A mis docentes de enfermería por todas las enseñanzas durante los cinco años.

A mi hermano y hermana, mis tíos y tías por ser los promotores de mis sueños, por su apoyo incondicional, paciencia y el cariño que me brindan en todo momento.

A mis amigas y amigos por la motivación que me brindaron para continuar y seguir a pesar de todos los momentos difíciles, por su amistad y cooperación en todo momento.

Y finalmente a todas las personas que colaboraron de cualquier manera para la culminación de este trabajo de investigación.

*Bach. Paniagua Nina Aracely Leslie*

## ÍNDICE

	<b>Pág.</b>
<b>RESUMEN</b> .....	ix
<b>ABSTRACT</b> .....	x
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	xi
 <b>CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b>	
1.1. Descripción del problema.....	1
1.2. Formulación del problema.....	6
1.3. Objetivos .....	7
1.4. Justificación .....	7
1.5. Hipótesis .....	9
1.6. Variables de estudio .....	10
1.7. Operacionalización de variables .....	11
 <b>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO</b>	
2.1. Antecedentes de la investigación .....	13
2.2. Base Teórica.....	18
2.2.1. Teoría General y/o de enfermería .....	18
2.2.2. Mapa conceptual .....	41
2.2.3. Variables de estudio .....	44
2.3. Definición conceptual de términos .....	55
 <b>CAPITULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN</b>	
3.1. Enfoque de la investigación .....	57
3.2. Tipo de investigación .....	57
3.3. Método de investigación .....	57
3.4. Población .....	58

3.4.1. Criterios de inclusión y exclusión.....	58
3.5. Muestra.....	59
3.6. Unidad de análisis .....	60
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	61
3.8. Procedimiento de recolección de datos .....	76
3.9. Validez y confiabilidad .....	78
3.10. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	79
3.11. Consideraciones éticas.....	79
3.11.1. Principio de autonomía.....	79
3.11.2. Consentimiento informado.....	79
3.11.3. Confidencialidad de los datos.....	79
3.11.4. Evaluación de los beneficios del estudio y sus destinatarios .....	79
3.11.5. Protección de grupos vulnerables .....	80
3.11.6. Principio de justicia.....	80
3.11.7. La selección de seres humanos o sin discriminación .	80
3.11.8. Los beneficios potenciales serán para los individuos y los conocimientos para la sociedad.....	81

#### **CAPITULO IV: DE LOS RESULTADOS Y DISCUSIÓN DE LOS DATOS**

4.1. Presentación de resultados en tablas y descripción .....	82
4.2. Prueba de hipótesis .....	111
4.3. Discusión de resultados .....	112

#### **CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

5.1. Conclusiones .....	125
5.2. Recomendaciones .....	127

#### **REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS**

#### **ANEXOS**

## ÍNDICE DE TABLAS

		Pág.
Tabla N°1	Distribución según características Sociodemográficas de los actores internos: docentes de la UNJBG, Tacna-2018	83
Tabla N°2	Distribución según características Sociodemográficas de los actores internos: Administrativos de la UNJBG, Tacna-2018	89
Tabla N°3	Percepción de la responsabilidad social universitaria de los actores internos de la UNJBG, Tacna- 2018	95
Tabla N°4	Percepción de la responsabilidad social universitaria según dimensiones de los actores internos docentes de la UNJBG, Tacna- 2018	97
Tabla N°5	Percepción de la responsabilidad social universitaria según dimensiones de los actores internos administrativos de la UNJBG, Tacna- 2018	99
Tabla N°6	Salud mental positiva de los actores internos de la UNJBG, Tacna- 2018	101
Tabla N°7	Salud mental positiva según dimensiones de los actores internos docentes de la UNJBG, Tacna- 2018	103

Tabla N°8	Salud mental positiva según dimensiones de los actores internos administrativos de la UNJBG, Tacna- 2018	105
Tabla N°9	La salud mental positiva en la percepción de la responsabilidad social universitaria de los actores internos docentes la UNJBG, Tacna- 2018	107
Tabla N°10	La salud mental positiva en la percepción de la responsabilidad social universitaria de los actores internos administrativos de la UNJBG, Tacna- 2018	109



## ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Pág.
Gráfico N°1A Distribución según características sociodemográficas edad de los actores internos: docentes de la UNJBG, Tacna-2018	85
Gráfico N°1B Distribución según características sociodemográficas sexo de los actores internos: docentes de la UNJBG, Tacna-2018	86
Gráfico N°1C Distribución según características sociodemográficas Años de trabajo de los actores internos: docentes de la UNJBG, Tacna-2018	87
Gráfico N°1D Distribución según características sociodemográficas régimen de trabajo de los actores internos: docentes de la UNJBG, Tacna-2018	88
Gráfico N°2A Distribución según características sociodemográficas edad de los actores internos: Administrativos de la UNJBG, Tacna-2018	91
Gráfico N°2B Distribución según características sociodemográficas sexo de los actores internos: Administrativos de la UNJBG, Tacna-2018	92
Gráfico N°2C Distribución según características sociodemográficas años de trabajo de los actores internos: Administrativos de la UNJBG, Tacna-2018	93

Gráfico N°2D	Distribución según características sociodemográficas lugar de trabajo de los actores internos: Administrativos de la UNJBG, Tacna-2018	94
Gráfico N°3	Percepción de la responsabilidad social universitaria de los actores internos de la UNJBG, Tacna- 2018	96
Gráfico N°4	Percepción de la responsabilidad social universitaria según dimensiones de los actores internos docentes de la UNJBG, Tacna- 2018	98
Gráfico N°5	Percepción de la responsabilidad social universitaria según dimensiones de los actores internos administrativos de la UNJBG, Tacna- 2018	100
Gráfico N°6	Salud mental positiva de los actores internos de la UNJBG, Tacna- 2018	102
Gráfico N°7	Salud mental positiva según dimensiones de los actores internos docentes de la UNJBG, Tacna- 2018	104
Gráfico N°8	Salud mental positiva según dimensiones de los actores internos administrativos de la UNJBG, Tacna- 2018	106
Gráfico N°9	La salud mental positiva en la percepción de la responsabilidad social universitaria de los actores internos docentes la UNJBG, Tacna- 2018	108
Gráfico N°10	La salud mental positiva en la percepción de la responsabilidad social universitaria de los actores internos administrativos de la UNJBG, Tacna- 2018	110

## RESUMEN

El presente estudio tiene como **Objetivo**, determinar la salud mental positiva y la percepción sobre responsabilidad social universitaria en los actores internos de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann Tacna 2018; **Metodología**, es un estudio con enfoque cuantitativo de diseño no experimental de corte trasversal, descriptivo-correlacional, con método de deductivo, tiene una muestra finita de 162 docentes y 126 administrativos, y los instrumentos aplicados fueron tres escalas Likert con sus respectivas consideraciones éticas, con una confiabilidad con alfa de cronbach de buena (0,88), excelente (0,96) y excelente (0,95); **Resultados**, se logró determinar la salud mental positiva en los actores internos, docentes y administrativos, obteniendo nivel promedio en docentes (54,6%) y en administrativos (50,8%). En cuanto a la percepción de responsabilidad social universitaria se obtuvo una percepción regular en docentes (50%) y administrativos (47,6%), respecto a la relación de la salud mental positiva y la percepción sobre la responsabilidad social universitaria de los actores internos; se obtuvo nivel promedio de salud mental positiva y percepción regular de RSU en docentes (29%), y los administrativos (27,8%) **Conclusión**, existe relación significativa de la salud mental positiva con la percepción de la responsabilidad social universitaria de los actores internos docentes, sin embargo no existe relación significativa en los actores internos administrativos según la prueba de chi-cuadrado, con una nivel de confiabilidad al 95%.

**Palabras clave:** Salud mental positiva, Actores internos, docentes, administrativos, Responsabilidad social universitaria

## ABSTRACT

The **objective** of this study is to determine positive mental health and the perception of university social responsibility in the internal actors of the National University Jorge Basadre Grohmann Tacna 2018; **Methodology**, is a study with a quantitative approach of non-experimental design of cross-sectional, descriptive-correlational, with deductive method, has a finite sample of 162 teachers and 126 administrative, and the instruments applied were three Likert scales with their respective ethical considerations, with a reliability with cronbach alpha of good (0.88), excellent (0.96) and excellent (0.95); **Results**, it was possible to determine the positive mental health in the internal, teaching and administrative actors, obtaining average level in teachers (54.6%) and administrative (50.8%). Regarding the perception of university social responsibility, there was a regular perception among teachers (50%) and administrative perception (47.6%), regarding the relationship of positive mental health and the perception of university social responsibility of internal actors. ; an average level of positive mental health and regular perception of MSW was obtained in teachers (29%), and administrative ones (27.8%) **Conclusion**, there is a significant relationship of positive mental health with the perception of the university social responsibility of the actors internal teachers, however there is no significant relationship in the internal administrative actors according to the chi-square test, with a level of reliability at 95%.

**Keywords:** Positive mental health, Internal actors, teachers, administrative, University social responsibility

## INTRODUCCIÓN

Determinar la salud mental positiva y su articulación con la percepción sobre la responsabilidad social universitaria en los actores internos de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann Tacna 2018, es relevante, ya que la responsabilidad social y la salud mental a pesar de ser áreas distintas de trabajo son dos factores que interactúan en un mismo nivel.

Mientras la salud mental es un eje transversal en las prioridades de salud por ciclos de vida y es definido por la OMS como el estado de bienestar que permite al individuo realizar su potencial, enfrentarse a las dificultades usuales de la vida, trabajar productiva y fructíferamente y contribuir con su comunidad.

A la responsabilidad social, diversos autores la definen en base a la ética, considerada como la concepción valorativa de la vida; la mejor manera de vivir de la persona, por lo que el entorno debe tener una jerarquía de valores y normas. La persona un ser social por naturaleza tiene su sistema de valores basado en el código moral que establece la sociedad.

En la búsqueda de la mejor forma de vivir, la persona muchas veces transgrede y ocasiona consecuencias en la sociedad que hoy han generado la insostenibilidad en los diversos sectores, en raíz de ello nace la responsabilidad social con el fin de generar un compromiso de las personas para obtener la mejor manera de vivir sin transgredir los valores y principios de otras personas y lograr una sociedad mejor.

Y en la universidad se refiere a una política institucional que a través de la gestión ética, realiza sus funciones y genera el manejo efectivo de sus impactos en la sociedad para generar el desarrollo humano sostenible.

La presente investigación abarca los siguientes capítulos:

Capitulo I.- se realiza el planteamiento del problema, describiendo, delimitando, formulando y definiendo consecuentemente los objetivos que se pretende alcanzar, además se establece la justificación, con las hipótesis y las variables de estudio con su operacionalización.

Capitulo II.- se presenta los fundamentos teóricos que enmarcan y sustentan la investigación, además de la teoría de enfermería que se relaciona con las variables de estudio.

Capitulo III.- se describe el proceso metodológico a seguir, enfoque, tipo y método de investigación, población y muestra, también se evidencia las técnicas y procedimientos que se utilizarán durante la investigación.

Capitulo IV.- contiene la presentación de resultados y discusión de los datos estadísticos obtenidos en la investigación.

Capitulo V.- Contiene las conclusiones y recomendaciones a la cual se llega a finalizar la investigación.

## **CAPITULO I**

### **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

#### **1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA**

La responsabilidad social universitaria nace con el fin de mitigar los impactos organizacionales, sociales, cognitivos y educativos de las universidades hacia la sociedad, a través de dos perspectivas, una desde los principios y valores hacia una sociedad más justa y equitativa, y la otra en base a la gestión de impactos de la universidad.

A nivel mundial, para observar la problemática de la responsabilidad social universitaria, basta con hacer referencia a los datos ofrecidos por la ONU a través de su programa para el desarrollo, donde evidencia que 1,300 millones de personas viven en pobreza multidimensional, en áreas de salud, educación, déficit de acceso al agua, nutrición inadecuada y nivel de vida, esto se encuentra en las regiones de países en vías de desarrollo, revela además que los derechos humanos a menudo son ignorados. Así mismo, la Organización Mundial de la Salud en el 2015, evidencio que los trastornos mentales representan aproximadamente el 12% de la carga total de las enfermedades, el impacto es mayor en el sector productivo de la población (1).

A raíz de estos índices se externa la preocupación por el incremento de la desigualdad de oportunidades, sobreexplotación

del planeta, de los seres vivos y de las personas. Por lo que se considera necesario un urgente abordaje por medio de la educación superior impartida en las universidades desde la función social.

En esta línea encontramos a las universidades españolas, donde identificaron que desde del 2010 al 2014, el número de universidades que realizan responsabilidad social ha aumentado un 22% avanzando un 48% del total, los grupos de interés con los vínculos más fuertes se da, con la comunidad universitaria, seguido de la relación con las empresas y la sociedad, además solo el 21% de las universidades tienen en cuenta a los egresados (2).

También se evidencia, el 87% de las universidades españolas promueve la participación social con acciones de solidaridad y voluntariado, el 77% participan en programas de cooperación internacional, el 82% realizan actividades de cultura y 38% fomenta las actividades deportivas. Estas universidades en su gran mayoría han implementado un órgano para la gestión de responsabilidad social, lo cual facilita su implantación y la continuidad.

En la formación académica y pedagógica, imparten asignaturas relacionadas con valores éticos, deontología o responsabilidad social, además se realizan acciones de orientación y acogida a los nuevos alumnos, solo el 26% de las universidades realizan cursos de nivelación que se imparte como preparación al



ámbito universitario. En cuanto a investigación, el 90% dedican parte de su investigación a la colaboración con empresas, sin embargo, tan solo el 18% cuenta con líneas de trabajo en el ámbito de responsabilidad social (2).

Para Latinoamérica, aún no se evidencia una transformación de las universidades hacia la responsabilidad social universitaria, claro que existen iniciativas con el objetivo de aportar elementos que permitan proponer una agenda en materia de compromiso de las universidades, como en Honduras, donde han emprendido un proceso gradual de articulación entre la universidad y la problemática de la sociedad mediante programas que se encaminan a brindar atención a niños huérfanos y en extrema pobreza, personas de bajos recursos económicos, adolescentes y mujeres en condiciones de vulnerabilidad.

Es importante resaltar que, en el ámbito de interacción interna de las universidades socialmente responsables se encuentra a los docentes, administrativos, estudiantes y autoridades, jugando el papel fundamental en el desarrollo del compromiso social, en un estudio en Venezuela encontraron que la docencia se percibe y practica de manera repetitiva, parcelada con respecto a investigación y extensión, ocasionando la formación de profesionales con baja calidad, descontextualizados, escasa vinculación social, sin pertinencia científica y sin compromiso con la profesión, esta realidad se encuentra en las universidades peruanas sobre todo en aquellas que no han venido trabajando en ello.

Siguiendo con la problemática social, en el Perú, según el MINSA en el 2016 se estimó que existían 4 millones de peruanos con alguna afección en la salud mental y que estas cifras iban en aumento. Al igual que otros países de Latinoamérica, el Perú se encuentra en vías de desarrollo, por lo que evidencia una población con similares problemas, como son la desigualdad de oportunidades, discriminación, violencia de género, etc. En el ámbito de responsabilidad social, las universidades peruanas, aun no se han desarrollado en su totalidad, a pesar de que es urgente el abordaje de la problemática social, muchas universidades se encuentran en el inicio de la adopción de este nuevo enfoque (3).

En Tacna, en la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann una institución superior pública que alberga alrededor de 7 mil de estudiantes, 589 docentes y 439 administrativos, donde la responsabilidad social es reciente, en el año 2017 se creó la dirección de responsabilidad social universitaria, incluyendo como parte de ella a la oficina de extensión y proyección. Al ser una dirección nueva, aún se encuentra en las etapas tempranas de cambio de perspectivas, ya que los hábitos y costumbres no se cambian de la noche a la mañana en las personas, menos aún en las instituciones, lo cual resulta impactante para saber que giro dará la universidad ante esta problemática.

Como bien se ha mencionado la responsabilidad social universitaria apunta hacia un enfoque de gestión de impactos internos y externos, para el desarrollo de ello una parte esencial es el recurso humano de la institución, y un eje de interacción cercana

son los actores internos docentes, quienes desempeñan el papel fundamental en la formación académica de los futuros profesionales, se desenvuelven en un entorno que incluye la interacción con distintos sistemas personales y sociales, por lo que están sometidos a altos grados de estrés, las cargas horarias muchas veces sobrepasan la capacidad de resistencia física y psíquica lo que ocasiona problemas de salud.

A largo plazo esto ocasiona una pérdida de interés por la docencia afectando negativamente hacia los usuarios, no es raro encontrarse con situaciones de conflicto en la institución entre docente-docente o docente-administrativo y docente-estudiante. El año 2017 y 2018 se han presentado un incremento de los casos de acoso sexual de docentes a estudiantes en distintas universidades del Perú.

En similar línea, se halla al personal administrativo de la universidad el cual se encuentra en constante interacción con los usuarios, se desenvuelven en áreas específicas de administración y de servicio; y están sometidos altos de grados de estrés, evidenciados en las reacciones que muchos de ellos tienen frente a situaciones diarias, mostrando rostros acongojados por el cansancio que se transmite por las alzas de voz y respuestas hostiles, no es raro ver en la universidad al ingresar a una oficina y encontrar al personal en medio de papeles interminables o múltiples oficios y resoluciones por desarrollar, o no encontrar al personal por licencia de salud.

Entonces los docentes y administrativos son los actores internos de la universidad y representan el recurso humano, y es bien sabido que, este es el eje esencial y potencial de una organización, para el desarrollo de la comunidad universitaria. Este recurso humano en la actualidad se desenvuelve en áreas donde la gestión institucional de la universidad impacta directamente.

Es por ello que realizo la presente investigación porque a través de este contexto podemos inferir que para el desarrollo de la responsabilidad social universitaria se debe potenciar el recurso humano con el desarrollo de una salud mental ya que, si una universidad en su recurso humano presenta una problemática interna, no podrá alcanzar sus estándares y metas planteadas a corto y largo plazo.

## **1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

Es por ello que se plantea la siguiente interrogante:

¿Existe relación significativa entre La salud mental positiva y la percepción sobre la responsabilidad social universitaria de los actores internos de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, Tacna 2018?

### **1.3. OBJETIVOS**

#### **1.3.1. GENERAL**

Determinar la salud mental positiva y la percepción de la responsabilidad social universitaria en los actores internos de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann Tacna 2018.

#### **1.3.2. ESPECÍFICOS**

- Caracterizar los datos sociodemográficos de los actores internos de la UNJBG
  
- Establecer la percepción de responsabilidad social universitaria de los actores internos de la UNJBG.
  
- Identificar el nivel salud mental positiva de los actores internos de UNJBG.
  
- Analizar la relación significativa de la salud mental positiva y la percepción de responsabilidad social universitaria de los actores internos de la UNJBG.

### **1.4. JUSTIFICACIÓN**

La presente investigación busca Determinar la salud mental positiva y la percepción de la responsabilidad social universitaria en los actores internos de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann.

Teniendo como precedente que una inadecuada salud mental en los actores internos se asocia a diversos cambios sociales rápidos, condiciones de trabajo estresantes, discriminación de género, exclusión social, estilo de vida poco saludables, riesgos de violencia, mala salud física, violaciones de los derechos humanos; a factores de la personalidad y psicológicos específicos que hacen que una persona sea más vulnerable a trastornos mentales.

Y al afectar la salud mental de los actores internos de una esfera social, en este caso la universidad, va tener efecto en el desarrollo progresivo del compromiso hacia la sociedad, entonces se debe verificar que medidas toma la universidad para contribuir a mantener y mejorar el bienestar de sus actores internos, en el ámbito de responsabilidad social interna, para que puedan desarrollar sus actividades de manera más eficaz.

Esta investigación es congruente con el plan nacional de fortalecimiento de servicios de salud mental comunitaria 2018-2021 aprobado en el presente año con el fin de contribuir a mejorar el estado de salud mental de la población peruana, disminuyendo la discapacidad y la mortalidad prematura. Además, con la Ley Universitaria N°30220, donde establece a la responsabilidad social como fundamento de la vida universitaria, que contribuye al desarrollo sostenible y bienestar de la sociedad, que compete a toda la comunidad universitaria.

Conscientes de esta realidad y reconociendo el ámbito de la labor de enfermería en la promoción de la salud y la prevención de la enfermedad, establecido en la ley N° 27669, en el art. 9 de ley del trabajo de la enfermera, donde le corresponde la función de

desarrollar actividades preventivo-promocionales en todos los niveles, dirigidos a planificar, gerenciar, ejecutar y evaluar los programas preventivo promocionales, se aborda el tema a través de la realización de la siguiente investigación: "La percepción de la Responsabilidad Social universitaria y la Salud Mental de los actores internos de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann", que servirá de aporte para la creación de estrategias de prevención en el manejo de la salud mental permitiendo mejorar gradualmente la calidad de vida de los actores internos de la comunidad universitaria. Así mismo, contribuir en el marco de la responsabilidad social universitaria, con el fin de que la universidad pueda mejorar o establecer medidas que ayuden al personal que trabaja en sus instalaciones.

## **1.5. HIPÓTESIS**

### **1.5.1. HIPÓTESIS GENERAL**

Existe relación significativa de la salud mental positiva y la percepción sobre la responsabilidad social universitaria en los actores internos de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, Tacna-2018.

### **1.5.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICA**

- Existe relación significativa de la salud mental positiva y la percepción sobre responsabilidad social universitaria de los actores internos docentes.

- Existe relación significativa de la salud mental positiva y la percepción sobre responsabilidad social universitaria en los actores internos administrativos.

## **1.6. VARIABLES DE ESTUDIO**

### **1.6.1. VARIABLE DEPENDIENTE**

Responsabilidad Social Universitaria

### **1.6.2. VARIABLE INDEPENDIENTE:**

Salud mental Positiva

## **1.7. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES**



VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES		INDICADORES	ITEMS	ESCALA VALORATIVA	NIVEL DE MEDICIÓN
<b>DEPENDIENTE:</b> RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA	Es la filosofía de gestión de calidad de la universidad en sus cuatro impactos; funcionamiento organizacional, cognitivo y epistemológicos, educativos y sociales, que busca alinearlos con la misión universitaria, valores y compromiso mediante la congruencia institucional y la participación dialógica de toda la comunidad universitaria. (4)	<b>Administrativos</b>	Campus responsable	Derechos humanos, equidad de género y no discriminación	1 al 5	<b>En general:</b> Deficiente: 27-66pts. Regular: 67-94pts. Buena: 95-123pts	ORDINAL
				Desarrollo personal y profesional, buen clima de trabajo	6 al 9		
				Medio ambiente	10 al 13		
				Transparencia y democracia	14 al 19		
				Comunicación y marketing responsable	20, 21		
			Participación social	Integración de la formación académica con la proyección social	22 al 27		
		<b>Docentes</b>	Campus responsable	Derechos humanos, equidad de género y no discriminación	1 al 5		
				Desarrollo personal y profesional, buen clima de trabajo	6 al 9		
				Medio ambiente	10 al 13		
				Transparencia y democracia	14 al 18		
				Comunicación y marketing responsable	19 al 21		
			Participación social	Integración de la formación académica con la proyección social	22 al 26		
			Formación profesional y ciudadana	Presencia temática ciudadana y responsabilidad social en el currículo	27 al 29		
				Articulación para profesionalización y voluntariado solidario	30 al 32		
				Aprendizaje profesional basado en proyectos sociales	33 al 35		
				Integración de actores sociales externos en el diseño de las mallas curriculares	36 al 37		
				Gestión social y del conocimiento	Integración de actores sociales externos en las investigaciones y el diseño de líneas de investigación	38 al 41	
					Promoción de la inter y transdisciplinariedad	42 al 44	
					Difusión y transferencia de conocimientos socialmente útiles hacia públicos desfavorecidos	45 al 48	
					Promoción de investigaciones aplicadas al tema de desarrollo	49 al 56	
			Regular: 151-207pts.  Buena: 208-276pts.				

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA VALORATIVA	NIVEL DE MEDICION
INDEPENDIENTE: SALUD MENTAL POSITIVA	Un conjunto de características de personalidad y habilidades (bio-psico-sociales) que una persona tiene para alcanzar metas vitales y de autorrealización, estados de bienestar y adaptación a su contexto. (5)	Bienestar cognitivo emocional	Actitudes cogniciones, emociones que generan estados de ánimo agradables y una percepción con la vida y con la propia persona.	1 al 10	<b>En general:</b> <b>Docentes</b> Bajo: 178-217pts.  Promedio: 218-248pts.  Alto: 249-270pts  <b>Administrativos</b> Bajo: 180-208pts.  Promedio: 209-235pts.  Alto: 236-257pts	ORDINAL
		Dominio del entorno	Habilidades psicológicas de autonomía, autoconfianza y resiliencia para el manejo positivo del estrés	11 al 22		
		Habilidades sociales	Habilidades, actitudes para la interacción, adaptación, reflejadas en la percepción de integración a algún grupo de auto concepto social positivo.	23 al 30		
		Empatía y sensibilidad social	Habilidades cognitivas y emotivas de imaginar que se forma parte de la sociedad y de cómo se sienten las personas.	31 al 37		
		Bienestar físico	Elementos conductuales y cognitivos que reflejan la satisfacción por el propio estado de salud.	38 al 46		
		Autorreflexión	Habilidades cognitivas de análisis, autoconocimiento y reflexione introspección sobre los propios sentimientos.	47 al 50		
		Malestar psicológico	Malestar psicológico	51 al 54		

## CAPITULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

**Aristimuño, M. Rodríguez C. (6)**, Responsabilidad social universitaria. Su gestión desde la perspectiva de directivos y docentes. Estudio de caso: Una pequeña universidad latinoamericana-2014; tuvo como Objetivo examinar las dimensiones subyacentes relacionadas con la percepción de directivos y docentes respecto a la responsabilidad social universitaria; Metodología, estudio empírico con una muestra intencional de 24 directivos y 46 docentes de la universidad nacional experimental de Guayana, Venezuela, utilizando un instrumento con escala tipo Likert, validado por contenido y pertinencia de los constructos mediante juicio de expertos. Concluyo, que la responsabilidad social universitaria está vinculada a las respuestas socialmente responsables y que los factores de mayor importancia considerados por los docentes y directivos son comportamiento organizacional, selección de stakeholders y planificación hacia el comportamiento social.

**Villamizar D. Padilla S. y Mogollón, O. (7)**, Contexto de la salud mental en docentes universitarios. Un aporte a la salud pública, 2014; Objetivo, determinar los niveles de salud desde el modelo de creencias de los docentes de la Universidad de Pamplona en la dimensión de la salud mental. Metodología, descriptiva exploratoria, de tipo transversal, con una muestra de 202 docentes,

utilizando un cuestionario que evaluó: gravedad, severidad, motivación, beneficios barreras y claves para la acción frente a la salud mental percibida. Obtuvo como conclusión, que los docentes perciben tener salud mental adaptativa entre 15 a 20% y teniendo en cuenta los niveles del modelo de creencias apuntan a la necesidad de trabajar en la promoción y prevención de riesgos personales y colectivos en los aspectos mentales.

**Aguirre, M. et al. (8)**, La responsabilidad social universitaria en los docentes y no docentes, 2014; Objetivo, identificar la percepción que tienen los docentes y no docentes de la Universidad Veracruzana acerca de la RSU. Metodología descriptiva, exploratoria nivel aplicativa analítica, con una muestra de 43 docentes y a 11 no docentes, utilizando dos cuestionarios, el primero integrado por 82 items, aplicado a los docentes y el segundo de 27 items a los no docentes, llegando a la conclusión del 74.4% de los docentes tienen conocimiento y han percibido que es la RSU, el 25.6% no tienen conocimiento de la existencia del concepto, por otro lado el 27.3% de no docentes a pesar de conocer a la RSU no han sido participes, ni lo han percibido dentro de la universidad y el resto de los no docentes 72.7% no conocían acerca de este concepto.

**Baca H. (9)**, La responsabilidad social universitaria: propuesta conceptual y medición en el ámbito de una universidad privada de Lima-Perú, 2015, Objetivos, de determinar el estado arte de la responsabilidad social en las organizaciones, diseñar instrumentos para analizar la gestión y el nivel de percepción de responsabilidad social universitaria de los stakeholders internos de la Universidad de

San Martín de Porres. Metodología biblio-integrativa, métrico y descriptivo, con una muestra de 1,500 encuestados, entre estudiantes, profesores y personal administrativo, utilizo dos instrumentos, una lista de chequeo de formato estructurado y un cuestionario auto-aplicado de escala Likert. Obteniendo como conclusión que la Universidad de San Martín de Porres, ha avanzado significativamente en las actividades de responsabilidad social universitaria, la mayoría de los indicadores de RSU (44.4%) cumple con los estándares previstos y hay 35.6% de indicadores que son iniciativas positivas de RSU, pero que aún necesitan articularse institucionalmente.

**Valverde J.** (10), Responsabilidad social universitaria en la facultad de estomatología de la Universidad Nacional de Trujillo. Propuesta, 2017; Objetivo, determinar el estado actual de la responsabilidad social Universitaria de la Facultad de Estomatología de la Universidad Nacional de Trujillo. Metodología tipo cuantitativa de corte transversal y descriptiva con una muestra de 17 docentes, 9 administrativos y 117 alumnos del primer al sexto año de estudio, teniendo como instrumento de recolección de datos una encuesta de percepción sobre responsabilidad social universitaria, llegando a la conclusión de que toda la comunidad universitaria de la facultad de estomatología presenta una percepción regular sobre la responsabilidad social universitaria.

**Villanueva L.** (11), Modelo de gestión socialmente responsable para la promoción de los impactos educativos, cognitivos, organizacionales y sociales de la Universidad Nacional “Santiago

Antúnez de Mayolo. 2007-2008, Objetivo, diseñar una propuesta de Modelo de Gestión Socialmente Responsable para la promoción de los impactos humanos, organizacionales y sociales de la UNASAM”, para lo cual desarrolló un previo diagnóstico de la situación actual. Metodología, tipo descriptivo correlacional y de revisión bibliográfica. La muestra estuvo conformada por 267 miembros docentes, estudiantes y personal administrativo y 15 expertos en el tema. Concluyo, que la UNASAM presenta serias dificultades en la gestión de actividades socialmente responsable, vinculadas a la libertad, respeto a la persona, el bien común, el desarrollo sostenible y medio ambiente, la sociabilidad, solidaridad y que el Modelo de Gestión Socialmente Responsable de la UNASAM propuesto promueve los impactos educativos, cognitivos, organizacionales y sociales de la Universidad.

**Aburto S.** (12), Factores de riesgo asociados a las manifestaciones clínicas ocupacionales en docentes de enfermería, Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, Tacna-2013, Objetivo fue determinar los factores de riesgo asociados a las manifestaciones clínicas ocupacionales en docentes de la escuela académico profesional de enfermería de la UNJBG Tacna 2013. Metodología cuantitativa tipo descriptiva y de corte transversal, la población estuvo constituida por 30 docentes de teoría y jefes de práctica de la ESEN/UNJBG, se recolectó información mediante la aplicación de una encuesta constituida de 28 preguntas aplicada a los docentes de la EAP Enfermería. Concluyendo, que los factores de riesgo físicos, factores de riesgo biológico, factores de riesgo psicosocial, factores de riesgo ergonómicos y las principales manifestaciones referidas son: cansancio, dolor de cabeza y dolor

muscular. No existe asociación estadística significativa entre los factores de riesgo y las manifestaciones clínicas ocupacionales ( $p > 0.05$ ).

**Bobadilla M.** (13), Auditoria social y su influencia en la responsabilidad social universitaria de las universidades públicas del CRISUR, 2015; Objetivo; determinar de qué manera la auditoria social influye en la responsabilidad social universitaria de las universidades públicas que participan en CRISUR, año 2015; Metodología, la información se recopiló de siete universidades públicas en CRISUR, fue tipo no experimental, nivel relacional, de diseño transaccional, fundamentándose en la teoría del desarrollo moral de Lawrence Kohlberg; Conclusiones, se comprobó que existe incidencia directa de la auditoria social en la responsabilidad social universitaria, por consiguiente, es importante la realización de la auditoria para evaluar el nivel de responsabilidad social universitaria en la universidades públicas.

**Arias R.** (14), Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral del personal docente de la escuela profesional de administración turístico-hostelera de la Universidad Privada de Tacna, 2013; tuvo como Objetivo, determinar la influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los docentes de la Escuela Profesional de Administración Turístico-Hotelera de la Universidad Privada de Tacna. Metodología; Investigación básica, de tipo correlacional-explicativa, con una muestra de 25 docentes; Concluyo, el clima organizacional influye de manera significativa en la satisfacción laboral; hallándose que el clima organizacional que predomina es de tipo consultivo y la satisfacción laboral evaluada es de nivel normativo.

## **2.2. BASE TEÓRICA O FUNDAMENTO TEÓRICO**

### **2.2.1. TEORÍA GENERAL Y/O DE ENFERMERIA**

#### **2.2.1.1. MODELO TEÓRICO DE SALUD MENTAL POSITIVA DE MARIE JAHODA**

En 1958 Jahoda, pública su monografía titulada "*Conceptos actuales de salud mental positiva*" donde brinda una primera propuesta sobre la salud mental positiva desde una perspectiva multidimensional, la cual, se basa en definir los componentes psicológicos a partir de seis criterios a nivel teórico, conformados por diversos subdominios. Los cuales se detallan esquemáticamente en la tabla N°1. (15)

Estos criterios serian aplicables tanto a pacientes con trastornos mentales como a personas sanas, aunque este enfoque está centrado en la salud mental, no deja de tener en consideración en aspectos de la salud física y aspectos sociales, además, resalta la importancia de una buena salud física como condición necesaria pero no suficiente para tener una buena salud mental. (16)

Llunch, Navarro y Londoño, presentan la descripción de cada uno de los criterios generales y dimensiones específicas, de las características generales de la salud mental positiva según Jahoda:



**Cuadro N° 1**  
**Características de la salud mental positiva según Jahoda**  
**(1958)**

<b>Criterios generales</b>	<b>Dimensiones</b>
Actitudes hacia si mismo	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Accesibilidad del yo a la conciencia</li> <li>✓ Concordancia yo real – yo ideal</li> <li>✓ Sentimientos hacia uno mismo</li> <li>✓ Sentido de identidad</li> </ul>
Crecimiento, desarrollo y auto actualización	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Motivación general hacia la vida</li> <li>✓ Implicación en la vida</li> </ul>
Integración	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Equilibrio de las fuerzas psíquicas</li> <li>✓ Visión integral de la vida</li> <li>✓ Resistencia al estrés</li> </ul>
Autonomía	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Autorregulación</li> <li>✓ Conducta independiente</li> </ul>
Percepción de la realidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Percepción no distorsionada</li> <li>✓ Empatía o sensibilidad social</li> </ul>
Dominio del entorno	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Capacidad de amar</li> <li>✓ Adecuación en el amor, el trabajo y el juego</li> <li>✓ Adecuación en las relaciones interpersonales</li> <li>✓ Eficiencia en el manejo de demandas situacionales</li> <li>✓ Capacidad de adaptación y ajuste</li> <li>✓ Eficiencia en resolución de problemas</li> </ul>

*Fuente: Vázquez y Hervas (2008)*

**CRITERIO 1: Actitudes hacia sí mismo:**

Consiste en:

- a) Auto aceptación, cuando alguien aprende a vivir consigo mismo, aceptar sus limitaciones y posibilidades.
- b) Autoconfianza, autoestima y autorespeto, considerarse a sí mismo como fuerte y capaz.

- c) Autodependencia, independencia de los demás, refuerzo de la idea de que uno depende de sí mismo y de sus propios criterios (16).

Entre los dominios o dimensiones de este factor se incluyen:

- ✓ **Accesibilidad del yo a la conciencia:** autoconocimiento de valores, deseos, sentimientos, entre otros, de los cuales se debe ser consciente. Hace referencia a la facultad de poder acceder a ello en un momento de introspección o autoexploración que se considera preciso. (16)
  
- ✓ **Concordancia yo real-yo ideal:** Mirarse de forma objetiva y realista, diferenciando “lo que se es, de lo que se quiere ser”, además evitando distorsiones basadas en deseos o miedos. Según Lluch “La persona mentalmente sana debe partir del yo-real y mantener un ideal que, sin alejarse de la realidad objetiva, guie y estimule el crecimiento personal” (16).
  
- ✓ **Sentimientos hacia uno mismo (Autoestima):** Con aceptación global, incluidos esos aspectos que no hacen sentirse particularmente orgulloso o satisfecho. (16)
  
- ✓ **Sentido de identidad:** Se relaciona con la integración del sí mismo. Según Lluch “La persona sana conoce quien es y no tiene dudas acerca de su propia identidad”.

## **CRITERIO 2: Crecimiento, desarrollo y auto actualización**

Considera lo que una persona realiza con su vida, si tiene dirección de crecimiento personal, de desarrollo o autorrealización hacia fines superiores. La auto-actualización se concibe como la fuerza motriz que moviliza a la actividad. Tiene dos subdimensiones:

### ✓ **Motivación general hacia la vida:**

Se vincula al significado de la vida, a estar motivado a ir más allá de la mera supervivencia y dirigirse hacia metas superiores, proyectar a largo plazo e ideales de vida. Según Lluch “la persona con un funcionamiento mental deficitario prefiere mantenerse en una situación conocida, aunque sea poco satisfactoria, que vivir la inseguridad que pueda generar las circunstancias nuevas y poco controladas” (16).

### ✓ **Implicación en la vida:**

Significa participar activamente en actividades laborales familiares y de uso de tiempo libre, estar al tanto de su vida y de los demás que pertenecen a su círculo o red, sentirse interesado en los otros y no solo en la satisfacción propia (16).

## **CRITERIO 3: Integración. –**

Supone la interrelación de todos los procesos y atributos de la persona, entre el equilibrio psíquico, la filosofía personal sobre la vida y la resistencia al estrés. Tiene tres dimensiones:

✓ **Equilibrio de las fuerzas psíquicas:**

Equilibrio flexible según el momento, entre instancias psicológicas de orientación psicodinámica como el ello, el yo y el superyó, o entre fenómenos psíquicos conscientes, preconscientes e inconscientes (16).

✓ **Visión integral de la vida:**

Se relaciona, desde lo cognitivo, con la filosofía de la vida que guía y da significado al propio comportamiento y al crecimiento personal.

✓ **Resistencia al estrés:**

Hace referencia al afrontamiento de situaciones estresantes o a la tolerancia a la frustración. Implica las estrategias de afrontamiento y la capacidad de mantenerse integrado ante situaciones de presión (16).

**CRITERIO 4: Autonomía. –**

Hace referencia a la relación de la persona con el mundo o ambiente, como sinónimo de independencias y autodeterminación. Respecto a este factor, comenta Lluch “la persona sana no depende fundamentalmente del mundo y de los demás” (16).

La persona acepta o rechaza con autonomía los factores ambientales de acuerdo con dos dimensiones específicas:

✓ **Autorregulación:**

Consiste en la regulación interna a partir de unos estándares propios, basándose en una interacción entre exigencias externas, y los valores necesidades, creencias y metas personales (16).

✓ **Conducta independiente:**

Supone una especie de resistencia frente a circunstancias adversas (privaciones, frustraciones) conservando la calma y la serenidad.

**CRITERIO 5: Percepción de la realidad. –**

Implica la percepción adecuada de la realidad – pese a lo relativo que pueda ser eso de adecuado-, que tiene que ver más que con la objetividad, con la capacidad de interactuar eficientemente en el medio. Se vincula a procesos como la percepción social. Entre sus dimensiones, se incluye las dos siguientes:

✓ **Percepción no distorsionada:**

Tiene que ver con la adaptación a la realidad, pues esta depende de la percepción adecuada. Al respecto, afirma Llunch que aun a pesar de las dificultades para asegurar que una percepción es correcta frente a otra, se puede decir que “pueden coexistir múltiples formas particulares de percibir el mundo que pueden considerarse sanas” (16).

✓ **Empatía o sensibilidad social:**

Implica en que la persona sea capaz de tratar con la vida interior de los demás, de entender e interpretar de manera correcta actitudes y sentimientos ajenos. Esta dimensión implica poder comprender otros puntos de vista acerca de diferentes situaciones y poder anticipar y predecir comportamientos ajenos (16).

**CRITERIO 6: Dominio del entorno. -**

Supone manejar la realidad visto desde dos perspectivas, una ligada al éxito (logro o resultado) y otra a la adaptación (al proceso). Incluye seis dimensiones:

✓ **Capacidad de amar:**

Habilidad para experimentar placer sexual, como indicador del funcionamiento global de la persona.

✓ **Adecuación en el amor, el trabajo y el juego:**

Implica desenvolverse en diversas actividades dentro de los límites de sus capacidades.

✓ **Adecuación en las relaciones interpersonales:**

Consiste en interactuar con los demás de manera satisfactoria y afectiva. Implica tres síntomas: si se tiene relaciones afectivas positivas, si se promueve el bienestar de los demás de manera desinteresada y si se trabaja e interacciona con los demás para beneficio mutuo (16).

✓ **Eficiencia en el manejo de las demandas situacionales:**  
consiste en responder de manera eficaz y válida a las necesidades de cada situación específica.

✓ **Capacidad de adaptación y ajuste:**

Supone alcanzar un equilibrio entre las necesidades y habilidades del individuo y la realidad, ajustarse a ellas. Puede darse de modo pasivo o activo, lo que se podría denominar como: procesos de acomodación (el medio ambiente produce transformaciones en el ser) o asimilación (el sujeto modifica la realidad externa para adecuarla a sus propias estructuras mentales). Desde esta dimensión, estar sano implica el equilibrio entre la aceptación de lo inmodificable y el cambio de lo modificable (16).

✓ **Eficiencia en la resolución de problemas:**

Incluye tanto los procedimientos como los resultados en la resolución de problemas. En torno a este proceso idóneo, se describen tres aspectos:

- a) Secuencia temporal de etapas: análisis del problema, búsqueda de posibles soluciones, toma de decisiones e implementación de la solución.
- b) El tono emocional y la actitud en el transcurso del proceso.
- c) La forma directa o indirecta de afrontar los problemas.

#### 2.2.2.2. LA RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA SEGÚN FRANCOIS VALLAEYS

François Vallaey en su libro “Introducción a la Responsabilidad Social Universitaria” la define como: *“Una política de mejora continua de la universidad hacia el cumplimiento efectivo de su misión social mediante cuatro procesos: Gestión ética y ambiental de la institución, Formación de ciudadanos responsables y solidarios, Producción y difusión de conocimientos socialmente pertinentes, Participación social en promoción de un desarrollo más humano y sostenible”* (17).

Este concepto replantea el compromiso social de la universidad hacia mayores acciones colectivas en distintas funciones, para aumentar los impactos positivos y disminuir los impactos negativos que son consecuencia de la gestión de la responsabilidad social en la universidad. Señalando estrategias específicas para lograr esta mejora:

- 1- La **participación integrada** de los grupos de interés internos y externos en el que hacer de la universidad.
- 2- La **articulación** de los planes de estudios, la investigación, la extensión y los métodos de enseñanza con la solución de los problemas de la sociedad.



- 3- El **autodiagnóstico** regular de la institución con herramientas apropiadas de medición para la rendición de cuentas hacia los grupos de interés.

Al evidenciar en su definición un enfoque centrado en la gestión de impactos, y para un mejor entendimiento, ve la necesidad de agruparlos en cuatro categorías, ya que son los que la universidad debe conducir con ética y transparencia.

***Impactos organizacionales:***

Es el impacto en aspectos laborales, ambientales, de hábitos de vida cotidiana en el campus a los miembros de la comunidad universitaria (administrativos, docentes y estudiantes), reflejados en valores vividos y promovidos intencionalmente o no (17).

***Impactos educativos:***

Es la influencia de los procesos de enseñanza-aprendizaje y la construcción curricular en la formación de los jóvenes y profesionales, tanto en su forma de interpretar el mundo y su desenvolvimiento en él, asimismo, incide en la deontología profesional y orienta la ética de cada disciplina (17).

***Impactos cognitivos:***

Es el modo de gestión del conocimiento; como, la universidad orienta la producción y difusión del saber, los enfoques teóricos, y las líneas de investigación. Preguntándose el tipo de conocimientos que produce, su pertinencia social y por sus destinatarios, para atender las carencias cognitivas que perjudican el desarrollo social del país (17).

**Impactos sociales:**

Es el papel social de la universidad como promotora del desarrollo humano sostenible, vinculado a promover el progreso, crear un capital social, relacionar a los estudiantes a la realidad exterior para el desarrollo de su comunidad (17).

Estos impactos se ven representados en el esquema N°1 “Tipos de impactos universitarios del libro *Responsabilidad Social Universitaria: Manual de Primeros Pasos*”, en el cual refleja todos los impactos, resaltando dos ejes significativos:

- **Eje Vertical:** comprendido por los impactos organizacionales y sociales; usual en cualquier empresa, asociación sin fines de lucro, administración pública, etc. Debido a la relación con el entorno social, la huella ecológica y manejo de recursos humanos.
- **Eje Horizontal:** comprendido por los impactos educativos y cognitivos; específico del ámbito universitario al ser la organización encargada de la formación profesional de la nueva generación y de la definición y evolución de la ciencia.

**Esquema N°1  
Tipos de impactos universitarios de François Valleys**



Fuente: Vallaeys, F. De la Cruz, C. Sasía, P. (2009) *Responsabilidad Social Universitaria: Manual de primeros pasos*.

#### **2.2.2.2.1 GESTIÓN RESPONSABLE DE IMPACTOS:**

Los tipos de impactos identificados y agrupados sirven para definir cuatro polítics de responsabilidad social universitaria:

##### **Campus Responsable:**

Administración de la organización y los procedimientos institucionales correspondientes: clima laboral, manejo de los recursos humanos, procesos democráticos internos y el cuidado del medio ambiente. Con la finalidad de promover en toda la comunidad universitaria un comportamiento organizacional responsable con un buen trato interpersonal, democracia y transparencia, buen gobierno, prácticas ambientales sostenibles, donde todos los actores internos involucrados aprenden, interiorizan y comparten normas de convivencia ética (18).

##### **Formación Profesional Y Ciudadana:**

Es la gestión social responsable en la formación académica de los estudiantes, lo cual implica que la orientación curricular tenga una relación congruente con los problemas de la sociedad y este en contacto con actores externos involucrados. Así mismo, debe fomentar competencias de responsabilidad en sus egresados y el aprendizaje solidario basado en proyectos sociales (18).

### **Gestión Social Del Conocimiento:**

Es la gestión de la universidad, capaz de superar la inaccesibilidad social del conocimiento, a través de la producción y difusión del saber, la investigación y los modelos epistemológicos promovidos desde el aula. Con el objetivo de orientar la actividad científica por medio de la concertación de las líneas de investigación con participantes externos y así articular la producción del conocimiento con la agenda de desarrollo local y nacional (18).

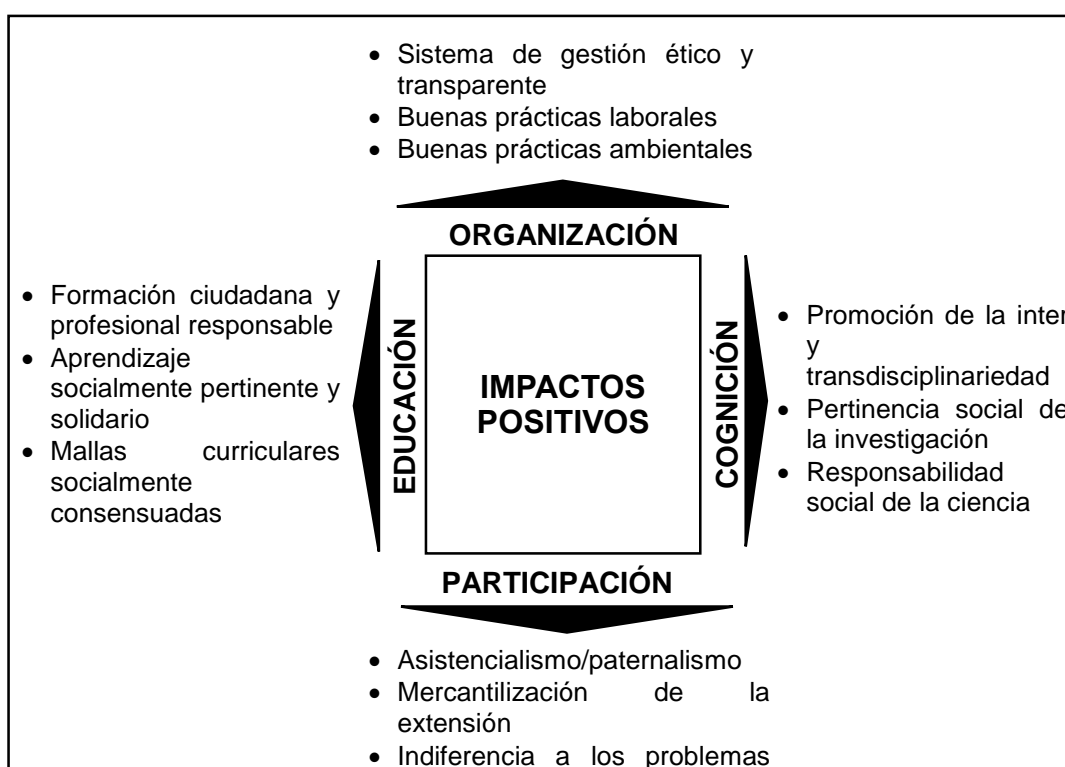
### ***Participación Social:***

Es la gestión de la participación de la universidad en la comunidad para la creación de conocimientos y procesos participativos, a fin de generar soluciones a los problemas urgentes de la agenda social del desarrollo, realizando un trabajo conjunto con otros actores. Consiste además, en el trabajo colectivo de administrativos, docentes y estudiantes para trabajar en equipo alrededor de un proyecto social consensuado que asegure el aprendizaje permanente entre todos y al mismo tiempo contribuya a la solución de problemas sociales concretos (18).

Estas cuatro políticas constituyen la función social de la universidad, y para la creación de una dinámica de mejora continua requieren de aspectos interdisciplinarios, pensamiento crítico, el emprendimiento y la ciudadanía activa para fortalecer y conjugar una mayor transparencia de la institución con una mayor pertinencia social de los procesos organizacionales y académicos.

Es por ello, que si se realiza un análisis de los posibles impactos universitarios positivos según Valleys, se vería reflejada de la siguiente forma (esquema N° 2).

**Esquema N°2**  
**Tipos de impactos universitarios del Manual de Primeros Pasos**



*Fuente: Valleys, F. (2016) Introducción a la Responsabilidad Social Universitaria*

**A. GRUPOS DE INTERES DE LA UNIVERSIDAD**

El ámbito universitario impacta directa o indirectamente en diversos grupos de interés, internas como externas, ya que la formación de profesionales, se da para distintas generaciones viéndose beneficiados o afectados con las diversas políticas, objetivos, decisiones, etc. De la universidad.

Sin embargo, es necesario reconocer a los grupos de interés internos de la universidad, al ser el ámbito de interacción directa, constituyendo el primer nivel y primera zona de influencia de la responsabilidad social universitaria, los cuales serían:

- **Personal no docente:** Personas que laboran bajo contrato laboral en las áreas funcionales de la universidad (administración y servicios).
- **Autoridades:** personas con máxima responsabilidad de gestión, encargadas de definir políticas y promover los recursos necesarios para la administración de la institución.
- **Docentes:** Personas que trabajan bajo contrato laboral en las áreas académicas de formación.
- **Estudiantes:** Personas que se benefician de la función docente en la universidad. Puedan tener diferentes responsabilidades dentro de la gestión universitaria (18).

Sin dejar de lado a los grupos de interés externos (proveedores, egresados, competidores, comunidades locales, etc.), al ser la parte fundamental al momento de diseñar los planes de estudio y las líneas prioritarias de investigación de la universidad al servicio de una comunidad.

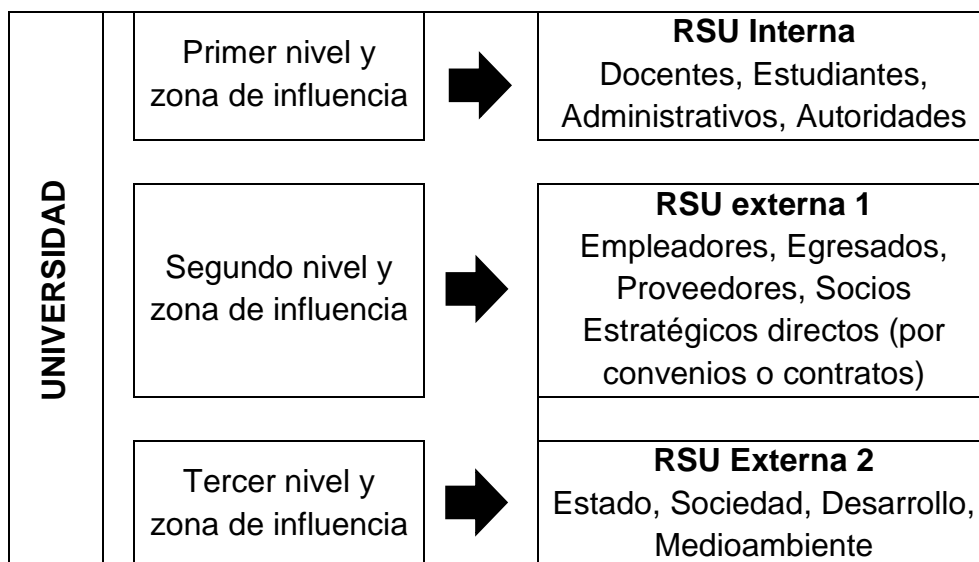
Es por ello que Según Valleys F. resulta relevante determinar las zonas de influencia y niveles de Responsabilidad Social Universitaria (Esquema N°3), ya que dependiendo la necesidad de cada zona de influencia, la universidad realizara actividades considerando tal o cual grupo de interés, por ejemplo; la inclusión de la primera zona de

influencia (docentes, estudiantes, administradores y autoridades) demostrara la coherencia institucional con el fin de formar ciudadanos democráticos.

Además de que la incorporación de los distintos grupos de interés será fundamental al momento de definir el estilo y el espíritu de la institución en el ámbito de Responsabilidad Social Universitaria.

### Esquema N° 3

Niveles de responsabilidad social y grupos de interés de la universidad



Fuente: Vallaey, F. (2016) *Introducción a la Responsabilidad Social Universitaria*

### **2.2.2.3. MODELO TEÓRICO DE IMOGENE KING: MARCO DE SISTEMAS DE INTERACCIÓN Y TEORIA INTERMEDIA DE LA CONSECUCCIÓN DE OBJETIVOS**

El modelo de enfermería “Marco de sistemas de interacción y teoría intermedia de la consecución de objetivos” fue desarrollado por Imogene King, quien es reconocida por ser la pionera del desarrollo de la teoría de la enfermería y la teoría basada en la práctica de los profesionales.

Este modelo proporciona un sistema conceptual centrándose en la consecución de objetivos y resultados, mediante la interacción de la enfermera-paciente.

King utilizó datos empíricos en el desarrollo de su modelo, hablando de dos enunciados relevantes, primero, los conceptos; los definió como *“ideas abstractas que dan significado a nuestras percepciones sensoriales, permiten generalizaciones y suelen ser almacenadas en nuestra memoria para el recuerdo y uso, al cabo de un tiempo, en situaciones nuevas y diferentes”* y segundo, teoría; como *“un conjunto de conceptos que al ser definidos están interrelacionados y son perceptibles en el mundo de la práctica enfermera (19).”*

Estos enunciados resultan relevantes en el desarrollo del modelo ya que son la base introductoria para la construcción del conocimiento científico de la profesión de enfermería. En base a ello, la autora presenta conceptos y definiciones principales los cuales son:



- **Salud**

La define como las experiencias vitales dinámicas de un ser humano, que se encuentra en constante interacción con elementos estresores del entorno externo e interno, lo que implica un manejo adecuado de los recursos de uno mismo para lograr un desempeño máximo en el día a día.

- **Enfermería**

Como un proceso de acción, reacción e interacción en el que la enfermera y el cliente comparten información sobre sus percepciones en la situación de enfermería.

- **Yo**

Como una composición de pensamientos y sensaciones que constituyen la conciencia de una persona, de su existencia individual, su concepción de quien y que es. Incluye un sistema de ideas, actitudes, valores y compromisos, constituye el mundo interior de una persona como forma diferenciada del mundo exterior.

**a) DESARROLLO DEL MARCO DE SISTEMAS DE INTERACCIÓN:**

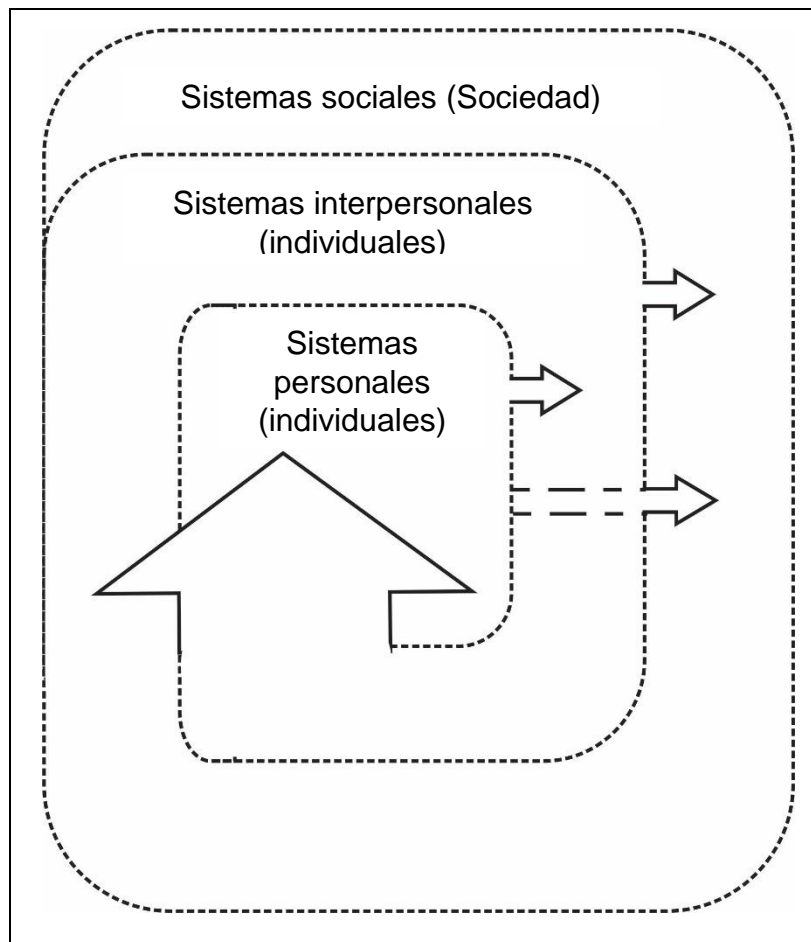
Este marco ofrece un enfoque de los sistemas de estudio como un todo entero, más que en partes aisladas de un sistema y fue diseñado para explicar los todos organizados en los que se supone las enfermeras deben actuar (19). (Ver esquema N°4)

Esto debido a que la teorista observo estudios de científicos donde habían descubierto que la única manera de estudiar a los seres

humanos que interactúan en un mismo entorno, era con un marco conceptual de forma interdependiente o con conceptos interrelacionados.

Es por ello, que en este marco conceptual sustenta el logro de las transacciones humanas en distintos tipos de entorno y no únicamente en la fragmentación de los seres humanos y el entorno, discrepando con otros esquemas conceptuales.

**Esquema N°4** Sistemas conceptuales dinámicos de King



Fuente: Marriner Tomey A, Raile Alligood M. Modelos y teorías de enfermería 8ª Edición [pág. 252].

Se evidencia los tres sistemas de interacción:

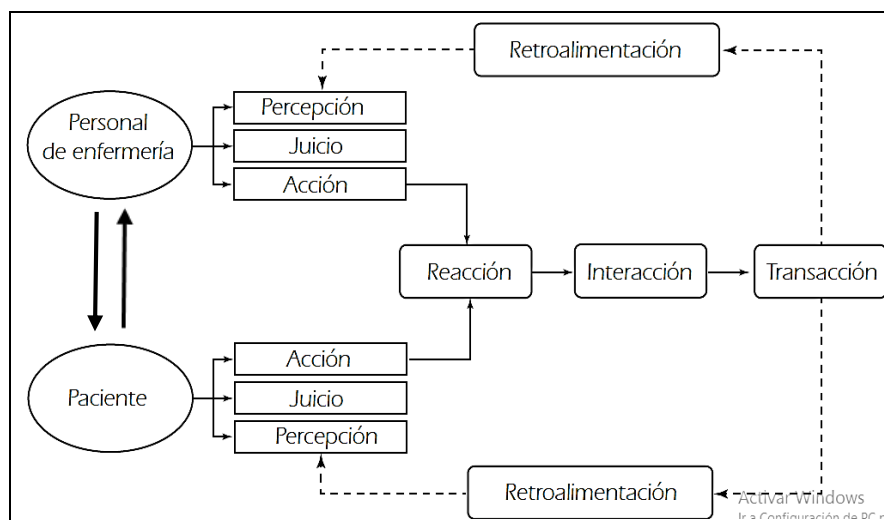
- **Sistemas personales:** la persona, con los conceptos de imagen corporal, crecimiento y desarrollo, percepción, personalidad propia, espacio y tiempo.
- **Sistemas interpersonales:** diadas, triadas, pequeños y grandes grupos, requiere los conceptos de comunicación, interacción, misión, estrés y transacción.
- **Sistemas sociales:** familia, escuela, empresas, organizaciones educativas y de cuidados de la salud. Requieren los conceptos de autoridad, toma de decisiones, organización, poder y estatus que orientan la comprensión.

## b) TEORÍA INTERMEDIA DE LA CONSECUCCIÓN DE OBJETIVOS

Según King, la naturaleza de enfermería es la manera en que las enfermeras desde su posición, hacen con y para las personas, es lo que diferencia la enfermería de otras profesiones sanitarias (19).

La base para diseñar un modelo de transacciones, (ver esquema N°5), es el proceso humano de interacciones, ya que describe el conocimiento teórico utilizado por las enfermeras con el fin de ayudar a las personas y grupos a cumplir sus objetivos (19).

### Esquema N°5 Proceso de interacciones humanas que lleva a transacciones



Fuente: Marriner Tomey A, Raile Alligood M. Modelos y teorías de enfermería 8ª Edición [pág. 253].

En este esquema, evidencia el planteamiento de King, quien sustenta que debe existir una interacción entre el paciente y el personal de enfermería, en el cual cada uno de ellos percibe al otro, realiza un juicio y se comunica para crear una acción. A su vez las acciones producen reacciones, para establecer objetivos e instaurar medidas para conseguir las metas y se llega a un acuerdo conocido como transacción. Como se considera un sistema abierto, permite la retroalimentación pues se las percepciones pueden influir en cada fase de la actividad.

#### PRINCIPALES PREMISAS:

La teoría de King está basada en la suposición global de que el centro de la enfermería son los seres humanos que interactúan con su entorno y llevan a un estado de salud a las

personas, lo que constituye una habilidad para funcionar en roles sociales. (19)

## **ENFERMERIA**

Es la relación observable entre enfermera/cliente, que se localiza en los sistemas de cuidados de salud en la sociedad. Donde la enfermera aporta conocimientos habilidades específicas para el proceso de enfermería y el cliente aporta autoconocimiento y sus percepciones.

Además, se considera como un proceso de acción, reacción, interacción y transacción interpersonal.

## **PERSONA**

Son seres espirituales, únicos, holísticos, racionales, autónomos, con la capacidad mediante el lenguaje y otros símbolos, contar su historia y conservar su cultura. Tiene un valor intrínseco y son capaces de tomar decisiones en la mayoría de situaciones.

Cada humano tiene necesidades, deseos y metas distintas y se le considera un sistema abierto a tres subsistemas, personal, interpersonal y social.

## **SALUD**

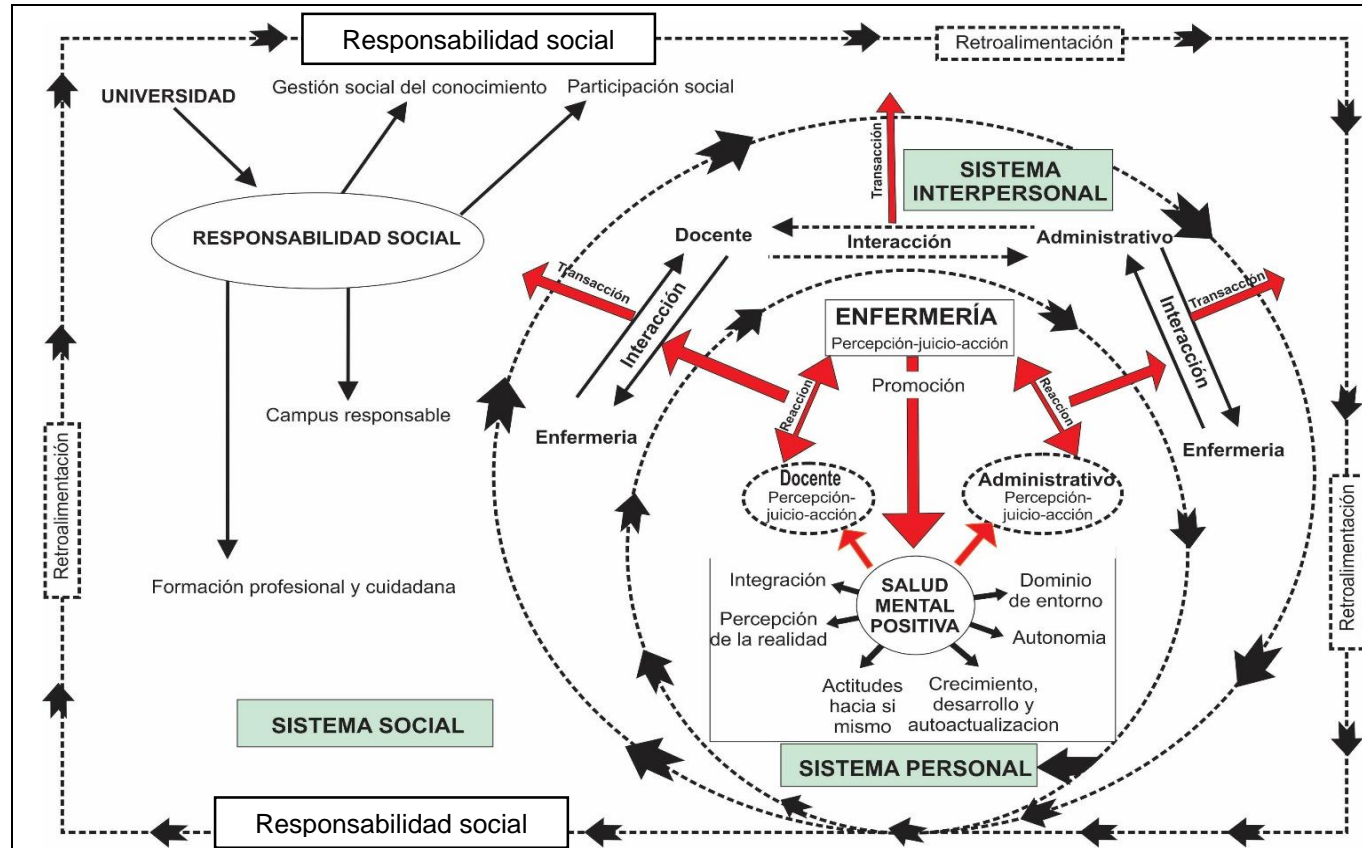
Lo describe como un estado dinámico del ciclo vital. Considera que la enfermedad interfiere en la continuidad en el ciclo vital. Donde la persona a través de los medios personales y el uso óptimo de los recursos se adapta

permanentemente al estrés en el entorno interno y externo, para el logro de una vida cotidiana óptima.

### **ENTORNO**

No la define explícitamente, pero considera que es esencial para enfermería la comprensión de la manera en la que los seres humanos interactúan con el entorno para mantener su salud. Ya se es un sistema abierto con líneas permeables que permiten el intercambio de energía e información.

**2.2.3. MAPA CONCEPTUAL DE LOS SISTEMAS DE INTERACCION Y LA CONSECUION DE OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION: LA PERCEPCION DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA Y LA SALUD MENTAL DE LOS ACTORES INTERNOS DE LA UNJBG.**



Elaborado por: Paniagua A. Basado en: Valleys F. Jahoda M. King I.

## **MAPA CONCEPTUAL DE LOS SISTEMAS DE INTERACCION Y LA CONSECUCION DE OBJETIVOS EN LA INVESTIGACION: LA PERCEPCION DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA Y LA SALUD MENTAL DE LOS ACTORES INTERNOS DE LA UNJBG.**

En el modelo de interacción y la teoría intermedia de la consecución de objetivos de Imogene King se sustenta, en que los seres humanos con la interacción de su entorno son el centro de enfermería, la cual conlleva a un estado de salud, que le hace funcionar dentro de los roles sociales. Además, King plantea el modelo de interacción en tres sistemas, entre los individuos, grupos y sociedad: el personal, el interpersonal y el social, respectivamente, los cuales se convierten en ámbitos de valoración y atención integral para el personal de enfermería, donde cada sistema tiene como elemento básico al ser humano y viene siendo la unidad de análisis. Conjuntamente con el modelo de interacción se desarrolla la teoría intermedia de consecución de objetivos donde establece que debe existir un intercambio de información entre paciente y personal de enfermería, para que se genere una percepción, juicio y acción, produciendo reacciones, que llevan a una interacción y finalmente a la transacción, que se encuentra en constante retroalimentación.

En la universidad existen actores internos y cada uno de ellos representa un sistema personal, en este caso la unidad de análisis; docentes y administrativos; quienes con sus características individuales realizan una percepción, un juicio y una acción. Donde, la percepción, es definida por los factores internos que hayan desarrollado de forma individual, teniendo dentro de los pilares fundamentales, a la salud mental positiva, la cual es considerada como el factor protector frente al estrés y las dificultades de



la vida, reduciendo el riesgo de desarrollar los problemas y enfermedades mentales y favorece la recuperación ante todo tipo de daño físico o mental (20) , a través de sus características; integración, percepción de la realidad, actitudes hacia sí mismo, crecimiento, desarrollo y autoactualización, autonomía y dominio del entorno.

Estos dos sistemas personales dejan observar a la persona (docente o administrativo) como seres bio-psico-sociales, únicos y holísticos quienes a través de sus aspectos físicos, sociales y mentales propios van a desarrollar una reacción con enfermería en promoción de la salud mental, para dar paso a través de la interacción al segundo sistema, según el modelo de King, los sistemas interpersonales donde se genera procesos de influencia recíproca entre enfermería-docente, docente-administrativo y administrativo-enfermería, además de otros sistemas interpersonales, que requiere de los conceptos de comunicación, interacción, misión, estrés y transacción, generándose una interacción positiva o negativa indistintamente.

Para llegar, de esta forma por medio de la transacción al sistema social, que viene siendo la esfera global, la universidad, lo que representa el ámbito laboral de las unidades de análisis (docentes y administrativos) de la presente investigación, en donde se desarrolla en la actualidad la responsabilidad social universitaria, que según Francois Valleys viene siendo una política de mejora continua hacia el cumplimiento efectivo de su misión social mediante cuatro procesos, gestión social del conocimiento, participación social, formación profesional y ciudadana y campus responsable, en donde a través de ellos se debe cuidar los impactos internos y externos que tiene la universidad.

Este sistema social está en constante retroalimentación con los sistemas interpersonales y personales de la universidad, ya que no por el hecho de ser macro deja de estar influido por la parte interna que lo constituye. Es por ello que se debe tener un abordaje integral de la responsabilidad social universitaria porque todo inicia de la actitud y los modos de afrontamiento de un sistema personal.

## **2.2.4. VARIABLES DE ESTUDIO**

### **2.2.4.1. RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA**

#### **2.2.4.1.1. ETICA**

La ética se define como una concepción valorativa de la vida, en ella se propone cual es la mejor manera de vivir, a raíz de esto se genera dos paradigmas; del bien común o de la felicidad y de la autonomía o de la justicia.

Asimismo, la ética es sometida a una ambivalencia que trae consigo consecuencias que pueden llevar a la contradicción entre la forma de hablar de la ética y la forma de vivir, ya que la ética no se puede enseñar netamente como un curso teórico, necesita el desarrollo de hábitos de conducta.

#### **2.2.4.1.2. RESPONSABILIDAD**

La responsabilidad es considerada como un valor o cualidad que dignifica a una persona o entidad, además según la real academia española, es

la capacidad existente en todo individuo activo de derecho para reconocer y aceptar la consecuencia de un hecho realizado libremente.

Según Kant, considera que es una virtud de los seres humanos libres y que las personas son responsables en la medida en que son libres, porque es autónomo y en ello radica su dignidad.

#### **2.2.4.1.3. RESPONSABILIDAD SOCIAL**

Es definido como una categoría ética de fuerza para movilizar y dar sentido a las acciones sociales, culturales y ciudadanas que se realizan a todo nivel. Es percibida además como una nueva forma de hacer ciudadanía y trabajar en el desarrollo humano sostenible (21).

Se sustenta principalmente en la ética, ya que va a interrogar las maneras como vivimos individualmente y en colectivo, lo cual orienta reflexivamente para la toma de decisiones prudentes y justas, y la responsabilidad social precisamente debe ser en base a decisiones justas y prudentes, entonces la ética busca dar un fin social a las organizaciones en sus bienes y servicios.

Entonces la responsabilidad social viene siendo un compromiso/deber de identificar los problemas de interés público por una empresa, estado o universidad para emprender acciones y generar un impacto positivo aportando soluciones basadas en principios éticos, sustentabilidad, transparencia y pluralidad que generara el desarrollo sustentable de una sociedad.

#### **2.2.4.1.4. DEFINICIÓN DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA**

Definir a la responsabilidad social universitaria (RSU) en un solo concepto es complejo, es por ello que se realizó un recuento de algunas definiciones.

Según URSULA, la responsabilidad social universitaria, no es una función más de la universidad, al contrario, es una forma de organizar las funciones de la Universidad con la ética, la pertinencia social y las exigencias del desarrollo humano sostenible. Para lo cual, con funciones sustantivas, (La formación académica, investigación, extensión y proyección social y la gestión institucional) en conjunto la universidad debe constituir un modelo de ser y hacer, de forma integral y transversal (22).

Por otro lado, está la definición en el capítulo XIII, artículo 124, de la Ley Universitaria N° 30220 donde sustenta a la RSU como la gestión ética y eficaz del impacto generado por la universidad en la sociedad debido al ejercicio de sus funciones: académica, de investigación y servicio de extensión y participación en el desarrollo nacional en sus diferentes niveles y dimensiones; incluye la gestión del impacto producido por las relaciones entre los miembros de la comunidad universitaria sobre el ambiente, y otras organizaciones públicas y privadas que constituyen en partes interesadas. Esta definición la UNJBG hace referencia en el estatuto reformulado en mayo 2017 (23).

También encontramos el concepto del proyecto “Universidad: Construye País” iniciado en Chile, enmarcado en favor al discurso de valores configurándose a través de tres planos, equitativos; personal, social y el universitario, donde las universidades chilenas tendrían el gran reto de dar consistencia y coherencia a estos planos en discurso y acción. El concepto resume, que la RSU es “la capacidad de la universidad, de difundir y poner en práctica un conjunto de principios y valores generales y específicos, por medio de cuatro procesos, como gestión, la docencia, la investigación y la extensión universitaria. Respondiendo socialmente así, ante la comunidad universitaria y el país donde está inserta” (24).

Encontramos la posición de Bacigalupo L., docente de la Pontificia Universidad Católica del Perú, quien concibe a la RSU como la gestión ética de los procesos institucionales, un compromiso moral irrenunciable, que procura alinear cuatro procesos universitarios básicos de formación, investigación, gestión y extensión con las demandas científicas, profesionales y educativas que requiere un desarrollo local y global más justo y sostenible (25).

Así también, tenemos el concepto de Valleys F. como, la política de calidad ética del desempeño de la comunidad universitaria a través de la gestión responsable de los impactos educativos, cognitivos, laborales y ambientales que la universidad genera, en un dialogo participativo con la sociedad para mejorar la academia y promover el desarrollo humano sostenible.

De todos estos conceptos se puede inferir que la Responsabilidad Social Universitaria está enmarcada en tres puntos claves; la ética, las funciones e impactos de la universidad hacia la sociedad, pues todas las definiciones ya mencionadas las incluyen de forma directa o indirecta, entonces una universidad con responsabilidad Social Universitaria, debe a través de la ética; como base a todos sus procesos educativos, sociales, económicos y políticos; llevar a cabo sus funciones de formación, producción científica, gestión institucional, extensión y proyección social, al desarrollo de un compromiso responsable, más allá del altruismo esporádico de la comunidad universitaria, que genere impactos que logren calar tanto a la universidad como a la sociedad, para el desarrollo humano sostenible.

#### **2.2.1.4.5. IMPACTOS DE LA ORGANIZACIÓN UNIVERSITARIA**

Vallaes et al., consideran que la RSU debe reflexionar en los impactos que la institución genera en su entorno, estos pueden ser positivos o negativos, y para cambiar el rumbo de las consecuencias se debe realizar una gestión adecuada.

Se destaca los siguientes impactos:

- **Impactos de funcionamiento organizacional:**

Como cualquier organización laboral, la Universidad genera impactos en la vida de su personal administrativo, docente y estudiantil (que su política de Bienestar social debe de gestionar) y también contaminación en su medioambiente (desechos, deforestación, contaminación atmosférica por transporte vehicular,

etc.). La Universidad deja “huellas” en las personas que viven en ella y tiene también su “huella ecológica” (26).

- **Impactos educativos:**

La Universidad tiene por supuesto un impacto directo sobre la formación de los jóvenes y profesionales, su manera de entender e interpretar el mundo, comportarse en él y valorar ciertas cosas en su vida. Asimismo, influye sobre la deontología profesional, orienta la definición de la ética profesional de cada disciplina y su rol social (26).

- **Impactos cognitivos y epistemológicos:**

La Universidad orienta la producción del saber y las tecnologías, influye en la definición de lo que se llama socialmente “Verdad, Ciencia, Racionalidad, Legitimidad, Utilidad, Enseñanza, etc.” Incentiva la fragmentación y separación de los saberes al participar en la delimitación de los ámbitos de cada especialidad. Articula la relación entre tecnociencia y sociedad, posibilitando el control social de la ciencia. Genera actitudes como el elitismo científico, la “expertocracia” o al contrario promueve la democratización de la ciencia. Influye finalmente sobre la definición y selección de los problemas de la agenda científica (26).

- **Impactos sociales:**

La Universidad tiene un impacto sobre la sociedad y su desarrollo económico, social y político. No sólo tiene un impacto directo sobre el futuro del mundo en cuanto forma a sus profesionales y líderes, sino que ella es también un referente y un actor social, que puede

promover (o no) el progreso, que puede crear (o no) Capital Social, vincular (o no) la educación de los estudiantes con la realidad social exterior, hacer accesible (o no) el conocimiento a todos, etc. Así el entorno social de la Universidad se hace una cierta idea de su papel y su capacidad (o no) de ser un interlocutor válido en la solución de sus problemas (26).

#### **2.1.2.4.6. PERCEPCIÓN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA**

La percepción es el proceso psicológico en el que el sujeto interpreta activamente aquello que los sentidos están captando. La interpretación se basa en experiencias previas, expectativas y predisposiciones personales, se realiza a través de 3 procesos:

- Recepción de la información: procesos sensoriales
- Representación de la información: como agrupamos los distintos trozos de información para determinar lo que representan.
- Comprensión de la información: como combinamos la representación con nuestro conocimiento previo para que nos resulte comprensible (27).

Para fines de la investigación, En la responsabilidad social universitaria la definiremos en las siguientes categorías:

- **Deficiente Percepción:**

Existe una RSU insuficientemente y no aborda adecuadamente los aspectos de criterio, aun no se ha desarrollado conciencia, los docentes y administrativos están totalmente desacuerdo y en



desacuerdo con la responsabilidad social que se evidencia en la universidad y en la evaluación de las dimensiones de campus responsable, formación profesional y ciudadana, participación social y gestión social y del conocimiento, se evidencia.

- **Regular Percepción**

Se aborda en términos generales la responsabilidad social universitaria, los docentes y administrativos aún son indiferentes, se mantienen al margen, y los aspectos de criterio con respecto a las dimensiones de campus responsable, formación profesional y ciudadana, participación social y gestión social y del conocimiento, no son evaluados con el compromiso consciente.

- **Buena percepción**

Se aborda los aspectos de criterio de manera muy sobresaliente con relevancia, cualquier debilidad es en menor grado. Los docentes y administrativos están de acuerdo y totalmente de acuerdo con las acciones que está realizando la universidad, se sienten comprometidos y las experiencias vividas en la universidad les generan un impacto positivo hacia su persona.

#### **2.1.2.5. SALUD MENTAL**

Según la OMS la salud “es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades.” y la salud mental abarca una amplia gama de actividades directa o indirectamente relacionadas con el componente bienestar mental. Tiene efecto en cada aspecto de la vida de una persona, incluyendo como piensa actúa, piensa y siente.

Según Blanchet, se define como el estado de equilibrio psíquico de la persona en un momento dado de la vida, y en el que confluyen el nivel de bienestar subjetivo, el ejercicio de las capacidades mentales y la calidad de las relaciones con el medio ambiente. (28)

La salud mental está relacionada con los valores individuales de la persona y con los valores colectivos dominantes de la sociedad, además se ve influenciada por condiciones económicas, sociales, culturales, ambientales y políticas.

Así, la salud mental se introduce a una dimensión colectiva y de responsabilidad social, y no como un tema de sinónimo de enfermedad mental, existiendo una estimación hacia quienes presentan una enfermedad o trastorno.

Los problemas de salud mental entonces, tienen que ver con una multiplicidad de factores: individuales (biológicos y psicológicos), familiares, sociales y medioambientales. Una salud mental adecuada

o satisfactoria, está profundamente relacionada con el contexto social en el que se desenvuelve la vida cotidiana de las personas y sus familias.

## **DEFINICIÓN DE LA SALUD MENTAL POSITIVA**

Para Barrera, M. y Flores, M. la salud mental positiva se define como *“un conjunto de características de personalidad y habilidades (bio-psico-sociales) que una persona tiene para alcanzar metas vitales y de autorrealización, estados de bienestar y adaptación a su contexto”* (5).

## **DIMENSIONES DE LA SALUD MENTAL POSITIVA**

### ✓ ***Bienestar cognitivo emocional***

Se refiere a las actitudes, cogniciones, emociones y características de personalidad que generan estados de ánimo agradables, de armonía integral, optimismo y una percepción de satisfacción con la vida y con la propia persona (5).

### ✓ ***Dominio del entorno***

Conjunto de habilidades psicológicas de autonomía, autoconfianza y resiliencia, para el manejo positivo del estrés que posibilitan una adaptación y relación satisfactoria en la persona con el ambiente, permitiendo enfrentar problemas, persistir a pesar de las dificultades y conseguir metas en la vida (5).

✓ **Habilidades sociales**

Habilidades, actitudes para la interacción, adaptación y apoyo social positivos; reflejadas en la percepción de integración a algún grupo social, un auto concepto social positivo y capacidad de dar y recibir afecto (5).

✓ **Empatía y sensibilidad social**

Habilidades cognitivas y emotivas de imaginar que se forma parte de una sociedad y de cómo se sienten las personas, generando la capacidad de sentir compasión, comprensión, cooperación, respeto, responsabilidad y prudencia con los propios actos.

✓ **Bienestar físico**

Elementos conductuales y cognitivos que reflejan la satisfacción por el propio estado de salud, independientemente del estado físico y que producen general bienestar físico, placer y contribuyen a un equilibrio (físico, emocional y psicológico) (5).

✓ **Autorreflexión**

Habilidades cognitivas de análisis, autoconocimiento y reflexión e introspección sobre los propios sentimientos, acciones y necesidades.

✓ **Malestar psicológico**

Componente cognitivo, emocional y social negativo, de distorsión y percepción de malestar físico y mental, hacia la propia persona y el ambiente que dificulta el ejercicio de habilidades de salud mental positiva para una adaptación exitosa y la consecución de metas de vida (5).

## **2.2. DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE TÉRMINOS**

### **2.3.1. RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA**

Es la responsabilidad de la universidad con la sociedad teniendo como base la ética, en donde debe llevar a cabo sus funciones de formación profesional, de producción científica, gestión institucional, extensión y proyección social a fin de generar mayores impactos positivos y de esta forma contribuir a la sociedad y al desarrollo humano sostenible. (4)

### **2.3.2. ACTORES INTERNOS**

Son los sistemas personales de la universidad, representan el primer nivel y la primera zona de influencia de la responsabilidad social universitaria, se encuentra al personal no docente, autoridades, docentes y estudiantes de comunidad universitaria.

### **2.3.3. DOCENTES**

Es el sistema personal y actor interno de la universidad, que se desempeña principalmente en las áreas académicas de formación con 40 horas semanales, tiene características individuales propias, es único, holístico, racional y autónomo con necesidades, deseos y metas distintas, quien reúne una serie de características de salud mental positiva e interactúa con sistemas interpersonales y sociales, e influye y se deja influir en la responsabilidad social universitaria.

#### **2.3.4. ADMINISTRATIVOS**

Es el sistema personal y actor interno de la universidad que se desempeña en las áreas funcionales dedicados en los diversos sistemas administrativos, quien es único, racional, holístico y autónomo con necesidades, deseos y metas particulares, reúne características de salud mental positiva específicas y a raíz de ello interactúa con sistemas interpersonales y sociales e influye y se dejar influir en el desarrollo de la responsabilidad social universitaria.

#### **2.3.5. PERCEPCIÓN**

Es un conjunto de procesos y actividades relacionadas con la estimulación que alcanza a los sentidos, mediante los cuales se obtiene información con respecto al entorno, las acciones que se efectúan en él y los propios estados internos. (27)

#### **2.3.6. SALUD MENTAL POSITIVA**

Un conjunto de características de personalidad y habilidades (bio-psico-sociales) que una persona tiene para alcanzar metas vitales y de autorrealización, estados de bienestar y adaptación a su contexto (5)

## **CAPITULO III**

### **METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **3.1. ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN**

El presente trabajo de investigación tiene enfoque cuantitativo, ya que, recolecta datos basados en el problema a fin de probar una hipótesis para establecer patrones de comportamiento con respecto a la responsabilidad social universitaria y la salud mental positiva de los docentes y administrativos de la UNJBG.

#### **3.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN**

El tipo de investigación según las características del autor es un estudio analítico, de corte transversal, ya que realiza la recolección de datos en un determinado momento. Según su profundidad es descriptiva, debido a que busca diagnosticar una situación y comprender la descripción actual de los hechos para interpretarla objetivamente y además es correlacional ya que pretende ver la relación de las variables.

Según la clasificación de Kerlinger, el estudio es no experimental, estudio de campo, ya que se pretende determinar la interacción de dos variables en estructuras sociales reales.

### **3.3. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN**

El método de investigación utilizado es deductivo, ya que se realiza el análisis de teorías y postulados de validez comprobada en el caso particular de la universidad nacional Jorge Basadre Grohmann.

### **3.4. POBLACIÓN**

Para esta investigación la población de estudio estuvo constituida por 1028 personas entre docentes y administrativos de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann. Siendo 589 docentes que laboran en las distintas facultades y 439 administrativos de las diferentes oficinas, direcciones y facultades de la institución.

#### **3.4.1. CRITERIOS DE INCLUSIÓN Y EXCLUSIÓN**

La población de estudio fue constituida por el personal docente y administrativo de la institución, que cumplen los siguientes criterios:

✓ **Criterios de inclusión:**

- Docentes y administrativos que laboran en las facultades de la UNJBG
- Docentes y administrativos que se encuentren al momento de la aplicación de los instrumentos y acepten participar en la investigación.
- Administrativos que laboran en las diferentes dependencias del campus de la UNJBG



✓ **Criterios de exclusión:**

- Docentes y administrativos que no deseen participar en el trabajo de investigación.
- Docentes y administrativos que no se encuentren al momento de realizar la aplicación de los instrumentos.
- Docentes y administrativos que no laboren en la UNJBG
- Docente y administrativos pertenecientes a los órganos desconcertados de la UNJBG

### 3.5. MUESTRA

La muestra está constituida por 288 docentes y administrativos que laboran en la UNJBG, de los cuales 162 son docentes y 126 son administrativos, nombrados o contratados. (Ver Cuadro N°2)

**Cuadro N°2**

**Distribución de muestra estratificada proporcional de docentes, administrativos y estudiantes de la UNJBG – Tacna 2017**

ESTRATO	POBLACIÓN		MUESTRA ESTRATIFICADA PROPORCIONAL	
	N°	%	N°	%
Docentes	589	57,3%	162	56,2%
Administrativos	439	42,7%	126	43,8%
TOTAL	1028	100%	288	100

Fuente: Elaboración propia.

### **3.5.1. TAMAÑO DE MUESTRA**

El tamaño de la muestra se determinó utilizando la fórmula para poblaciones finitas, del muestreo aleatorio simple, con un grado de confianza del 95% (1.96) y la probabilidad de error de 5%. (Ver anexo N° 01), siendo 288 docentes y administrativos.

### **3.5.2. TIPO DE MUESTREO**

Después de calcular el tamaño de la muestra, con el muestreo aleatorio simple, obteniendo 288 personas entre docentes y administrativos, se utilizó el muestreo probabilístico estratificado a fin de determinar la muestra por sub-categorías de acuerdo a la condición de trabajo.

Aplicando la fórmula de afijación proporcional, de acuerdo al tamaño de la población de cada estrato. Se obtuvo a 162 docentes y 126 administrativos.

### **3.6. UNIDAD DE ANÁLISIS**

La unidad de análisis del presente trabajo de investigación son los docentes y administrativos que laboran en las diferentes dependencias de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann.

### **3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

#### **3.7.1. TÉCNICA:**

La técnica que se utilizó fue la encuesta, la cual permitió recolectar información de un grupo de muestra amplio a través de un listado de enunciados para ambas variables de estudio.

#### **3.7.2. INSTRUMENTO:**

Se utilizaron instrumentos de escala de Likert y actitudes, compuestos por un conjunto de enunciados con respecto a las variables sujetas a medición, los instrumentos utilizados varían dependiendo las variables y la muestra por estratos.

En total se utilizaron tres instrumentos, uno de salud mental positiva de 54 ítems, aplicado a docentes y administrativos.

##### **A. ESCALA DE SALUD MENTAL POSITIVA**

Barrera, M. y Flores, M. realizan un trabajo de investigación con el objetivo de construir una escala de medición de salud mental positiva, tomando como base teórica la propuesta conceptual de Jahoda y los análisis realizados acerca de esta por Lluch. (5)

Como resultado las autoras obtienen una escala tipo Likert que mide actitudes con respecto a la salud mental positiva en la población adulta de la ciudad de México. Este instrumento consta originalmente de 143 ítems, pero al aplicar en su muestra de estudio realizan los análisis psicométricos y obtienen una versión final de la escala con 84

ítems y siete indicadores de salud mental positiva cuya confiabilidad global y por factores fue estadísticamente adecuada.

Para fines de la presente investigación se toma como base los resultados obtenidos por las autoras, sin embargo, se realiza una adaptación de la versión final que obtienen en su investigación a la población Tacneña sujeta de estudio del presente trabajo, por lo que se realizó la validación del juicio de 5 expertos en el área de investigación, aceptando las sugerencias y la eliminación de 30 ítems, sustentándose en que varios de ellos se repetían y obtenían la medición de un mismo resultado.

Es así que se obtuvo como resultado final una escala tipo Likert de 54 enunciados, con siete dimensiones, luego se sometió esta escala construida a la confiabilidad, obteniendo un alfa de Cronbach de 0,889, por lo que determina una buena confiabilidad por consistencia interna, en consecuencia, el instrumento es viable para su aplicación.

#### **A.1. COMPOSICIÓN DE LA ESCALA**

La escala de salud mental positiva consta en total 54 ítems, pero mide siete indicadores, las cuales deben ser puntuadas a través de la escala Likert, con un continuo de cinco opciones que van desde:

1 = Nunca

2 = Casi nunca

3 = A veces

4 = Casi siempre

5 = Siempre

Esta escala tiene enunciados positivos y negativos a fin medir actitudes favorables y desfavorables para la muestra de estudio. Constituida por 7 dimensiones los cuales se distribuye de la siguiente manera:

1. Bienestar cognitivo y emocional: Del 1 al 10, donde encontramos los enunciados 4,5 y 9 negativos.
2. Dominio del entorno: Del 11 al 22, donde los enunciados 12, 18 y 19 son negativos.
3. Habilidades sociales: Del 23 al 30, donde el enunciado 29 es negativo.
4. Empatía y sensibilidad social: Del 31 al 37.
5. Bienestar físico: Del 38 al 46 donde el enunciado 46 es negativo.
6. Autorreflexión: del 47 al 50.
7. Malestar psicológico: del 51 al 54 siendo todos los enunciados negativos.

Al final esta escala determina un puntaje final de percepción de salud mental positiva de los actores internos, en cual se obtuvo a través de la aplicación de la regla de Stanones, teniendo:

**Administrativos:**

- Salud mental positiva Baja : 180 - 208 puntos
- Salud mental positiva Promedio: 209 - 235 puntos
- Salud mental positiva Alta : 236 - 257 puntos

**Docentes:**

- Salud mental positiva Baja : 178 - 217 puntos
- Salud mental positiva Promedio: 218 - 248 puntos
- Salud mental positiva Alta : 249 - 270 puntos

**A.2. DIMENSIONES DE SALUD MENTAL POSITIVA**

Mide las siguientes dimensiones:

- ✓ Bienestar cognitivo emocional
- ✓ Dominio del entorno
- ✓ Habilidades sociales
- ✓ Empatía y sensibilidad social
- ✓ Bienestar físico
- ✓ Autorreflexión
- ✓ Malestar psicológico

**A.3. ADMINISTRACIÓN DE LA ESCALA**

Se trata de una escala auto administrada, sencilla de 5 min de aplicación, donde se solicita al participante la lectura de una serie de enunciados en función de algunos aspectos que la persona puede sentir, pensar o vivir diariamente, identificando la frecuencia con que experimenta cada una de ellas en un continuo de cinco opciones que va desde 1(nunca) a 5(siempre).

#### **A.4. OBTENCIÓN DEL PUNTAJE**

Para la obtención del puntaje se debe:

- Sumar los ítems con enunciados positivos, considerando la opción escogida por el sujeto evaluado, los valores podrán ir del 1 si escogió la opción nunca y 5 si es siempre.
  
- Sumar los ítems con enunciados negativos, los cuales son los números 4,5,9,12,18,19,29,46,51,52,53 y 54 considerando la opción marcada por el encuestado, los valores podrán ir del 5 si escogió nunca y 1 si es siempre.
  
- Para obtener el puntaje directo por dimensión se debe sumar los ítems considerando enunciados positivos y negativos de las respuestas de los encuestados, por lo que se puede obtener el puntaje como se detalla en el cuadro N°3 y N°4.

**Cuadro N°3**

**Puntaje directo por dimensiones de la escala de salud mental positiva de los Actores Internos: Administrativo**

<b>CATEGORIAS</b>	<b>PUNTAJE DIRECTO</b>							<b>PUNTAJE TOTAL</b>
	Bienestar cognitivo emocional	Dominio del entorno	Habilidades sociales	Empatía y sensibilidad social	Bienestar físico	Autorreflexión	Malestar psicológico	
<b>BAJO</b>	31-40	40-47	25-35	25-30	14-28	9-14	6-14	180-208
<b>PROMEDIO</b>	41-45	48-54	36-41	31-34	29-36	15-18	15-18	209-235
<b>ALTO</b>	46-50	55-58	42-45	>35	37-44	19-20	19-20	236-257

Por: Paniagua A. 2018

**Cuadro N°4**

**Puntaje directo por dimensiones de la escala de salud mental positiva de los Actores Internos: docentes**

<b>CATEGORIAS</b>	<b>PUNTAJE DIRECTO</b>							<b>PUNTAJE TOTAL</b>
	Bienestar cognitivo emocional	Dominio del entorno	Habilidades sociales	Empatía y sensibilidad social	Bienestar físico	Autorreflexión	Malestar psicológico	
<b>BAJO</b>	24-40	37-49	10-32	23-30	22-31	10-15	4-14	178-217
<b>PROMEDIO</b>	41-47	50-56	33-38	31-34	32-39	16-19	15-19	218-248
<b>ALTO</b>	48-50	57-60	39-40	>35	40-45	>19	>19	249-270

Por: Paniagua A. 2018



Para el caso de responsabilidad social se utilizó dos escalas, uno de 56 ítems para los docentes:

## **B. ESCALA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA PARA LOS ACTORES INTERNOS DOCENTES**

Vallaes F. Cruz C. y Sasia P. En su libro *“Responsabilidad social universitaria: manual de primeros pasos”*, presentan un conjunto de instrumentos con el fin ayudar a las instituciones de educación superior a diagnosticar de qué manera responden a la sociedad y como pueden incorporar medidas de mejora.

Los autores establecen una metodología en cuatro pasos empezando con el compromiso, luego el autodiagnóstico, cumplimiento y rendición de cuentas como cuarto pasó. En la segunda etapa de autodiagnóstico brindan herramientas cuantitativas y cualitativas para el diagnóstico en cuatros ámbitos clave de las universidades. Delimitando los ámbitos según impacto directo que tiene en los actores internos (Directivos, docentes, administrativos y estudiantes)

Para fines de la presente investigación, se toma como base las herramientas de autodiagnóstico que brindan los autores en su libro, sin embargo, se realiza una adaptación a la población Tacneña sujeta de estudio, considerando los ámbitos de estudio según impacto correspondiente a dos principales actores internos, los docentes y administrativos, construyendo dos encuestas, una de 56 ítems para docentes y otros 27 ítems para administrativos.

Se realizó la validación por juicio de 5 expertos en el área de investigación, aceptando las sugerencias y la eliminación de ítems, sustentándose en que varios de ellos no evaluaban aspectos de acuerdo a la realidad de la comunidad universitaria y luego se sometió a confiabilidad.

### **b.1. COMPOSICIÓN DE LAS ESCALA**

La escala de responsabilidad social universitaria para docentes consta en total 56 ítems y mide 4 dimensiones, las cuales deben ser puntuadas a través de la escala Likert, con un continuo de cinco opciones que van desde:

- 1 = Totalmente en desacuerdo
- 2 = En desacuerdo
- 3 = Ni en desacuerdo ni de acuerdo
- 4 = De acuerdo
- 5 = Totalmente de acuerdo

Esta escala mide 4 dimensiones, los cuales se distribuyen de la siguiente manera:

- 1) Campus responsable: enunciados del 1 al 21
- 2) Participación social: enunciados del 22 al 27
- 3) Formación profesional y ciudadana: enunciados del 28 al 37
- 4) Gestión social y de conocimiento: enunciados del 38 al 56

Al final esta escala determina un puntaje final de percepción de responsabilidad social universitaria, teniendo la puntuación de:

- RSU Bajo: 84- 150 puntos
- RSU Promedio: 151-207 puntos
- RSU Alto: 208-276 puntos

## **b.2. DIMENSIONES DE LAS ESCALAS**

Mide las siguientes dimensiones:

- **Campus responsable**

Los temas que se observa en esta dimensión son: derechos humanos, equidad de género y no discriminación, desarrollo personal y profesional, buen clima de trabajo y aplicación de los derechos laborales, medio ambiente, transparencia y democracia y comunicación y marketing.

- **Participación social**

Se evalúa la integración de la formación académica con la proyección social y participación activa en la agenda local y nacional de desarrollo.

- **Formación profesional y ciudadana**

Los temas a evaluar son temáticas ciudadanas y de responsabilidad social en el currículo, articulación entre profesionalización y voluntariado solidario, aprendizaje profesional basado en proyectos e integración de actores sociales externos en el diseño de mallas curriculares.

- **Gestión social y de conocimiento**

Se evalúa la promoción de la inter y transdisciplinariedad, integración de actores sociales externos en la investigación y el diseño de líneas de investigación, difusión y transparencia de conocimientos socialmente útiles, promoción de investigaciones aplicadas a temas de desarrollo.

**b.3. ADMINISTRACIÓN DE LAS ESCALA**

Esta escala se aplica de forma autoadministrada por el participante, donde se solicita la lectura de una serie de enunciados en función de cuatro dimensiones, campus responsable, participación social, formación profesional y ciudadana, y gestión social del conocimiento, de la responsabilidad social universitaria identificando la percepción a través de indicadores cualitativos, cada una de ellas en un continuo de cinco opciones que va desde 1 (totalmente en desacuerdo) a 5 (totalmente de acuerdo)

**b.4. OBTENCIÓN DEL PUNTAJE**

Para la obtención del puntaje se debe:

- Sumar los enunciados considerando la opción escogida por el sujeto evaluado, los valores podrán ir del 1 si escogió la opción totalmente en desacuerdo y 5 si es totalmente de acuerdo.
- Para obtener el puntaje directo por dimensión se debe sumar los enunciados de las respuestas de los encuestados, por lo que se puede obtener el puntaje como se detalla en el cuadro N°4.

**Cuadro N°4**

**Puntaje directo por dimensiones de la escala de responsabilidad social universitaria**

CATEGORIAS	PUNTAJE DIRECTO				PUNTAJE TOTAL
	Campus responsable	Participación social	Formación profesional y ciudadana	Gestión social y de conocimiento	
BAJO	22 – 52	6 – 15	13 – 28	25 – 51	84- 150
PROMEDIO	53 – 76	16 – 23	29 – 39	52 – 73	151-207
ALTO	77 – 105	24 – 30	40 – 50	74 - 95	208-276

Por: Paniagua A. 2018

Y para el caso de los actores internos administrativos se utilizó:

**C. ESCALA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA PARA ADMINISTRATIVOS:**

Así como para el caso de los docentes, también se tomó como referencia a Valleys F. Cruz C. y Sasia P. En su libro *“Responsabilidad social universitaria: manual de primeros pasos”*, presentan un conjunto de instrumentos con el fin ayudar a las instituciones de educación superior a diagnosticar de qué manera responden a la sociedad y como pueden incorporar medidas de mejora.

Y para fines de la presente investigación, se toma como base las herramientas de autodiagnóstico que brindan los autores en su libro, sin embargo, se realiza una adaptación a la población Tacneña sujeta de estudio, considerando los ámbitos de estudio según impacto correspondiente al personal administrativo, construyendo una escala de 27 ítems.

Se realizó la validación por juicio de 5 expertos en el área de investigación, aceptando las sugerencias y la eliminación de ítems, sustentándose en que varios de ellos no evaluaban aspectos de acuerdo a la realidad de la comunidad universitaria y luego se sometió a confiabilidad.

### **COMPOSICIÓN DE LA ESCALA:**

La escala de responsabilidad social universitaria para administrativos consta en total 27 ítems y mide 2 dimensiones, las cuales deben ser puntuadas a través de la escala Likert, con un continuo de cinco opciones que van desde:

- 1 = Totalmente en desacuerdo
- 2 = En desacuerdo
- 3= Ni en desacuerdo ni de acuerdo
- 4= De acuerdo
- 5= Totalmente de acuerdo

Esta escala mide 2 dimensiones, los cuales se distribuyen de la siguiente manera:

- 1) Campus responsable: enunciados del 1 al 21
- 2) Participación social: enunciados del 22 al 27

Al final esta escala determina un puntaje final de percepción de responsabilidad social universitaria, teniendo la puntuación de:

- RSU Bajo: 27 - 66 puntos
- RSU Promedio: 67 - 94 puntos
- RSU Alto: 95 - 123 puntos

## **DIMENSIÓN DE LA ESCALA DE RSU PARA ADMINISTRATIVOS:**

Mide las siguientes dimensiones:

- **Campus responsable**

Los temas que se observa en esta dimensión son: derechos humanos, equidad de género y no discriminación, desarrollo personal y profesional, buen clima de trabajo y aplicación de los derechos laborales, medio ambiente, transparencia y democracia y comunicación y marketing.

- **Participación social**

Se evalúa la integración de la formación académica con la proyección social y participación activa en la agenda local y nacional de desarrollo.

## **ADMINISTRACIÓN DE LA ESCALA**

Esta escala se aplica de forma autoadministrada por el participante, donde se solicita la lectura de una serie de enunciados en función de dos dimensiones en específico, campus responsable y participación social, de la responsabilidad social universitaria identificando la percepción a través de indicadores cualitativos, cada una de ellas en un continuo de cinco opciones que va desde 1 (totalmente en desacuerdo) a 5 (totalmente de acuerdo)

## ESCALA DE RSU PARA ADMINISTRATIVOS:

Para la obtención del puntaje se debe:

- Sumar los enunciados considerando la opción escogida por el sujeto evaluado, los valores podrán ir del 1 si escogió la opción totalmente en desacuerdo y 5 si es totalmente de acuerdo.
- Para obtener el puntaje directo por dimensión se debe sumar los enunciados de las respuestas de los encuestados, por lo que se puede obtener el puntaje como se detalla en el cuadro N°5

**Cuadro N°5**  
**Puntaje directo por dimensiones de la escala de**  
**responsabilidad social universitaria**

CATEGORIAS	PUNTAJE DIRECTO		PUNTAJE TOTAL
	Campus responsable	Participación social	
BAJO	21 – 50	6 – 15	27 – 66
PROMEDIO	51 – 73	16 – 22	67 – 94
ALTO	74 – 95	23 – 28	95 - 123

Por: Paniagua A. 2018

## 3.8. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

### 3.8.1. VALIDEZ

#### **Validez de contenido:**

Los instrumentos miden adecuadamente las principales dimensiones de las variables en cuestión, mostrando un dominio específico del contenido que precede.



Según el juicio de 5 expertos estadísticamente, en el caso de la escala de salud mental positiva, según la prueba binomial (0,05150463) es significativa; para la escala de responsabilidad social universitaria según la prueba binomial (0,050578125) es significativa. **(Ver anexo 3-A)**

### **Validez de criterio**

Los instrumentos establecen una validez de un alto y muy alto grado al compararlas con un criterio externo que pretende medir lo mismo, con una puntuación cercanamente.

Para las escalas se determinó la validez a través de 11 criterios necesarios para cualificar el nivel de criterio que presentaba y demostraron; escala de salud mental positiva, según el coeficiente de proporción de rango (0,71) tiene una validez y concordancia alta; para la escala de responsabilidad social universitaria según el coeficiente de proporción de rango (0,8) tiene una validez y concordancia muy alta. **(Ver anexo 3-B)**

### **Validez de constructo**

Las escalas establecen la relación teórica entre los conceptos, a su vez se correlacionan y se analizan cuidadosamente, interpretándose con la evidencia empírica. Según la prueba de KMO y Bartlett, indica en la escala de salud mental positiva un 0,6 y en la escala de responsabilidad social universitaria un 0,6, entonces ambos tienen una regular adecuación muestral y en la escala de responsabilidad social universitaria para el personal administrativo un 0,8 con buena adecuación muestral. **(Ver anexo 3-C)**

### 3.8.2. CONFIABILIDAD

Se realizó la confiabilidad a través de la prueba piloto al personal que labora en el Instituto de informática y telecomunicaciones, siendo 20 docentes y 20 administrativos, en primera instancia se solicitó permiso a la dirección del ITEL, para posteriormente realizar la aplicación de instrumentos con previo consentimiento informado.

De los cuales se obtuvo el siguiente resultado, según coeficiente de Alfa de Cronbach indica:

- Escala de salud mental positiva, tiene un alfa de Cronbach de 0,889, indicando una buena confiabilidad por consistencia interna. **(ver anexo 4)**
  
- Escala de RSU en docentes, tiene un alfa de Cronbach de 0,969, indicando una excelente confiabilidad por consistencia interna. **(ver anexo 4)**
  
- Escala de RSU en administrativos, tiene un alfa de Cronbach de 0,950, indicando una excelente confiabilidad por consistencia interna **(ver anexo 4)**

### **3.9. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

Para la recolección de datos en la población muestra para esta investigación se realizó las siguientes actividades:

- Se solicitó carta de presentación para los decanatos de las 7 facultades y la Dirección General de Administración de la UNJBG, y se realizó las respectivas coordinaciones y trámites administrativos, pidiendo autorización de aplicación de los instrumentos de recolección de datos, para los docentes y administrativos.
- Se capacito a los encuestadores en cuanto a la investigación, la forma de administración de los instrumentos.
- Una vez realizada las coordinaciones se procedió a encuestar, para el caso de los administrativos se aplicó en las oficinas administrativas: alta dirección, dependencia de rectorado, vicerrectorado académico y de investigación, también, en las secretarías administrativas de las facultades, responsables de biblioteca, en los horarios de lunes a viernes, de 8:00 a 15:00hs. En el caso de los docentes se aplicó en las 7 facultades, con sus respectivas escuelas, en los horarios de 9:00 a 12:00hs y de 16:00 a 20:00hs.
- Durante la aplicación, se realizó una explicación del objeto de estudio y la conservación de la confidencialidad de los datos solicitados a los docentes y administrativos que se encontraban y se aplicó el consentimiento informado.

### **3.10. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS**

Luego de realizar la recolección de datos mediante la aplicación del instrumento se trasladó la información recopilada, revisada, ordenada, codificada a la base de datos elaborado en Excel 2013, para luego introducir la información al programa de análisis de datos estadísticos SPSS 22.

Se utilizó, la estadística descriptiva, con la finalidad de presentar los datos para cada variable, utilizando tablas de distribución de frecuencias y porcentajes, realizando la descripción respectiva de la información encontrada, para luego representarlo en gráficos de barras utilizando los porcentajes de la distribución de frecuencias.

Para la prueba de hipótesis (29), se realizó el análisis estadístico no paramétrico, ya que correspondía al planteamiento, tipo de hipótesis y nivel de medición de las variables. Se utilizó la prueba de Chi-cuadrado, buscando la relación de las hipótesis planteadas, esto se calculó a través de la tabulación cruzada, de dos dimensiones; la salud mental positiva y la responsabilidad social universitaria y cada dimensión contiene una variable.

Y se concluyó con la elaboración de tablas estadísticas montando la información según las variables de estudio, presentadas y descritas, para seguir con la discusión, conclusiones y recomendaciones respectivamente.

### **3.11. CONSIDERACIONES ÉTICAS**

#### **3.11.1. PRINCIPIO DE AUTONOMÍA**

La investigación se realizó respetando los valores y opciones personales de los docentes y administrativos, por lo que la participación fue voluntaria de todo el personal que labora en el campus universitario.

#### **3.11.2. CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Se aplicó los instrumentos de recolección de datos previo consentimiento informado, donde se brindaba información acerca del propósito, procedimiento y la confidencialidad de información obtenida para la investigación. (Ver anexo N° 6)

#### **3.11.3. CONFIDENCIALIDAD DE LOS DATOS**

Para la presente investigación se aplicó los instrumentos en anonimato, únicamente se solicitó datos generales como edad, sexo, grado académico, etc. Por lo tanto no se brindara información que identifique a los participantes y protegerá la identidad.

#### **3.11.4. EVALUACIÓN DE LOS BENEFICIOS DEL ESTUDIO Y SUS DESTINATARIOS**

El beneficio del presente trabajo de investigación es la información resultante a través de datos estadísticos sobre la percepción de la responsabilidad social y la salud mental positiva lo cual permite establecer el nivel de ambos temas en tiempo real en el campus, resultando beneficiados la comunidad universitaria en su

totalidad, pero principalmente los órganos rectores para que en base a los resultados puedan realizar una autorreflexión y las posteriores implementaciones de mejora en los distintos ámbitos evaluados.

### **3.11.5. PROTECCIÓN DE GRUPOS VULNERABLES**

La investigación se realizó en el personal docente y administrativo respetando su autonomía e integridad, al ser una investigación no experimental, se realizó la recolección de información de percepciones a través de dos instrumentos autoadministrados, por lo que no se realizó ninguna manipulación directa o invasiva de la muestra sujeta a estudio, al contrario, se respetó los derechos fundamentales de las personas.

### **3.11.6. PRINCIPIO DE JUSTICIA**

Se realizó un juicio razonable, ponderable y se tomó las precauciones necesarias para que los sesgos y limitaciones no den lugar a prácticas injustas en el presente trabajo de investigación. El personal docente y administrativo que participo tiene el total derecho de acceder a los resultados.

### **3.11.7. LA SELECCIÓN DE SERES HUMANOS O SIN DISCRIMINACION**

Se seleccionó a los participantes de la investigación considerando el objetivo del estudio y por la importancia que representa los docentes y administrativos en el desarrollo y progreso de la comunidad universitaria.

Para determinar el tamaño de muestra poblacional, se utilizó las formulas estadísticas y al momento de aplicar los instrumentos no se discrimino ni por sexo, religión, edad, condición de trabajo, todo se realizó en forma justa y equitativa.

### **3.11.8. LOS BENEFICIOS POTENCIALES SERAN PARA LOS INDIVIDUOS Y LOS CONOCIMIENTOS PARA LA SOCIEDAD**

El desarrollo de la presente investigación brindo resultados muy importantes en dos ámbitos de la comunidad universitaria, primero, la salud mental positiva, ya que permitió conocer la percepción de los docentes y administrativos con respecto a este tema, lo cual resulta relevante al ser un factor que incide directamente en el nivel de compromiso de los actores internos para un buen desarrollo a nivel de campus de la responsabilidad social universitaria.

Y segundo determino la percepción actual de la RSU que tiene la población muestra, al ser un indicador de diagnóstico relevante para conocer la situación de partida, fortalezas y áreas de mejora en este ámbito, además de que permite el autorreflexión institucional en datos concretos en ambos temas desarrollados en el presente trabajo.

Por lo que los beneficiados del trabajo de investigación de forma directa es la comunidad universitaria y de forma indirecta la sociedad, ya que la universidad educa y forma profesional en distintas generaciones, con constante cambio a causa de la globalización.

## **CAPITULO IV**

### **DE LOS RESULTADOS Y DISCUSIÓN DE LOS DATOS**

#### **4.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS EN TABLAS Y DESCRIPCIÓN**

Luego de aplicar los instrumentos de recolección de datos, se obtuvieron los siguientes resultados, los cuales son presentados en tablas y gráficos, respondiendo así a los objetivos e Hipótesis planteadas.



**TABLA N°1**

**DISTRIBUCIÓN SEGÚN CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS  
DE LOS ACTORES INTERNOS: DOCENTES DE LA UNJBG,  
TACNA-2018**

<b>CARACTERÍSTICAS</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
<b>a) EDAD</b>		
24 – 35	26	15,9
36 – 45	29	18,0
46 – 56	37	22,9
57 – 67	55	33,9
68 – 78	15	9,3
<b>Total</b>	<b>162</b>	<b>100,00</b>
<b>b) SEXO</b>		
Masculino	118	72,8
Femenino	44	27,2
<b>Total</b>	<b>162</b>	<b>100,00</b>
<b>c) AÑOS DE TRABAJO</b>		
5m – 8	64	39,5
9 – 16	15	9,2
17 – 24	31	19,3
25 – 32	27	16,6
33 – 40	25	15,4
<b>Total</b>	<b>162</b>	<b>100,00</b>
<b>d) RÉGIMEN DE TRABAJO</b>		
Dedicación exclusiva	58	35,8
Tiempo completo	84	51,9
Tiempo parcial	20	12,3
<b>Total</b>	<b>162</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Aplicación de escala de salud mental positiva y responsabilidad social universitaria a siete facultades y oficinas administrativas.

Elaborado por: Paniagua Nina AL. Tacna-2018

## **INTERPRETACIÓN**

En la presente tabla según características sociodemograficas de los actores internos docentes se evidencia que; según edad el mayor porcentaje con 33,9 % de los docentes se encuentra entre las edades de 57 a 67 años y el 9,3%, en menor porcentaje, se encuentra en la edad de 68 a 78 años.

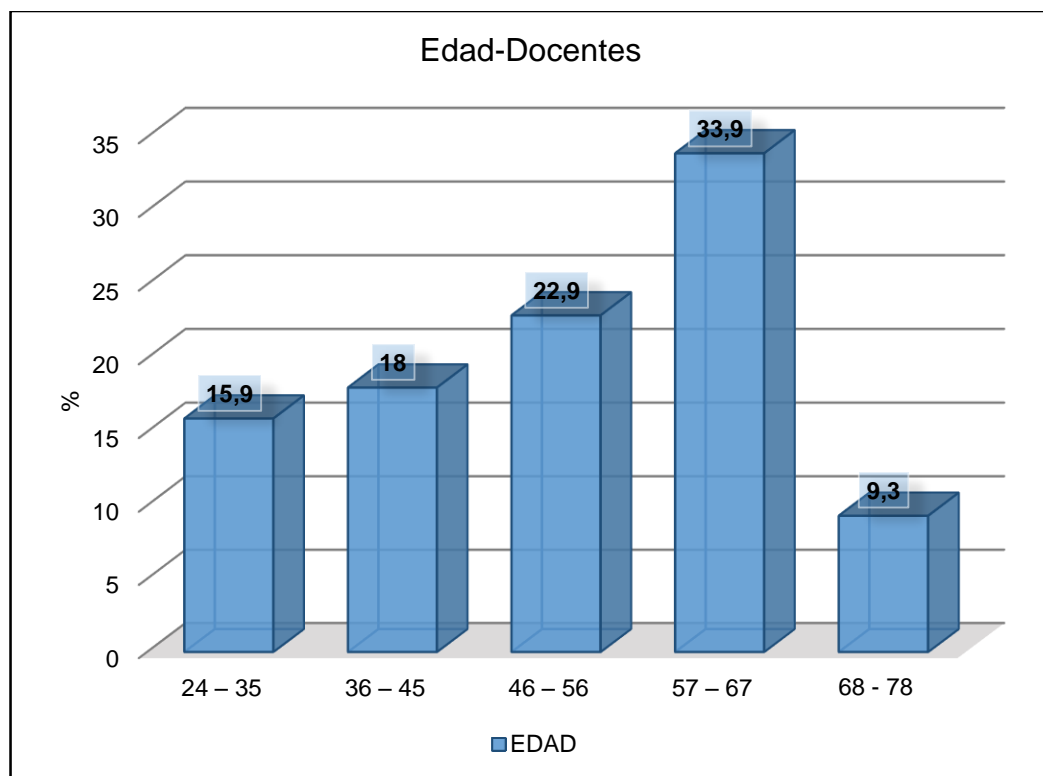
Según sexo, el 72,8% de los encuestados es Masculino y el 27,2% es de sexo femenino.

Según años de trabajo en mayor porcentaje, el 39,5% se encuentra laborando entre 5 meses y 8 años, y el menor porcentaje con 9,2% entre 9 y 16 años.

Según régimen de trabajo el mayor porcentaje con 51,9% se dedica a tiempo completo a la docencia y el 12,3% en menor porcentaje se dedica a tiempo parcial.

### GRÁFICO N° 1-A

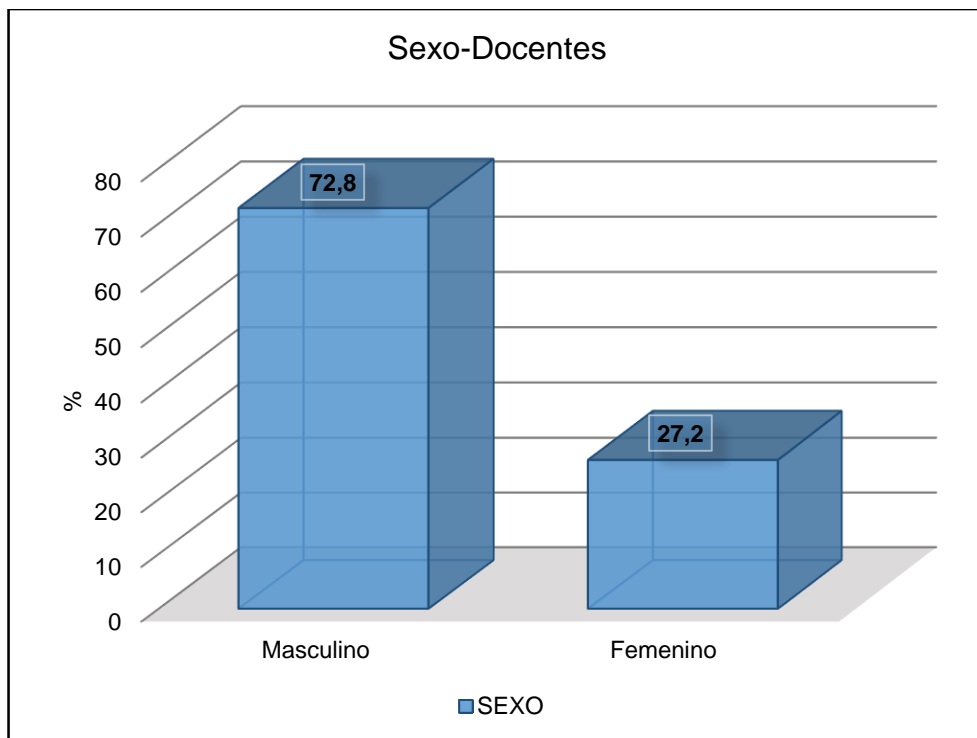
#### DISTRIBUCIÓN SEGÚN CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS EDAD DE LOS ACTORES INTERNOS: DOCENTES DE LA UNJBG, TACNA-2018



Fuente: Tabla N° 1

### GRÁFICO N° 1-B

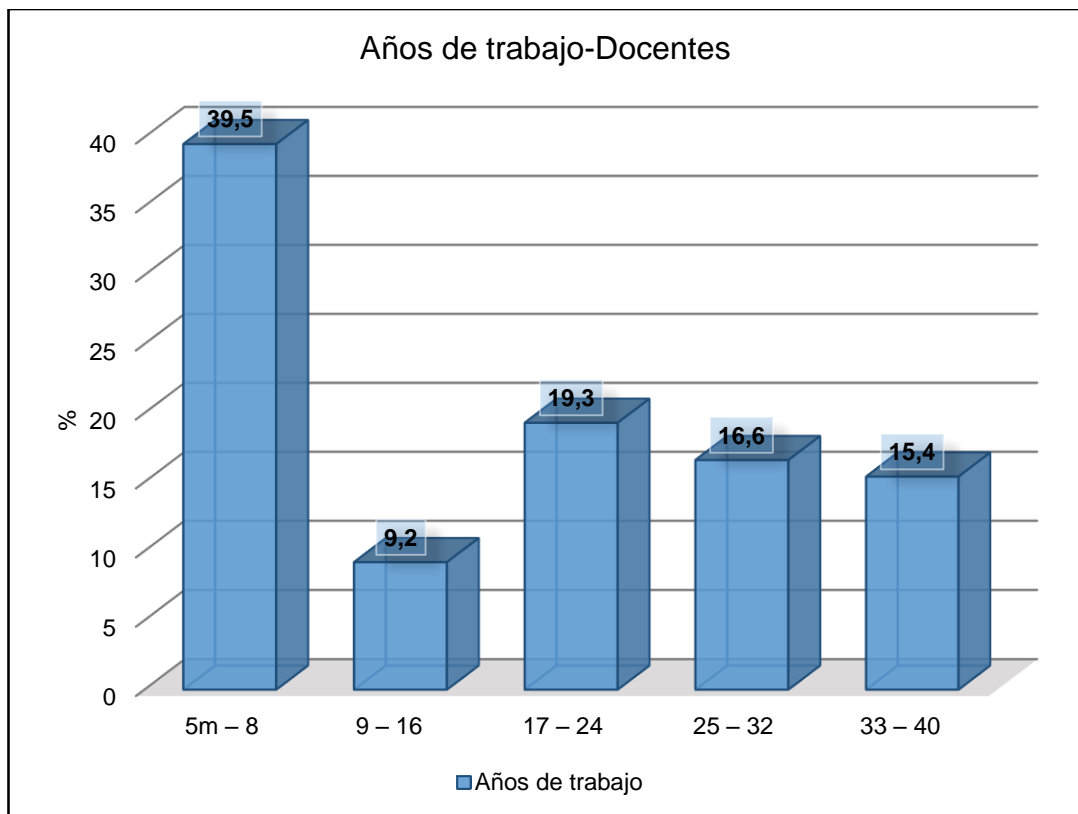
#### DISTRIBUCIÓN SEGÚN CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS SEXO DE LOS ACTORES INTERNOS: DOCENTES DE LA UNJBG, TACNA-2018



Fuente: Tabla N° 1

### GRÁFICO N° 1-C

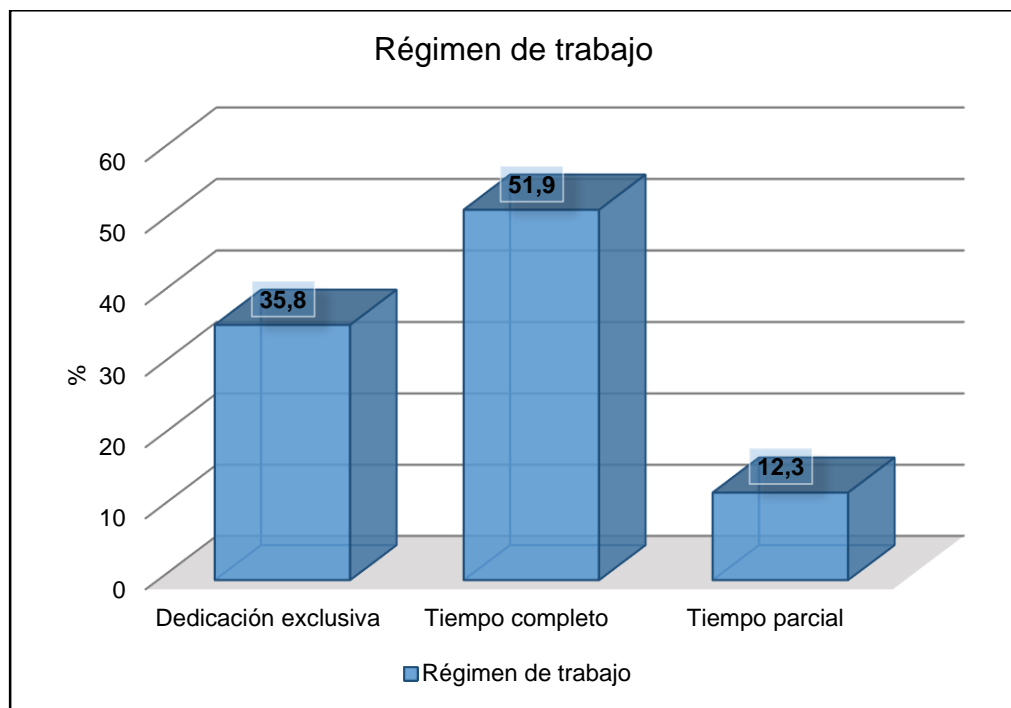
#### DISTRIBUCIÓN SEGÚN CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS AÑOS DE TRABAJO DE LOS ACTORES INTERNOS: DOCENTES DE LA UNJBG, TACNA-2018



Fuente: Tabla N° 1

### GRÁFICO N° 1-D

#### DISTRIBUCIÓN SEGÚN CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS RÉGIMEN DE TRABAJO DE LOS ACTORES INTERNOS: DOCENTES DE LA UNJBG, TACNA-2018



Fuente: Tabla N° 1

**TABLA N° 2**  
**DISTRIBUCIÓN SEGÚN CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS**  
**DE LOS ACTORES INTERNOS: ADMINISTRATIVOS DE LA UNJBG**  
**TACNA -2018**

<b>CARACTERÍSTICAS</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
<b>a) EDAD</b>		
20 – 29	23	18,3
30 – 38	23	18,3
39 – 47	32	25,3
48 – 56	20	15,9
57 – 66	28	22,2
<b>Total</b>	<b>126</b>	<b>100,00</b>
<b>b) SEXO</b>		
Masculino	40	31,7
Femenino	86	68,3
<b>Total</b>	<b>126</b>	<b>100,00</b>
<b>c) AÑOS DE TRABAJO</b>		
5m – 9	50	39,7
10 – 18	25	19,8
19 – 27	27	21,4
28 – 36	6	4,8
37 – 45	18	14,3
<b>Total</b>	<b>126</b>	<b>100,00</b>
<b>d) LUGAR DE TRABAJO</b>		
Órganos de línea	64	50,8
Alta dirección	12	9,5
Órgano de control	4	3,2
Órganos de asesoramiento	7	5,6
Órganos de apoyo	39	31,0
<b>Total</b>	<b>126</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Aplicación de la escala de salud mental positiva y responsabilidad social universitaria

Elaborado por: Paniagua Nina AL. Tacna-2018

## **INTERPRETACIÓN**

En la presente tabla según características sociodemográficas de los actores internos administrativos se evidencia que; según edad el mayor porcentaje 25,3 % de los administrativos encuestados se encuentra entre las edades de 39 a 47 años y el 15,9%, en menor porcentaje, se encuentra en la edad de 48 a 56 años.

Según sexo, el 68,3% de los encuestados es femenino y el 31,7% es de sexo masculino.

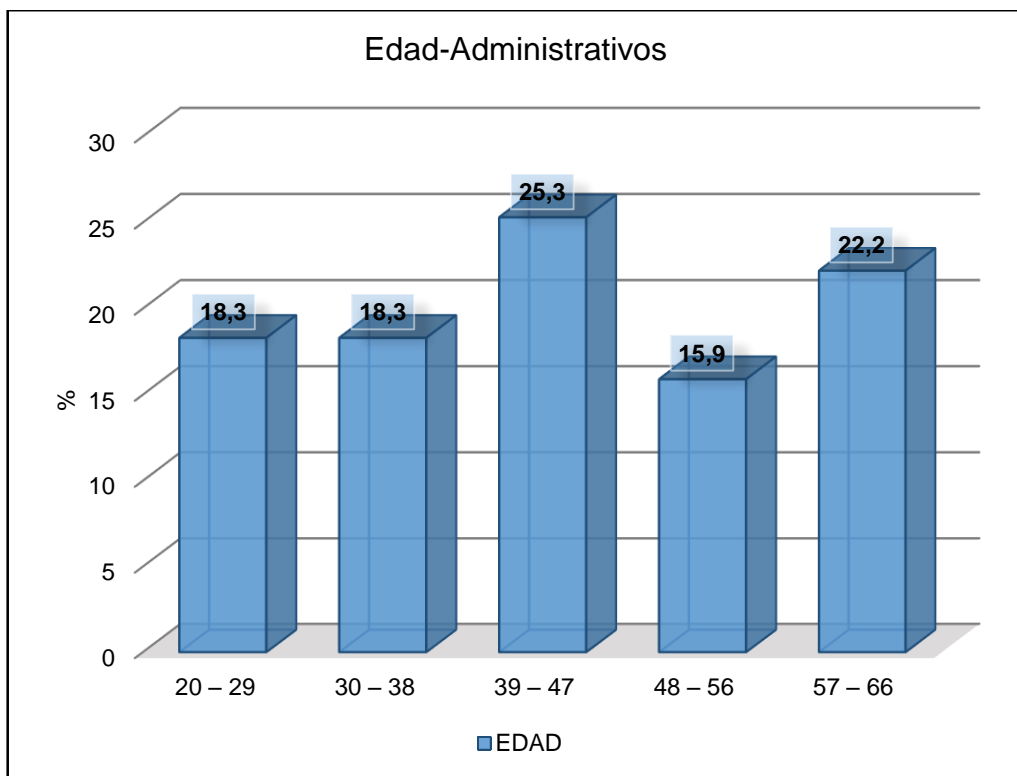
Según años de trabajo en mayor porcentaje, el 39,7% se encuentra laborando entre 5 meses y 9 años, y el menor porcentaje con 4,8% entre 28 y 36 años.

Según lugar de trabajo en las dependencias de la universidad el mayor porcentaje con 50,8% labora en los órganos de línea y el 3,2% en menor porcentaje labora en órganos de control de la UNJBG.



## GRÁFICO N° 2-A

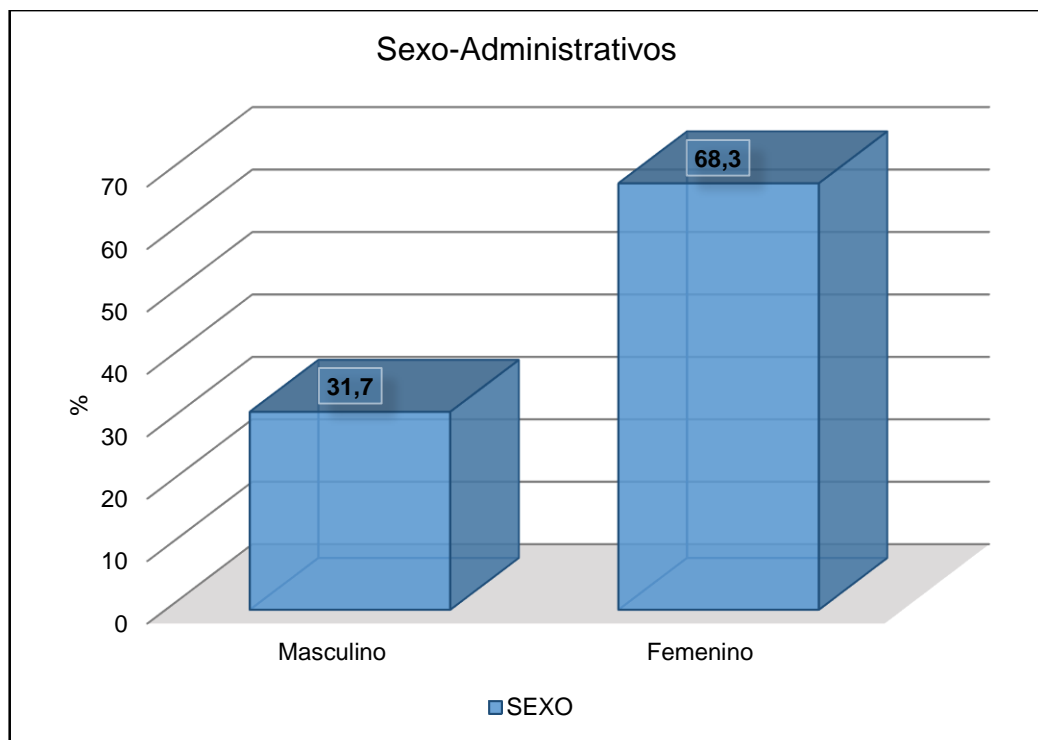
### DISTRIBUCIÓN SEGÚN CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRAFICAS EDAD DE LOS ACTORES INTERNOS: ADMINISTRATIVOS DE LA UNJBG, TACNA-2018



Fuente: Tabla N° 2

## GRÁFICO N° 2-B

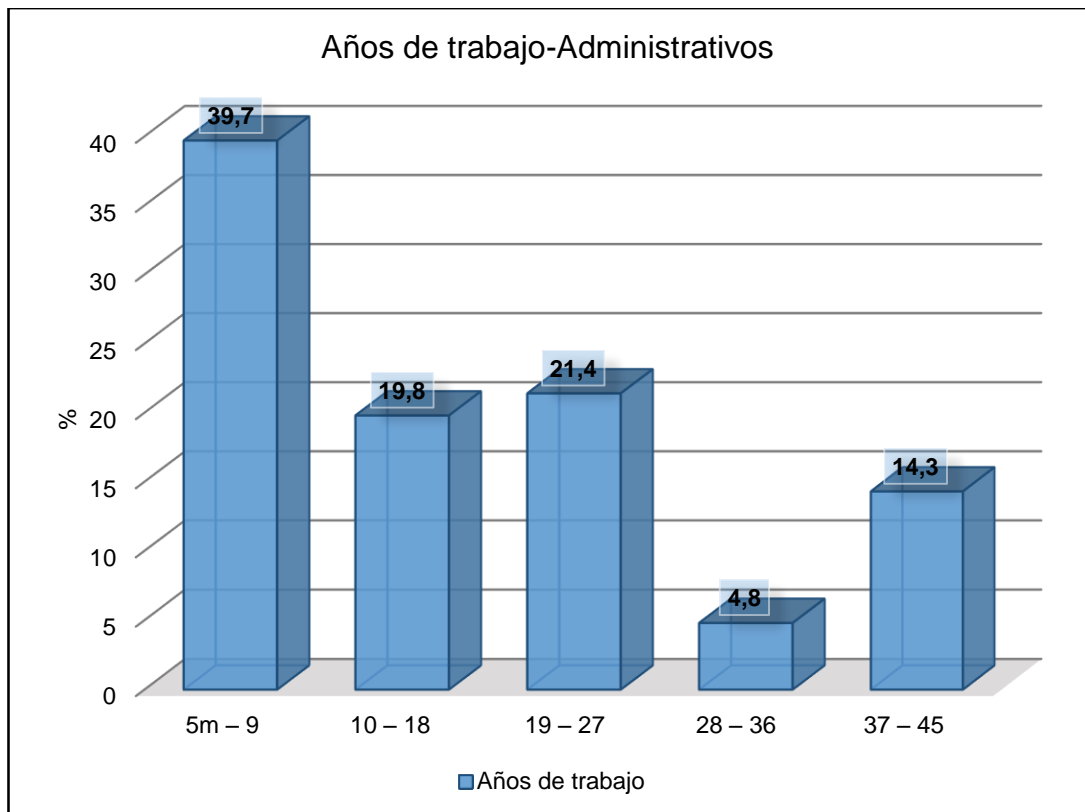
### DISTRIBUCIÓN SEGÚN CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS SEXO DE LOS ACTORES INTERNOS: ADMINISTRATIVOS DE LA UNJBG, TACNA-2018



Fuente: Tabla N° 2

## GRÁFICO N° 2-C

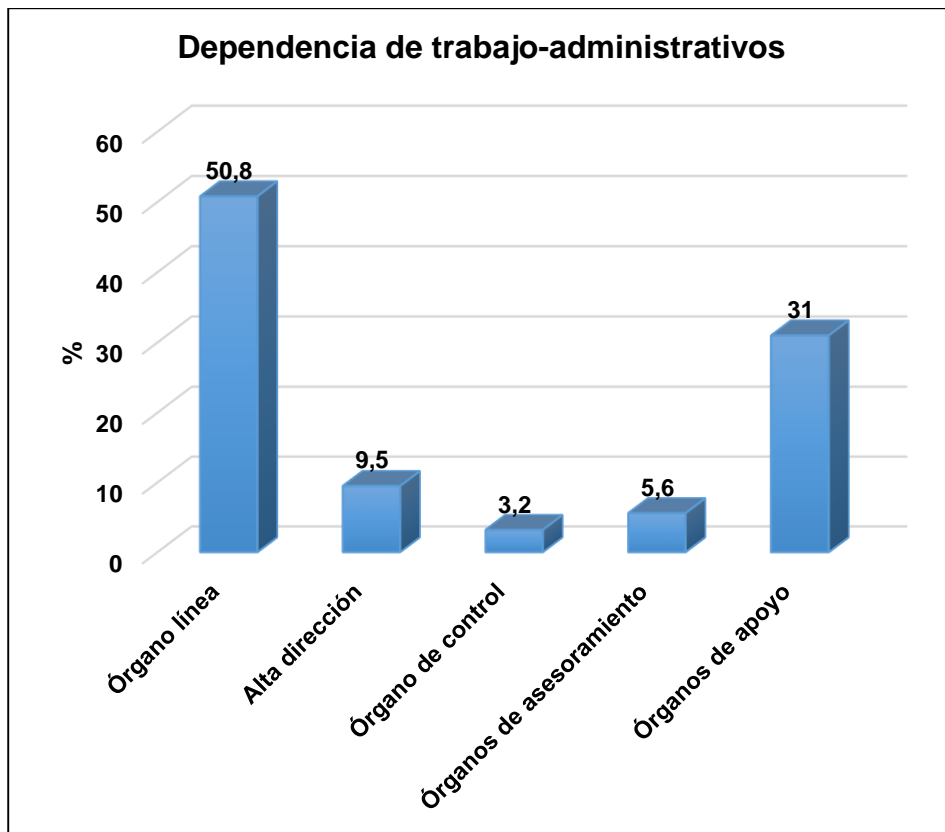
### DISTRIBUCIÓN SEGÚN CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS AÑOS DE TRABAJO DE LOS ACTORES INTERNOS: ADMINISTRATIVOS DE LA UNJBG, TACNA-2018



Fuente: Tabla N° 2

## GRÁFICO N° 2-D

### DISTRIBUCIÓN SEGÚN DEPENDENCIA DE TRABAJO DE LOS ACTORES INTERNOS: ADMINISTRATIVOS DE LA UNJBG, TACNA-2018



Fuente: Tabla N° 2

**TABLA N°3**

**PERCEPCIÓN DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA  
EN LOS ACTORES INTERNOS DE LA UNJBG,  
TACNA- 2018**

PERCEPCIÓN DE RSU	ACTOR INTERNO	DOCENTE		ADMINISTRATIVO	
		N	%	N	%
Deficiente		39	24,1	34	27,0
Regular		<b>81</b>	<b>50,0</b>	<b>60</b>	<b>47,6</b>
Buena		42	25,9	32	25,4
Total		162	100,0	126	100,0

Fuente: Aplicación de escala responsabilidad social universitaria a siete facultades y oficinas administrativas.  
Elaborado por: Valleys F. et al. (2009) Modificado por Bach. Paniagua A. Tacna-2018

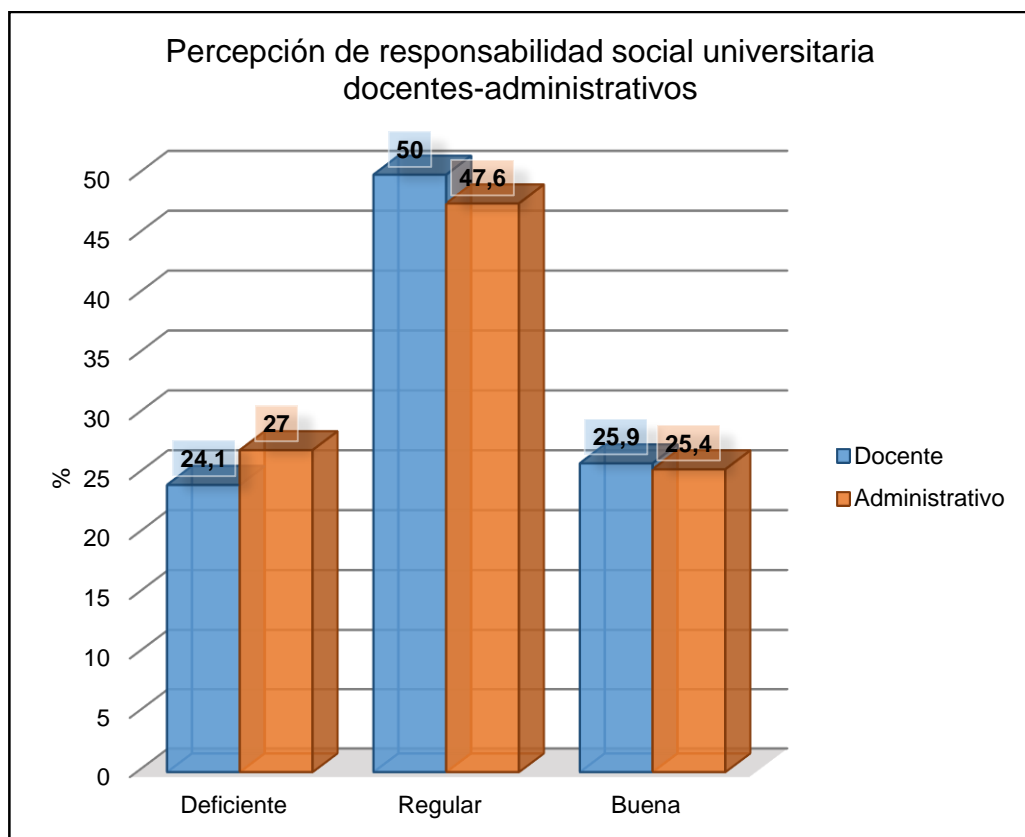
**INTERPRETACIÓN:**

En la presente tabla se evidencia que según los actores internos; docentes y administrativos, el 50% de los docentes tiene una regular percepción, el 25,9% tiene una buena percepción y el 24,1% tiene deficiente percepción de la responsabilidad social universitaria.

Mientras que, en los actores internos administrativos, el 47,6% tiene una percepción regular, el 27,0% tiene deficiente percepción y el 25,4% tiene buena percepción de la responsabilidad social universitaria.

### GRÁFICO N° 3

#### PERCEPCIÓN DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA EN LOS ACTORES INTERNOS DE LA UNJBG, TACNA- 2018



Fuente: Tabla N°3

**TABLA N°4**

**PERCEPCIÓN DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA  
SEGÚN DIMENSIONES DE LOS ACTORES INTERNOS: DOCENTES  
DE LA UNJBG, TACNA- 2018**

Dimensión	Deficiente		Regular		Buena		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Campus responsable	40	24,7	<b>76</b>	<b>46,9</b>	46	28,4	162	100
Participación social	39	24,1	<b>82</b>	<b>50,6</b>	41	25,3	162	100
Formación profesional y ciudadana	45	27,8	<b>86</b>	<b>53,1</b>	31	19,1	162	100
Gestión social del conocimiento	40	24,7	<b>83</b>	<b>51,2</b>	39	24,1	162	100

Fuente: Aplicación de escala responsabilidad social universitaria a siete facultades y oficinas administrativas. Elaborado por: Valleys F. et al. (2009) Modificado por Bach. Paniagua A. Tacna-2018

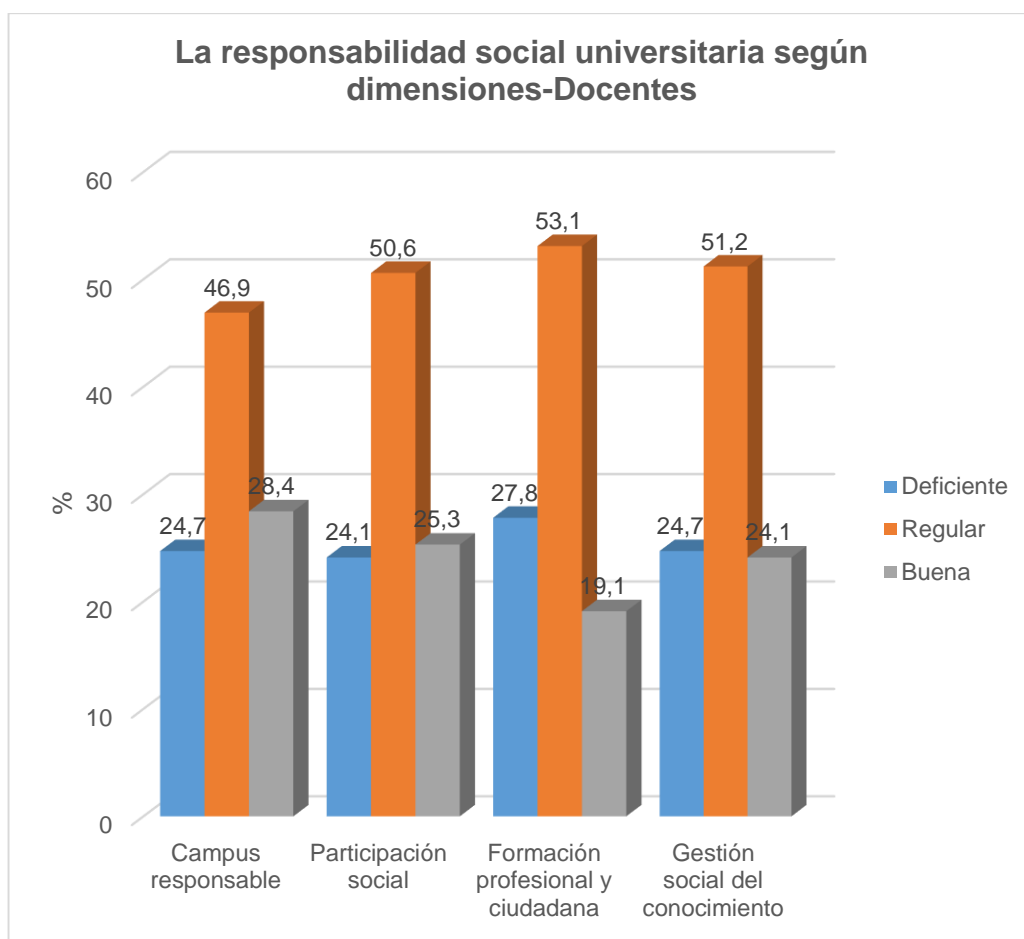
**INTERPRETACIÓN**

En la presente tabla se evidencia por dimensiones la percepción de la responsabilidad social universitaria de los actores internos docentes, en campus responsable el 46,9% tiene una regular percepción, el 24,7% tiene deficiente percepción.

En participación social el 50,6% considera tener una regular percepción, el 24,1% una deficiente percepción. En formación profesional y ciudadana el 53,1% tiene una regular percepción, el 19,1% una buena percepción y en gestión social del conocimiento el 51,2% tiene regular percepción y el 24,7% una deficiente percepción.

#### GRÁFICO N°4

### PERCEPCIÓN DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA SEGÚN DIMENSIONES DE LOS ACTORES INTERNOS DOCENTES DE LA UNJBGJ, TACNA- 2018



Fuente: Tabla N°4



**TABLA N°5**

**PERCEPCIÓN DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA  
SEGÚN DIMENSIONES DE LOS ACTORES INTERNOS  
ADMINISTRATIVOS DE LA UNJBG,  
TACNA- 2018**

<b>Dimensión</b>	<b>Deficiente</b>		<b>Regular</b>		<b>Buena</b>		<b>Total</b>	
	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
<b>Campus responsable</b>	36	28,6	<b>60</b>	<b>47,6</b>	30	23,8	126	100
<b>Participación social</b>	35	27,8	<b>62</b>	<b>49,2</b>	29	23,0	126	100

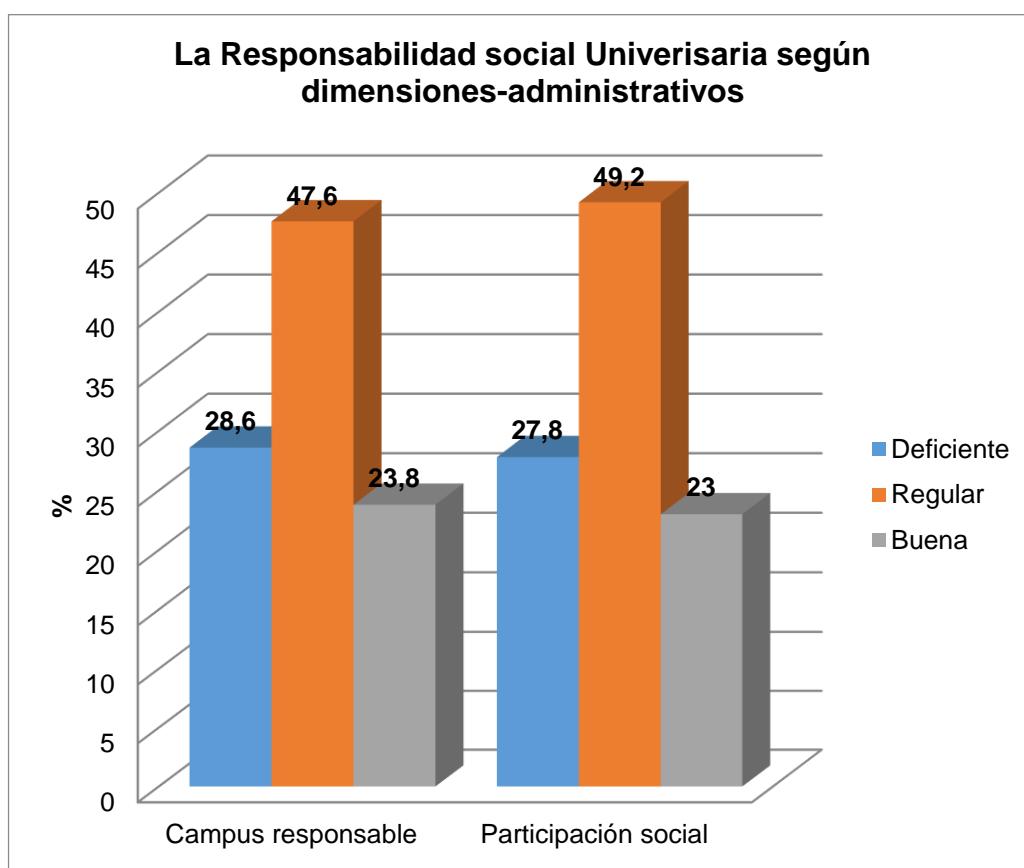
Fuente: Aplicación de escala responsabilidad social universitaria a siete facultades y oficinas administrativas.  
Elaborado por: Valleys F. et al. (2009) Modificado por Bach. Paniagua A. Tacna-2018

### **INTERPRETACIÓN**

En la presente tabla se evidencia por dimensiones la percepción de la responsabilidad social universitaria de los actores internos administrativos, en campus responsable el 47,6% tiene una regular percepción, el 23,8% tiene buena percepción y En participación social el 49,2% considera tener una regular percepción y el 23,0% tiene buena percepción.

## GRÁFICO N°5

### PERCEPCIÓN DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA SEGÚN DIMENSIONES DE LOS ACTORES INTERNOS ADMINISTRATIVOS DE LA UNJBG, TACNA- 2018



Fuente: Tabla N°5

**TABLA N° 6**  
**SALUD MENTAL POSITIVA DE LOS ACTORES INTERNOS DE LA**  
**UNJBG, TACNA- 2018**

<b>SALUD MENTAL POSITIVA</b>	<b>ACTORES INTERNOS</b>		<b>ADMINISTRATIVOS</b>	
	<b>DOCENTES</b>			
	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
BAJA	39	24,1	30	23,4
<b>PROMEDIO</b>	<b>89</b>	<b>54,9</b>	<b>64</b>	<b>50,8</b>
ALTA	34	21,0	32	25,4
<b>TOTAL</b>	<b>162</b>	<b>100</b>	<b>126</b>	<b>100</b>

Fuente: Aplicación de escala de salud mental positiva a siete facultades y oficinas administrativas.  
 Elaborado por: Barrera M. y Flores M. Modificado por Bach. Paniagua A. Tacna-2018

#### **INTERPRETACIÓN:**

En esta tabla según actores internos, docentes y administrativos, se evidencia que el 54,9% de los docentes tiene nivel promedio, un 24,1% tiene bajo nivel y por ultimo un 21% tiene alto nivel de salud mental positiva.

Además, en los administrativos, el 50,8% tiene nivel promedio, un 25,4% tiene nivel alto y por último un 23,8% nivel bajo sobre su salud mental positiva.

## GRÁFICO N°6

### SALUD MENTAL POSITIVA DE LOS ACTORES INTERNOS DE LA UNJBG, TACNA- 2018.

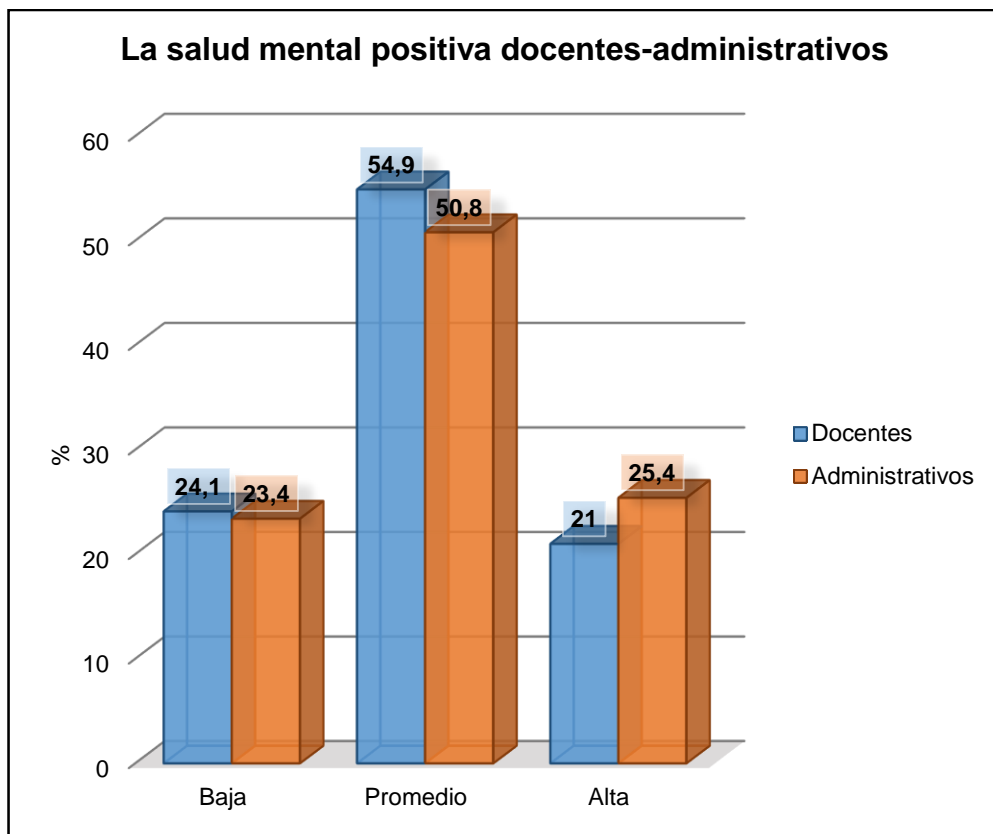


Tabla N° 6

**TABLA N° 7**

**SALUD MENTAL POSITIVA SEGÚN DIMENSIONES DE LOS  
ACTORES INTERNOS: DOCENTES DE LA UNJBG,  
TACNA- 2018**

Dimensión	Bajo		Promedio		Alto		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Bienestar cognitivo emocional	39	24,1	<b>77</b>	<b>47,5</b>	46	28,4	162	100
Dominio del entorno	39	24,1	<b>89</b>	<b>54,9</b>	34	21,0	162	100
Habilidades sociales	41	25,3	<b>79</b>	<b>48,8</b>	42	25,9	162	100
Empatía y sensibilidad social	40	24,7	<b>74</b>	<b>45,7</b>	48	29,6	162	100
Bienestar físico	49	30,2	<b>75</b>	<b>46,3</b>	38	23,5	162	100
Autorreflexión	42	25,9	<b>77</b>	<b>47,5</b>	43	26,5	162	100
Malestar psicológico	46	28,4	<b>74</b>	<b>45,7</b>	42	25,9	162	100

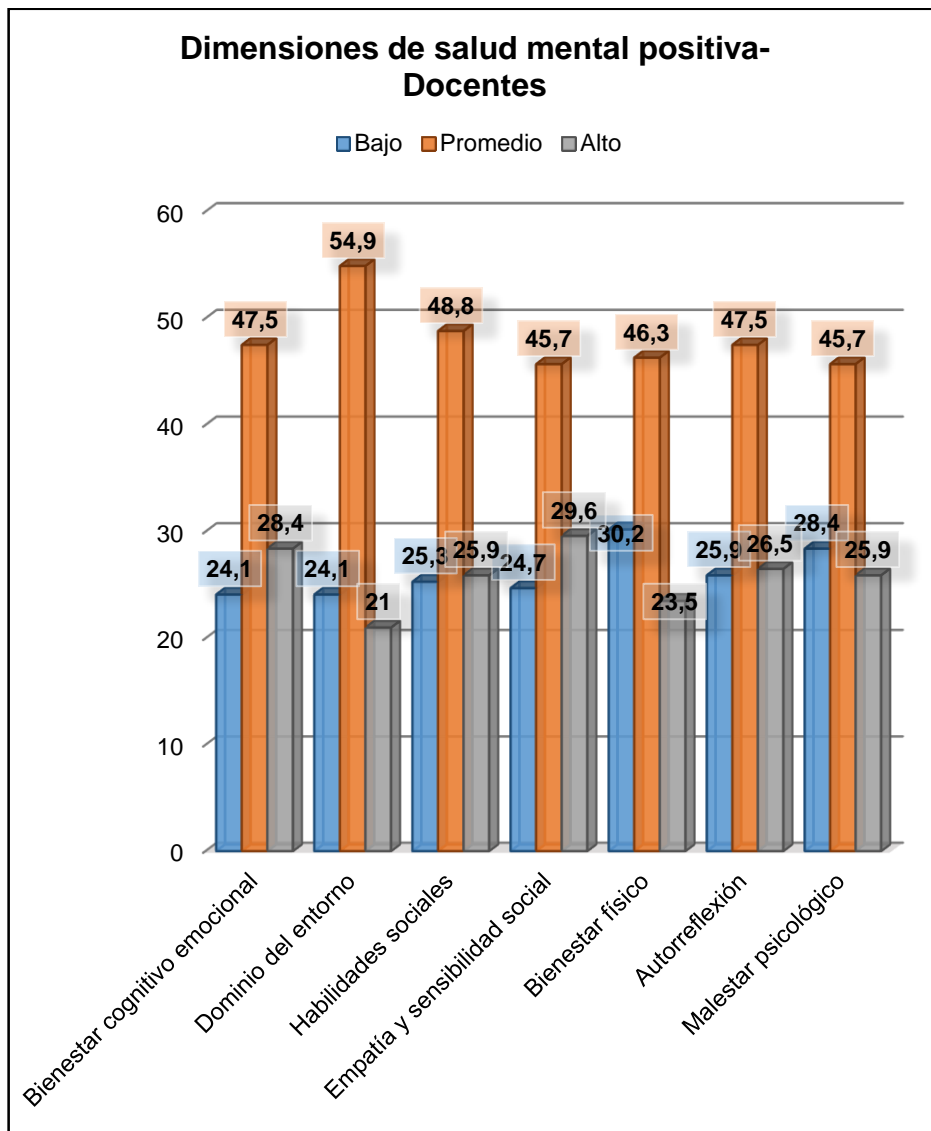
Fuente: Aplicación de la escala de salud mental positiva a siete facultades y oficinas administrativas.  
Elaborado por: Barrera M. y Flores M. Modificado por Bach. Paniagua A. Tacna-2018

**INTERPRETACIÓN:**

En esta tabla se evidencia por dimensiones el nivel de salud mental positiva de los actores internos: docentes. En la dimensión de bienestar cognitivo emocional un 47,5% tiene nivel promedio y el 24,1% tiene nivel baja. En dominio del entorno el 54,9% tiene nivel promedio y el 21% tiene nivel alta, en habilidades sociales el 48,8% tiene nivel promedio y un 25,3% nivel baja, en empatía y sensibilidad social el 45,7% tiene nivel promedio y el 24,7% nivel baja, en bienestar físico el 46,3% tiene nivel promedio y el 23,5% nivel alta, en autorreflexión el 47,5% presenta nivel promedio y el 25,9% tiene nivel bajo y en malestar psicológico el 45,7% tiene nivel promedio y el 25,9% tiene nivel alto.

## GRÁFICO N° 7

### SALUD MENTAL POSITIVA SEGÚN DIMENSIONES DE LOS ACTORES INTERNOS: DOCENTES DE LA UNJBG, TACNA- 2018



Fuente: Tabla N°7

**TABLA N°8**

**SALUD MENTAL POSITIVA SEGÚN DIMENSIONES DE LOS  
ACTORES INTERNO: ADMINISTRATIVOS DE LA UNJBG,  
TACNA- 2018**

Dimensión	Bajo		Promedio		Alto		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Bienestar cognitivo emocional	40	31,7	59	46,8	27	21,4	126	100
Dominio del entorno	39	31,0	54	42,9	33	26,2	126	100
Habilidades sociales	38	30,2	60	47,6	28	22,2	126	100
Empatía y sensibilidad social	39	31,0	66	52,4	21	16,7	126	100
Bienestar físico	30	23,8	75	59,5	21	16,7	126	100
Autorreflexión	39	31,0	68	54,0	19	15,1	126	100
Malestar psicológico	32	25,4	67	53,2	27	21,4	126	100

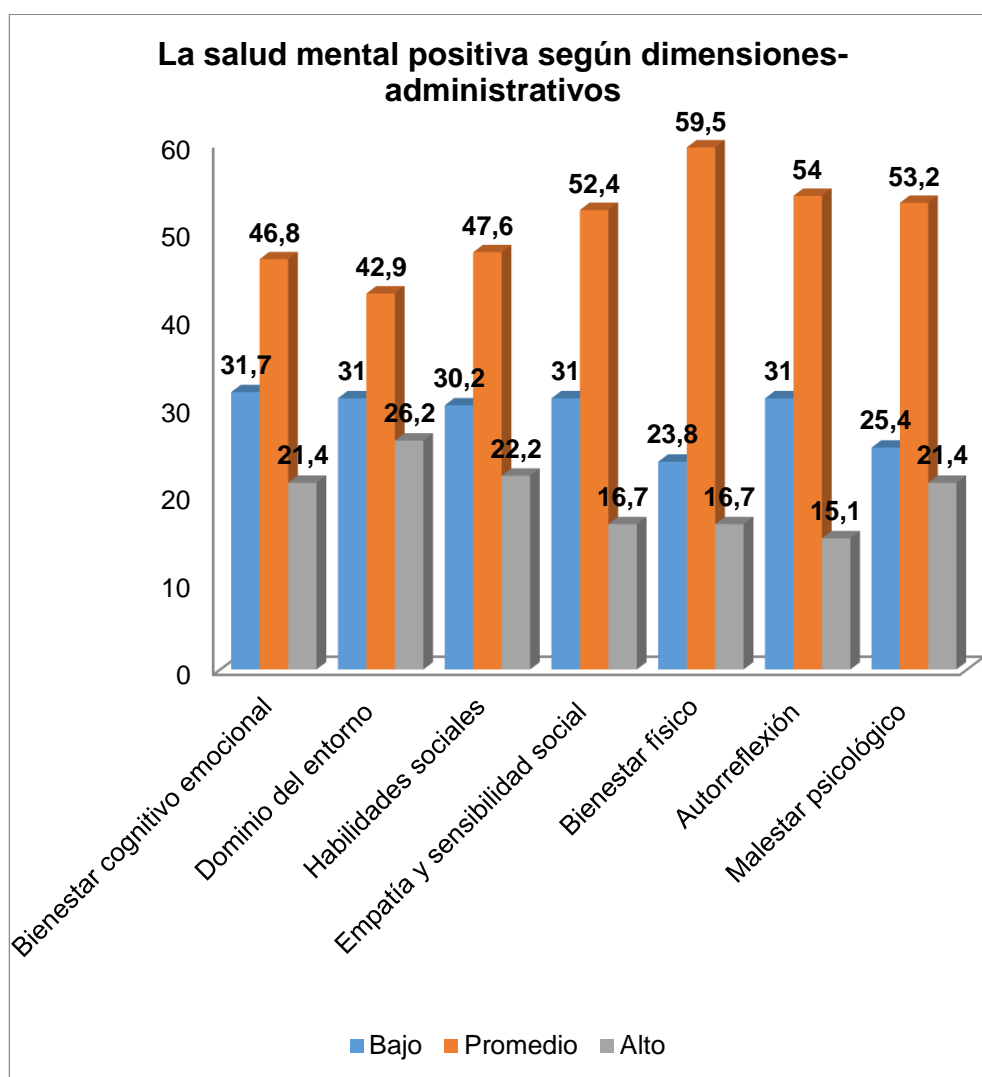
Fuente: Aplicación de la escala de salud mental positiva a siete facultades y oficinas administrativas.  
Elaborado por: Barrera M. y Flores M. Modificado por Bach. Paniagua A. Tacna-2018

**INTERPRETACIÓN:**

En esta tabla se evidencia por dimensiones la percepción sobre la salud mental positiva del personal administrativo, en la dimensión de bienestar cognitivo emocional un 46,8% tiene nivel promedio, el 21,4% tiene nivel alto. En dominio del entorno el 42,9% tiene nivel promedio y un 26,2% tiene nivel alto, en habilidades sociales el 47,6% tiene nivel promedio, el 22,2% tiene nivel alto, en empatía y sensibilidad social el 52,4% tiene percepción promedio y el 16,7% nivel alto, en bienestar físico el 59,5% tiene nivel promedio, el 16,7% nivel alto, en autorreflexión el 54,0% presenta nivel promedio y el 15,1% tiene nivel alto y en malestar psicológico el 53,2% tiene nivel promedio y el 21,4% tiene nivel alto.

## GRÁFICO N°8

### SALUD MENTAL POSITIVA SEGÚN DIMENSIONES DE LOS ACTORES INTERNO: ADMINISTRATIVOS DE LA UNJBG, TACNA- 2018



Fuente: Tabla N°8



**TABLA N°9**

**LA SALUD MENTAL POSITIVA Y LA PERCEPCIÓN DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA DE LOS ACTORES INTERNOS: DOCENTES DE LA UNJBG, TACNA- 2018**

Salud Mental Positiva	Responsabilidad Social Universitaria						Total	
	Deficiente		Regular		Buena		N	%
	N	%	N	%	N	%		
<b>Baja</b>	13	8,0	22	13,6	4	2,5	39	24,1
<b>Promedio</b>	20	12,3	<b>47</b>	<b>29,0</b>	22	13,6	89	54,9
<b>Alta</b>	6	3,7	12	7,4	16	9,9	34	21
<b>Total</b>	39	24	81	50	42	26	162	100

Fuente: Aplicación de escala de responsabilidad social universitaria y salud mental positiva a 7 facultades y oficinas administrativas.

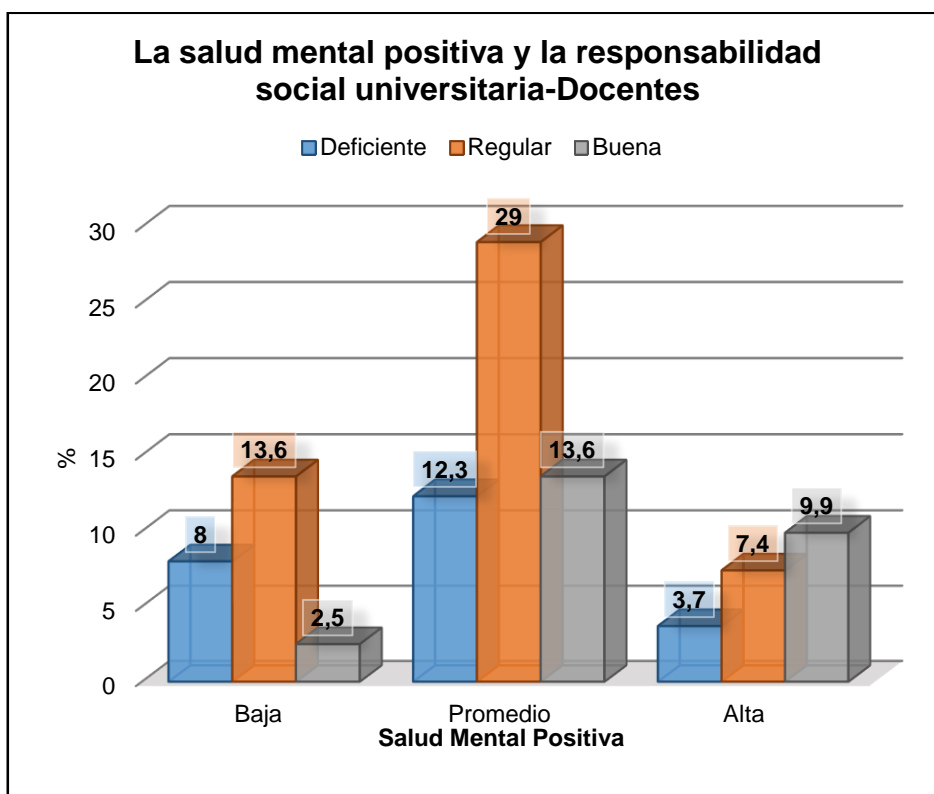
Elaborado por: Valleys F. et al.(2009) Modificado por Bach. Paniagua A. Tacna-2018

**INTERPRETACIÓN**

En la presente tabla sobre la relación de la salud mental positiva y la percepción de la responsabilidad social universitaria en los actores internos docentes, se observa que el 29% de los docentes tienen un nivel promedio de salud mental positiva y percepción regular de responsabilidad social universitaria.

## GRÁFICO N°9

### LA SALUD MENTAL POSITIVA Y LA PERCEPCIÓN DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA DE LOS ACTORES INTERNOS: DOCENTES DE LA UNJBG, TACNA- 2018



Fuente: Tabla N°9

**TABLA N°10**

**LA SALUD MENTAL POSITIVA Y LA PERCEPCIÓN DE LA  
RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA DE LOS  
ACTORES INTERNOS: ADMINISTRATIVOS  
DE LA UNJBG, TACNA- 2018**

Salud Mental Positiva	Percepción de la Responsabilidad Social Universitaria						Total	
	Deficiente		Regular		Buena		N	%
	N	%	N	%	N	%		
<b>Baja</b>	6	4,7	14	11,1	10	8	30	23,8
<b>Promedio</b>	17	13,5	35	27,8	12	9,5	64	50,8
<b>Alta</b>	11	8,7	11	8,7	10	8	32	25,4
<b>Total</b>	34	26,9	60	47,6	32	25,5	126	100

Fuente: Aplicación de escala de responsabilidad social universitaria y salud mental positiva a 7 facultades y oficinas administrativas.

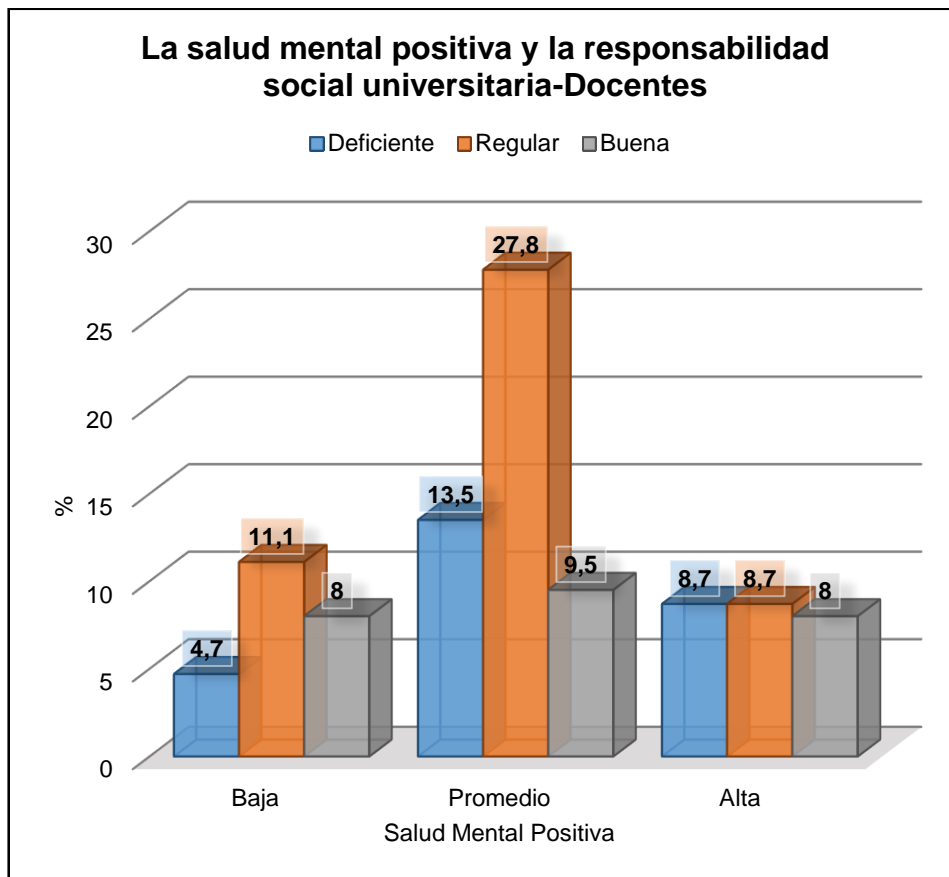
Elaborado por: Valleys F. et al.(2009) Modificado por Bach. Paniagua A. Tacna-2018

**INTERPRETACIÓN**

En la presente tabla sobre la relación de la salud mental positiva y la percepción de la responsabilidad social universitaria en los actores internos administrativos, se observa que el 27,8% de los administrativos tienen un nivel de salud mental positiva promedio y una regular percepción de responsabilidad social universitaria.

## GRÁFICO N°10

### LA SALUD MENTAL POSITIVA Y LA PERCEPCIÓN DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA DE LOS ACTORES INTERNOS: ADMINISTRATIVOS DE LA UNJBG, TACNA- 2018



Fuente: Tabla N°10

## **4.2. PRUEBA DE HIPÓTESIS**

Se plantearon las siguientes hipótesis

### **Hipótesis general**

Existe relación significativa de la salud mental positiva y la percepción sobre la responsabilidad social universitaria en los actores internos de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, Tacna.2018

### **Hipótesis específica**

- Existe relación significativa de la salud mental positiva y la percepción sobre responsabilidad social universitaria en los actores internos docentes. (ver anexo 7-A)
- Existe relación significativa de la salud mental positiva y la percepción sobre responsabilidad social universitaria en los actores internos administrativos. (Ver anexo 7-B)

### 4.3. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El presente trabajo de tesis que busca determinar el nivel de salud mental y la percepción de la responsabilidad social universitaria de los actores internos de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann es un trabajo de gran importancia para la comunidad universitaria y aún más para enfermería en el marco de la promoción y prevención de la salud mental, es por ello que se realizara el análisis de la información obtenida:

En la tabla N°1 se puede observar las características sociodemográficas de los actores internos docentes, se registra que, según edades, el 33,9% se encuentra entre los 57 a 67 años, a comparación del 9,5% que se encuentra entre 68 a 78 años, evidenciando que la mayoría de la población docente se encuentra en la etapa adulta a adulta mayor. El 72,8% está constituido por docentes de sexo masculino en comparación del 27,2% de docentes de sexo femenino. Respecto a los años de trabajo en la institución el 39,5% se encuentra laborando entre 5 meses y 8 años en comparación del 9,2% que se encuentra laborando entre los 9 y 16 años. En el caso de régimen de trabajo el 51,9% se dedica a tiempo completo a la docencia mientras que el 12,3% se dedica a tiempo parcial.

Estos resultados se contrastan con Aldrete M. et Al. En su estudio *“Condiciones de trabajo y salud de los docentes de enseñanza media superior de una universidad pública” (2016)* quienes obtuvieron que el 36,8% eran mujeres, el 63,2% hombres, la edad rango promedio de los docentes fue 24 – 70 años, el promedio de antigüedad como docente fue de 18.9, el 46,8% era profesor de carrera, el 43,4% profesor de asignatura y el 1,8% investigador (30).

También se coincide con los resultados encontrados por Collado P. et al. en su estudio *“Condiciones de trabajo y salud en docentes universitarios y de enseñanza media de Mendoza, Argentina: entre el compromiso y el desgaste emocional”* (2016), quienes encontraron en la caracterización de la población de estudio, con respecto al rango de edad los docentes de la universidad tenían entre 27 a 67 años y el 40% de este plantel poseía más de 55 años, según sexo el 48% eran mujeres y el 52% eran varones, en el caso de dedicación docente, el 24% detentaba dedicación exclusiva, el 24% semiexclusiva y el 52% dedicación simple. Con respecto a la antigüedad en el cargo, el promedio de años promedio en la universidad era de 15,3 años (31).

El resultado de la presente investigación evidencia datos similares en relación a las investigaciones revisadas, en rango de edad los docentes se encuentran en la etapa adulta y adulta mayor, son las etapas de vida en donde el ser humano biológicamente han concluido su crecimiento, psicológicamente han adquirido una conciencia y han logrado el desarrollo de su inteligencia, socialmente obtiene derecho y deberes ciudadanos.

Además, en la adultez se busca el desarrollo personal y profesional con mayor auge. En el caso del sexo se evidencia que existe una diferencia significativa en el acceso a la docencia, del sexo femenino, siendo mayor el sexo masculino.

En la tabla N°2 se puede observar las características sociodemográficas de los actores internos administrativos, se registra que, según edades, el 25,3% se encuentra entre los 39 a 47 años, a comparación del 9,5% de los administrativos que se encuentran entre 48 a 56 años, evidenciando que la mayoría de la población administrativa se

encuentra en la etapa adulta. El 68,3% está constituido por administrativos de sexo femenino en comparación del 31,7% de sexo masculino. Respecto a los años de trabajo en la institución el 39,7% se encuentra laborando entre 5 meses y 9 años en comparación del 4,8% que se encuentra laborando entre los 28 y 36 años. En el caso de lugar de trabajo en las dependencias de universidad el 50,8% labora en los órganos de línea mientras que el 3,2% labora en los órganos de control.

En la tabla N° 3 se puede observar la percepción de la responsabilidad social universitaria de los actores internos, donde se muestra que el 50% de los docentes y el 47,6% de los administrativos tienen una percepción regular sobre la responsabilidad social universitaria, a comparación del 24,1% de los docentes con una percepción deficiente y 25,4% de los administrativos con una percepción buena sobre la responsabilidad social universitaria.

Contrastando, con Aguirre M. y Martínez P, en su investigación, *“La responsabilidad social universitaria en los docentes y no docentes”* (2014), con quienes se difiere, ya que ellos obtuvieron como resultado, el 74,4% de los docentes tienen conocimiento y ha percibido que es la responsabilidad social universitaria, por otro lado el 27,3% del personal no docente a pesar de conocer la RSU no han sido participes, ni lo han percibido dentro de la universidad Veracruzana y el resto de no docentes 72,7% no conocían a este concepto (8).

Asimismo, se difiere con Gómez, L. et al. En su estudio *“Practicando la responsabilidad social universitaria en el caribe: perspectivas de los público internos”*, obtuvieron como resultado que los diversos públicos internos están conscientes de lo que significa, en la



teoría y en la práctica, ser una universidad socialmente responsable, aunque también reconocen oportunidades de mejora y desafíos futuros (10).

La responsabilidad social universitaria tiene como principal objetivo resituar a la Universidad en la sociedad, con el fin de alinear cuatro procesos con la misión universitaria, sus valores y compromiso social. Estos procesos es posible alcanzarlos desde el autorreflexión por parte de la institución. A través de la participación de los diferentes actores de la comunidad en espacios de dialogo que permitan transformar el ejercicio del saber en la sociedad (32).

Los efectos de las universidades alcanzan a diferentes actores o grupos, los cuales se encuentran interesados en el buen desempeño de la misma, los grupos habituales de interés de las instituciones de educación superior según el Manual de Primeros Pasos de Responsabilidad social Universitaria del BID, pueden ser internas y externas, la cantidad y diversidad de actores existentes habla de la complejidad de la universidad como institución social, con efectos múltiples y de largo plazo. Días Sobrinho afirma, las instituciones deben interpelarse acerca de los modos de producción y gestión del conocimiento que se proponen, por lo cual se debe vincular a la universidad a través de sus cuatro procesos, lo que constituye la función social universitaria (32).

Lo descrito anteriormente concluye que el resultado hallado de la percepción sobre la responsabilidad social universitaria es regular para los actores internos (docentes y administrativos). Mencionando así que el actor interno percibe a la responsabilidad social universitaria, con indiferencia, aún se mantienen al margen y no hay compromiso consciente, lo que no se debe dar a percibir, porque la universidad busca

lograr un trabajo articulado en la comunidad universitaria que se proyecta en la sociedad, esto se pone en evidencia al brindar las políticas de gestión institucional mediante la RSU para el desarrollo humano sostenible. Así mismo, es necesario considerar que la comunidad universitaria es una construcción social constituida por los actores internos, docentes y administrativos que participan en el que hacer universitario, con funciones y responsabilidades.

En la tabla N°4 , se presenta los resultados de la percepción según dimensiones de la responsabilidad social universitaria de los actores internos docentes, donde en campus responsable el 46,9% tiene percepción regular en comparación del 24,7% con una percepción deficiente, en cuanto a participación social el 50,6% considera tener una percepción regular en comparación del 24,1% con una percepción deficiente, en la dimensión formación profesional y ciudadana el 53,1% tiene una percepción regular mientras que el 19,1% percepción deficiente y en la dimensión gestión social del conocimiento el 51,2% tiene una percepción regular y el 24,7% una percepción deficiente.

El campus responsable implica el clima laboral, los derechos humanos, la equidad de género y no discriminación en el acceso a la docencia, las oportunidades de desarrollo personal y profesional, la aplicación de los derechos laborales, el medio ambiente, la transparencia y democracia, y por último la comunicación y el marketing (33).

Por otro lado, la participación social orienta a la integración de la formación académica con la proyección social, promoción de redes sociales para el desarrollo, creando un capital social, participación activa en la agenda local y nacional de desarrollo (33).

La gestión social del conocimiento orienta la actividad científica y la práctica experta hacia su responsabilidad social, no solo a través de una negociación de las líneas de investigación con interlocutores externos, afín de articular la producción del conocimiento con la agenda del desarrollo local y nacional, sino también para que los procesos de construcción del conocimiento se den de modo participativo, con actores no académicos además de difundir ampliamente y de modo comprensible los procesos y resultados de la actividad científica (33).

La formación profesional y ciudadana responsable es que el perfil profesional del egresado haya logrado e incorporado competencias ciudadanas de responsabilidad para el desarrollo sostenible de su sociedad. Esto implica que la orientación curricular tenga una relación estrecha con los problemas reales de desarrollo y puedan dictarse bajo el método aprendizaje más servicio (33).

Podemos concluir que según las dimensiones de responsabilidad social que confiere al área de desenvolvimiento de las actividades docentes, en línea de percepción, la dimensión con mayor porcentaje es formación profesional y ciudadana(53,1%) lo que confiere una percepción regular, evidenciando que existe indiferencia, aun no se incorporado competencias ciudadanas de responsabilidad para el desarrollo sostenible de la sociedad, los docentes aun no en su totalidad consideran que la orientación curricular tenga una estrecha relación con los problemas reales de desarrollo, pero si hay iniciativa para dictar a través de un enfoque aprendizaje-servicio.

En la tabla N°5, se presenta los resultados de la percepción según dimensiones de la responsabilidad social universitaria de los actores internos administrativos, donde se midió dos dimensiones, campus

responsable en cual, el 47,6% tiene percepción regular en comparación del 23,8% con una percepción buena, y la dimensión participación social donde el 49,2% considera tener una percepción regular en comparación del 23% con una percepción deficiente.

Estos resultados difieren con Valverde J. en su investigación *“Responsabilidad social universitaria en la facultad de estomatología de la Universidad Nacional de Trujillo. Propuesta, 2017”*, quien realizó el estudio en la población docentes, estudiantes y administrativos y obtuvo en las dimensiones correspondientes al actor interno administrativo que, la percepción de comunidad universitaria saludable es mala de un 88,9% y el 11,1% es regular. En universidad responsable del ambiente, evidencia una percepción mala con un total de 66% y en cuanto a la participación directa en el desarrollo social, se tiene una percepción mala con un 66,7 y 33,3% regular (10).

El campus responsable es la función universitaria de gestión con sus procesos, procedimientos y acciones institucionales fomentando: el respeto de los derechos humanos; la equidad; la atención al desarrollo del personal y respeto a los derechos laborales; un adecuado clima organizacional; un medio ambiente sustentable; la transparencia; rendición de cuentas y cumplimiento de la legalidad; y la difusión de la RSU en la comunidad universitaria, esto afecta en la vida del personal administrativo ya que es el ambiente laboral (18).

Por otro lado, La participación social es la vinculación, intervención y establecimiento de alianzas estratégicas de la universidad con diferentes sectores de la sociedad. La meta es ser accesible para la comunidad, sobre todo para los que tienen restricciones sociales de índole socio-demográfica. Asimismo, se debe promover una relación estrecha entre la

universidad y los diversos actores sociales de la comunidad, orientados hacia el desarrollo (18).

Se puede concluir que según dimensiones que confiere al área del actor interno administrativo, en línea de percepción, la dimensión con mayor porcentaje es la participación social (49,2%) con una percepción regular, esta dimensión es la vinculación de la universidad con la sociedad, a pesar de que los administrativos no realizan actividades de proyección y extensión directamente en comunidad, se muestran indiferentes al trabajo realizado por la universidad.

En la tabla N°6 se evidencia la salud mental positiva de los actores internos, donde el 54,9% de los docentes y el 50,8% de los administrativos muestran un nivel promedio, en comparación con el 21% de los docentes con un nivel alto y el 23,4% de los administrativos con un nivel bajo de salud mental positiva.

Contrastando con Villamizar D. Et al. En su investigación "*Contexto de la salud mental en docentes universitarios. Un aporte a la salud pública*" (2014), quienes obtuvieron que los docentes perciben tener salud mental adaptativa entre 15 a 20% y teniendo en cuenta los niveles del modelo de creencias apuntan a la necesidad de trabajar en la promoción y prevención de riesgos personales y colectivos en los aspectos mentales (7).

Así también tenemos a Vázquez J. Et al en su investigación "*Nivel de salud mental positiva ocupacional en profesores universitarios*" (2016), quienes obtuvieron los niveles de salud mental positiva ocupacional se distribuyen baja (13%), moderada (34%), alta (30%) y muy alta (23%), por lo que concluyen que es necesario incrementar las dimensiones que

puntuaron más bajo, con la finalidad de mejorar la salud mental positiva (34).

Para Barrera, M. y Flores, M. la salud mental positiva se define como “un conjunto de características de personalidad y habilidades (bio-psico-sociales) que una persona tiene para alcanzar metas vitales y de autorrealización, estados de bienestar y adaptación a su contexto” (5).

La salud mental positiva, así también es considerada como el factor protector frente al estrés y las dificultades de la vida, reduciendo el riesgo de desarrollar los problemas y enfermedades mentales y favorece la recuperación ante todo tipo de daño físico o mental (20).

Entonces se puede concluir que el resultado encontrado en la salud mental positiva es promedio para los actores internos, docentes y administrativos. Mencionando así que el actor interno tiene características de personalidad y habilidades que son aspectos protectores ante el estrés y las dificultades de la vida, pero que al momento del reconocimiento de ella no se registran en su totalidad, lo que se puede afirmar que hay un déficit de desarrollo estrategias de promoción de la salud en el ambiente laboral de la universidad que mejoren esta área.

En la tabla N°7 se presenta la salud mental positiva según dimensiones de los actores internos docentes de la UNJBG, evidenciándose, en la dimensión bienestar cognitivo emocional el 47,5% tiene un nivel promedio en comparación del 24,1% con un nivel bajo, en cuanto a la dimensión dominio del entorno el 54,9% tiene un nivel promedio en contraste con el 31% con un nivel alto, en la dimensión habilidades sociales el 48,8% tiene un nivel promedio en comparación del

25,3% con un nivel bajo, en la dimensión autorreflexión el 47,5% tiene un nivel promedio mientras que el 25,9% un nivel bajo y en la dimensión malestar psicológico el 45,7% tiene un nivel promedio en comparación del 25,9% con un nivel alto.

Los resultados obtenidos difieren con los resultados obtenidos por Vázquez et al. En su estudio *“La salud mental positiva ocupacional en profesores universitarios”* (2016), quienes obtuvieron como resultado en salud mental positiva por dimensión, destacando la dimensión cognitiva con 65% en un nivel muy alto, seguida de la dimensión espiritual con un 47% en nivel muy alto, en tercer lugar la dimensión socio afectiva, con un 26% en nivel muy alto y por último la dimensión comportamental presente el menor porcentaje en nivel muy alto (34).

En la tabla N° 8 se presenta la salud mental positiva según dimensiones de los actores internos administrativos de la UNJBG, evidenciando, en la dimensión bienestar cognitivo emocional el 46,8% tiene un nivel promedio en comparación del 21,4% con un nivel bajo, en cuanto a la dimensión dominio del entorno el 42,9% tiene un nivel promedio en contraste con el 26,2% con un nivel alto, en la dimensión habilidades sociales el 47,6% tiene un nivel promedio en comparación del 22,2% con un nivel bajo, en la dimensión empatía y sensibilidad social el 52,4% tiene un nivel promedio mientras que el 16,7% tiene nivel alto, en la dimensión de bienestar físico el 59,5% tiene un nivel promedio en comparación con el 16,7% con un nivel alto, en la dimensión autorreflexión el 54,0% tiene un nivel promedio mientras que el 15,1% un nivel alto y en la dimensión malestar psicológico el 53,2% tiene un nivel promedio en comparación del 21,4% con un nivel alto.

Las dimensiones que se mide en la salud mental positiva, son el bienestar cognitivo emocional, considerada como aquellas actitudes, cogniciones y características de la personalidad que general estados de ánimo agradables con la vida y con la propia persona. El dominio del entorno, habilidades psicológicas de autonomía, autoconfianza y resiliencia, para el manejo positivo del estrés que posibilitan una adaptación y relación satisfactoria de la persona con el ambiente. Las habilidades sociales; actitudes para la interacción, adaptación y apoyo social positivos; reflejadas en la percepción de integración algún grupo social (5).

Así también, encontramos a la empatía y sensibilidad social, son las habilidades cognitivas y emotivas de imaginar que se forma parte de una sociedad y de cómo se sienten las personas. El bienestar físico; son los elementos conductuales y cognitivos que reflejan la satisfacción por el propio estado de salud, independiente del estado físico y producen general bienestar físico. El autorreflexión, son habilidades cognitivas de análisis, autoconocimiento y reflexión sobre los propios sentimientos, acciones y necesidades y el malestar psicológico, componente cognitivo, emocional y social negativo, de distorsión y percepción de malestar físico y mental, que dificulta el ejercicio de habilidades de salud mental positiva (5).

En conclusión, en los resultados descritos en la tabla N°7 y N°8 se observa que, de todas las dimensiones de ambas unidades de análisis, docentes y administrativos, tienen un nivel promedio, los valores más altos se encuentran en la dimensión dominio del entorno (54,9%) en el docente y la dimensión bienestar físico (59,5%) en el administrativo.



En la tabla N°9 y tabla N°10 respectivamente, se evidencia la salud mental positiva y percepción de la responsabilidad social universitaria de los actores internos; docentes y administrativos, en los cuales se refleja que; en los docentes el 29% tiene un nivel promedio de la salud mental positiva y una percepción regular de la RSU en comparación del 2,5% con una salud mental positiva baja y una percepción alta de RSU.

En cuanto a los administrativos se evidencia que el 27,8% tiene salud mental positiva promedio y percepción regular de la RSU en comparación con el 4,7% que tiene una salud mental positiva baja y percepción deficiente de RSU.

Contrastando con Bobadilla M. en su estudio "*Auditoria social y su influencia en la responsabilidad social universitaria de las universidades públicas del CRISUR, 2015*", quien concluyo que la Universidad nacional Jorge Basadre Grohmann tiene un nivel de cumplimiento medio (17,32%) de la responsabilidad social universitaria (13).

Así también se contraste con Gauna, M, en su estudio "*La responsabilidad social de la universidad y la salud mental de los estudiantes universitarios*", quien concluyo que la Universidad de Buenos Aires mediante extensión universitaria debe y puede promover actividades que contribuyan a la salud mental de su población estudiantes, contando con la capacidad de sus recursos humano para generar conocimiento, propuestas y recursos de gestión (35).

La existencia de la responsabilidad social universitaria en la universidad es en sí una apuesta por la salud mental de la comunidad educativa, puesto que implica que esta ha sido capaz de tomar conciencia de sí misma y de su rol en la sociedad, motivo por el cual adquiere una posición

ética frente a las condiciones que generan, inevitablemente, malestar psicosocial (36).

Entonces podemos concluir que la salud mental positiva y la percepción de la responsabilidad social universitaria de los actores internos, en docentes y administrativos es promedio en la salud mental positiva con una percepción regular.

Se realizó la prueba de hipótesis de proporciones, con la estadística no paramétrica, utilizando la prueba del Chi-cuadrado a través de la tabulación cruzada para cada caso de las hipótesis específicas, en la cual se obtuvo que en el caso de actores internos docentes se acepta la hipótesis específica planteada, existe relación significativa en la salud mental positiva y la responsabilidad social universitaria de los actores internos docentes, comprobado estadísticamente mediante la prueba del chi-cuadrado ( $P = ,009 < 0,05$ ) a una confiabilidad del 95%.

Para el caso de actores internos administrativos, según la hipótesis específica planteada, existe relación significativa en la salud mental positiva y la responsabilidad social universitaria, se rechaza, comprobado estadísticamente mediante el chi-cuadrado ( $P = 0254 > 0,05$ ) a una confiabilidad del 95%.

## CAPITULO V

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 5.1. CONCLUSIONES

- Las características sociodemográficas de los actores internos de la UNJBG son: en los docentes en mayor porcentaje, rango de edad de 57 a 67años (33,9%), sexo masculino (72,8%), años de trabajo, se encuentran laborando entre 5 meses y 8 años (39,5%) y régimen de trabajo a dedicación tiempo completo (51,9%). En el caso de los administrativos se encuentran en mayor porcentaje, rango de edad de 39-47años (25,5%), sexo Femenino (68,3%), según años de trabajo de 5 meses a 9 años (39,7%) y en cuanto a lugar de trabajo laboran en los órganos de línea (50,8%).
- La percepción de la responsabilidad social universitaria en los actores internos; docentes es regular (50%) y la dimensión con porcentaje más alto es formación profesional y ciudadana (53,1%). Así también en los administrativos, es regular (47,6%) y la dimensión con porcentaje más alto, es la dimensión campus responsable (47,6%).
- La salud mental positiva de los actores internos; docentes es de nivel promedio (54,9%) y las dimensiones con mayor porcentaje son: nivel promedio, dominio del entorno (54,9%) y, nivel bajo, bienestar físico (30,2%). En los administrativos, nivel promedio (50,8%) y las dimensiones con mayor porcentaje son: en nivel

promedio, bienestar físico (59,5%) y, en nivel bajo, bienestar cognitivo emocional (31,7%)

- La relación de salud mental positiva y la percepción de responsabilidad social universitaria de los actores internos; es en los docentes (29%) y administrativos (27,8%) de nivel promedio en salud mental positiva con una percepción regular de la RSU.
- Existe relación significativa de la salud mental positiva y la responsabilidad social universitaria de los actores internos docentes de la UNJBG, según la prueba de chi-cuadrado ( $P=,009 < 0,05$ ) lo que indica que, a un nivel promedio de salud mental positiva, la responsabilidad social universitaria es regular.
- No existe relación significativa de la salud mental positiva y la responsabilidad social universitaria de los actores internos administrativos de la UNJBG según la prueba de chi-cuadrado ( $P= 0,254 > 0,05$ ), lo que indica que, a un nivel promedio de salud mental positiva, la percepción de responsabilidad social universitaria regular no tiene significancia.

## 5.2. RECOMENDACIONES

- Realizar estudios que evalúen la responsabilidad social universitaria en los actores internos, especificando las áreas de impacto negativo de la universidad, a nivel de campus y a nivel de la sociedad.
- Elaborar un manual o programa de responsabilidad social universitaria en la facultad con la finalidad de buscar la participación activa de los docentes, administrativos y estudiantes, en el diseño y ejecución de proyectos, como, por ejemplo, un fondo para proyectos de desarrollo social, programas de extensión cultural y artística y programa de extensión y proyección social. Específicamente para las áreas de campus responsable y formación profesional y académica
- A las autoridades de la escuela de enfermería, en generar un proyecto piloto sobre la promoción de la salud mental positiva, para los docentes en las áreas de bienestar físico, empatía y sensibilidad social y malestar psicosocial, para los administrativos en áreas de bienestar cognitivo y emocional, bienestar físico y en dominio del entorno, con nuevas estrategias, innovando actividades de desarrollo personal en los actores internos (docentes y administrativos) de la universidad, para un mayor involucramiento con el aprendizaje significativo en el mismo campus universitario, buscando aliados estratégicos con otras facultades y oficinas administrativas.

- Elevar un proyecto de evaluación a través de la escuela de enfermería para alta dirección de la universidad, con la finalidad de realizar la evaluación del perfil psicológico al ingreso de la docencia a la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- (1) Organización de las naciones unidas. Programa de las naciones unidas para para el desarrollo [Acceso 26 Nov 2018] disponible en: <http://www.undp.org/content/undp/es/home.html>
- (2) Gonzales, O. informe responsabilidad social en las universidades: del conocimiento a la acción. Pautas para su implantación”. Edita Foretica. Madrid 2016. Disponible en: [https://www.foretica.org/informe\\_ejecutivo\\_rsu.pdf](https://www.foretica.org/informe_ejecutivo_rsu.pdf)
- (3) Ministerio de salud. [Acceso 26 Nov 2018]. Disponible en: <https://www.gob.pe/minsa>
- (4) Vallaeys, F. Cruz, C. Sasia, P. Responsabilidad Social Universitaria: Manual de primeros pasos. 1era edición. McGraw-Hill Interamericana editores S.A, 2009.
- (5) Barrera Guzman M, Flores Galaz M. Construcción de una Escala de Salud Mental Positiva para Adultos en Población Mexicana. Redalyc.org. [Internet]. 2014 [Acceso 30 May 2018] Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación - e Avaliação Psicológica, vol. 1, núm. 39, 2015, pp. 22-33. Disponible de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=459645431003>

- (6) Aristimuño, M, Rodríguez Monroy, C. Responsabilidad social universitaria. Su gestión desde la perspectiva de directivos y docentes. Estudio de caso: una pequeña universidad latinoamericana. Redalyc.org [Internet]. 2014 [Acceso 22 May 2018]; 39(6):375-382. Disponible de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33931213003>
- (7) Villamizar D. Padilla S. Mogollón O. Contexto de la salud mental en docentes universitarios. Un aporte a la salud pública. CES Salud pública [Internet]. 2015 [Acceso 22 May 2018]; 6(2):146-159. Disponible de: [http://revistas.ces.edu.co/index.php/ces\\_salud\\_publica/article/view/3104/2557](http://revistas.ces.edu.co/index.php/ces_salud_publica/article/view/3104/2557)
- (8) Aguirre M. Martínez P. Magaña K. La percepción de la responsabilidad social universitaria en los docentes y no docentes. En: XIX Congreso internacional de investigación en ciencias administrativas. Gestión de las organizaciones rumbo al 3er milenio "De la regionalización a la globalización". México: Universidad Veracruzana; 2014.
- (9) Baca Neglia H. La responsabilidad social universitaria: propuesta conceptual y medición en el ámbito de una universidad privada de Lima-Perú, 2015. [Tesis de doctoral]. Lima-Perú: Universidad de Sevilla. Departamento de Administración de Empresas y Comercialización e Investigación de Mercados (Marketing); 2016
- (10) Valverde Rebaza, Joel. Responsabilidad Social Universitaria en la facultad de estomatología de la Universidad Nacional de Trujillo. Propuesta 2017. [Tesis de pregrado]



- (11) Villanueva Benítez, L. Modelo de gestión socialmente responsable para la promoción de los impactos educativos, cognitivos, organizacionales y sociales de la universidad nacional “Santiago Antúnez de Mayolo, 2007-2008”. [Tesis de doctoral]. Trujillo-Perú: Escuela de Postgrado. Universidad Nacional de Trujillo. 2011
- (12) Aburto Quispe, S. Factores de riesgo asociados a las manifestaciones clínicas ocupacionales en docentes de enfermería, universidad nacional Jorge Basadre Grohmann, Tacna 2013. [Tesis de pregrado]. Tacna-Perú: Escuela Académico Profesional de Enfermería. 2014
- (13) Bobadilla M. Auditoria social y su influencia en la responsabilidad social universitaria de las universidades públicas del CRISUR, 2015. Revista de ciencia y tecnología para el desarrollo-UJCM 2017; 3(5):63-70. [Fecha de consulta: 4 de noviembre de 2018]. Disponible en: <https://revistas.ujcm.edu.pe/index.php/rctd/article/view/79/63>
- (14) Arias R. Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral del personal docente de la escuela profesional de administración turístico-hostelera de la Universidad Privada de Tacna, 2013. [Tesis de postgrado]. Tacna-Peru: Escuela de postgrado Universidad Jose Carlos Mariategui.
- (15) Serna López J. Salud mental positiva en estudiantes de psicología. [Tesis de pregrado] Medellín-Colombia: Facultad de ciencias sociales y humanas. Programa de psicología. 2016. Disponible en: [http://200.24.17.74:8080/jspui/bitstream/fcsh/524/3/SernaJoaquin\\_2016\\_SaludMentalPositivaEstudiantesPsicologia.pdf](http://200.24.17.74:8080/jspui/bitstream/fcsh/524/3/SernaJoaquin_2016_SaludMentalPositivaEstudiantesPsicologia.pdf)

- (16) Vazquez C. Hervas G. Salud positiva: del síntoma al bienestar. [Internet] En Desclee de Brouwer, editores. Psicología positiva aplicada. 2da edición. Disponible: <https://www.edesclee.com/img/cms/pdfs/9788433022424.pdf>
- (17) Valleys, F. Introducción a la Responsabilidad Social Universitaria. Tomo 6. Barranquilla: Ediciones Universidad Simón Bolívar; 2016
- (18) Vallaeys, F. Cruz, C. Sasia, P. Responsabilidad Social Universitaria: Manual de primeros pasos. 1era edición. McGraw-Hill Interamericana editores S.A, 2009.
- (19) Marriner Tomey A, Raile Alligood M. Modelos y teorías de enfermería. 8ª Edición.
- (20) MINSA. Plan nacional de fortalecimiento de servicios de salud mental comunitaria 2018-2021. Documento técnico. En: Brunl A. Organización panamericana de la salud. Biblioteca Nacional del Perú. Lima-Perú 2018
- (21) Osorio J. La responsabilidad social: construyendo sentidos éticos para el desarrollo. PROhumana Ediciones, primera edición, 2002. [Consultado 02 de noviembre de 2018]. Disponible en: [https://prohumana.cl/wp-content/uploads/2015/03/sentidos\\_eticos.pdf](https://prohumana.cl/wp-content/uploads/2015/03/sentidos_eticos.pdf)
- (22) URSULA: Unión de Responsabilidad Social Universitaria Latinoamericana [Internet]. Vicerrectoría de Transparencia Tecnología y Extensión UTEM [Consultado 02 de noviembre de

2018). Disponible en:<http://unionursula.org/definicion-de-la-responsabilidad-social-universitaria-rsu-segun-ursula/>

- (23) Ley N° 30220, ley Universitaria (El Peruano diario oficial. D.S. N° 006-2016-EF.Lima, 9 de Julio del 2014)
- (24) Sacco F. Responsabilidad, responsabilidad social y responsabilidad social universitaria, perspectiva de tres conceptos. Redalyc.org [Internet]. 2014 [Acceso 22 May 2018]; 39(6):375-382
- (25) Bacigalupo L. La responsabilidad social universitaria: impactos institucionales e impactos sociales. Educación Superior y sociedad. Vessuri Hebe editores. Año 13. Numero 2, Setiembre 2008.
- (26) Moreno M. Gutiérrez D. Responsabilidad social universitaria en una escuela de negocios. Primera edición. ECORFAN-México
- (27) Garcia, P. et al. Percepción y psicopatología. Disponible en: [https://www.unioviedo.es/psiquiatria/wp-content/uploads/2017/01/PM-percepcion-2018\\_OK.pdf](https://www.unioviedo.es/psiquiatria/wp-content/uploads/2017/01/PM-percepcion-2018_OK.pdf)
- (28) MINSA. Módulo de atención integral en salud mental. Nociones de salud mental. Dirección General Promoción de la salud; Universidad Peruana Cayetano Heredia. Facultad de Salud Pública y administración “Carlos Vidal Layseca. Lima: Ministerio de salud 2005. 16p.

- (29) Hernández R. Fernández C. Baptista L. Análisis de datos cuantitativos. En: Toledo MA, director. Metodología de investigación. McGrawHill; 2014. p: 270-335.
- (30) Aldrete, M. Condiciones de trabajo y salud de los docentes de enseñanza media superior de una universidad pública.
- (31) Collado, P. Condiciones de trabajo y salud en docentes universitaria y de enseñanza media de Mendoza, Argentina: entre el compromiso y el desgaste emocional.
- (32) Gutierrez G. El mirar(se) como ciudadanos: responsabilidad social universitaria y la salud mental en el Perú. Ideele Revista N°281. Disponible en: <https://revistaideele.com/ideele/content/el-mirarse-como-ciudadanos-responsabilidad-social-universitaria-y-salud-mental-en-el-per%C3%BA>
- (33) Valleys F. Responsabilidad social universitaria: propuesta para una definición madura y eficiente. Programa para la formación en humanidades. Tecnológico de Monterrey. Disponible en: [http://www.bibliotecavirtual.info/wp-content/uploads/2011/12/Responsabilidad\\_Social\\_Universitaria\\_Francois\\_Vallaeyes.pdf](http://www.bibliotecavirtual.info/wp-content/uploads/2011/12/Responsabilidad_Social_Universitaria_Francois_Vallaeyes.pdf)
- (34) Vázquez J. et al. Nivel de salud mental positiva ocupacional en profesores universitarios. Revista educ@rnos Año 6. 22-23, julio-diciembre 2016

- (35) Gauna, M. La responsabilidad social de la universidad y la salud mental de los estudiantes universitarios. 2007. XIV Jornadas de Investigación y Tercer Encuentro de Investigadores en Psicología del Mercosur. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.
- (36) Gutierrez, G. El mirar(se) como ciudadanos: responsabilidad social universitaria y salud mental en el Perú. Ideele revista N°281.
- (37) Carmona D. Castillo D. Responsabilidad social universitaria Caso Universidad de la Salle: el campus responsable y la formación profesional y ciudadana responsable.
- (38) López M. et Al. La calidad y la responsabilidad social universitaria: ejes para un nuevo modelo de educación superior. Ciencias administrativas, núm. 1, enero-junio, 2013, pp. 1-7. Universidad Nacional de la Plata. Buenos Aires, Argentina.

# **ANEXOS**

## ANEXO N° 1

### CALCULO DE MUESTRA

a.1. Se determinó el tamaño de muestra de los docentes y administrativos con la fórmula de poblaciones finitas, utilizando:

#### DATOS:

- $N_1$ : 1028
- $p$  : 0,50
- $q$  : 0,50
- $Z$  : 1,96
- $E$  : 0,05

#### FORMULA:

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{E^2 (N - 1) + Z^2 p \cdot q}$$

$$n = \frac{(1,96^2)(0,5)(0,5)(1028)}{(0,05)^2 (1028 - 1) + (1,96)^2 (0,5)(0,5)}$$

$$n = 288 \text{ (valor redondeado)}$$

a.2. El tipo de muestreo utilizado para seleccionar la muestra de administrativos y docentes, fue muestreo probabilístico estratificado proporcional.

El cálculo del factor de proporción:

✓ Administrativos :  $f = \frac{N_1}{N}$

$$f = \frac{439}{1028}$$

$$f = 0,4270$$

✓ Docentes:  $f = \frac{N_1}{N}$

$$f = \frac{589}{1028}$$

$$f = 0.5729$$

Por lo tanto, el tamaño de cada estrato de la muestra:

✓ Administrativos:  $n_1 = \frac{N_1}{N} \times n \Rightarrow 0,4270 \times 288 = 126$

✓ Docentes:  $n_1 = \frac{N_1}{N} \times n \Rightarrow 0,5729 \times 288 = 162$



**ANEXO 2**  
**INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS**

<b>PROYECTO DE INVESTIGACIÓN:</b> “Percepción Responsabilidad social universitaria y la salud mental de los actores internos de la UNJBG. Tacna – 2018”						
<b>FINALIDAD:</b> Los presentes instrumentos pretenden recabar información acerca de la responsabilidad social universitaria y la salud mental a fin de responder los objetivos de investigación del presente estudio.						
<b>DATOS GENERALES:</b>						
OFICINA:			REGIMEN DE TRABAJO			
EDAD: _____	SEXO: F ( ) M ( )		¿Cuánto tiempo viene laborando en la universidad? _____			
<b>INSTRUCCIONES:</b> Estimado participante: A continuación se presenta dos encuestas sencillas, los cuales deben ser llenado de manera individual. Lea detenidamente cada una de las afirmaciones y califique, marcando con un aspa (X), según corresponda:						
<b>ESCALA PARA EVALUAR LA SALUD MENTAL POSITIVA EN EL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO</b>						
N°	ITEM	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1	Me siento contento (a) y bien conmigo mismo (a)					
2	Tengo pensamientos y actitud positiva hacia la vida					
3	Me acepto como soy					
4	Me siento desanimada(o)					
5	Me siento deprimida(o)					
6	Me siento satisfecho(a) con lo que realizo en mi trabajo o universidad.					
7	Confío en mí mismo					
8	Me siento activo(a) y con energía					
9	Tengo pensamientos negativos					
10	Siento que hay equilibrio en mis sentimientos, pensamientos, comportamientos y mi edad.					
11	Puedo cuidarme solo(a) y defender mis derechos					
12	Necesito la aprobación de otras personas a la hora de tomar decisiones					
13	Actuó de acuerdo a mis propias convicciones					
14	Puedo solucionar con cierta tranquilidad los problemas de la vida diaria					
15	Me siento bien preparado(a) para enfrentar las situaciones difíciles de mi vida.					
16	Soy una persona independiente					
17	Soy quien toma las decisiones importantes en mi vida					
18	Me siento hundido(a) e incapaz de luchar cuando me surge una dificultad.					
19	Las opiniones de otras personas influyen en mis decisiones					
20	Soy capaz de continuar desempeñándome adecuadamente, aunque este nervioso(a)					

21	Me siento motivado(a) a continuar aun cuando las cosas se ponen difíciles.					
22	Puedo concentrarme cuando estoy haciendo algo					
23	Soy sociable y tengo facilidad para hacer amistades					
24	Puedo expresar mi afecto sin dificultad cuando estoy en un grupo (familiares, amigos)					
25	Tengo buen sentido del humor					
26	Procuro reunirme o hablar con alguien para compartir experiencias.					
27	Tengo buenas relaciones con las y los demás					
28	Cuando hablo la gente me entiende, me expreso claramente.					
29	Me aisló de las personas que me rodean					
30	Doy y recibo afecto con las personas allegadas					
31	Trato a todas las personas con aceptación y respeto aunque sean diferentes de mí.					
32	Puedo ponerme en el lugar de los(las) demás y comprenderlos(las)					
33	Puedo expresar mis sentimientos y opiniones ante la gente sin faltar al respeto.					
34	Asumo la responsabilidad de mis actos y mis decisiones.					
35	Pongo atención cuando una persona está hablando conmigo.					
36	Pienso antes de actuar en diferentes situaciones.					
37	Soy solidario y demuestro mi apoyo a mis amigos, familia y en el trabajo					
38	Hago ejercicio físico, por lo menos 30 min diarios (deportes, baile, caminar, gimnasio, etc.)					
39	Me siento bien con la salud que tengo					
40	Tengo tiempo libre para hacer otras actividades diferentes a mis ocupaciones diarias.					
41	Siento que mi organismo esta saludable y con buen funcionamiento.					
42	Realizo alguna actividad sana que me ayuda a desahogarme, relajarme o expresar mis emociones.					
43	Me cuido y llevo una alimentación sana					
44	Realizo un control de salud anual					
45	Duermo y descanso lo que mi cuerpo necesita.					
46	Me siento cansado (a)					
47	Me analizo a mí mismo.					
48	Hablo conmigo, me pregunto qué quiero, que siento.					
49	Conozco mis virtudes, habilidades y defectos.					
50	Analizo los problemas cuando los enfrento.					
51	Siento que mi salud me limita					
52	Me siento solo(a)					
53	Soy indiferente ante los problemas de otras personas					
54	He perdido interés en las cosas					

**ESCALA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA PARA EL PERSONAL DOCENTE**

N°	ITEM	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni en desacuerdo ni de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1.	Estoy satisfecho con el nivel de remuneración que brinda la universidad.					
2.	Estoy satisfecho con los beneficios sociales y profesionales que brinda la universidad.					
3.	Dentro de la universidad se promueve el trabajo en equipo y solidario.					
4.	Hay equidad de género en los cargos directivos y jerárquicos de la universidad					
5.	No existe discriminación al docente en el acceso a la universidad, ni por género, religión, raza, orientación política o sexual.					
6.	La universidad es socialmente responsable con su personal docente.					
7.	Existe un buen clima laboral entre el personal.					
8.	La universidad brinda facilidades para el desarrollo profesional de los docentes.					
9.	La universidad brinda facilidades para el desarrollo personal de los docentes.					
10.	La universidad es ambientalmente responsable					
11.	Existe una política institucional para la protección del medio ambiente en el campus de la universidad.					
12.	El personal docente recibe una capacitación en temas ambientales por parte de la universidad.					
13.	La organización de la vida en el campus permite a las personas adquirir hábitos ecológicos adecuados					
14.	Las autoridades de la universidad han sido elegidas en forma democrática y transparente					
15.	Me siento escuchado como ciudadano y puedo participar activamente en la vida institucional					
16.	La universidad me informa adecuadamente acerca de todas las decisiones institucionales que me conciernen y afectan.					
17.	Se brinda periódicamente información económico-financiera al personal de la universidad.					
18.	Percibo coherencia entre los principios que declaran la universidad y lo que se practica en el campus.					
19.	La comunicación interna de la universidad se llevan a cabo en forma socialmente responsable.					
20.	La universidad promueve relaciones de cooperación con otras universidades del medio.					

	ITEM	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni en desacuerdo ni de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
21.	La universidad busca utilizar sus campañas de marketing para promover valores y temas de responsabilidad social.					
22.	La universidad se preocupa por los problemas sociales y quiere que los estudiantes sean agentes de desarrollo					
23.	La universidad mantiene contacto estrecho con actores clave del desarrollo social (Estado, ONG, organismos internacionales, empresas).					
24.	La universidad brinda a sus docentes oportunidades de interacción con diversos sectores sociales					
25.	La universidad organiza foros y actividades en relación con el desarrollo, los problemas sociales y ambientales					
26.	Existe una política explícita para no segregar el acceso a la formación académica a grupos marginados (población indígena, estudiantes de escasos recursos, etc.) a través de becas de estudios u otros medios					
27.	La universidad brinda a los estudiantes una formación ética y ciudadana que los ayuda a ser personas socialmente responsables.					
28.	He tenido reuniones con colegas para examinar los aspectos de responsabilidad social ligados a la carrera que enseño					
29.	Percibo que los estudiantes están bien informados acerca de las injusticias sociales y los riesgos ecológicos del mundo actual.					
30.	Los diversos cursos que dicto están actualizados y responden a necesidades sociales del entorno.					
31.	En la universidad existen iniciativas de voluntariado y motiva a la comunidad educativa a participar de ellos.					
32.	He participado en actividades de voluntariado solidario con colegas y alumnos.					
33.	En los cursos a mi cargo los estudiantes tienen que hacer actividades que impactan positivamente en el entorno social.					
34.	Vínculo a menudo los contenidos temáticos enseñados con los problemas sociales y ambientales de la actualidad					
35.	He tenido la oportunidad de vincular cursos a mi cargo con proyectos sociales fuera de la universidad					
36.	En mi especialidad hemos tenido reuniones con actores sociales externos para discutir la pertinencia social del currículo.					
37.	Hemos tenido reuniones con egresados de la especialidad para discutir la adecuación del currículo a las demandas sociales actuales.					
38.	La universidad cuenta con líneas de investigación orientadas al desarrollo social y la sostenibilidad ambiental.					
39.	Los temas de investigación son definidos en consulta con los intereses de los grupos externos involucrados.					
40.	Durante la investigación existen procesos de consulta con los usuarios de los resultados a través de entrevistas, reuniones u otros dispositivos.					

41.	Los grupos externos involucrados en la investigación participan de su evaluación final, cuyos resultados se integran al documento.					
42.	Los problemas multidimensionales son investigados de manera interdisciplinaria.					
43.	Los equipos interdisciplinarios de investigación incorporan en su proceso a actores no universitarios.					
44.	En la universidad existen dispositivos de capacitación transdisciplinaria para docentes e investigadores.					
45.	La universidad establece alianzas con otros actores (gobierno, empresas, u ONG) para elaborar políticas de conocimiento, líneas de investigación o campos de formación adecuados a los requerimientos sociales.					
46.	La universidad cuenta con sistemas de promoción de investigaciones socialmente útiles.					
47.	La universidad cuenta con dispositivos regulares para el seguimiento de las políticas públicas, así como la identificación y análisis de los grandes temas de la sociedad					
48.	En la universidad se promueve y estimula el diálogo entre investigadores y decisores políticos.					
49.	La universidad cuenta con medios específicos de difusión y transferencia de conocimientos a la ciudadanía.					
50.	La universidad promueve la divulgación científica y la difusión del saber a públicos marginados de la academia					
51.	La universidad investiga las necesidades de conocimiento pertinente de los grupos vulnerables y trata de satisfacerlas.					
52.	La universidad promueve la capacitación de diversos grupos sociales para la investigación y producción de conocimientos científicos.					
53.	La universidad promueve la incorporación permanente de resultados de investigación, estudios de caso y metodologías en los currículos.					
54.	Los estudiantes de pregrado deben obligatoriamente practicar la investigación formativa en sus asignaturas académicas.					
55.	Los proyectos de investigación que promueve la universidad se incorpora a los estudiantes.					
56.	La universidad promueve un código de ética de la ciencia y de los científicos, así como la vigilancia ciudadana de la actividad científica					

**ESCALA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA PARA PERSONAL ADMINISTRATIVO**

N°	ITEM	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni en desacuerdo ni de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	Estoy satisfecho con el nivel de remuneración que brinda la universidad.					
2	Estoy satisfecho con los beneficios sociales y profesionales que brinda la universidad.					
3	Dentro de la universidad se promueve el trabajo en equipo y la solidaridad					
4	Hay equidad de género en las instancias de gobierno de la universidad					
5	No existe discriminación en el acceso al empleo, ni por género, religión, raza, orientación política o sexual					
6	La universidad es socialmente responsable con su personal administrativo.					
7	Existe un buen clima laboral entre el personal donde laboro.					
8	La universidad brinda facilidades para el desarrollo profesional					
9	La universidad brinda facilidades para el desarrollo personal.					
10	La universidad es ambientalmente responsable					
11	Existe una política institucional para la protección del medio ambiente en el campus					
12	El personal administrativo recibe una capacitación en temas ambientales por parte de la universidad.					
13	La organización de la vida en el campus permite a las personas adquirir hábitos ecológicos adecuados					
14	Las autoridades de la universidad han sido elegidas en forma democrática y transparente					
15	Me siento escuchado como ciudadano y puedo participar activamente en la vida institucional					
16	La universidad me informa adecuadamente acerca de todas las decisiones institucionales que me conciernen y afectan.					
17	En la universidad hay libertad sindical.					
18	Se brinda periódicamente información económico-financiera al personal de la universidad.					
19	Percibo coherencia entre los principios que declaran la universidad y lo que se practica en el campus.					
20	La comunicación y el marketing de la universidad se llevan a cabo en forma socialmente responsable.					
21	La universidad busca utilizar sus campañas de marketing para promover valores y temas de responsabilidad social.					
22	Percibo que mi universidad se preocupa por los problemas sociales y quiere que los estudiantes sean agentes de desarrollo					
23	Percibo que mi universidad mantiene contacto estrecho con actores clave del desarrollo social (Estado, ONG, organismos internacionales, empresas).					
24	La universidad brinda al personal administrativo oportunidades de					

	interacción con diversos sectores sociales					
25	La universidad organiza foros y actividades en relación con el desarrollo, los problemas sociales y ambientales					
26	Existe en la universidad una política explícita para no segregar el acceso a la formación académica de población indígena, minoría racial, estudiantes de escasos recursos, etc. a través de becas de estudios u otros medios					
27	En la universidad existen iniciativas de voluntariado y motiva a la comunidad educativa a participar de ellos.					

**ANEXO 4**  
**VALIDACION DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE**  
**DATOS**

**i) VALIDEZ DE CRITERIO**

**Escala de salud mental positiva:**

Validación de juicio de experto

Indicador	Juez 1	Juez 2	Juez 3	Juez 4	Juez 5	Promedio
1	61	80	100	65	43	69,8
2	70	80	80	70	41	68,2
3	72	80	80	80	41	70,6
4	67	80	80	80	41	69,6
5	65	80	80	75	65	73
6	67	80	100	75	45	73,4
7	72	80	80	80	45	71,4
8	70	80	80	75	50	71
9	79	80	80	75	48	72,4
10	75	80	80	80	41	71,2
11	75	80	80	70	43	69,6

$$CPR = \frac{\sum P_{pri}}{N} = \frac{\left(\frac{69,8}{100}\right) + \left(\frac{68,2}{100}\right) + \left(\frac{70,6}{100}\right) + \left(\frac{69,6}{100}\right) + \left(\frac{73}{100}\right) + \left(\frac{73,4}{100}\right) + \left(\frac{71,4}{100}\right) + \left(\frac{71}{100}\right) + \left(\frac{72,4}{100}\right) + \left(\frac{71,2}{100}\right) + \left(\frac{69,6}{100}\right)}{11}$$

<b>CPR =</b>	<b>7,802</b>	<b>0,71</b>	Esto significa que es un instrumento con alta validez y concordancia
	<b>11</b>		

$$CPR = \frac{\sum PRI / J}{K}$$

Donde:  
 CPR = Coeficiente de proporción de rango.  
 $\sum PRI$  = sumatoria del promedio de rango.  
 J = N° de expertos o jueces.  
 K = N° de ítems.

**Rango de Coeficiente de Proporción**

< 0,40	Validez y concordancia baja
0,40 - 0,60	Validez y concordancia moderada
0,60-0,80	Validez y concordancia alta
> 0,80	Validez y concordancia muy alta



## Escala de Responsabilidad Social Universitaria

Validación de juicio de experto

Indicador	Juez 1	Juez 2	Juez 3	Juez 4	Juez 5	promedio
1	80	80	80	72	70	76,4
2	81	80	80	75	80	79,2
3	80	80	100	80	75	83
4	85	80	80	78	75	79,6
5	68	80	80	80	80	77,6
6	70	80	80	75	75	76
7	64	80	80	70	78	74,4
8	68	80	100	85	90	84,6
9	86	80	100	84	80	86
10	71	80	80	65	80	75,2
11	74	80	100	72	95	84,2

$$CPR = \frac{\sum P_{pri}}{N} = \frac{\left(\frac{76,9}{100}\right) + \left(\frac{79,2}{100}\right) + \left(\frac{83}{100}\right) + \left(\frac{79,6}{100}\right) + \left(\frac{77,9}{100}\right) + \left(\frac{76}{100}\right) + \left(\frac{74,4}{100}\right) + \left(\frac{84,6}{100}\right) + \left(\frac{86}{100}\right) + \left(\frac{75,2}{100}\right) + \left(\frac{84,2}{100}\right)}{11}$$

<b>CPR =</b>	8,762 11	<b>0,8</b>	Esto significa que es un instrumento con buena validez y concordancia
--------------	-------------	------------	---

$$CPR = \frac{\sum PRI / J}{K}$$

Donde:  
 CPR = Coeficiente de proporción de rango.  
 $\sum PRI$  = sumatoria del promedio de rango.  
 J = N° de expertos o jueces.  
 K = N° de ítems.

### Rango de Coeficiente de Proporción

< 0,40	Validez y concordancia baja
0,40 - 0,60	Validez y concordancia moderada
0,60-0,80	Validez y concordancia alta
> 0,80	Validez y concordancia muy alta

## ii) VALIDEZ DE CONSTRUCTO

- **Prueba de constructo de Escala de Salud Mental Positiva**

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,504
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	362,616
	gl	210
	Sig.	,000

- **Prueba de constructo de Escala de Responsabilidad social Universitaria para el personal docente**

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,552
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	3176,491
	gl	1540
	Sig.	,000

- **Prueba de constructo de Escala de Responsabilidad social Universitaria para el personal administrativo**

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,800
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	1280,017
	gl	351
	Sig.	,000

**Constructo:**

0,9≤KMO≤1.0 = Excelente adecuación muestral

0,8≤KMO≤0,9 = Buena adecuación muestral

0,7≤KMO≤0,8 = Aceptable adecuación muestral

0,6≤KMO≤0,7 = Regular adecuación muestral

0,5≤KMO≤0,6 = Mala adecuación muestral

0,0≤KMO≤0,5 = Inaceptable adecuación muestral

### ANEXO 3

#### VALIDEZ DE CONTENIDO

##### Escala de salud mental positiva

Contenido	Juez 1	Juez 2	Juez 3	Juez 4	Juez 5	Probabilidades
1	1	1	1	1	1	0,03125
2	1	1	1	1	1	0,03125
3	1	1	1	1	1	0,03125
4	0	1	1	1	0	0,03125
5	1	1	1	1	1	0,03125
6	1	1	1	1	1	0,03125
7	1	1	1	1	1	0,03125
8	1	1	1	1	1	0,03125
9	1	1	1	1	1	0,03125
10	0	1	1	1	0	0,3125
11	0	0	1	1	0	0,3125
12	1	1	1	1	1	0,03125
13	1	1	1	1	1	0,03125
14	1	1	1	1	1	0,03125
15	1	1	1	1	1	0,03125
16	1	1	1	1	1	0,03125
17	1	1	1	1	1	0,03125
18	1	1	1	1	1	0,03125
19	1	1	1	1	1	0,03125
20	1	1	1	1	1	0,03125
21	1	1	1	1	1	0,03125
22	1	1	1	1	1	0,03125
23	1	1	1	1	1	0,03125
24	0	1	1	1	0	0,03125
25	1	0	1	1	1	0,03125
26	1	1	1	1	1	0,03125
27	1	1	1	1	1	0,03125
28	1	1	1	1	1	0,03125
29	1	1	1	1	1	0,03125
30	1	1	1	1	1	0,03125
31	1	0	1	1	1	0,15625
32	1	1	1	1	1	0,03125
33	1	1	1	1	1	0,03125
34	1	1	1	1	1	0,03125

35	1	1	1	1	1	0,03125
36	0	1	1	1	0	0,03125
37	1	1	1	1	1	0,03125
38	0	1	1	1	0	0,3125
39	1	1	1	1	1	0,03125
40	1	1	1	1	1	0,03125
41	1	0	1	1	1	0,15625
42	1	1	1	1	1	0,03125
43	1	0	1	1	1	0,03125
44	1	0	1	1	0	0,03125
45	1	0	1	1	1	0,03125
46	1	1	1	1	1	0,03125
47	1	1	1	1	1	0,03125
48	1	1	1	1	1	0,03125
49	1	1	1	1	1	0,03125
50	1	1	1	1	1	0,03125
51	1	1	1	1	1	0,03125
52	1	1	1	1	1	0,03125
53	1	1	1	1	1	0,03125
54	1	1	1	1	1	0,03125
						2,78125
		P	2,78125	0,05150463		
			54			

Si P es mayor de 0,05 entonces la prueba binomial no es significativa

### Escala de Responsabilidad Social Universitaria

Contenido	Juez 1	Juez 2	Juez 3	Juez 4	Juez 5	Probabilidades
1	0	0	1	1	0	0,03125
2	0	1	1	1	0	0,03125
3	0	1	1	1	0	0,03125
4	0	1	1	1	0	0,03125
5	0	1	1	1	0	0,3125
6	1	1	1	1	1	0,3125
7	0	1	1	1	0	0,3125
8	0	1	1	1	0	0,03125
9	1	0	1	1	1	0,15625
10	1	1	1	1	1	0,03125
11	1	1	1	1	1	0,03125
12	1	1	1	1	1	0,03125
13	1	1	1	1	1	0,03125
14	1	1	1	1	1	0,03125
15	0	1	1	1	0	0,03125
16	1	1	1	1	1	0,03125
17	1	1	1	1	1	0,03125
18	0	1	1	1	0	0,03125
19	1	1	1	1	1	0,03125
20	1	0	1	1	1	0,15625
21	0	1	1	1	0	0,03125
22	1	1	1	1	1	0,03125
23	1	1	1	1	1	0,03125
24	1	1	1	1	1	0,03125
25	1	1	1	1	1	0,03125
26	1	0	0	1	1	0,03125
27	0	1	1	1	0	0,03125
28	0	1	1	1	0	0,03125
29	1	1	1	1	1	0,03125
30	1	1	1	1	1	0,03125
31	1	1	1	1	1	0,03125
32	1	1	1	1	1	0,03125
33	1	1	1	1	1	0,03125
34	1	1	1	1	1	0,03125
35	1	1	1	1	1	0,03125
36	1	1	1	1	1	0,03125
37	1	1	1	1	1	0,03125

38	1	1	1	1	1	0,03125
39	1	1	1	1	1	0,03125
40	1	1	1	1	1	0,03125
41	1	1	1	1	1	0,03125
42	1	1	1	1	1	0,03125
43	0	1	1	1	0	0,03125
44	1	1	1	1	1	0,03125
45	1	1	1	1	1	0,03125
46	0	1	1	1	0	0,03125
47	1	1	1	1	1	0,03125
48	1	1	1	1	1	0,03125
49	1	1	1	1	1	0,03125
50	1	1	1	1	1	0,03125
51	1	1	1	1	1	0,03125
52	1	1	1	1	1	0,03125
53	1	1	1	1	1	0,03125
54	1	1	1	1	1	0,03125
55	1	1	1	1	1	0,03125
56	1	1	1	1	1	0,03125
						2,84375
	p	2,84375	0,05078125			
		56				

Si  $p < 0,05$  el grado de concordancia es aproximadamente significativo

## ANEXO 5 CONFIABILIDAD

### ALFA DE CRONBACH

#### RESUMEN DE PROCESAMIENTO DE DATOS

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

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

Alfa de Cronbach y consistencia interna de los ítems e un instrumento de medida. El método de consistencia interna basado en el Alfa de Cronbach permite estimar la fiabilidad de un instrumento de medida a través de un conjunto de ítems que se espera que midan el mismo constructo o dimensión teórica.

La validez de un instrumento se refiere el grado en que el instrumento mide aquello que pretende medir. Y la fiabilidad de la consistencia interna del instrumento se puede estimar con el alfa de Cronbach. La medida de la fiabilidad mediante el alfa de Cronbach asume que los ítems (medidos en escala Likert) miden un mismo constructo y que están altamente correlacionados. Cuanto mas cerca se encuentre el valor de alfa a 1 mayor es la consistencia interna de los ítems analizados. La fiabilidad de la escala debe obtenerse siempre con los datos de cada muestra para garantizar la medida fiable del constructo en la muestra concreta de investigación. Como criterio general George y Mallery (2003, p.231) sugieren las recomendaciones siguientes para evaluar los coeficientes de alfa de Cronbach.

- Coeficiente alfa  $>.9$  es excelente
- Coeficiente alfa  $>.8$  es bueno
- Coeficiente alfa  $>.7$  es aceptable
- Coeficiente alfa  $>.6$  es cuestionable
- Coeficiente alfa  $>.5$  es pobre

**Confiabilidad de la Escala De Salud Mental  
Positiva**

**Estadísticos de fiabilidad**

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
,889	54

Según los resultados, el coeficiente alfa de Cronbach es de 0,889, lo que indica que existe una buena confiabilidad por consistencia interna. En consecuencia, el instrumento es confiable



### Estadísticas de elemento

	Media	Desv. Estándar	N
Me siento contento (a) y bien conmigo mismo (a)	4,85	,366	20
Tengo pensamientos y actitud positiva hacia la vida	4,75	,550	20
Me acepto como soy	4,85	,366	20
Me siento desanimada(o)	3,35	,988	20
Me siento deprimida(o)	3,65	1,226	20
Me siento satisfecho(a) con lo que realizo en mi trabajo o universidad.	4,65	,587	20
Confío en mí mismo	4,95	,224	20
Me siento activo(a) y con energía	4,45	,999	20
Tengo pensamientos negativos	3,90	1,071	20
Siento que hay equilibrio en mis sentimientos, pensamientos, comportamientos y mi edad.	4,55	,759	20
Puedo cuidarme solo(a) y defender mis derechos	4,70	,571	20
Necesito la aprobación de otras personas a la hora de tomar decisiones	3,55	1,191	20
Actuó de acuerdo a mis propias convicciones	4,85	,366	20
Puedo solucionar con cierta tranquilidad los problemas de la vida diaria	4,55	,510	20
Me siento bien preparado(a) para enfrentar las situaciones difíciles de mi vida.	4,80	,410	20
Soy una persona independiente	4,70	,923	20
Soy quien toma las decisiones importantes en mi vida	4,75	,550	20
Me siento hundido(a) e incapaz de luchar cuando me surge una dificultad.	4,40	,681	20
Las opiniones de otras personas influyen en mis decisiones	3,80	,951	20
Soy capaz de continuar desempeñándome adecuadamente, aunque este nervioso(a)	4,60	,598	20
Me siento motivado(a) a continuar aun cuando las cosas se ponen difíciles.	4,60	,598	20
Puedo concentrarme cuando estoy haciendo algo	4,55	,605	20
Soy sociable y tengo facilidad para hacer amistades	4,50	,688	20
Puedo expresar mi afecto sin dificultad cuando estoy en un grupo (familiares, amigos)	4,50	,827	20
Tengo buen sentido del humor	4,60	,681	20
Procuro reunirme o hablar con alguien para compartir experiencias.	3,95	,826	20
Tengo buenas relaciones con las y los demás	4,80	,410	20
Cuando hablo la gente me entiende, me expreso claramente.	4,40	,598	20
Me aisló de las personas que me rodean	4,30	,865	20
Doy y recibo afecto con las personas allegadas	4,40	,754	20

Trato a todas las personas con aceptación y respeto aunque sean diferentes de mí.	4,65	,745	20
Puedo ponerme en el lugar de los(las) demás y comprenderlos(las)	4,45	,759	20
Puedo expresar mis sentimientos y opiniones ante la gente sin faltar al respeto.	4,70	,470	20
Asumo la responsabilidad de mis actos y mis decisiones.	4,75	,444	20
Pongo atención cuando una persona está hablando conmigo.	4,80	,410	20
Pienso antes de actuar en diferentes situaciones.	4,60	,503	20
Soy solidario y demuestro mi apoyo a mis amigos, familia y en el trabajo	4,70	,470	20
Hago ejercicio físico, por lo menos 30 min diarios (deportes, baile, caminar, gimnasio, etc.)	3,35	1,040	20
Me siento bien con la salud que tengo	4,30	,923	20
Tengo tiempo libre para otras actividades diferentes a mis ocupaciones diarias.	3,80	,951	20
Siento que mi organismo esta saludable y con buen funcionamiento.	4,15	1,040	20
Realizo alguna actividad sana que me ayuda a desahogarme, relajarme o expresar mis emociones.	3,55	,686	20
Me cuido y llevo una alimentación sana	4,40	,681	20
Realizo un control de salud anual	3,70	1,342	20
Duermo y descanso lo que mi cuerpo necesita.	4,20	,894	20
Me siento cansado (a) en todo momento	3,60	1,353	20
Me analizo a mí mismo.	3,65	,813	20
Hablo conmigo, me pregunto qué quiero, que siento.	3,75	,851	20
Conozco mis virtudes, habilidades y defectos.	4,60	,503	20
Analizo los problemas cuando los enfrento.	4,60	,598	20
Siento que mi salud me limita	3,65	1,348	20
Me siento solo(a)	4,10	,852	20
Soy indiferente ante los problemas de otras personas	4,15	,813	20
He perdido interés en las cosas	4,55	,999	20

#### Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desv. Desviación	N de elementos
234,00	266,842	16,335	54

**Confiabilidad de la Escala De Responsabilidad Social  
Universitaria en el Personal docente**

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,969	56

Según los resultados, el coeficiente alfa de Cronbach es de 0,969, lo que indica que existe una excelente confiabilidad por consistencia interna. En consecuencia, el instrumento es confiable.

### Estadísticas de elemento

	Media	Desv. Estandar	N
Estoy satisfecho con el nivel de remuneración que brinda la universidad.	2,40	1,314	20
Estoy satisfecho con los beneficios sociales y profesionales que brinda la universidad.	2,70	1,174	20
Dentro de la universidad se promueve el trabajo en equipo y la solidaridad	3,45	1,234	20
Existe un buen clima laboral entre el personal donde laboro.	3,90	1,021	20
La universidad brinda facilidades para el desarrollo profesional	3,05	1,146	20
La universidad brinda facilidades para el desarrollo personal.	3,00	1,124	20
Hay equidad de género en las instancias de gobierno de la universidad	3,50	1,100	20
No existe discriminación en el acceso al empleo, ni por género, religión, raza, orientación política o sexual	3,95	1,146	20
La universidad es socialmente responsable con su personal administrativo.	3,10	1,210	20
La universidad es ambientalmente responsable	3,15	1,309	20
Existe una política institucional para la protección del medio ambiente en el campus	2,90	1,119	20
El personal administrativo recibe una capacitación en temas ambientales por parte de la universidad.	2,55	1,099	20
La organización de la vida en el campus permite a las personas adquirir hábitos ecológicos adecuados	3,20	,834	20
Las autoridades de la universidad han sido elegidas en forma democrática y transparente	4,00	,973	20
Me siento escuchado como ciudadano y puedo participar activamente en la vida institucional	3,55	1,050	20
La universidad me informa adecuadamente acerca de todas las decisiones institucionales que me conciernen y afectan.	2,80	1,281	20
En la universidad hay libertad sindical.	2,35	,988	20
Se brinda periódicamente información económico-financiera al personal de la universidad.	2,55	1,050	20
Percibo coherencia entre los principios que declaran la universidad y lo que se practica en el campus.	3,05	1,099	20
La comunicación y el marketing de la universidad se llevan a cabo en forma socialmente responsable.	3,65	,933	20
La universidad busca utilizar sus campañas de marketing para promover valores y temas de responsabilidad social.	3,15	1,137	20

Percibo que mi universidad se preocupa por los problemas sociales y quiere que los estudiantes sean agentes de desarrollo	3,05	1,276	20
Percibo que mi universidad mantiene contacto estrecho con actores clave del desarrollo social (Estado, ONG, organismos internacionales, empresas).	3,10	,852	20
La universidad brinda al personal administrativo oportunidades de interacción con diversos sectores sociales	3,00	,795	20
La universidad organiza foros y actividades en relación con el desarrollo, los problemas sociales y ambientales	3,35	,988	20
Existe en la universidad una política explícita para no segregar el acceso a la formación académica de población indígena, minoría racial, estudiantes de escasos recursos, etc. a través de becas de estudios u otros medios	3,40	,883	20
En la universidad existen iniciativas de voluntariado y motiva a la comunidad educativa a participar de ellos.	3,05	,945	20
La universidad brinda a los estudiantes una formación ética y ciudadana que los ayuda a ser personas socialmente responsables.	3,35	1,040	20
He tenido reuniones con colegas para examinar los aspectos de responsabilidad social ligados a la carrera que enseño	2,80	1,281	20
Percibo que los estudiantes están bien informados acerca de las injusticias sociales y los riesgos ecológicos del mundo actual.	3,20	1,473	20
Los diversos cursos que dicto están actualizados y responden a necesidades sociales del entorno.	4,30	,923	20
En los cursos a mi cargo los estudiantes tienen que hacer actividades que impactan positivamente en el entorno social.	4,00	,649	20
Vínculo a menudo los contenidos temáticos enseñados con los problemas sociales y ambientales de la actualidad	4,15	,745	20
He tenido la oportunidad de vincular cursos a mi cargo con proyectos sociales fuera de la universidad	3,55	1,191	20
He participado en actividades de voluntariado solidario con colegas y alumnos.	3,00	1,170	20
En mi especialidad hemos tenido reuniones con actores sociales externos para discutir la pertinencia social del currículo.	3,30	1,342	20
Hemos tenido reuniones con egresados de la especialidad para discutir la adecuación del currículo a las demandas sociales actuales.	2,95	1,432	20
La universidad cuenta con líneas de investigación orientadas al desarrollo social y la sostenibilidad ambiental.	3,65	,988	20
Los temas de investigación son definidos en consulta con los intereses de los grupos externos involucrados.	2,90	1,119	20
Durante la investigación existen procesos de consulta con los usuarios de los resultados a través de entrevistas, reuniones u otros dispositivos.	3,30	,801	20

Los grupos externos involucrados en la investigación participan de su evaluación final, cuyos resultados se integran al documento.	3,00	,725	20
Los problemas multidimensionales son investigados de manera interdisciplinaria.	3,15	,875	20
Los equipos interdisciplinarios de investigación incorporan en su proceso a actores no universitarios.	3,30	,979	20
En la universidad existen dispositivos de capacitación transdisciplinaria para docentes e investigadores.	2,80	1,005	20
La universidad establece alianzas con otros actores (gobierno, empresas, u ONG) para elaborar políticas de conocimiento, líneas de investigación o campos de formación adecuados a los requerimientos sociales.	3,00	1,376	20
La universidad cuenta con sistemas de promoción de investigaciones socialmente útiles.	2,95	1,146	20
La universidad cuenta con dispositivos regulares para el seguimiento de las políticas públicas, así como la identificación y análisis de los grandes temas de la sociedad	2,85	,988	20
En la universidad se promueve y estimula el diálogo entre investigadores y decisores políticos.	2,45	1,276	20
La universidad cuenta con medios específicos de difusión y transferencia de conocimientos a la ciudadanía.	2,70	1,302	20
La universidad promueve la divulgación científica y la difusión del saber a públicos marginados de la academia	2,85	1,137	20
La universidad investiga las necesidades de conocimiento pertinente de los grupos vulnerables y trata de satisfacerlas.	2,70	1,218	20
La universidad promueve la capacitación de diversos grupos sociales para la investigación y producción de conocimientos científicos.	3,10	1,071	20
La universidad promueve la incorporación permanente de resultados de investigación, estudios de caso y metodologías en los currículos.	3,15	1,040	20
Los estudiantes de pregrado deben obligatoriamente practicar la investigación formativa en sus asignaturas académicas.	4,05	1,050	20
Los proyectos de investigación que promueve la universidad se incorpora a los estudiantes.	4,00	1,026	20
La universidad promueve un código de ética de la ciencia y de los científicos, así como la vigilancia ciudadana de la actividad científica	3,40	1,142	20

#### Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desv. Desviación	N de elementos
178,80	1387,221	37,245	56

**Confiabilidad de la Escala De Responsabilidad Social  
Universitaria en el Personal Administrativo**

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,950	27

Según los resultados, el coeficiente alfa de Cronbach es de 0,950, lo que indica que existe una excelente confiabilidad por consistencia interna. En consecuencia, el instrumento es confiable.

### Estadísticas de elemento

	Media	Desv. Estandar	N
Estoy satisfecho con el nivel de remuneración que brinda la universidad.	1,60	,681	20
Estoy satisfecho con los beneficios sociales y profesionales que brinda la universidad.	2,30	,979	20
Dentro de la universidad se promueve el trabajo en equipo y la solidaridad	2,30	1,174	20
Existe un buen clima laboral entre el personal donde laboro.	3,55	1,317	20
La universidad brinda facilidades para el desarrollo profesional	2,65	1,268	20
La universidad brinda facilidades para el desarrollo personal.	2,60	1,392	20
Hay equidad de género en las instancias de gobierno de la universidad	2,65	1,040	20
No existe discriminación en el acceso al empleo, ni por género, religión, raza, orientación política o sexual	3,35	1,348	20
La universidad es socialmente responsable con su personal administrativo.	2,05	,945	20
La universidad es ambientalmente responsable	2,30	1,129	20
Existe una política institucional para la protección del medio ambiente en el campus	2,40	1,095	20
El personal administrativo recibe una capacitación en temas ambientales por parte de la universidad.	2,10	1,119	20
La organización de la vida en el campus permite a las personas adquirir hábitos ecológicos adecuados	2,45	1,050	20
Las autoridades de la universidad han sido elegidas en forma democrática y transparente	2,75	,910	20
Me siento escuchado como ciudadano y puedo participar activamente en la vida institucional	2,80	1,105	20
La universidad me informa adecuadamente acerca de todas las decisiones institucionales que me conciernen y afectan.	2,30	1,218	20
En la universidad hay libertad sindical.	3,55	,945	20
Se brinda periódicamente información económico-financiera al personal de la universidad.	2,10	1,021	20
Percibo coherencia entre los principios que declaran la universidad y lo que se practica en el campus.	2,05	,945	20
La comunicación y el marketing de la universidad se llevan a cabo en forma socialmente responsable.	2,60	1,046	20



La universidad busca utilizar sus campañas de marketing para promover valores y temas de responsabilidad social.	2,75	1,070	20
Percibo que mi universidad se preocupa por los problemas sociales y quiere que los estudiantes sean agentes de desarrollo	2,60	1,273	20
Percibo que mi universidad mantiene contacto estrecho con actores clave del desarrollo social (Estado, ONG, organismos internacionales, empresas).	2,55	1,276	20
La universidad brinda al personal administrativo oportunidades de interacción con diversos sectores sociales	2,25	1,070	20
La universidad organiza foros y actividades en relación con el desarrollo, los problemas sociales y ambientales	2,70	1,031	20
Existe en la universidad una política explícita para no segregar el acceso a la formación académica de población indígena, minoría racial, estudiantes de escasos recursos, etc. a través de becas de estudios u otros medios	2,90	,912	20
En la universidad existen iniciativas de voluntariado y motiva a la comunidad educativa a participar de ellos.	3,00	1,026	20

#### Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desv. Desviación	N de elementos
69,20	385,326	19,630	27

**ANEXO 6  
FORMATO DE VALIDACIÓN**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIA  
VALIDACION DE JUICIO EXPERTO DESL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION**

**DATOS GENERALES:**

1. APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: \_\_\_\_\_ EDAD: \_\_\_\_\_
2. INSTITUCION DONDE LABORA/CARGO: \_\_\_\_\_
3. TITULO PROFESIONAL \_\_\_\_\_
4. GRADO ACADEMICO \_\_\_\_\_ MENCION EN \_\_\_\_\_
5. TITULO DE INVESTIGACION: "PERCEPCION SOBRE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA Y LA SALUD MENTAL DE LOS ACTORES INTERNOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN, TACNA 2018"
6. ASPECTOS DE VALIDACIÓN: INSTRUMENTO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

N°	INDICADORES	CRITERIO	DEFICIENTE	BAJA	REGULAR	BUENA	MUY BUENA
			0-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%
1	Claridad de la redacción	Esta formulado con lenguaje apropiado y entendible					
2	Objetividad	Esta expresado en conductas observables y medibles hacia los objetivos de la investigación					
3	Pertinencia	Es útil y adecuado, las preguntas están relacionadas al tema de investigación.					
4	Organización	Hay una secuencia lógica en las preguntas					
5	Suficiencia	El número de preguntas es adecuado, tiene calidad en la transmisión de las mismas.					
6	Intencionalidad	El conjunto de ítems del cuestionario cumple en: registrar, estructurar las funciones, la finalidad, organización, tipo de preguntas características y naturaleza, utilizando las estrategias científicas para alcanzar las metas de estudio de investigación.					
7	Consistencia	Existe solidez y coherencia entre sus preguntas en función al avance de la ciencia en estudio de investigación					
8	Coherencia interna	Entre dimensiones, indicadores, ítems, escala y nivel de medición de las variables en estudio de la investigación					
9	Metodología	Los ítems responden a la temática de estudio que está en relación al proceso del método científico (proceso de investigación)					
10	Inducción a la respuesta	Entre la comprensión del ítem y la expresión de la respuesta					

11	Lenguaje	Esta acorde al nivel del que será entrevistado					
----	----------	--	--	--	--	--	--

7. OPINION DE APLICABILIDAD: a) Deficiente\_\_\_\_\_ B) Baja\_\_\_\_\_ C) Regular\_\_\_\_\_ D) Buena\_\_\_\_\_ E) Muy buena\_\_\_\_\_

8. PROMEDIO DE VALORACION: \_\_\_\_\_ FECHA Y LUGAR \_\_\_\_\_

9. OBERVACIONES: General (si debe eliminarse o modificarse un ítem por favor indique) \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
 FIRMA Y SELLO DEL EXPERTO INFORMANTE  
 DNI:

### **VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO POR ITEMS**

Por favor marque con una (x) o ( ) la opinión que considere, debe aplicarse en cada ítems y realice si es necesario sus observaciones.

**Título de investigación:** "PERCEPCIÓN DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA Y LA SALUD MENTAL DE LOS ACTORES INTERNOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN, TACNA-2018"

**INSTRUMENTO 1:** RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA PARA ADMINISTRATIVOS

N°	ITEMS	ESCALA			OBSERVACIONES
		APLICABLE	CORREGIR	NO APLICABLE	
		1	2	3	
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					
11					
12					
13					
14					
15					

## ANEXO 6

### UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIA PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

#### CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, doy mi consentimiento para participar en la investigación *“PERCEPCIN SOBRE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA Y LA SALUD MENTAL DE LOS ACTORES INTERNOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN, TACNA 2018”*, el objetivo de esta investigación es determinar la percepción de responsabilidad social universitaria y su articulación con la salud mental, para el cumplimiento de este objetivo se utilizara como recolección de datos 2 encuestas a docentes y administrativos de la UNJBG en condición de contratados, nombrados y los datos obtenidos serán enteramente confidenciales.

Se me ha explicado minuciosamente los objetivos y procedimientos del estudio y mi incorporación será voluntaria. He sido también informado que los datos personales serán confidenciales, protegidos y no serán usados sin mi consentimiento previo.

Tomando ello en consideración, OTORGO mi CONSENTIMIENTO para participar en la toma de datos a través de las encuestas, con el propósito de cubrir los objetivos especificados

Por tanto, procedo a firmar.

\_\_\_\_\_  
Firma del participante

\_\_\_\_\_  
Firma del investigador

Tacna,.....de.....20....

## ANEXO 7-A

### CONTRASTACIÓN DE HIPOTESIS

Salud Mental positiva		Responsabilidad Social Universitaria			Total
		Bajo	Promedio	Alto	
Bajo	O	13	22	4	39
	E	9,4	19,5	10,1	39,0
Promedio	O	20	47	22	89
	E	21,4	44,5	23,1	89,0
Alto	O	6	12	16	34
	E	8,2	17,0	8,8	34,0
Total	O	39	81	42	162
	E	39,0	81,0	42,0	162,0

#### 1) Planteamiento de la hipótesis

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa de la salud mental positiva y la percepción sobre responsabilidad social universitaria en los actores internos docentes de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, Tacna 2018.

H<sub>1</sub>: Existe relación significativa La salud mental positiva y la percepción sobre responsabilidad social universitaria en los actores internos docentes de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, Tacna 2018.

#### 2) Nivel de significancia

$$\alpha=0,05$$

### 3) Estadístico de Prueba

Pruebas de chi-cuadrado: prueba de independencia

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	13,599 <sup>a</sup>	4	,009
Razón de verosimilitud	13,626	4	,009
Asociación lineal por lineal	9,953	1	,002
N de casos válidos	162		

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 8,19.

### 4) Decisión

$P=0,009 < \alpha= 0.05$  entonces se rechaza  $H_0$

### 5) Conclusión

Al nivel del 5% de significancia se concluye que la salud mental positiva y la percepción de la responsabilidad social universitaria se relacionan significativamente en los actores internos: docentes de la Universidad nacional Jorge Basadre Grohmann, Tacna 2018.

## ANEXO 7-B

### CONTRASTACIÓN DE HIPOTESIS

Salud Mental Positiva		Responsabilidad Social Universitaria			Total
		Bajo	Promedio	Alto	
		Bajo	O	6	
	E	8,1	14,3	7,6	30,0
Promedio	O	17	35	12	64
	E	17,3	30,5	16,3	64,0
Alto	O	11	11	10	32
	E	8,6	15,2	8,1	32,0
Total	O	34	60	32	126
	E	34,0	60,0	32,0	126,0

#### 1) Planteamiento de la hipótesis

**H<sub>0</sub>:** No existe relación significativa de la salud mental positiva y la percepción sobre responsabilidad social universitaria en los actores internos administrativos de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, Tacna 2018.

**H<sub>1</sub>:** Existe relación significativa de la salud mental positiva y la percepción sobre responsabilidad social universitaria en los actores internos administrativos de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, Tacna 2018.

#### 2) Nivel de significancia

$$\alpha=0,05$$



### 3) Estadístico de Prueba

Pruebas de chi-cuadrado: prueba de independencia

		Pruebas de chi-cuadrado		
		Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado Pearson	de	5,339 <sup>a</sup>	4	,254
Razón verosimilitud	de	5,453	4	,244
Asociación lineal	por lineal	,755	1	,385
N de casos válidos		126		

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 7,62.

### 4) Decisión

$P=0,254 > \alpha= 0.05$  entonces no se rechaza  $H_0$

### 5) Conclusión

Al nivel del 5% de significancia se concluye que la salud mental positiva y la percepción de la responsabilidad social universitaria no se articulan significativamente en los actores internos: administrativos de la Universidad nacional Jorge Basadre Grohmann, Tacna 2018.

**ANEXO 7**  
**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA VALORATIVA	NIVEL DE MEDICION	METODOLOGIA		
¿La salud mental positiva se articula con la percepción de la responsabilidad social universitaria de los actores internos de la UNJBG, Tacna 2018?	<b>O.G.</b> Determinar la Salud mental y su articulación con la percepción de la responsabilidad social universitaria en los actores internos de la UNJBG, Tacna 2018.	<b>H.G.</b> La salud mental positiva se articula con la percepción de la responsabilidad social universitaria en de los actores internos de la UNJBG, Tacna 2018.	<b>DEPENDIENTE:</b> RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA	Es la filosofía de gestión de calidad de la universidad en sus cuatro impactos; funcionamiento organizacional, cognitivo y epistemológicos, educativos y sociales, que busca alinearlo con la misión universitaria, valores y compromiso mediante la congruencia institucional y la participación dialógica de toda la comunidad universitaria.	<b>Administrativos</b>	Campus responsable	Derechos humanos, equidad de género y no discriminación	1 al 5	<b>En general:</b> Deficiente: 27-66pts. Regular : 67-94pts. Buena: 95-123pts	<b>ORDINAL</b>	<b>Enfoque de investigación:</b> Cuantitativa  <b>Tipo de investigación:</b> No experimental de corte transversal tipo exploratorio y correlacional.  <b>Método:</b> Analítico  <b>Población:</b> 1028 personas entre docentes y administrativos nombrados y contratado.  <b>Criterios de inclusión:</b> - Docentes y administrativos registrados en la nómina laboral de la UNJBG - Docentes y administrativos que deseen participar en la investigación  <b>Criterios de exclusión:</b> - Docentes y administrativos que se encuentren de vacaciones, licencias. - Docentes y administrativos que no deseen participar en la encuesta.  <b>UNIDAD DE ANALISIS:</b> Docentes y personal administrativo nombrados y contratados.  <b>MUESTRA:</b> 260 docentes y administrativos nombrados y contratados de la UNJBG	
							Desarrollo personal y profesional, buen clima de trabajo	6 al 9				
							Medio ambiente	10 al 13				
							Transparencia y democracia	14 al 19				
							Comunicación y marketing responsable	20, 21				
						Participación social	Integración de la formación académica con la proyección social	22 al 27				
						<b>Docentes</b>	Campus responsable	Derechos humanos, equidad de género y no discriminación				1 al 5
								Desarrollo personal y profesional, buen clima de trabajo				6 al 9
								Medio ambiente				10 al 13
								Transparencia y democracia				14 al 18
					Comunicación y marketing responsable			19 al 21				
					Participación social		Integración de la formación académica con la proyección social	22 al 26				
					Formación profesional y ciudadana		Presencia temática ciudadana y responsabilidad social en el currículo	27 al 29				
							Articulación para profesionalización y voluntariado solidario	30 al 32				
							Aprendizaje profesional basado en proyectos sociales	33 al 35				
							Integración de actores sociales externos en el diseño de las mallas curriculares	36 al 37				
					Gestión social y del conocimiento	Integración de actores sociales externos en las investigaciones y el diseño de líneas de investigación	38 al 41					
						Promoción de la inter y transdisciplinariedad	42 al 44					
						Difusión y transferencia de conocimientos socialmente útiles hacia públicos desfavorecidos	45 al 48					
						Promoción de investigaciones aplicadas al tema de desarrollo	49 al 56					

PROBLEMA	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPOTESIS ESPECIFICAS	VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA VALORATIVA	NIVEL DE MEDICION	METODOLOGIA
¿La salud mental positiva se articula con la percepción de la responsabilidad social universitaria de los actores internos de la UNJBG, Tacna 2018?	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Establecer la percepción de responsabilidad social universitaria de los actores internos de la UNJBG.</li> <li>- Identificar el nivel salud mental de los actores internos de UNJBG, Tacna 2018.</li> <li>- Analizar la articulación de la salud mental positiva con la percepción de responsabilidad social universitaria de los actores internos de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann</li> <li>- La salud mental se articula con la percepción de la responsabilidad social universitaria de los actores internos docentes de la UNJBG, Tacna 2018.</li> <li>- La salud mental se articula con la percepción de la responsabilidad social universitaria de los actores internos administrativos de la UNJBG, Tacna 2018.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La salud mental se articula con la percepción de la responsabilidad social universitaria de los actores internos docentes de la UNJBG, Tacna 2018.</li> <li>- La salud mental se articula con la percepción de la responsabilidad social universitaria de los actores internos administrativos de la UNJBG, Tacna 2018.</li> </ul>	<b>INDEPENDIENTE: SALUD METNAL</b>	Un conjunto de características de personalidad y habilidades (bio-psico-sociales) que una persona tiene para alcanzar metas vitales y de autorrealización, estados de bienestar y adaptación a su contexto. (1)	<p>Bienestar cognitivo emocional</p> <p>Dominio del entorno</p> <p>Habilidades sociales</p> <p>Empatía y sensibilidad social</p> <p>Bienestar fisico</p> <p>Autorreflexión</p> <p>Malestar psicológico</p>	<p>Actitudes cogniciones, emociones que generan estados de ánimo agradables y una percepción con la vida y con la propia persona.</p> <p>Habilidades psicológicas de autonomía, autoconfianza y resiliencia para el manejo positivo del estrés</p> <p>Habilidades, actitudes para la interacción, adaptación, reflejadas en la percepción de integración a algún grupo de auto concepto social positivo.</p> <p>Habilidades cognitivas y emotivas de imaginar que se forma parte de la sociedad y de cómo se sienten las personas.</p> <p>Elementos conductuales y cognitivos que reflejan la satisfacción por el propio estado de salud.</p> <p>Habilidades cognitivas de análisis, autoconocimiento y reflexione introspección sobre los propios sentimientos.</p> <p>Malestar psicológico</p>	<p>1 al 10</p> <p>11 al 22</p> <p>23 al 30</p> <p>31 al 37</p> <p>38 al 46</p> <p>47 al 50</p> <p>51 al 54</p>	<p><b>En General</b></p> <p><b>Docentes:</b> Bajo: 178-217pts. Promedio: 218-248pts. Alto: 249-270pts</p> <p><b>Administrativos</b> Bajo: 180-208pts. Promedio: 209-235pts. Alto: 236-257pts</p>	ORDINAL	<p><b>Consideraciones éticas:</b> Antes de la aplicación del cuestionario se brindara el consentimiento informado acerca de la investigación.</p> <p><b>Técnicas e instrumento de recolección de datos :</b> La técnica a utilizar es la encuesta, a través de dos cuestionarios auto administrado tipo escala Likert. En general: Docentes</p>

## **ANEXO 9**

### **CARTAS DE PRESENTACION PARA VALIDACION**

Tacna, 26 de abril del 2018

Sra/ Srta.

Andrea Montero González

Licenciada en Psicología / Magister en docencia universitaria y gestión educativa

De mi mayor consideración:

El que suscribe, **Bach. Aracely Leslie Paniagua Nina**, de la Escuela Profesional de Enfermería, de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, tiene el agrado de presentar con el protocolo de investigación de la UNJBG, el proyecto titulado "PERCEPCION SOBRE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA Y LA SALUD MENTAL DE LOS ACTORES INTERNOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN, TACNA 2018" a realizarse en el presente año, por lo cual se le pide su opinión como experto para la validación del instrumento de recolección de datos de la presente en la investigación.

Se le agradece su disponibilidad y tiempo otorgado.



---

Aracely Leslie Paniagua Nina  
Código 2013-38685

ADJ: Matriz de consistencia, consentimiento informado, Instrumento-solucionarios, Ficha de Validación

Tacna, 25 de abril del 2018

Sra/srta.

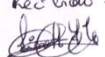
Ada Lissete Figueroa Florea

Encargada de la estrategia sanitaria de salud mental y cultura de paz de la  
DIRESA

De mi mayor consideración:

El que suscribe, **Aracely Leslie Paniagua Nina**, egresada de la Escuela Profesional de Enfermería, de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, tiene el agrado de presentar con el protocolo de investigación de la UNJBG, el proyecto titulado "PERCEPCION SOBRE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA Y LA SALUD MENTAL DE LOS ACTORES INTERNOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN, TACNA 2018" a realizarse en el presente año, por lo cual se le pide su opinión como experto para la validación del instrumento de recolección de datos de la presente en la investigación.

Se le agradece su disponibilidad y tiempo otorgado.

Recibido  




Aracely Leslie Paniagua Nina  
Código 2013-38685

ADJ: Matriz de consistencia, consentimiento informado, Instrumento, Ficha de Validación

Tacna, 27 de abril del 2018

Sra/srta.

María del Carmen Silva Cornejo

Responsable de la oficina de Responsabilidad Social Universitaria de la UNJBG

De mi mayor consideración:

El que suscribe, **Arcely Leslie Paniagua Nina**, egresada de la Escuela Profesional de Enfermería, de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, tiene el agrado de presentar con el protocolo de investigación de la UNJBG, el proyecto titulado "PERCEPCION SOBRE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA Y LA SALUD MENTAL DE LOS ACTORES INTERNOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN, TACNA 2018" a realizarse en el presente año, por lo cual se le pide su opinión como experto para la validación del instrumento de recolección de datos de la presente en la investigación.

Se le agradece su disponibilidad y tiempo otorgado.



Aracely Leslie Paniagua Nina  
Código 2013-38685

ADJ: Matriz de consistencia, consentimiento informado, Instrumento, Ficha de Validación



Tacna, 25 de abril del 2018


Sr.

Lic. Cesar Polo Figueroa  
Licenciado en administración

De mi mayor consideración:

El que suscribe, **Aracely Leslie Paniagua Nina**, egresada de la Escuela Profesional de Enfermería, de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, tiene el agrado de presentar con el protocolo de investigación de la UNJBG, el proyecto titulado "PERCEPCION SOBRE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA Y LA SALUD MENTAL DE LOS ACTORES INTERNOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN, TACNA 2018" a realizarse en el presente año, por lo cual se le pide su opinión como experto para la validación del instrumento de recolección de datos de la presente en la investigación.

Se le agradece su disponibilidad y tiempo otorgado.

  
DNI 16682733

  
Aracely Leslie Paniagua Nina  
Código 2013-38685

ADJ: Matriz de consistencia, consentimiento informado, Instrumento, Ficha de Validación

Tacna, 24 de abril del 2018

Sr.

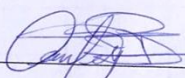
Mgr. Luis López Puycan  
Estadístico/ Mgr. En docencia universitaria y gestión educativa

De mi mayor consideración:

El que suscribe, **Bach. Aracely Leslie Paniagua Nina**, egresada de la Escuela Profesional de Enfermería, de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, tiene el agrado de presentar con el protocolo de investigación de la UNJBG, el proyecto titulado **PERCEPCION SOBRE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA Y LA SALUD MENTAL DE LOS ACTORES INTERNOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN, TACNA 2018**" a realizarse en el presente año, por lo cual se le pide su opinión como experto para la validación del instrumento de recolección de datos de la presente en la investigación.

Se le agradece su disponibilidad y tiempo otorgado.



  
Aracely Leslie Paniagua Nina  
Código 2013-38685

ADI: Matriz de consistencia, consentimiento informado, Instrumento-solucionarios, Ficha de Validación

## **ANEXO 10**

### **PERMISOS RESPECTIVOS**



UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

25 MAY 2018

Escuelas Profesionales de: Obstetricia, Enfermería, Medicina Humana, Odontología,  
Farmacia y Bioquímica

**RESOLUCIÓN DE FACULTAD N° 8397-2018-FACS-UNJBG**

Tacna, 23 de mayo del 2018

**VISTO:**

El Oficio N° 181-2018-ESEN/FACS, recibido el 22.05.18, la Directora de la Escuela Profesional de Enfermería, solicitando la MODIFICACIÓN del título del proyecto de tesis, y presentado por la Bach. ARACELY LESLIE PANIAGUA NINA, y

**CONSIDERANDO:**

Que, mediante R.F. N° 7953-2017-FACS, de fecha 29.11.17, se designa como asesor a la Dra. María Soledad Porras Roque, para el proyecto de tesis titulado: PERCEPCIÓN SOBRE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA Y SU INFLUENCIA EN LA SALUD MENTAL DE LOS ACTORES INTERNOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN TACNA 2017, PRESENTADO POR LA BACH. ARACELY LESLIE PANIAGUA NINA;

Que, a través del Oficio N° 181-2018-ESEN/FACS, recibido el 22.05.17, la Directora de la Escuela Profesional de Enfermería, solicita la MODIFICACIÓN del título del Informe Final presentado por la Bach. ARACELY LESLIE PANIAGUA NINA, debiendo ser en adelante: PERCEPCIÓN SOBRE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA Y LA SALUD MENTAL DE LOS ACTORES INTERNOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN, TACNA 2018, a sugerencia de su Asesora la Dra. María Soledad Porras Roque;

De conformidad con el Art. 70° numeral 70.2 de la Ley Universitaria N° 30220, en uso de las atribuciones conferidas a la Sra. Decana de la Facultad de Ciencias de la Salud;

**SE RESUELVE:**

**ART. UNICO:** MODIFICAR el Título del Proyecto de Tesis, presentado por la Bach. ARACELY LESLIE PANIAGUA NINA, debiendo ser en adelante: PERCEPCIÓN SOBRE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA Y LA SALUD MENTAL DE LOS ACTORES INTERNOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN, TACNA 2018, a sugerencia de su Asesora la Dra. María Soledad Porras Roque.

Regístrese, comuníquese y archívese.



DISTR. ESEN., INTERESADO., arch.



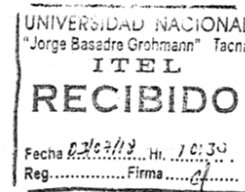


"AÑO DEL DIÁLOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL"

CARGO

OFICIO N° 273-2018-ESEN/FACS  
Tacna, 2018 Junio 28

Señor:  
Dr. Alberto Pacheco Pacheco  
DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN DE INFORMÁTICA Y  
TELECOMUNICACIONES DE LA UNJBG  
Presente.-



ASUNTO : AUTORIZACIÓN PARA APLICACIÓN DE INSTRUMENTO

De mi consideración:

Por el presente me dirijo a Ud., con la finalidad de saludarlo y, a la vez hacer de su conocimiento que la Bach. Aracely Leslie Paniagua Nina, viene ejecutando su proyecto de tesis titulado : "PERCEPCIÓN SOBRE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA Y LA SALUD MENTAL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN, TACNA-2018", según R.F. N° 8397-2018-FACS-UNJBG, por lo que solicito su AUTORIZACIÓN, para que pueda aplicar su Prueba Piloto mediante encuestas al personal docente y administrativo del instituto tecnológico de informática y telecomunicaciones de la UNJBG, por lo que agradeceré se sirva brindarle las facilidades que sean necesarias para la respectiva ejecución de su mencionado proyecto.

Agradeciéndole por anticipado la atención que merezca el presente, reitero a Ud. mis saludos y estima personal.

Atentamente,

  
Dra. Victoria Nora Vela de Córdov  
DIRECTORA E.P. ENFERMERÍA

Ccch.



UNIVERSIDAD NACIONAL "JORGE BASADRE GROHMANN"  
DIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN



"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

OFICIO CIRCULAR N° 049-2018-DGA/UNBC

Tacna, 31 de julio del 2018

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN  
VICERRECTORADO ACADÉMICO  
01 AGO 2018  
Reg. N°  
Hora: 9:27 Firma

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN  
RECTORADO  
TRAMITE DOCUMENTARIO  
01 AGO 2018  
Reg. N°  
Hora: 8:25 Firma

Señores  
RECTORADO  
VICERRECTORADO ACADÉMICO  
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN  
DIRECCIONES ACADÉMICAS  
JEFES DE OFICINAS

Presente

ASUNTO : FACILIDADES REALIZACIÓN DE ENCUESTA

REF. : Oficio No. 358-2018-ESEN/FACS

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN  
TRAMITE DOCUMENTARIO  
01 AGO 2018  
**RECIBIDO**  
HORA: 09:10 FIRMA: E

De mi mayor consideración:

Mediante el presente, me dirijo a ustedes para saludarlos y a la vez hacer de su conocimiento que, la Escuela Profesional de Enfermería mediante documento de la referencia, comunica que la egresada Srta. ARACELY LESLIE PANIAGUA NINA, viene ejecutando su Proyecto de Tesis titulado: **"PERCEPCIÓN SOBRE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA Y LA SALUD MENTAL DE LOS ACTORES INTERNOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN, TACNA - 2018"**; para lo cual estará aplicando el instrumento mediante encuestas; por lo que solicito a ustedes se sirvan brindar las facilidades necesarias a fin de que la citada persona pueda ejecutar su mencionado proyecto.

Agradeciendo anticipadamente por la atención que brinden al presente, me suscribo de ustedes,

Muy atentamente;

UNIVERSIDAD NACIONAL "JORGE BASADRE GROHMANN"  
DIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN  
LIC. LUSMAY Ticona  
DIRECTORA

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN  
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN  
TRAMITE DOCUMENTARIO  
01 AGO 2018  
Reg. N°  
Hora: 9:30 Firma

LTT/ica.  
c.c.: ESEN - E

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN  
OFICINA DE INFORMÁTICA Y SISTEMAS DE INFORMACIÓN  
01 AGO 2018  
Reg. N°  
Hora: 09:30 Firma

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN  
SECRETARÍA GENERAL  
**RECIBIDO**  
01 AGO 2018  
Reg. N°  
Hora: 09:35 Firma

Ciudad Universitaria  
Av. Miraflores 5/N  
Tacna, Perú  
(052) 583000 Anexo 2016  
Web: www.unjbg.edu.pe  
01 AGO 2018  
09:37 AM



Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann  
 FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
 ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



"AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL"

OFICIO N°359-2018-ESEN/FACS  
 Tacna, 2018 julio 26

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN  
 FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
 ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA  
 RECIBIDO  
 31 JUL 2018  
 Reg: 538  
 Firma: [Firma]

UNJBG  
 RECIBIDO  
 31 JUL 2018  
 Firma: [Firma]

Señor:  
 Bedoya Jaen, Conrado Gabino  
**DECANO DE LA FACULTAD DE INGENIERIA CIVIL GEOTECNICA Y ARQUITECTURA**  
 Presente.-

**ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTO**

De mi consideración:

Por el presente me dirijo a usted, con la finalidad saludarlo muy cordialmente y, a la vez por intermedio de la presente hacerle conocer que la egresada **Aracely Leslie Paniagua Nina**, viene ejecutando su proyecto de tesis titulado: **"PERCEPCIÓN SOBRE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA Y LA SALUD MENTAL DE LOS ACTORES INTERNOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN, TACNA-2018"**, según R.F. N°8397-2018-FACS-UNJBG, por lo que agradeceré a Ud., se sirva **AUTORIZAR** la aplicación de su instrumento mediante encuestas, dirigido al personal docente y administrativo de su prestigiosa Facultad y sus escuelas correspondientes, que está bajo su cargo, brindándole las facilidades que sean necesarias para la respectiva ejecución de su mencionado proyecto.

Agradeciéndole por anticipado la atención que merezco el presente, reitero a Ud. mis saludos.

Atentamente

Dra. Victoria Nora Vela de Córdova  
 DIRECTORA E.P. ENFERMERÍA

538  
 7-7-18  
 Atención y  
 Fideidad.  
 [Firma]

UNJBG  
 N° 0299  
 Egresada SAA/31/07/18  
 atención  
 [Firma]  
 FIRMA  
 Folios: \_\_\_\_\_

Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



"AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL"

RECIBIDO  
REG. 1228 / FECHA 01-07-18  
HORA 2:00 FIRMA:

OFICIO N° 359-2018-ESEN/FACS  
Tacna, 2018 julio 26

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
RECIBIDO  
31 JUL 2018  
N° REG. 2179  
HORA 10:18 FIRMA:

Señora:  
María Dalila Salas De Cornejo  
DECANA LA FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD  
Presente.-

**ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTO**

De mi consideración:

Por el presente me dirijo a usted, con la finalidad saludarlo muy cordialmente y, a la vez por intermedio de la presente hacerle conocer que la egresada **Aracely Leslie Paniagua Nina**, viene ejecutando su proyecto de tesis titulado: **"PERCEPCIÓN SOBRE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA Y LA SALUD MENTAL DE LOS ACTORES INTERNOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN, TACNA-2018"**, según R.F. N°8397-2018-FACS-UNJBG, por lo que agradeceré a Ud., se sirva **AUTORIZAR** la aplicación de su instrumento mediante encuestas, dirigido al personal docente y administrativo de su prestigiosa Facultad y sus escuelas correspondientes, que está bajo su cargo, brindándole las facilidades que sean necesarias para la respectiva ejecución de su mencionado proyecto.

Agradeciéndole por anticipado la atención que merezco el presente, reitero a Ud. mis saludos.

Atentamente



*[Firma]*  
Dra. Victoria Nora Vela de Córdova  
DIRECTORA E.P. ENFERMERIA

FACS/ \_\_\_\_\_  
Pase a: Externado Fecha 11-7-18  
Para: entreg



UNJBG  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
Prov. N° 2179 Fecha: 31 JUL 2018  
A Escuelas  
Para: q se sirva brindar las facilidades según lo referido.  
N° Fojos: 01







Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



"AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL"

OFICIO N° 359-2018-ESEN/FACS  
Tacna, 2018 julio 26

Señor:  
Edgardo Teófilo Valdez Cortijo  
DECANO DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA  
Presente.-

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN  
FACULTAD DE INGENIERIA  
Escuela Académico Profesional Ingeniería Médica

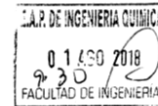
Fecha: 01-08-18  
Reg. N°:  
Hora: 9:52

Firma

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN  
FACULTAD DE INGENIERIA

31 JUL 2018  
9:52

ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTO



De mi consideración:

Por el presente me dirijo a usted, con la finalidad saludarlo muy cordialmente y, a la vez por intermedio de la presente hacerle conocer que la egresada **Aracely Leslie Paniagua Nina**, viene ejecutando su proyecto de tesis titulado: **"PERCEPCIÓN SOBRE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA Y LA SALUD MENTAL DE LOS ACTORES INTERNOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN, TACNA-2018"**, según R.F. N°8397-2018-FACS-UNJBG, por lo que agradeceré a Ud., se sirva **AUTORIZAR** la aplicación de su instrumento mediante encuestas, dirigido al personal docente y administrativo de su prestigiosa Facultad y sus escuelas correspondientes, que está bajo su cargo, brindándole las facilidades que sean necesarias para la respectiva ejecución de su mencionado proyecto.

Agradeciéndole por anticipado la atención que merezco el presente, reitero a Ud. mis saludos.

Atentamente

DIRECCIÓN  
Dra. Victoria Nora Vela de Córdova  
DIRECTORA E.P. ENFERMERIA

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN  
E.A.P. ING. METALURGIA

Fecha: 01-08-18 Hora: 09:19

Firma:

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN  
FACULTAD DE INGENIERIA  
E.A.P. INGENIERIA EN SISTEMAS

01 AGO 2018

REGISTRO  
HORA: 10:00

FACULTAD DE INGENIERIA UNJBG

PROYECTO: 1821

FECHA: 18-08-2018

A: Egresado

OBJETIVO: Atención y paciencia

SECA  
Firma

E.A.P. DE INGENIERIA DE MINAS  
FACULTAD DE INGENIERIA

30 JUL 2018



Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann  
 FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
 ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



"AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL"

OFICIO N° 359-2018-ESEN/FACS  
 Tacna, 2018 julio 26

01 AGO 2018 14:52

Señor:  
 Daladier Miguel Castillo Cotrina  
 DECANO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS  
 Presente.-

C/104

17:40

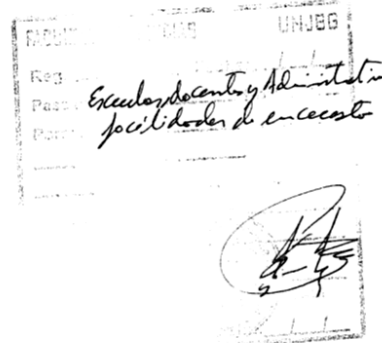
**ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTO**

De mi consideración:

Por el presente me dirijo a usted, con la finalidad saludarlo muy cordialmente y, a la vez por intermedio de la presente hacerle conocer que la egresada **Aracely Leslie Paniagua Nina**, viene ejecutando su proyecto de tesis titulado: **"PERCEPCIÓN SOBRE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA Y LA SALUD MENTAL DE LOS ACTORES INTERNOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMAN, TACNA-2018"**, según R.F. N°8397-2018-FACS-UNJBG, por lo que agradeceré a Ud., se sirva **AUTORIZAR** la aplicación de su instrumento mediante encuestas, dirigido al personal docente y administrativo de su prestigiosa Facultad y sus escuelas correspondientes, que está bajo su cargo, brindándole las facilidades que sean necesarias para la respectiva ejecución de su mencionado proyecto.

Agradeciéndole por anticipado la atención que merezco el presente, reitero a Ud. mis saludos.

Atentamente



KSCF



Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



"AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL"

OFICIO N° 359-2018-ESEN/FACS  
Tacna, 2018 julio 26

9:24

Señor:  
Gerónimo Víctor, Damián López  
DECANO DE LA CIENCIAS JURÍDICAS Y EMPRESARIALES  
Presente -

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y EMPRESARIALES	
DECANATO	
RECIBIDO	
31 JUL 2018	
Fecha	Hora
Firma	Reg.

**ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTO**

De mi consideración:

Por el presente me dirijo a usted, con la finalidad saludarlo muy cordialmente y, a la vez por intermedio de la presente hacerle conocer que la egresada **Aracely Leslie Paniagua Nina**, viene ejecutando su proyecto de tesis titulado: "**PERCEPCIÓN SOBRE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA Y LA SALUD MENTAL DE LOS ACTORES INTERNOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN, TACNA-2018**", según R.F. N°8397-2018-FACS-UNJBG, por lo que agradeceré a Ud., se sirva **AUTORIZAR** la aplicación de su instrumento mediante encuestas, dirigido al personal docente y administrativo de su prestigiosa Facultad y sus escuelas correspondientes, que está bajo su cargo, brindándole las facilidades que sean necesarias para la respectiva ejecución de su mencionado proyecto.

Agradeciéndole por anticipado la atención que merezco el presente, reitero a Ud. mis saludos

Atentamente



Bra. Victoria Nora Vela de Córdova  
DIRECTORA E.P. ENFERMERÍA

*Ar*

1068-18 018 2018.  
Bra Victoria Vela

Acepta aplicar  
instrumento de  
encuestas

2217 31 JUL 2018  
Sra. Escudé  
Carrillo y Espinoza