



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

“La responsabilidad social y su influencia en el desarrollo sostenible de la Municipalidad Provincial de Chepén, en el año 2019.”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTORES:

Malca Cubas, Brian Jair (ORCID: 0000-0001-7593-0657)

Torres Revilla, Marcela del Rocío (ORCID: 0000-0002-9985-6268)

ASESOR:

MBA. Aguilar Chávez, Pablo (ORCID: 0000-0002-8663-3516)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

Chepén - Perú

2020

Dedicatoria

Nuestra tesis va destinada hacia nuestras familias con mucho amor, ya que ellos formaron nuestra motivación para nuestro desarrollo universitario a lo largo de los cinco años de nuestra carrera profesional demostraron su apoyo incondicional.

Autores

Agradecimiento

Agradecemos a Dios, a nuestras familias y nuestros formadores, quienes fueron nuestras guías para llegar a la meta. Podemos manifestar que no fue sencillo llegar a donde estamos pero agradecemos sus conocimientos y dedicación lo que dio como resultado alcanzar el objetivo para culminar el desarrollo de la tesis y alcanzar el afable titulación profesional.

Autores

Índice de contenidos

| | |
|--|------|
| Carátula..... | i |
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimiento | iii |
| Índice de contenidos..... | iv |
| Índice de tablas..... | vii |
| Índice de gráficos..... | viii |
| Resumen | ix |
| Abstract..... | x |
| I. INTRODUCCIÓN..... | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO..... | 5 |
| III. METODOLOGÍA..... | 16 |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación | 16 |
| 3.2. Variables | 17 |
| 3.3. Población, muestra y muestreo | 18 |
| 3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad: | 19 |
| 3.5. Procedimiento | 21 |
| 3.6. Método de análisis de datos | 22 |
| 3.7. Aspectos éticos: | 22 |
| IV. RESULTADOS..... | 23 |
| V. DISCUSIÓN..... | 31 |
| VI. CONCLUSIONES | 36 |
| VII. RECOMENDACIONES | 38 |
| REFERENCIAS | 40 |
| ANEXOS..... | 44 |

Índice de tablas

| | |
|---|----|
| Tabla 1: Detalle de la validez de los instrumentos por expertos..... | 21 |
| Tabla 2: Confiabilidad de la responsabilidad social | 23 |
| Tabla 3: Confiabilidad del desarrollo sostenible | 23 |
| Tabla 4: Prueba de normalidad. | 24 |
| Tabla 5: Correlación entre la variable responsabilidad social y la variable desarrollo sostenible | 25 |

Resumen

La actual tesis titulada como; “La Responsabilidad Social y su influencia en el desarrollo sostenible de la Municipalidad Provincial de Chepén (MPCH), en el año 2019”, El objetivo es definir la influencia entre la responsabilidad social y el desarrollo sostenible. El avance de esta tesis es de tipo no experimental con un diseño correlacional - causal, el muestreo que se ejecuta es no probabilístico, con una población muestral de 73 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chepén. La técnica empleada es la encuesta, tiene como instrumento el cuestionario para medir el proceso de validez y confiabilidad ante su utilización a la población muestral. De los resultados conseguidos se afirma que si existe una influencia entre ambas variables de estudio, responsabilidad social y desarrollo sostenible dentro de la Municipalidad Provincial de Chepén, en el año 2019, con coeficiente de correlación de ($r=0.814$), mostrando un nivel de correlación alta y significativa, entendiendo que existe relación entre la responsabilidad social y su influencia en el desarrollo sostenible de la Municipalidad Provincial de Chepén. Luego de desarrollar la prueba de Spearman para la influencia que existe entre responsabilidad social y el desarrollo sostenible en la Municipalidad Provincial de Chepén en el año 2019, se determina aprobar la hipótesis alternativa y apartar la hipótesis nula.

Palabras claves: Responsabilidad social, desarrollo, sostenible.

Abstract

The current thesis titled as; the objective of "Social Responsibility and its influence on the sustainable development of the Chepén Provincial Municipality (MPCH) in 2019" is to define the influence between social responsibility and the sustainable development. In the progress of this project, the non-experimental type was studied *with a correlational-causal design and the sampling used was non-probability, extracting a master population of a total of 73 workers from the Provincial Municipality of Chepén. The technique used is the survey, it has as an instrument the questionnaire to measure the process of validity and reliability before its use to the sample population. From the results obtained, it is affirmed that there is an influence between both study variables, social responsibility and sustainable development within the Provincial Municipality of Chepén, in 2019, with a correlation coefficient of ($r = 0.814$), showing a high level of correlation and significant, understanding that there is a relationship between social responsibility and its influence on the sustainable development of the Chepén Provincial Municipality. Therefore, after developing the Sperman test for the influence that exists between social responsibility and sustainable development in the Provincial Municipality of Chepén in 2019, it is determined to accept the alternative research hypothesis and reject the null hypothesis.*

Keywords: Social responsibility, sustainable, develo

I. INTRODUCCIÓN

En un inicio la Responsabilidad Social, evoluciona a partir del siglo XX, formando parte de la cooperación y transformación teniendo en cuenta que las empresas de cualquier tipo y tamaño, están enfrentándose en un mundo cada vez competitivo, donde no se pueden separar de la sociedad y el compromiso de la práctica de la responsabilidad social.

Todas las organizaciones por su mismo carácter, cuando se gestiona una buena administración empresarial en términos de responsabilidad social, las instituciones logran alcanzar un desarrollo sostenible mediante actividades de responsabilidad social con la intención de implementar adecuadamente los recursos para el logro a un desarrollo sostenible.

Al pasar los tiempos la responsabilidad social en las organizaciones públicas impulsan a tener una moral ciudadana para promueve un desarrollo sostenible, así como una democracia participativa de verdad, cabe resaltar que en estos años estamos en una oportunidad donde la responsabilidad social es comprendida como una manera de hacer ciudadanía y trabajar para el incremento del Desarrollo Sostenible.

En estos tiempos existe un Ministerio de la Responsabilidad Social en Inglaterra, como una manera de proyectar que las actividades empresariales incrementen además beneficios económicos, beneficios sociales y ambientales. El nuevo ministerio ha creado múltiples temas para promover la claridad e incluso donde nuevos empresarios forman parte de esta nueva manera de pensar en las empresas.

Tal como sucedió en España cuando Esther Estévez realizó un estudio global sobre la responsabilidad social (2015), mostro entre sus principales hallazgos que: las empresas hoy en día brindan una mayor información acerca de la responsabilidad social, se determinó por lo tanto que aproximadamente un 80% de las empresas españolas están buscando enfocarse en cumplir aspectos de responsabilidad social y a su vez también de difundirlos mediante sus informes.

En relación con el desarrollo sostenible para Latinoamérica y Caribe en primer lugar, se encuentra la preservación del medio ambiente y el garantizar determinados estándares laborales, ambos con un 97% de compromiso, seguidos de cerca por la lucha contra la corrupción con un 95%, ocupando la protección de los derechos humanos el tercer lugar con el 94% de participación.

Se calcula aproximadamente que empresas de América Latina y el Caribe están actuando con un 80% en pos de los ODS, siendo en total 2.117 las que participan del Pacto Global de las Naciones Unidas.

En Perú sabemos que promover una Responsabilidad Social en relación a un desarrollo sostenible para las organizaciones peruanas se destaca por emprender temas innovadores y amplios referentes a responsabilidad social, creando una importancia en las empresas, gracias a innumerables esfuerzos en capacitaciones, y difusiones.

Muchas organizaciones peruanas juegan un rol importante en el incremento del país, dando oportunidad de ofrecer un empleo a millones de peruanos con un 35% aproximadamente. Dando a conocer que en las organizaciones los trabajadores ponen en práctica sus habilidades, conviven y se desenvuelven de manera colectiva en busca de logros en común y a través de éstos fomentan las mejoras para impulsar un desarrollo sostenible en nuestro País.

De manera local, para cumplir con una relativa responsabilidad social y su influencia en el desarrollo sostenible, la municipalidad de Chepén, trata así de imitar el desarrollo sostenible enfocado solamente en el ámbito medioambiental, pero descuidan el económico y el social. Incluso, la municipalidad de Chepén ha trabajado en campañas de Responsabilidad Social que no ha logrado un desarrollo sostenible, ya que se descuida uno o hasta dos de los tres ejes básicos, dentro de la provincia.

Por lo tanto, hay que tener en cuenta que ambas variables dentro de la Municipalidad se tiene que ejecutar exitosamente sugiriendo manejar con una factibilidad y validación social siempre y cuando se trabajen inter institucionalmente

vinculando a todas las autoridades competentes para la construcción de una sociedad mejor.

Considerando el manejo de las actividades realizadas dentro de la municipalidad, es importante manifestar que en interno las preocupaciones son cada vez más agobiantes ya que esto va dirigido para los trabajadores, de acuerdo a la práctica de responsabilidad social interna y el desarrollo sostenible. Existe un buen porcentaje de trabajadores que no toleran el cambio, la presente alcaldesa desarrolla una ética profesional, pero las opiniones establecidas por su persona no son tomadas en cuenta directamente, al contrario son manipulados por determinados funcionarios de la municipalidad opacando sus funciones. Dentro de la gestión municipal existe una cierta disminución de actividades en relación a responsabilidad social que no ayudan al alcance de un desarrollo sostenible, teniendo en cuenta que es importante tener una excelente administración pública local, necesitando impulsar a los trabajadores a laborar más en temas relacionados a aspectos (económicos, sociales, ambientales) De tal motivo, se requiere investigar el presente estudio para saber cuál es la influencia de la responsabilidad social en el desarrollo sostenible en la Municipalidad de Chepén.

Planteándose el siguiente problema de investigación, ¿De qué manera influye la Responsabilidad Social en el Desarrollo Sostenible de la Municipalidad Provincial de Chepén en el año 2019?

La investigación tiene como justificación práctica incentivar a la Municipalidad Provincial de Chepén a fomentar de manera continua la práctica de responsabilidad social con la finalidad de lograr mejoras positivas con un alcance al desarrollo sostenible.

Se estableció como Objetivo General, Determinar la influencia de la Responsabilidad Social en el Desarrollo Sostenible de la Municipalidad Provincial de Chepén en el año 2019.

Los Objetivos específicos planteados son los siguientes, Determinar el nivel de responsabilidad social de la Municipalidad Provincial de Chepén en el año 2019., Determinar el nivel de Desarrollo Sostenible de la Municipalidad Provincial de

Chepén en el año 2019., Determinar la influencia entre la dimensión de gestión de recursos humanos de la responsabilidad social en el desarrollo sostenible de la Municipalidad Provincial de Chepén en el año 2019.

Determinar la influencia entre la dimensión compromiso ético o moral de la responsabilidad social en el desarrollo sostenible de la Municipalidad Provincial de Chepén en el año 2019., Determinar la influencia entre la dimensión adaptación al cambio de la responsabilidad social en el desarrollo sostenible de la Municipalidad Provincial de Chepén en el año 2019. Por otro lado la Hipótesis nula propuesta es la siguiente: La responsabilidad social no influye en el desarrollo sostenible de la Municipalidad Provincial de Chepén en el año 2019. La Hipótesis alternativa propuesta es :La responsabilidad social influye en el desarrollo sostenible de la Municipalidad Provincial de Chepén en el año 2019.

II. MARCO TEÓRICO

Ríos (2016) en su tesis titulada: “Una Aproximación A La Responsabilidad Social De Los Gobiernos Municipales Del Ecuador: Estudio De Caso Del Gad De Quito Desde El Enfoque Del Desarrollo Sostenible”, De La Universidad Casa Grande – Ecuador. Sostuvo como objetivo general lo siguiente: Determinar las prácticas de Responsabilidad Social (RS) del Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) del Distrito Metropolitano de Quito (DMQ). Se concluyó que el GAD-DMQ publique información sobre sus actividades de Responsabilidad Social y Sostenibilidad en un 70%, logrando el desempeño medioambiental el que más comunican, continuado por el desempeño económico, el planteamiento general de Responsabilidad Social y finalmente el desempeño social que es el que muy poco comunican. Gran parte de la información publicada por el GAD-DMQ es obligada por la LOTAIP. Sin embargo, se reconoce el deseo del GAD-DMQ por transparentar su evolución político, administrativo y dar cuentas a las partes interesadas más allá de lo que se le exige legalmente, a partir de sus páginas web de Gobierno amplio y Quito Honesto, este último pertenece a una Comisión Metropolitana de Lucha contra la Corrupción. Así mismo, para la ejecución de las prácticas de responsabilidad social del Gobierno Autónomo Descentralizado del Distrito Metropolitano de Quito se determinan mediante el ejercicio de una responsabilidad corporativa pública local, basada en una gestión político administrativa según los principios de RS y sostenibilidad. Si bien no existe una ley exclusiva que regule la RS en el Ecuador, el marco legal vigente nacional establece -en gran medida- políticas sectoriales e intersectoriales que se alinean a los principios de la RS.

Barrio (2016) en su tesis titulada: “La Gestión De La Responsabilidad Social Corporativa. El Caso Unilever España”, de la Universidad Autónoma de Barcelona. Mantuvo como objetivo general: el estudio de la administración de la RSC que establecen las organizaciones. Lo cual es preciso indicar la importancia del propósito de análisis en la aplicación de RSC que fomenta Unilever España. Se concluyó que Unilever España utiliza sistemas y estrategias para la elaboración de las diferentes acciones de RSC que propone a través de sus diferentes áreas de la organización, donde se necesita el apoyo de diversos partners. Afirmamos que su RSC es ejecutada según el plan de acción de RSC, los objetivos son establecidos

según su misión, visión y valores de Unilever. Es decir, la RSC de Unilever expone un plan estratégico influenciado con lo que es y quiere ser además los valores de la organización. En otras circunstancias, para el alcance de estos datos, es necesario una interrelación con los stakeholders, como la intervención de Viladecans quien es el que ordena el registro de participantes según las conversaciones o el abastecedor Agraz quien ofrece los exámenes a todos los agricultores de aguacate, facilitando el acceso de datos Unilever. Finalmente se toma en cuenta las auditorías, posteriormente, donde luego son manipuladas por una empresa externa.

Posteriormente se reconoce que la RSC de Unilever España es el dialogo con sus trabajadores sobre la evolución con su plan global de RSC y sus diversas estrategias de RSC establecidas, lo cual son proyectados en sus equipos establecidos dentro de su centro laboral, como es la newsletter, la intranet y la asamblea trimestral. Para el público externo, es a través de los medios de comunicación o webs corporativas de la empresa.

Finalmente la organización incrementa la búsqueda de stakeholders de acuerdo a las necesidades en RSC. La aplicación del feedback, la empresa establece diversos métodos, por ejemplo el ambiente de trabajo orientado a los trabajadores, la relación entre el proveedor Agraz y las variedades de intermediarios sociales de la municipalidad de Viladecans, una junta con la FEDN (uno de los partners que brinda ayuda en los sistemas de salud cardiovascular de Flora ProActiv) o encuestas de valoración basadas para los participantes a las charlas en las Pymes en Valadecans.

Señalado por lo anterior, se manifiesta que la gestión de la RSC de Unilever España cumple un origen básico de naturalidad, materialidad, visión, mejora continua a favor de la empresa.

Pérez (2013) en su tesis titulado: "La Auditoría De Gestión Y Su Influencia En La Responsabilidad Social De Las Medianas Y Grandes Empresas Mineras En El Perú", de la Universidad San Martín de Porres. Sostuvo como objetivo general: La auditoría de gestión influye positivamente en la Responsabilidad Social de las medianas y grandes empresas mineras del Perú. Se concluyó que la auditoría de

gestión influye en la responsabilidad social empresarial de las medianas y grandes empresas mineras en el Perú, lo cual la auditoria de gestión es una estrategia para hacer persecución a un adecuado ejecución de la gestión de la responsabilidad social empresarial, caso contrario que la organización no administre adecuadamente sus recursos se desarrolle deficientemente sus objetivos planeados, en este caso necesitaría una re-dirección. Por otro se requiere verificar las estrategias de trabajo que faciliten la correcta utilización de los recursos.

Maza (2019), en su tesis titulada: “Eficiencia De La Responsabilidad Social Empresarial De Natura Cosméticos –Y La Reputación Corporativa – Campaña Envases Ecoeficientes”, de la Universidad de San Martin de Porres. Propuso como objetivo general: Reconocer cual es la eficiencia en la responsabilidad social empresarial de Natura Cosméticos con la reputación corporativa- campaña envase eco-eficientes.

Concluyo diciendo que la ética empresarial y eficiencia en la responsabilidad social se relacionan considerablemente en la reputación corporativa con un grado de 97.9% (hipótesis específica h1), demostrando que su nivel de relación es alto entre las variables respectivas. Estos datos permitieron conocer el proceso de una hipótesis específica propuesta, donde se demuestre que la ética de responsabilidad empresarial en Natura Cosméticos se vincula considerablemente con el prestigio corporativo con una disminución porcentual de 0.11, por otro lado según la conducta empresarial ,inferimos a la actitud de la empresa según sus actividades, valores culturales y filosofía empresarial, es decir la ética empresarial se involucra con sus valores , hábitos, principios y demás de una organización. El comportamiento de una entidad y su perspectiva ética tanto en el trabajo como en sus otras actividades deben ser relacionadas con los valores que se practican, sus códigos y principios propios, ya que es una guía principal para la estructura de su misión y visión. En este caso Natura utilizo los principios éticos para tomar de decisiones y ejecutar actividades precisas que aumentaron el nivel de la compañía. Los resultados de esta investigación demuestran que la ética empresarial de Natura con relación a la eficacia de la responsabilidad social empresarial, se vio evidenciada en la notoriedad corporativa de forma positiva, lo que generó una mejor relación por los Stakeholders, dentro de la escala interpretativa se encuentra en un

intervalo positivo (16 a 18) lo cual la ética empresarial es llamativa para los Stakeholders cuando se requiere buscar resultados positivos en la sociedad.

Bracamonte y Ruiz (2016), en su tesis titulada: "La Responsabilidad Social Corporativa En La Empresa Hotelera Sunset Bay Colán Scrl Y Su Contribución Al Desarrollo Turístico Sostenible En El Distrito De Colán De La Provincia De Paita Del Departamento De Piura En El Año 2016", de la Universidad Privada Antenor Orrego. Sostuvo como objetivo general lo siguiente: Determinar cómo la Responsabilidad Social Corporativa en la empresa hotelera Sunset Bay Colan SCRL, contribuye al desarrollo turístico sostenible en el distrito de Colán de la provincia de Paita del departamento de Piura en el año 2016.

Se concluyó determinado un nivel de rendimiento de la RSC en el turismo sostenible para las distintas empresas hoteleras de Colán. Sunset Bay Colán en la actualidad es el hotel que tiene mayor incidencia en fomentar la Responsabilidad Social Corporativa en Colán provenientes del exterior, ha logrado establecer ideas totalmente nuevas del mantener una empresa en el mercado, además de generar utilidades para el alcance al desarrollo de la comunidad. Ejecutando estrategias para la tranquilidad de la sociedad y su desarrollo. En donde el 60% representa los aspectos de protección ambiental donde se identifica una mejora para la imagen del hotel .por otro lado el 82% de los ciudadanos manifiestan que Sunset Bay Colan debe publicar sus resultados de mejora para incentivar a más empresas la práctica de RSC. Por último se determinó que el nivel de desarrollo turístico sostenible en Colán es muy bajo por la falta de transposición cultural y turística por parte de la jerarquía, logrando que el turismo sostenible no se alcance a causa de sus bajos ingresos y falta de oficios para la comunidad.

Montañez (2017), para su tesis titulada: "Responsabilidad Social Y El Desarrollo Sostenible En La Municipalidad Provincial De Yungay – 2017.", de la Universidad Cesar Vallejo. Sostuvo como meta global: Determinar la relación que existe entre la responsabilidad social y el desarrollo sostenible de la Municipalidad Provincial de Yungay-2017.

Se finalizó diciendo que hay relación alta ($R=0,722^{**}$) de acuerdo a su responsabilidad Social y el Desarrollo Sostenible en la municipalidad provincial de

Yungay – 2017, conduciendo a la administración para que la organización evalúe el estudio de la responsabilidad social relacionado con la seguridad en el trabajo, a la administración de recursos humanos y adaptación al cambio que realicen, tiene un vínculo hacia el desarrollo sostenible de la provincia de Yungay concerniente en lo ambiental, institucional, social y económico. La responsabilidad social de la municipalidad mostro un nivel regular con un 60.54%, demostrando responsabilidad interna y externa revelando las insuficiencias y fortalezas para lograr una elevación eficiente. El desarrollo sostenible de la organización arroja un valor regular con un 62.24%, revelando que el desarrollo sostenible que fomenta la municipalidad en el ámbito institucional, económico, ambiental y social exhibe unas insuficiencias por lo cual deberían dar medidas correctivas los dirigentes municipales.

La Organización Internacional de Trabajo (OIT), 2013; manifiesta que: “La responsabilidad social es el conjunto de acciones que toma en consideración la organización para que sus actividades tengan repercusión positivas sobre la sociedad y que afirman los principios y valores por los que se rigen, tanto en sus propios métodos y procesos internos, como en su relación con los demás actores sociales.”

La Asociación Española de Contabilidad y Dirección de Empresas; determina a responsabilidad social como: “Un deber eficiente en las empresas para conseguir un desarrollo sostenible en la sociedad, junto con el cuidado al medio ambiente, desde un compromiso social junto a una actitud responsable hacia los individuos o ciudadanos con quien se interactúe (Aeca, 2013).

Por eso la Responsabilidad Social es una conveniencia para mejorar ciertos rendimientos y bondades que tienen las organizaciones. Muchas causas demuestran que las empresas triunfan por fomentar acciones de responsabilidad social incrementando su productividad, demostrándose claramente en sus resultados con un alcance al desarrollo sostenible.

La gestión de recursos humanos hoy en día es lo más importante que una empresa enfrenta con el objetivo de tener trabajadores calificados y competitivos. Ofreciendo una mejor formación continua con una colaboración en las acciones productivas para la empresa y la seguridad en el trabajo, además de una

participación inteligente de introducción profesional por parte de los colaboradores (Reyes, 2014).

Lo cual la Gestión de Recursos Humanos para una empresa es considerada como el intermedio que permite que a los trabajadores cooperar en ella y obtener los logros personales relacionados directa o evasivamente con el desempeño de sus tareas (Rodríguez, 2013).

Los siguientes indicadores de esta dimensión son:

Capacitación; es el logro de tener ideas prácticas, técnicos, teóricos para un crecimiento de un trabajo capacitado. Este indicador es el más alto rendimiento en la relación a sus horas laborables que un trabajador desempeña en su puesto de trabajo.

Accidente laboral; En una empresa lo primordial es disminuir los accidentes laborales, pero resulta inalcanzable librarse de tener por lo menos algunas ocasiones perdidas por el tropiezo de algún incidente en el trabajo. Toda organización responsable brinda asistencia médica por accidentes y enfermedades por motivos profesionales.

Ausentismo laboral: Es aquella que en periodos normales de trabajo el colaborador se ausenta por causas personales, enfermedades, permisos o faltas injustificables, que puede llegar a tener deficiencia en el desarrollo laboral de forma demostrativa no solo de los empleados sino de la actividad de una empresa.

El compromiso ético y moral: "Ciencia que estudia la moral y reflexiona sobre las diversas maneras de lograr el bien humano, debe aplicarse en todas las dimensiones empresariales. De manera apremiante, debe institucionalizarse para fortalecer la integridad del carácter organizacional y mantener una cultura responsable que esté presente en todos los ámbitos de la vida empresarial y que se extienda a la existencia humana" (Córdoba, 2006, p. 26).

Un comportamiento ético y moral ; en los colaboradores expone el compromiso que tiene la empresa para de la comunidad, involucrándose en asegurar y lograr tener una tranquilidad social, esforzándose en realizar un

procedimiento de toma de decisiones en valores, enfocándose en alcanzar una visión de progreso económico como hacer sostenible una empresa. Siendo mejor para la organización tener las prácticas corporativas y adaptarse a las actividades de responsabilidad social no es un lujo, Más bien una exigencia ética, donde se requiere la comunicación con todos los ciudadanos con un ambiente de principios-valores para fomentar un estado de confianza; por tal motivo las empresas es mejor considerar a los principios de conducta como un “capital ético” que refuerza la aptitud de un aumento en la moral e integridad.

Para tener una autentica responsabilidad social se debe entender como un compromiso ético y moral básico de las organizaciones la preservación y el desarrollo de su entorno ecológico y social, superando la creencia generalizada que se cree en algunos casos de la Responsabilidad Social

Los siguientes indicadores esenciales de esta dimensión son:

Justicia: Es el valor moral que sujeta a la sociedad en la vida y que responde a la idea de que cada persona puede obtener lo que le pertenece, lo que se merece o lo que le corresponde. Es decir, es un principio ético que en su conjunto las personas deciden respetar en pos de una vida civilizada y armoniosa (Kant, 2015).

La justicia manifiesta un sentido del equilibrio entre los beneficios recibidos por cada una de las partes participantes en una cierta operación.

Sinceridad: “La sinceridad consta esencialmente en decir la verdad manteniendo una total coherencia entre lo que se dice, lo que se piensa y lo que se hace”. Es ser una persona auténtica, tal cual es, sin mascarar ni dobleces, que dice lo que piensa y hace lo que dice (Malena 2015).

Generosidad: La generosidad ayuda a conocer completamente los méritos ajenos, a compartir los logros, los éxitos, los conocimientos, las ideas, incluso los amigos y los contactos. También a darles a nuestros colaboradores el tiempo, el espacio y la total atención que necesitan para sentirse valorados y escuchados (Kusunoki, 2016).

En la medida en que seamos generosos, creamos un entorno mucho más interesante a nuestro alrededor y logramos conseguir que beneficie también a las personas con las que trabajamos.

Adaptación al cambio: Fraga (2014) en su artículo titulado; Adaptabilidad Organizacional de la revista española de Orientación y Psicopedagogía, comenta que: “Para toda organización que decidan realizar cambios para introducirse en el mercado cada vez es más frustrado y complejo, desde el punto de vista tecnológico, económico y social, al responder a la exigencia y sobrevivir a las presiones de dicha demanda que esta les impone. Los cambios suelen emerger en el contexto que las organizaciones se desenvuelven, son más frecuentes y rápidos al desafiar a los colaboradores ante los distintos retos o metas”.

Para las organizaciones es una obligación saber aceptarlo al pasar de los años, siendo una clave para estar en equilibrio de manera actualizada genéticamente con el medio laboral. Hoy en día estamos dispuestos a lograr la adaptación a las circunstancias y al cambio del entorno la cual nos rodea, de modo que todo lo que está en nuestro alrededor esté en constante actualizaciones y la única manera de triunfar es a través de la adaptación al cambio.

Teniendo como indicadores esenciales los siguientes:

Comunicación: se puede definir a la comunicación como un medio de transformación el cual un individuo se relaciona con otra mediante una nota, esperando que se exprese ya sea una conducta, actividad u opinión.

La comunicación es poder compartir parte de nuestra esencia personal; es poder interactuar y relacionarnos con los demás, esta cualidad es innata en cada persona, ya que somos seres sociables, y al poder intercambiar ideas, también adquirimos experiencia que nos son favorables (Zocorro, 2000).

Seguimiento: ‘El seguimiento es un método que toman las empresas para dar medida a la práctica basada en ciertas habilidades, pero lo que se requiere buscar que los trabajadores estén alineados según el plan , ya que al pedir solo

competencias no se puede asegurar que el equipo está contribuyendo a la realización de los propósitos corporativos' (Ruiz, 2017).

Flexibilidad: La flexibilidad forma parte de las capacidades de una organización para acomodarse de acuerdo a eventos diferentes y así lograr ser una organización rentable. Por lo tanto el tener en cuenta una medida de flexibilidad dentro de las funciones de una empresa se considera esencial, para el alcance de una percepción necesaria de la potencial fortaleza del negocio (Enrique, 2017).

La flexibilidad laboral; examina nuevas estrategias de gestión en la empresa, además de proporcionar instrumentos que ayuden e aumenten el rendimiento y las mejoras de desarrollo para los trabajadores, como es la formulación de nuevas políticas con una labor tolerante.

Según nos dice Florencia Ucha (2016) el desarrollo sostenible es “el que proporciona complacer las exigencias de las generaciones presentes sin verse involucradas las competencias de las generaciones futuras para retribuir a sus necesidades” por lo tanto, el desarrollo sostenible conlleva en disponer todo lo que sea necesario para cubrir las necesidades de la comunidad con un nivel de aprovechamiento de recursos adecuados y respetuosos para el mantenimiento del medio ambiente.

Mediante un plan estratégico bien ejecutado, se puede lograr un desarrollo sostenible donde se tenga en consideración el uso de los recursos naturales, siendo que estos son limitado; por lo que su utilización debe ser de forma proporcionada dentro de la prosperidad económica, medio ambiente y los aspectos sociales, demostrando un balance equilibrado entre las dimensiones que a continuación detallamos.

Podemos definir a la responsabilidad ambiental como la estrategia creativa de preservar y mantener a lo largo del tiempo las funciones básicas de su entorno: la función de receptor de desechos, la de utilidad directa y la función de suministro de recursos.

Es decir, en un área o región, el soporte o sostenibilidad ecológica forma parte de la forma de ganar terreno y aumentar el cuidado del medio ambiente junto a sus características en el periodo aseguro su renovación y patrimonio medio ambiental junto a la conservación de sus procesos naturales. Está ampliamente vinculada al cuidado del medio ambiente y la preservación, el empleo y la tecnología apropiadas que no agredan al entorno y al uso racional de los recursos naturales, sin comprometer el futuro de las generaciones venideras. Algunos de sus indicadores son:

Eficiencia Energética y Productiva: Hablar de eficiencia energética y productiva es regularizar el consumo de energía y evitar el derroche energético, esto ayuda aportar grandes beneficios en ámbitos diferentes: disminuye el consumo de energía en hogares y empresas; memorando los costos de producción, aumentando la competencia de las industrias; baja la dependencia energética del exterior; baja el consumo de recursos naturales, previene daños ambientales.

Tecnologías Apropriadas: son aquellas que se adaptan a las circunstancias ambientales, culturales, étnicas y socioeconómicas en los países en desarrollo, la tecnología adecuada genera mayores puestos de trabajo, además de contribuir técnicas donde son beneficiadas para la aplicación de sus tareas.

Potenciar Recursos Naturales Propios: Los recursos naturales están constituidos por materiales de tipo abiótico (minerales, fenómenos físicos) y biótico (organismos vegetales o animales) que después, al pasar por la ejecución del hombre o técnicos de transformación o por procesos industriales, se convierten en bienes o servicios para el consumo, los recursos naturales contribuyen al desarrollo y bienestar de nuestras sociedades.

El sistema económico es la capacidad de generar un aumento de sus indicadores económicos; esto puede llamarse sostenibilidad económica, esto logra generar empleos para ayudar a la población.

De acuerdo a un método territorial la sostenibilidad económica proporciona competencia de acuerdo a la mezcla más eficaz de los recursos significa para crear

y conservar mayor valor con el propósito de incrementar mejoras en los productos y servicios.

Algunos de sus indicadores son:

Eficiencia Económica: La eficiencia económica radica normalmente en producir la mayor cantidad a un costo menor, o también lograr los resultados deseados usando la cantidad menor posible de recursos. Este concepto es para muchas empresas importante, tanto así que llega a concluir el tipo de sistema que va a emplear.

Productividad: Se reconoce a la productividad como un aumento a partir de un crecimiento de la capacidad productiva sin cambiar su metodología de trabajo, por lo tanto la intensidad laboral es un incremento a la producción partiendo del tiempo efectivo de trabajo (Marx, 2015).

Estabilidad Económica: la estabilidad económica es una situación en la que un país o ciudad no muestra grandes variaciones en sus principales índices macroeconómicos. Los más importantes son la inflación, el desempleo y el producto interior bruto (PIB). En una economía con un crecimiento del producto interno constante y con una inflación baja, es considerada económicamente estable.

La sostenibilidad social: es definida como la disposición que genera riqueza en aspecto como seguridad, salubridad y educación, repartida entre las diferentes clases sociales y el género.

Para una región o estado la sostenibilidad es la idoneidad de varios actores sociales lo que son las partes interesadas, para relacionarse de manera eficaz, con el propósito de alcanzar la igualdad de objetivos, animados por una fuerte relación de las organizaciones en otros niveles.

Calidad De Vida: (R. Tomas, 2015) sustenta lo siguiente: “calidad de vida es un concepto relativo que depende de cada grupo social y de lo que éste defina como su situación ideal de bienestar”. Es decir, la calidad de vida abarca a una sociedad entera, donde se cubren las necesidades y sus recursos disponibles en un tiempo y espacio determinados.

Justicia Social: Está expuesta a la noción de oportunidades iguales y de los derechos humanos, esto es lo que significa la justicia legal. Considerando la definición anterior, sus principios del hecho de impulsar la igualdad de género, o de los inmigrantes.

Democracia Participativa: Según Andrés Manuel López Obrador (2012) define lo siguiente “La democracia participativa permite la expresión directa de la ciudadanía en temas trascendentes, que pueden ser decisiones de gobierno, ratificación de leyes o revocación del mandato”.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Por su Naturaleza: Es no experimental porque es la que no se controlan las variables del estudio, por lo que, de ser necesario, se acude al escenario donde suceden los acontecimientos a estudiar (Raffino, 2018).

Por su Enfoque: Es cuantitativo porque examina la conducta de una serie de causas y efectos, a partir de datos numéricos y en base a un estudio probabilístico (Gómez, 2016).

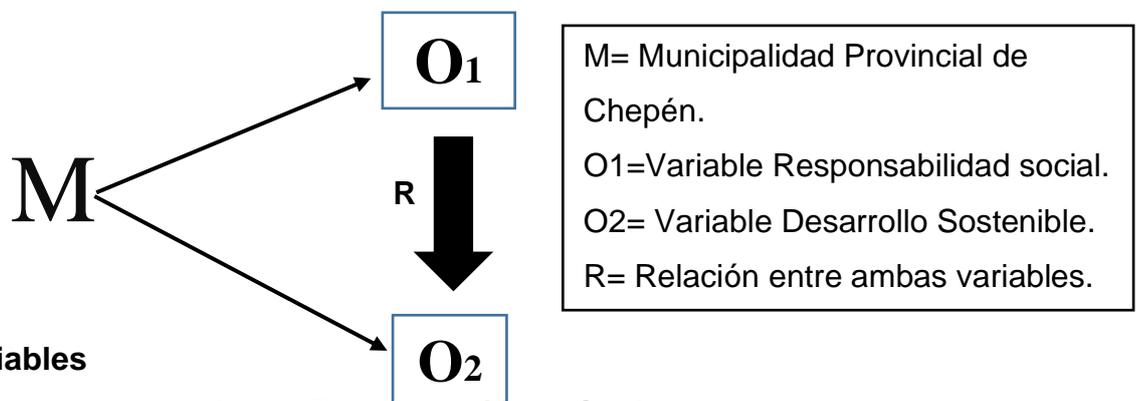
Por su Alcance: Es explicativo porque logra explicar la concepción de la influencia entre conceptos; por ejemplo, van dirigidos a defender las causas de los conceptos entre otros. (Hernández, Fernández & Baptista, 2010)

Por su Temporalidad: Es transversal porque es un procedimiento no experimental permitiendo analizar o recoger datos en un tiempo señalado, consiguiendo resultados más descriptivos que experimentales, además según

sus características, son muy útiles para describir cómo ha afectado una variable en una población en un determinado momento (Montano, 2017).

Se emplea un diseño de investigación correlacional - causal, según Hernández, Fernández y Baptista (2014), nos manifiesta que la aplicación correlacional – causal posee la determinación de entender la influencia que existe entre dos variables en un entorno en particular. Por lo tanto la presente tesis tiene como objetivo buscar, analizar y describir la influencia entre la responsabilidad social y el desarrollo sostenible de la Municipalidad Provincial de Chepen en el año 2019.

Diseño de Investigación: CORRELACIONAL – CAUSAL



3.2. Variables

Variable Independiente: Responsabilidad Social

“La responsabilidad social es el conjunto de acciones que toma en consideración la organización para que sus actividades tengan repercusión positivas sobre la sociedad y que afirman los principios y valores por los que se rigen, tanto en sus propios métodos y procesos internos, como en su relación con los demás actores sociales” (OIT, 2013).

Variable Dependiente: Desarrollo Sostenible

“El desarrollo sostenible es capaz de conseguir una mejor calidad de vida presente y futura además de satisfacer las necesidades actuales sin comprometer los recursos y posibilidades de las futuras generaciones, para alcanzar el desarrollo sostenible en una sociedad se tienen que cumplir una serie de requisitos que permitan un estado de equilibrio entre economía, sociedad y medio ambiente” (Escuela de Organización Industrial (EOI)

3.3. Población, muestra y muestreo

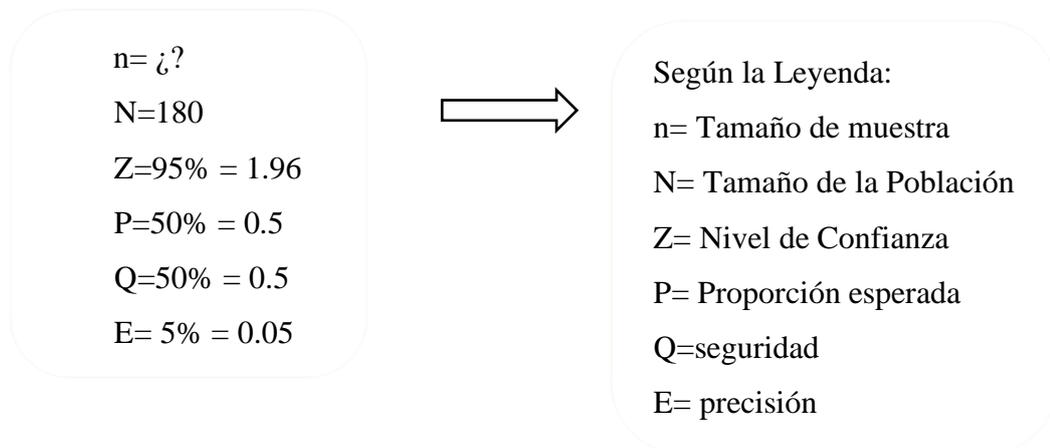
3.3.1. Población

Para Tamayo (2012) la población es el resultado total de un determinado estudio, donde es introducida el total de unidades de análisis que forman parte del fenómeno donde se tiene que evaluar para su designado estudio añadiendo el conjunto (N) en entidades que forman parte de una característica específica a la cual se le denomina población, que permita el estudio total del fenómeno destinado a su investigación.

Para esta tesis nuestra población de estudio está conformada por los trabajadores (180) de la Municipalidad Provincial de Chepén, en el año 2019.

3.3.2. Muestra

Según la filosofía de María Angélica Morena (2014), manifiesta que “una muestra es el conjunto de personas que son parte de una población, para investigar un determinado fenómeno estadístico”. Para la estadística la muestra es una parte de la población, que no es elegida al azar, sino porque se considera una parte representativa de la misma.



Formula:
$$n = \frac{Z^2 * P(1-P) * N}{E^2(N-1) + Z^2 * P(1-P)}$$
$$n = \frac{1.96^2 * 0.5(1 - 0.5) * 180}{0.05^2(180 - 1) + 1.96^2 * 0.5(1 - 0.5)}$$
$$n = 123 \quad \text{Trabajadores de la MPCH.}$$

Optimización:
$$n = \frac{n^{\circ}}{1 + \frac{n^{\circ}}{N}} \quad \Rightarrow \quad \frac{123}{1 + \frac{123}{180}} = 73$$

La muestra está constituida por 73 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chepén en el año 2019.

3.3.3. Muestreo

El muestreo que se utiliza en esta investigación es Probabilístico Aleatorio Simple, en donde los sujetos de estudio están constituidos por el total de los trabajadores (180), siendo considerado por los investigadores, estableciendo la población muestral de manera deliberada por la confinidad y accesibilidad que se tiene con la organización para determinar la unidad de análisis.

3.3.4. Criterios de Inclusión y Exclusión

3.3.4.1. Criterios de Inclusión: se incluirán a trabajadores que tengan laborando a partir de los 6 meses a más en la municipalidad, según su cargo.

3.3.4.2. Criterios de Exclusión: Se excluirán a trabajadores de limpieza, de transporte y serenazgo municipal.

3.3.5. Unidad de Análisis

Unidad de Análisis: 1 trabajador de la MPCH 2019.

3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad:

3.4.1. Técnica:

Nuestra técnica establecida es la encuesta, ya que se encuentra sujeta a un estudio cuantitativo, como se manifiesta Sandhusen (2015), es quien dice que las encuestas obtienen averiguaciones sistemáticamente de los encuestados por intermedio de preguntas, ya de manera personales o por correo, alcanzando analizar el veredicto de la unidad de análisis.

Según Díaz (2001), considera que la encuesta es la averiguación sistemática de declaraciones donde el investigador hace preguntas a los entrevistados, temas que sean de interés conseguirlos, luego de ellos se recolecta estos datos personales para alcanzar el logro de obtener resultados más confiables.

3.4.2. Instrumento:

Según Bernardo y Calderero (2016) determinan que el instrumento es un recurso del cual puede valerle al investigador asociarse más con los fenómenos de estudio y obtener información. Dentro de cada instrumento pueden distinguirse dos aspectos diferentes: una forma y un contenido.

El instrumento que se establece para el desarrollo de este estudio es el cuestionario. La cual cuenta con una escala de medición de 5 niveles donde se representan a continuación: (1) siempre, (2) casi siempre (3) algunas veces, (4) casi nunca, (5) nunca.

3.4.3. Validez:

Según Rusque (2003) “La validez declara la probabilidad de que un método de investigación es capaz de contestar a las interrogantes propuestas. La validez de este instrumento es realizado en base al criterio de los expertos. El Instrumento es aprobado por dos especialistas externos y tres metodólogos, para el cual analizaron el instrumento mediante el uso de la matriz de operacionalización que ayuda a evaluar la coherencia existente entre variables, dimensiones, indicadores, ítems y alternativas de respuesta. De tal manera se empleó una clara redacción y sentido de los ítems.

El proyecto de investigación esta validado por 5 expertos la cual se divide de la siguiente manera.

Tabla 1.

| <i>Validez según Expertos</i> | | |
|-----------------------------------|------------------------|-----------------------|
| Apellidos y Nombres | Responsabilidad Social | Desarrollo Sostenible |
| Albuquerque Arana, Fausta | Procede a Aplicar | Procede a Aplicar |
| Moncada Vergara , Luz Angelita | Procede a Aplicar | Procede a Aplicar |
| Valdivieso Merino , Luis | Procede a Aplicar | Procede a Aplicar |
| León Balarezo, Olenka | Procede a Aplicar | Procede a Aplicar |
| Tongombol Zapata, Flor | Procede a Aplicar | Procede a Aplicar |

Fuente: Elaborado por los autores

3.4.4. Confiabilidad

Para fijar la confianza y certeza de los instrumentos empleamos la prueba estadística de fiabilidad de Alfa de Cronbach del instrumento , con una muestra piloto de 25 trabajadores, quienes no formaron parte de la muestra de estudio, además se extrajeron los datos en los programas Excel versión 2016, y el SPSS V26 para establecer la confiabilidad, donde se demostró que la variable responsabilidad social tiene un valor de 0.840, y para la variable desarrollo sostenible tuvo un valor de 0,877, estableciendo que los resultados fueron confiables y pudieron ser aplicados.

Según Cesar Merino Soto (2014), el alfa de Cronbach es un método de las correlaciones entre las variables de estudio que forman parte de la escala, calculándose de dos maneras: según sus varianzas (alfa de Cronbach) o sus correlaciones de los ítems (Alfa de Cronbach estandarizado).la efectividad aceptable para aprobar el alfa de Cronbach debe ser superior a 0.8, de lo contrario si se encuentra un valor entre 0.62 según el instrumento en discusión no será satisfecho para lo requerido. De tal manera se debe reconocer que el valor del coeficiente de confiabilidad puede incrementar según el número de entrevistados en la prueba piloto.

3.5. Procedimiento

Se aplicó la encuesta a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chepén donde ellos marcaron la alternativa más conveniente, por intermedio de la escala de medición establecida en el cuestionario, una vez obtenido la información se colocaron los datos en Excel V2016 con la finalidad de conocer la influencia de la responsabilidad social en el desarrollo sostenible de la Municipalidad Provincial de Chepén.

3.6. Método de análisis de datos

Para analizar los datos a través de los resultados encontrados en el instrumento se empleó el programa Estadístico SPSS versión 26 y Excel versión 2016 con el propósito de definir, organizar, recopilar los resultados para seguir con la persistencia de nuestra investigación como es tabular los datos estadísticos.

3.7. Aspectos éticos:

Mediante la investigación, los datos obtenidos son de condición confidencial, prohibiendo su uso para fines que desfavorecen a la organización de estudio. Además, es importante aclarar que nuestra tesis y toda su estructura, pasará por una observación que mide el nivel de semejanza con otros trabajos de investigación, con el uso del software Turnitin, demostrando que cumple las políticas admitidos para su publicación.

IV. RESULTADOS

Confiabilidad de los instrumentos

Tabla 2

Confiabilidad de la responsabilidad social

| Estadística de Fiabilidad | | |
|---------------------------|---|----------------|
| Alfa de Cronbach | Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados | N de elementos |
| ,840 | ,845 | 25 |

Fuente: elaborado en SPSS V26

Tabla 3

Confiabilidad del desarrollo sostenible

| Estadística de Fiabilidad | | |
|---------------------------|---|----------------|
| Alfa de Cronbach | Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados | N de elementos |
| ,877 | ,883 | 25 |

Fuente: elaborado por SPSS V26

Tabla 4*Prueba de normalidad*

| | Prueba de Normalidad | | | | | |
|------------------------|-----------------------------|----|-------|--------------|----|-------|
| | Kolmogorov-Smirnov | | | Shapiro-Wilk | | |
| | Estadístico | gl | Sig. | Estadístico | gl | Sig. |
| RESPONSABILIDAD SOCIAL | 0.096 | 73 | ,200* | 0.978 | 73 | 0.336 |
| DESARROLLO SOSTENIBLE | 0.105 | 73 | 0.097 | 0.961 | 73 | 0.056 |

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Elaborado en SPSS V 26.

Interpretación: como estos resultados son mayores que 35, es preferible usar la prueba de kolmogorov-smirnov; podemos concluir que la información arrojada tiene una distribución libre (no paramétricas), por tal motivo se recomienda usar la prueba de Sperman.

Hipótesis estadísticas (objetivo General 1)

H0: La responsabilidad Social no influye en el desarrollo sostenible de la Municipalidad Provincial de Chepén, en el año 2019.

H1: La responsabilidad Social influye en el desarrollo sostenible de la Municipalidad Provincial de Chepén, en el año 2019.

Tabla 5

Correlación entre la variable responsabilidad social y la variable desarrollo sostenible

Objetivo General:

| Correlación de Variables | | | |
|---------------------------------|----------------------------|------------------------|-----------------------|
| | | Responsabilidad social | Desarrollo sostenible |
| Responsabilidad social | Coeficiente de correlación | 1.000 | ,814** |
| | Sig. (bilateral) | | 0.000 |
| Rho de Spearman | N | 73 | 73 |
| | Coeficiente de correlación | ,814** | 1.000 |
| Desarrollo sostenible | Sig. (bilateral) | 0.000 | |
| | N | 73 | 73 |

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

Fuente: Elaborado en SPSS V 26.

INTERPRETACIÓN: Según la tabla N° 4 afirmamos que existe un coeficiente de correlación de (r=814) teniendo como resultado una correlación positiva fuerte, con un valor de significancia de (0.000) siendo ($p < 0.05$) aceptando el H1, donde quiere decir que la responsabilidad social influye en el desarrollo sostenible de la Municipalidad Provincial de Chepén, en el año 2019., demostrando que a mayor responsabilidad social mejor será su influencia en el desarrollo sostenible a beneficio y bienestar de la sociedad.

Objetivo específico 2

Tabla 6

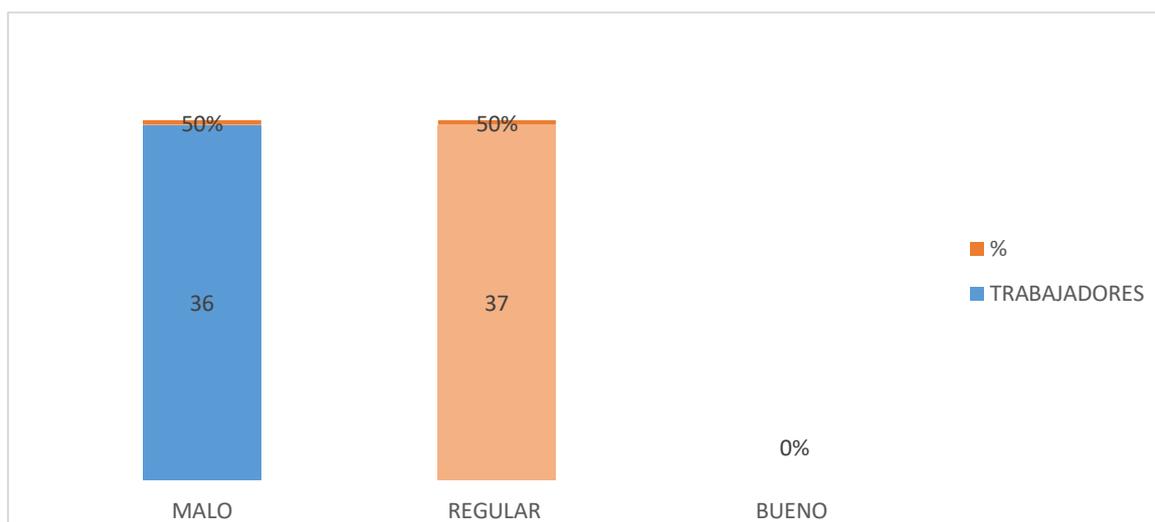
Determinar el nivel de responsabilidad social de la MPCH en el año 2019.

| NIVEL | TRABAJADORES | % |
|---------|--------------|------|
| MALO | 36 | 50% |
| REGULAR | 37 | 50% |
| BUENO | 0 | 0% |
| TOTAL | 73 | 100% |

Fuente: elaborado por autores

Gráfico 1

Determinar el nivel de responsabilidad social de la MPCH en el año 2019



Fuente: Elaborado por Autores

INTERPRETACIÓN: Mediante la gráfica N° 5, podemos afirmar que del total de los 73 encuestados, el 50% de 37 trabajadores tiene un nivel de responsabilidad social Regular, y el otro 50% de 36 trabajadores manifiestan que tienen un nivel de responsabilidad social Malo y ninguno (0%) de los trabajadores tienen un nivel de responsabilidad social Bueno, dentro de la Municipalidad Provincial de Chepén, en el año 2019.

Objetivo específico 3

Tabla 7

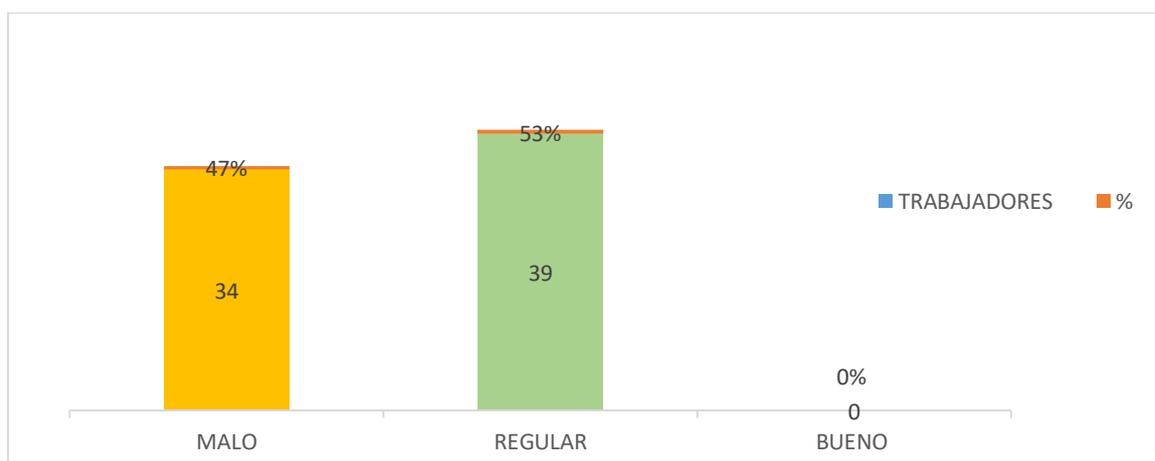
Determinar el Nivel de desarrollo sostenible de la MPCH, en el año 2019.

| NIVEL | TRABAJADORES | % |
|---------|--------------|------|
| MALO | 34 | 47% |
| REGULAR | 39 | 53% |
| BUENO | 0 | 0% |
| TOTAL | 73 | 100% |

Fuente: Elaborado por Autores

Gráfico 2

Determinar el nivel de desarrollo sostenible de la MPCH en el año 2019



Fuente: Elaborado por Autores

INTERPRETACIÓN: Como podemos apreciar en la gráfica N° 6, afirmamos que del total de los 73 encuestados, 53% de 39 trabajadores consideran que tienen un nivel de desarrollo sostenible regular en la MPCH, y tan solo 47% de 34 trabajadores consideran que tienen un nivel de desarrollo sostenible malo en la Municipalidad Provincial de Chepen, en el año 2019, y ningún trabajador manifestó que sea bueno.

Hipótesis estadísticas (objetivo específico 4)

- **H0:** La dimensión de Gestión de Recursos Humanos de la Responsabilidad Social no influye en el Desarrollo Sostenible de la Municipalidad Provincial de Chepén, en el año 2019.
- **H1:** La dimensión de Gestión de Recursos Humanos de la Responsabilidad Social influye en el Desarrollo sostenible de la Municipalidad Provincial de Chepén, en el año 2019.

Tabla 8

Determinar la influencia entre la Dimensión Gestión de Recursos Humanos de la Responsabilidad Social y la Variable Desarrollo Sostenible de la MPCH, en el año 2019.

| | | Gestión de recursos humanos | Desarrollo sostenible |
|-----------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------|
| Rho de Spearman | Gestión de recursos humanos | 1.000 | ,701** |
| | Coeficiente de correlación | | |
| | Sig. (bilateral) | | 0.000 |
| | N | 73 | 73 |
| Desarrollo sostenible | Coeficiente de correlación | ,701** | 1.000 |
| | Sig. (bilateral) | 0.000 | |
| | N | 73 | 73 |

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

Fuente: Elaborado por SPSS V26

INTERPRETACIÓN: Según la tabla N° 7 se afirma que existe un coeficiente de correlación de (r=701) teniendo una correlación positiva considerable, con un valor de significancia de (0.000) siendo ($p < 0.05$) aceptando el H1, donde quiere decir que la dimensión de Gestión de Recursos Humanos de la Responsabilidad Social influye en el Desarrollo Sostenible de la Municipalidad Provincial de Chepén, en el año 2019, demostrando que la Municipalidad Provincial de Chepén tienen una muy buena gestión de recursos humanos para el logro al desarrollo sostenible.

Hipótesis estadísticas (objetivo específico 5)

- **H0:** La dimensión Compromiso Ético y Moral de la Responsabilidad Social no influye en el desarrollo Sostenible de la Municipalidad Provincial de Chepén, en el año 2019.
- **H1:** La dimensión Compromiso Ético y Moral de la Responsabilidad Social influye en el desarrollo Sostenible de la Municipalidad Provincial de Chepén, en el año 2019.

Tabla 9

Determinar la influencia entre la Dimensión Compromiso Ético y Moral de la Responsabilidad Social y la Variable Desarrollo Sostenible de la MPCH, en el año 2019.

Fuente: Elaborado en SPSS V26.

| | | | Compromiso ético y moral | Desarrollo sostenible |
|--------------------|-----------------------------|-------------------------------|-----------------------------|--------------------------|
| Rho de Spearman | Compromiso ético y moral | Coeficiente de correlación | 1.000 | ,766** |
| | | Sig. (bilateral) | | 0.000 |
| | | N | 73 | 73 |
| | Desarrollo sostenible | Coeficiente de correlación | ,766** | 1.000 |
| | | Sig. (bilateral) | 0.000 | |
| | | N | 73 | 73 |

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

INTERPRETACIÓN: Según la tabla N°8, afirmamos que existe un coeficiente de correlación de ($r=766$) expresando una correlación positiva fuerte , con un valor de significancia de (0.000), siendo ($p<0.05$) aceptando el H1, donde quiere decir que la dimensión Compromiso Ético y Moral de la Responsabilidad Social influye en el desarrollo Sostenible de la Municipalidad Provincial de Chepén, en el año 2019,, demostrando que tienen un excelente compromiso ético y moral dentro de la Municipalidad de Chepén para alcanzar un Desarrollo Sostenible.

Hipótesis estadísticas (objetivo específico 6):

- **H0:** La dimensión Adaptación al cambio de la Responsabilidad Social no influye en el desarrollo sostenible de la Municipalidad Provincial de Chepen, en el año 2019.
- **H1:** La dimensión Adaptación al cambio de la Responsabilidad Social influye en el desarrollo sostenible de la Municipalidad Provincial de Chepen, en el año 2019.

Tabla 10

Determinar la influencia entre la Dimensión Adaptación al Cambio de la Responsabilidad Social y la Variable Desarrollo Sostenible de la MPCH, en el año 2019.

| | | | Adaptación al cambio | Desarrollo sostenible |
|-----------------|-----------------------|----------------------------|----------------------|-----------------------|
| Rho de Spearman | Adaptación al cambio | Coeficiente de correlación | 1.000 | ,309* |
| | | Sig. (bilateral) | | 0.016 |
| | | N | 73 | 73 |
| | Desarrollo sostenible | Coeficiente de correlación | ,309* | 1.000 |
| | | Sig. (bilateral) | 0.016 | |
| | | N | 73 | 73 |

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

Fuente: Elaborado en SPSS V26

INTERPRETACIÓN:

Según la tabla N°9, afirmamos que existe un coeficiente de correlación de (r=309) manifestando una correlación positiva media, con un valor de significancia de (0.016) siendo (p<0.05) aceptando el H1, donde decimos que la dimensión Adaptación al cambio de la Responsabilidad Social influye en el desarrollo sostenible de la Municipalidad Provincial de Chepén, en el año 2019, demostrando se saben adecuarse considerablemente y constantemente a los cambios de manera interna para tener influencia a un desarrollo sostenible.

V. DISCUSIÓN

Las discusiones de los resultados de acuerdo con las metas u objetivos planteados se exponen a continuación:

Con relación al objetivo general: Determinar la influencia de la Responsabilidad Social en el Desarrollo Sostenible de la Municipalidad Provincial de Chepén en el año 2019.

Como se puede observar en la tabla N° 4, se afirma que existe un coeficiente de correlación de ($r=814$) teniendo una correlación positiva muy fuerte, seguido de valor de significancia de (0.000) siendo ($p<0.05$) aceptando el H1, donde quiere decir que la responsabilidad Social influye en el desarrollo sostenible de la Municipalidad Provincial de Chepén, en el año 2019, demostrando que a mayor responsabilidad social mejor será el desarrollo sostenible a beneficio y bienestar de la sociedad. Estos datos son semejantes a los expuestos por Montañez Benito, Jorge Raúl (2017), en su tesis titulada: “Responsabilidad Social Y El Desarrollo Sostenible En La Municipalidad Provincial De Yungay – 2017.”; llegando a la conclusión que la responsabilidad social de la municipalidad mostro un nivel regular con un 60.54 %, afirmando responsabilidad interna y externa presentan deficiencias y merecen ser fortalecidas para lograr una elevación eficiente. El desarrollo sostenible de la municipalidad provincial mostró un valor regular a un 62.24 %, revelando que el desarrollo sostenible que realiza la municipalidad en el aspecto institucional, económico, ambiental y social exhibe unas insuficiencias por lo cual deberían dar medidas correctivas los dirigentes municipales. Según nos dice La Asociación Española de Contabilidad y Dirección de Empresas (Aeca, 2013), define a la responsabilidad social como: “la obligación voluntaria de las organizaciones para el logro de un desarrollo sostenible para la sociedad, conjuntamente con la protección del medio ambiente, aspectos políticos y social, fomentando una actitud responsable hacia los grupos o individuos que se relacionan”.

Es decir que la responsabilidad social es una contribución a grandes oportunidades de mejora que proporcionan beneficios y desarrollo en las empresas. Diferentes métodos revelan que las organizaciones crecen y logran sus objetivos de acuerdo a las estrategias de responsabilidad social para el alcance a su productividad viéndose reflejado directamente en sus resultados para el logro a un desarrollo sostenible.

Con relación al objetivo específico: Determinar el nivel de Responsabilidad Social de la Municipalidad Provincial de Chepén en el año 2019.

Como se puede afirmar de acuerdo a la gráfica N° 5, del total de los 73 encuestados, el 50% de 37 trabajadores tiene un nivel de responsabilidad social Regular, y el otro 50% de 36 trabajadores manifiestan que tienen un nivel de responsabilidad social Malo, y ninguno (0%) de los trabajadores tienen un nivel de responsabilidad social Bueno, dentro de la Municipalidad Provincial de Chepén, en el año 2019. Estos datos son semejantes a los de Rio Rivera (2016), en su tesis titulada: “Una Aproximación A La Responsabilidad Social De Los Gobiernos Municipales Del Ecuador: Estudio De Caso Del GAD- De Quito Desde El Enfoque Del Desarrollo Sostenible” concluyó que el GAD-DMQ (Gobierno Autónomo Descentralizado del Distrito Metropolitano de Quito) ejecuta sus actividades de responsabilidad social en un 70%, alcanzando desempeño medioambiental quien es el que más resalta mediante el ejercicio de una responsabilidad corporativa pública local, basada en una gestión político administrativa según los principios de RS y sostenibilidad. Si bien no existe una ley exclusiva que regule la RS en el Ecuador, el marco legal vigente nacional establece en gran medida políticas sectoriales e intersectoriales que se alinean a los principios de la RS. Según la Organización Internacional de Trabajo (OIT), 2013; “la responsabilidad social es el conjunto de estrategias que toma en consideración la organización, para que sus actividades tengan repercusiones positivas en la sociedad y que afirman los principios y valores por los que se gobiernan, tanto en sus propios métodos y procesos internos, como en su interacción con los demás actores sociales.

Con relación al objetivo específico: Determinar el nivel de Desarrollo Sostenible de la Municipalidad Provincial de Chepén en el año 2019.

Como se puede afirmar en la gráfica N° 6, del total los 73 encuestados, el 53% de 39 trabajadores consideran que tienen un nivel de desarrollo sostenible regular en la MPCH, y tan solo 47% de 34 trabajadores consideran que tienen un nivel de desarrollo sostenible malo en la MPCH, en el año 2019, y ningún trabajador manifiesto que se tenga un nivel de desarrollo sostenible bueno. Datos que pueden ser comparados con lo encontrado por Br. Margot Del Pilar De Bracamonte Huere y Br. Kelwyn Levis Ruiz Moran(2016), en su tesis titulada:” “La Responsabilidad Social Corporativa En La Empresa Hotelera Sunset Bay Colán Scrl Y Su

Contribución Al Desarrollo Turístico Sostenible En El Distrito De Colán De La Provincia De Paita Del Departamento De Piura En El Año 2016”, de la Universidad Privada Antenor Orrego, donde se identifica que el nivel de desarrollo turístico sostenible en el balneario de Colán es muy deficiente por su poca inversión cultural que proporcionan sus autoridades , lo que hace que exista un turismo sostenible muy poco comprometido, generando así bajos ingresos y poco empleo en la población local, ya que el 60% demuestra que las medidas de cuidado ambiental generaron una mejor imagen en la empresa, por otro lado el 82% de los ciudadanos estima que la compañía debe anunciar sus actividades como ejemplo para que otras compañías pongan en práctica la RSC. Por otro lado según Florencia Ucha (2016) manifiesta que el desarrollo sostenible es aquel que proporciona complacer las exigencias de las generaciones presentes sin verse involucradas los intereses de las generaciones futuras para contribuir a sus solicitudes, por lo tanto el desarrollo sostenible es el que promueve poner en práctica todo lo necesario para poner en marcha todo lo requerido por la sociedad, pero a un nivel adecuado para aprovechar los recursos del medio ambiente.

Con relación al objetivo específico: Determinar la influencia entre la dimensión de gestión de recursos humanos de la responsabilidad social en el desarrollo sostenible de la Municipalidad Provincial de Chepén en el año 2019.

Como podemos afirmar según la tabla N° 7 , que existe un coeficiente de correlación de ($r=701$) teniendo una correlación positiva considerable, con un valor de significancia de (0.000) siendo ($p<0.05$) aceptando el H1, donde quiere decir que la dimensión de Gestión de Recursos Humanos de la Responsabilidad Social influye en el Desarrollo Sostenible de la Municipalidad Provincial de Chepén, en el año 2019, demostrando que la Municipalidad Provincial de Chepén tienen una muy buena gestión de recursos humanos para el logro al desarrollo sostenible. Datos que pueden ser comparados con lo encontrado por Pérez Geldres Carolina Rossanna (2013), en su tesis Titulada: “La Auditoría De Gestión Y Su Influencia En La Responsabilidad Social De Las Medianas Y Grandes Empresas Mineras En El Perú”, de la Universidad San Martín de Porres, nos manifiesta que su nivel de coherencia en el sistema y estructuras administrativas, generan ambientes de trabajo y entrenamiento apropiado a los trabajadores de la empresa; debido a que las empresas mineras consideran importante proveer a sus trabajadores de gratos

ambientes de trabajo y entrenamiento apropiado para que sus trabajadores realicen adecuadamente su labor. Por otro lado según Reyes (2014), La gestión de recursos humanos hoy en día es lo más importante que una empresa enfrenta con el objetivo de tener trabajadores calificados y competitivos. Ofreciendo una mejor formación continua con una colaboración en las acciones productivas para la empresa y la seguridad en el trabajo, además de una participación inteligente de introducción profesional por parte de los colaboradores.

Con relación al objetivo específico: Determinar la influencia entre la dimensión compromiso ético o moral de la responsabilidad social en el desarrollo sostenible de la Municipalidad Provincial de Chepén en el año 2019.

Como podemos observar según la tabla N°8, se afirma que existe un coeficiente de correlación de ($r=766$) expresando una correlación positiva muy fuerte , con un valor de significancia de (0.000), siendo ($p<0.05$) aceptando el H1, donde quiere decir que la dimensión Compromiso Ético y Moral de la Responsabilidad Social influye en el desarrollo Sostenible de la Municipalidad Provincial de Chepén, en el año 2019, demostrando que tienen un excelente compromiso ético y moral dentro de la Municipalidad de Chepén para alcanzar un Desarrollo Sostenible. Datos que pueden ser comparados encontrados por Jennifer Pierina Maza Purizaca (2019), en su tesis titulada: “Eficiencia De La Responsabilidad Social Empresarial De Natura Cosméticos –Y La Reputación Corporativa – Campaña Envases Ecoeficientes”, de la Universidad de San Martín de Porres; nos dice que el comportamiento de una organización, en cuanto a su ética tanto en lo laboral como sus actividades diarias deben estar en relación con sus valores que son aplicados además de sus principios en la organización, siendo el motor primordial como base de su misión y visión. Según nos dice Córdoba, (2006) el compromiso ético es el que evalúa la moral y considera las diferentes maneras para el alcance al buen comportamiento del ser humano, aplicándose al momento de aplicar las tareas dentro de la empresa. De manera que deba institucionalizarse para el aumento de la integridad organizacional, logrando una cultura responsable que esté presente en todos los ámbitos de la vida empresarial”.

Con relación al objetivo específico: Determinar la influencia entre la dimensión adaptación al cambio de la responsabilidad social en el desarrollo sostenible de la Municipalidad Provincial de Chepén en el año 2019.

Como se puede afirmar en la tabla N°9, existe un coeficiente de correlación de $r=309$ manifestando una correlación positiva media, con un valor de significancia de (0.016) siendo $(p<0.05)$ aceptando el H1, donde decimos que la dimensión Adaptación al cambio de la Responsabilidad Social influye en el desarrollo sostenible de la Municipalidad Provincial de Chepén, en el año 2019, demostrando que saben manejar de manera considerable y constante la adaptación al cambio a beneficio de la sociedad para un Desarrollo Sostenible. Estos datos son semejantes a Estrella Barrio Fraile, (2016), en su tesis titulada: "La Gestión De La Responsabilidad Social Corporativa. El Caso Unilever España", de la Universidad Autónoma de Barcelona, donde nos expone que la administración de RSC de Unilever, debe efectuarse manteniendo vigentes las fases de evaluación de su entorno, planificación, aplicación búsqueda y monitoreo y feedback. La RSC que establece Unilever es anunciar a sus trabajadores los resultados de su plan de acción en RSC y la aplicación de sus distintos programas de en las plataformas disponibles en la organización, como también en la *newsletter*, y las reuniones plenarias trimestrales. Para los individuos externos, el reporte de RSC se realiza a través de redes sociales y las webs corporativas de Unilever. Según Fraga (2014) en el artículo, Adaptabilidad organizacional de la revista Española de Orientación y Psicopedagogía, analiza que para todo empresa que establezca cambios para lanzarse al mercado estas son cada vez más complejas analizándose desde lo tecnológico, económico y social, al responder a la exigencia y sobrevivir a las presiones de dicha demanda que esta les impone. Los cambios son emergentes de acuerdo al entorno que las empresas se encuentren para desafiar los obstáculos y lograr sus distintos objetivos.

VI. CONCLUSIONES

1. Según los resultados encontrados, se concluye que la responsabilidad social influye en el desarrollo sostenible de la Municipalidad Provincial de Chepén, en el año 2019, es decir cuando la organización establece mayores funciones en responsabilidad social mejor será su desarrollo sostenible, por lo tanto los trabajadores cumplen satisfactoriamente acciones referentes a responsabilidad social establecidas en sus diferentes actividades, teniendo influencia positiva para el alcance a un mejor desarrollo sostenible.
2. Conjuntamente el nivel de Responsabilidad Social de la Municipalidad Provincial de Chepén, se encuentra en un nivel regular, identificando que no todos los trabajadores están acorde a las acciones o actividades de responsabilidad social, que se gestionan por las autoridades identificando el poco compromiso para promover una gestión que encamine una ventaja competitiva basada en el compromiso de sus trabajadores con el propósito de incrementar su desarrollo sostenible.
3. Asimismo el nivel de desarrollo sostenible en la Municipalidad Provincial de Chepén se encuentra en un nivel regular, esto puede ser por las deficiencias en su plan de acción al momento de promover un cambio social y definir estrategias de innovación que incorporen los requisitos ambientales, socioculturales y políticos, de una forma u otra los trabajadores son los protagonistas en involucrarse y comprometerse al logro a un desarrollo sostenible.
4. Además los resultados para obtener la influencia en la dimensión de gestión de recursos humanos de la responsabilidad social y la variable desarrollo sostenible de la Municipalidad Provincial de Chepén, se concluye que esta dimensión influye positivamente , es decir la organización tiene trabajadores capaces de fomentar sus habilidades y conocimientos explotando su potencial en busca de nuevas oportunidades de gestión en responsabilidad social ,y en factores que contribuyan a su economía y el cuidado al medio ambiente con el predominio para alcanzar un desarrollo sostenible
5. Por otro lado los resultados encontrados para determinar la influencia que existe entre la Dimensión Compromiso Ético y Moral de la Responsabilidad Social y la variable Desarrollo Sostenible de la MPCH, en el año 2019, se concluye que esta dimensión tiene gran influencia al momento de trabajar en equipo según la

ejecución de tareas , poniendo en primera instancia la ética profesional resaltando con ello el compromiso que va de la mano para trabajar con un compromiso ético y moral que conlleva a los trabajadores tener un fuerte potencial en sus conocimientos y actitudes, lo que brinda a mejores beneficios involucrando promover una cultura más solidaria y justa al alcance a un desarrollo sostenible.

6. Por último los resultados encontrados para determinar la influencia entre la dimensión Adaptación al Cambio de la Responsabilidad Social y la variable Desarrollo Sostenible de la MPCH, se concluye diciendo que esta dimensión tiene una influencia positiva media, ya que es una de las más complejas cuando los trabajadores reaccionan a la diversidad de cambios, cabe resaltar que el trabajo que realiza la municipalidad provincial de Chepén, está enfocada en mostrar agilidad , seguridad y bienestar, la clave está en la capacidad de aceptar ciertos cambios por parte de los trabajadores ante las transformaciones que se necesiten mejorar en el proceso, generando mecanismos adaptativos frente a la turbulencia , acompañados de una comunicación abierta y horizontal con el objetivo de que se logre un desarrollo sostenible.

VII. RECOMENDACIONES

De los resultados encontrados por la investigación se proponen las siguientes recomendaciones, en función a las conclusiones considerando lo siguiente.

1. A la alcaldesa y trabajadores, seguir con las actividades que conlleve una gestión eficiente y así se logre una renovación en la imagen pública del municipio, con medidas que se adecuen correctamente a la responsabilidad social, con el objetivo de incentivar una democracia participativa entre autoridades y trabajadores, para tener influencia al fortalecimiento de su desarrollo sostenible.
2. A la Alcaldesa se le recomienda establecer mayores estrategias de innovación referentes a temas de responsabilidad social, actuando de manera conjunta con los trabajadores, para promover un cambio social positivo, gestionando propuestas basadas a contribuir el cuidado al medio ambiente, e infraestructura entre otros, para tener una Provincia comprometida con el desarrollo sostenible.
3. A la Municipalidad de Chepén se le recomienda, perseguir siempre el logro a un desarrollo sostenible, comprometiendo a los trabajadores establecer actividades que fomenten un nivel de desarrollo capaz de conseguir una mejor calidad de vida presente, sin perjudicar las generaciones futuras, con los requisitos que permitan un estado equilibrado entre economía, sociedad y medio ambiente en la Provincial de Chepén.
4. A la Gerencia de Recursos Humanos se recomienda crear un lugar equitativo por medio del trato adecuado a los trabajadores, brindando a cada uno las mismas oportunidades, de esta manera que formen parte de las decisiones mancomunadas sintiéndose involucrados y prometidos con las metas y objetivos municipales. Así mismo la motivación debe ser una herramienta clave que incide directamente sobre la productividad de los trabajadores, teniendo en cuenta que un empleado motivado no solo será más productivo, sino que se sentirá cómodo aplicando consigo todos sus conocimientos para una eficiente gestión, alcanzando una mayor escala de desempeño de los trabajadores para lograr el alcance a un desarrollo sostenible.

5. A la Alcaldesa y Gerentes de la Municipalidad se recomienda fomentar el compromiso ético y moral, que serán como un código de conducta para el planeamiento de sus actividades alcanzando relaciones afectivas según su integridad, dignidad y equidad. Además, realizar reuniones periódicas para profundizar una cultura más solidaria y justa entre los trabajadores, estableciendo mejor sus comportamientos y actitudes al momento de desarrollar sus tareas comprometidos al desarrollo sostenible.
6. A la alcaldesa e integrantes se recomienda establecer estrategias de prevención, control, atenuación, restauración en factores ambientales, económicos y sociales para adaptarse a los cambios conllevando a asegurar la protección de sus trabajadores, sus bienes y servicios con el propósito de generar el alcance a un desarrollo sostenible.

REFERENCIAS

- Arbaiza, M. (02 de AGOSTO de 2018). *CONEXIÓN ESSAN*. Obtenido de <https://www.esan.edu.pe/conexion/bloggers/accion-sostenible/2018/08/existe-desarrollo-sostenible-en-las-empresas-peruanas/>
- Barbachan, M. (2017). *La Responsabilidad Social Empresarial en el Perú: Desafíos y Oportunidades*. PUCP, 56.
- BARRIO FRAILE, Estrella (2016). "La Gestión De La Responsabilidad Social Corporativa. El Caso Unilever España", Universidad Autónoma de Barcelona. <http://hdl.handle.net/10803/384844>
- Bracamonte Huere, Margot Del Pilar y Br. Kelwyn Levis Ruiz Moran (2016), "La Responsabilidad Social Corporativa en la Empresa Hotelera Sunset Bay Colán Scrl y su contribución al desarrollo turístico sostenible en el Distrito de Colán de la Provincia de Paita del Departamento de Piura en el año 2016", de la Universidad Privada Antenor Orrego. <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/1958>
- Calatayud. (10 de SETIEMBRE de 2010). *RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL*. Obtenido de <https://rseuniagustiniana.blogspot.com/2010/09/teoria-de-la-piramide-de-carrol.html>
- Cevallos Mero, J. (2019). "*La Responsabilidad Social Corporativa De La Industria Atunera Y Su Influencia En El Desarrollo Socioeconómico Sostenible De La Ciudad Manta-Ecuador*". Ecuador: Repositorio de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- CONCEPTO DE. (s.f.). Obtenido de <https://concepto.de/investigacion-no-experimental/#site-header>
- DEFINICIÓN ABC. (s.f.). Obtenido de Definición de Desarrollo Sostenible: <https://www.definicionabc.com/medio-ambiente/desarrollo-sostenible.php>
- Diaz Madrid, N., & Forigue Rivera, R. (2018). "*Responsabilidad Social Empresarial Y Desarrollo Sostenible En Ecopetrol Durante Sus Labores De Explotación Y Transformación De Hidrocarburos En Colombia*". Colombia: Universidad de la Salla.

- HUERE, B. M., & MORAN, B. K. (2016). "LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA EN LA EMPRESA HOTELERA SUNSET BAY COLÁN SCRL Y SU CONTRIBUCIÓN AL DESARROLLO TURÍSTICO SOSTENIBLE EN EL DISTRITO DE COLÁN DE LA PROVINCIA DE PAITA DEL DEPARTAMENTO DE PIURA EN EL AÑO 2016. TRUJILLO. http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/1958/1/RE_ADMI_MARGOT.DEBRACAMONTE_KELWYN.RUIZ_RESPONSABILIDAD.SOCIAL_SUNSET.BAY_DATOS_T046_72038552T%20-%2047253174T.pdf
- Fraga (2014), "Adaptabilidad Organizacional de la revista española de Orientación y Psicopedagogía". <http://revistas.uned.es/index.php/reop/article/view/12017/11371>
- Kant, E. (2015). *Fundamentación de la Metafísica de las Costumbres*. Mexico: Editorial Porrúa.
- Marx, C. (2015). *El Capital*. La Habana|: Ed. Venceremos.
- Maza Purizaca, JENNIFER PIERINA (2019), "Eficiencia de la responsabilidad social empresarial de Natura Cosméticos – y la reputación corporativa – Campaña envases ecoeficientes", de la Universidad de San Martín de Porres. <http://repositorio.usmp.edu.pe/handle/usmp/4930>
- MERO, J. H. (2019). *La responsabilidad social corporativa de la industria*. LIMA. Obtenido de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/10498/Cevallos_mj.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Montano, J. (s.f.). *lifeder*. Obtenido de Investigación Transversal: Características y Metodología: <https://www.lifeder.com/investigacion-transversal/>
- Montañez Benito, Jorge Raúl (2017), "Responsabilidad Social Y El Desarrollo Sostenible En La Municipalidad Provincial De Yungay – 2017", de la Universidad Cesar Vallejo. <http://hdl.handle.net/20.500.12692/12009>
- Pedrosa, S. J. (s.f.). *ECONOMIPEDIA*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/bienestar-economico.html>
- PÉREZ GELDRES, Carolina Rossanna (2013), "La auditoría de gestión y su influencia en la responsabilidad social de las medianas y grandes empresas mineras en el Perú", Universidad San Martín de Porres. <https://bit.ly/3019yQI>

- RAFAEL, C. B. (2019). *“EL INCREMENTO DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CON ESTRATEGIA GOBIERNO - EMPRESA - COMUNIDAD Y SU INFLUENCIA EN EL SISTEMA DE DESARROLLO SOSTENIBLE EN LA LOCALIDAD DE MOQUEGUA. CASO MINERA QUELLAVECO”*. LIMA. Obtenido de <http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/3247/CASTILLO%20BARCO%20RAFAEL%20-%20DOCTORADO.pdf?sequence=1&isAllowed=y%20ANTC.%20INTERNACIONALES%20nce=1&isAllowed=y>
- (2013). *Responsabilidad Social Empresarial y Desarrollo Sostenible en Ecopetrol*. Obtenido de http://repository.lasalle.edu.co/bitstream/handle/10185/29307/11101455_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Reyes, J. (4 de Mayo de 2014). *Gestión de recursos humanos: Importancia y objetivos*. Obtenido de Gestión de recursos humanos: Importancia y objetivos: <https://www.eoi.es/blogs/mintecon/2015/05/04/gestion-de-recursos-humanos-importancia-y-objetivos/>
- Ríos Rivera, I. (2016). *UNA APROXIMACIÓN A LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LOS GOBIERNOS MUNICIPALES DEL ECUADOR: ESTUDIO DE CASO DEL GAD DE QUITO DESDE EL ENFOQUE DEL DESARROLLO SOSTENIBLE*. Ecuador: Repositorio Universidad Casa Grande .
- Rivera, Í. C. (2016). *UNA APROXIMACIÓN A LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LOS GOBIERNOS MUNICIPALES DEL ECUADOR: ESTUDIO DE CASO DEL GAD DE QUITO DESDE EL ENFOQUE DEL DESARROLLO SOSTENIBLE*. ECUADOR. Obtenido de <http://dspace.casagrande.edu.ec:8080/bitstream/ucasagrande/1039/1/Tesis1268URRu.pdf>
- Rodriguez, Y. L. (10 de Marzo de 2013). *“GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS”*. Obtenido de “GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS”: <https://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/03/10/gestion-de-recursos-humanos/>
- Thomas, N. y. (2005). *EUMED*. Obtenido de http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/mirm/cualitativo_cuantitativo_mixto.html

ZAMORA. (MARZO de 2013). *Pensamiento de Sistemas*. Obtenido de <https://pensamientodesistemasaplicado.blogspot.com/2013/03/definiendo-el-alcance-de-una.html>

ANEXOS

Tabla 11: Matriz de Operalización

| VARIABLE | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES | ESCALA DE MEDICIÓN |
|-------------------------------|--|---|------------------------------------|---|--|
| RESPONSABILIDAD SOCIAL | <p>La responsabilidad social empresarial es el compromiso voluntario de las empresas con el desarrollo sostenible de la sociedad y la preservación del medio ambiente, desde su composición social y un comportamiento responsable hacia las personas y grupos sociales con quienes interactúa. Según, (Asociación Española de Contabilidad y Dirección de Empresas- AECA, 2013)</p> | <p>Mediante el empleo de la escala de likert, se mide su nivel de influencia de responsabilidad social, por parte de la municipalidad provincial de Chepén.</p> | GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS | <ul style="list-style-type: none"> • Capacitación • Accidente laboral • Ausentismo Laboral | <p>ORDINAL:</p> <p>1. Siempre</p> <p>2. Casi siempre</p> <p>3. Algunas veces</p> <p>4. Casi nunca</p> <p>5. Nunca</p> |
| | | | COMPROMISO ÉTICO Y MORAL | <ul style="list-style-type: none"> • Justicia • Sinceridad • Generosidad | |
| | | | ADAPTACIÓN AL CAMBIO | <ul style="list-style-type: none"> • Comunicación • Seguridad • Flexibilidad | |

| VARIABLE | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES | ESCALA DE MEDICIÓN |
|------------------------------|--|---|----------------------------|--|--|
| DESARROLLO SOSTENIBLE | <p>El Desarrollo Sostenible es aquel desarrollo que permite satisfacer las necesidades de las generaciones presentes sin que por ello se vean comprometidas las capacidades de las generaciones futuras para satisfacer sus necesidades.</p> <p>Según,(Florencia Ucha, 2016)</p> | <p>Mediante el empleo de la escala de Likert se evaluará el nivel de influencia del desarrollo sostenible en la ciudad de Chepén.</p> | DIMENSIÓN ECOLÓGICA | <ul style="list-style-type: none"> • Eficiencia energética y productiva • Tecnologías apropiadas • Potenciar recursos naturales propios | <p>ORDINAL:</p> <p>1. Siempre</p> <p>2. Casi siempre</p> <p>3. Algunas veces</p> <p>4. Casi nunca</p> <p>5. Nunca</p> |
| | | | DIMENSIÓN ECONÓMICA | <ul style="list-style-type: none"> • Eficiencia económica • Productividad • Estabilidad económica | |
| | | | DIMENSIÓN SOCIAL | <ul style="list-style-type: none"> • Calidad de vida • Justicia social • Democracia participativa | |

FUENTE: elaboración de los autores

ANEXO N° 2:

Tabla 12:

Interpretación de correlación

| Rango | Relación |
|-----------------|-----------------------------------|
| -0.90 a - 1.00 | Correlación negativa perfecta. |
| -0.76 a - 0.90 | Correlación negativa muy fuerte. |
| -0.51 a - 0.75 | Correlación negativa considerable |
| -0.11 a - 0.50 | Correlación negativa media |
| -0.01 a - 0.10 | Correlación negativa débil |
| 0.00 | No existe correlación |
| +0.01 a - +0.10 | Correlación positiva débil |
| +0.11 a - +0.50 | Correlación positiva media |
| +0.51 a - +0.75 | Correlación positiva considerable |
| +0.76 a - +0.90 | Correlación positiva muy fuerte |
| +0.91 a - +1.00 | Correlación positiva perfecta |

Fuente: Hernández, Fernández y Bautista (2014)

Regla de decisión

- Si $\alpha < 0.05$ se rechaza la Hipótesis Nula y se acepta la Hipótesis Alternativa.
- Si $\alpha > 0.05$ se rechaza la Hipótesis Alternativa y se acepta la hipótesis Nula.

Significancia y decisión

Nivel de confianza: 95%, Margen de Error de 5% (0.05)

ANEXO N° 3: Instrumentos de recolección de datos

**ESCALA VALORATIVA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA MPCH,
AÑO 2019**

A continuación, encontrará preguntas relacionadas a los niveles de cumplimiento de la responsabilidad social de la Municipalidad Provincial de Chepen, año 2019. Para cada pregunta hay cinco posibles opciones de respuesta.

- Lea atentamente cada una de estas alternativas y responda con la mayor objetividad.
- Solo debe marcar con una (X) la respuesta que crea conveniente, recuerda que este instrumento es anónimo y confidencial.

| N ° DE ÍTEMS | ESCALA DE MEDICIÓN | (1) <i>Siempre</i> | (2) <i>Casi Siempre</i> | (3) <i>Algunas veces</i> | (4) <i>Casi nunca</i> | (5) <i>Nunca</i> |
|--------------------------|---|-----------------------|----------------------------|-----------------------------|--------------------------|---------------------|
| Capacitación | | | | | | |
| 1 | La MPCH, realiza actividades de capacitación y desarrollo para el perfeccionamiento de los trabajadores. | | | | | |
| 2 | La MPCH ha tratado de asociarse con otras organizaciones especializadas para desarrollar programas de capacitación. | | | | | |
| Accidente Laboral | | | | | | |
| 3 | La MPCH dispone de algún programa de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. | | | | | |
| 4 | En el presupuesto anual se destina un monto para prevención de salud y seguridad. | | | | | |

| Ausentismo Laboral | | | | | | |
|---------------------------|---|--|--|--|--|--|
| 5 | La MPCH cuenta con mecanismos de recuperación de tiempo de permisos, retrasos o cambios de horarios realizados a los trabajadores. | | | | | |
| 6 | En la MPCH referente al ausentismo laboral se respeta la norma contra empleados que incumplen el horario o no asisten a las jornadas laborales. | | | | | |
| Justicia | | | | | | |
| 7 | En la MPCH se actúa con justicia dentro de la Administración Pública. | | | | | |
| 8 | En la MPCH se goza de los derechos laborales, tales como: gratificaciones, aguinaldos, CTS y la Institución aporta al ESSALUD y SPP u ONP. | | | | | |
| Sinceridad | | | | | | |
| 9 | Para la MPCH el actuar con sinceridad incrementa el compañerismo y el trabajo en equipo. | | | | | |
| 10 | En la MPCH existe una comunicación abierta entre los líderes y colaboradores, llevando a relaciones efectivas dentro de la organización. | | | | | |
| Generosidad | | | | | | |
| 11 | En la MPCH se cree que la generosidad ayuda a evolucionar como personas, refuerza nuestro compromiso en la empresa y crea un mejor ambiente de trabajo. | | | | | |
| 12 | En la MPCH la práctica de la generosidad mejora el bienestar laboral e incrementa el sentir de un ambiente en equipo. | | | | | |
| Comunicación | | | | | | |
| 13 | En la MPCH existe un sistema de comunicación de doble vía dentro de la organización (jefe-colaborador, colaborador-jefe). | | | | | |

| | | | | | | |
|---------------------|--|--|--|--|--|--|
| 14 | Cuándo en la MPCH existen conflictos por la mala comunicación, el rendimiento laboral se ve perjudicado reduciendo las ganas de trabajar en equipo. | | | | | |
| Seguridad | | | | | | |
| 15 | En la MPCH se cumple rigurosamente las obligaciones legales en relación a la seguridad de acuerdo a las condiciones de trabajo. | | | | | |
| 16 | En la MPCH se dispone de algún programa de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. | | | | | |
| Flexibilidad | | | | | | |
| 17 | La flexibilidad laboral permite nuevas formas de conciliación entre la vida familiar y laboral gracias a los horarios flexibles. | | | | | |
| 18 | .La Flexibilidad laboral permite a la MPCH a estar en la vanguardia tecnológica y en constante renovación para hacer frente a las demandas de la población que son cada vez más cambiante. | | | | | |

**ESCALA VALORATIVA DEL DESARROLLO SOSTENIBLE DE LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHEPÉN (MPCH), AÑO 2019**

A continuación, encontrará preguntas relacionadas al cumplimiento del desarrollo sostenible en la Municipalidad Provincial de Chepen, año 2019. Para cada pregunta hay cinco posibles opciones de respuesta.

- Lea atentamente cada una de estas alternativas y responda con la mayor objetividad.
- Solo debe marcar con una (X) la respuesta que crea conveniente, recuerda que este instrumento es anónimo y confidencial.

| N ° DE ÍTEMS | ESCALA DE MEDICIÓN | (1) Siempre | (2) Casi Siempre | (3) Algunas veces | (4) Casi nunca | (5) Nunca |
|---|--|------------------------|-----------------------------|------------------------------|---------------------------|----------------------|
| Eficiencia Energética y Productiva | | | | | | |
| 1 | En la MPCH fomentan medidas de prevención para cuidar al consumo energético sostenible y productivo de la localidad | | | | | |
| 2 | La MPCH cuida el medio ambiente, promoviendo la importancia a la practica del reciclaje, realizando actividades para el uso de materiales ecológicos, libres de compuestos orgánicos | | | | | |
| Tecnologías Apropriadas | | | | | | |
| 3 | La implementación por parte de la MPCH de nuevas tecnologías apropiadas mejora la condición social, pensando en el beneficio de la población | | | | | |
| 4 | En la MPCH el uso de la tecnología facilita el día a día a los trabajadores, contribuyendo a los procesos de trabajo de forma decisiva, al progreso económico y social | | | | | |
| Potenciar Recursos Naturales Propios | | | | | | |

| | | | | | | |
|------------------------------|--|--|--|--|--|--|
| 5 | La MPCH participa en actividades de voluntariado con ONG que promueven la protección y el cuidado de los recursos naturales | | | | | |
| 6 | ¿Las actividades que desarrolla la MPCH han afectado a las potencias de recursos naturales en su calidad | | | | | |
| Eficiencia Económica | | | | | | |
| 7 | La MPCH maneja un sistema económico que funciona utilizando los recursos de manera eficiente para lograr una máxima producción de bienes y servicios para el bien la sociedad. | | | | | |
| 8 | ¿La mayor autoridad de la MPCH fomenta programas de forma innovadora en función al desarrollo económico. | | | | | |
| Productividad | | | | | | |
| 9 | La MPCH busca activamente acciones para mejorar el flujo del trabajo, y la forma de ejecutar las actividades. | | | | | |
| 10 | La construcción o el mejoramiento de la infraestructura de riego, pistas y carreteras han sido gracias al aporte de la MPCH. | | | | | |
| Estabilidad económica | | | | | | |
| 11 | La MPCH desarrolla programas de mejoramiento con una buena estabilidad económica. | | | | | |
| 12 | En la MPCH al momento de proponer estrategias para el desarrollo económico como la agricultura, ganadería tienen como objetivo buscar un crecimiento social | | | | | |
| Calidad de vida | | | | | | |
| 13 | Los programas que realiza la MPCH referentes a actividades de Salud han sido beneficiosos para todos ciudadanos, en función a brindar una mejor calidad de vida | | | | | |

| | | | | | | |
|---------------------------------|---|--|--|--|--|--|
| 14 | ¿Mantener un ambiente de trabajo sano y seguro en la MPCH es una forma de mejorar la motivación y la productividad, de los trabajadores? | | | | | |
| Justicia social | | | | | | |
| 15 | La MPCH brinda las posibilidades de reivindicar libremente una igualdad de oportunidades con una justa participación para todos los trabajadores. | | | | | |
| 16 | La MPCH promueve una justicia social buscando erradicar y fomentar la integración y la protección frente a los derechos del ciudadano. | | | | | |
| Democracia participativa | | | | | | |
| 17 | La MPCH cuenta con planes de apoyo que pueden contribuir a la fortaleza y enriquecimiento del patrimonio cultural | | | | | |
| 18 | Las actividades sociales que desarrolla la MPCH son oportunas y eficaces para fomentar una democracia participativa entre todos los ciudadanos y autoridades municipales. | | | | | |

ANEXO N° 4: Formato de Validación

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

| | | | |
|---|----------------------------------|---|---|
| Apellidos y nombres del especialista | Cargo e institución donde labora | Nombre del instrumento | Autores del instrumento |
| | | Cuestionario sobre Responsabilidad Social | Malca Cubas Brian Jair ; Torres Revilla Marcela |
| Título del estudio: LA RESPONSABILIDAD SOSICIAL Y SU INFLUCENCIA EN EL DESARROLLO SOSTENIBLE DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHEPÉN EN EL AÑO 2019 | | | |

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

| | DIMENSIONES | INDICADORES | ÍTEMS | OPCIONES DE RESPUESTA | CLARIDAD | | | OBJETIVIDAD | | | ACTUALIDAD | | | ORGANIZACIÓN | | | SUFICIENCIA | | | INTENCIONALIDAD | | | CONSISTENCIA | | | COHERENCIA | | | METODOLOGÍA | | | | | | | |
|------------------------|-----------------------------|--------------------|---|--|----------|---|---|-------------|---|---|------------|---|---|--------------|---|---|-------------|---|---|-----------------|---|---|--------------|---|---|------------|---|---|-------------|---|---|--|--|--|--|--|
| | | | | | M | R | B | M | R | B | M | R | B | M | R | B | M | R | B | M | R | B | M | R | B | M | R | B | M | R | B | | | | | |
| RESPONSABILIDAD SOCIAL | GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS | CAPACITACIÓN | La MPCH, realiza actividades de capacitación y desarrollo para el perfeccionamiento de los trabajadores | Siempre (1) Casi siempre (2) Algunas Veces (3) Casi nunca (4) Nunca (5) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | La MPCH ha tratado de asociarse con otras organizaciones especializadas para desarrollar programas de capacitación | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | ACCIDENTE LABORAL | La MPCH dispone de algún programa de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | En el presupuesto anual se destina un monto para prevención de salud y seguridad | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | AUSENTISMO LABORAL | La MPCH cuenta con mecanismos de recuperación de tiempo de permisos, retrasos o cambios de horarios realizados a los trabajadores | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | En la MPCH en referente al ausentismo laboral se respeta la norma contra empleados que incumplen el horario o no asisten a las jornadas laborales | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| RESPONSABILIDAD SOCIAL | COMPROMISO ÉTICO Y MORAL | JUSTICIA | En la MPCH se actúa con justicia dentro de la Administración Pública. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | En la MPCH se goza de los derechos laborales, tales como: gratificaciones, aguinaldos, CTS y la Institución aporta al ESSALUD y SPP u ONP | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | SINCERIDAD | Para la MPCH el actuar con sinceridad incrementa el compañerismo y el trabajo en equipo. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

| | | | |
|---|---|--|--|
| Apellidos y nombres del especialista | Cargo e institución donde labora | Nombre del instrumento | Autores del instrumento |
| | | Cuestionario sobre Desarrollo Sostenible | Malca Cubas Brian ; Torres Revilla Marcela |
| Título del estudio: LA RESPONSABILIDAD SOSICIAL Y SU INFLUCENCIA EN EL DESARROLLO SOSTENIBLE DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHEPEN EN EL AÑO 2019 | | | |

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

| | DIME NSIO NES | INDICADORES | ITEMS | OPCIONES DE RESPUESTA | CLARIDAD | | | OBJETIVID AD | | | ACTUALIDA D | | | ORGANIZA CIÓN | | | SUFICIENCIA | | | INTENCION ALIDAD | | | CONSISTEN CIA | | | COHERENCIA | | | METOLODO LOGIA | | | | | | | | |
|------------------------------|----------------------------|---|--|---|----------|---|---|--------------|---|---|-------------|---|---|---------------|---|---|-------------|---|---|------------------|---|---|---------------|---|---|------------|---|---|----------------|---|---|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | M | R | B | M | R | B | M | R | B | M | R | B | M | R | B | M | R | B | M | R | B | M | R | B | M | R | B | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| DESARROLLO SOSTENIBLE | DIMENSION ECOLOGICA | EFICIENCIA ENERGÉTICA Y PRODUCTIVA | En la MPCH fomentan medidas de prevención para cuidar al consumo energético sostenible y productivo de la localidad | Siempre (1) Casi Siempre (2) A veces (3) Casi Nunca (4) Nunca (5) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | La MPCH cuida el medio ambiente, promoviendo la importancia a la práctica del reciclaje, realizando actividades para el uso de materiales ecológicos, libres de compuestos orgánicos | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | TECNOLOGÍAS APROPIADAS | La implementación por parte de la MPCH de nuevas tecnologías apropiadas mejora la condición social, pensando en el beneficio de la población | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | En la MPCH el uso de la tecnología facilita el día a día a los trabajadores, contribuyendo a los procesos de trabajo de forma decisiva, al progreso económico y social | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | POTENCIAR RECURSOS NATURALES PROPIOS | La MPCH participa en actividades de voluntariado con ONG que promueven la protección y el cuidado de los recursos naturales | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | Las actividades que desarrolla la MPCH han afectado a las potencias de recursos naturales en su calidad | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

ANEXO N° 5: Muestreo

Formula:
$$n = \frac{Z^2 * P(1-P) * N}{E^2(N-1) + Z^2 * P(1-P)}$$

$$n = \frac{1.96^2 * 0.5(1 - 0.5) * 180}{0.05^2(180 - 1) + 1.96^2 * 0.5(1 - 0.5)}$$

$n = 123$ Trabajadores de la MPCH.

Optimización: $n = \frac{n^\circ}{1 + \frac{n^\circ}{N}}$  $\frac{123}{1 + \frac{123}{180}} = 73$

La muestra está constituida por 73 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chepén en el año 2019.

$n = ?$

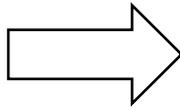
$N = 180$

$Z = 95\% = 1.96$

$P = 50\% = 0.5$

$Q = 50\% = 0.5$

$E = 5\% = 0.05$



Según la Leyenda:

n = Tamaño de muestra

N = Tamaño de la Población

Z = Nivel de Confianza

P = Proporción esperada

Q = seguridad

Anexo N°6: Confiabilidad de los Instrumentos

| CALCULO DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO ESCALA LIKERT DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL MEDIANTE EL METODO DE ALFA DE CRONBACH | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--------------|---|-------------------|---|--------------------|---|----------|---|------------|----|-------------|----|--------------|----|-----------|----|----------|----|-------|
| PREGUNTAS | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| TRABAJADORES | CAPACITACION | | ACCIDENTE LABORAL | | AUSENTISMO LABORAL | | JUSTICIA | | SINCERIDAD | | GENEROSIDAD | | COMUNICACION | | SEGURIDAD | | FIELIDAD | | TOTAL |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | |
| 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 31 |
| 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 32 |
| 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 32 |
| 4 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 30 |
| 5 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 3 | 28 |
| 6 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 42 |
| 7 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 43 |
| 8 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 5 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 45 |
| 9 | 2 | 2 | 1 | 2 | 4 | 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 41 |
| 10 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 39 |
| 11 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 5 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 47 |
| 12 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 5 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 45 |
| 13 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 5 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 39 |
| 14 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 39 |
| 15 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 39 |
| 16 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 5 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 40 |
| 17 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 41 |
| 18 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 5 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 45 |
| 19 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 5 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 41 |
| 20 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 38 |
| 21 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 39 |
| 22 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 5 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 45 |
| 23 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 5 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 44 |
| 24 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 39 |
| 25 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 5 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 46 |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 990 |

RESPONSABILIDAD SOCIAL

| Estadística de Fiabilidad | | |
|---------------------------|---|----------------|
| Alfa de Cronbach | Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados | N de elementos |
| ,840 | ,845 | 25 |

Fuente: elaborado en SPSS V26

DESARROLLO SOSTENIBLE

| CALCULO DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO ESCALA LIKERT DEL DESARROLLO SOSTENIBLE MEDIANTE EL METODO DE ALFA DE CRONBACH | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|------------------------------------|---|-------------------------|---|--------------------|---|----------------------|---|---------------|----|-----------------------|----|-----------------|----|-----------------|----|--------------------------|----|-------|
| PREGUNTAS | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| TRABAJADORES | Eficiencia Energética y Productiva | | Tecnologías Apropriadas | | Potenciar Recursos | | Eficiencia Económica | | Productividad | | Estabilidad económica | | Calidad de vida | | Justicia social | | Democracia participativa | | TOTAL |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | |
| 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 24 |
| 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 4 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 25 |
| 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 4 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 30 |
| 4 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 4 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 29 |
| 5 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 4 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 32 |
| 6 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 5 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 31 |
| 7 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 5 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 29 |
| 8 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 25 |
| 9 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 4 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 28 |
| 10 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 5 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 32 |
| 11 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 4 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 26 |
| 12 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 4 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 26 |
| 13 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 4 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 26 |
| 14 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 5 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 32 |
| 15 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 4 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 27 |
| 16 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 4 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 25 |
| 17 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 5 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 27 |
| 18 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 28 |
| 19 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 5 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 31 |
| 20 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 28 |
| 21 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 41 |
| 22 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 42 |
| 23 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 5 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 45 |
| 24 | 2 | 2 | 1 | 2 | 4 | 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 41 |
| 25 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 37 |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 767 |

Estadística de Fiabilidad

Alfa de Cronbach
,877

Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados
,883

N de elementos
25

Fuente: elaborado por SPSS V26

Anexo N^o 7: Validaciones

| VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|--------------------|---|---|----------------------------------|----------|---|-------------|---|------------|---|------------|--|-----------|---|--------------|---|--------------|---|-------------|---|---|---|---|---|---|
| DATOS GENERALES: | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Apellidos y nombres del especialista | | | | Cargo e institución donde labora | | | | Nombre del instrumento | | | | Autores del instrumento | | | | | | | | | | | | | |
| Albuquerque Sara Faust | | | | Docente | | | | Cuestionario sobre Responsabilidad Social | | | | Males Caban Brian Jairo ; Torres Ravilla Marcela | | | | | | | | | | | | | |
| Título del estudio: LA RESPONSABILIDAD SOCIAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESARROLLO SOSTENIBLE DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHEPEN EN EL AÑO 2019 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ASPECTOS DE VALIDACIÓN: | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| RESPONSABILIDAD SOCIAL | DISEÑOS | INDICADORES | ITEMS | OPCIONES DE RESPUESTA | CLARIDAD | | OBJETIVIDAD | | ACTUALIDAD | | RELEVANCIA | | PRECISIÓN | | CONSISTENCIA | | CREDIBILIDAD | | METODOLOGÍA | | | | | | |
| | | | | | M | E | R | M | E | R | M | E | R | M | E | R | M | E | R | M | E | R | M | E | R |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS | CAPACITACIÓN | La MPCH realiza actividades de capacitación y desarrollo para el perfeccionamiento de los trabajadores | Siempre (1) Casi siempre (2) Algunas Veces (3) Casi nunca (4) Nunca (5) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | La MPCH ha tratado de asociarse con otras organizaciones especializadas para desarrollar programas de capacitación | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | ACCIDENTE LABORAL | La MPCH dispone de algún programa de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | AUSENTISMO LABORAL | En el presupuesto anual se destina un monto para prevención de salud y seguridad | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | La MPCH cuenta con mecanismos de recuperación de tiempo de permisos, retrasos o cambios de horarios realizados a los trabajadores | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------------------------|--------------------------|-------------|---|---|--|---|---|--|---|---|---|--|---|---|--|---|---|--|---|---|--|--|
| RESPONSABILIDAD SOCIAL | COMPROMISO ÉTICO Y MORAL | | En la MPCH en referente al ausentismo laboral se respeta la norma contra empleados que incumplen el horario o no asisten a las jornadas laborales | X | | X | X | | X | X | X | | X | X | | X | X | | X | X | | |
| | | | En la MPCH se actúa con justicia dentro de la Administración Pública. | X | | X | X | | X | X | X | | X | X | | X | X | | X | X | | |
| | | JUSTICIA | En la MPCH se goza de los derechos laborales, tales como: gratificaciones, aguinaldos, CTS y la Institución aporta al ESSALUD y SPP u ONP | X | | X | X | | X | X | X | | X | X | | X | X | | X | X | | |
| | | SINCERIDAD | Para la MPCH el actuar con sinceridad incrementa el compañerismo y el trabajo en equipo. | X | | X | X | | X | X | X | | X | X | | X | X | | X | X | | |
| | | | En la MPCH existe una comunicación abierta entre los líderes y colaboradores y lleva a relaciones efectivas dentro una organización | X | | X | X | | X | X | X | | X | X | | X | X | | X | X | | |
| | | GENEROSIDAD | En la MPCH se cree que la generosidad ayuda a evolucionar como personas, refuerza nuestro compromiso en la empresa y crea un mejor ambiente de trabajo. | X | | X | X | | X | X | X | | X | X | | X | X | | X | X | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----------------------|--------------|--|--|--|---|--|---|--|---|--|---|--|---|--|---|--|---|--|---|--|---|--|---|--|---|--|---|--|---|--|---|--|---|--|---|--|---|--|---|
| ADAPTACIÓN AL CAMBIO | | En la MPCH la práctica de la generosidad mejora el bienestar laboral e incrementa el sentir de un ambiente en equipo. | | | X | | X | | X | | X | | X | | X | | X | | X | | X | | X | | X | | X | | X | | X | | X | | X | | X | | X |
| | COMUNICACIÓN | En la MPCH existe un sistema de comunicación de doble vía dentro de la organización (Jefe-colaborador, colaborador-jefe) | | | X | | X | | X | | X | | X | | X | | X | | X | | X | | X | | X | | X | | X | | X | | X | | X | | X | | X |
| | | Cuando en la MPCH existen conflictos por la mala comunicación, el rendimiento laboral se ve perjudicado reduciendo las ganas de trabajar en equipo | | | X | | X | | X | | X | | X | | X | | X | | X | | X | | X | | X | | X | | X | | X | | X | | X | | X | | X |
| | SEGURIDAD | En la MPCH se cumple rigurosamente las obligaciones legales en relación a la seguridad de acuerdo a las condiciones de trabajo | | | X | | X | | X | | X | | X | | X | | X | | X | | X | | X | | X | | X | | X | | X | | X | | X | | X | | X |
| | | En la MPCH se dispone de algún programa de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales | | | X | | X | | X | | X | | X | | X | | X | | X | | X | | X | | X | | X | | X | | X | | X | | X | | X | | X |
| | FLEXIBILIDAD | La flexibilidad laboral permite nuevas formas de conciliación entre la vida familiar y laboral gracias a los horarios flexibles | | | X | | X | | X | | X | | X | | X | | X | | X | | X | | X | | X | | X | | X | | X | | X | | X | | X | | X |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|---|--|---|--|--|---|---|--|---|---|--|---|--|---|--|---|--|---|--|---|--|--|
| | | La Flexibilidad laboral permite a la MPCH a estar en la vanguardia tecnológica y en constante renovación para hacer frente a las demandas de la población que son cada vez más cambiantes | | x | | | x | x | | x | x | | x | | x | | x | | x | | x | | |
|--|--|---|--|---|--|--|---|---|--|---|---|--|---|--|---|--|---|--|---|--|---|--|--|

Leyenda: M: Malo R: Regular B: Bueno

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

| | |
|---|--|
| | Procede su aplicación. |
| x | Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan. |
| | No procede su aplicación. |

| | | | |
|-------------------|----------|---|-----------|
| Chapen 22/11/2019 | 26631065 |  | 982074695 |
| Lugar y fecha | DNI N° | Firma y sello del experto | Teléfono |

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

| Apellidos y nombres del especialista | Cargo e institución donde labora | Nombre del instrumento | Autores del instrumento |
|---|----------------------------------|--|--|
| Albuquerque Bruni Faust | Docente | Cuestionario sobre Desarrollo Sostenible | Malta Cuba Brian ; Torres Revilla Maruza |
| Título del estudio: LA RESPONSABILIDAD SOCIAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESARROLLO SOSTENIBLE DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHEPEN EN EL AÑO 2019 | | | |

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

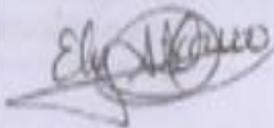
| DISEÑOS | INDICADORES | ÍTEM | OPCIONES DE RESPUESTA | CLARIDAD | PRECISIÓN | ACTUALIDAD | RELEVANCIA | RELEVANCIA | CONCORDANCIA | CONCORDANCIA | CONCORDANCIA | CONCORDANCIA | CONCORDANCIA | CONCORDANCIA | | | | | | | |
|-----------------------|--|---|---|----------|-----------|------------|------------|------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | M | R | E | M | R | E | M | R | E | M | R | E | M | R | E | M | R | E |
| | | | | M | R | E | M | R | E | M | R | E | M | R | E | M | R | E | M | R | E |
| DESARROLLO SOSTENIBLE | EFICIENCIA ENERGÉTICA Y PRODUCTIVA | En la MPCH fomenta medidas de prevención para cuidar al consumo energético sostenible y productivo de la localidad | Siempre (1) Casi Siempre (2) A veces (3) Casi Nunca (4) Nunca (5) | | X | | X | | X | | X | | X | | X | | X | | X | | |
| | | La MPCH cuida el medio ambiente, promoviendo la importancia a la práctica del reciclaje, realizando actividades para el uso de materiales ecológicos, libros de componentes orgánicos | | X | | X | | X | | X | | X | | X | | X | | X | | X | |
| | La implementación por parte de la MPCH de nuevas tecnologías apropiadas mejora la condición social, pensando en el beneficio de la población | X | | | X | | X | | X | | X | | X | | X | | X | | X | | |
| | En la MPCH el uso de la tecnología facilita el día a día a los trabajadores, contribuyendo a los procesos de trabajo de forma decisiva, al progreso económico y social | X | | | X | | X | | X | | X | | X | | X | | X | | X | | |

Leyenda:

M: Malo R: Regular B: Buena

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

| | |
|-------------------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> | Procede su aplicación. |
| <input checked="" type="checkbox"/> | Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan. |
| <input type="checkbox"/> | No procede su aplicación. |

| | | | |
|-------------------------|----------|--|-----------|
| Chapen / 22 / 11 / 2019 | 26631065 |  | 982074695 |
| Lugar y fecha | DNI N° | Firma y sello del experto | Teléfono |

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

| | | | |
|---|----------------------------------|---|---|
| Apellidos y nombres del especialista | Carga e institución donde labora | Nombre del instrumento | Autores del instrumento |
| León Betancio Dorica | Docente | Cuestionario sobre Responsabilidad Social | Milca Cubas Brian Jair ; Torres Revilla Marcela |
| Título del estudio: LA RESPONSABILIDAD SOCIAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESARROLLO SOSTENIBLE DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHEPEN EN EL AÑO 2019 | | | |

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

| RESPONSABILIDAD SOCIAL | DIMENSIONES | INDICADORES | ITEMS | OPCIONES DE RESPUESTA | CLARIDAD | | | OBJETIVIDAD | | | ACTUALIDAD | | | ORGANIZACIÓN | | | SUCESENCIA | | | INTENCIONALIDAD | | | CONSISTENCIA | | | CÓRRERENCIA | | | METODOLÓGICA | | |
|-----------------------------|--------------------|-------------|--|---|-----------|---|---|-------------|---|---|------------|---|---|--------------|---|---|------------|---|---|-----------------|---|---|--------------|---|---|-------------|---|---|--------------|---|---|
| | | | | | M | R | D | M | R | D | M | R | D | M | R | D | M | R | D | M | R | D | M | R | D | M | R | D | M | R | D |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS | CAPACITACIÓN | | La MPCH, realiza actividades de capacitación y desarrollo para el perfeccionamiento de los trabajadores | Siempre (1) | | | X | | | X | | | X | | | X | | | X | | | X | | | X | | | X | | | X |
| | | | La MPCH ha tratado de asociarse con otras organizaciones especializadas para desarrollar programas de capacitación | | X | | | X | | | X | | | X | | | X | | | X | | | X | | | X | | | X | | |
| | ACCIDENTE LABORAL | | La MPCH dispone de algún programa de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales | Casi siempre (2) | | | X | | | X | | | X | | | X | | | X | | | X | | | X | | | X | | | X |
| | | | En el presupuesto anual se destina un monto para prevención de salud y seguridad | Casi nunca (4) | X | | | X | | | X | | | X | | | X | | | X | | | X | | | X | | | X | | |
| | AUSENTISMO LABORAL | | | La MPCH cuenta con mecanismos de recuperación de tiempo de permisos, retrasos o cambios de horarios realizados a los trabajadores | Nunca (5) | | | X | | | X | | | X | | | X | | | X | | | X | | | X | | | X | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|------------------------|--------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | En la MPCH en referente al ausentismo laboral se respeta la norma contra empleados que incumplen el horario o no asisten a las jornadas laborales. | | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | |
| RESPONSABILIDAD SOCIAL | COMPROMISO ÉTICO Y MORAL | JUSTICIA | En la MPCH se actúa con justicia dentro de la Administración Pública. | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | |
| | | JUSTICIA | En la MPCH se goza de los derechos laborales, tales como: gratificaciones, aguinaldos, CTS y la Inmutación aporta al ESSALUD y SPP u ONP. | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | |
| | | SINCERIDAD | Para la MPCH el actuar con sinceridad incrementa el compañerismo y el trabajo en equipo. | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X |
| | | SINCERIDAD | En la MPCH existe una comunicación abierta entre los líderes y colaboradores y lleva a relaciones efectivas dentro una organización. | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X |
| | GENEROSIDAD | En la MPCH se cree que la generosidad ayuda a evolucionar como personas, refuerza nuestro compromiso en la empresa y crea un mejor ambiente de trabajo. | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | |

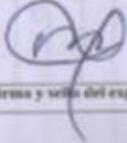
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|---|--|--|--|--|---|--|---|--|---|--|---|--|---|--|---|--|
| | | La Flexibilidad laboral permite a la MPCH a estar en la vanguardia tecnológica y en constante renovación para hacer frente a las demandas de la población que son cada vez más cambiantes | | | | | X | | X | | X | | X | | X | | X | |
|--|--|---|--|--|--|--|---|--|---|--|---|--|---|--|---|--|---|--|

Legenda:

M: Malo R: Regular B: Bueno

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

| | |
|-------------------------------------|--|
| <input checked="" type="checkbox"/> | Procede su aplicación. |
| <input type="checkbox"/> | Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan. |
| <input type="checkbox"/> | No procede su aplicación. |

| | | | |
|-------------------|----------|---|-----------|
| Chepen 25, 11, 19 | 19357200 |  | 987746745 |
| Lugar y fecha | DNI N° | Firma y sello del experto | Teléfono |

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

| Apellidos y nombres del especialista | Cargo e institución donde labora | Nombre del instrumento | Antares del instrumento |
|---|----------------------------------|--|---|
| José Antonio Ochoa | Docente | Cuestionario sobre Desarrollo Sostenible | Malva Cabra Brum , Torres Revilla Marcela |
| Título del estudio: LA RESPONSABILIDAD SOCIAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESARROLLO SOSTENIBLE DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHEPEN EN EL AÑO 2019 | | | |

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

| DESARROLLO SOSTENIBLE | INDICADORES | CUESTIONARIO | OPCIONES DE RESPUESTA | VALORES | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----------------------|------------------------------------|---|---|----------|---|---|-------------|---|---|------------|---|---|-----------|---|---|------------|---|---|--------------|---|---|-------------|---|---|
| | | | | CLARIDAD | | | OBJETIVIDAD | | | ACTUALIDAD | | | PRECISIÓN | | | RELEVANCIA | | | CÓNCORDANCIA | | | METODOLOGÍA | | |
| | | | | M | R | D | M | R | D | M | R | D | M | R | D | M | R | D | M | R | D | M | R | D |
| DIMENSION ECOLOGICA | EFICIENCIA ENERGÉTICA Y PRODUCTIVA | En la MPCH fomentan medidas de prevención para cuidar al consumo energético sostenible y productivo de la localidad | Siempre (1) Casi Siempre (2) A veces (3) Casi Nunca (4) Nunca (5) | | X | | | X | | | X | | | X | | | X | | | X | | | X | |
| | | La MPCH cuida el medio ambiente, promoviendo la importancia a la práctica del reciclaje, realizando actividades para el uso de materiales ecológicos, libros de compostos orgánicos | | | X | | | X | | | X | | | X | | | X | | | X | | | X | |
| | TECNOLOGÍAS APROPIADAS | La implementación por parte de la MPCH de nuevas tecnologías apropiadas mejora la condición social, pensando en el beneficio de la población | | | X | | | X | | | X | | | X | | | X | | | X | | | X | |
| | | En la MPCH el uso de la tecnología facilita el día a día a los trabajadores, contribuyendo a los procesos de trabajo de forma decisiva, al progreso económico y social | | | X | | | X | | | X | | | X | | | X | | | X | | | X | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---------------------|--------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| DIMENSIÓN ECONÓMICA | POTENCIAR RECURSOS NATURALES PROPIOS | La MPCH participa en actividades de voluntariado con ONG que promueven la protección y el cuidado de los recursos naturales | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | |
| | | Las actividades que desarrolla la MPCH han afectado a las potencias de recursos naturales en su calidad | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X |
| | EFICIENCIA ECONÓMICA | La MPCH maneja un sistema económico que funciona utilizando los recursos de manera eficiente para lograr una máxima producción de bienes y servicios para el bien la sociedad | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X |
| | | La mayor autoridad de la MPCH fomenta programas de firma innovadora en función al desarrollo económico | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X |
| | PRODUCTIVIDAD | La MPCH busca activamente acciones para mejorar el flujo del trabajo, y la forma de ejecutar las actividades | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X |
| | | La construcción o el mejoramiento de la infraestructura de riego, puentes y carreteras han sido gracias al aporte de la MPCH | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X |
| | ESTABILIDAD ECONÓMICA | La MPCH desarrolla programas de mejoramiento con una buena estabilidad económica | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X |
| | | En la MPCH al momento de proponer estrategias para el desarrollo económico como la agricultura, ganadería ticsas como objetivo buscar un crecimiento social | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X |

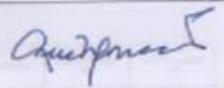
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------------------|--------------------------|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| DIMENSIÓN SOCIAL | CALIDAD DE VIDA | Los programas que realiza la MPCH referentes a actividades de Salud han sido beneficiosos para todos ciudadanos, en función a brindar una mejor calidad de vida | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | |
| | | Mantener un ambiente de trabajo sano y seguro en la MPCH es una forma de mejorar la motivación y la productividad, de los trabajadores | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X |
| | Justicia Social | La MPCH brinda las posibilidades de reivindicar libremente una igualdad de oportunidades con una justa participación para todos los trabajadores | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X |
| | | La MPCH promueve una justicia social buscando erradicar y fomentar la integración y la protección frente a los derechos del ciudadano | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X |
| | Democracia participativa | La MPCH cuenta con planes de apoyo que pueden contribuir a la fortaleza y enriquecimiento del patrimonio cultural | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X |
| | | Las actividades sociales que desarrolla la MPCH son oportunas y eficaces para fomentar una democracia participativa entre todos los ciudadanos y autoridades municipales | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X |

Leyenda:

M: Mala R: Regular B: Bueno

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

| | |
|-------------------------------------|--|
| <input checked="" type="checkbox"/> | Procede su aplicación. |
| <input type="checkbox"/> | Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan. |
| <input type="checkbox"/> | No procede su aplicación. |

| | | | |
|-------------------------|----------|---|----------|
| Cherpa / 25 / 11 / 2019 | 18110664 |  | 94757900 |
| Lugar y fecha | DNI N° | Firma y sello del experto | Teléfono |

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

| | | | |
|---|-------------------------------------|--|--|
| Apellidos y nombres del especialista | Carga e institución donde labora | Nombre del instrumento | Autoría del instrumento |
| Tangumbal Zapata, Flor | Especialista Personal Ugel - Obispo | Cuestionario sobre Desarrollo Sostenible | Milva Cuba Irujo ; Tereza Ravela Marchis |
| Título del estudio: LA RESPONSABILIDAD SOCIAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESARROLLO SOSTENIBLE DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHEPEN EN EL AÑO 2019 | | | |

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

| DIMENSION | INDICADORES | ITEMS | OPCIONES DE RESPUESTA | ELABORAD | COORDINAD | ACTUALIZAD | ORGANIZAD | REVISOR | DEFINICION | CONSTRUCCION | VALIDACION | REVISOR | REVISOR | | | | | |
|-----------------------|------------------------------------|--|---|----------|-----------|------------|-----------|---------|------------|--------------|------------|---------|---------|---|---|---|---|---|
| | | | | M | R | R | M | R | R | M | R | R | M | R | R | M | R | R |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| DESARROLLO SOSTENIBLE | Eficiencia energética y productiva | En la MPCH fomentan medidas de prevención para cuidar al consumo energético sostenible y productivo de la localidad | Siempre (1) Casi Siempre (2) A veces (3) Casi Nunca (4) Nunca (5) | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | La MPCH cuida el medio ambiente, promoviendo la importancia a la práctica del reciclaje, realizando actividades para el uso de materiales ecológicos, libres de compuestos orgánicos | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Tecnologías Aprovechadas | La implementación por parte de la MPCH de nuevas tecnologías | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----------------------------|-----------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| DIMENSIÓN ECONÓMICA | Eficiencia Económica | . La MPCH maneja un sistema económico que funciona utilizando los recursos de manera eficiente para lograr una máxima producción de bienes y servicios para el bien la sociedad | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| | | La mayor autoridad de la MPCH fomenta programas de forma innovadora en función al desarrollo económico | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| | Productividad | La MPCH busca activamente acciones para mejorar el flujo del trabajo, y la forma de ejecutar las actividades | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| | | La construcción o el mejoramiento de la infraestructura de riego, pistas y carreteras han sido gracias al aporte de la MPCH | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|-------------------------|------------------------------|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | | Estabilidad Económica | La MPCH desarrolla programas de mejoramiento con una buena estabilidad económica | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | En la MPCH al momento de proponer estrategias para el desarrollo económico como la agricultura, ganadería tienen como objetivo buscar un crecimiento social | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | BIMENSIÓN SOCIAL | Calidad de Vida | Los programas que realiza la MPCH referentes a actividades de Salud han sido beneficiosos para todos ciudadanos, en función a brindar una mejor calidad de vida | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

| | | | |
|---|----------------------------------|---|---|
| Apellidos y nombres del especialista | Cargo e institución donde labora | Nombre del instrumento | Autores del instrumento |
| Morocador Vergara Luz Angella | Docente UCV Chepen | Cuestionario sobre Responsabilidad Social | Milca Cubas Brian Jair ; Torres Revilla Marcela |
| Título del estudio: LA RESPONSABILIDAD SOCIAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESARROLLO SOSTENIBLE DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHEPEN EN EL AÑO 2019 | | | |

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

| RESPONSABILIDAD SOCIAL | DIMENSIONES | INDICADORES | ITEMS | OPCIONES DE RESPUESTA | CLARIDAD | | OBJETIVIDAD | | ACTUALIDAD | | ORGANIZACIÓN | | SUFICIENCIA | | INTENCIONALIDAD | | CONSISTENCIA | | COHERENCIA | | HEMIOLOGIA | | | | |
|-----------------------------|-------------------|-------------|---|-----------------------|----------|---|-------------|---|------------|---|--------------|---|-------------|---|-----------------|---|--------------|---|------------|---|------------|---|---|---|---|
| | | | | | M | R | D | M | R | D | M | R | D | M | R | D | M | R | D | M | R | D | M | R | D |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS | CAPACITACIÓN | | La MPCH, realiza actividades de capacitación y desarrollo para el perfeccionamiento de los trabajadores | Siempre (1) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | La MPCH ha tratado de asociarse con otras organizaciones especializadas para desarrollar programas de capacitación | Siempre (1) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | ACCIDENTE LABORAL | | La MPCH dispone de algún programa de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales | Casi siempre (2) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | En el presupuesto anual se destina un monto para prevención de salud y seguridad | Nunca (5) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| AUSENTISMO LABORAL | | | La MPCH cuenta con mecanismos de recuperación de tiempo de permisos, retrasos o cambios de horarios realizados a los trabajadores | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------------------------|--------------------------|-------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| RESPONSABILIDAD SOCIAL | COMPROMISO ÉTICO Y MORAL | | En la MPCH en referente al ausentismo laboral se respeta la norma contra empleados que incumplen el horario o no asisten a las jornadas laborales | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | | |
| | | JUSTICIA | En la MPCH se actúa con justicia dentro de la Administración Pública. | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | |
| | | | En la MPCH se goza de los derechos laborales, tales como: gratificaciones, aguinaldos, CTS y la Institución aporta al ESSALUD y SPP u ONP | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / |
| | | | Para la MPCH el actuar con sinceridad incrementa el compañerismo y el trabajo en equipo. | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / |
| | | SINCERIDAD | En la MPCH existe una comunicación abierta entre los líderes y colaboradores y lleva a relaciones efectivas dentro una organización | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / |
| | | | En la MPCH se cree que la generosidad ayuda a evolucionar como personas, refuerza nuestro compromiso en la empresa y crea un mejor ambiente de trabajo. | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / |
| | | GENEROSIDAD | | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | |
| | | | | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | |
| | | | | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | |
| | | | | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----------------------|--------------|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ADAPTACIÓN AL CAMBIO | | En la MPCH la práctica de la generosidad mejora el bienestar laboral e incrementa el sentir de un ambiente en equipo. | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / |
| | | En la MPCH existe un sistema de comunicación de doble vía dentro de la organización (jefe-colaborador, colaborador-jefe) | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / |
| | COMUNICACIÓN | Cuando en la MPCH existen conflictos por la mala comunicación, el rendimiento laboral se ve perjudicado reduciendo las ganas de trabajar en equipo | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / |
| | | En la MPCH se cumple rigurosamente las obligaciones legales en relación a la seguridad de acuerdo a las condiciones de trabajo | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / |
| | SEGURIDAD | En la MPCH se dispone de algún programa de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / |
| | FLEXIBILIDAD | La flexibilidad laboral permite nuevas formas de conciliación entre la vida familiar y laboral gracias a los horarios flexibles | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / |

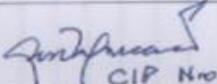
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|---|--|--|---|--|---|--|---|--|---|--|---|--|---|--|---|--|---|
| | | | La Flexibilidad laboral permite a la MPCH a estar en la vanguardia tecnológica y en constante renovación para hacer frente a las demandas de la población que son cada vez más cambiantes | | | / | | / | | / | | / | | / | | / | | / | | / |
|--|--|--|---|--|--|---|--|---|--|---|--|---|--|---|--|---|--|---|--|---|

Leyenda:

M: Malo R: Regular B: Bueno

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

| | |
|-------------------------------------|--|
| <input checked="" type="checkbox"/> | Procede su aplicación. |
| <input type="checkbox"/> | Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan. |
| <input type="checkbox"/> | No procede su aplicación. |

| | | | |
|-----------------------|----------|---|----------|
| Chepen 25 / 11 / 2019 | 18110664 |  CIP No 52199 | 94457900 |
| Lugar y fecha | DNL N° | Firma y sello del experto | Teléfono |

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

| | | | |
|---|----------------------------------|--|--|
| Apellidos y nombres del especialista | Cargo e institución donde labora | Nombre del instrumento | Autores del instrumento |
| Mansada Vera Luz Angelita | Docente UCY Chepen | Cuestionario sobre Desarrollo Sostenible | Malka Cubas Brian ; Torres Revilla Marcela |
| Título del estudio: LA RESPONSABILIDAD SOCIAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESARROLLO SOSTENIBLE DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHEPEN EN EL AÑO 2019 | | | |

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

| DESARROLLO SOSTENIBLE | DIMENSION ECOLÓGICA | INDICADORES | ITEMS | OPCIONES DE RESPUESTA | CLARIDAD | | OBJETIVO | | ACTUALIDAD | | ORGANIZACIÓN | | RELEVANCIA | | DIFERENCIACIÓN | | CONCORDANCIA | | CONSISTENCIA | | METODOLOGÍA | | | | |
|-----------------------|---------------------|------------------------------------|--|---|----------|---|----------|---|------------|---|--------------|---|------------|---|----------------|---|--------------|---|--------------|---|-------------|---|---|---|---|
| | | | | | M | R | B | M | R | B | M | R | B | M | R | B | M | R | B | M | R | B | M | R | B |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | EFICIENCIA ENERGÉTICA Y PRODUCTIVA | En la MPCH fomentan medidas de prevención para cuidar al consumo energético sostenible y productivo de la localidad La MPCH cuida el medio ambiente, promoviendo la importancia a la práctica del reciclaje, realizando actividades para el uso de materiales ecológicos, libros de compostos orgánicos | Siempre (1) Casi Siempre (2) A veces (3) Casi Nunca (4) Nunca (5) | | | / | | / | | | / | | | / | | | / | | | / | | | / | |
| | | TECNOLOGÍAS APROPIADAS | La implementación por parte de la MPCH de nuevas tecnologías apropiadas mejora la condición social, pensando en el beneficio de la población En la MPCH el uso de la tecnología facilita el día a día a los trabajadores, contribuyendo a los procesos de trabajo de forma decisiva, al progreso económico y social | | | | / | | / | | | / | | | / | | | / | | | / | | | / | |

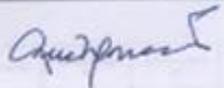
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-------------------|--------------------------|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| BENEFICIOS SOCIAL | CALIDAD DE VIDA | Los programas que realiza la MPCH referentes a actividades de Salud han sido beneficiosos para todos ciudadanos, en función a brindar una mejor calidad de vida | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | |
| | | Mantener un ambiente de trabajo sano y seguro en la MPCH es una forma de mejorar la motivación y la productividad, de los trabajadores | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / |
| | Justicia Social | La MPCH brinda las posibilidades de reivindicar libremente una igualdad de oportunidades con una justa participación para todos los trabajadores | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / |
| | | La MPCH promueve una justicia social buscando erradicar y fomentar la integración y la protección frente a los derechos del ciudadano | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / |
| | Democracia participativa | La MPCH cuenta con planes de apoyo que pueden contribuir a la fortaleza y enriquecimiento del patrimonio cultural | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / |
| | | Las actividades sociales que desarrolla la MPCH son oportunas y eficaces para fomentar una democracia participativa entre todos los ciudadanos y autoridades municipales | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

Leyenda:

M: Malo B: Regular R: Bueno

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

| | |
|-------------------------------------|--|
| <input checked="" type="checkbox"/> | Procede su aplicación. |
| <input type="checkbox"/> | Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan. |
| <input type="checkbox"/> | No procede su aplicación. |

| | | | |
|-------------------------|----------|---|----------|
| Chapes / 25 / 11 / 2019 | 18110664 |  | 94747900 |
| Lugar y fecha | DNE N° | Firma y sello del experto | Teléfono |

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

| | | | |
|---|---|---|--|
| Apellidos y nombres del especialista <i>VILLALBA MURGO Félix Condante</i> | Cargo e institución donde labora <i>Asesor UCV</i> | Nombre del instrumento Cuestionario sobre Responsabilidad Social | Autores del instrumento Malca Cubas Brian Jair ; Torres Revilla Marcelo |
| Título del estudio: LA RESPONSABILIDAD SOCIAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESARROLLO SOSTENIBLE DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHEPEN EN EL AÑO 2019 | | | |

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

| RESPONSABILIDAD SOCIAL | DIMENSIONES | INDICADORES | ITEMS | OPCIONES DE RESPUESTA | CLARIDAD | | | OBJETIVIDAD | | | ACTUALIDAD | | | ORGANIZACIÓN | | | SUFICIENCIA | | | INTENCIONALIDAD | | | CONSISTENCIA | | | CREDIBILIDAD | | | METODOLÓGICA | | |
|-----------------------------|-------------------|-------------|---|-----------------------|----------|---|---|-------------|---|---|------------|---|---|--------------|---|---|-------------|---|---|-----------------|---|---|--------------|---|---|--------------|---|---|--------------|---|---|
| | | | | | M | R | D | M | R | D | M | R | D | M | R | D | M | R | D | M | R | D | M | R | D | M | R | D | M | R | D |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS | CAPACITACIÓN | | La MPCH, realiza actividades de capacitación y desarrollo para el perfeccionamiento de los trabajadores | Siempre (1) | | | ✓ | | | ✓ | | | ✓ | | | ✓ | | | ✓ | | | ✓ | | | ✓ | | | ✓ | | | |
| | | | La MPCH ha tratado de asociarse con otras organizaciones especializadas para desarrollar programas de capacitación | Siempre (1) | | | ✓ | | | ✓ | | | ✓ | | | ✓ | | | ✓ | | | ✓ | | | ✓ | | | ✓ | | | |
| | ACCIDENTE LABORAL | | La MPCH dispone de algún programa de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales | Casi siempre (2) | | ✓ | | | ✓ | | | ✓ | | | ✓ | | | ✓ | | | ✓ | | | | ✓ | | | ✓ | | | |
| | | | En el presupuesto anual se destina un monto para prevención de salud y seguridad | Nunca (5) | | ✓ | | | ✓ | | | ✓ | | | ✓ | | | ✓ | | | ✓ | | | | ✓ | | | ✓ | | | |
| AUSENTISMO LABORAL | | | La MPCH cuenta con mecanismos de recuperación de tiempo de permisos, retrasos o cambios de horarios realizados a los trabajadores | | | ✓ | | | ✓ | | | ✓ | | | ✓ | | | ✓ | | | ✓ | | | | ✓ | | | ✓ | | | |

| | | | | M E D | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------------------------|--------------------------|--------------------|---|-------|---|---|---|--|---|--|---|--|---|--|---|--|---|--|---|--|---|
| | | | | M | E | D | | | | | | | | | | | | | | | |
| RESPONSABILIDAD SOCIAL | COMPROMISO ÉTICO Y MORAL | | En la MPCH en referente al asentimiento laboral se respeta la norma contra empleados que incumplen el horario o no asisten a las jornadas laborales. | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ |
| | | | En la MPCH se actúa con justicia dentro de la Administración Pública. | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ |
| | | JUSTICIA | En la MPCH se goza de los derechos laborales, tales como: gratificaciones, aguinaldo, CTS y la Institución aporta al ESSALUD y SPP u ONP. | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ |
| | | SINCERIDAD | Para la MPCH el actuar con sinceridad incrementa el compañerismo y el trabajo en equipo. | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ |
| | | SINCERIDAD | En la MPCH existe una comunicación abierta entre los líderes y colaboradores y lleva a relaciones efectivas dentro una organización. | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ |
| | | GENEROSIDAD | En la MPCH se cree que la generosidad ayuda a evolucionar como personas, refuerza nuestro compromiso en la empresa y crea un mejor ambiente de trabajo. | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----------------------|---------------------|--|---|-------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ADAPTACIÓN AL CAMBIO | | En la MPCH la práctica de la generosidad mejora el bienestar laboral e incrementa el sentir de un ambiente en equipo. | | M + P | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| | | En la MPCH existe un sistema de comunicación de doble vía dentro de la organización (jefe-colaborador, colaborador-jefe) | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| | COMUNICACIÓN | Cuando en la MPCH existen conflictos por la mala comunicación, el rendimiento laboral se ve perjudicado reduciendo las ganas de trabajar en equipo | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| | | En la MPCH se cumple rigurosamente las obligaciones legales en relación a la seguridad de acuerdo a las condiciones de trabajo | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| | SEGURIDAD | En la MPCH se dispone de algún programa de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| | | La flexibilidad laboral permite nuevas formas de conciliación entre la vida familiar y laboral gracias a los horarios flexibles | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| | FLEXIBILIDAD | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |

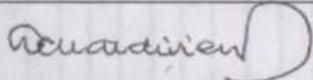
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|---|--|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | La Flexibilidad laboral permite a la MPCH a estar en la vanguardia tecnológica y en constante renovación para hacer frente a las demandas de la población que son cada vez más cambiantes | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
|--|--|---|--|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|

Leyenda:

M: Malo R: Regular B: Bueno

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

| | |
|---|--|
| ✓ | Procede su aplicación. |
| | Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan. |
| | No procede su aplicación. |

| | | | |
|---------------------|----------|--|-----------|
| Caspes 29111 120/19 | 17840382 |  | 949372977 |
| Lugar y fecha | DNL N° | Firma y sello del experto | Teléfono |

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

| | | | |
|---|--|--|---|
| Apellidos y nombres del especialista <i>Valdivia Merino Luis Bonifante</i> | Cargo e institución donde labora <i>Oriente U.C.V</i> | Nombre del instrumento Cuestionario sobre Desarrollo Sostenible | Autores del instrumento Malca Cubas Brian ; Torres Revilla Marcela |
| Título del estudio: LA RESPONSABILIDAD SOCIAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESARROLLO SOSTENIBLE DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHEPEN EN EL AÑO 2019 | | | |

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

| DESARROLLO SOSTENIBLE | DIMENSION ECOLOGICA | INDICADORES | ITEMS | OPCIONES DE RESPUESTA | CLASIDAD | | OBJETIVO | | ACTUALIDAD | | DEMANDA | | REPUNCIÓN | | INTERACCIÓN | | CONSISTENCIA | | CÓHERENCIA | | MEJORA LÓGICA | | | | |
|-----------------------|---------------------|---|--|---|----------|---|----------|---|------------|---|---------|---|-----------|---|-------------|---|--------------|---|------------|---|---------------|---|---|---|---|
| | | | | | M | R | D | M | R | D | M | R | D | M | R | D | M | R | D | M | R | D | M | R | D |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | EFICIENCIA ENERGÉTICA Y PRODUCTIVA | En la MPCH fomentan medidas de prevención para cuidar al consumo energético sostenible y productivo de la localidad | Siempre (1) Casi Siempre (2) A veces (3) Casi Nunca (4) Nunca (5) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | La MPCH cuida el medio ambiente, promoviendo la importancia a la práctica del reciclaje, realizando actividades para el uso de materiales ecológicos, libres de compuestos orgánicos | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | TECNOLOGÍAS APROPIADAS | La implementación por parte de la MPCH de nuevas tecnologías apropiadas mejora la condición social, pensando en el beneficio de la población | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | En la MPCH el uso de la tecnología facilita el día a día a los trabajadores, contribuyendo a los procesos de trabajo de forma decisiva, al progreso económico y social | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---------------------|--------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| DIMENSIÓN ECONÓMICA | POTENCIAR RECURSOS NATURALES PROPIOS | La MPCH participa en actividades de voluntariado con ONG que promueven la protección y el cuidado de los recursos naturales | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | |
| | | Las actividades que desarrolla la MPCH han afectado a las potencias de recursos naturales en su calidad | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| | EFICIENCIA ECONÓMICA | La MPCH maneja un sistema económico que funciona utilizando los recursos de manera eficiente para lograr una máxima producción de bienes y servicios para el bien la sociedad | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| | | La mayor autoridad de la MPCH fomenta programas de forma innovadora en función al desarrollo económico | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| | PRODUCTIVIDAD | La MPCH busca activamente acciones para mejorar el flujo del trabajo, y la forma de ejecutar las actividades | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| | | La construcción o el mejoramiento de la infraestructura de riego, pistas y carreteras han sido gracias al aporte de la MPCH | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| | ESTABILIDAD ECONÓMICA | La MPCH desarrolla programas de mejoramiento con una buena estabilidad económica | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| | | En la MPCH al momento de proponer estrategias para el desarrollo económico como la agricultura, ganadería tienen como objetivo buscar un crecimiento social | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |

Leyenda:

M: Malo R: Regular B: Bueno

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

| | |
|-------------------------------------|--|
| <input checked="" type="checkbox"/> | Procede su aplicación. |
| <input type="checkbox"/> | Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan. |
| <input type="checkbox"/> | No procede su aplicación. |

| | | | |
|--------------------|----------|---------------------------|-----------|
| Chapas: 29/11/2019 | 17840302 | <i>Wautuana</i> | 949372977 |
| Lugar y fecha | DNI N° | Firma y sello del experto | Teléfono |

| CATEGORÍA | DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD | INDICADORES DE CALIDAD | EVALUACIÓN | | | | | | | | | | | | | | | |
|---------------------|-----------------------------|------------------------|------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|--|--|--|--|--|--|
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | | | | | | |
| SISTEMAS DE REGADÍO | EFICIENCIA DEL REGADÍO | ... | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | ... | ... | | | | | | | | | | | | | | | | |
| SISTEMAS DE DRENAJE | ... | ... | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | ... | ... | | | | | | | | | | | | | | | | |