



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Dirección estratégica y responsabilidad social en la
Gerencia Regional de Agricultura de Moquegua –
2018**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTORA:

Br. Aróstegui Echenique, Iris

ASESOR:

Dr. Dulio Oseda Gago

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección estratégica

PERÚ – 2018

DEDICATORIA

En memoria de mis queridos padres Alfonso y Vicenta que me dieron la vida, por guiar mis pasos, permitir cumplir este nuevo reto, agradecer a mi esposo Francisco por mis buenos consejos y confianza, a mis hermanos y sobrinos que me apoyaron en todo momento.

Iris

AGRADECIMIENTO

A las autoridades de la Universidad César Vallejo de Trujillo, sede Moquegua, que me apoyaron en la realización de la presente tesis.

Al señor asesor de la tesis, Dr. Dulio Oseda Gago.

A los trabajadores de la Gerencia Regional de Agricultura de Moquegua, por su colaboración con la presente investigación.

La Autora

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado presento ante ustedes la tesis titulada: Dirección estratégica y responsabilidad social en la Gerencia Regional de Agricultura de Moquegua - 2018, con la finalidad de establecer la relación entre la dirección estratégica y la responsabilidad social en la Gerencia Regional de Agricultura de Moquegua - 2018, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo para obtener el grado de Maestría en Gestión Pública.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

La Autora

ÍNDICE

	Pág.
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimientos	iv
Declaración jurada	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
I. INTRODUCCIÓN	
1.1. Realidad problemática	13
1.2. Trabajos previos	20
1.3. Teorías relacionadas al tema	25
1.4. Formulación del problema	32
1.5. Justificación del problema	33
1.6. Hipótesis	34
1.7. Objetivos	35
II. MARCO METODOLÓGICO	
2.1. Diseño de Investigación	36
2.2. Variables, operacionalización	36
2.3. Población y muestra	38
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	39
2.5. Método de análisis de datos	40
2.6. Aspectos éticos	42
III. RESULTADOS	44
IV. DISCUSIÓN	60
CONCLUSIONES	
RECOMENDACIONES	
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

Anexo 02: Matriz de operacionalización de variables

Anexo 03: Matriz de elaboración de instrumento

Anexo 04: Instrumento (cuestionario)

Anexo 05: Fichas de validación

Anexo 06: Confiabilidad Alpha de Cronbach

Anexo 07: base de datos

Anexo 08: Constancia de aplicación

Anexo 09: Evidencias fotográficas.

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 01: Variable Dirección estratégica	45
Tabla 02: Dimensión Eficacia	46
Tabla 03: Dimensión Productividad	47
Tabla 04: Dimensión Satisfacción laboral	48
Tabla 05: Variable Responsabilidad social	49
Tabla 06: Dimensión Liderazgo	50
Tabla 07: Dimensión Clima organizacional	51
Tabla 08: Dimensión Control de recursos	52
Tabla 09: Prueba de hipótesis general	55
Tabla 10: Prueba de hipótesis específica 1	58
Tabla 11: Prueba de hipótesis específica 2	61
Tabla 12: Prueba de hipótesis específica 3	63

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 01: Variable Dirección estratégica	45
Figura 02: Dimensión Eficacia	46
Figura 03: Dimensión Productividad	47
Figura 04: Dimensión Satisfacción laboral	48
Figura 05: Variable Responsabilidad social	49
Figura 06: Dimensión Liderazgo	50
Figura 07: Dimensión Clima organizacional	51
Figura 08: Dimensión Control de recursos	52

RESUMEN

El presente estudio de investigación, se ha desarrollado a fin de alcanzar el objetivo central: Determinar la correlación entre la dirección estratégica y responsabilidad social en los trabajadores de la Gerencia Regional de Agricultura de Moquegua - 2018, para lo cual se formuló la hipótesis: Existe correlación positiva y significativa entre la dirección estratégica y responsabilidad social en los trabajadores de la Gerencia Regional de Agricultura de Moquegua - 2018.

La investigación es correlacional, con un diseño transversal, y se ha empleado la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario para establecer el grado de correlación entre ambas variables descritas.

Los resultados obtenidos han sido calculados a través del software SPSS 25, a partir de dicho análisis estadístico se ha encontrado que existe una correlación positiva y altamente significativa (p -valor: $0,006 < 0,010$) entre la dirección estratégica y responsabilidad social en los trabajadores de la Gerencia Regional de Agricultura de Moquegua - 2018.

Palabras clave: Dirección estratégica, responsabilidad social, trabajadores y Gerencia Regional de Agricultura.

ABSTRACT

The present research study has been developed in order to achieve the central objective: Determine the correlation between strategic direction and social responsibility in the workers of the Regional Management of Agriculture of Moquegua - 2018, for which the hypothesis was formulated: positive and significant correlation between strategic direction and social responsibility in the workers of the Regional Management of Agriculture of Moquegua - 2018.

For which, a correlational study was developed, the survey technique was used and as a tool the questionnaire to establish the degree of correlation between both variables described.

The results obtained have been calculated through the software SPSS 25, from said statistical analysis it has been found that there is a positive and highly significant correlation (p-value: 0.006 <0.010) between the strategic direction and social responsibility in the workers of the Regional Management of Agriculture of Moquegua - 2018.

Keywords: Strategic direction, social responsibility, workers and Regional Management of Agriculture.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

En el sistema de la administración pública a nivel internacional, a pesar del reconocimiento político y social de su importancia; de su repercusión evidente sobre el buen funcionamiento y sobre los múltiples objetivos deseables de cualquier entidad pública; de encontrarnos en pleno proceso de modernización y de aprobación de la primera ley democrática de la función pública.

Además, mucho de lo publicado se ha centrado en cuestiones de administración laboral (con base jurídica), algunos introducen de manera genérica algunas prácticas o técnicas de gestión de personal (con base psicológica) y muy pocos la consideran una función estratégica que integra todos los elementos de dirección de los recursos humanos (con base, sobre todo, en la teoría de la Organización).

Es posible que el número de estudios realizados sobre el papel estratégico de los recursos humanos en una Administración Local (no digamos en un Ayuntamiento) sea mucho más pequeño de lo que imagine el más pesimista (digamos, de paso, que valen los números negativos por aquellos planteamientos que cierran posibilidades en lugar de abrir perspectivas); pero no es menos cierta la existencia de profesionales, de nuestra área de conocimiento o no, que desde hace más de 10 años han centrado sus investigaciones en esta cuestión y muestran el camino para conseguir el reconocimiento generalizado de la función de recursos humanos como elemento esencial en una Administración Pública no sólo más moderna por imperativo legal, ni únicamente más sostenible por ser eficiente y eficaz, sino también más democrática por justa, equitativa, solidaria, etc.; en definitiva, para alcanzar los objetivos que se propongan los ciudadanos que la constituyen (en todos los sentidos de la palabra).

El estudio de los recursos humanos, considerados una función estratégica de la dirección de organizaciones de todo tipo, es el eje central de la investigación; junto al análisis de la aplicación real del modelo teórico elaborado, en entidades públicas complejas como son los Ayuntamientos. Ambos serán los principales objetivos de la presente tesis de maestría en Gestión Pública. Para ello, hemos considerado necesario tomar como marco teórico un enfoque concreto como es la Dirección Estratégica, que forma parte de la Teoría de la Organización y está basada en la Teoría de Sistemas, entre otras referencias importantes dado su carácter multidisciplinar.

La investigación tiene como sustento también la responsabilidad social que es un tema que atañe hoy en día a nuestras organizaciones, si bien es cierto la Gerencia Regional de Agricultura de Moquegua tiene innumerables problemas, nosotros con la investigación pretendemos conocer que relación existe entre la dirección estratégica y la responsabilidad social en la mencionada institución, para ello plateamos la presente investigación.

1.2. Trabajos previos

Se han encontrado diversos antecedentes a nivel internacional, nacional y que se mencionan a continuación, comencemos por las tesis internacionales:

Cea, (2010) sustento su tesis doctoral: *La responsabilidad social corporativa en las entidades bancarias de la Unión Europea. análisis empírico y propuesta de modelo normalizado*. Universidad Autónoma de Madrid. Esta Tesis parte de que la idea de empresa moderna, “pluralista”, integrada por los distintos grupos de interés (óptica de stakeholders) y orientada hacia el desarrollo sostenible debe incorporar en sus planteamientos estratégicos y en su gestión no sólo los objetivos financieros de sus propietarios, sino también objetivos social y éticos que afectan a los grupos de interés. Partiendo de esta idea, se ha tratado de conocer el estado de la cuestión de este nuevo paradigma de la empresa socialmente responsable. Como resultado de nuestro estudio, en el aspecto teórico, hemos llegado a las siguientes conclusiones: -Hemos podido observar que no existe un concepto único de RSC, sino que ha ido evolucionando ante las condiciones cambiantes del

entorno. Aunque hay distintas interpretaciones sobre lo que es la RSC, hay acuerdo en que se refiere a acciones de carácter voluntario que realizan las empresas, orientadas a favorecer la negociación con los distintos grupos de interés y a mejorar la imagen de la empresa.

Tarazona, (2007) realizó la tesis doctoral: *Dirección estratégica de recursos humanos en la administración local española propuesta y contraste de un modelo integrado*. Universidad de Valencia. Sus conclusiones fueron: La necesaria preocupación por la coherencia interna de los elementos que constituyen el proceso de dirección de recursos humanos (tal como acabamos de comentar), ha sido complementada tradicionalmente por la perspectiva contingente con el diagnóstico estratégico de la función. Este análisis se plantea el estudio de la congruencia de la estrategia de recursos humanos con una serie de condicionantes internos y externos a la función (cuarta hipótesis); y, en concreto, en la investigación empírica se ha comprobado que es evidente la relación entre el modelo de dirección de recursos humanos en un Ayuntamiento y los dos condicionantes internos considerados: El tamaño de la entidad y la existencia de un cargo específico. En cambio, no se ha encontrado influencia significativa sobre la función de ninguno de los dos condicionantes externos, dependientes de la ubicación geográfica y del entorno cultural en que estas organizaciones desarrollan su actividad.

Ortiz, (2009) presenta la tesis: *La responsabilidad social empresarial como base de la estrategia competitiva de HZX*. Pontificia Universidad Javeriana de Bogotá. Sus conclusiones fueron:

Es evidente que la RSE debe ser parte del ADN de la empresa, por ello es necesario que todas las compañías asuman el tema y realicen la implementación contribuyendo de forma positiva al desarrollo de Colombia. – HZX toma muy en serio la implementación de la RSE, cuenta con todo un equipo dedicado a la organización, implementación, progreso y control del tema en la organización. El eje fundamental que constituye la implementación de la RSE son los valores, la transparencia y la gobernabilidad, ya que son

catalogados como un grupo de interés mediante el cual la organización en todo su conjunto, se compromete a cumplir de manera ética con todas sus actuaciones en la empresa. Debido a las características de la empresa sus 3 claves fundamentales son: el crecimiento económico, la integridad ambiental y el desarrollo sostenible, sin alguno de los tres la organización no podría funcionar.

Las tesis nacionales:

Chumbiray (2018) tesis de maestría: *Planeamiento Estratégico para la Región de Cajamarca*. Tesis de la Maestría en Administración estratégica, CENTRUM Pontificia Universidad Católica del Perú. El presente trabajo tiene como finalidad presentar el plan estratégico asignado a la Región Cajamarca para su desarrollo social y económico, en base a una visión enfocada en el bienestar y el desarrollo de la población. El presente plan estratégico propone hacer uso de estos recursos naturales de manera responsable y amigable con el medio ambiente para generar valor y bienestar social a los pobladores de Cajamarca sobre todo considerando que al ser esta la región más pobre a nivel nacional necesita un cambio profundo en todos los niveles jerárquicos para otorgar a sus pobladores el bienestar económico y social que tanto anhelan. El sector minero de Cajamarca representa la mayor fuente de ingresos para la región, significando el 30.5% de su PBI y en cartera presenta nuevos proyectos como Michiquilla y lo que impulsará aún más esta actividad económica. En este sentido será determinante una gestión activa del Gobierno Regional para alinear las expectativas de los grupos de interés y reducir o aminorar los conflictos sociales. Como segunda fuente de ingresos se cuenta con la agro exportación de café y berries, que son productos altamente valorados en mercados internacionales. Esta industria es inclusiva y permite la participación de los habitantes de Cajamarca haciendo uso de sus mejores recursos como agua y suelo. Será determinante que el Gobierno Regional dote de aptitudes, conocimiento y competencias que aceleren la integración de los habitantes en estas actividades económicas. El plan estratégico

contribuye con el progreso económico y social de la Región de Cajamarca al presentar un conjunto de estrategias que permitan alcanzar la visión deseada.

Cabral (2012), en su trabajo de titulado: "El proceso de la comunicación en el desarrollo de la responsabilidad social empresarial como estrategia corporativa" Las razones que llevaron a desarrollar dicha investigación están relacionadas a la oportunidad de trabajar sobre la empresa y un interés personal por la RSE. En cuanto al interés social y académico que la problemática representa, se considera de gran importancia abordar esta temática ya que no se encuentra lo suficientemente explotada académicamente desde el campo de la comunicación y constituye un pilar fundamental en el vínculo existente entre la sociedad y las empresas, siendo estas últimas un actor importante a la hora de pensar en estrategias que contribuyan al desarrollo sustentable. Los objetivos del proceso de comunicación en el desarrollo de la responsabilidad social empresarial como estrategia corporativa. Analizar la participación del proceso de comunicación en la construcción y desarrollo de la RSE como estrategia corporativa de la empresa. Describir las causas particulares que condujeron a Globant a construir la RSE como una estrategia corporativa fundamental para su desarrollo. Comprender de qué manera la RSE funciona como una estrategia corporativa tanto interna como externa a la organización. Indagar como la empresa construye el proceso de comunicación en torno al desarrollo de la RSE como estrategia corporativa y como conclusión Durante el desarrollo de la tesis se ha podido observar diferentes apreciaciones sobre Globant respecto a su estrategia de RSE o como organización en general, sin embargo existen ciertas realidades que no se pueden negar: Globant, consciente o inconscientemente, ha tenido prácticas o formas de gestión relacionadas a la RSE desde un principio, y ha logrado montar un área de RSE pudiendo así optimizar estas prácticas y crear nuevas. Hay quienes sostienen que la RSE es solo una cuestión marketinera para darle fama a la empresa o para descontarse impuesto. Yo creo que la RSE es más que una herramienta de gestión para lograr ciertos objetivos, este concepto está más relacionado a una filosofía de vida ya fines de largo plazo

que son claros y concisos, y que en definitiva se corresponden a una sola meta, la sustentabilidad del mundo tal y como lo conocemos.

Díaz (2012) en su tesis titulada: *Planeamiento estratégico del servicio de gestión informática para el sector salud en el Perú*, de la Pontificia Universidad Católica del Perú, Llegó a las siguientes conclusiones. No existe la capacidad para atender a toda la demanda de pacientes, especialmente en el sector público, donde el desorden de las diferentes islas de base de datos e infraestructura tecnológica, así como la falta de profesionales calificados y recursos económicos, dificultan la atención y cobertura de atención de salud no solamente en grandes ciudades del Perú, si también en zonas geográficamente remotas y alejadas. La falta de presupuesto para la tecnología del sector salud del Estado peruano es una de las causas de la falta de cobertura para los pacientes a nivel nacional. La tele presencia (atención médica remota), unificación e integración de todas las bases de datos de las instituciones de salud del Estado peruano, contratación y preparación de personal tecnológico calificado, así como una política de retención de valores para asegurar los niveles de servicio requeridos, mejorará la atención a más pacientes a lo largo del territorio nacional, sobre todo en zonas alejadas y con personas de bajos recursos económicos. El sector público tiene una oportunidad para asegurar compras de tecnología de comunicaciones, infraestructura tecnológica de hardware y software, y equipamiento médico de primer nivel, con precios competitivos, sí y solo sí, se consolidan todos los requerimientos de compra bajo una sola estrategia de servicios de gestión informática a nivel nacional.

1.3. Teorías relacionadas con las variables

La dirección estratégica, para Tarazona (2007) la especial evolución del entorno desde los primeros años sesenta, supone para muchas organizaciones la necesidad de buscar la adaptación a las nuevas condiciones e introduce un cambio de perspectiva a la hora de afrontar los nuevos problemas. Aparecen sistemas complejos que no se pueden analizar sólo desde dentro, sino que deben considerar también factores externos; donde no se pueden tratar sólo cuestiones técnicas, sino que debe plantearse cuáles son las actitudes y comportamientos.

Estos son los factores que llevan hacia una visión estratégica en el estudio y prácticas de las organizaciones, dando lugar a un enfoque que contempla globalmente a organizaciones complejas inmersas en procesos de cambio. En nuestro caso estas organizaciones son los Ayuntamientos que son, normalmente, las más complejas en su ámbito de actuación y están en pleno proceso de “modernización”.

Por esta razón, se toma el enfoque estratégico como marco teórico de nuestra investigación y presentamos a continuación la evolución del sistema de dirección; del propio concepto de estrategia; y de la idea de la Dirección Estratégica como un proceso completo y articulado. Pretendemos así construir teóricamente un modelo integrado de Dirección Estratégica; realizar su desarrollo teórico aplicándolo a la Función de Recursos Humanos; y, finalmente, estudiar empíricamente si este modelo de Dirección Estratégica de Recursos Humanos se encuentra en la realidad de los Ayuntamientos españoles.

Aunque en la literatura se han utilizado varios criterios para analizar la evolución del sistema de dirección, por nuestra parte hemos descrito el planteamiento que mejor se ajusta en su contenido y en su terminología a los objetivos de nuestro trabajo. En este sentido, según Tarazona (2007) indica cómo se desarrolla el concepto de planificación hasta llegar al de formulación de estrategias; el de organización que se convierte en la implementación o puesta en marcha de la estrategia elegida, y el de control, en el que nos fijamos especialmente porque adquiere un significado totalmente nuevo al incorporar la evaluación; así como la cuestión clave de concretar los cambios en las relaciones entre estos elementos, para entender su contenido y su papel en las organizaciones.

A continuación, se realiza una aportación teórica al concepto de estrategia tomando como referencia los trabajos que han profundizado y ampliado su contenido sistemáticamente, para completar y ordenar estas ideas originales y llegar a una definición integrada de estrategia. Agruparemos algunas definiciones parciales porque están interrelacionadas y tienen elementos complementarios, con lo cual podemos añadir dos nuevas definiciones.

Además, según el mismo Tarazona (2007) la relación de las definiciones con otros términos asociados, se aplicará a cada par de conceptos con un mismo esquema conceptual y constituirán la base para construir los modelos de proceso estratégico que presentaremos en el siguiente apartado.

El apartado final es intencionalmente el más extenso y presenta una clasificación de modelos de proceso estratégico, agrupando las aportaciones de distintas escuelas de pensamiento estratégico en dos grandes modelos básicos: racional o mecánico y natural u orgánico. En cada uno de ellos, paralelamente, se indican sus orígenes, las seis premisas que lo definen, las principales aportaciones y algunas de sus limitaciones para, con todo ello, construir ambos modelos.

Nuestra aportación consiste, además, en proponer un modelo integrado que desarrolla los dos modelos anteriores, para lo cual tenemos que introducir un nuevo componente del concepto de estrategia y un estudio de los procesos de cambio. En este modelo se redefinen las fases del proceso estratégico y sus relaciones, especificando también sus limitaciones en cuanto a la aplicabilidad práctica.

Las dimensiones según Chumbiray, (2018) son los siguientes: Eficacia: Es la capacidad de alcanzar el efecto que espera o se desea tras la realización de una acción. No debe confundirse este concepto con el de eficiencia (del latín *efficientia*), que se refiere al uso racional de los medios para alcanzar un objetivo predeterminado (es decir, cumplir un objetivo con el mínimo de recursos disponibles y tiempo).

Productividad: es la relación entre la cantidad de productos obtenida por un sistema productivo y los recursos utilizados para obtener dicha producción. También puede ser definida como la relación entre los resultados y el tiempo utilizado para obtenerlos: cuanto menor sea el tiempo que lleve obtener el resultado deseado, más productivo es el sistema.

Satisfacción laboral: Es el grado de conformidad del empleado respecto a su entorno y condiciones de trabajo. Es una cuestión muy importante, ya que está directamente relacionada con la buena marcha de la empresa, la calidad del trabajo y los niveles de rentabilidad y productividad.

Ahora se detallará lo que es la responsabilidad social.

Para Cea, (2010) la responsabilidad social es un término que se refiere a la carga, compromiso u obligación, de los miembros de una sociedad ya sea como individuos o como miembros de algún grupo, tanto entre sí como para la sociedad en su conjunto. El concepto introduce una valoración positiva o negativa al impacto que una decisión tiene en la sociedad. Esa valorización puede ser tanto ética como legal, etc. Generalmente se considera que la responsabilidad social se diferencia de la responsabilidad política porque no se limita a la valoración del ejercicio del poder a través de una autoridad estatal.

La responsabilidad social es la teoría ética o ideológica de que una entidad ya sea un gobierno, corporación, organización o individuo tiene una responsabilidad hacia la sociedad. Esta responsabilidad puede ser "negativa", significando que hay responsabilidad de abstenerse de actuar (actitud de "abstención") o puede ser "positiva", significando que hay una responsabilidad de actuar (actitud proactiva).

Para Ortiz (2009) a continuación se presenta la información necesaria para comprender lo que es la RSE y como puede ser llevada a las bases estratégicas de las organizaciones.

La responsabilidad social se origina de una concepción de organización que sustenta sus ideas, decisiones, acciones y resultados en valores, los cuales permiten la construcción de una sociedad con mayor riqueza, pero de igual forma más justa, equitativa y sustentable. Las dimensiones de la responsabilidad social según Ortiz (2009) son las siguientes:

Liderazgo: es el conjunto de habilidades gerenciales o directivas que un individuo tiene para influir en la forma de ser o actuar de las personas o en un grupo de trabajo determinado, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo hacia el logro de sus metas y objetivos. También se entiende como la capacidad de delegar, tomar la iniciativa, gestionar, convocar, promover, incentivar, motivar y evaluar un proyecto, de forma eficaz y eficiente, sea éste personal, gerencial o institucional (dentro del proceso administrativo de la organización).

Clima organizacional: es el nombre dado por diversos autores; al ambiente generado por las emociones de los miembros de un grupo u organización, el cual está relacionado con la motivación de los empleados. Se refiere tanto a la parte física como emocional y mental.

Control de recursos: Es el motor central que basándose en un conocimiento integral genere las oportunas respuestas. Para llevar a efecto sus acciones, su herramienta principal es la información que se traduce en base de datos, confiable que contemple la permanente actualización y programación de la misma.

1.4. Formulación del problema

Problema general:

¿Cuál es la relación entre la dirección estratégica y la responsabilidad social en los trabajadores de la Gerencia Regional de Agricultura de Moquegua - 2018?

Problemas específicos:

¿Cuál es la relación entre la dirección estratégica y el liderazgo en los trabajadores de la Gerencia Regional de Agricultura de Moquegua - 2018?

¿Cuál es la relación entre la dirección estratégica y el clima organizacional en los trabajadores de la Gerencia Regional de Agricultura de Moquegua - 2018?

¿Cuál es la relación entre la dirección estratégica y el control de recursos en los trabajadores de la Gerencia Regional de Agricultura de Moquegua - 2018?

1.5. Justificación

Justificación teórica; la investigación radica en que se pretendió determinar la relación de dirección estratégica y responsabilidad social. En tal sentido, lo anterior permite contrastar y asumir posiciones de acuerdo a la realidad

observada en los trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Agricultura de Moquegua.

Justificación práctica; a partir de los resultados de esta investigación el beneficio directo del presente estudio, fue proponer el mejoramiento del servicio en la Gerencia Regional de Agricultura de Moquegua a los usuarios que asisten a dicha institución, ya que con un óptimo desempeño del profesional ayudará a realizar una buena práctica en del desarrollo de su trabajo, y a tener una buena relación con el usuario.

Justificación metodológica; la presente investigación, implica aplicó una metodología adecuada al estudio, de acuerdo a su naturaleza, determinando la selección de la muestra, elaboración de matrices, elaboración y aplicación de los instrumentos de recolección de datos previa validación y confiabilidad, lo que permite ejemplificar el aspecto metodológico para futuras investigaciones.

Justificación social; el presente estudio de investigación se enfocó en la dirección estratégica y responsabilidad social en la Gerencia Regional de Agricultura de Moquegua, se realizó para determinar cuál es la relación entre estas dos variables a estudiar, porque cuando el personal de la Gerencia Regional de Agricultura de Moquegua brinda los servicios correspondientes y cumple con la responsabilidad social hacia los usuarios, es ahí donde se aprecia una buena dirección estratégica y sobre todo la calidad de atención.

1.6. Hipótesis

Hipótesis general.

Hi: Existe relación directa y significativa entre la dirección estratégica y la responsabilidad social en los trabajadores de la Gerencia Regional de Agricultura de Moquegua – 2018.

Ho: No existe relación directa y significativa entre la dirección estratégica y la responsabilidad social en los trabajadores de la Gerencia Regional de Agricultura de Moquegua – 2018.

Hipótesis específicas

Existe relación directa y significativa entre la dirección estratégica y el liderazgo en los trabajadores de la Gerencia Regional de Agricultura de Moquegua – 2018.

Existe relación directa y significativa entre la dirección estratégica y el clima organizacional en los trabajadores de la Gerencia Regional de Agricultura de Moquegua – 2018.

Existe relación directa y significativa entre la dirección estratégica y el control de recursos en los trabajadores de la Gerencia Regional de Agricultura de Moquegua – 2018.

1.7. Objetivos

Objetivo general:

Determinar la relación entre la dirección estratégica y la responsabilidad social en los trabajadores de la Gerencia Regional de Agricultura de Moquegua – 2018.

Objetivos específicos:

Determinar la relación entre la dirección estratégica y el liderazgo en los trabajadores de la Gerencia Regional de Agricultura de Moquegua – 2018.

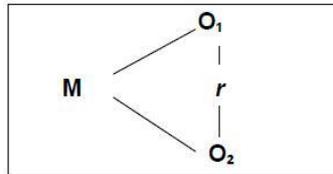
Determinar la relación entre la dirección estratégica y el clima organizacional en los trabajadores de la Gerencia Regional de Agricultura de Moquegua – 2018.

Determinar la relación entre la dirección estratégica y el control de recursos en los trabajadores de la Gerencia Regional de Agricultura de Moquegua – 2018.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de Investigación

El diseño de investigación es transversal. La investigación transversal es aquella que se realiza sin la manipulación de las variables; se basa en categorías, conceptos, variables, sucesos, contextos que ya ocurrieron, o se dieron sin la intervención directa del investigador. Hernández, Fernández y Baptista (2010). Su esquema es:



Dónde:

M = Muestra

O1 =Variable 1: Dirección estratégica

O2 =Variable 2: Responsabilidad social

r= Posible relación entre las dos variables

2.2. Operacionalización de variables:

Variable 1: Dirección estratégica

Variable 2: Responsabilidad social

Operacionalización de las variables:

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Variable 1: Dirección estratégica	La dirección estratégica es el comportamiento o la conducta real de los trabajadores, tanto en el orden profesional y técnico, como en las relaciones interpersonales que se crean en la atención. (Salas,2005)	La dirección estratégica se evalúa en las dimensiones: Eficacia Productividad y Satisfacción laboral; utilizando el Cuestionario para organizacional estratégica.	Eficacia	- Actitud positiva. - Atención a los usuarios. - Logro de objetivos. - Nivel de Eficacia.	Ordinal
			Productividad	- Mejora de la calidad. - Tiene espíritu de trabajo. - Nivel de Productividad.	
			Satisfacción laboral	- Participación activa en las actividades. - Se siente satisfecho con lo que hace. - Grado de Satisfacción laboral.	
Variable 2: Responsabilidad social	La responsabilidad social es entendida, según Berman (1997), como "la inversión personal en el bienestar de otros y del planeta" (p. 12), y se manifiesta en "la forma como vivimos con las otros y tratamos a las otros" (p. 202).	La responsabilidad social se evalúa en las dimensiones: Liderazgo clima organizacional y control de recursos; utilizando el Cuestionario para responsabilidad social.	Liderazgo	- Planificación de las actividades. - Se promueve círculos de trabajo. - Nivel de liderazgo.	Ordinal
			Clima Organizacional	- Práctica de valores. - Nivel de clima organizacional.	
			Control de recursos	- Toma de decisiones. - Supervisión del trabajo. - Nivel de control de recursos.	

Fuente: Elaboración propia.

2.3. Población, muestra y muestreo

Población: Según Hernández, et al. (2010): "Una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones" (p. 174).

La población estuvo conformada por 70 trabajadores de la Gerencia Regional de Agricultura de Moquegua – 2018.

Muestra:

Fueron los mismos 70 trabajadores de la gerencia regional de Agricultura de Moquegua – 2018.

Muestreo:

Muestreo censal.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnicas:

Según Sabino (2009), Es un conjunto de mecanismos, medios y sistemas de dirigir, recolectar, conservar, reelaborar y transmitir los datos. (p.149).

Para recolectar los datos de las variables de estudio; organización estratégica y compromiso social se utilizó la encuesta.

Instrumentos:

Según Sabino (2009) Es en principio cualquier recurso de que pueda valerse el investigador para acercarse a los fenómenos y extraer de ellos información (p.150).

Cuestionario para la dirección estratégica: Instrumento para evaluar la variable organización estratégica en las dimensiones: Intrapersonal, Interpersonal, Manejo del estrés, Adaptabilidad y Estado de ánimo, estuvo

conformada por 24 reactivos. Las respuestas fueron de tipo Likert: 1= Nunca; 2= A veces y 3= Siempre.

Cuestionario para responsabilidad social: Con el instrumento se evaluará la variable responsabilidad social en las dimensiones: Liderazgo, Clima organizacional y Control de recursos. También estuvieron conformadas por 24 reactivos. Las respuestas fueron de tipo Likert: 1= Nunca; 2= A veces y 3= Siempre.

Validez y confiabilidad

Los instrumentos a emplear requieren superar y cumplir una serie de requisitos, dentro de los cuales se encuentra el proceso de validación y confiabilidad.

Validación del instrumento. Hernández et al. (2010) Validez Grado en que un instrumento en verdad mide la variable que se busca medir. (p. 201).

Para la validez de contenido de los cuestionarios para la dirección estratégica y responsabilidad social, se utilizará la validez de juicio de expertos.

Los valores resultantes después de tabular la calificación emitida por los expertos, a nivel de dirección estratégica y la responsabilidad social para determinar el nivel de validez.

Confiabilidad del instrumento. Hernández et al. (2010) Grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes. (p. 200). La confiabilidad del instrumento sobre la dirección estratégica y responsabilidad social, se determinó mediante el "Alfa de Cronbach".

De los cuadros podemos deducir hecha la aplicación piloto que la confiabilidad del instrumento "Dirección estratégica" es igual a 0,925 y en la "Responsabilidad social" igual a 0,941. Ahora bien, teniendo de referencia a (Oseda, 2014) los valores hallados pueden ser comprendidos en el siguiente cuadro:

Equivalencias de la confiabilidad

0,53 a menos	Confiabilidad nula
0,54 a 0,59	Confiabilidad baja
0,60 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy confiable
0,72 a 0,99	Excelente confiabilidad
1.0	Confiabilidad perfecta

Fuente: (Oseda, 2014).

Se deduce que ambos cuestionarios de encuesta tienen una excelente confiabilidad.

Por otro lado, la validación de los instrumentos de investigación se realizó mediante el método de juicio de expertos, para el cual se ha consultado a 3 expertos, profesionales especialistas en el rubro, todos ellos con grado de doctor en la mención.

2.5. Método de análisis de la información

En cuanto a los métodos a utilizar en esta investigación Kaplan & Saccuzzo (2006, p. 145) indican que “el análisis de datos es un proceso de inspeccionar, limpiar y transformar datos con el objetivo de resaltar información útil, lo que sugiere conclusiones, y apoyo a la toma de decisiones. El análisis de datos tiene múltiples facetas y enfoques, que abarca diversas técnicas en una variedad de nombres, en diferentes negocios, la ciencia, y los dominios de las ciencias sociales”.

Para el análisis de los datos se ha utilizado:

Se revisó los datos, examinando cada uno de los cuestionarios a fin de comprobar la integridad de sus respuestas.

Se codificó las respuestas del cuestionario en orden correlativo de cada una.

El procesamiento de los datos se realizó mediante el software estadístico SPSS Vs 25 y Excel 2016.

Se elaboró tablas de distribución de frecuencia de una y doble entrada, las figuras, se calculó las medidas descriptivas según el tipo de variable.

Para contrastar la hipótesis de investigación se utilizó el Coeficiente de correlación lineal de Spearman para la relación de las variables.

2.6. Aspectos Éticos

Se tuvo en cuenta la autorización de la autoridad correspondiente para la aplicación de los instrumentos de investigación, así como también de los 70 trabajadores públicos de la Gerencia Regional de Agricultura de Moquegua. Además, los instrumentos se aplicaron de manera anónima.

III. RESULTADOS

3.1. Descripción:

En el presente capítulo se exponen los resultados obtenidos luego del procesamiento de las variables de las encuestas realizadas a la muestra censal, para lo cual se inicia mostrando los resultados a nivel de tablas y figuras de las variables de estudio, dimensiones de las variables y se termina con los ítems por cada dimensión.

Tabla 01

Variable Dirección Estratégica

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	0	0
Bajo	7	10
Bueno	19	27
Muy bueno	44	63
Total	70	100.00

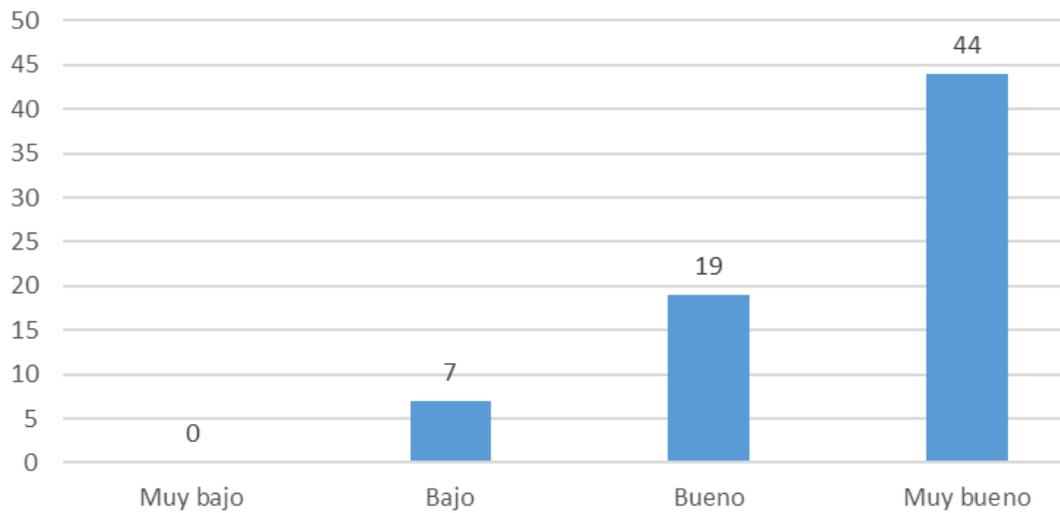
Fuente: Base de datos de la investigadora.

Interpretación:

De acuerdo a la Tabla y la Figura 1 se puede precisar que los niveles percibidos para la variable Dirección estratégica obtenidas de las 70 encuestas realizadas a los trabajadores de la Gerencia Regional de Agricultura de Moquegua, representan el 63% perciben que la Dirección estratégica es muy buena, luego 19 trabajadores que es el 27,14% sostienen que la Dirección estratégica es buena, y en el nivel bajo se tiene el 10%.

Figura 01

Variable Dirección Estratégica



Fuente: Tabla 1.

Tabla 02:

Dimensión 1: Eficacia

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	0	0
Bajo	5	7
Bueno	11	16
Muy bueno	54	77
Total	70	100

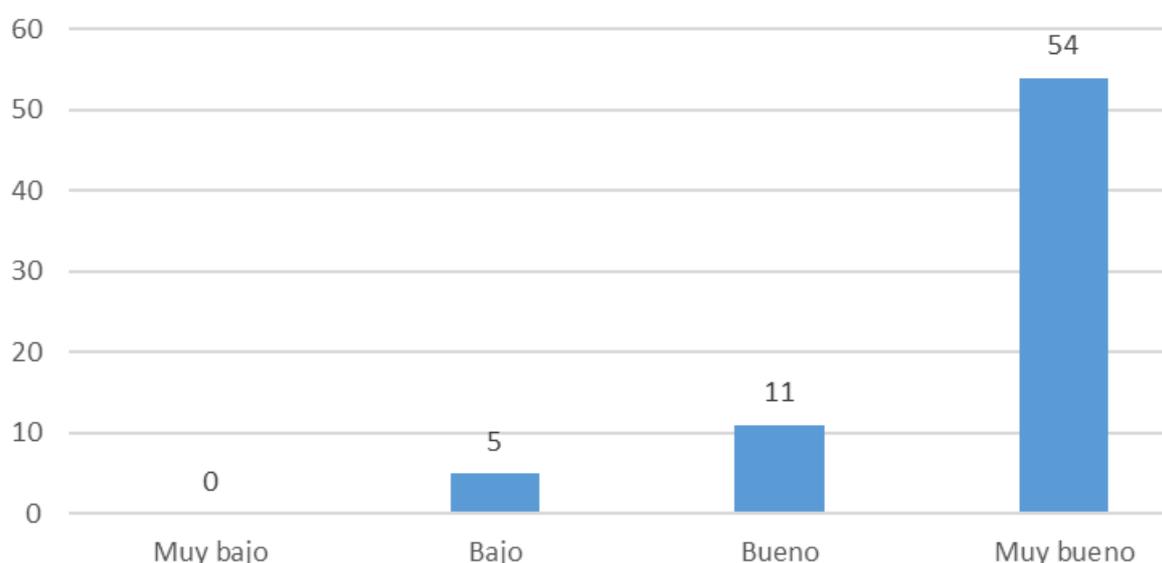
Fuente: Base de datos de la investigadora.

Interpretación:

De acuerdo a la Tabla y Figura 2 se puede precisar que los niveles percibidos para la dimensión 1 de la variable N° 1 denominado eficacia obtenidas de las 70 encuestas realizadas a los trabajadores de la Gerencia Regional de Agricultura de Moquegua de la muestra de estudio, el 77% perciben que es muy buena, asimismo el 16% mencionaron que la eficacia es buena, luego el 7% mencionaron ser deficiente. De manera general, los niveles en esta primera dimensión de la variable de estudio son favorables.

Figura 02

Eficacia



Fuente: Tabla 2.

Tabla 03

Dimensión 2: Productividad

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	3	4
Bajo	8	11
Bueno	20	29
Muy bueno	39	56
Total	70	100

Fuente: Base de datos de la investigadora.

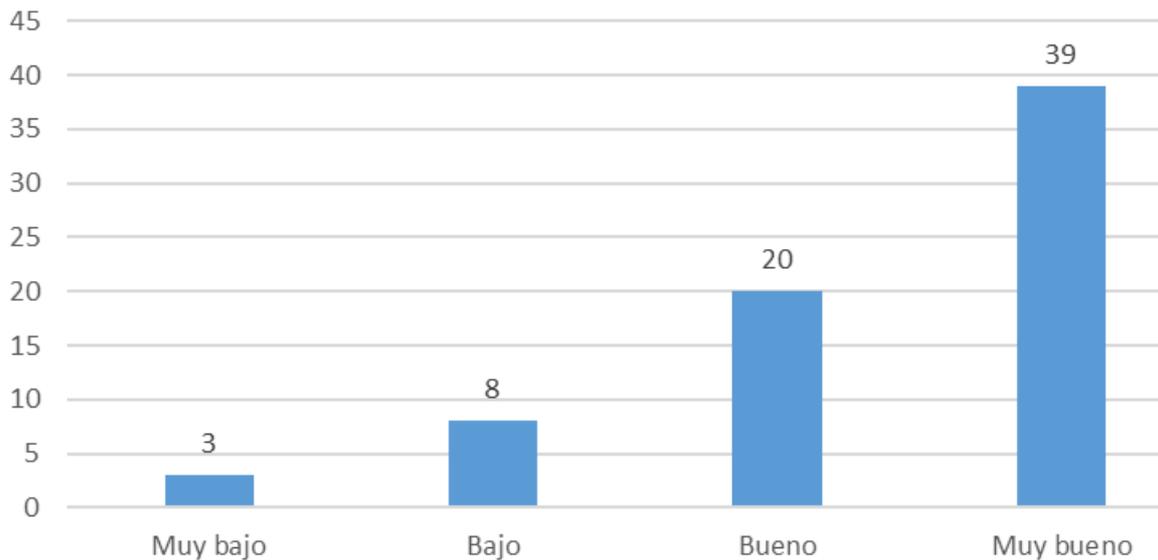
Interpretación:

De acuerdo a la Tabla y Figura 3 se puede precisar que los niveles percibidos para la dimensión 2 de la variable N° 1 denominado productividad obtenidas de las 70 encuestas realizadas a los trabajadores de la Gerencia Regional de Agricultura de Moquegua de la muestra de estudio, el 56% perciben que la productividad es muy buena en la Gerencia Regional de Agricultura de Moquegua, asimismo el 29% mencionaron que la productividad en la Gerencia Regional de Agricultura de Moquegua es buena, asimismo el 11% sostuvieron que la productividad en la

gerencia regional fue bajo y el 4% muy baja. De manera general, los niveles en esta segunda sub variable o dimensión 2 de estudio son favorables.

Figura 03

Productividad



Fuente: Tabla 3.

Tabla 04

Dimensión 3: Satisfacción laboral

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	1	1
Bajo	3	4
Bueno	35	50
Muy bueno	31	44
Total	70	100

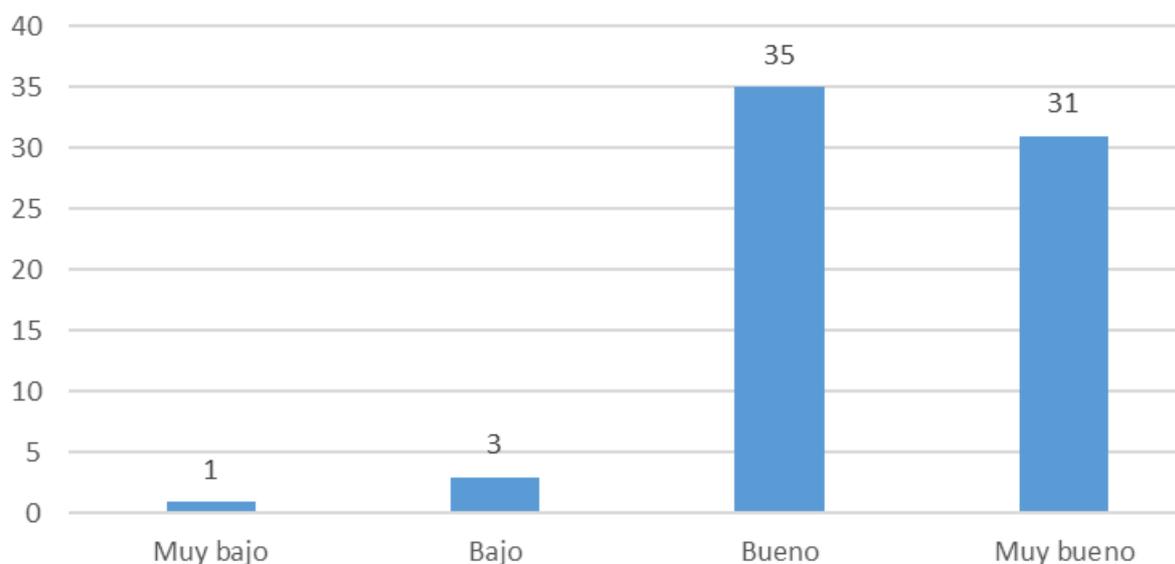
Fuente: Base de datos de la investigadora.

Interpretación:

De acuerdo a la Tabla y Figura 4 se puede precisar que los niveles percibidos para la dimensión 3 de la variable N° 1 denominado satisfacción laboral obtenidas de las 70 encuestas realizadas a los trabajadores de la Gerencia Regional de Agricultura de Moquegua de la muestra de estudio, el 50% perciben que la satisfacción laboral es buena, asimismo el 44% mencionaron que la satisfacción

laboral son muy buenos, y 3 trabajadores que es el 4% mencionaron que la satisfacción laboral es baja. De manera general, los niveles en esta tercera sub variable de estudio no son favorables.

Figura 04
Satisfacción Laboral



Fuente: Tabla 4.

Veamos la siguiente variable de estudio.

Tabla N° 05
Variable: Responsabilidad Social

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	1	2
Bajo	17	24
Bueno	31	44
Muy bueno	21	30
Total	70	100

Fuente: Base de datos de la investigadora.

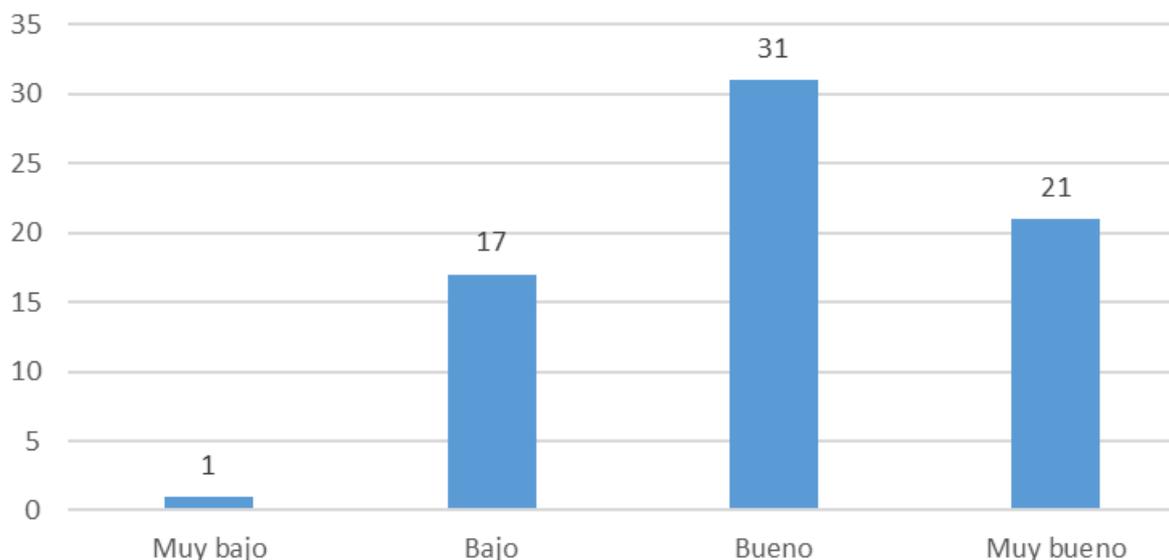
Interpretación:

De acuerdo a la Tabla y Figura 5 se puede precisar que los niveles percibidos en la variable N° 2 denominado Responsabilidad social obtenidas de las 70 encuestas realizadas a los trabajadores de la Gerencia Regional de Agricultura de Moquegua,

de la muestra de estudio, el 44% perciben que la Responsabilidad social es buena, asimismo el 30% mencionaron que la Responsabilidad social es muy buena. Luego el 24% estuvieron en el nivel bajo. De manera general, los niveles en esta variable de estudio son regulares o medios. Vamos ahora a describir sus dimensiones.

Figura 05

Responsabilidad Social



Fuente: Tabla 5.

Tabla 06

Dimensión 1: Liderazgo

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	7	10
Bajo	10	14
Bueno	31	44
Muy bueno	22	31
Total	70	100

Fuente: Base de datos de la investigadora.

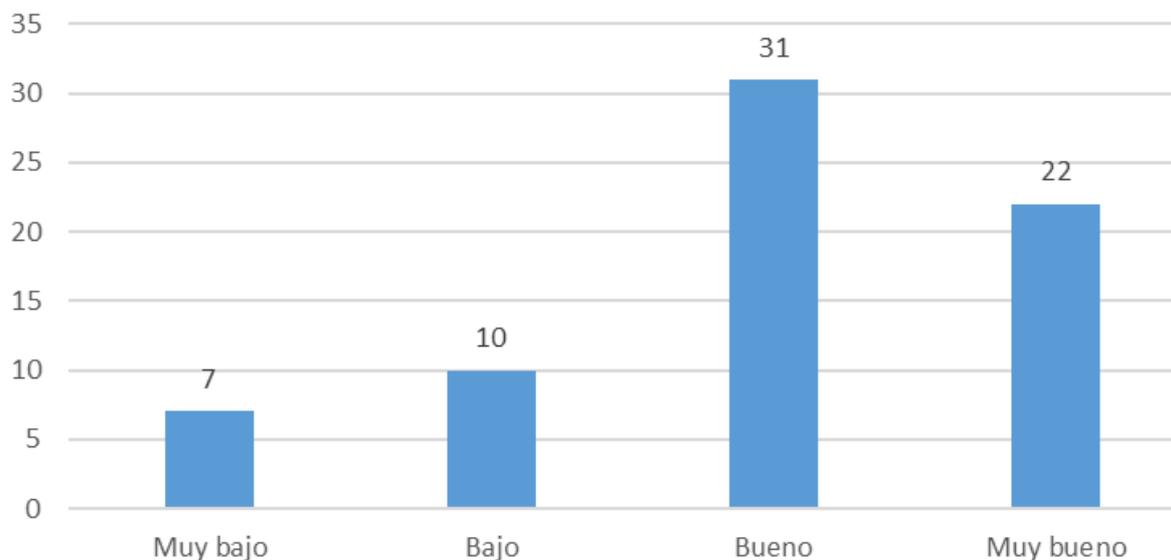
Interpretación:

De acuerdo a la Tabla y Figura 06 se puede precisar que los niveles percibidos en la dimensión 1 de la variable N° 2 denominado liderazgo obtenidas de las 70 encuestas realizadas a los trabajadores de la Gerencia Regional de Agricultura de Moquegua de la muestra de estudio, el 44% perciben que el liderazgo es buena,

asimismo el 31% mencionaron que el liderazgo es muy bueno, y también el 14% sostuvieron que dicho liderazgo es baja. De manera general, los niveles en esta primera dimensión de la variable 2 son favorables. Vamos ahora veamos la segunda dimensión.

Figura 06

Liderazgo



Fuente: Tabla 06.

Tabla 07

Dimensión 2: Clima organizacional

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	0	0
Bajo	15	21
Bueno	24	34
Muy bueno	31	44
Total	70	100

Fuente: Base de datos de la investigadora.

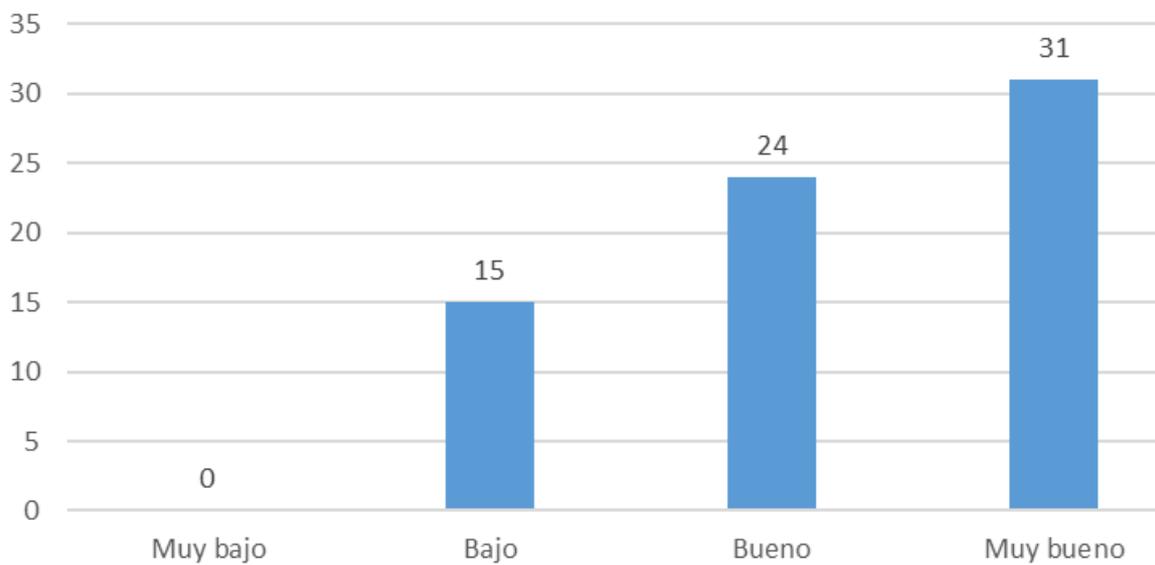
Interpretación:

De acuerdo a la Tabla y Figura 07 se puede precisar que los niveles percibidos en la dimensión 2 de la variable N° 2 denominado clima organizacional obtenidas de las 70 encuestas realizadas a los trabajadores de la Gerencia Regional de

Agricultura de Moquegua de la muestra de estudio, el 44% perciben que el clima organizacional en la gerencia regional es muy buena, asimismo el 34% mencionaron que el clima organizacional es buena, y también el 21% sostuvieron que dicho clima organizacional es baja. De manera general, los niveles en esta segunda dimensión estudio son favorables. Vamos ahora veamos la tercera y última dimensión.

Figura 07

Clima organizacional



Fuente: Tabla 07.

Tabla 08

Dimensión 3: Control de recursos

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	7	10
Bajo	22	31
Bueno	27	39
Muy bueno	14	20
Total	70	100

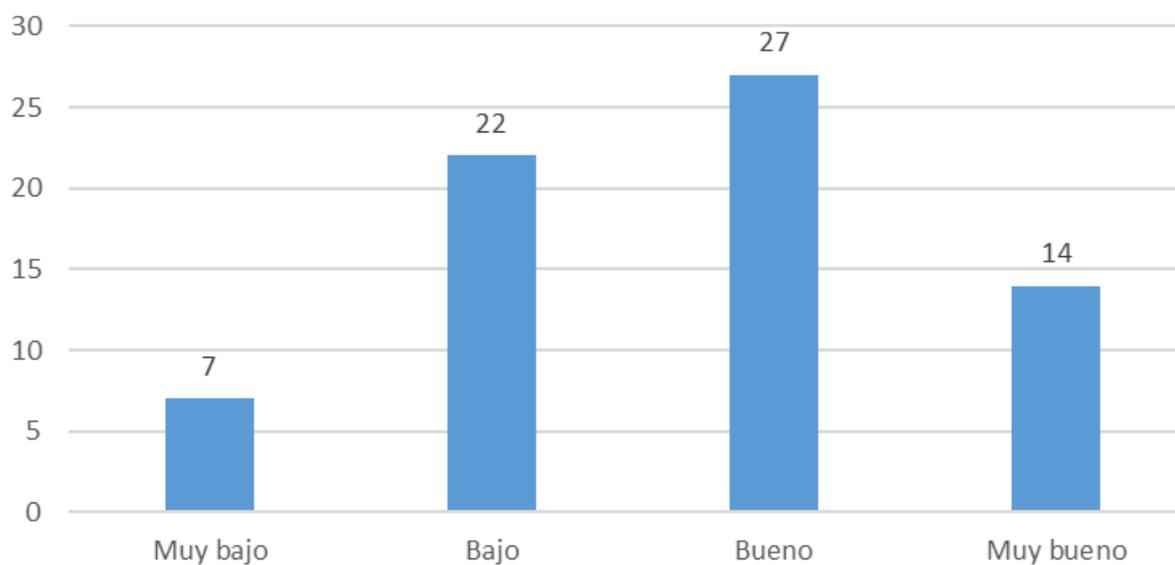
Fuente: Base de datos de la investigadora.

Interpretación:

De acuerdo a la Tabla y Figura 08 se puede precisar que los niveles percibidos en la dimensión 3 de la variable N° 2 denominado control de recursos obtenidas de las 70 encuestas realizadas a los trabajadores de la Gerencia Regional de Agricultura de Moquegua de la muestra de estudio, el 39% perciben que el control de recursos es bueno, asimismo el 31% mencionaron que el control de recursos es bajo, y también el 20% sostuvieron que dicho control de recursos es muy bueno. Vamos ahora veamos la prueba de hipótesis.

Figura 08

Control de recursos



Fuente: Tabla 08.

Contrastación de hipótesis:

Hipótesis general

Según (Oseda, Hurtado, Chavéz, & Navarro, 2018) indican los procedimientos a realizar para determinar la rho de Spearman y así determinar el grado de correlación de las variables involucradas tanto en la hipótesis general y específicas, por lo que procedemos a presentar siguiente.

Para la prueba de hipótesis general, se utiliza el estadígrafo del coeficiente de correlación de Spearman, el cual está definido como:

$$r = \frac{S_{x,y}}{S_x S_y}$$

Dónde:

r : Coeficiente de correlación entre "X" y "Y"

Sx: Desviación típica de "X"

Sy: Desviación típica de "Y"

Sx,y: Covarianza entre "X" y "Y"

Tabla 09

Correlaciones

			V1: Dirección estratégica	V2: Responsabilidad social
Rho de Spearman	V1: Dirección estratégica	Coeficiente de correlación	1,000	,740**
		Sig. (bilateral) N	. 70	,006 70
	V2: Responsabilida d social	Coeficiente de correlación	,740**	1,000
		Sig. (bilateral) N	,006 70	. 70

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

Fuente: Base de datos procesada

Teniendo como referencia a (Hernández, Fernández, & Baptista, 2006) presenta la siguiente tabla para determinar el nivel de correlación entre las variables de estudio aplicando el coeficiente de correlación de Spearman:

Correlación negativa perfecta: -1
Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte: -0,75 a -0,89
Correlación negativa media: -0,50 a -0,74
Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24
No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09
Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24
Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49
Correlación positiva media: +0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte: +0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta: +1

Planteamiento de hipótesis

Hipótesis nula: H_0 : La Dirección estratégica no se relaciona directa y significativamente con la Responsabilidad social en los trabajadores de la Gerencia Regional de Agricultura de Moquegua – Moquegua, 2018.

Hipótesis alterna: H_1 : La Dirección estratégica se relaciona directa y significativamente con la Responsabilidad social en los trabajadores de la Gerencia Regional de Agricultura de Moquegua – Moquegua, 2018.

Nivel de significancia o riesgo: $\alpha=0,05$.

Decisión estadística: Dado que (p-valor: $0,006 < 0,010$)

Conclusión estadística: Terminamos concluyendo que la Dirección estratégica se relaciona directa, y significativamente con la Responsabilidad social en los trabajadores de la Gerencia Regional de Agricultura de Moquegua – Moquegua, 2018.

Contrastación de las hipótesis específicas

Hipótesis específica 01:

Tabla 10

Correlaciones			V1: Dirección estratégica	D1: Liderazgo
Rho de Spearman	V1: Dirección estratégica	Coeficiente de correlación	1,000	,780
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	D1: Liderazgo	Coeficiente de correlación	,780	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

Fuente: Base de datos procesada

Teniendo como referencia a (Hernández, Fernández, & Baptista, 2006) presenta la siguiente tabla para determinar el nivel de correlación entre las variables de estudio aplicando el coeficiente de correlación de Spearman:

Correlación negativa perfecta: -1
Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte: -0,75 a -0,89
Correlación negativa media: -0,50 a -0,74
Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24
No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09
Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24
Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49
Correlación positiva media: +0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte: +0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta: +1

Planteamiento de hipótesis

Hipótesis nula: H_0 : la Dirección estratégica no se relaciona directa y significativamente con el Liderazgo en los trabajadores de la Gerencia Regional de Agricultura de Moquegua – Moquegua, 2018.

Hipótesis alterna: H_1 : La Dirección estratégica se relaciona directa y significativamente con el Liderazgo en los trabajadores de la Gerencia Regional de Agricultura de Moquegua – Moquegua, 2018.

Nivel de significancia o riesgo: $\alpha=0,05$.

Decisión estadística: Dado que (p-valor: $0,000 < 0,010$)

Conclusión estadística: Terminamos concluyendo que la Dirección estratégica se relaciona directa y significativamente con el liderazgo en los trabajadores de la Gerencia Regional de Agricultura de Moquegua – Moquegua, 2018.

Hipótesis específica 02:

Tabla 11

Correlaciones			V1: Dirección estratégica	D2: Clima organizacional
Rho de Spearman	V1: Dirección estratégica	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 70	,623 ,000 70
	D2: Clima organizacional	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,623 ,000 70	1,000 . 70

Fuente: Base de datos procesada

“rho” de Spearman = 0,623

Teniendo como referencia a (Hernández, Fernández, & Baptista, 2006) presenta la siguiente tabla para determinar el nivel de correlación entre las variables de estudio aplicando el coeficiente de correlación de Spearman:

Correlación negativa perfecta: -1
Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte: -0,75 a -0,89
Correlación negativa media: -0,50 a -0,74
Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24
No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09
Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24
Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49
Correlación positiva media: +0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte: +0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta: +1

Planteamiento de hipótesis

Hipótesis nula: H_0 : La Dirección estratégica no se relaciona directa y significativamente con el Clima organizacional en los trabajadores de la Gerencia Regional de Agricultura de Moquegua – Moquegua, 2018.

Hipótesis alterna: H_1 : La Dirección estratégica se relaciona directa y significativamente con el Clima organizacional en los trabajadores de la Gerencia Regional de Agricultura de Moquegua – Moquegua, 2018.

Nivel de significancia o riesgo: $\alpha=0,05$.

Decisión estadística: Dado que (p-valor: $0,000 < 0,010$)

Conclusión estadística: Terminamos concluyendo que la Dirección estratégica se relaciona con el Clima organizacional en los trabajadores de la Gerencia Regional de Agricultura de Moquegua – Moquegua, 2018.

Hipótesis específica N° 03:

Tabla 12

Correlaciones

			V1: Dirección estratégica	D3: Control de recursos
Rho de Spearman	V1: Dirección estratégica	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 70	,516 ,000 70
	D3: Control de recursos	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,516 ,000 70	1,000 . 70

Fuente: Base de datos procesada

Teniendo como referencia a (Hernández, Fernández, & Baptista, 2006) presenta la siguiente tabla para determinar el nivel de correlación entre las variables de estudio aplicando el coeficiente de correlación de Spearman:

Correlación negativa perfecta: -1
Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte: -0,75 a -0,89
Correlación negativa media: -0,50 a -0,74
Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24
No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09
Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24
Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49
Correlación positiva media: +0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte: +0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta: +1

Planteamiento de hipótesis

Hipótesis nula: H_0 : La Dirección estratégica no se relaciona directa y significativamente con el Control de recursos en los trabajadores de la Gerencia Regional de Agricultura de Moquegua – Moquegua, 2018.

Hipótesis alterna: H_1 : La Dirección estratégica se relaciona directa y significativamente con el Control de recursos en los trabajadores de la Gerencia Regional de Agricultura de Moquegua – Moquegua, 2018.

Nivel de significancia o riesgo: $\alpha=0,05$.

Decisión estadística: Dado que (p-valor: $0,000 < 0,010$)

Conclusión estadística: Terminamos concluyendo que la Dirección estratégica se relaciona directa y significativamente con el Control de recursos en los trabajadores de la Gerencia Regional de Agricultura de Moquegua – Moquegua, 2018.

IV. DISCUSIÓN

La dirección estratégica es un proceso de evaluación sistemática de la naturaleza de un negocio, que define los objetivos a largo plazo, identifica las metas y objetivos cuantitativos, desarrolla estrategias para alcanzar dichos objetivos y localiza recursos para llevar a cabo dichas estrategias.

En otras palabras, la Estrategia fija 'La Dirección' hacia donde irá nuestra institución, para la consecución o logro de nuestros objetivos, eliminando la improvisación, disminuyendo la incertidumbre y alineando los recursos para lograr mejores resultados, ahorro de dinero, tiempo y esfuerzo.

La Responsabilidad Social en el Perú ha pasado por diversas etapas, partiendo desde el concepto de filantropía hasta la adopción de prácticas, políticas y programas de Responsabilidad Social Empresarial en empresas pertenecientes a diversos sectores. Además, con la implantación de estrategias de la responsabilidad social en las organizaciones se consigue una clara ventaja competitiva con respecto a los competidores. Aunque, y como ya hemos mencionado anteriormente, esto también puede ser considerada una estrategia de promoción y comercialización para la institución.

Por esta razón, la responsabilidad social ha sido relacionada en muchas ocasiones con el marketing de la organización (Kyoo Kim et al., 2012, p, 43; Prasad y Holzinger, 2013). En este aspecto, muchos piensan que es una herramienta más de promocionar y comercializar las actividades o servicios de las empresas.

La calidad de vida del hombre tiene que mejorar. No es posible admitir que, en tiempos en que ya se llegó a la Luna, siga habiendo personas que nada tienen que sobreviven en la mayor miseria y se van convirtiendo en seres resentidos que después se harán delincuentes. Por supuesto, Toro, (2015) sostiene que "Esto es sumamente complejo y nadie lo va solucionar" (p.154). Ello, claro que es difícil. Por esta razón ya no se puede esperar que la Gerencia Regional de Agricultura de Moquegua lo dé todo, allí está el trabajador preste su apoyo y así conseguir que nuestra sociedad tenga alguna esperanza de aliviar en parte la crítica situación en que vive.

En el presente estudio, a pesar de contar con una muestra de 70 trabajadores de la Gerencia Regional de Agricultura de Moquegua, nuestras hipótesis se han confirmado, ya que la dirección estratégica y la responsabilidad social se han relacionado positiva y medianamente ($r= 0,740$) de manera significativa, de acuerdo a la tabla N° 09, la relación es directa, indica que el 74% de la dirección estratégica está relacionado con responsabilidad social.

En mi opinión, puedo asumir que efectivamente se está estableciendo que la dirección estratégica se relaciona positivamente con la responsabilidad social en la Gerencia Regional de Agricultura de Moquegua, con el cual estoy de acuerdo.

V. CONCLUSIONES

PRIMERO: Se ha determinado la correlación entre la dirección estratégica y la responsabilidad social en los trabajadores de la Gerencia Regional de Agricultura de Moquegua, siendo el valor de correlación de Spearman = 0.740, ésta es una correlación positiva media.

SEGUNDA: Entre la dirección estratégica y el liderazgo, en los trabajadores de la Gerencia Regional de Agricultura de Moquegua, siendo el valor de Correlación de Spearman =0.780, ésta es una correlación positiva fuerte.

TERCERA: Entre la dirección estratégica y el clima organizacional, en los trabajadores de la Gerencia Regional de Agricultura de Moquegua, siendo el valor de Correlación de Spearman = 0,623, ésta es una correlación positiva media.

CUARTA: Entre la dirección estratégica y el control de recursos, en los trabajadores de la Gerencia Regional de Agricultura de Moquegua, siendo el valor de Correlación de Spearman = 0,516, ésta es una correlación positiva media.

RECOMENDACIONES

PRIMERA: Elaborar y ajustar el plan de dirección estratégica periódicamente, para darle adaptabilidad respecto a variables del entorno que pudieran cambiar.

SEGUNDA: Se debe priorizar mayor presupuesto para unificar las bases de datos de la Gerencia Regional de Agricultura de Moquegua, en una gran base de datos, que almacene de forma única, toda la información producida en esta entidad pública.

TERCERA: Es necesaria la contratación, capacitación, y políticas de retención de profesionales calificados en servicios de gestión informática, para garantizar el desarrollo, ejecución, y revisión permanente de la organización estratégico de servicios de la Gerencia Regional de Agricultura de Moquegua.

CUARTA: La Responsabilidad Social debe ser entendida como un compromiso moral con la sociedad. Si bien toda la organización tiene una expectativa económica, en el país el gerente va tomando conciencia del rol importante que le corresponde en la lucha por el bien común.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alfaro, J., Leyton, K., Meza, T. y Sáenz, P. (2012), *Satisfacción Laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades*, en la Lima: Escuela de Posgrado. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Alles, M. (2008). *Comportamiento organizacional*. Argentina: Granica S.A.
- Arístides, V. H. (2012). *Desde la idea hasta la sustentación: 7 pasos para una tesis exitosa*. Lima.
- Bedoya, S. I. (2003) *la nueva gestión de personas y el desempeño laboral por competencias*. Lima.
- Cea, R. (2010) *La responsabilidad social corporativa en las entidades bancarias de la Unión Europea. análisis empírico y propuesta de modelo normalizado*. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid.
- Chumbiray, L. (2018) *Planeamiento Estratégico para la Región de Cajamarca*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Hernández, S., Fernández, C. & Baptista, L. (2010). *Metodología de la Investigación*. Quinta Edición Editorial. México. McGraw-Hill.
- Huaco, G. (2011), *El Diseño Organizacional de la Municipalidad Distrital y la Propuesta de un modelo alternativo con producción de servicios con estándares de productividad satisfactorios*. Lima: Facultad de Ciencias Administrativas, Unidad de Posgrado de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Kaplan, R. & Saccuzzo, D. (2006) *Pruebas Psicológicas: Principios, aplicaciones y temas* (6ta edición). México: Thompson.
- Kyoo, E.; Kang, J. & Mattila, S. (2012). *The impact of prevention versus promotion hope on CSR activities*. International Journal of Hospitality Management.
- Morales, G. (2010). *Relación entre clima organizacional y desempeño laboral del personal operativo en una dependencia gubernamental*. México: Mc Graw Hill.
- Ortiz, O. (2009) *La responsabilidad social empresarial como base de la estrategia competitiva de HZX*. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana de Bogotá.

- Oscoco, H. (2015). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital Pacucha-Andahuaylas-Apurímac, 2014*. Andahuaylas.
- Oседа, D. (2014) *Metodología de la Investigación científica*. (5° Ed.). Lima: Soluciones gráficas.
- Oседа, D., (2008) *Metodología de la Investigación Científicas*. Lima: Pirámide.
- Oседа, D., Hurtado, D., Chavéz, A., & Navarro, A. (2018) *Estadística aplicada a la investivgacion científica*. Lima: Soluciones graficas.
- Paz, C., y Gonzales, D. (2013). Productividad y competitividad. *Alfa & Omega*, 1. Recuperado el 18 de julio de 2015, de <http://nulan.mdp.edu.ar> 97
- Pellegrine, G. (2012), *Dirección estratégica en el sector seguros aplicación en una agencia local Argentina*. Universidad Internacional de Andalucía.
- Pinto, L. (2015) *Propuesta estratégica para el Fortalecimiento del clima organizacional y mejora de la motivación del Recurso Humano en la Compañía Costarricense del CAFÉ S.A. (CAFESA)*. Sistema de Estudios de Posgrado, Universidad de Costa Rica.
- Prasad, A. & Holzinger, I. (2013). *Seeing through smoke and mirrors: A critical analysis of marketing CSR*. Journal of Business Research.
- Roca, H. (2012), *Relación entre la comunicación interna y la cultura organizacional de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga*. Ayacucho, periodo 2009. Lima: Facultad de Educación, Unidad de Posgrado. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Sabino, A. (2009). *Metodología de la Investigación*. Caracas. Editorial Nuevo Mundo.
- Salas, R. (2005). *La evaluación en la educación superior contemporánea*. San francisco de Macoris: Segunda edición.
- Salgado, A. (2013). *Nueva visión de la Economía Solidaria*. Nueva, Ediciones Grancolobianos.

- Spencer, J., & Spencer, S. (1993). *Competencias en como entrevistar por competencias de Martha Alicia Alles*. Buenos Aires: Editorial Gránica. S.A.
- Tarazona, H. (2007) *Dirección estratégica de recursos humanos en la administración local española propuesta y contraste de un modelo integrado*. Valencia: Universidad de Valencia.
- Toro, L. (2015). *Dirección Estratégicas. Perfil de empresas colombianas*. Medellín: Cíncel.

ANEXOS

ANEXO N° 01

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Dirección estratégica y Responsabilidad social en la Gerencia Regional de Agricultura de Moquegua – Moquegua, 2018.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGIA
<p>Problema General ¿Cuál es la relación entre la dirección estratégica y la responsabilidad social en los trabajadores de la Gerencia Regional de Agricultura de Moquegua - 2018?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>1. ¿Cuál es la relación entre la dirección estratégica y el liderazgo en los trabajadores de la Gerencia Regional de Agricultura de Moquegua - 2018?</p> <p>2. ¿Cuál es la relación entre la dirección</p>	<p>Objetivo General Determinar la relación entre la dirección estratégica y la responsabilidad social en los trabajadores de la Gerencia Regional de Agricultura de Moquegua – 2018.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>O.E.1. Determinar la relación la dirección estratégica y el liderazgo en los trabajadores de la Gerencia Regional de Agricultura de Moquegua 2018.</p> <p>O.E.2. Determinar la relación entre la dirección estratégica y el clima organizacional</p>	<p>Hipótesis General Existe relación directa y significativa entre la dirección estratégica y la responsabilidad social en los trabajadores de la Gerencia Regional de Agricultura de Moquegua – 2018.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>Hi1. Existe relación directa y significativa entre la dirección estratégica y el liderazgo en los trabajadores de la Gerencia Regional de Agricultura de Moquegua – 2018.</p> <p>Hi2. Existe relación directa y significativa entre la dirección estratégica y el</p>	<p>Variable 1 Dirección estratégica</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> - Eficacia - Productividad - Satisfacción laboral <p>Variable 2 Responsabilidad social</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> - Liderazgo - Clima organizacional - Control de recursos 	<p>Tipo: aplicada</p> <p>Diseño: No experimental: correlacional - transversal</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Población y muestra de la investigación P: Conformada por 70 trabajadores. M: Censal, conformada por 70 trabajadores. El muestreo fue probabilístico.</p>

<p>estratégica y el clima organizacional en los trabajadores de la Gerencia Regional de Agricultura de Moquegua - 2018?</p> <p>3. ¿Cuál es la relación entre la dirección estratégica y el control de recursos en los trabajadores de la Gerencia Regional de Agricultura de Moquegua - 2018?</p>	<p>en los trabajadores de la Gerencia Regional de Agricultura de Moquegua – 2018.</p> <p>O.E.3. Determinar la relación entre la dirección estratégica y el control de recursos en los trabajadores de la Gerencia Regional de Agricultura de Moquegua – 2018.</p>	<p>clima organizacional en los trabajadores de la Gerencia Regional de Agricultura de Moquegua – 2018.</p> <p>Hi3. Existe relación directa y significativa entre la dirección estratégica y el control de recursos en los trabajadores de la Gerencia Regional de Agricultura de Moquegua – 2018.</p>		
---	--	---	--	--

Anexo N° 02

MATRIZ DEL INSTRUMENTO

VARIABLE 1: Dirección estratégica

TITULO: Dirección estratégica y responsabilidad social en el Gerencia Regional de Agricultura de Moquegua - 2018						
VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	PESO (%)	Nº DE ÍTEMS	ÍTEMS	ESCALA DE VALORACIÓN
Variable 1 Dirección estratégica	Eficacia	Nivel de Eficacia	33.3%	8	¿Cree usted que debe mostrar una actitud positiva en el desarrollo de su trabajo?	Escala de medida politémica: - Nunca - A veces - Siempre
					¿Presenta facilidad para lidiar frente a los usuarios que acuden a la Gerencia Regional de Agricultura?	
					¿Soporta la tensión y la presión para desempeñar su función con capacidad en momentos difíciles?	
					¿Tiene usted en mente el logro de objetivos?	
					¿Existe un trabajo concertado con eficacia frente a los usuarios?	
					¿Usted hace uso de los recursos de manera eficaz?	
					¿Tiene un comportamiento dinámico en su trabajo?	
					¿Está usted dispuesto a asumir cualquier reto para realizar con capacidad en su trabajo?	
	Productividad	Nivel de Productividad	33.3%	8	¿Ofrece sugerencias para mejorar la calidad de atención hacia el usuario?	
					¿Acepta responsabilidades fuera de sus funciones?	
					¿Brinda calidad y productividad en el desarrollo de su atención al usuario?	
					¿Todos los integrantes del equipo cumplen con productividad su trabajo?	

					¿Tiene espíritu de trabajo en equipo?	
					¿Definen los mecanismos para coordinar y comunicarse como equipo?	
					¿Está usted dispuesto a asumir cualquier reto para realizar con capacidad su función?	
					¿Para cumplir su función planifica y organiza su área de trabajo?	
	Satisfacción laboral	Grado de Satisfacción laboral	33.3%	8	Demuestra voluntad de trabajo en las consultas de los usuarios?	
					¿Realiza con satisfacción y voluntad su trabajo adecuadamente?	
					¿Participa en las actividades laborales de su institución?	
					¿Se siente satisfecho consigo mismo?	
					¿Ha hecho usted un análisis cuantitativo y cualitativo en el desarrollo de su trabajo?	
					¿Coopera con los trabajos que se realizan en la Gerencia Regional de Agricultura?	
					¿En caso de tener incentivos la institución lo incentiva cuando alcanza sus objetivos y metas?	
					¿Cree usted que toma decisiones favorables para mejorar un buen clima laboral y de satisfacción?	

VARIABLE 2: RESPONSABILIDAD SOCIAL

TITULO: Dirección estratégica y responsabilidad social en la Gerencia Regional de Agricultura de Moquegua - 2018						
VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	PESO (%)	Nº DE ÍTEMS	ÍTEMS	ESCALA DE VALORACIÓN
Variable 2: Responsabilidad social	Liderazgo	Nivel de liderazgo	33.3%	8	El personal planifica actividades de acuerdo a los documentos de gestión?	Escala de medida politómica: - Nunca - A veces - Siempre
					Conoce usted el plan operativo institucional?.	
					Considera usted que el plan operativo institucional se cumple durante el periodo?.	
					El gerente aplica los documentos de gestión?	
					El gerente promueve círculos de trabajo entre su equipo de su institución?.	
					Las metas propuestas en las reuniones son Logradas?	
					El gerente coordina con su equipo de trabajo?.	
					El gerente delega funciones según el orden jerárquico de la institución?	
	Clima Organizacional	Nivel de clima organizacional	33.3%	8	El personal acata las normas emanadas por los superiores?.	
					Considera usted que el Programa promueve la práctica de valores?.	
					Considera importante la promoción y práctica de valores por la Gerencia Regional. de Agricultura?	
					El personal de la Gerencia Regional de Agricultura tiene actitudes de servicio?	
					Se motiva al personal de la Gerencia Regional de Agricultura?	
					Usted se identifica con la Institución?	
					El Personal de la Gerencia Regional de Agricultura se identifica con la Institución?	

					El gerente toma decisiones con su equipo de Trabajo?	
	Control de Recursos	Nivel de control de recursos	33.3%	8	El Equipamiento con bienes es suficiente para el desarrollo de su trabajo? El gerente hace de conocimiento el presupuesto Asignado?. El gerente rinde los gastos en el momento Oportuno?. Conoce los bienes con que cuenta su área de Trabajo? Conoce Usted que se lleva el control de bienes (inventario) en su área de trabajo?. Los materiales tienen buen uso en las áreas de Trabajo? El Gerente supervisa el trabajo del personal en su área de trabajo? El gerente participa y apoya en algunas actividades junto a su personal.?	

ANEXO 03

Instrumento de investigación

I. INSTRUCCIONES:

Sírvase leer las siguientes expresiones y responder, escribiendo solo una "X" en el recuadro correspondiente de cada pregunta, según la respuesta que considere conveniente, en los ítems que se presentan a continuación.

La escala de valoración es la siguiente:

NUNCA =1, A VECES =2, SIEMPRE=3

Lista de preguntas	Nunca	A veces	Siempre
1. ¿Cree usted que debe mostrar una actitud Positiva en el desarrollo de su trabajo?			
2. ¿Brinda facilidades para atender a los usuarios que acuden a la Gerencia Regional de Agricultura?			
3. ¿Soporta la tensión y la presión para desempeñar su función con capacidad en Momentos difíciles?			
4. ¿Tiene usted en mente el logro de objetivos?			
5. ¿Existe un trabajo concertado con eficacia frente a los usuarios?			
6. ¿Usted hace uso de los recursos de manera eficaz?			
7. ¿Tiene un comportamiento dinámico en su trabajo ?			
8. ¿Está usted dispuesto a asumir cualquier reto para realizar con capacidad su trabajo?			
9. ¿Ofrece sugerencias para mejorar la calidad de atención hacia el usuario?			

10. ¿Acepta responsabilidades fuera de sus funciones?			
11. ¿Brinda calidad y productividad en el desarrollo de la atención al usuario?			
12. ¿Todos los integrantes del equipo cumplen con productividad su trabajo?			
13. ¿Tiene espíritu de trabajo en equipo?			
14. ¿Definen los mecanismos para coordinar y comunicarse como equipo?			
15. ¿Está usted dispuesto a asumir cualquier reto para desarrollar con capacidad su función?			
16. ¿Para cumplir su función planifica y organiza su área de trabajo?			
17. Demuestra voluntad de trabajo en las consultas de los usuarios?			
18. ¿Realiza con satisfacción y voluntad su trabajo adecuadamente?			
19. ¿Participa en las actividades laborales de su institución?			
20. ¿Se siente satisfecho consigo mismo?			
21. ¿Ha hecho usted un análisis cuantitativo y cualitativo en el desarrollo de su trabajo?			
22. ¿Coopera con los trabajos que se realizan en la Gerencia Regional de Agricultura?			
23. ¿En caso de tener incentivos la institución lo incentiva cuando alcanza sus objetivos y metas?			
24. ¿Cree usted que toma decisiones favorables para mejorar un buen clima laboral y de satisfacción?			

CUESTIONARIO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL

I. INSTRUCCIONES:

Sírvase leer las siguientes expresiones y responder, escribiendo solo una "X" en el recuadro correspondiente de cada pregunta, según la respuesta que considere conveniente, en los ítems que se presentan a continuación. La escala de valoración es la siguiente:

NUNCA =1, A VECES =2, SIEMPRE=3

Lista de preguntas	Nunca	A veces	Siempre
1. ¿El personal planifica actividades de acuerdo a los documentos de gestión?			
2. ¿Conoce usted el plan operativo institucional?			
3. ¿Considera usted que el plan operativo institucional se cumple durante el periodo?			
4. ¿El gerente aplica los documentos de gestión?			
5. ¿El gerente promueve círculos de trabajo entre el equipo de la institución.?			
6. ¿Las metas propuestas en las reuniones son Logradas?			
7. ¿El gerente coordina con su equipo de trabajo.?			
8. ¿El gerente delega funciones según el orden jerárquico de la institución?			
9. ¿El Personal acata las normas emanadas por los superiores.?			
10. ¿Considera usted que la entidad promueva la práctica de valores.?			
11. ¿Considera importante la promoción y práctica de Valores por la Gerencia Regional de Agricultura?			
12. ¿El personal del Gerencia Regional de Agricultura tiene actitudes de servicio?			

13. ¿Se motiva al personal de la Gerencia Regional de Agricultura?			
14. ¿Usted se identifica con la Institución?			
15. ¿El Personal de la Gerencia Regional de agricultura se identifica con la Institución?			
16. ¿El gerente toma decisiones con su equipo de trabajo?			
17. ¿El Equipamiento con bienes es suficiente para el desarrollo de su trabajo?			
18. ¿El gerente hace de conocimiento el presupuesto asignado?			
19. ¿El gerente rinde los gastos en el momento oportuno?			
20. ¿Conoce los bienes con que cuenta su área de trabajo?			
21. ¿Conoce Usted que se lleva el control de bienes (inventario) en su área de trabajo?			
22. ¿Los materiales tienen buen uso en las áreas de trabajo?			
23. ¿El Gerente supervisa el trabajo del personal en su área de trabajo?			
24. ¿El gerente participa y apoya en algunas actividades junto a su personal?			

ANEXO 4

CONABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

**Variable Dirección estratégica:
Scale: Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded (a)	0	.0
	Total	20	100.0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Ítems
.925	24

**Variable Responsabilidad social:
Scale: Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded (a)	0	.0
	Total	20	100.0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Ítems
.941	24

ANEXO 05
FICHA DE VALIDACIÓN

ANEXO 06

BASE DE DATOS

VARIABLE 1: DIRECCIÓN ESTRATEGICA

Muestra	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	V1	D1	D2	D3
1	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	1	3	63	23	20	20
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	1	3	65	24	21	20
3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	1	2	61	22	20	19
4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	69	23	23	23
5	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	69	23	23	23
6	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	55	22	16	17
7	3	2	2	2	3	2	2	2	1	1	2	2	2	2	3	2	2	1	2	3	1	2	1	2	47	18	15	14
8	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	2	65	23	22	20
9	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	69	23	23	23
10	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	1	2	57	22	18	17
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	71	24	23	24
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	67	24	21	22
13	3	2	3	2	1	2	3	2	2	1	1	1	2	1	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	50	18	12	20
14	3	3	2	3	2	2	3	3	3	1	2	1	3	2	2	3	2	3	1	2	2	2	3	3	56	21	17	18
15	3	1	2	1	3	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	3	2	3	3	47	16	12	19
16	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	61	21	20	20
17	3	3	3	3	2	3	3	3	2	1	3	2	3	3	3	3	2	2	1	3	2	2	1	3	59	23	20	16
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	68	24	22	22
19	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	51	21	21	9
20	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	1	2	3	63	23	21	19
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	70	24	22	24
22	3	2	3	3	2	2	2	3	1	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	61	20	20	21
23	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	60	21	20	19
24	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	67	24	21	22

25	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	2	65	22	23	20	
26	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	67	23	21	23
27	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	1	2	54	21	16	17
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	70	24	23	23
29	3	2	3	3	2	2	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	2	62	21	21	20
30	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	66	23	22	21
31	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	61	20	21	20
32	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	69	23	22	24
33	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	66	23	21	22
34	3	3	2	3	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	58	20	17	21
35	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	1	2	1	2	60	23	20	17
36	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	64	22	20	22
37	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	1	3	60	19	22	19
38	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	2	64	21	23	20
39	3	2	2	3	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	61	21	21	19
40	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	69	23	23	23
41	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	63	21	21	21
42	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	62	23	20	19
43	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	1	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	58	21	18	19
44	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	60	19	19	22
45	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	60	22	18	20
46	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	62	21	22	19
47	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3	66	24	21	21
48	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	63	21	21	21
49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	70	24	24	22
50	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	69	24	23	22
51	3	3	3	3	2	3	3	2	3	1	3	2	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	61	22	17	22
52	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	64	22	21	21
53	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	67	24	22	21
54	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72	24	24	24

55	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	61	21	21	19
56	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	60	21	20	19
57	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	65	20	23	22
58	3	3	3	3	2	3	3	2	2	1	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	1	2	59	22	17	20
59	3	3	2	3	2	3	3	2	2	1	2	2	3	1	2	3	3	3	3	2	2	3	1	2	56	21	16	19
60	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	69	24	23	22
61	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	46	13	14	19
62	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	3	2	3	2	2	2	2	47	13	16	18
63	3	3	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	3	3	3	1	1	3	2	46	14	14	18
64	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	3	1	1	2	2	2	1	3	2	2	2	2	48	17	15	16
65	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	3	3	2	3	3	2	44	13	11	20
66	2	3	3	2	2	1	2	2	3	1	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	1	2	51	17	17	17
67	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	1	3	59	20	19	20
68	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	68	22	23	23
69	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	2	65	22	23	20
70	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	68	23	23	22

Nunca	0	3	1	2	4	4	3	1	4	15	3	8	2	6	3	1	0	2	4	1	6	3	24	2	0	0	3	1
A veces	5	17	27	12	37	21	14	20	32	32	25	38	9	29	17	19	16	14	22	14	41	22	24	33	7	5	8	3
Siempre	65	50	42	56	29	45	53	49	34	23	42	24	59	35	50	50	54	54	44	55	23	45	22	35	19	11	20	35
	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	44	54	39	31
																									70	70	70	70

VARIABLE 2: RESPONSABILIDAD SOCIAL

Muestra	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	V2	D1	D2	D3
1	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	63	21	21	21
2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	50	17	17	16
3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	3	2	1	3	2	2	2	1	1	3	3	3	1	2	49	17	16	16
4	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	1	1	3	2	2	2	2	56	19	21	16
5	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	1	1	3	2	2	2	2	56	19	21	16
6	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	55	18	17	20
7	2	3	1	2	1	2	2	2	3	1	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	1	1	2	2	48	15	18	15
8	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	65	23	20	22
9	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	1	3	3	3	2	3	63	21	21	21
10	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	1	3	3	3	2	2	57	19	19	19
11	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	58	19	20	19
12	3	3	2	2	3	2	3	3	2	1	2	2	2	3	1	3	1	3	3	2	3	2	2	3	56	21	16	19
13	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	3	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	38	10	15	13
14	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	33	11	13	9
15	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	37	12	13	12
16	2	3	2	1	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	1	1	2	3	3	2	2	3	54	18	19	17
17	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	1	2	3	3	61	21	21	19
18	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	57	17	20	20
19	2	2	2	1	2	1	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	44	15	15	14
20	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	1	3	3	2	1	2	1	2	2	2	2	2	50	17	19	14
21	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	1	1	2	2	2	2	3	58	21	23	14
22	2	1	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	1	2	3	3	60	19	21	20
23	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	60	19	21	20
24	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	63	21	21	21
25	2	3	2	2	2	2	2	2	3	1	3	2	2	3	2	2	1	1	2	3	3	3	2	1	51	17	18	16
26	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	1	2	1	3	3	3	3	2	58	19	21	18

27	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	48	17	16	15
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	69	24	24	21
29	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	66	22	24	20	
30	3	1	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3	3	1	2	3	3	3	2	2	59	19	21	19
31	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	49	14	16	19
32	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	67	22	22	23
33	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	1	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	55	18	20	17
34	2	1	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	1	3	3	3	3	3	57	17	19	21
35	3	1	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	64	19	21	24
36	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	64	22	21	21
37	2	1	1	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	1	1	1	1	2	2	2	2	47	14	21	12
38	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	50	17	21	12
39	2	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	1	1	1	1	1	3	2	2	54	20	22	12
40	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	66	23	23	20
41	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	1	3	2	1	1	1	2	2	3	3	2	2	54	21	17	16
42	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	65	21	21	23
43	2	2	2	2	1	2	1	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	1	1	3	3	2	2	1	48	14	19	15
44	2	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	56	17	21	18
45	2	2	1	2	1	1	2	3	1	3	3	2	1	3	2	2	1	2	2	3	1	2	1	3	46	14	17	15
46	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	67	22	23	22
47	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	1	2	3	3	3	2	3	60	18	22	20
48	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	3	2	1	1	1	2	2	3	2	2	2	48	18	15	15
49	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	67	22	22	23
50	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	1	3	3	3	2	3	61	21	21	19
51	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	64	20	22	22
52	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	57	20	18	19
53	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	62	19	23	20
54	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	1	1	3	3	3	3	3	65	24	22	19
55	2	3	2	1	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	1	2	1	3	3	3	2	3	56	18	20	18
56	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	57	18	19	20

57	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	64	21	22	21	
58	2	2	2	1	1	2	2	3	2	1	3	2	1	3	2	2	2	1	1	3	3	3	3	3	50	15	16	19	
59	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	37	13	14	10	
60	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	1	3	2	2	2	1	2	3	3	2	3	3	58	22	17	19	
61	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	41	11	14	16	
62	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	41	9	18	14
63	1	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	3	2	3	3	1	2	1	1	1	2	3	1	1	40	10	18	12	
64	2	2	3	2	2	3	2	2	2	1	1	2	1	3	3	2	1	1	1	2	3	2	2	2	47	18	15	14	
65	1	1	1	1	1	2	1	2	3	1	1	3	2	3	2	2	1	1	1	2	3	2	2	2	41	10	17	14	
66	2	2	2	2	2	2	1	3	2	1	3	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	44	16	15	13	
67	2	3	2	2	2	2	2	3	2	1	3	2	1	3	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	46	18	15	13	
68	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	1	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	61	23	18	20	
69	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	1	3	2	3	1	2	2	3	3	1	2	2	56	20	20	16	
70	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	1	2	2	3	3	3	2	2	61	22	21	18	

Nunca	5	15	8	10	12	6	7	3	4	12	3	1	20	0	3	5	22	25	27	5	9	4	8	6	1	7	0	7
A veces	42	22	46	37	37	42	34	19	25	29	14	47	40	11	39	39	35	26	28	23	20	32	44	34	17	9	15	22
Siempre	23	33	16	23	21	22	29	48	41	29	53	22	10	59	28	26	13	19	15	42	41	34	18	30	31	32	24	27
	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	21	22	31	14
																									70	70	70	70

ANEXO 07

CONSTANCIA DE APLICACIÓN



"Por un Desarrollo Concertado"

GOBIERNO REGIONAL MOQUEGUA
DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA DE MOQUEGUA

EL GERENTE REGIONAL DE AGRICULTURA DE MOQUEGUA,
QUE SUSCRIBE LA PRESENTE Y ENTREGA LA PRESENTE:

CONSTANCIA

A la **Bach. Iris Arostegui Echenique** ha realizado la aplicación experimental de su investigación titulada: **Dirección estratégica y responsabilidad social en la Gerencia Regional de Agricultura de Moquegua - 2018**; como proceso que le conlleva a la obtención del Grado Académico de Magister en Gestión Pública en la Universidad César Vallejo, demostrando responsabilidad y gran sentido de trabajo en dicha experimentación.

Se entrega la presente constancia a solicitud escrita de la interesada para los fines que estime conveniente.

Moquegua, julio de 2018.



ANEXO 08
EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS



