



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSTGRADO

TESIS

**LA GESTIÓN INSTITUCIONAL Y LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE
LOS PROMOTORES DE LA MANCOMUNIDAD MUNICIPAL CUENCAS
DEL CHOTANO–CONCHANO “MANUEL JOSE BECERRA SILVA”**

PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRO

EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTOR

Bach. WILMER OMAR RIVERA REQUEJO

ASESOR

Dr. ORLANDO ALARCON DIAZ

LINEA DE INVESTIGACIÓN

ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO

PERÚ - 2018

DECLARACION JURADA

Yo, WILMER OMAR RIVERA REQUEJO, egresado del Programa de Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo SAC., Chiclayo, identificado con DNI N° 45334956

DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:

Soy autor de la tesis titulada LA GESTION INSTITUCIONAL Y LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LOS PROMOTORES DE LA MANCOMUNIDAD MUNICIPAL CUENCAS DEL CHOTANO–CONCHANO “MANUEL JOSE BECERRA SILVA”, la misma que presento para obtener el grado de Magister en Gestión Pública.

1. La tesis presentada es auténtica, siguiendo un adecuado proceso de investigación, para lo cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias de las fuentes consultadas.
2. La tesis no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
3. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falsificados, ni duplicados, ni copiados.

Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a LA UNIVERSIDAD cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de la tesis. En consecuencia, me hago responsable por el incumplimiento de lo declarado, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello.

De identificarse algún tipo de falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente asumo las consecuencias y sanciones, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo SAC Chiclayo conforme a la ley 27444 de Procedimiento Administrativo General

Chiclayo, febrero de 2018

Nombres y apellidos : WILMER OMAR RIVERA REQUEJO

DNI 45334956

DEDICATORIA

Con cariño fraternal a toda mi familia por darme el impulso para seguir adelante en lo personal y profesional

Wilmer Omar

AGRADECIMIENTO

Mi eterna gratitud a quienes, de alguna, manera con su aliento han hecho posible la realización del presente trabajo de investigación. A los docentes del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, especialmente, al Dr. Orlando Alarcón Díaz por su asesoría constante y sus sabias enseñanzas.

Wilmer Omar

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo se presenta la tesis intitulada LA GESTION INSTITUCIONAL Y LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LOS PROMOTORES DE LA MANCOMUNIDAD MUNICIPAL CUENCAS DEL CHOTANO-CONCHANO “MANUEL JOSE BECERRA SILVA” para obtener el Grado de Magister en Gestión Pública.

Esta investigación es relevante, en la medida que esclarece el grado de implicancia que existe entre la gestión institucional y la responsabilidad social de los promotores de la mancomunidad municipal cuencas del Chotano-Conchano “Manuel José Becerra Silva”.

El presente estudio se ha estructurado en capítulos. El primero de los cuales está referido a la introducción, el segundo de ellos, al método aplicado. El capítulo III desarrolla los resultados. El capítulo IV se refiere a la discusión de los resultados. El capítulo V contiene las conclusiones, el sexto, describe las recomendaciones y el último de los mismos, las referencias

Seguro del reconocimiento del aporte de este trabajo de investigación se espera que sea evaluado y merezca su aprobación, considerando que toda investigación contribuye a la ampliación del conocimiento.

El autor

ÍNDICE

	Pág.
PÁGINA DEL JURADO.....	ii
DECLARACION JURADA.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
PRESENTACIÓN.....	vi
ÍNDICE.....	vii
ÍNDICE DE TABLAS.....	ix
ÍNDICE DE FIGURAS.....	X
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT.....	xii
CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN.....	13
1.1. Realidad problemática.....	14
1.2. Trabajos previos.....	20
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	22
1.4. Marco Conceptual.....	30
1.5. Formulación del problema.....	35
1.6. Justificación del estudio.....	35
1.7. Hipótesis.....	36
1.8. Objetivos.....	36
1.8.1. Objetivo general.....	36
1.8.2. Objetivos específicos.....	36
CAPÍTULO II MÉTODO.....	37
2.1. Diseño de investigación.....	38
2.2. Variables.....	38
2.2.1 Operacionalización de variables.....	38
2.3. Población y muestra.....	39
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	39
2.5. Validez y confiabilidad.....	40
2.6. Métodos de análisis de datos.....	41
2.7. Aspectos éticos.....	43

CAPÍTULO III RESULTADOS.....	45
3.1. Descripción de resultados.....	46
CAPÍTULO IV DISCUSIÓN.....	60
CAPÍTULO V CONCLUSIONES.....	65
CAPÍTULO V RECOMENDACIONES.....	67
CAPÍTULO VII REFERENCIAS.....	69
 ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

		Pág.
Tabla 1	Población y muestra.....	39
Tabla 2	Clima institucional.....	46
Tabla 3	Planificación.....	47
Tabla 4	Organización.....	49
Tabla 5	Dirección.....	50
Tabla 6	Control.....	51
Tabla 7	Estrategia.....	53
Tabla 8	Política empresarial.....	54
Tabla 9	Estilo de vida empresarial.....	55
Tabla 10	Fuente generadora de bienestar social.....	57
Tabla 11	Comparación de resultados.....	58
Tabla 12	Correlación entre variables.....	64
Tabla 13	Baremo general.....	78
Tabla 14	Baremo específico.....	78
Tabla 15	Estadísticos de fiabilidad.....	78
Tabla 16	Confiabilidad del instrumento.....	79
Tabla 17	Varianza de los ítems.....	80
Tabla 18	Alfa de Cronbach.....	80

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Clima institucional.....	46
Figura 2	Planificación.....	48
Figura 3	Organización.....	49
Figura 4	Dirección.....	50
Figura 5	Control.....	52
Figura 6	Estrategia.....	53
Figura 7	Política empresarial.....	54
Figura 8	Estilo de vida empresarial.....	56
Figura 9	Fuente generadora de bienestar social.....	57
Figura 10	Comparación de resultados.....	58

RESUMEN

El presente Trabajo de Investigación surge como una necesidad de determinar el grado de implicancia existente entre la gestión institucional y la responsabilidad social de los promotores de la mancomunidad municipal cuencas del chotano-conchano “Manuel José Becerra Silva”, considerando que al realizar el correspondiente análisis de la problemática se constató que, en efecto es preciso desarrollar un estudio que permita establecer el nivel de significatividad respecto de la gestión institucional y la responsabilidad social.

Esta situación motivó la realización del presente estudio sustentado en la teoría del desarrollo a escala humana de Max-neef, teoría del liderazgo personal e interpersonal de Fischman, teoría Instrumental, Integradora y Ética de Garriga y Meléy teoría de la Calidad Total de Edward Deming, teniendo en cuenta que para el buen ejercicio de la responsabilidad social se requiere de la presencia de una aceptable gestión institucional

El estudio se desarrolló orientado por el diseño descriptivo correlacional, con una población y muestra de 20 trabajadores. Luego del proceso de experimentación se procedió a analizar, interpretar y discutir los resultados concluyendo que efectivamente la buena gestión institucional tiene su implicancia en una favorable responsabilidad social.

PALABRAS CLAVE

Gestión-responsabilidad-institucional-social

ABSTRACT

The present Research Work emerges as a need to determine the degree of implication existing between the institutional management and the social responsibility of the promoters of the municipal association Cuenca of the Chotano - Conchano "Manuel José Becerra Silva", considering that when performing the corresponding analysis of the problem it was found that, indeed, it is necessary to develop a study that allows to establish the level of significance with respect to institutional management and social responsibility.

This situation motivated the realization of the present study based on Max-neef's human-scale development theory, Fischman's theory of personal and interpersonal leadership, Instrumental, Integrative and Ethics theory of Garriga and Meléy, and Edward Deming's Theory of Total Quality, taking into account that for the good exercise of social responsibility the presence of an acceptable institutional management is required

The study was developed guided by the descriptive correlational design, with a population and sample of 20 workers. After the correlational descriptive process, we proceeded to analyze, interpret and discuss the results concluding that good institutional management has its implication in a favorable social responsibility.

KEYWORDS

Management-responsibility-institutional-social

CAPÍTULO I
INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática.

La sociedad mundial actual está sujeta a extraordinarias transformaciones que comprenden otras concepciones, máxima preponderancia los medios de comunicación y a la connotación de la resolución de problemas sociales vinculados con las características del entorno cultural, generando otras maneras de organización, bajo el auspicio de la globalización, el avance acelerado de la ciencia y la tecnología, el auge de las TIC. A estas alturas ya nos hemos acostumbrado a oír que vivimos una revolución, pero no por habitual dicha información es menos cierta. Nos encontramos en medio de una profunda transformación de la estructura de la sociedad que está alumbrando nuevas formas de organización social, política, económica y cultural.

Nos encontramos en el tránsito a una nueva etapa histórica caracterizada por nuevas formas de los procesos de producción, por nuevos modos de organización del trabajo, del ocio y del tiempo en general, por cambios en el conjunto de las relaciones sociales y en la vida política, las identidades políticas y las fronteras se diluyen unas y refuerzan otras, los nacionalismos crecen.

Estos cambios, evidentemente, traen consigo nuevas formas de gestión en las instituciones, que sobre todo sean capaces de afrontar con éxito su responsabilidad social.

En todo el planeta, América Latina y el Perú las organizaciones se encuentran en el imperativo de asumir con creces la responsabilidad social para las que fueron estructuradas desde la perspectiva de una apropiada gestión, que según Pernneth (2011):

Es entendida como una preocupación por movilizar a las personas hacia objetivos predeterminados, capacidad para articular recursos, capacidad para generar procesos para que ocurra lo que se quiere que ocurra, capacidad para articular representaciones mentales de los miembros de una organización, capacidad para generar y mantener conversaciones para la acción, capacidad para generar procesos orientados a la supervivencia de una organización.

El concepto de gestión, tomado desde el punto de vista productivo para el cual fue imaginado, al aplicarse a procesos productivos se formaliza en funciones y estas funciones son básicamente las de planeación, gestión financiera, de recursos y de

vinculación de usuarios todos ellos relacionados con el dominio de los conceptos económicos de eficiencia, eficacia, productividad, incentivos, competitividad, indicadores, los cuales permiten problematizar el concepto de gestión institucional, el que denotará inevitablemente lo que sucede al interior de la organización, puesto que constituye la categoría que permite al entendimiento la aprehensión de los movimientos que matizan el ambiente de cada institución y que además son los pilares para construir el entramado categórico-conceptual con el que se arribe al conocimiento de las especificidades de cada realidad institucional (Pernneth, 2011)

En este contexto, los gestores son quienes planifican, guían, dirigen, conducen, monitorean el quehacer y la producción de los otros trabajadores, inclusive, el dueño de un establecimiento es un gestor. Poseen el compromiso de elaborar productos buenos o malos, generar problemas o la tranquilidad, edificar o devastar pueblos y de purificar o ensuciar el entorno natural. Los administradores establecen los mecanismos, por los que se nos agencia de una actividad económica, ingresos, condición social, productos, servicios, resguardo, cuidados de la salud y conocimiento.

Gestión es proporcionar saber para averiguar en qué forma el saber existente puede aplicarse a producir resultados. Los gerentes son los responsables de la aplicación y rendimiento del saber. Drucker afirmaba que no se sabía cómo sería el mundo postcapitalista, pero lo único que se sabía es que sería diferente a lo que se pudiera imaginar, porque el nuevo recurso primario de la nueva civilización sería EL SABER. La aplicación del saber mismo: Revolución de la Gestión. El saber desplazaría al capital y al trabajo. Considera que la gestión se encuentra en un periodo de transformación. La empresa moderna ha de estar organizada de tal modo que pueda experimentar continuos cambios, para ello la gestión ha de empeñarse en 3 prácticas: El mejoramiento continuo de todo lo que hace la organización. La organización debe explotar sus conocimientos. Las empresas deben innovar. En las organizaciones modernas es frecuente comprobar que individuos que nunca recibieron capacitación para ser gestores se encuentran en posiciones de gestión (Drucker, 1993)

La gestión institucional, la cual tiene que ver con la marcha de la Institución Educativa en su conjunto. Constituye la explicación, manejo y conducción de los procesos y componentes institucionales, especialmente, de aquellos que sustentan el clima institucional y la operatividad de las funciones administrativas básicas:

Planificación, Organización, Dirección y Control, en la perspectiva de lograr los resultados y propósitos previstos.

En esta línea de acciones, la mancomunidad municipal cuencas del chotano-conchano “Manuel José Becerra Silva” tiene el compromiso de asegurar que cada miembro de la organización tome en serio la idea del usuario como objetivo y ello se vea reflejado en una correcta actitud en el desempeño de la tarea encomendada, toda vez que, si no se ofrece el trato al usuario como es debido podría ser motivo de preocupación, puesto que se está poniendo en evidencia a toda la institución, considerando, que definitivamente, la gestión se apoya y funciona a través de personas, por lo general, equipos de trabajo para lograr resultados.

Así, el desafío de gestionar, en cuanto actuar creativamente gestando procesos colectivos, nos lleva a adoptar una actitud histórica y analítica: nunca el pasado puede repetirse (sino sólo como farsa, decía Marx) y nunca el futuro como imagen debe llevarnos a negar las condiciones del presente. Forzar las situaciones presentes y a las personas u organizaciones en función de un fantasma del pasado o del futuro, significa desaprovechar las condiciones existentes y destruir a los otros. De lo que se trata, en cambio, es de producir procesos colectivos a partir de las situaciones y las condiciones vividas, que tienen un sentido histórico. Gestionar es una acción integral, entendida como un proceso de trabajo y organización en el que se coordinan diferentes miradas, perspectivas y esfuerzos, para avanzar eficazmente hacia objetivos asumidos institucionalmente y que deseáramos que fueran adoptados de manera participativa y democrática. (Huergo, 2009)

Por eso, gestionar es más que conducir. La acción de gestionar atraviesa a toda la institución, en sus relaciones inmediatas, en la coordinación interna, en las maneras de establecer o de frustrar lazos de trabajo, comunidades de trabajo, en la selección de determinados medios, en el conjunto de opciones que se adoptan a la hora de interactuar con otras instituciones. No es sólo conducción o dirección, aunque las implique. Es coordinación de procesos de trabajo en el marco de una organización, donde se dan roles y tareas diferenciadas, que en principio pueden ser articuladas generando niveles de gestión.(Huergo, 2009)

En el devenir de la gestión institucional de la mancomunidad municipal subyace la responsabilidad que asume y ésta es de carácter social.

La responsabilidad social no es una realidad física, sino una construcción social que cada uno ve desde la óptica de sus conocimientos, capacidades e intereses. ISO 26000 refiere que constituye la responsabilidad de una organización ante los impactos que sus decisiones y actividades ocasionan en la sociedad y en el medio ambiente, mediante un comportamiento ético y transparente que contribuya al desarrollo sostenible, incluyendo la salud y el bienestar de la sociedad, que toma en consideración las expectativas de las partes interesadas que cumpla con la legislación aplicable y sea coherente con la normativa internacional de comportamiento y que está integrada en toda la organización y se lleva a la práctica en sus relaciones (Argandoña, 2012)

Es más, la responsabilidad social se relaciona con una mejor predisposición ante las necesidades de otros individuos o conjunto de personas con las que un organismo se relaciona, a través de una correcta administración de las consecuencias que producen las medidas tomadas y trabajos desarrollados, con relación a las predilecciones y carencias de las distintas partes involucradas con su misión, desde los diversos aspectos como la económica, social, medio ambiental o cultural”.

Es posible pensar que hoy en día, la Responsabilidad Social ha adquirido un lugar importante en las agendas políticas y públicas del mundo, en la esfera privada, en los gobiernos locales, regionales y nacionales, así como en las prioridades de las organizaciones grandes y pequeñas; es posible considerar que estamos inmersos en un planeta con gente comprometida con quienes conviven en él, con su medio ambiente, con su economía, con su sostenibilidad, con su progreso y con el cumplimiento de normas sociales y morales que hagan posible la supervivencia del ser humano. Pero a pesar de ello y, a medida que avanza el capitalismo, las sociedades cada vez son más proclives al consumo, los mercados son los escenarios de intercambios comerciales de bienes y servicios, y las personas son categorizadas como agentes económicos, tratados como individuos, sujetos de derechos y obligaciones, pero con un alto riesgo de ser objeto de medidas transactivas que ponen en juego sus libertades y capacidades para decidir sobre sus destinos, simplemente porque las relaciones sociales de producción se anteponen a las relaciones sociales de comunicación y convivencia (Vergara & Vicaria, 2009)

En el Perú, es imperioso que las organizaciones cambien de un estado pasivo a ser organizaciones proactivas, es decir socialmente responsables, tratando de no generar confusión en la comunidad, haciéndoles pensar que la responsabilidad social es igual a alguna ayuda a la población, pues va mas allá de lo que es un apoyo social. La responsabilidad social debe ser considerada como un hábito ético, claro, asequible y como una solución a múltiples problemas sociales que surjan desde las organizaciones, como actos adicionales a las actividades que realiza el estado, y en unión a la población que produzca un valor agregado considerándola como una actividad estratégica, produciendo una solución de los problemas socioeconómicos y ecológicos desde la interna de las organizaciones.

De acuerdo con Vergara & Vicaria (2009)

La responsabilidad social surge en el momento en que la globalización empieza a exigirle a los países y naciones una mayor capacidad de satisfacción de las demandas de sus ciudadanos. Durante la década de los 50 en los Estados Unidos, grupos de activistas religiosos con impacto mediático deciden no apoyar ni invertir en compañías cuyos productos o servicios hicieran peligrar el tejido moral de la sociedad, pues consideraban no ético lucrarse de ello. Así, compañías que promocionaban el alcohol, el juego y el tabaco fueron “vetadas” y perjudicadas por las acciones de ciertos círculos sociales.

Es una futilidad argumentar, como hace el economista y premio Nobel Milton Friedman (n. 1912), que una empresa sólo tiene una responsabilidad: los resultados económicos. Conseguir esos resultados es la primera responsabilidad de una empresa, y la que no obtiene unos beneficios por lo menos iguales al coste de capital es socialmente irresponsable; despilfarra los recursos de la sociedad. Pero el rendimiento económico no es la única responsabilidad de una empresa, como tampoco el rendimiento académico es la única responsabilidad de una escuela” (Drucker, 1980)

El discurso del bienestar ha hecho carrera en la retórica de los países desarrollados, es decir con altas tasas de crecimiento económico, por ello se toman a estos países como modelos para el resto del mundo para medir la globalidad como para medir el crecimiento económico de los países. La responsabilidad social es un tema que ha logrado que internacionalizarse y que muchos países busque

iniciativas para inculcar en las organizaciones, hábitos que no solo busquen generar utilidades económicas, sino integrar a su estrategia de negocio aspectos sociales y ambientales. En consecuencia se busca un compromiso mundial por el respeto a los derechos humanos, eliminación del trabajo forzado o infantil, la protección del ecosistema, entre otros principios, que son indispensables para el desarrollo de los pueblos y del ser humano.

Las organizaciones socialmente responsables son capaces de integrar su visión, misión, estrategia y objetivos organizacionales con un modelo de intervención social responsable. Su objetivo es alcanzar el equilibrio entre la responsabilidad social y su objetivo empresarial con el fin de obtener ventaja competitiva en el futuro. Las organizaciones deben caer en la cuenta que las prácticas socialmente responsables son una herramienta para que las grandes empresas la utilicen en función de crear una ventaja competitiva y un comportamiento socialmente responsable vaya de la mano con el objetivo social de la empresa y de esto la organización obtenga mayores ventajas en el futuro (Ortiz, 2009).

En este escenario, ante la carencia de una educación de calidad, la desnutrición, la inminente presencia de la pobreza, los daños que presenta la capa de ozono, la contaminación, la reducción de los recursos naturales y los daños que muestra el medio ambiente hacen necesaria la colaboración de las organizaciones en la sociedad como la mancomunidad municipal cuencas del chotano-conchano “Manuel José Becerra Silva” y en armonía con Ortiz (2009):

Es importante tener en cuenta que hace algunos años las empresas ayudaban a lo social por medio de la filantropía por donación, la cual consistía en aportar con los impuestos exigidos por el gobierno y este se encargaba de solucionar los problemas sociales. Hoy en día esta visión ha cambiado y se ha ido tomando conciencia que para solucionar las dificultades de la sociedad se debe cambiar la forma de intervención de las empresas en el problema social, debido a que el Estado no es capaz de solucionar sólo dichos inconvenientes, este requiere que las empresas le colaboren a resolver los problemas que presenta nuestra sociedad, mediante un compromiso ético frente a todos sus grupos de interés.

En esta perspectiva, la participación social de la mancomunidad municipal cuencas debe alinear su intervención social con sus objetivos institucionales y ésta también debe ser parte de su estrategia, con el fin de que este reflejada en la visión, donde plasma el camino por el cual se va a guiar en el largo plazo, donde define su

rumbo y lo que sueña; en la misión donde expone sus propósitos y la razón de ser, y por último debe ir presente en la gestión institucional y el plan estratégico donde aterrizan las dos ideas anteriores; todo esto con el fin de que su objetivo empresarial se encuentre alineado con su función social y se produzcan mayores utilidades y múltiples beneficios tangibles e intangibles, tanto para la actividad que la realiza como para sus diferentes grupos de interés.

Las organizaciones socialmente responsables son capaces de integrar su visión, misión, estrategia y objetivos organizacionales con un modelo de intervención social responsable. Su objetivo es alcanzar el equilibrio entre la responsabilidad social y su objetivo empresarial con el fin de obtener ventaja competitiva en el futuro. Las organizaciones deben caer en la cuenta que las prácticas socialmente responsables son una herramienta para que las grandes empresas la utilicen en función de crear una ventaja competitiva, comportamiento socialmente responsable vaya de la mano con el objetivo social de la empresa y de esto la organización obtenga mayores ventajas en el futuro (Ortiz, 2009).

1.2. Trabajos previos.

Ortiz (2009) en su tesis intitulada “la responsabilidad social empresarial como base de la estrategia competitiva” arribó a las siguientes conclusiones:

Es evidente que la responsabilidad social 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 la sociedad.

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.

Una adecuada intervención social no la realiza una sola persona, ésta solo es posible si todas las personas que integran la compañía contribuyen y hacen parte de las acciones a implementar en los planes de RS.

Alegría (2007), en su tesis intitulada “La responsabilidad social empresarial como factor de competitividad” arribó a las conclusiones siguientes:

Actualmente el tema de la Responsabilidad Social Empresarial es esencial para las empresas. ...este, aunque se encuentre en auge, no es un fenómeno transitorio. Por

el contrario, es un aspecto que se ha convertido no solamente en un factor de competitividad para las empresas en la actualidad sino que se muestra como un elemento evidentemente indispensable para la supervivencia de todas las empresas en un futuro.

La RSE es un compromiso voluntario y activo para buscar el equilibrio social, ambiental y económico de la compañía. Es una estrategia que resulta de las realidades, preocupaciones y presiones sociales, medioambientales y económicas que hoy genera la sociedad, el mercado y la misma empresa.

La concepción de responsabilidad social es constantemente confundida con conceptos como la filantropía, la caridad y la filantropía estratégica también conocida como inversión social.

Guerra (2016), en su tesis intitulada “gestión administrativa y el nivel de interculturalidad de los trabajadores de la municipalidad distrital de Rio Santiago” presentada para obtener el grado de magister en gestión pública arribó a las conclusiones siguientes:

La relación que existe entre la variable gestión administrativa y la interculturalidad es algo homogénea pues nótese que al mejorar el nivel de gestión administrativa, se incrementa la interculturalidad en los trabajadores.

La presente investigación sirve de aporte social, cultural, ya que el enfoque intercultural promueve el encuentro con el otro y la convivencia entre culturas se tornan en riquezas para el ser humano y conscientes de la dificultad inherente a todo proceso de cambio e integración social se pone en práctica situaciones que representen verdaderos retos para el ser humano conocer de la interculturalidad y la gestión administrativa.

Machado (2016), en su tesis intitulada gestión institucional y su relación con la responsabilidad social de los promotores de FONCODES presentada para obtener el grado de magister en gestión pública concluyó:

Los promotores sociales de FONCODES, realizan una labor muy importante, directamente con las comunidades, permaneciendo en campo durante el desarrollo del Proyecto, realizando labores necesarias según la etapa del mismo; siendo los gestores comunales, persona ética, que tiene principios y que trabaja por el bienestar de todos, sabe escuchar la problemática existente y brinda asesoramiento en el desarrollo de conflictos sociales.

Sin embargo el accionar está guiado de acuerdo a lineamientos institucionales que regulan sus actividades. Los lineamientos o reglamentación del accionar de los promotores sociales de FONCODES, están fijados institucionalmente, y considerando que los promotores sociales de FONCODES dentro de su rol deben asumir directamente la responsabilidad social con la población beneficiaria de los proyectos que ejecuta FONCODES. Considerando que las instituciones tienen implicancias directas en sus trabajadores, reflejándose en el desarrollo de sus funciones de manera adecuada o inadecuada, el cual determina su accionar.

Suarez (2016), en su tesis intitulada “clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de la Caja Raíz, agencia Jaén presentada en la Universidad César Vallejo para obtener el grado de magister en gestión pública concluyó:

El nivel de clima organizacional de la Caja Raíz, agencia Jaén resultó estar en un nivel medio como también la satisfacción laboral de los colaboradores. La relación de ambas variables en la empresa es negativa y débil. Es posible que sean otros factores los que están influyendo en la satisfacción laboral de la empresa o en el clima organizacional. Los responsables deben de considerar un plan de mejora para asegurar el éxito de la empresa.

Evaluar el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral de los colaboradores de una empresa como variables que se relacionan no es algo nuevo pero siempre hay esa tendencia porque estos dos grandes constructos influyen mucho en el éxito de una empresa.

Las investigaciones precitadas han contribuido a la materialización del presente estudio, puesto que han permitido delinear las pautas inherentes al nivel de implicancia existente entre la gestión institucional y la responsabilidad social de de la mancomunidad municipal cuencas del chotano-conchano “Manuel José Becerra Silva”.

1.3. Teorías relacionadas al tema.

1.3.1. Teoría del Desarrollo a Escala Humana de Max-neef.

Según Max-Neef (1998):

Un Desarrollo a Escala Humana, orientado en gran medida hacia la satisfacción de las necesidades humanas, exige un nuevo modo de interpretar la realidad. Nos

obliga a ver y a evaluar el mundo, las personas y sus procesos, de una manera distinta a la convencional. El desafío consiste en que políticos, planificadores, promotores y, sobre todo, los actores del desarrollo sean capaces de manejar el enfoque de las necesidades humanas, para orientar sus acciones y aspiraciones. El desarrollo se refiere a las personas y no a los objetos. El mejor proceso de desarrollo será aquel que permita elevar la calidad de vida de las personas, la cual dependerá de las posibilidades que tengan éstas de satisfacer adecuadamente sus necesidades humanas fundamentales.

El ser humano satisface insuficiencias variadas y recíprocas, las cuales requieren ser entendidas como una estructura, en la que las necesidades se relacionan mutuamente como consecuencia de la fuerza del proceso de satisfacción. Las necesidades pueden disgregarse en función a diversos procedimientos y las ciencias sociales brindan una compleja y vasta literatura.

Max-Neef (1998) refiere que:

Las necesidades humanas pueden categorizarse en existenciales y axiológicas. Esta combinación permite operar con una clasificación que incluye, por una parte, las necesidades de Ser, Tener, Hacer y Estar; y, por la otra, las necesidades de Subsistencia, Protección, Afecto, Entendimiento, Participación, Ocio, Creación, Identidad y Libertad. De la clasificación propuesta se desprende que, por ejemplo, alimentación y abrigo no deben considerarse como necesidades, sino como satisfactores de la necesidad fundamental de subsistencia. Del mismo modo, la educación (ya sea formal o informal), el estudio, la investigación, la estimulación precoz y la meditación son satisfactores de la necesidad de entendimiento. Las estructuras sanadoras, la previsión y los protocolos de salud, en general, son satisfactores de la necesidad de protección.

La correlación asociativa entre necesidades y satisfactores es reducida. Un satisfactor puede favorecer paralelamente a la satisfacción de diferentes necesidades o, al revés, una necesidad puede demandar de diferentes satisfactores para ser satisfecha. Ni siquiera estas relaciones son fijas. Pueden variar según tiempo, lugar y circunstancias.

Valga un ejemplo como ilustración. Cuando una madre le da el pecho a su bebé, a través de ese acto, contribuye a que la criatura reciba satisfacción simultánea para sus necesidades de subsistencia, protección, afecto e identidad. La situación es

obviamente distinta si el bebé es alimentado de manera más mecánica. Habiendo diferenciado los conceptos de necesidad y de satisfactor, es posible formular dos postulados adicionales. Primero: Las necesidades humanas fundamentales son finitas, pocas y clasificables. Segundo: Las necesidades humanas fundamentales son las mismas en todas las culturas y en todos los períodos históricos. Lo que cambia, a través del tiempo y de las culturas, es la manera o los medios utilizados para la satisfacción de las necesidades (Max-Neef, 1998)

En tal sentido bajo este marco la aptitud para satisfacer una necesidad constituye una fuerza motivadora que da lugar a una respuesta conductual de los promotores de la mancomunidad municipal cuencas del chotano-conchano “Manuel José Becerra Silva”.

Esta teoría sustenta el presente trabajo de investigación, en el sentido de que es necesario de que los promotores de la mancomunidad municipal cuencas del chotano-conchano “Manuel José Becerra Silva” gestionen la organización considerando la satisfacción de sus necesidades y si éstas influyen o no en el derrotero de la responsabilidad social.

1.3.2. Teoría del Liderazgo Personal e Interpersonal de David Fischman

El cambio y progreso personal se realiza desde el interior hacia afuera, siguiendo un derrotero en espiral que considera, a su vez, la sima interior. Esta profundidad se vincula con el liderazgo individual que se obtiene cuando la persona acomete el camino laborando su autoestima, creatividad, visión equilibrio y facultad de aprender. Después se adquiere el liderazgo interpersonal, por el cual el ser humano domina la comunicación, aprende a direccionar a los demás y a proporcionarles poder, a a realizar las tareas en equipo y a servir a sus aliados.

En esta línea de acciones, Fischman (2006):

En cuanto al liderazgo personal expone que éste tiene dos ejes: el competente y seguro y el valorarse y respetarse a sí mismo. En presencia de una baja autoestima, la conducta perjudica a los demás observándose celos profesionales, inseguridad para comunicar ideas, excesivo deseo de mostrar símbolos de status y hablar permanentemente de sus logros, así como la notable incapacidad de innovar y producir cambios dentro de la organización. Las personas que tiene baja autoestima

se sienten poco valoradas, poco respetadas y poco competentes e impide avanzar en las metas personales y organizacionales.

Todas las ideas del hombre forman un núcleo en cuyo centro se encuentra el sentir de sí mismo...La concepción que tiene de sí, eleva una valla invisible que establece su propio confín, más allá del cual, no consigue avanzar. Los seres humanos con autoestima precaria tienen un adversario interno que les conversa al oído y no les permite tomar conciencia de su realidad, sino que su conversación interna les limita asumir riesgos, aprovechar ocasiones y tener inmejorables relaciones interpersonales con su grupo.

Fischman (2006)“compara la baja autoestima con estar en una montaña rusa sin cinturón de seguridad, en donde no se disfruta del viaje y en cada subida y bajada la persona siente que cae al vacío; pero cuando una persona se conoce, se valora y es competente, estará en la montaña rusa con un cinturón seguro y podrá establecer un propósito encaminando su energía y entusiasmo en las tareas y en fortalecer el resultado de lo que se propone”.

La visión es una idea clara de lo que se debe ser. Fischman (2006) afirma que:

Para lograr una visión personal, es necesario conocerse a sí mismo; es decir, entender el presente, saber lo que realmente tiene valor, tomar conciencia de las fortalezas y debilidades y finalmente se traza una visión de lo que se valora y realmente se desea alcanzar. La visión personal debe posteriormente alinearse con la visión empresarial, se deben buscar puntos de unión entre los dos, los valores y los objetivos comunes que sean lo suficientemente atractivos para justificar los cambios y estrategias planeadas para alcanzar los propósitos individuales o institucionales.

Según Fischman (2006):

El liderazgo interpersonal se obtiene a continuación en instancias de que el ser humano maneja adecuadamente la información, se ejercita en direccionar a los demás y ofrecerles el poder, a realizar trabajo en equipo y a beneficiar a sus aliados. La inmejorable forma de divulgar el pensamiento es a través de una apropiada comunicación y se obtiene cuando el líder está en condiciones de opinar apropiadamente.

El liderazgo y la comunicación son estrategias que posibilitan al profesional promover el mejoramiento de la gestión del cuidado en el contexto organizacional. En el mismo orden de ideas,

En consecuencia, el líder en el ejercicio de sus acciones que permita influir en otras personas para alcanzar los objetivos planteados debe realizar su tarea basado en 9 hábitos concebidos como pasos, a partir de la autoestima, visión, creatividad, equilibrio, aprendizaje, comunicación efectiva, entrega poder, trabajo en equipo y servicio que deben ser recorridos a la vez en forma progresiva; lo cual implica, evidentemente, que los promotores de la mancomunidad municipal cuencas del chotano-conchano “Manuel José Becerra Silva” se encuentran en la necesidad de tener en cuenta esta propuesta teórica en el ejercicio de sus funciones.

1.3.3. Teoría Instrumental, Integradora y Ética de Garriga y Melé

Garriga y Melé (2004) refieren que:

La compañía es visualizada como un instrumento que origina y crea riqueza y las actividades sociales son únicamente el medio a través del cual puede facilitar el alcance de sus resultados económicos y donde se accede a realizar intervención social siempre y cuando exista un beneficio de por medio, cuando dicho beneficio deje de existir consecuentemente las actividades que realiza la organización por ende dejarán también de existir (Ortiz, 2009)

En este caso, lo más importante es la maximización del valor para los inversionistas, y usan como estrategias para lograr una ventaja competitiva: las inversiones sociales en un escenario competitivo, conjuntamente usan el marketing con el objeto de incrementar sus ventas e ingresos, dándole un valor agregado a la marca por la asociación a la responsabilidad social y a la ética.

La responsabilidad social, en este contexto solamente tiene el objetivo estratégico de aumentar las utilidades de los inversionistas, porque es usada como una estrategia de inversiones sociales, lo cual no necesariamente es un compromiso con la comunidad, sino es una inversión para simular un compromiso con el entorno.

La integración debe estar enfocada hacia los grupos de interés. Allí la compañía se centra en la realizar un estudio de evaluación, una actitud de escucha, un análisis respectivo de cada tema y una respuesta a las demandas de la sociedad. El fin de

las organizaciones es satisfacer siempre a sus grupos de interés identificados con anterioridad, todo ello con el fin de pretender legitimidad social. Las empresas enfocadas en el enfoque integrador están pendientes de gestionar los aspectos sociales, por medio de los cuales la empresa identifica, evalúa y responde a ellos siendo sociales y/o políticos que podrían causar problemas en la operación del negocio (Ortiz, 2009)

En este ámbito emerge el principio de responsabilidad pública, el cual asume un modelo general de dirección social reflejado en la opinión pública, asuntos emergentes, requisitos legales formales y prácticas de ejecución o aplicación.

La organización debe asumir una concepción ética de la realidad basada en el principio de lo que debe y lo que no debe hacer una empresa, referente a su actuación diaria y a la ayuda de la construcción de una sociedad mejor. Dicha teoría contempla obligaciones fiduciarias hacia todos sus GI (grupos de interés): proveedores, clientes, empleados, accionistas y comunidad local, actúa basada en los derechos humanos y laborales además de establecer un inmenso respeto por el medio ambiente, dirige el desarrollo sostenible económico, social y ambiental, a alcanzar un desarrollo humano que tenga en cuenta a las generaciones presentes y futuras. Las empresas que cuentan con este enfoque ético creen en el bien común en el cual asumen contribuir con el bien de todos los GI ya que hace parte de la sociedad (Ortiz, 2009)

En la actualidad la implementación de la responsabilidad social en la mancomunidad municipal debe gestionar sus actividades, fundamentalmente, asumiendo un comportamiento ético, de forma que genere servicios de la mejor calidad, unido a un valor agregado, caracterizado por un comportamiento transparente, siendo eficaz, eficiente, leal y respetando los derechos legales de todas las personas y del medio ambiente, para la construcción de una sociedad mejor y la contribución al desarrollo del país.

1.3.4. Teoría de la Calidad Total de Edward Deming

Entre las aportaciones del Dr. Deming se hace relevancia del ciclo PVHA porque se entiende que dicho aporte sustenta la presente investigación.

Deming (1950), ha realizado numerosas aportaciones al management moderno. El “Círculo de Deming” es uno de los sistemas más utilizados como método de mejora empresarial. Conocido mayormente por su traducción en inglés,

PDCA (Plan - Do- Check - Act). Los norteamericanos están acostumbrados a ver los proyectos laborales de una manera lineal, con un comienzo y un fin, se cumple el trabajo y se pasa al siguiente. En cambio, la mejora continua o perpetua exige una modalidad circular.

El Dr. Deming (1950):

Les presento a los japoneses el Ciclo: Planifique, Haga, Verifique, Actúe (PHVA); él lo denomino ciclo Shewhart porque fue el pionero del control estadístico de calidad; Walter Shewhart (los japoneses lo denominaron Ciclo Deming). La utilización continua del PHVA nos brinda una solución que realmente nos permite mantener la competitividad de nuestros productos y servicios, mejorar la calidad, reduce los costos, mejora la productividad, reduce los precios, aumenta la participación de mercado, supervivencia de la empresa, provee nuevos puestos de trabajo, aumenta la rentabilidad de la empresa.

PLANEAR: consiste en establecer los objetivos y procesos necesarios para conseguir resultados de acuerdo con los requisitos del cliente y las políticas de la organización, siguiendo los siguientes pasos:

Identificar servicios.

Identificar clientes.

Identificar requerimientos de los clientes.

Trasladar los requerimientos del cliente a especificaciones.

Identificar los pasos claves del proceso.

Identificar y seleccionar los parámetros de medición.

Determinar la capacidad del proceso.

Identificar con quien compararse.

HACER: Consiste en:

La implementación de los procesos.

Identificar oportunidades de mejora.

El desarrollo del plan piloto.

Implementar las mejoras.

VERIFICAR: consiste en realizar el seguimiento, medir los procesos y los productos contra las políticas, los objetivos y los requisitos del producto e informar sobre los resultados.

ACTUAR: tomar acciones para mejorar continuamente el desarrollo de los procesos.

Deming (1950) propone “El Triángulo de la Calidad”, basándose en la interacción de tres componentes que son:

El producto.

Las instrucciones para usarlo.

El cliente del producto y su forma de usarlo.

Además, Deming (1950) consideró que la responsabilidad de la dirección se centraba en dos principales áreas, que son:

Creación de un clima laboral favorable para las mejoras de calidad: En la cual destaca la importancia de la motivación intrínseca (autoestima y responsabilidad individual por el trabajo realizado) en lugar de motivación extrínseca (aceptación de recompensas materiales por el trabajo realizado).

Énfasis en los trabajadores en lugar de estructuras rígidas: Considera que la mayoría de errores que se presentan en las organizaciones son causados por la rigidez e impresión de la estructura de la organización más que por el personal mismo (Comportamiento Organizacional. <http://es.scribd.com>).

Es más Deming considera que la mejora continua o perpetua exige una modalidad circular para lo cual propone el ciclo del PVHA siendo el más utilizado como método de la mejora empresarial. Este aporte es muy importante para lograr una participación activa de todos los implicados y mejorar el servicio social. En este marco los promotores de la mancomunidad municipal, se encuentran en la necesidad de predicar con el ejemplo, asumiendo patrones de liderazgo a partir de una gestión institucional intrínsecamente relacionada con la responsabilidad social y de esta manera propiciar la participación conjunta de los integrantes con la finalidad de mejorar permanentemente los servicios que ofrece la organización.

Deming, desde luego ha impartido enseñanza a muchos gestores de todo el mundo poniendo énfasis en la importancia del aprendizaje, la participación del personal, el liderazgo y la mejora permanente. Según Deming, las personas nacen con una motivación intrínseca, con la necesidad de relacionarse con otras personas

y con la necesidad de ser amados y estimados. Se nace con una inclinación natural a aprender y a ser innovador. Se hereda el derecho a disfrutar del trabajo propio

1.4. Marco conceptual

1.4.1. Gestión institucional

Tiene que ver con la marcha de la organización en su conjunto. Constituye la explicación, manejo y conducción de los procesos y componentes institucionales, especialmente, de aquellos que sustentan el clima institucional y la operatividad de las funciones administrativas básicas: Planificación, Organización, Dirección y Control, en la perspectiva de lograr los resultados y propósitos previstos.

La gestión institucional, en particular, implica impulsar la conducción de la institución hacia determinadas metas a partir de una planificación estratégica, para lo que resultan necesarios saberes, habilidades y experiencias respecto del medio sobre el que se pretende operar, así como sobre las prácticas y mecanismos utilizados por las personas implicadas en las tareas vinculantes. En este punto, en estrecha relación con la actividad de conducción, el concepto de planificación cobra importancia debido a que permite el desarrollo de las acciones de conducción-administración y gestión de las actividades (Recuperado de: <http://www.edu.car.>)

1.4.2. Dimensiones de la gestión institucional

Clima institucional

Es el producto de la multitud de interrelaciones que desarrolla la organización. Es el ambiente en el cual se realizan las acciones y actividades institucionales; éste tiene que ser favorable a fin de que la institución logre sus objetivos, metas y proyectos, posibilitando la participación de los actores.

El clima institucional es el ecosistema resultante de la multitud de interacciones que se generan simultánea y/o sucesivamente entre el conjunto de agentes de la institución tanto en el nivel interpersonal, micro grupal o macro grupal. Conjunto de características del entorno laboral, que los empleados perciben directa o indirectamente y que se supone es una importante fuerza para influir en su comportamiento.

Planificación

Es la primera función administrativa básica de la gestión institucional. Es el proceso, mediante el cual, los gestores analizan sus entornos interno y externo, se formulan preguntas fundamentales sobre la razón de ser de su organización y expresan su finalidad, sus metas y sus objetivos. Se refiere al conjunto de actividades, mediante las cuales se fijan los objetivos y se determinan las líneas de acción más apropiadas para alcanzarlos.

La planificación es el proceso que consiste en prever todo aquello (recursos y estrategias que nos puede conducir alcanzar un futuro deseado (propósitos). Permite visualizar el futuro de las instituciones: propósitos y finalidades y prever en forma ordenada y sistemática las estrategias que se requieren para alcanzarlos, asignando adecuadamente los recursos disponibles.

La planificación es el acto de construir un puente entre la situación presente (en la que los directivos y la organización se encuentran) y el futuro deseado (un lugar a donde se quiere llegar). El futuro deseado es el terreno de las finalidades, las intencionalidades, las aspiraciones y los propósitos que la organización se propone conseguir en un determinado periodo (corto, mediano, largo); también tiene que ver con la Identidad Institucional. El puente hace referencia al cómo hacer realidad dichas intencionalidades, por lo cual considera elementos estratégicos y cursos de acción, metodologías, procedimientos. La situación presente corresponde a las distintas formas de leer la realidad en la que se encuentra la institución en un momento dado, realidad que como sabemos está determinada por situaciones y fenómenos que provienen del exterior y aspectos y elementos internos a la organización.

Organización

Proceso mediante el cual se estructuran los recursos humanos y físicos con el fin de alcanzar los objetivos que se han marcado. Empero se puede indicar también que la organización es una acción, un proceso, algo "in fieri", que está continuamente ejecutándose y que demanda por su propia naturaleza actuaciones diversas y múltiples conducentes a un fin concreto y previsto con anterioridad.

La función de organizar consiste en la creación de una estructura de relaciones de trabajo y de autoridad en la Institución. Engloba las tareas identificadas en el proceso de planificación y las asigna a determinados individuos y grupos dentro de la Institución, de manera que puedan lograrse los objetivos establecidos en la planificación.

Dirección

Es la función y proceso básico de la gestión que orienta y conduce al personal, enseña el camino y los instrumentos que se utilizarán para obtener cooperación y lealtad de los subordinados y da orientación para el logro de los objetivos institucionales, promoviendo la participación efectiva de todos los actores.

Función de mayor imprevisibilidad, rapidez y hasta cierto punto explosiva, pues un pequeño error, facilísimo de cometer ante la dificultad de prever las reacciones humanas que se enfrentan cotidianamente, puede ser difícilmente reparable.

Control

Constituye la función administrativa de mayor controversia, no sólo porque usualmente prevalece la tendencia natural, muchas veces reforzada por elementos culturales, a rechazar todo mecanismo de control, sino también porque la forma tradicional como fue implementada correspondiente con el predominio de sistemas de gestión excesivamente jerárquicos, verticales, cuando no autoritarios han generado una serie de criterios, mecanismos y formas de vigilancia, presión y fiscalización que finalmente termina generando conflictos, tensiones, sanciones y por tanto una clima institucional poco propicio.

Sin embargo, todos están de acuerdo en reconocer la enorme importancia del control, razón por la cual ha devenido en algo común afirmar que no existe organización de éxito que haya renunciado a sus mecanismos de control.

El Control es la función administrativa básica que implica un proceso permanente y sistemático de seguimiento, evaluación y supervisión del quehacer de la organización. Está orientado hacia el seguimiento, asesoría y apoyo al personal, desapareciendo el criterio fiscalizador; determina las deficiencias, desviaciones y errores en el cumplimiento de los objetivos.

El control implica un proceso permanente, recurrente, continuo y no ocasional como a veces se señala. Supone un proceso sistemático, ordenado y coherente. Consiste en revisar, comprobar, verificar y valorar el quehacer operativo institucional, en la perspectiva de garantizar su eficiencia y eficacia. Tiene como ámbito: las actividades, resultados e impactos; los conocimientos y las capacidades; el cumplimiento de roles, desempeños y funciones; el uso de los recursos; el logro de propósitos: objetivos, metas.

1.4.3. Responsabilidad social

Es claro y tajante al definir a la responsabilidad social como “*la obligación constante de las corporaciones para trabajar por la mejoría social*”, afirmando que este compromiso se aplica en todas las etapas de las operaciones de la organización, pudiendo afectar positiva o negativamente las ganancias de la misma, obligaciones que pueden ser asumidas voluntariamente o impuestas coercitivamente por el Gobierno. (Taylor, 2004)

La responsabilidad social comprende actividades formales a través de las cuales se promueve el desarrollo de los grupos de interés, a través de oportunidades económicas, sociales, culturales, políticas y de sostenibilidad ecológica, adicionalmente es un factor clave para la construcción de una buena reputación gracias a relaciones de confianza y asumiendo un comportamiento ético en la sociedad (Ortiz, 2009)

La Comisión Europea ha sorprendido recientemente con una definición muy sencilla que puede arrojar mucha luz sobre el tema: La responsabilidad social-dice-es la responsabilidad de las empresas por sus impactos sobre la sociedad (Argandoña, 2012)

La responsabilidad social será ese conjunto de responsabilidades que la empresa asume ante la sociedad que irán cambiando como es lógico, porque cambian las circunstancias y la propia sensibilidad de los actores. La responsabilidad social no puede reducirse a un listado de responsabilidades sociales (Argandoña, 2012).

1.4.4. Dimensiones de la responsabilidad social

Estrategia

La estrategia consiste en una forma o una vía para alcanzar los objetivos, agregando un valor distintivo ante la competencia. Si la responsabilidad social es

una estrategia, entonces se concibe un escenario en donde se enfrentan los problemas, las necesidades y las carencias de un público por la vía ética y responsable con un elemento diferenciador que es la responsabilidad económica, social y medioambiental para generar más fidelidad, estrechar relaciones, satisfacción, desarrollo sostenible, confianza pública, compromiso, cultura con valores compartidos y reputación.

Política empresarial

La política empresarial es la que proporciona la orientación para que todos los miembros de la organización elaboren planes de acción que permitan alcanzar los objetivos. La política empresarial sugiere un compromiso formal que cohesiona a toda la empresa en su modo de pensar y actuar con la coherencia entre su misión, visión y sus estrategias. En este orden de ideas, si se piensa con responsabilidad social, se actuará siempre regido bajo ese principio y los objetivos de la organización se buscarán siempre con estrategias y acciones responsables. En definitiva, la política empresarial es una de las formas de hacer operativa la estrategia por el camino socialmente responsable (Argandoña, 2009).

Estilo de vida empresarial

Cuando una conducta personal y la expresión grupal del sistema organizacional asiste consecutivamente y rigurosamente a diario con prácticas responsables, entonces es posible afirmar que los trabajadores de cierta organización han abrazado un estilo de vida empresarial fundado en prácticas socialmente responsables. El ideal está en que la fuerte cultura empresarial se adopte como estilo de vida en todos los implicados e interesados de la organización para que sea un modo de vida, una forma de pensar cotidiano, un pensamiento diario, una decisión y actuación continua basada en una mentalidad socialmente responsable.

Fuente generadora de bienestar social

Cuando la responsabilidad social se convierte en un factor generador de calidad de vida para las personas, de tranquilidad, de satisfacción humana, entonces se convierte en una fuente generadora de bienestar social. Esto se hace posible en las organizaciones con la promoción de salud, la prevención de enfermedades, adicciones, accidentes, con talleres, cursos y campañas educativas para que las

personas aprendan a vivir mejor. Con ello se logra fortalecer las capacidades tanto individuales como familiares para que se disminuyan los riesgos, se aumenten estilos de vida más saludables y en ese orden de ideas se mejore el bienestar social (Argandoña, 2009)

1.5. Formulación del problema.

¿Cómo se relaciona la gestión institucional y la responsabilidad social de los promotores de la mancomunidad municipal cuencas del chotano–conchano “Manuel José Becerra Silva”?

1.6. Justificación.

La presente investigación contribuye como apoyo a los promotores de la mancomunidad municipal de las cuencas del chotano-conchano “Manuel José Becerra Silva”, que están interesados en informarse acerca de la evolución del concepto de intervención social y de la gestión institucional, con el fin de que su organización no solo cumpla con los mínimos legales exigidos por la ley, sino que también implementen una adecuada responsabilidad social y de esta forma obtengan herramientas de mejoramiento continuo, obtengan éxito en sus actividades, construyan un eficiente capital social, tengan mejores relaciones con sus respectivos grupos de interés, construyan practicas ambientales y brinden aportes al desarrollo de un país mejor.

El presente estudio tiene como objetivo reafirmar mi formación como profesional, brindándome una guía para mi formación como profesional comprometido con respecto a la sociedad y como actor de cambio social. Adicionalmente aporta a los lectores conocimientos acerca de cómo se lleva a cabo una adecuada intervención social, y cómo las compañías pueden hacer mucho por la sociedad, no solo sacando provecho de ella, sino también siendo comprometidos y generando prosperidad a la comunidad y al medio ambiente, con ello pueden deliberar acerca del tema de buen ciudadano, de la solidaridad y de la ética, y de esta forma podrán promover y vincularse a actividades socialmente responsables que promuevan el desarrollo de la sociedad y generen propuestas más éticas en su vida diaria.

1.7. Hipótesis.

Hipótesis de investigación

$H_1: \rho \neq 0$: La gestión institucional se relaciona significativamente con la responsabilidad social de los promotores de la mancomunidad municipal cuencas del chotano - conchano "Manuel José Becerra Silva".

Hipótesis nula

$H_0: \rho = 0$: La gestión institucional no se relaciona significativamente con la responsabilidad social de los promotores de la mancomunidad municipal cuencas del chotano-conchano "Manuel José Becerra Silva".

Dónde:

$\rho = \text{Rho}$ (coeficiente de correlación poblacional)

Nivel de significación: $\alpha = 0,05$

1.8. Objetivos.

1.8.2. Objetivo general.

Determinar el nivel de relación que existe entre la gestión institucional y la responsabilidad social de los promotores de la mancomunidad municipal cuencas del chotano-conchano "Manuel José Becerra Silva".

1.8.3. Objetivos específicos

OE1. Identificar el nivel la gestión institucional de la mancomunidad

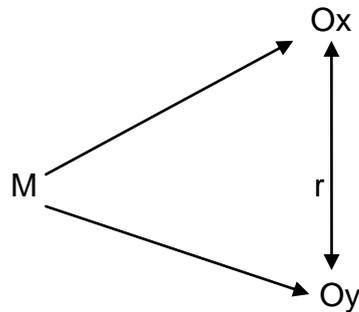
OE2. Establecer el grado de responsabilidad social de los promotores de la institución

OE3. Comparar el grado de relación que existe entre la gestión institucional y la responsabilidad social de los promotores de la entidad

CAPÍTULO II
MÉTODO

2.1. Diseño de la investigación

Según el tipo de estudio se utilizó el diseño descriptivo correlacional, cuyo esquema es el siguiente:



M=Muestra de estudio

Ox=Información de la gestión institucional

Oy=Información responsabilidad social

R =Relación entre las dos variables.

2.2. Variables

Variable 1: Gestión institucional.

Variable 2: Responsabilidad social.

2.2.1. Operacionalización de variables

Variable	Dimensiones	indicadores	Nivel	Téc./Instr.
Gestión institucional	<p>Clima institucional</p> <p>Planificación</p> <p>Organización</p> <p>Dirección</p> <p>Control</p>	<p>Las actividades se gestionan en un ambiente favorable</p> <p>Se construye un puente entre la situación presente y el futuro deseado</p> <p>Se estructuran los recursos físicos y humanos para alcanzar los objetivos previstos</p> <p>El gestor conduce la institución promoviendo la participación activa de todos los actores</p> <p>Existen mecanismos democráticos de control</p>	<p>ALTO</p> <p>MEDIO</p> <p>BAJO</p>	<p>Observación</p> <p>Test</p>

Fuente: Cuadro elaborado por el investigador

Variable	Dimensiones	Indicadores	Niveles	Téc/instr.
Responsabilidad social	Estrategia	Se ha establecido una vía para alcanzar los objetivos	ALTO MEDIO BAJO	Observación Test
	Política empresarial	Compromiso formal que cohesiona a toda la organización		
	Estilo de vida empresarial	El estilo de vida empresarial se basa en prácticas socialmente responsables		
	Fuente generadora de bienestar social	La responsabilidad social es factor generador de calidad de vida para las personas		

Fuente: Cuadro elaborado por el investigador

2.3. Población y muestra

La población y muestra está constituida por 20 personas de la mancomunidad municipal cuencas del chotano–conchano “José Manuel Becerra Silva”, tal como se detalla en la tabla 1

TABLA 1
POBLACIÓN Y MUESTRA

INTEGRANTES	HOMBRES		MUJERES		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%
	15	75	5	25	20	100

Fuente: CAP de la mancomunidad de las cuencas del chotano-conchano “José Manuel Becerra Silva”.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la recolección de datos del presente trabajo de investigación se ha utilizado las siguientes técnicas e instrumentos:

2.4.1. Técnica de fichaje

Orientada a recopilar información teórica que ha permitido encaminar científicamente el trabajo de investigación, en cuyo contexto se empleó:

Fichas bibliográficas

En estas fichas se registraron los datos suficientes de los libros consultados.

Fichas textuales

Estas fichas se utilizaron para realizar la transcripción del párrafo de un libro necesario para el óptimo desarrollo de la investigación.

Fichas de comentario

En estas fichas se anotaron ciertos comentarios de la información recopilada y que el investigador los considera necesarios.

2.4.2. Técnicas de campo

Observación

La percepción del objeto de investigación se realizó cumpliendo rasgos de objetividad, validez y confiabilidad con la finalidad de obtener información relevante sobre la gestión institucional y la responsabilidad social de la mancomunidad municipal cuencas del chotano-conchano “José Manuel Becerra Silva”.

Cuestionario

Instrumento de recopilación de datos a partir de un conjunto de preguntas preparado cuidadosamente sobre los hechos de la investigación para su contestación por la muestra del estudio emprendido.

Test

Instrumento que permitió la comprobación de los objetivos trazados en la investigación y la contrastación de la hipótesis formulada a través del tratamiento de los resultados.

2.5. Validez y confiabilidad

2.5.1. Validez

El instrumento ha sido validado por tres expertos, lo mismo que cuentan con una solvencia moral, ética y profesional acorde al estudio y conocedores en temas y/o trabajos de investigación científica, los mismos que han emitido un juicio de valor relacionándolo el contenido de las variables, dimensiones, indicadores e ítems del instrumento de evaluación.

2.5.2. Confiabilidad

La fiabilidad del instrumento se determinó a través del Alfa de Cronbach

Estadístico de confiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,839	20

2.6. Métodos de análisis de datos

La información se organizó en tablas y figuras. Para el efecto del análisis e interpretación de los resultados se hizo uso de la estadística descriptiva utilizando los programas EXCEL y SPSS.

Se aplicó el instrumento de recolección de información (test). A partir de su aplicación se recogió valiosa información que se organizó estadísticamente para una mejor interpretación y análisis por parte del investigador.

Estadísticas descriptivas

Distribución de frecuencias: Tablas y figuras

Medidas de tendencia central: Media aritmética

Media aritmética: (\bar{X})

Esta medida se utilizó para obtener el puntaje promedio de la muestra de estudio.

$$\bar{X} = \frac{\sum f_i}{n}$$

Donde:

\bar{X} = Media aritmética

Σ = Sumatoria

X_i = Valores individual es de variable

n = Muestra

Medidas de dispersión: Desviación estándar

Esta medida indicó el grado en que los datos numéricos tienden a extenderse alrededor del valor promedio:

$$S = \sqrt{\frac{\sum f_i (X_i - \bar{X})^2}{n}}$$

Donde:

- S. = Desviación Estándar
- Σ = Sumatoria
- F_i = Frecuencia de las puntuaciones X_i
- X_i = Valor individual de la variable
- \bar{X} = Media Aritmética
- n = Muestra

Coefficiente de variabilidad (CV)

Esta medida sirvió para determinar la homogeneidad del grupo de estudio

$$CV = \frac{S}{\bar{X}} (100)$$

Donde:

- CV : Coeficiente de variabilidad
- S : Desviación estándar

\bar{X}

: Media aritmética

100% : Valor constante

Análisis paramétrico

Coefficiente de correlación de Pearson

$$r = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2] [n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

r = Relación de dependencia que existe entre las dos variables de estudio

$r > 0$ → Positiva: Directamente proporcional, es decir cuando el valor de una variable aumenta, la otra también aumenta y si el valor disminuye en una en la otra también disminuye

$r < 0$ → Negativa: Dependencia inversa, es decir si el valor de una variable aumenta, el de la otra disminuye

Interpretación clásica del coeficiente de correlación:

Coeficiente r	Grado de asociación
0,0 ± 0,2	No significativa
± 0,2 ± 0,4	Baja
± 0,4 ± 0,7	Significativa
± 0,7 ± 0,9	Bastante significativa
± 0,9 ± 1,0	Muy significativa

El análisis estadístico se elaboró en Excel y SPSS vs. 22 (Paquete Estadístico para Ciencias Sociales).

2.7. Aspectos éticos

La investigación debe tener valor, es decir, aportar con mejoras al bienestar o al conocimiento de la información de la población, el valor social o científico es un requisito ético porque una investigación valiosa utiliza responsablemente los recursos disponibles y evita la explotación de los probados. No debe exponerse a los seres humanos a riesgos o daños potenciales a menos que se espere un resultado valioso. Al evaluar si un protocolo de investigación científica es ético es necesario ocuparse antes que nada de si tiene un valor social.

La validez científica es un principio ético en sí, ya que una investigación mal diseñada, con resultados poco confiables científicamente, no es ética. La metodología debe ser válida, o sea, debe tener un objetivo científico claro que se pueda probar y los investigadores deben ser personas calificadas y con experiencia para llevar a cabo correctamente esta labor. Sin validez científica el estudio no

genera conocimiento, no produce beneficio alguno y no justifica que se arriesgue o se dañe a las personas

Responsabilidad individual del investigador. Cada investigador es responsable individualmente de la práctica investigadora la que participa sea ajustada a la legalidad y a los principios éticos que rigen la investigación científica con sujetos humanos. Cada investigador tiene la responsabilidad de asegurar el bienestar de los sujetos participantes en las actividades de investigación.

CAPÍTULO III
RESULTADOS

4.1. Descripción de los resultados

En este apartado se muestran los productos logrados a partir del cuestionario aplicado al grupo de estudio. Se realizó a través de tablas, según baremo y también mediante figuras estadísticas

Objetivo específico 1.

Identificación del nivel de desarrollo de la gestión institucional

Tabla 2
Clima institucional

Nivel	F	%	Estadísticos
Alto	3	15	
Medio	6	30	$\bar{X} = 12,35$
Bajo	11	55	$S = 3,50$
TOTAL	20	100%	$CV = 28.34\%$

FUENTE: Cuestionario estructurado y aplicado a la muestra de estudio
FECHA : octubre del 2017

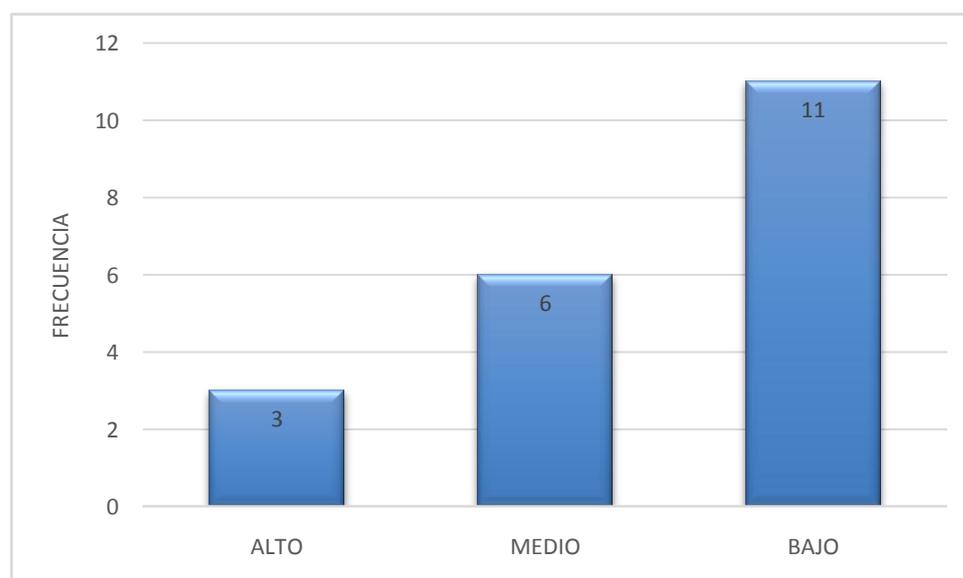


Figura 1: Clima institucional

Interpretación

Los resultados obtenidos para valorar el nivel de desarrollo del clima institucional evidencian que, 11 integrantes de la muestra de estudio, es decir, el 55% observan un nivel bajo; mientras que, 6 de ellos, es decir, el 30%, un nivel medio y un 15%, un nivel alto.

Asimismo se observa que según datos estadígrafos, el calificativo promedio obtenido por la muestra de estudio es de 12,35 puntos, lo cual indica que es un calificativo deficiente.

La desviación estándar es de 3,50 puntos, lo que muestra que los datos se dispersan a esa distancia con relación al promedio tanto a la derecha como hacia la izquierda.

Por otro lado se observa que el grupo de estudio en cuanto al desarrollo del clima institucional muestra un coeficiente de variabilidad del 28,34%.

Tabla 3
Planificación

Nivel	F	%	Estadígrafos
Alto	4	20	
Medio	6	30	$\bar{X} = 12,85$
Bajo	10	50	$S = 3,84$
TOTAL	20	100%	CV = 29,88 %

FUENTE: Cuestionario estructurado y aplicado a la muestra de estudio
FECHA : octubre del 2017

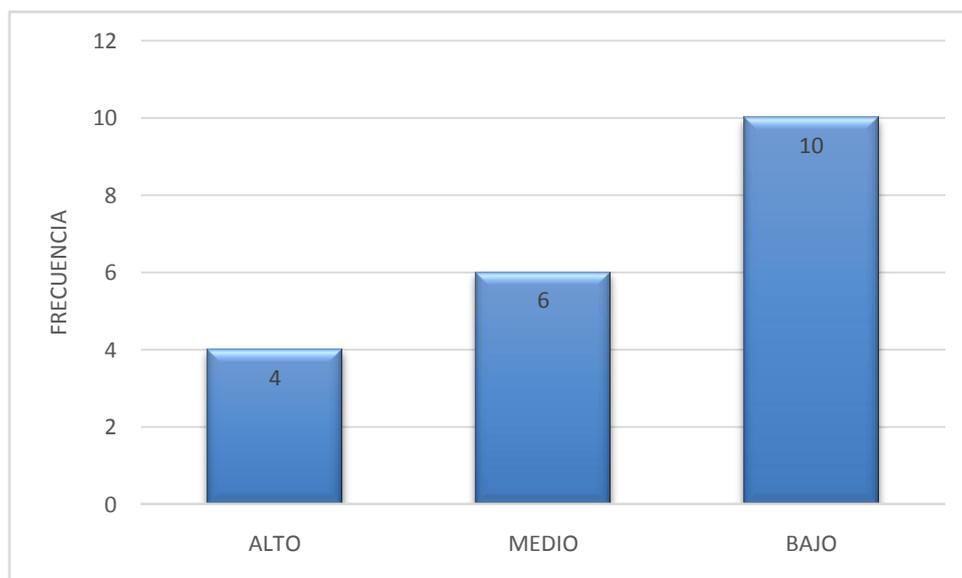


Figura 2: Planificación

Interpretación

Los resultados obtenidos para valorar el nivel de desarrollo de la planificación evidencian que, 10 integrantes de la muestra de estudio, es decir, el 50% observan un nivel bajo; mientras que, 6 de ellos, es decir, el 30%, un nivel medio y un 20%, un nivel alto.

Asimismo se observa que según datos estadígrafos, el calificativo promedio obtenido por la muestra de estudio es de 12,85 puntos, lo cual indica que es un calificativo deficiente.

La desviación estándar es de 3,84 puntos, lo que muestra que los datos se dispersan a esa distancia con relación al promedio tanto a la derecha como hacia la izquierda.

Por otro lado se observa que el grupo de estudio en cuanto al desarrollo de la planificación como dimensión de la gestión institucional es heterogéneo con un coeficiente de variabilidad del 29,88%.

Tabla 4
Organización

Nivel	F	%	Estadísticos
Alto	5	25	
Medio	7	35	$\bar{X} = 13,50$
Bajo	8	40	$S = 3,94$
TOTAL	20	100%	CV = 29,16%

FUENTE: Cuestionario estructurado y aplicado a la muestra de estudio
FECHA : octubre del 2017

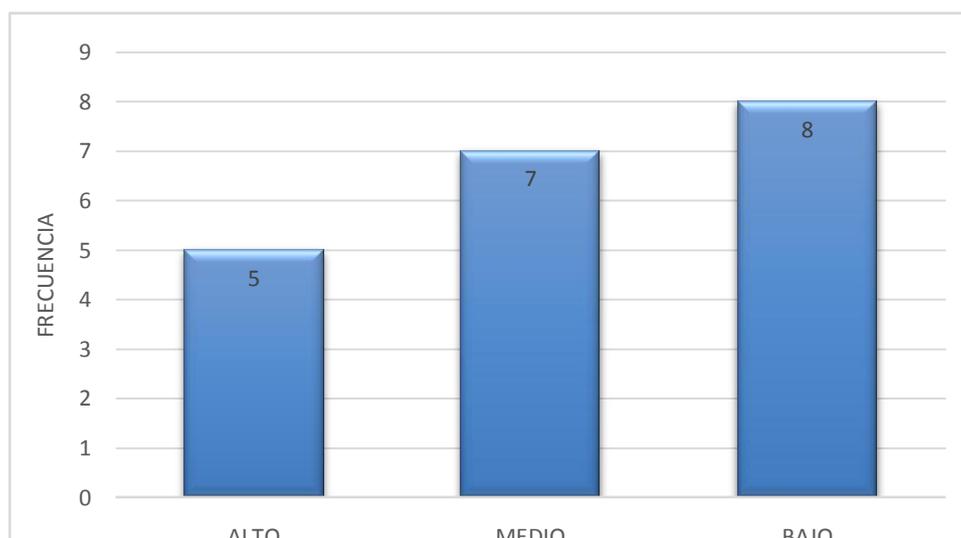


Figura 3: Organización

Interpretación

Los resultados obtenidos para valorar el nivel de desarrollo de la organización evidencian que, 8 integrantes de la muestra de estudio, es decir, el 40% observan un nivel bajo; mientras que, 7 de ellos, es decir, el 35%, un nivel medio y un 25%, un nivel alto.

Asimismo se observa que según datos estadígrafos, el calificativo promedio obtenido por la muestra de estudio es de 13,50 puntos, lo cual indica que es un calificativo deficiente.

La desviación estándar es de 3,94 puntos, lo que muestra que los datos se dispersan a esa distancia con relación al promedio tanto a la derecha como hacia la izquierda.

Por otro lado se observa que el grupo de estudio en cuanto al desarrollo de la organización como dimensión de la gestión institucionales heterogéneo con un coeficiente de variabilidad del 29,16%.

Tabla 5
Dirección

Nivel	F	%	Estadígrafos
Alto	8	40	
Medio	6	30	$\bar{X} = 14,65$
Bajo	6	30	$S = 3,96$
TOTAL	20	100%	$CV = 27,03\%$

FUENTE: Cuestionario estructurado y aplicado a la muestra de estudio
FECHA : octubre del 2017

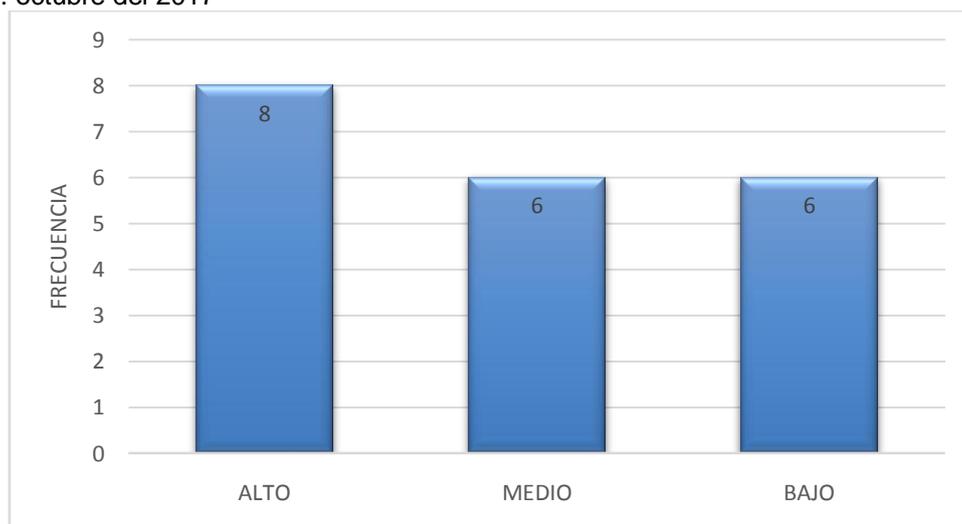


Figura 4: Dirección

Interpretación

Los resultados obtenidos para valorar el nivel de desarrollo de la organización evidencian que, 6 integrantes de la muestra de estudio, es decir, el 30% observan un nivel bajo; mientras que, 6 de ellos, es decir, el 30%, un nivel medio y un 30%, un nivel alto.

Asimismo se observa que según datos estadísticos, el calificativo promedio obtenido por la muestra de estudio es de 14,65 puntos, lo cual indica que es un calificativo deficiente.

La desviación estándar es de 3,96 puntos, lo que muestra que los datos se dispersan a esa distancia con relación al promedio tanto a la derecha como hacia la izquierda.

Por otro lado se observa que el grupo de estudio en cuanto al desarrollo de la dirección como dimensión de la gestión institucionales heterogéneo con un coeficiente de variabilidad del 27,03%.

Tabla 6

Control

Nivel	F	%	Estadísticos
Alto	5	25	
Medio	6	30	$\bar{X} = 13,50$
Bajo	9	45	$S = 3,90$
TOTAL	20	100%	$CV = 28,89\%$

FUENTE: Cuestionario estructurado y aplicado a la muestra de estudio
FECHA : octubre del 2017

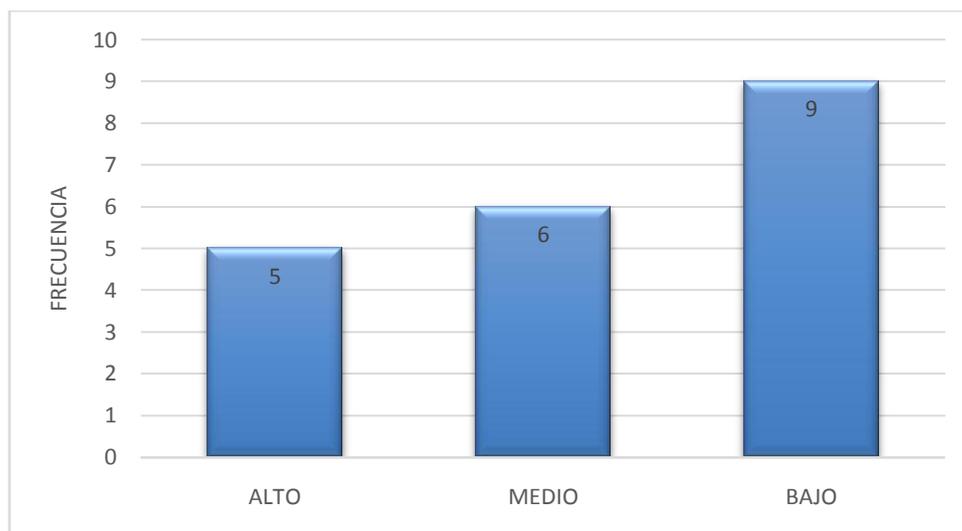


Figura 5: Control

Interpretación

Los resultados obtenidos para valorar el nivel de desarrollo de la organización evidencian que, 6 integrantes de la muestra de estudio, es decir, el 30% observan un nivel bajo; mientras que, 6 de ellos, es decir, el 30%, un nivel medio y un 30%, un nivel alto.

Asimismo se observa que según datos estadígrafos, el calificativo promedio obtenido por la muestra de estudio es de 13,50 puntos, lo cual indica que es un calificativo deficiente.

La desviación estándar es de 3,90 puntos, lo que muestra que los datos se dispersan a esa distancia con relación al promedio tanto a la derecha como hacia la izquierda.

Por otro lado se observa que el grupo de estudio en cuanto al desarrollo del control como dimensión de la gestión institucionales heterogéneo con un coeficiente de variabilidad del 28,89%.

Objetivo específico 2.

Establecimiento del grado de desarrollo de la responsabilidad social.

Tabla 7
Estrategia

Nivel	F	%	Estadísticos
Alto	4	20	
Medio	8	40	$\bar{X} = 13,45$
Bajo	8	40	S = 3,62
TOTAL	20	100%	CV = 26,91%

FUENTE: Cuestionario estructurado y aplicado a la muestra de estudio
FECHA : octubre del 2017

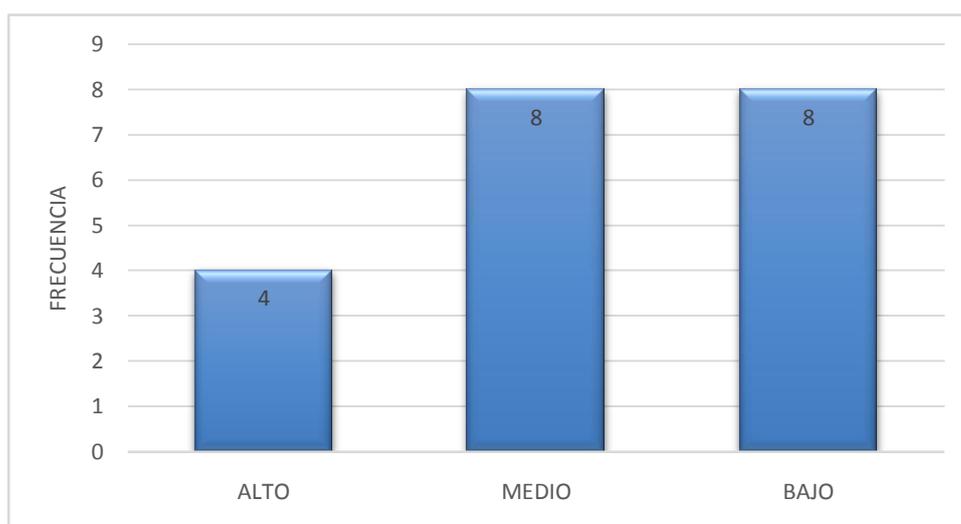


Figura 6: Estrategia

Interpretación

Los resultados obtenidos para valorar el nivel de desarrollo de la organización evidencian que, 6 integrantes de la muestra de estudio, es decir, el 30% observan un nivel bajo; mientras que, 6 de ellos, es decir, el 30%, un nivel medio y un 30%, un nivel alto.

Asimismo se observa que según datos estadígrafos, el calificativo promedio obtenido por la muestra de estudio es de 13,45 puntos, lo cual indica que es un calificativo deficiente.

La desviación estándar es de 3,62 puntos, lo que muestra que los datos se dispersan a esa distancia con relación al promedio tanto a la derecha como hacia la izquierda.

Por otro lado se observa que el grupo de estudio en cuanto al desarrollo de la estrategia como dimensión de la responsabilidad social es heterogéneo con un coeficiente de variabilidad del 26,91%.

Tabla 8
Política empresarial

Nivel	F	%	Estadígrafos
Alto	12	60	$\bar{X} = 16,15$ $S = 3,60$
Medio	5	25	
Bajo	3	15	
TOTAL	20	100%	CV = 22,29%

FUENTE: Cuestionario estructurado y aplicado a la muestra de estudio
FECHA : octubre del 2017

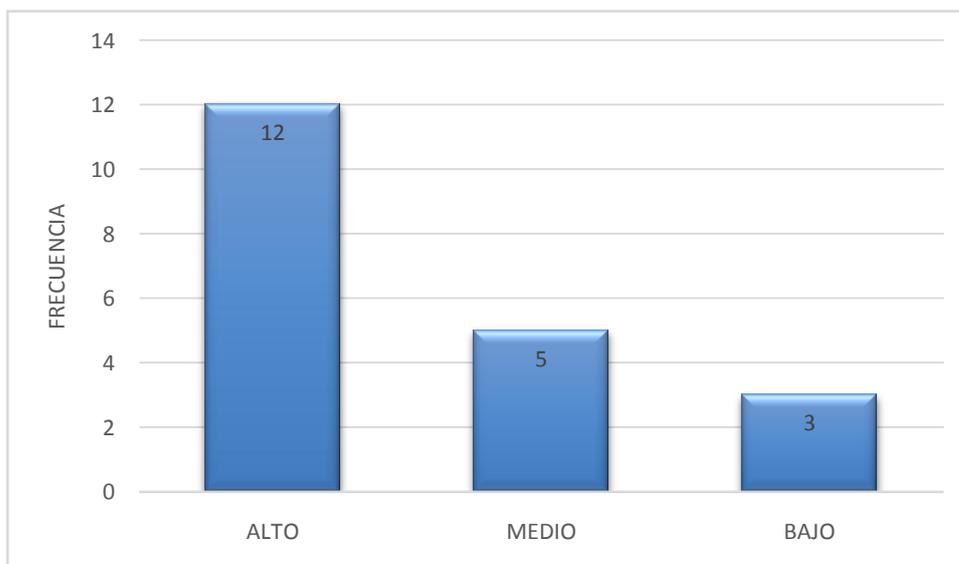


Figura 7: Política empresarial

Interpretación

Los resultados obtenidos para valorar el nivel de desarrollo de la política empresarial como dimensión de la responsabilidad social evidencian que, 6 integrantes de la muestra de estudio, es decir, el 30% observan un nivel bajo; mientras que, 6 de ellos, es decir, el 30%, un nivel medio y un 30%, un nivel alto.

Asimismo se observa que según datos estadígrafos, el calificativo promedio obtenido por la muestra de estudio es de 16,15 puntos, lo cual indica que es un calificativo deficiente.

La desviación estándar es de 3,60 puntos, lo que muestra que los datos se dispersan a esa distancia con relación al promedio tanto a la derecha como hacia la izquierda.

Por otro lado se observa que el grupo de estudio en cuanto al desarrollo de la política empresarial como dimensión de la responsabilidad social es homogéneo con un coeficiente de variabilidad del 22,29%.

Tabla 9
Estilo de vida empresarial

Nivel	F	%	Estadígrafos
Alto	8	40	
Medio	7	35	$\bar{X} = 14,60$
Bajo	5	25	$S = 3,98$
TOTAL	20	100%	$CV = 27,26\%$

FUENTE: Cuestionario estructurado y aplicado a la muestra de estudio
FECHA : octubre del 2017

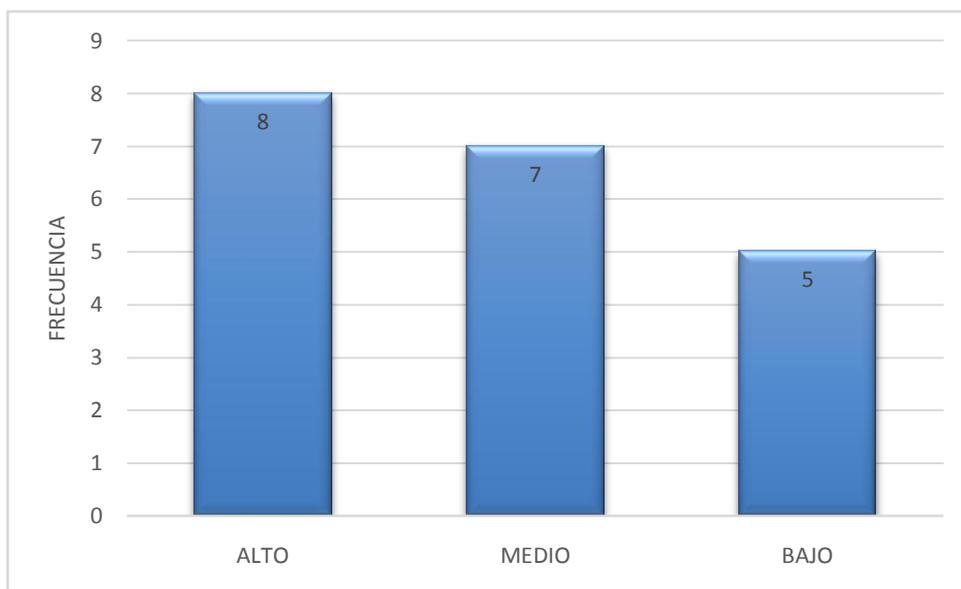


Figura 8: Estilo de vida empresarial

Interpretación

Los resultados obtenidos para valorar el nivel de desarrollo de la organización evidencian que, 6 integrantes de la muestra de estudio, es decir, el 30% observan un nivel bajo; mientras que, 6 de ellos, es decir, el 30%, un nivel medio y un 30%, un nivel alto.

Asimismo se observa que según datos estadígrafos, el calificativo promedio obtenido por la muestra de estudio es de 14,60 puntos, lo cual indica que es un calificativo deficiente.

La desviación estándar es de 3,98 puntos, lo que muestra que los datos se dispersan a esa distancia con relación al promedio tanto a la derecha como hacia la izquierda.

Por otro lado se observa que el grupo de estudio en cuanto al desarrollo del estilo de vida empresarial como dimensión de la responsabilidad sociales heterogéneo con un coeficiente de variabilidad del 27, 26%.

Tabla 10

Fuente generadora de bienestar social

Nivel	F	%	Estadísticos
Alto	3	15	
Medio	13	65	$\bar{X} = 13,60$
Bajo	4	20	$S = 2,96$
TOTAL	20	100%	CV = 21,69%

FUENTE: Cuestionario estructurado y aplicado a la muestra de estudio
FECHA : octubre del 2017

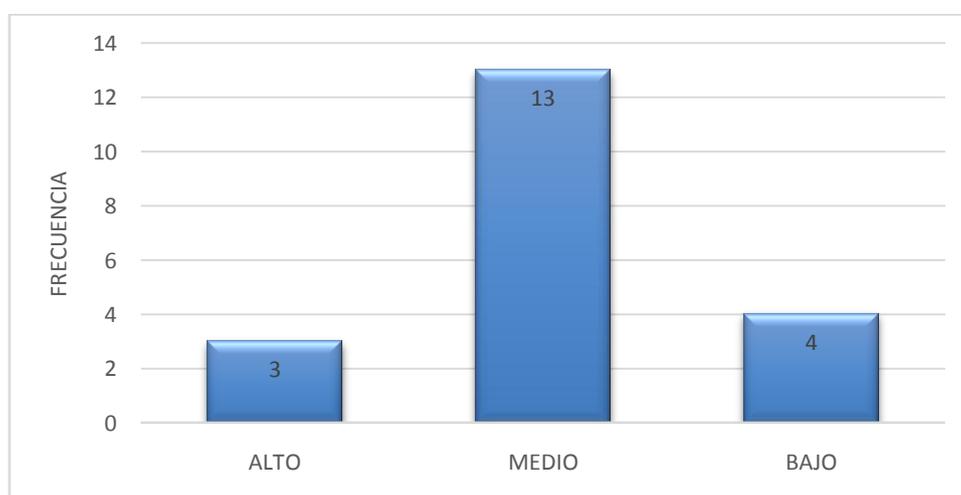


Figura 9: Fuente generadora de bienestar social

Interpretación

Los resultados obtenidos para valorar el nivel de desarrollo de la fuente generadora de bienestar social evidencian que, 6 integrantes de la muestra de estudio, es decir, el 30% observan un nivel bajo; mientras que, 13 de ellos, es decir, el 65%, un nivel medio y un 5%, un nivel alto.

Asimismo se observa que según datos estadísticos, el calificativo promedio obtenido por la muestra de estudio es de 13,60 puntos, lo cual indica que es un calificativo deficiente. La desviación estándar es de 2,96 puntos, lo que muestra que los datos se dispersan a esa distancia con relación al promedio tanto a la derecha como hacia la izquierda. Por otro lado se observa que el grupo de estudio en cuanto al desarrollo de la generadora de bienestar social es homogéneo con un coeficiente de variabilidad del 21,69%.

Objetivo específico 3.

Comparación del grado de relación que existe entre la gestión institucional y al responsabilidad social

TABLA 11

Niveles	Clima institucional	Planificación	Organización	Dirección	Control	Estrategia	Política empresarial	Estilo de vida empresarial	Fuente generadora de bienestar social									
	TEST																	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Alto	3	15	4	20	5	25	8	40	5	25	4	20	12	60	8	40	3	15
Medio	6	30	6	30	7	35	6	30	6	30	8	40	5	25	7	35	13	65
Bajo	11	55	10	50	8	40	6	30	9	45	8	40	3	15	5	25	4	20
Total	20	100	20	100	20	100	20	100	20	100	20	100	20	100	20	100	100	100

FUENTE: Test aplicado al grupo de estudio
FECHA: Octubre-febrero 2017

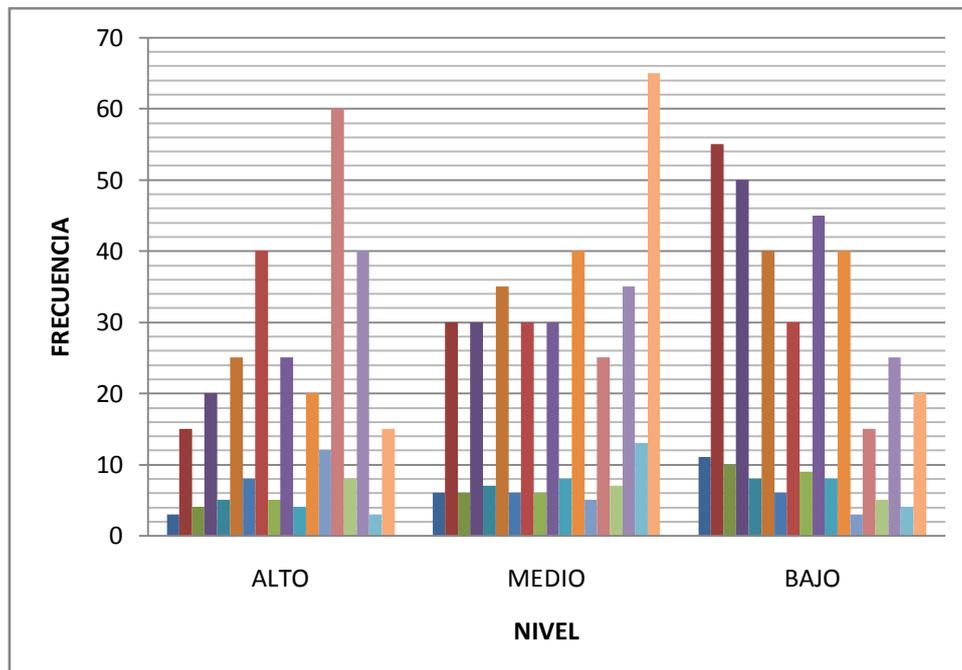


Figura 10: Clima institucional, planificación, organización, dirección, control, estrategia, política empresarial, estilo de vida empresarial, fuente generadora de bienestar social

Análisis e interpretación

De los resultados obtenidos, presentados en la tabla comparativa se puede señalar, que el grupo de estudio requiere optimizar los mecanismos vinculados con el clima institucional, la planificación, la organización, la dirección y el control como dimensiones de la gestión institucional.

Asimismo es necesario que el grupo de estudio, por su parte, optimice las dimensiones de la responsabilidad social: estrategia, política empresarial, estilo de vida empresarial y fuente de generadora de bienestar social

En consecuencia, por los resultados obtenidos y mostrados en la tabla 11, se puede afirmar que la hipótesis que se ha planteado se logró confirmar, tal como a continuación se detalla: La gestión institucional se relaciona significativamente con la responsabilidad social de los promotores de la mancomunidad municipal cuencas del chotano-conchano “Manuel José Becerra Silva”.

CAPÍTULO IV
DISCUSIÓN

4.1. Discusión de los resultados

La discusión de los resultados se formula en función de cada uno de los objetivos específicos planteados en el estudio

Objetivo específico 1.

Identificación del nivel de desarrollo de la gestión institucional

Al valorar cada una de las dimensiones que se han considerado se puede afirmar que son muchos los factores que deben de ser optimizados, ya que las características asociadas a la gestión institucional necesitan desarrollarse de mejor manera; el clima institucional es uno de ellos; no fluye como debe ser; ya que hay marcados porcentajes de integrantes del grupo de estudio, es decir, el 55% se ubican en un nivel bajo, no obstante, tal como refiere, Ramos (2012):

La motivación, la satisfacción y las actitudes del individuo que al ser unidas a la percepción que éste se hace de su mundo laboral al cual pertenece y a los procesos y la estructura organizacional de la empresa de la que forma parte, determinan en gran medida el comportamiento que el individuo tendrá en cuanto al rendimiento y productividad de la empresa se refiere.

Por su parte, Hall (1972) definió clima como el conjunto de propiedades del ambiente laboral, percibido directa o indirectamente por los empleados. Y es a su vez una fuerza que influye en la conducta del empleado. Así mismo, James y Jones (1974) definieron el clima por medio de un modelo integrador de conducta organizacional. En donde algunas dimensiones del clima intervienen, modulan las influencias entre los componentes de la organización e integran actitudes individuales y comportamientos relacionados con el desarrollo del trabajo. Campbell (1976) considera que el clima organizacional es causa y resultado de la estructura y de diferentes procesos que se generan en la organización, los cuales tienen incidencia en la perfilación del comportamiento. (Ramos, 2012)

Del mismo modo, las dimensiones vinculadas con la planificación, organización, dirección y control necesitan ser fortalecidas, en la medida de que el 50% soslaya la planificación, lo propio se presenta, en la organización, toda vez que un 40% se encuentra en un nivel bajo, 30% en dirección y 45% en control. Al respecto se precisa que:

Un proceso vital para el funcionamiento de cualquier organización es la planificación, pues ella permite identificar los objetivos que se desean lograr y cómo alcanzarlos, así como evaluar lo que es necesario mejorar. La planificación orienta la acción o el conjunto de acciones que se van a realizar, es decir, permite la toma de decisiones eficaces de forma oportuna y pertinente para el logro de los objetivos institucionales (Minedu, 2016)

Por su parte se requiere, asimismo, mejorar la estructura organizacional de la institución, considerando que, una vez elaborados la estrategia, los objetivos y los planes para el logro de los propósitos, los gestores deberán diseñar y desarrollar una organización apta para el cumplimiento de los objetivos propuestos, creando una estructura de relaciones de trabajo y de autoridad en la Institución. Englobando las tareas identificadas en el proceso de planificación; todo ello de la mano con el ejercicio del control, asumiendo que constituye la función administrativa básica que consiste en revisar, comprobar, verificar y valorar el quehacer operativo institucional, en la perspectiva de garantizar su eficiencia y eficacia. Tiene como ámbito: las actividades, resultados e impactos; los conocimientos y las capacidades; el cumplimiento de roles, desempeños y funciones; el uso de los recursos; el logro de propósitos: objetivos, metas.

Objetivo específico 2.

Establecimiento del grado de desarrollo de la responsabilidad social

En el análisis se ha observado que se requiere, asimismo, el fortalecimiento del nivel de responsabilidad social, en el entendido de que al valorar los resultados de cada una de las dimensiones se ha revelado que en cuanto se refiere a la estrategia como dimensión, el 40% asume un nivel bajo y en términos de que la institución es fuente generadora de bienestar social, un 65% se ubica en términos medios, por tanto se precisa potenciarla, porque está relacionada con las satisfacción de las necesidades. Al respecto Max-neef en su teoría del desarrollo a escala humana expresa

Las necesidades humanas pueden categorizarse en existenciales y axiológicas. Esta combinación permite operar con una clasificación que incluye, por una parte, las necesidades de Ser, Tener, Hacer y Estar; y, por la otra, las necesidades de Subsistencia, Protección, Afecto, Entendimiento, Participación, Ocio, Creación,

Identidad y Libertad. De la clasificación propuesta se desprende que, por ejemplo, alimentación y abrigo no deben considerarse como necesidades, sino como satisfactores de la necesidad fundamental de subsistencia. Del mismo modo, la educación (ya sea formal o informal), el estudio, la investigación, la estimulación precoz y la meditación son satisfactores de la necesidad de entendimiento. Las estructuras sanadoras, la previsión y los protocolos de salud, en general, son satisfactores de la necesidad de protección.

Objetivo específico 3.

Comparación del grado de relación que existe entre la gestión institucional y al responsabilidad social

De los resultados obtenidos se evidenció que el grupo de estudio necesita optimizar los procesos relacionados con las dimensiones de la gestión institucional y de la responsabilidad social

En tal sentido, al comparar los resultados se mostró que los promotores de la mancomunidad municipal cuencas del chotano-conchano “Manuel José Becerra Silva” requieren de la optimización de los procesos relacionados con el clima institucional, planificación, organización, dirección, control, estrategia, política empresarial, estilo de vida empresarial, fundamentado en los aportes de la teoría del desarrollo a escala humana de Max-neef, teoría del liderazgo personal e interpersonal de Fischman, teoría instrumental, y la teoría de la calidad total de Deming.

4.2. Prueba de hipótesis

Planteamiento de las hipótesis estadísticas:

Ho: $\rho = 0$ (no existe asociación o relación significativa entre la gestión institucional y la responsabilidad social de los los promotores de la mancomunidad municipal cuencas del chotano-conchano “Manuel José Becerra Silva”).

H1: $\rho \neq 0$ (existe asociación o relación significativa entre la gestión institucional y la responsabilidad social de los los promotores de la mancomunidad municipal cuencas del chotano-conchano “Manuel José Becerra Silva”).

Dónde:

ρ = Rho (coeficiente de correlación poblacional)

Nivel de significación: $\alpha = 0,05$

Nivel de significación:

$\alpha = 0,05$

Regla de decisión:

Si p valor (Sig. (Bilateral)) Es mayor al nivel de significación 0,05; entonces se acepta la hipótesis nula.

Decisión:

Como p valor (Sig. (Bilateral)) Es menor al nivel de significación 0,05; entonces no se puede aceptar la hipótesis nula.

Conclusión:

A un nivel de significación del 5%, existen suficientes evidencias para concluir que la variable gestión institucional está correlacionada (asociada) con la variable responsabilidad social

4.3. Coeficiente de correlación de Pearson

TABLA 12
Correlación entre las variables

Variables		Gestión institucional	Responsabilidad social
Gestión institucional	Correlación de Pearson	1	0,862
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	20	20
Responsabilidad social	Correlación de Pearson	0,862	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	20	20

El coeficiente de correlación tiene un valor de 0, 862 lo que significa que entre la pequeña ganadería y el desarrollo económico existe una grado de relación bastante significativo

CAPÍTULO V
CONCLUSIONES

CONCLUSIONES

Los resultados de la aplicación del test revelan que el grado de desarrollo de la gestión institucional en la mancomunidad municipal cuencas del chotano-conchano “Manuel José Becerra Silva” requiere ser optimizado, toda vez que en cuanto se refiere al clima institucional, un 55% se ubica en el nivel bajo, lo mismo ocurre con la planificación, en la medida que un 50%, también se concentra en el nivel bajo, un 40%, en el mismo nivel, en lo que concierne a la organización, un 45%, en el nivel bajo, en lo que se trata de control y un 40% en el nivel alto en relación a la dimensión de dirección.

El nivel de desarrollo de la responsabilidad social necesita ser fortalecido, toda vez, que en cuanto a la dimensión de estrategia, tan sólo un 20% se ubica en el nivel alto, no así en política empresarial, puesto que un 60% se concentra en el nivel alto, en estilo de vida empresarial, un 40%, en el nivel alto y en lo que se refiere a la fuente generadora de bienestar social, un 65% se focaliza en términos medios

El grado de relación de la gestión institucional y la responsabilidad social de la mancomunidad municipal cuencas del chotano-conchano “Manuel José Becerra Silva” es coherente, pues se percibe que si disminuye el nivel de una de las variables implica que también ocurre con la otra o viceversa.

CAPÍTULO VI
RECOMENDACIONES

RECOMENDACIONES

A la mancomunidad municipal cuencas del chotano-conchano “Manuel José Becerra Silva” se le sugiere optimizar los procesos relacionados con la gestión institucional a fin de que se promueva la buena marcha de la institución

A los promotores de la mancomunidad municipal cuencas del chotano-conchano “Manuel José” Becerra Silva” desarrollar eventos relacionados con la optimización de la gestión institucional y la responsabilidad social, puesto que constituyen herramientas fundamentales en la razón de ser y en el quehacer de la institución

Se precisa impulsar los procesos de gestión institucional y la responsabilidad social en otras organizaciones de esta naturaleza con el propósito de que logren los objetivos y metas para lo cual fueron creadas.

CAPÍTULO VII
REFERENCIAS

REFERENCIAS

- Alegría, E. (2007). La responsabilidad social empresarial como factor de competitividad. Universidad Javeriana. Bogotá-Colombia.
- Argandoña, A. (2012). Qué es y qué no es la responsabilidad social. IESE. Business School. Universidad de Navarra.
- Correa, W. (2013) Sistema de evaluación para Mejorar el Desempeño del personal en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Suscal, provincia de Cañar (tesis de maestría). Ecuador
- Cortez, R. y García, A. (2011). Mejoramiento del Desempeño Laboral de los Trabajadores del Sector Salud: El Caso de Nicaragua, Revista Ciencias Sociales.
- Cuesta, A. (2005) Tecnología de Gestión de Recursos Humanos 2da edición, revisada y ampliada. La Habana, Ed. Academia.
- Chiavenato, I. (2000) Administración Recursos humanos 5ta. Edición. Bogotá-Colombia, editora Solano.
- Chiavenato, I. (2001) Administración Proceso Administrativo, 3ta edición. Bogotá-Colombia, editora Solano.
- Chiavenato, I. (2002) Gestión del Talento Humano. Ed. Prentice Hall Bogota.
- Chiavenato, I. (2009) Comportamiento Organizacional - La dinámica del Éxito en las organizaciones. 2da edición, editorial mexicana, Reg. Num.736.
- Chiavenato. (1999) Administración de recursos humanos. Ed. Mc. Graw Hill. Colombia.
- Encinas, A. y Buelna, R. (2011) Modelo de desempeño humano para la mejora del clima organizacional en el área administrativa en una institución de Educación Superior, Revista el Buzón de Pacioli, vol.74 (1),
- Huergo, J. (2009). Los procesos de gestión. Servicios abc.gov.ar.

- Marcillo, N. (2014). Modelo de Gestión por competencias para optimizar el rendimiento del talento humano en los gobiernos autónomos descentralizados del Sur de Manabí. (Tesis de doctor).
- Mena, W. (2014) Propuesta de Modelo de Gestión por Competencias Orientado al personal Administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana, sede Cuenca,
- Ortiz, P.C. (2009). La responsabilidad social empresarial como base de la estrategia competitiva. Universidad Javeriana. Bogotá-Colombia.
- Pernneth, J. (2011). La gestión, tensiones y problemas. Comunidad udistrital.edu.co.
- Quiñonez, V. X. (2013) El Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño Laboral de los Trabajadores de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador sede Esmeraldas (PUCESE) (tesis de maestría). Quito Ecuador.
- Ramos, C. (2012). El clima organizacional, definición, teorías, dimensiones y modelos de abordaje. Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD. Colombia.
- Vergara, M y Vicaria, L (2009). Ser o aparentar la responsabilidad social empresarial. Pontificia Universidad Javeriana. Colombia.

ANEXOS

ANEXO 1

TEST DE GESTIÓN INSTITUCIONAL Y RESPONSABILIDAD SOCIAL

Apellidos y nombres:.....

El presente cuestionario tiene como finalidad valorar el nivel de desarrollo de la gestión institucional y la responsabilidad social de la mancomunidad municipal cuencas del chotano-conchano “Manuel Becerra Silva”, que conforman el grupo de estudio. Se ha de marcar con un aspa la alternativa según corresponda:

SIEMPRE: (3)
A VECES: (2)
NUNCA: (1)

1. Promueve un clima institucional favorable

- () Siempre
- () A veces
- () Nunca

2. Se interrelaciona apropiadamente en la organización

- () Siempre
- () A veces
- () Nunca

3. Los gestores de la mancomunidad municipal cuencas del chotano-conchano analizan sus entornos interno y externo

- () Siempre
- () A veces
- () Nunca

4. En la mancomunidad municipal cuencas del chotano-conchano se fijan los objetivos y se determinan las líneas de acción más apropiadas para alcanzarlos

- () Siempre
- () A veces
- () Nunca

5. Se estructuran los recursos humanos y físicos con la finalidad de alcanzar los objetivos que se han marcado en la mancomunidad municipal cuencas del chotano-conchano
- () Siempre
() A veces
() Nunca
6. Existe respeto a la estructura de relaciones de trabajo y de autoridad en la institución
- () Siempre
() A veces
() Nunca
7. La presidencia de la institución orienta y conduce a la mancomunidad municipal cuencas del chotano-conchano
- () Siempre
() A veces
() Nunca
8. La mancomunidad municipal cuencas del chotano-conchano obtiene cooperación y lealtad promoviendo la participación efectiva de todos los actores
- () Siempre
() A veces
() Nunca
9. Se utiliza mecanismos y formas de vigilancia apropiados
- () Siempre
() A veces
() Nunca
10. Los mecanismos de control están orientados al seguimiento, asesoría y apoyo a los actores de la mancomunidad municipal cuencas del chotano-conchano
- () Siempre
() A veces
() Nunca
11. Los problemas, las necesidades y las carencias se enfrentan por la vía ética y responsable
- () Siempre
() A veces
() Nunca

12. La responsabilidad económica, social y medioambiental generan fidelidad, estrechan relaciones, satisfacción y desarrollo sostenible

- Siempre
- A veces
- Nunca

13. La mancomunidad municipal cuencas del chotano-conchano proporciona orientación para que todos los miembros de la organización elaboren planes de acción que permitan alcanzar los objetivos

- Siempre
- A veces
- Nunca

14. La política de la mancomunidad municipal cuencas del chotano-conchano hace operativa la estrategia por el camino socialmente responsable

- Siempre
- A veces
- Nunca

15. Los promotores de la mancomunidad municipal cuencas del chotano-conchano asumen un estilo de vida basado en prácticas socialmente responsables

- Siempre
- A veces
- Nunca

16. El comportamiento y la manifestación grupal del sistema organizacional asiste en forma consecutiva y rigurosa a diario con prácticas responsables

- Siempre
- A veces
- Nunca

17. La cultura organizacional se adopta como estilo de vida en todos los implicados e interesados de la institución

- Siempre
- A veces
- Nunca

18. La responsabilidad de la mancomunidad municipal cuencas del chotano-conchano es fuente generadora de bienestar social

- Siempre
- A veces
- Nunca

19. La calidad de vida de las personas, la tranquilidad y la satisfacción humana es preocupación de la organización

- Siempre
- A veces
- Nunca

20. La mancomunidad municipal cuencas del chotano-conchano fortalece las capacidades tanto individuales como familiares para que disminuyan los riesgos y se aumenten estilos de vida más saludables

- Siempre
- A veces
- Nunca

ANEXO 2

FICHA TÉCNICA

1. Denominación

TEST DE GESTIÓN INSTITUCIONAL Y RESPONSABILIDAD SOCIAL

2. Autor

Br. WILMER OMAR RIVERA REQUEJO

3. Objetivo

Valorar el nivel de desarrollo de la gestión institucional y la responsabilidad social de la mancomunidad municipal cuencas del chotano-conchano “Manuel José Becerra Silva”

4. Usuarios

Se obtuvo información de los promotores de la mancomunidad municipal cuencas del chotano-conchano “Manuel José Becerra Silva”

5. Características y modo de aplicación.

- 1º El presente instrumento (Test) está estructurado en base a 20 ítems, distribuidos entre las dimensiones: clima institucional, planificación, organización, dirección, control, estrategia, política empresarial, estilo de vida empresarial y fuente generadora de bienestar social.
- 2º El instrumento fue aplicado de manera individual a cada integrante de la muestra representativa, bajo responsabilidad del investigador, se procuró recoger información objetiva.
- 3º Su aplicación tuvo como duración de 60 minutos aproximadamente, y los materiales que se emplearon fueron: un lápiz y un borrador.

6. Estructura

Variables		Ítems
V ₁ : Gestión institucional	V ₂ : Responsabilidad social	
Dimensiones		
Clima institucional	Estrategia	I ₁ – I ₂ ; I ₁₁ -I ₁₂
Planificación	Política empresarial	I ₃ – I ₄ ; I ₁₃ -I ₁₄
Organización	Estilo de vida empresarial	I ₅ – I ₆ ; I ₁₅ -I ₁₇
Dirección	Fuente generadora de bienestar social	I ₇ – I ₈ ; I ₁₈ -I ₂₀ I ₉ -I ₁₀
Control		

7. Baremo.

TABLA 13
BAREMO GENERAL

NIVEL	RANGO
ALTO	41 – 60
MEDIO	21 – 40
BAJO	1 – 20

Fuente: Tabla diseñada por el investigador

TABLA 14
BAREMO ESPECÍFICO

Nivel	Literal	Rango
Alto	Siempre	16 – 20
Medio	A veces	11 – 15
Bajo	Nunca	00 – 10

Fuente: Tabla diseñada por el investigador

8. Confiabilidad

Se estimó utilizando la prueba estadística Alfa de Cronbach

Tabla 15

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,984	20

Fuente: Tabla diseñada por el investigador

9. Validación

El contenido del instrumento fue validado a juicio de expertos

ANEXO 3

TABLA 16

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20
1	2	1	2	1	3	1	2	1	2	1	2	1	3	1	3	1	2	2	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	3	1	1	3	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3
3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	1	3	1	3	1	1
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	2	1	3	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1
1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	3	2	2
3	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	2	2	3	3	3	1	1	1	1

Fuente: Tabla elaborada por el investigador

:

TABLA 17
VARIANZA DE LOS ÍTEMS

	N	Varianza
Item1	20	0.82894737
Item2	20	0.64210526
Item3	20	0.8
Item4	20	0.66052632
Item5	20	0.76578947
Item6	20	0.82894737
Item7	20	0.8
Item8	20	0.56842105
Item9	20	0.82894737
Item10	20	0.69473684
Item11	20	0.56842105
Item12	20	0.72368421
Item13	20	0.76578947
Item14	20	0.8
Item15	20	0.66052632
Item16	20	0.8
Item17	20	0.67368421
Item18	20	0.72368421
Item19	20	0.66052632
Item20	20	0.67368421
		11.5368421
suma	20	178.431579

Fuente: Tabla elaborada por el investigador

TABLA 18
ALFA DE CRONBACH

<p>Fórmula : $\alpha = (K/K - 1) (1- \Sigma Vi/VT)$</p> <p>$\alpha$ = Alfa de Cronbach</p> <p>K = N° de ítems</p> <p>Vi = Varianza de cada ítem</p> <p>VT = Varianza del total</p> <p>$\alpha = (20/20-1)(1-11.5368/178.4316)$</p> <p>$\alpha = (20/20-1) (1-0.0647)$</p> <p>$\alpha = (1.0526) (0.9353)$</p> <p>$\alpha = 0.9845$</p>

Fuente: Tabla elaborada por el investigador

ANEXO 4

JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y nombres: ROMERO PERALTA ALVARO RAFAEL

1.2. Grado académico: Magister

1.3. Documento de identidad:16408536

1.4. Centro de labores:

Universidad de Lambayeque

Universidad de Chiclayo

Colegio Nacional de “San José” de Chiclayo

1.5. Denominación del instrumento motivo de validación: TEST

1.6. Título de la Investigación: LA GESTION INSTITUCIONAL Y LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LOS PROMOTORES DE LA MANCOMUNIDAD MUNICIPAL CUENCAS DEL CHOTANO–CONCHANO “MANUEL JOSE BECERRA SILVA”

1.7. Autor del instrumento: Br. WILMER OMAR RIVERA REQUEJO

En este contexto ha sido considerada como experto en la materia y necesitamos sus valiosas opiniones. Evalúe cada aspecto con las siguientes categorías:

MB : Muy Bueno (4)

B : Bueno (3)

R : Regular (2)

D : Deficiente (1)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

N°	INDICADORES	CATEGORÍAS			
		MB	B	R	D
01	La redacción empleada es clara y precisa	X			
02	Los términos utilizados son propios de la investigación científica	X			
03	Está formulado con lenguaje apropiado	X			
04	Está expresado en conductas observables	X			
05	Tiene rigor científico	X			
06	Existe una organización lógica	X			
07	Formulado en relación a los objetivos de la investigación	X			
08	Expresa con claridad la intencionalidad de la investigación	X			
09	Observa coherencia con el título de la investigación	X			
10	Guarda relación con el problema e hipótesis de la investigación	X			
11	Es apropiado para la recolección de información	X			
12	Están caracterizados según criterios pertinentes	X			
13	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias	X			
14	Consistencia con las variables, dimensiones e indicadores	X			
15	La estrategias responde al propósito de la investigación	X			
16	El instrumento es adecuado al propósito de la investigación	X			
17	Los métodos y técnicas empleados en el tratamiento de la información son propios de la investigación científica	X			
18	Proporciona sólidas bases teóricas y epistemológicas	X			
19	Es adecuado a la muestra representativa	X			
20	Se fundamenta en bibliografía actualizada	X			
VALORACIÓN FINAL		MB			

Fuente: Cuadro adaptado por el investigador

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado

Fecha: Octubre del 2017



COLEGIO NACIONAL SAN JOSÉ
CHICLAYO

Mg. Alvaro R. Romero Peralta
SUB DIRECTOR

Mg. Álvaro Rafael Romero Peralta

DNI

JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y nombres: LISBOA ZUMARÁN JUSTINA GUILLERMINA

1.2. Grado académico: Doctor

1.3. Documento de identidad:16431477

1.4. Centro de labores:

Colegio Nacional de “San José” de Chiclayo

1.5. Denominación del instrumento motivo de validación: TEST

1.6. Título de la Investigación: LA GESTION INSTITUCIONAL Y LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LOS PROMOTORES DE LA MANCOMUNIDAD MUNICIPAL CUENCAS DEL CHOTANO–CONCHANO “MANUEL JOSE BECERRA SILVA”

1.7. Autor del instrumento: Br. WILMER OMAR RIVERA REQUEJO

En este contexto ha sido considerada como experto en la materia y necesitamos sus valiosas opiniones. Evalúe cada aspecto con las siguientes categorías:

MB : Muy Bueno (4)

B : Bueno (3)

R : Regular (2)

D : Deficiente (1)

2. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

N°	INDICADORES	CATEGORÍAS			
		MB	B	R	D
01	La redacción empleada es clara y precisa	X			
02	Los términos utilizados son propios de la investigación científica	X			
03	Está formulado con lenguaje apropiado	X			
04	Está expresado en conductas observables	X			
05	Tiene rigor científico	X			
06	Existe una organización lógica	X			
07	Formulado en relación a los objetivos de la investigación	X			
08	Expresa con claridad la intencionalidad de la investigación	X			
09	Observa coherencia con el título de la investigación	X			
10	Guarda relación con el problema e hipótesis de la investigación	X			
11	Es apropiado para la recolección de información	X			
12	Están caracterizados según criterios pertinentes	X			
13	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias	X			
14	Consistencia con las variables, dimensiones e indicadores	X			
15	La estrategias responde al propósito de la investigación	X			
16	El instrumento es adecuado al propósito de la investigación	X			
17	Los métodos y técnicas empleados en el tratamiento de la información son propios de la investigación científica	X			
18	Proporciona sólidas bases teóricas y epistemológicas	X			
19	Es adecuado a la muestra representativa	X			
20	Se fundamenta en bibliografía actualizada	X			
VALORACIÓN FINAL		MB			

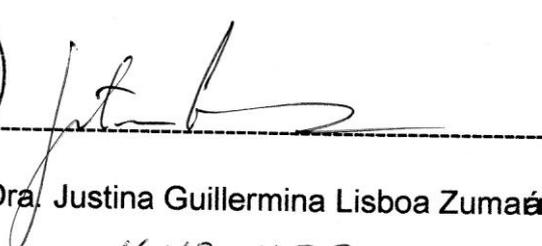
Fuente: Cuadro adaptado por el investigador

3. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado

Fecha: Octubre del 2017




Dra. Justina Guillermina Lisboa Zumaán

DNI 16431477

JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

2.1. Apellidos y nombres: CHOPITEA BALAREZO ERLY GICELA

2.2. Grado académico: Magister

2.3. Documento de identidad:40055868

2.4. Centro de labores:

Colegio Nacional de “San José” de Chiclayo

2.5. Denominación del instrumento motivo de validación: TEST

2.6. Título de la Investigación: LA GESTION INSTITUCIONAL Y LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LOS PROMOTORES DE LA MANCOMUNIDAD MUNICIPAL CUENCAS DEL CHOTANO–CONCHANO “MANUEL JOSE BECERRA SILVA”

2.7. Autor del instrumento: Br. WILMER OMAR RIVERA REQUEJO

En este contexto ha sido considerada como experto en la materia y necesitamos sus valiosas opiniones. Evalúe cada aspecto con las siguientes categorías:

MB : Muy Bueno (4)

B : Bueno (3)

R : Regular (2)

D : Deficiente (1)

3. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

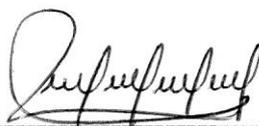
N°	INDICADORES	CATEGORÍAS			
		MB	B	R	D
01	La redacción empleada es clara y precisa	X			
02	Los términos utilizados son propios de la investigación científica	X			
03	Está formulado con lenguaje apropiado	X			
04	Está expresado en conductas observables	X			
05	Tiene rigor científico	X			
06	Existe una organización lógica	X			
07	Formulado en relación a los objetivos de la investigación	X			
08	Expresa con claridad la intencionalidad de la investigación	X			
09	Observa coherencia con el título de la investigación	X			
10	Guarda relación con el problema e hipótesis de la investigación	X			
11	Es apropiado para la recolección de información	X			
12	Están caracterizados según criterios pertinentes	X			
13	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias	X			
14	Consistencia con las variables, dimensiones e indicadores	X			
15	La estrategias responde al propósito de la investigación	X			
16	El instrumento es adecuado al propósito de la investigación	X			
17	Los métodos y técnicas empleados en el tratamiento de la información son propios de la investigación científica	X			
18	Proporciona sólidas bases teóricas y epistemológicas	X			
19	Es adecuado a la muestra representativa	X			
20	Se fundamenta en bibliografía actualizada	X			
VALORACIÓN FINAL		MB			

Fuente: Cuadro adaptado por el investigador

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado

Fecha: Octubre del 2017



Mg. ERLY GICELA CHOPITEA BALAREZO

DNI N° 40055868

Anexo 5

Evidencias fotográficas



Se muestra al investigador realizando trabajo de campo con integrantes del grupo de estudio.



Placa fotográfica en la que se observa al investigador con el grupo de estudio.



Placa fotográfica en la que se muestra al investigador realizando trabajo de campo con integrantes del grupo de estudio.