



Gestión institucional y la responsabilidad social de los
trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local
Santa Cruz - Cajamarca, 2018.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA

Br. Tania Elizabeth Tenorio Romero

ASESOR

Dr. Fernando Martín Vergara Abanto

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

SECCIÓN

Ciencias empresariales

PERÚ - 2018

DEDICATORIA

Dedico la presente tesis:

A mis padres cuyos consejos y apoyo fueron una constante en mi formación personal, social y profesional que me permite actuar con justicia y transparencia.

Tania Elizabeth

AGRADECIMIENTO

Al Dr. Fernando Martín Vergara Abanto, asesor de la presente investigación; quien con sus orientaciones pertinentes y oportunas hizo posible la culminación de mi trabajo de investigación.

A los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Santa Cruz - Cajamarca, quienes dieron las facilidades para poder desarrollar el estudio de Gestión institucional y la responsabilidad social.

La autora

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Tania Elizabeth Tenorio Romero identificado con DNI N° 42907663 estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública, de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada: Gestión institucional y la responsabilidad social de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Santa Cruz - Cajamarca, 2018.

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) Hemos respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.

Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente

- 3) La tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de nuestra acción se deriven, sometiéndonos a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Chiclayo, agosto 2018.

Firma

Nombres y apellidos: Tania Elizabeth Tenorio Romero

DNI: 42907663

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado:

Cumpliendo con las normas y disposiciones de la Universidad Particular César Vallejo para optar el Grado de Magister en Gestión Pública, pongo a consideración la presente tesis titulada: “Gestión institucional y la responsabilidad social de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Santa Cruz - Cajamarca, 2018”.

El presente estudio es de tipo descriptivo correlacional y se focalizó en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Santa Cruz - Cajamarca. Asimismo la investigación realizada, está estructurada en cinco capítulos, que son trabajados de manera sucinta en cada uno de los apartados.

Esperamos que el presente estudio sea evaluado valorando el esfuerzo realizado para desarrollar dicha investigación. Es más estoy dispuesto a aceptar su veredicto al presente Informe de Investigación, así como atender las observaciones y sugerencias formuladas, las mismas que permitirán su mejoramiento. Finalmente pongo a disposición de la ciudadanía aceptando sugerencia de aquellas personas que benevolentemente quieren que este trabajo mejore.

La autora

ÍNDICE	Pág.
PÁGINA DEL JURADO	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	v
PRESENTACIÓN	vi
ÍNDICE	vii
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
I. INTRODUCCIÓN	
1.1 Realidad Problemática	14
1.2. Trabajos previos	20
1.3. Teorías relacionadas al tema	22
1.4 Formulación del problema	33
1.5 Justificación del estudio	33
1.6. Hipótesis.	34
1.7. Objetivos.	35
1.7.1 General	35
1.7.2. Específicos.	35
II. MÉTODO	
2.1. Diseño de investigación.	36
2.2. Variables, Operacionalización	37
2.3. Población y muestra	40
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos. Validez y confiabilidad	40
2.5. Validez y Confiabilidad	41
2.5.1. Validez	41
2.5.2. Confiabilidad	42
2.6. Métodos de análisis de datos.	42

2.7.	Aspectos éticos	45
III.	RESULTADOS.	
3.1.	DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS.	47
IV.	DISCUSIÓN	60
V.	CONCLUSIONES	62
VI.	RECOMENDACIONES	63
VII.	REFERENCIAS	64
ANEXOS		
	ACTA DE APROBACION DE ORIGINALIDAD DE TESIS	90
	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	91

INDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Operacionalización de variables	37
Tabla 2.	Población Y Muestra	38
Tabla 3.	Estadístico de confiabilidad alfa de cronbach test	40
	gestión institucional y responsabilidad social	
Tabla 4.	Dimensión clima institucional de la gestión	44
	institucional de los trabajadores de la unidad de	
	gestión educativa local Santa Cruz – Cajamarca 2018	
Tabla 5.	Dimensión planificación de la gestión institucional de	45
	los trabajadores de la unidad de gestión educativa	
	local Santa Cruz – Cajamarca 2018	
Tabla 6.	Dimensión organización de la gestión institucional de	46
	los trabajadores de la unidad de gestión educativa	
	local Santa Cruz – Cajamarca 2018	
Tabla 7.	Dimensión dirección de la gestión institucional de los	47
	trabajadores de la unidad de gestión educativa local	
	Santa Cruz – Cajamarca 2018	
Tabla 8.	Dimensión control de la gestión institucional de los	48
	trabajadores de la unidad de gestión educativa local	
	Santa Cruz – Cajamarca 2018	
Tabla 9.	Dimensiones de la gestión institucional de los	49
	trabajadores de la unidad de gestión educativa local	
	Santa Cruz – Cajamarca 2018	
Tabla 10.	Dimensión estrategia de la responsabilidad social de	51
	los trabajadores de la unidad de gestión educativa	
	local Santa Cruz – Cajamarca 2018	
Tabla 11.	Dimensión política empresarial de la responsabilidad	52
	social de los trabajadores de la unidad de gestión	
	educativa local Santa Cruz – Cajamarca 2018	
Tabla 12.	Dimensión estilo de vida empresarial de la	52
	responsabilidad social de los trabajadores de la	

	unidad de gestión educativa local Santa Cruz – Cajamarca 2018	
Tabla 13.	Dimensión fuente generadora de bienestar social de la responsabilidad social de los trabajadores de la unidad de gestión educativa local Santa Cruz – Cajamarca 2018	54
Tabla 14.	Dimensiones de la responsabilidad social de los trabajadores de la unidad de gestión educativa local Santa Cruz – Cajamarca 2018	55
Tabla 15.	Grado de relación entre la gestión institucional y la responsabilidad social de los trabajadores de la gestión educativa – Cajamarca 2018	56

INDICE DE FIGURAS

Figura 1.	Porcentajes dimensión clima institucional de la gestión institucional de los trabajadores de la unidad de gestión educativa local Santa Cruz – Cajamarca 2018	45
Figura 2.	Porcentajes dimensión planificación de la gestión institucional de los trabajadores de la unidad de gestión educativa local Santa Cruz – Cajamarca 2018	46
Figura 3.	Porcentajes dimensión organización de la gestión institucional de los trabajadores de la unidad de gestión educativa local Santa Cruz – Cajamarca 2018	47
Figura 4.	Porcentajes dimensión dirección de la gestión institucional de los trabajadores de la unidad de gestión educativa local Santa Cruz – Cajamarca 2018	48
Figura 5.	Porcentajes dimensión control de la gestión institucional de los trabajadores de la unidad de gestión educativa local Santa Cruz – Cajamarca 2018	49
Figura 6.	Porcentajes dimensiones de la gestión institucional de los trabajadores de la unidad de gestión educativa local Santa Cruz – Cajamarca 2018	50
Figura 7.	Porcentajes dimensión estrategia en la responsabilidad social de los trabajadores de la unidad de gestión educativa local Santa Cruz – Cajamarca 2018	51
Figura 8.	Porcentajes dimensión política empresarial en la responsabilidad social de los trabajadores de la unidad de gestión educativa local Santa Cruz – Cajamarca 2018	52
Figura 9.	Porcentajes dimensión estilo de vida empresarial en la responsabilidad social de los trabajadores de la unidad de gestión educativa local Santa Cruz – Cajamarca 2018	53
Figura 10.	Porcentajes dimensión fuente generadora de bienestar social en la responsabilidad social de los trabajadores de la unidad de gestión educativa local Santa Cruz – Cajamarca 2018	54
Figura 11.	Porcentajes dimensiones de la responsabilidad social de los trabajadores de la unidad de gestión educativa local Santa Cruz – Cajamarca 2018	55

RESUMEN

La presente investigación titulada “Gestión institucional y la responsabilidad social de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Santa Cruz - Cajamarca, 2018.”, tuvo como objetivo general: Determinar la relación que existe entre Gestión institucional y la responsabilidad social de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Santa Cruz - Cajamarca, 2018.

La investigación es de tipo descriptiva - correlacional, con un diseño no experimental, la misma que se realizó con la totalidad de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Santa Cruz - Cajamarca. En la investigación se consideraron teorías aplicables de responsabilidad social, gestión administrativa de Chiavenato, la investigación de Sonia Palma Carrillo, la Teoría Clásica de la Administración de Henry Fayol, que destaca la estructura que debe tener la organización para lograr altos niveles de eficiencia, la Teoría de campo de Lewin, la Teoría de las Relaciones Humanas de Elton Mayo, la cual aportó un nuevo lenguaje administrativo.

Finalmente, al determinar la correlación entre las variables el coeficiente de correlación de Pearson de 0.501 que nos indica que existe relación positiva entre las variables gestión institucional y responsabilidad social; además el nivel de relación es significativo en el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ y con un nivel de confianza del 99%.

Palabras clave: Responsabilidad social, clima institucional, trabajadores, Unidad de Gestión Educativa Local Santa Cruz, Cajamarca.

ABSTRACT

This research entitled "Institutional management and social responsibility of workers of the Local Education Management Unit Santa Cruz - Cajamarca, 2018." had as a general objective: Determine the relationship between institutional management and social responsibility of workers of the Local Educational Management Unit Santa Cruz - Cajamarca, 2018.

The research is of a descriptive - correlational type, with a non - experimental design, the same one that was carried out with all the workers of the Local Education Management Unit Santa Cruz - Cajamarca. In the investigation considered theories applicable to the labor climate and the administrative management of Chiavenato, the research of Sonia Palma Carrillo, the Classical Theory of the Administration of Henry Fayol, which highlights the structure that the organization must have to achieve high levels of efficiency , Lewin's Field Theory, Elton Mayo's Theory of Human Relations, which brought a new administrative language

Finally, when determining the correlation between the variables, the Pearson correlation coefficient of 0.501 indicates that there is a positive relationship between the institutional management and social responsibility variables; In addition, the level of relationship is significant at the level of bilateral significance $p = 0.000 < 0.01$ and with a level of confidence of 99%.

Keywords: Social responsibility, institutional climate, workers, Local Educational Management Unit Santa Cruz, Cajamarca.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática.

La sociedad mundial en la actualidad está expuesta a muchos cambios en la que intervienen muchos conocimientos, un acceso mayor a la comunicación y los problemas sociales que vinculan a nuestro entorno cultural, ciencia y tecnología bajo el auspicio de la globalización, el avance acelerado de la ciencia y la tecnología, el auge de las TIC.

“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”. (Pernneth, 2011, p.48)

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. (Pernneth, 2011, p.48)

El mismo autor indica: “Estos cambios, evidentemente, traen consigo nuevas formas de gestión en las instituciones, que sobre todo sean capaces de afrontar con éxito su responsabilidad social”. (p.10)

“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”. (Pernneth, 2011, p.48)

El mismo autor indica: “Es entendida como 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 miembros de una organización”. (p.12)

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, p.10)

Pernneth, (2011) indica: “En este contexto, los gestores son quienes planifican, guían, dirigen, conducen, supervisan el trabajo y el rendimiento de los demás empleados, incluso, el propietario único de un negocio es un gestor”. (p.12)

El mismo autor afirma: “Tienen la responsabilidad de fabricar productos seguros o inseguros, de buscar la guerra o la paz, construir o destruir ciudades y de purificar o contaminar el medio ambiente”. (p.12)

“Los gestores determinan las condiciones bajo las cuales se nos procura puestos de trabajo, rentas, estilos de vida, productos, servicios, protección, cuidados de la salud y conocimiento”. (Pernneth, 2011, p.48)

Pernneth, (2011) indica: “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”. (p.48)

Drucker (s.f) afirmaba que “no se sabía cómo sería el mundo pos capitalista, 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”. (p.25)

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 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, p.12)

La gestión institucional, la cual tiene que ver con la marcha de la Unidad de Gestión Educativa Local Santa Cruz, 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. (Drucker, 1993, p.12)

En esta línea de acciones, los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Santa Cruz tienen “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”. (Drucker, 1993, p.12)

El mismo autor afirma: “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”. (p.19)

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. (Huergo, 2009, p.16)

Por eso, gestionar es más que conducir. La acción de gestionar atraviesa a toda la Unidad de Gestión Educativa Local Santa Cruz, 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. (Huergo, 2009, p.16)

“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, p.12).

En el devenir de la gestión institucional de la Unidad de Gestión Educativa Local Santa Cruz, 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”. (Huergo, 2009, p.16)

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, p.10)

Es más, “la responsabilidad social se relaciona con mejor predisposición y pro actividad frente a los intereses de las diferentes personas o grupos con lo que una organización se vincula, mediante una adecuada gestión de los impactos que generan sus decisiones”. (Argandoña, 2012, p.10)

“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 y Vicaria, 2009, p.10)

En el Perú es necesario que las organizaciones pasen de un estado reactivo de ser instituciones con prácticas de responsabilidad social a ser organizaciones proactivas, es decir “socialmente responsables, tratando de no generar confusión en el imaginario colectivo haciendo creer que responsabilidad social es sinónimo de ayuda a la comunidad, pues trasciende el mero contexto de apoyo social”. (Vergara y Vicaria, 2009, p.10)

Vergara y 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”. (p.26)

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. (Vergara y Vicaria, 2009, p.78)

Es una futilidad argumentar, como hace el economista y premio Nobel Milton Friedman (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”. (Fischman, 2006, p.12)

Drucker (1980), “Pero el rendimiento económico no es la única responsabilidad de una empresa, como tampoco el rendimiento académico es la única responsabilidad de una escuela. El discurso del bienestar ha hecho carrera en la retórica de los llamados países primer mundistas, es decir con altos estándares de desarrollo económico, y son, en consecuencia, los parámetros que subyacen para el resto del planeta tanto como índices a cumplir por la globalidad como para medir los niveles de logro frente al concepto economicista del desarrollo. Esta corriente de pensamiento ha llevado a que en la actual realidad internacional el tema de la Responsabilidad Social sea el pan de cada día, lo cual ha generado diversas iniciativas que buscan incentivar en las organizaciones, prácticas que vayan más allá de la simple generación de utilidades económicas, integrando entonces aspectos sociales y ambientales en la estrategia del negocio”.

El mismo autor indica. “Un compromiso global por el debido respeto a los derechos humanos, la eliminación del trabajo forzado o infantil, la protección del medio ambiente, entre otros principios, necesarios para la convivencia de los pueblos y la supervivencia el hombre”. (p.12)

“Las organizaciones socialmente responsables son capaces de integrar su visión, misión, estrategia y objetivos organizacionales con un modelo de intervención social responsable”. (Drucker, 1980). 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. 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 los trabajadores. (Ortiz, 2009, p.120)

La Unidad de Gestión Educativa Local Santa Cruz de Santa Cruz en armonía con Ortiz (2009) indica:

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. (p.20)

En esta perspectiva, la participación social de la Unidad de Gestión Educativa Local Santa Cruz debe alinear “su intervención social con sus objetivos institucionales y ésta también debe ser parte de su estrategia, con el fin de que esté 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”. (Ortiz, 2009, p.10).

“Las organizaciones socialmente responsables son capaces de integrar su visión, misión, estrategia y objetivos organizacionales con un modelo de intervención social responsable”. (Ortiz, 2009, p.10). 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 con el que vaya de la mano”. (Ortiz, 2009, p.10)

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. (p.15)

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. (p.23)

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. (p.59)

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, personas éticas, que tiene principios y que trabajan por el bienestar de todos, saben escuchar la problemática existente y brindan 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. (p.62)

El mismo autor afirma: “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”. (p.27)

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 Unidad de Gestión Educativa Local Santa Cruz de Santa Cruz. (p.73)

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”. (p.55)

El mismo autor afirma: “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”. (p.55)

“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”. (Pernneth, 2011, p.48).

El mismo autor indica: “El ser humano satisface insuficientes, variadas y recíprocas necesidades, 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”. (p.49)

Max-Neef (1998) refiere que: “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”. (p.37)

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 de las culturas, es la manera o los medios utilizados para la satisfacción de las necesidades. (Max-Neef, 1998, p.44)

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 trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Santa Cruz. Esta teoría sustenta el presente trabajo de investigación, en el sentido de que es necesario que los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Santa Cruz, 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

Fischman (2006) “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”. (p.38)

El mismo autor afirma: “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 realizar las tareas en equipo y a servir a sus aliados”. (p.38)

En esta línea de acciones. Fischman (2006): “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”. (p.15)

El mismo autor indica: “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”. (p.45)

Fischman (2006) compara: “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 e inmejorables relaciones interpersonales”. (p.46)

La baja autoestima se compara 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. (Fischman, 2006, p.91)

La visión es una idea clara de lo que se debe ser. Fischman (2006) afirma que: “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”. (p.19)

“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”. (Fischman, 2006, p.10)

El mismo autor afirma: “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”. (p.10)

El liderazgo y la comunicación son estrategias que posibilitan al profesional promover el mejoramiento de la gestión del cuidado en el contexto organizacional. Encimas, y Buelna (2011) afirma:

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 trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Santa Cruz, se encuentran en la necesidad de tener en cuenta esta propuesta teórica en el ejercicio de sus funciones.(p.44)

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”. (p.15)

“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, p.10)

“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”. (Ortiz, 2009, p.10)

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, p.12)

En la actualidad la implementación de la responsabilidad social en la Unidad de Gestión Educativa Local Santa Cruz 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

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)”. (p.28)

El mismo autor afirma: “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”. (p.29)

En cambio, la mejora continua o perpetua exige una modalidad circular. Deming (1950):

Les presento a los japoneses el Ciclo: Planifique, Haga, Verifique, Actúe (PHVA); él lo denominó 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. (p.12)

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. (p, 41)

Deming (1050), 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, 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). (Deming, 1950, p.52)

El mismo autor afirma: “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”. (s.p)

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 en la Unidad de Gestión Educativa Local Santa Cruz, 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, 1950, p.38)

Deming (s.f) afirma: “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”. (p.68)

Deming (s.f) “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”. (p.68)

1.3.5. Marco conceptual

1.3.5.1. Gestión institucional

Deming (1950) afirma: “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, la perspectiva de lograr los resultados y propósitos previstos”. (p.19)

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. (Deming, 1950, p.38)

1.3.5.2. Dimensiones de la gestión institucional

A. Clima institucional

“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”. (Deming, 1950, p.38)

“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”. (Deming, 1950, p.38)

El mismo autor afirma: “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”. (p.38)

B. Planificación

“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”. (Deming, 1950, p.38)

“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”. (Deming, 1950, p.38)

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. (Deming, 1950, p.38)

C. Organización

Deming (1950) afirma: “Proceso mediante el cual se estructuran los recursos humanos y físicos con el fin de alcanzar los objetivos que se han marcado que está continuamente ejecutándose y que demanda por su propia naturaleza actuaciones diversas y múltiples”. (p.19)

Deming (1950) afirma:

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. (p.52)

D. 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”. (Deming, 1950, p.38)

“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”. (Deming, 1950, p.38)

E. Control

Deming (1950) “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 por un clima institucional poco propicio”. (p.19)

Deming (1950) “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”. (p.20)

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. (Deming, 1950, p.38)

El mismo autor afirma: “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”. (p.19)

“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”. (Deming, 1950)

1.3.5.3. 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 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, p.75)

“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”. (Argandoña, 2012, p. 75).

1.3.5.4. Dimensiones de la responsabilidad social

A. Estrategia

La estrategia consiste en una forma o una vía para alcanzar los objetivos, agregando un valor distintivo ante la competencia. Argandoña (2009) afirma:

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. (p.29)

B. 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”. (Argandoña, 2009, p.76)

C. Estilo de vida empresarial

Argandoña (2009) indica: “Cuando el comportamiento y la manifestación grupal del sistema organizacional asisten consecutivamente y rigurosamente a diario con prácticas responsables, entonces es posible afirmar que los trabajadores de cierta

organización han adoptado un estilo de vida empresarial basado en prácticas socialmente responsables”. (p.52)

D. Fuente generadora de bienestar social

Argandoña (2009) indica: “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”. (p.65)

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)

1.4. Formulación del problema.

¿Cómo se relaciona la gestión institucional y la responsabilidad social de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local Santa Cruz?

1.5. Justificación.

La presente investigación contribuye como apoyo a los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local Santa Cruz, que están interesados en informarse acerca de la evolución del concepto de intervención social y de la gestión institucional, con el fin de que la organización no sólo 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 prácticas ambientales y brinden aportes al desarrollo de un país mejor.

El presente estudio tiene como finalidad reafirmar mi formación como profesional, brindándome una guía para mi formación como líder responsable con respecto a la sociedad y como agente de cambio social. Adicionalmente aporta a los lectores conocimientos acerca de cómo se lleva a cabo una adecuada intervención social, y cómo las empresas pueden hacer mucho por la sociedad, no solo usufructuando de ella, sino también siendo responsables y generando bienestar a la comunidad y al medio ambiente, con ello pueden reflexionar 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 fomenten el desarrollo de la sociedad y generen propuestas más éticas en su vida cotidiana.

Justificación Social

El presente estudio se justifica porque a través del diagnóstico se pudo evaluar la gestión institucional y la responsabilidad social de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local Santa Cruz, involucrando a todos los miembros de la Organización, de una manera eficaz logrando cumplir con su función.

Justificación Metodológica

El presente estudio tiene una justificación metodológica, por los procedimientos, técnicas y herramientas diseñadas y utilizadas en el desarrollo de la investigación validez y fiabilidad, y podría ser utilizado en otros estudios.

Justificación Práctica

Esta investigación es útil porque aportará un análisis, entre la gestión institucional y la responsabilidad social de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local Santa Cruz; y se puedan tomar a posteriori, decisiones acordes con la problemática para mejorar las buenas relaciones.

Justificación Legal:

El presente trabajo de investigación se justifica teniendo en cuenta el reglamento de la universidad Cesar Vallejo y la Ley N°30057 (2013) Ley de Servicio Civil y su Reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 040.2014.PCM.

1.6. Hipótesis

Hipótesis de investigación

H₁: $\rho \neq 0$: La gestión institucional se relaciona significativamente con la responsabilidad social de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local Santa Cruz”

Hipótesis nula

H₀: $\rho = 0$: La gestión institucional no se relaciona significativamente con la responsabilidad social de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local Santa Cruz de Santa Cruz”.

Dónde:

ρ = Rho (coeficiente de correlación poblacional)

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

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la gestión institucional y la responsabilidad social de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local Santa Cruz de Santa Cruz.

1.7.2. Objetivos específicos

OE1. Identificar el nivel de la gestión institucional de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local Santa Cruz.

- OE2.** Diagnosticar el nivel de responsabilidad social de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local Santa Cruz.
- OE3.** Establecer el grado de relación que existe entre la gestión institucional y la responsabilidad social de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Santa Cruz.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de la investigación

La presente investigación, tomando como base el criterio de Hernández (2000) es de tipo **descriptivo - correlacional**.

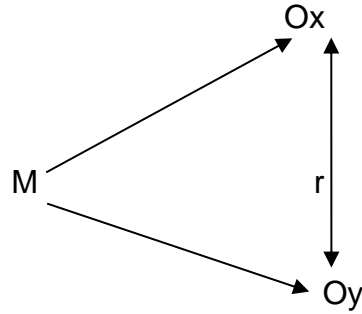
La investigación descriptiva “pretende especificar las características, las propiedades, y los perfiles de grupos, personas, comunidades o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis”. (Hernández, 2003)

La investigación correlacional, es “un tipo de estudio que tiene como finalidad evaluar la relación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables. Los estudios cuantitativos correlacionales, evalúan el grado de relación entre dos o más variables”. (Hernández, 2003)

Ávila (1992) Menciona que: “Los estudios correlacionales permiten investigar hasta qué punto los cambios de una variable dependen de los cambios de otras. La magnitud de la relación se calcula de un coeficiente de correlación”.

El presente trabajo de investigación se realizó bajo un diseño Descriptivo – Correlacional. “Este diseño está orientado a la determinación del grado de relación existente entre dos o más variables de interés de una misma muestra de individuos o el nivel de relación existente entre dos fenómenos o eventos observados”. (Sánchez, 1998, p.79)

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 de responsabilidad social

R=Relación entre las dos variables.

2.2. Variables

Variable 1: Gestión institucional.

La gestión institucional, 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”. (Ortiz, 2009, s.p)

Variable 2: Responsabilidad social.

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, s.p)

Tabla N° 01.Operacionalización de variables

Variable	Definición	Dimensiones	Indicadores	Nivel	Téc./Instr.
Gestión institucional	La gestión institucional, 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.	<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>	Cuestionario

Fuente: Cuadro elaborado por la investigadora.

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

Fuente: Cuadro elaborado por la investigadora

2.3. Población y muestra

La población y muestra está constituida por 60 trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local Santa Cruz, tal como se detalla en la tabla 1

Tabla N° 02. Población

INTEGRANTES	TOTAL					
	HOMBRES		MUJERES			
	F	%	F	%	F	%
	35	75	25	25	60	100

Fuente: Planilla de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local Santa Cruz.

MUESTRA

La muestra considerada por el integro de trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local Santa Cruz, por tanto, la muestra es igual a la población.

Se hizo uso del muestreo no probabilístico por conveniencia, donde se consideró intencionalmente a toda la población dado que reunían las características para el estudio, por tanto, se consideró trabajar con el total de la población.

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 los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local Santa Cruz.

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 contratación 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

Tabla 3.

Resultados de confiabilidad instrumento Gestión Institucional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,761	32

Resultados de confiabilidad instrumento Responsabilidad Social

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,817	20

Comentario:

En la tabla 3, se muestra los resultados del estadístico de confiabilidad alfa de cronbach de los instrumentos, lo cual nos arrojan un valor de 0.817 y 0.761 respectivamente para cada variable, siendo estos valores aceptables para el estudio.

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
\sum	= Sumatoria
X_i	= Valores individuales 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
- \sum = Sumatoria
- f_i = Frecuencia de las puntuaciones X_i
- X_i = Valor individual de la variable
- \bar{X} = Media Aritmética
- n = Muestra

Coeficiente de variabilidad (CV)

Esta medida sirvió para determinar la homogeneidad del grupo de estudio

$$CV = \frac{S}{\bar{X}} \cdot 100$$

Donde:

CV: Coeficiente de variabilidad

S : Desviación estándar

\bar{X} : Media aritmética

100%: Valor constante

Análisis paramétrico

Coeficiente 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.

III. RESULTADOS

3.1. DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS

Objetivo N 1: Identificar el nivel de la gestión institucional de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Santa Cruz.

Tabla 3.

Dimensión clima institucional de la gestión institucional de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Santa Cruz – Cajamarca 2018

	F	%
Bajo	55	91.67
Medio	5	8.33
Alto	0	0.00
Total	60	100.00

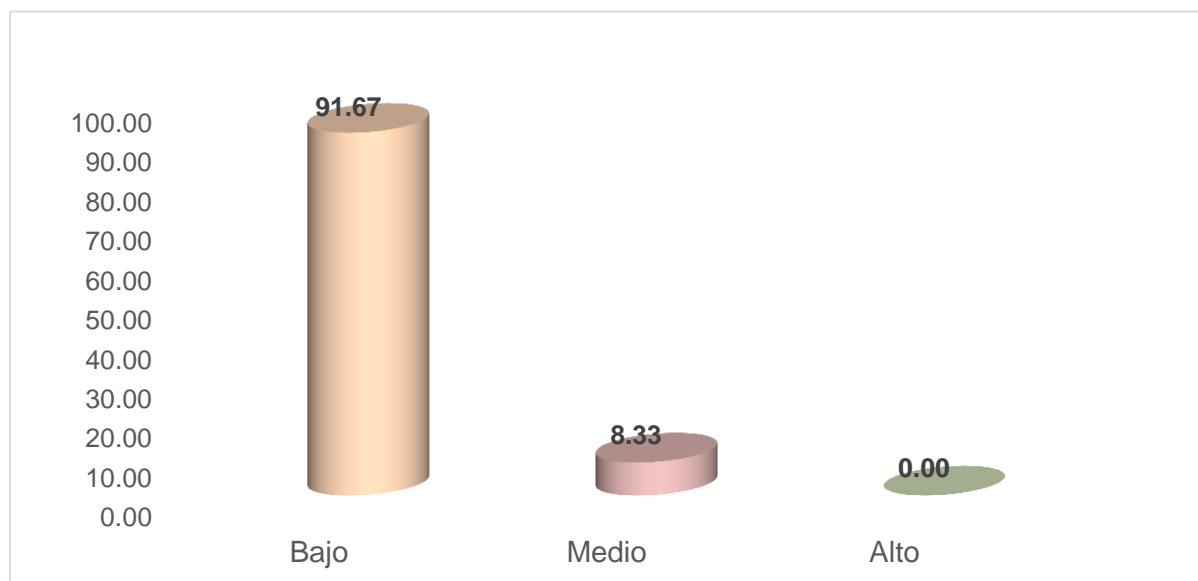


Figura 1. Porcentajes dimensión clima institucional de la gestión institucional de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Santa Cruz – Cajamarca 2018.

En la tabla 3 y figura 1, se observa los porcentajes de trabajadores encuestados de la Unidad de Gestión Educativa Local Santa Cruz – Cajamarca 2018, dentro de la gestión institucional en su dimensión clima organizacional donde el 91.67% menciona que el

clima institucional está en un nivel bajo, seguidamente del nivel medio con un 8.33% de los trabajadores encuestados de la Unidad de Gestión Educativa Local Santa Cruz.

Tabla 4.

Dimensión planificación de la gestión institucional de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Santa Cruz – Cajamarca 2018

	f	%
Bajo	50	83.33
Medio	9	15.00
Alto	1	1.67
Total	60	100.00

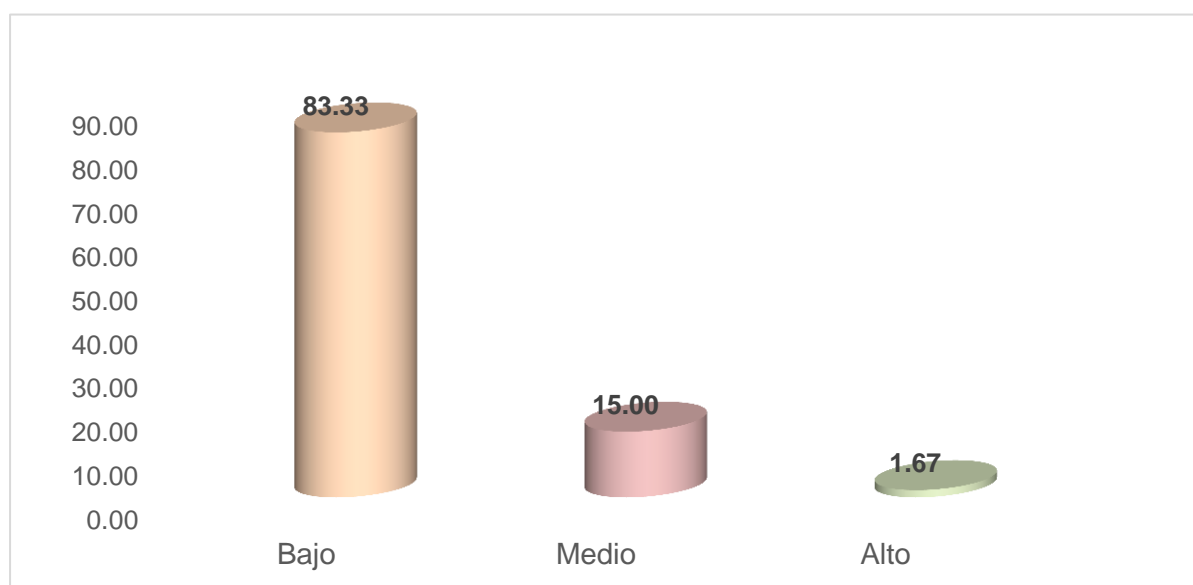


Figura 2. Porcentajes dimensión planificación de la gestión institucional de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Santa Cruz – Cajamarca 2018

En la tabla 4 y figura 2, se observa los porcentajes de trabajadores encuestados de la Unidad de Gestión Educativa Local Santa Cruz – Cajamarca 2018, dentro de la gestión institucional en su dimensión planificación donde el 83.33% menciona que la planificación en la unidad de gestión educativa está en un nivel bajo, seguidamente del nivel medio con el 15.0% de los trabajadores encuestados de la Unidad de Gestión Educativa y tan solo con un pequeño porcentaje de 1.67% de los trabajadores

encuestados menciona que la planificación en la Unidad de Gestión Educativa Local Santa Cruz está en un nivel alto.

Tabla 5.

Dimensión organización de la gestión institucional de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Santa Cruz – Cajamarca 2018

	f	%
Bajo	55	91.67
Medio	5	8.33
Alto	0	0.00
Total	60	100.00

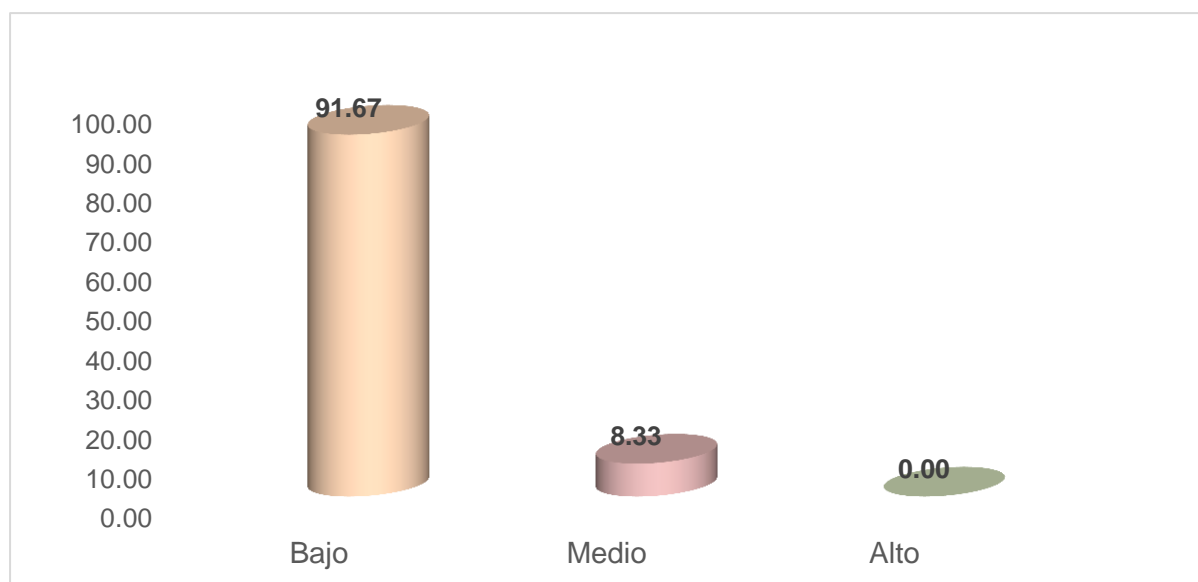


Figura 3. Porcentajes dimensión organización de la gestión institucional de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Santa Cruz – Cajamarca 2018

En la tabla 5 y figura 3, se observa los porcentajes de trabajadores encuestados de la Unidad de Gestión Educativa Local Santa Cruz – Cajamarca 2018, dentro de la gestión institucional en su dimensión organización donde el 91.67% menciona que la organización en la unidad de gestión educativa está en un nivel bajo, seguidamente del nivel medio con un 8.33% de los trabajadores encuestados de la Unidad de Gestión Educativa Local Santa Cruz.

Tabla 6.

Dimensión dirección de la gestión institucional de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Santa Cruz – Cajamarca 2018

	f	%
Bajo	39	65.00
Medio	18	30.00
Alto	3	5.00
Total	60	100.00

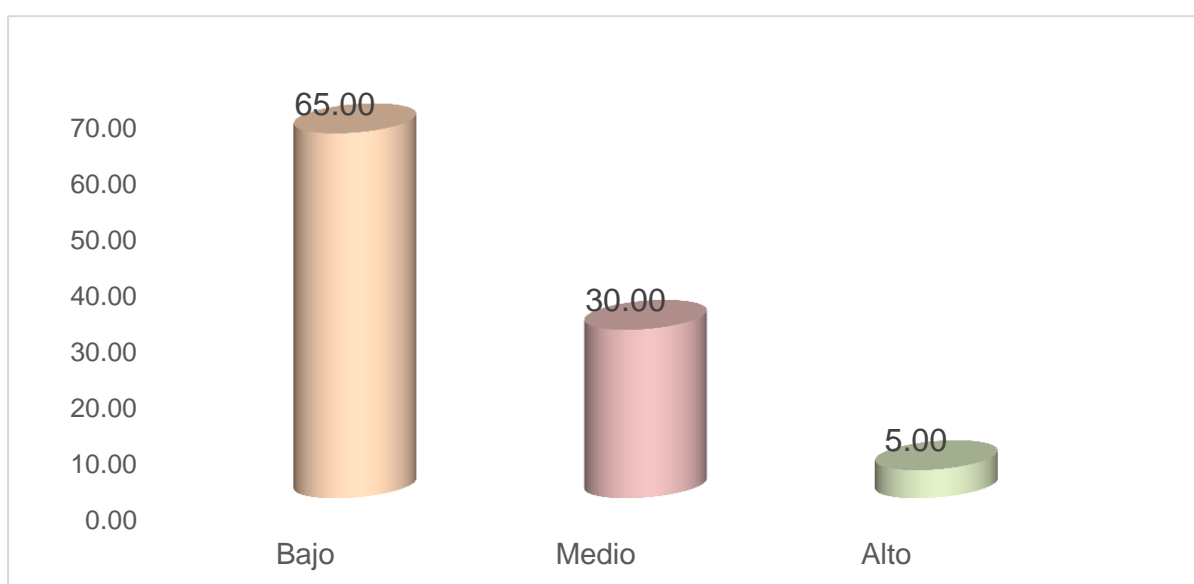


Figura 4. Porcentajes dimensión dirección de la gestión institucional de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Santa Cruz – Cajamarca 2018

En la tabla 6 y figura 4, se observa los porcentajes de trabajadores encuestados de la unidad de gestión educativa local Santa Cruz – Cajamarca 2018, dentro de la gestión institucional en su dimensión dirección donde el 65.0% menciona que la dirección de la Unidad de Gestión Educativa se encuentra en un nivel bajo, seguidamente del nivel medio con el 30.0% de los trabajadores encuestados de la Unidad de Gestión Educativa y con un porcentaje de 5.0% de los trabajadores encuestados mencionan que la dirección de la Unidad de Gestión Educativa Local Santa Cruz se encuentra en un nivel alto.

Tabla 7.

Dimensión control de la gestión institucional de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Santa Cruz – Cajamarca 2018

	f	%
Bajo	54	90.00
Medio	4	6.67
Alto	2	3.33
Total	60	100.00

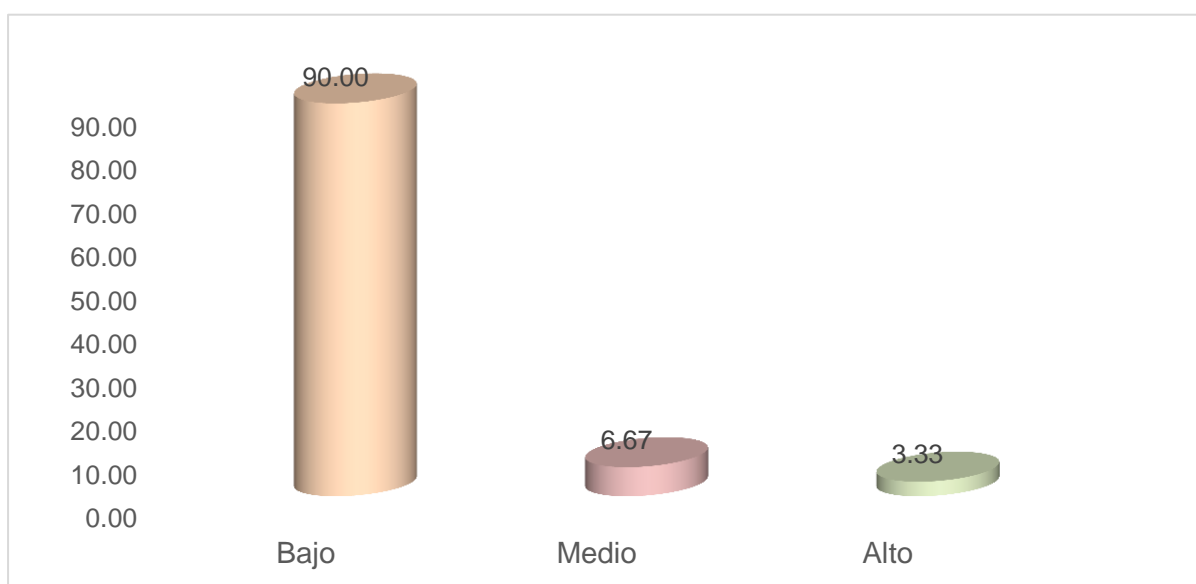


Figura 5. Porcentajes dimensión control de la gestión institucional de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Santa Cruz – Cajamarca 2018

En la tabla 7 y figura 5, se observa los porcentajes de trabajadores encuestados de la Unidad de Gestión Educativa Local Santa Cruz – Cajamarca 2018, dentro de la gestión institucional en su dimensión control donde el 90.0% menciona que el control de la Unidad de Gestión Educativa se encuentra en un nivel bajo, seguidamente de un nivel medio con el 6.67% de los trabajadores encuestados de la Unidad de Gestión Educativa y con un porcentaje de 3.33% de los trabajadores encuestados mencionan que el control de la Unidad de Gestión Educativa Local Santa Cruz se encuentra en un nivel alto.

Tabla 8.

Dimensiones de la gestión institucional de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Santa Cruz – Cajamarca 2018

	Clima Institucional	Planificación	Organización	Dirección	Control
	%	%	%	%	%
Bajo	91.67	83.33	91.67	65.00	90.00
Medio	8.33	15.00	8.33	30.00	6.67
Alto	0.00	1.67	0.00	5.00	3.33
Total	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

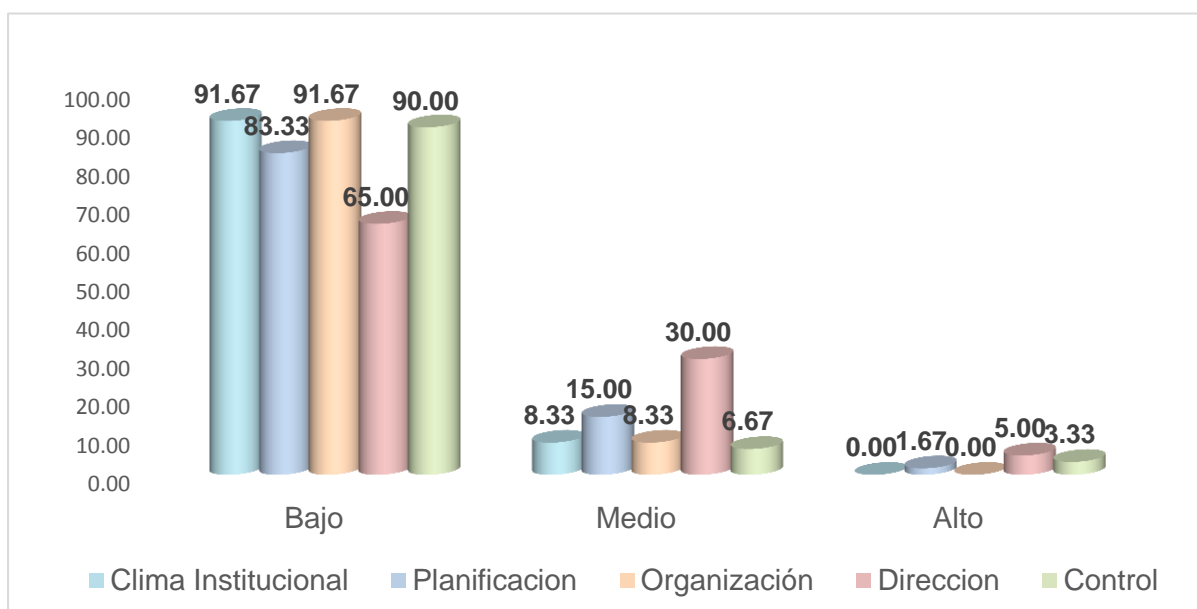


Figura 6. Porcentajes de los niveles de la gestión institucional de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Santa Cruz – Cajamarca 2018

En la tabla 8 y figura 6, se observa los porcentajes de los niveles de la gestión institucional de los trabajadores encuestados de la Unidad de Gestión Educativa Local Santa Cruz – Cajamarca 2018, donde el mayor porcentaje promedio 84.33% de trabajadores encuestados determinan que la gestión institucional se encuentra en un nivel bajo, seguidamente con un porcentaje promedio de 13.67% de los trabajadores encuestados determinan que la gestión institucional se encuentra en un nivel medio y tan solo con un pequeño porcentaje de 2.0% de los trabajadores encuestados determinan que la gestión institucional se encuentra en un nivel alto.

Objetivo 2. Diagnosticar el nivel la responsabilidad social de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Santa Cruz.

Tabla 9.

Dimensión estrategia de la responsabilidad social de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Santa Cruz – Cajamarca 2018

	f	%
Bajo	27	45.00
Medio	29	48.33
Alto	4	6.67
Total	60	100.00

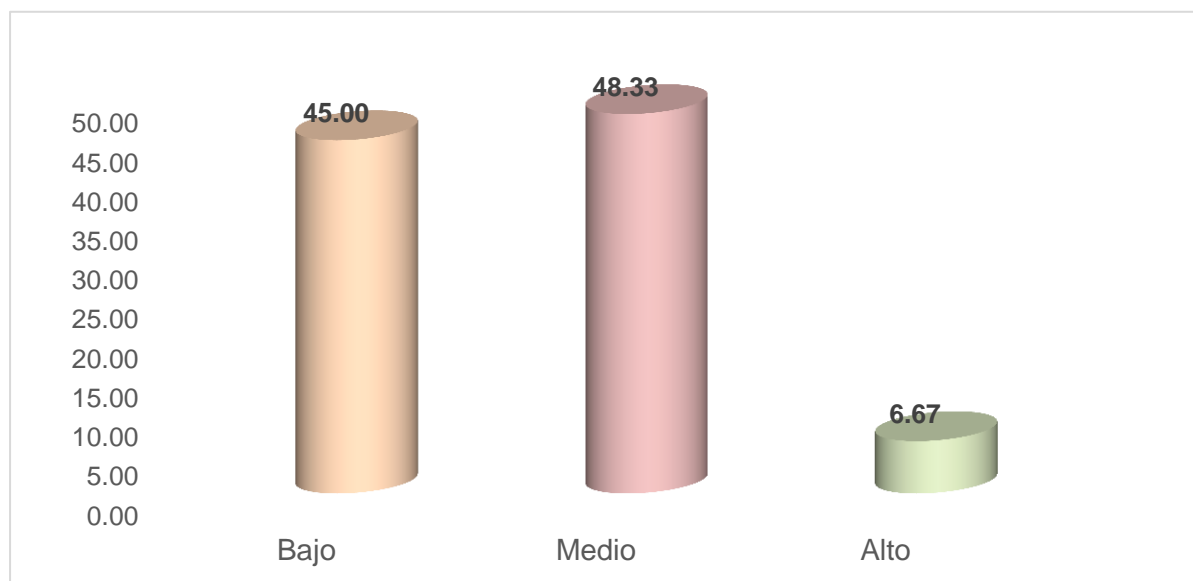


Figura 7. Porcentajes dimensión estrategia en la responsabilidad social de los trabajadores de la unidad de gestión educativa local Santa Cruz – Cajamarca 2018

En la tabla 9 y figura 7, se observa los porcentajes de trabajadores encuestados de la Unidad de Gestión Educativa Local Santa Cruz – Cajamarca 2018, dentro de la responsabilidad social en su dimensión estrategia donde el 48.33% menciona que la estrategia en la Unidad de Gestión Educativa se encuentra en un nivel medio, seguidamente del nivel bajo con el 45.0% de los trabajadores encuestados de la unidad de gestión educativa y con un porcentaje de 6.67% de los trabajadores encuestados

mencionan que la estrategia en la Unidad de Gestión Educativa Local Santa Cruz se encuentra en un nivel alto.

Tabla 10.

Dimensión política empresarial de la responsabilidad social de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Santa Cruz – Cajamarca 2018

	f	%
Bajo	39	65.00
Medio	17	28.33
Alto	4	6.67
Total	60	100.00

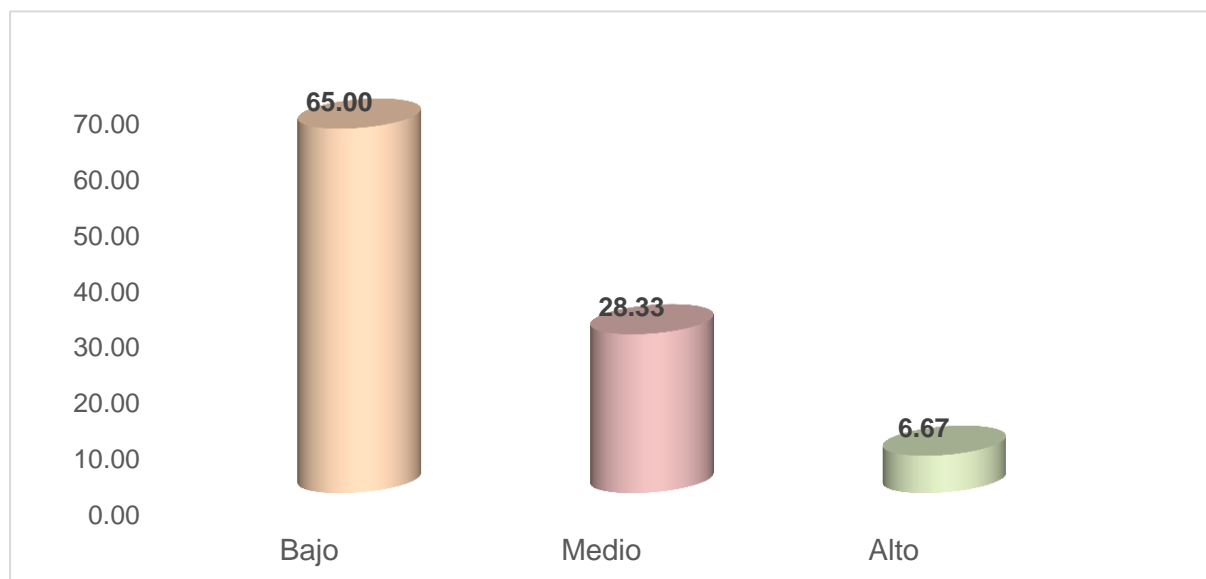


Figura 8. Porcentajes dimensión política empresarial en la responsabilidad social de los trabajadores de la unidad de gestión educativa local Santa Cruz – Cajamarca 2018

En la tabla 10 y figura 8, se observa los porcentajes de trabajadores encuestados de la Unidad de Gestión Educativa Local Santa Cruz – Cajamarca 2018, dentro de la responsabilidad social en su dimensión política empresarial donde el 65.0% menciona que la política empresarial en la Unidad de Gestión Educativa se encuentra en un nivel bajo, seguidamente del nivel medio con el 28.33% de los trabajadores encuestados de la Unidad de Gestión Educativa y con un porcentaje de 6.67% de los trabajadores

encuestados mencionan que la política empresarial en la Unidad de Gestión Educativa Local Santa Cruz se encuentra en un nivel alto.

Tabla 11.

Dimensión estilo de vida empresarial de la responsabilidad social de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Santa Cruz – Cajamarca 2018

	f	%
Bajo	31	51.67
Medio	26	43.33
Alto	3	5.00
Total	60	100.00

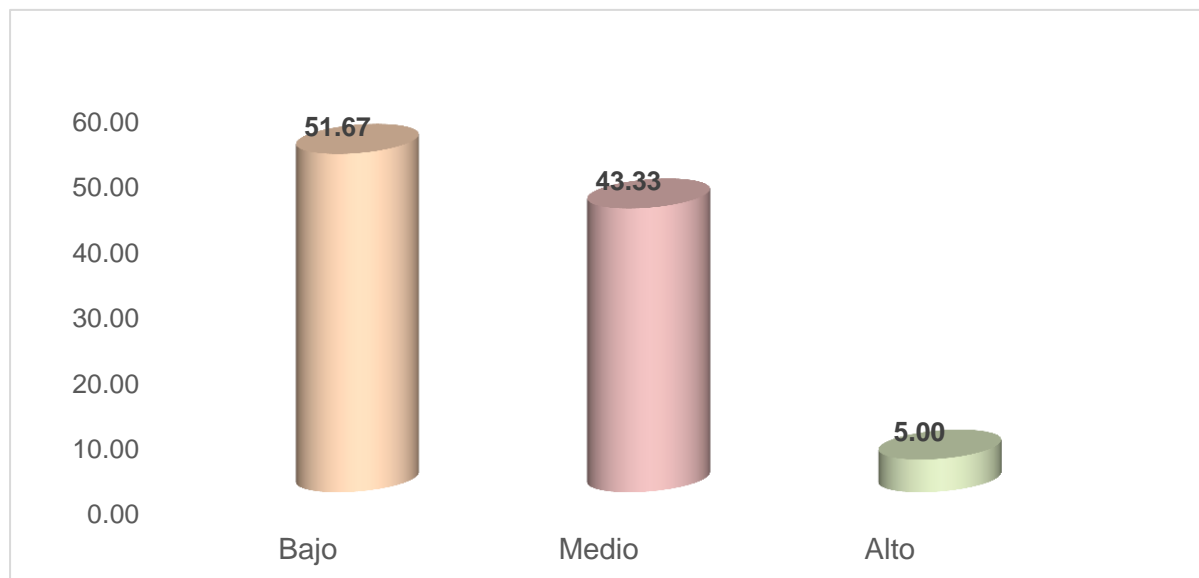


Figura 9. Porcentajes dimensión estilo de vida empresarial en la responsabilidad social de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Santa Cruz – Cajamarca 2018

En la tabla 11 y figura 9, se observa los porcentajes de trabajadores encuestados de la Unidad de Gestión Educativa Local Santa Cruz – Cajamarca 2018, dentro de la responsabilidad social en su dimensión estilo de vida empresarial donde el 51.67% menciona que el estilo de vida empresarial en la Unidad de Gestión Educativa se encuentra en un nivel bajo, seguidamente del nivel medio con el 43.33% de los trabajadores encuestados de la Unidad de Gestión Educativa y con un porcentaje de

5.0% de los trabajadores encuestados mencionan que el estilo de vida empresarial en la Unidad de Gestión Educativa Local Santa Cruz se encuentra en un nivel alto.

Tabla 12.

Dimensión fuente generadora de bienestar social de la responsabilidad social de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Santa Cruz – Cajamarca 2018

	f	%
Bajo	16	26.67
Medio	38	63.33
Alto	6	10.00
Total	60	100.00

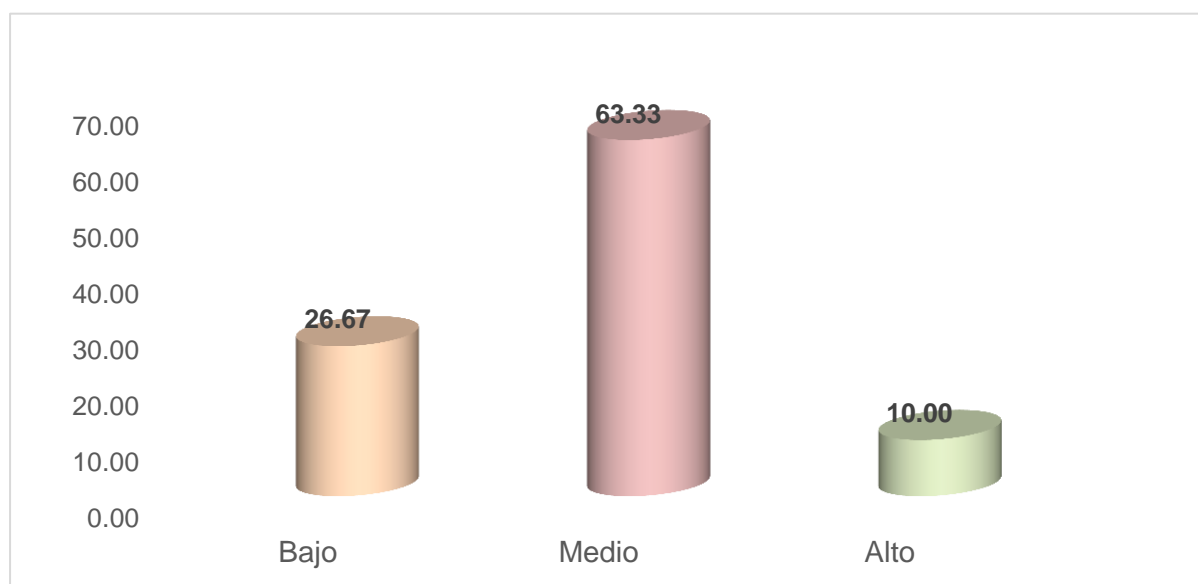


Figura 10. Porcentajes dimensión fuente generadora de bienestar social en la responsabilidad social de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Santa Cruz – Cajamarca 2018

En la tabla 12 y figura 10, se observa los porcentajes de trabajadores encuestados de la Unidad de Gestión Educativa Local Santa Cruz – Cajamarca 2018, dentro de la responsabilidad social en su dimensión fuente generadora de bienestar donde el 63.33% menciona que la fuente generadora de bienestar social en la Unidad de

Gestión Educativa se encuentra en un nivel medio, seguidamente del nivel bajo con el 26.67% de los trabajadores encuestados de la unidad de gestión educativa y con un porcentaje de 10.0% de los trabajadores encuestados mencionan que la fuente generadora de bienestar social en la unidad de gestión educativa local Santa Cruz se encuentra en un nivel alto.

Tabla 13.

Niveles de la responsabilidad social de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Santa Cruz – Cajamarca 2018

	Estrategia	Política Empresarial	Estilo de Vida	Bienestar Social
	%	%	%	%
Bajo	45.00	65.00	51.67	26.67
Medio	48.33	28.33	43.33	63.33
Alto	6.67	6.67	5.00	10.00
Total	100.00	100.00	100.00	100.00

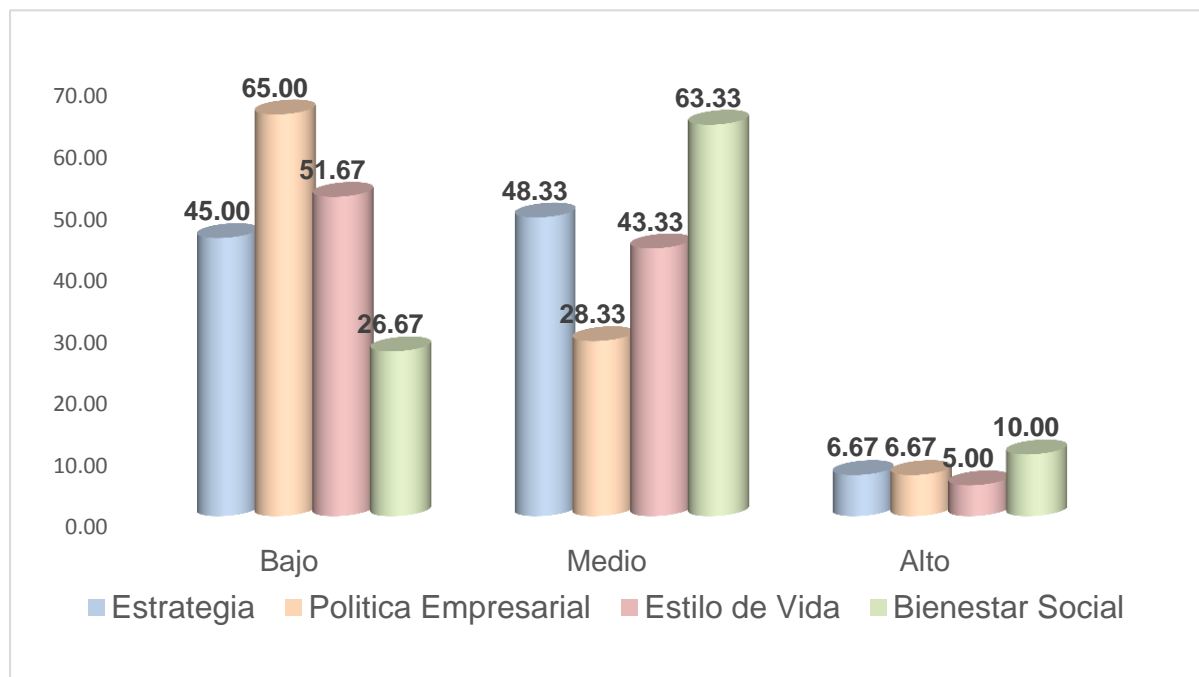


Figura 11. Porcentajes niveles de la responsabilidad social de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Santa Cruz – Cajamarca 2018

En la tabla 13 y figura 11, se observa los porcentajes de los niveles de la responsabilidad social de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local

Santa Cruz – Cajamarca 2018, donde el mayor porcentaje promedio 47.08% menciona que la responsabilidad social se encuentra en un nivel bajo, seguidamente con un porcentaje promedio de 45.83% de los encuestados menciona que la responsabilidad social se encuentra en un nivel medio y por ultimo con un porcentaje promedio de 7.08% de los trabajadores encuestados mencionan que la responsabilidad en la Unidad de Gestión Educativa Local Santa Cruz se encuentra en un nivel alto.

Objetivo N° 03: Establecer el grado de relación que existe entre la gestión institucional y la responsabilidad social de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local Santa Cruz.

Tabla 14.

Grado de relación entre la gestión institucional y la responsabilidad social de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Santa Cruz – Cajamarca 2018.

		Correlaciones	
		Gestión Institucional	Responsabilidad Social
Gestión Institucional	Correlación de Pearson	1	0,814**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	60	60
Responsabilidad Social	Correlación de Pearson	0,814**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	60	60

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

En la tabla 14, se observa el coeficiente de correlación de Pearson de 0.814 que nos indica que existe relación positiva significativa entre las variables gestión institucional y

responsabilidad social; además el nivel de relación de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ y con un nivel de confianza del 99%.

IV. DISCUSIÓN

De los hallazgos encontrados y del análisis de los resultados estadísticos, en cuanto a la hipótesis general se obtuvo la relación entre la gestión institucional y la responsabilidad social se observa el coeficiente de correlación de Pearson de 0.814 que nos indica que existe relación positiva significativa entre las variables gestión institucional y responsabilidad social; además el nivel de relación es significativa en el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ y con un nivel de confianza del 99%.

Con respecto a los porcentajes de los niveles de la responsabilidad social de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Santa Cruz – Cajamarca 2018, donde el mayor porcentaje promedio 47.08% menciona que la responsabilidad social se encuentra en un nivel bajo, seguidamente con un porcentaje promedio de 45.83% de los encuestados menciona que la responsabilidad social se encuentra en un nivel medio y por ultimo con un porcentaje promedio de 7.08% de los trabajadores encuestados mencionan que la responsabilidad social en la Unidad de Gestión Educativa Local Santa Cruz se encuentra en un nivel alto. Los niveles de la gestión institucional de los trabajadores encuestados de la Unidad de Gestión Educativa Local Santa Cruz – Cajamarca 2018, donde el mayor porcentaje promedio 84.33% de trabajadores encuestados determinan que la gestión institucional se encuentra en un nivel bajo, seguidamente con un porcentaje promedio de 13.67% de los trabajadores encuestados determinan que la gestión institucional se encuentra en un nivel medio y tan solo con un pequeño porcentaje de 2.0% de los trabajadores encuestados determinan que la gestión institucional se encuentra en un nivel alto.

.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. (p.23)

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. (p.59)

V. CONCLUSIONES

Se observa los porcentajes de los niveles de la gestión institucional de los trabajadores encuestados de la unidad de gestión educativa local Santa Cruz – Cajamarca 2018, donde el mayor porcentaje promedio 84.33% de trabajadores encuestados determinan que la gestión institucional se encuentra en un nivel bajo, seguidamente con un porcentaje promedio de 13.67% de los trabajadores encuestados determinan que la gestión institucional se encuentra en un nivel medio y tan solo con un pequeño porcentaje de 2.0% de los trabajadores encuestados determinan que la gestión institucional se encuentra en un nivel alto.

Se observa los porcentajes de trabajadores encuestados de la unidad de gestión educativa local Santa Cruz – Cajamarca 2018, dentro de la responsabilidad social en su dimensión estrategia donde el 48.33% menciona que la estrategia en la unidad de gestión educativa se encuentra en un nivel medio, seguidamente del nivel bajo con el 45.0% de los trabajadores encuestados de la unidad de gestión educativa y con un porcentaje de 6.67% de los trabajadores encuestados mencionan que la estrategia en la unidad de gestión educativa local Santa Cruz se encuentra en un nivel alto.

Se estableció el grado de relación que existe entre la gestión institucional y la responsabilidad social de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local Santa Cruz de los hallazgos encontrados y del análisis de los resultados estadísticos, en cuanto a la hipótesis general se obtuvo la relación entre la gestión institucional y la responsabilidad social muestran que el coeficiente de correlación de Pearson de 0.814 que nos indica que existe relación positiva significativa entre las variables gestión institucional y responsabilidad social; además el nivel de relación es significativa en el nivel de significancia bilateral $p=0.000 < 0.01$ y con un nivel de confianza del 99%.

VI. Recomendaciones

Que la Unidad de Gestión Educativa Local Santa Cruz - Cajamarca se encargue de desarrollar reuniones periódicas, incluyendo temas relacionados a la gestión institucional y la responsabilidad social.

Se recomienda a todos las UGELES incluir temas relacionados a la Gestión institucional y la responsabilidad social en trabajadores para el cumplimiento de sus funciones

Periódicamente se debe establecer responsables para el desarrollo de charlas de sensibilización sobre el rol del trabajador de la Unidad de Gestión Educativa Local Santa Cruz - Cajamarca.

VII.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
- Chiavenato, I. (2002) *Gestión del Talento Humano*. Ed. Prentice Hall Bogota.
- Deming (1950), *Teoría de la Calidad Total de Edward Deming* Bogotá-Colombia.
- Deming (s.f) *Administración Proceso Administrativo*. Bogotá- Colombia
- Drucker, (1993) *La responsabilidad social empresarial*. Lima.- Perú
- 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)*,
- Fischman (2006) *Teoría del Liderazgo Personal e Interpersonal de David Fischman*
- Friedman M., (1912), *Modelo de Gestión por competencias para optimizar el rendimiento del talento humano en los gobiernos autónomos descentralizados del Sur de Manabí. (Tesis de doctor)*.
- Garriga y Melé (2004) *Teoría Instrumental, Integradora y Ética de Garriga y Melé*
- Guerra (2016) *Gestión administrativa y el nivel de interculturalidad de los trabajadores de la municipalidad distrital de Rio Santiago*

- Huergo, J. (2009). *Los procesos de gestión*. Servicios abc.gov.ar.
- Machado (2016) *Gestión institucional y su relación con la responsabilidad social de los promotores de FONCODES*
- Max-Neef (1998) *Teoría del Desarrollo a Escala Humana de Max-neef*. España
- Ortiz, P. (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.
- Suarez (2016) *clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de la Caja Raíz, agencia Jaén presentada en la Universidad César Vallejo*
- Taylor, (2004) *Responsabilidad social*. Lima – Perú
- Vergara, M y Vicaria, L (2009). *Ser o aparentar la responsabilidad social empresarial*. Pontificia Universidad Javeriana. Colombia.

ANEXOS

INSTRUMENTO – GESTIÓN INSTITUCIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL SANTA CRUZ - CAJAMARCA, 2018.

La presente encuesta es anónima y tiene como objetivo determinar el nivel de Gestión institucional de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Santa Cruz - Cajamarca, 2018. Lea atentamente cada pregunta y marque con una (X) sólo una alternativa, la que Usted crea conveniente.

Fecha: _____

Jerarquía Laboral: Administrativo Sexo
 Condición Laboral: Nombrado Servicios Personales CAS
 Nivel de educación: Profesional Técnico Auxiliar

		NINGUNO O NUNCA	POCO	REGULAR O ALGO	MUCHO	TODO O SIEMPRE
1	El jefe brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
2	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
3	El jefe se interesa por el éxito de los trabajadores.					
4	En la institución, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
5	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.					
6	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la institución.					
7	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.					
8	Se valora los altos niveles de desempeño.					
9	Los trabajadores están comprometidos con la organización.					
	Se recibe la preparación					

10	necesaria para realizar el trabajo.					
11	Existen suficientes canales de comunicación.					

DP-SPC

		NINGUNO O NUNCA	POCO	REGULAR O ALGO	MUCHO	TODO O SIEMPRE
12	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					
13	Los superiores expresan reconocimiento por los logros.					
14	Las responsabilidades del trabajo están claramente definidas.					
15	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.					
16	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.					
17	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
18	Existe buena administración de los recursos.					
19	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.					
20	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
21	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.					
22	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras instituciones.					
23	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
24	El jefe escucha los planteamientos que se le hacen.					
25	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.					
26	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.					
27	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
28	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.					
	Se dispone de tecnología que					

29	facilita el trabajo.					
30	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
31	Se conocen los avances en otras áreas de la institución.					
32	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.					

DP-SPC

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ANEXO 2

RESPONSABILIDAD SOCIAL

Apellidos y nombres:

El presente cuestionario tiene como finalidad valorar el nivel de desarrollo de la presente encuesta es anónima y tiene como objetivo determinar el nivel de responsabilidad social de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Santa Cruz - Cajamarca, 2018. Lea atentamente cada pregunta y marque con una (X) sólo una alternativa, la que Usted crea conveniente 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 en la Unidad de Gestión Educativa Local Santa Cruz - Cajamarca,

 Siempre
 A veces
 Nunca

2. Se interrelaciona apropiadamente en la organización de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Santa Cruz - Cajamarca,

 Siempre
 A veces
 Nunca

3. Los gestores de la mancomunidad de la Unidad de Gestión Educativa Local Santa Cruz - Cajamarca, analizan sus entornos interno y externo

 Siempre
 A veces
 Nunca

4. En la mancomunidad de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Santa Cruz - Cajamarca, 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 de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Santa Cruz - Cajamarca,

- 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 en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Santa Cruz - Cajamarca,

- Siempre
- A veces
- Nunca

8. La mancomunidad de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Santa Cruz - Cajamarca, 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 de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Santa Cruz - Cajamarca,

- Siempre
- A veces
- Nunca

10. Los mecanismos de control están orientados al seguimiento, asesoría y apoyo a los actores de la mancomunidad de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Santa Cruz - Cajamarca,

- () 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. Los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Santa Cruz - Cajamarca, 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 los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Santa Cruz - Cajamarca, hace operativa la estrategia por el camino socialmente responsable

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

15. Los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Santa Cruz – Cajamarca, 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 los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Santa Cruz - Cajamarca, en 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. Los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Santa Cruz - Cajamarca, fortalece las capacidades tanto individuales como familiares para que disminuyan los riesgos y se aumenten estilos de vida más saludables

- Siempre
- A veces
- Nunca

CALIFICACION DEL TEST DE GESTION INSTITUCIONAL Y RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL SANTA CRUZ - CAJAMARCA 2018

1. Calificaciones Gestión Institucional

- 32 – 74 puntos (Nivel Bajo)
- 75 – 116 puntos (Nivel Medio)
- 117 – 160 puntos (Nivel Alto)

2. Calificaciones Responsabilidad Social

- 20 – 33 puntos (Nivel Bajo)
- 34 – 46 puntos (Nivel Medio)
- 47 – 60 puntos (Nivel Alto)

Correlación de las variables de estudio Gestión Institucional y Responsabilidad Social

Correlaciones

		Gestión Institucional	Responsabilidad Social
Gestión Institucional	Correlación de Pearson	1	0,814**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	60	60
Responsabilidad Social	Correlación de Pearson	0,814**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	60	60

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (1 cola).

Resultados de confiabilidad instrumento Gestión Institucional

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,761	32

Resultados de confiabilidad instrumento Responsabilidad Social

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,817	20

BASE DE DATOS GESTION INSTITUCIONAL

GI1	GI2	GI3	GI4	GI5	GI6	GI7	GI8	GI9	GI10	GI11	GI12	GI13	GI14	GI15	GI16
2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2
2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	3	1	1	2	1	2
1	1	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2	3	1	1	1
2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2
3	1	1	1	3	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2
2	2	2	2	2	3	3	1	3	1	2	2	1	1	1	1
2	1	1	1	1	3	2	2	2	2	2	1	3	3	3	3
1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1
2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2
2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2
1	1	1	3	2	2	2	2	2	1	2	2	3	1	1	1
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2
3	3	1	3	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2
2	2	2	2	2	3	3	1	3	1	2	1	3	3	3	3
2	2	2	2	2	3	3	1	1	3	1	2	1	1	1	3
2	3	1	3	3	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1
1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	3	2	1	1	1
2	1	1	2	2	1	2	1	3	1	2	1	2	1	2	2
2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2
2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2
2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	3	1	3	2	1	2
1	1	1	3	2	2	2	2	1	3	2	1	1	1	1	1
2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2
3	1	3	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2
1	1	1	3	2	2	2	2	2	1	1	2	3	1	1	1
2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2
2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	3	1	1	2	1	2
1	1	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2	3	1	1	1
2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2
3	1	1	1	3	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2
2	2	2	2	2	3	3	1	3	1	2	2	1	1	1	1
2	1	1	1	1	3	2	2	2	2	2	1	3	3	3	3
1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1
2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2
2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2
1	1	1	3	2	2	2	2	2	1	2	2	3	1	1	1
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2
3	3	1	3	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2
2	2	2	2	2	3	3	1	3	1	2	1	3	3	3	3

2 2 2 2 2 3 3 1 1 3 1 2 1 1 1 3
 2 3 1 3 3 1 2 1 2 2 1 1 1 1 1 1
 1 1 2 2 1 2 2 2 2 2 1 3 2 1 1 1
 2 1 1 2 2 1 2 1 3 1 2 1 2 1 2 2
 2 2 2 2 1 1 1 2 2 1 1 1 1 2 1 2
 2 1 1 2 2 1 2 1 1 1 2 1 2 1 2 2
 2 2 2 2 1 1 1 2 2 2 3 1 3 2 1 2
 1 1 1 3 2 2 2 2 1 3 2 1 1 1 1 1
 2 2 2 2 2 2 2 2 1 1 1 1 1 2 2 2
 3 1 3 1 1 2 1 2 1 2 2 2 2 1 1 2
 1 1 1 3 2 2 2 2 2 1 1 2 3 1 1 1
 2 2 2 2 2 2 2 1 1 2 1 3 1 2 2 2
 1 1 1 1 3 2 1 1 2 2 1 1 2 1 1 2
 2 2 2 2 2 1 3 1 3 3 2 2 3 3 3 3
 2 3 1 1 1 3 2 2 1 2 2 1 3 3 3 3
 3 1 2 2 1 2 2 2 2 2 1 1 2 1 1 1
 2 1 1 2 2 1 2 1 1 2 2 2 2 1 2 2
 2 3 3 2 2 1 2 1 1 2 2 2 2 1 2 2
 2 2 2 2 3 1 1 2 2 2 1 1 1 2 1 2
 3 1 3 3 2 2 2 2 2 3 2 2 1 1 1 1
 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 1 1 2 2 2

GI17	GI18	GI19	GI20	GI21	GI22	GI23	GI24	GI25	GI26	GI27	GI28	GI29	GI30	GI31	GI32
2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2
2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	3	1	1
2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1
1	2	1	3	1	1	1	3	2	1	2	1	2	1	2	2
1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	1	3	1	2	2	1
3	1	2	2	1	1	1	1	3	2	2	2	2	2	1	3
1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2
2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2
2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1
2	1	2	1	1	1	3	2	2	2	2	2	1	2	2	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1
1	2	1	3	3	1	3	1	2	1	2	2	1	1	2	2
3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	1	3	1	2	1	3
3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	1	1	3	1	2	1
1	2	2	2	3	1	3	3	1	2	1	2	2	1	1	1
1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	3	2

2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	3	1	2	1	2
2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1
2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2
2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	3	1	3
2	1	2	1	1	1	3	2	2	2	2	1	3	2	1	1
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1
1	2	1	3	1	3	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2
2	3	2	1	1	1	3	2	2	2	2	2	1	1	2	3
2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1
2	1	2	1	1	1	1	3	2	1	2	2	2	2	1	1
2	1	2	2	2	2	2	2	1	3	1	1	1	1	2	2
2	2	2	2	3	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2
1	2	1	3	1	2	2	1	2	2	3	1	1	1	3	2
1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3
3	1	2	2	3	3	2	2	1	2	2	1	1	1	1	3
1	1	2	2	2	2	2	3	1	1	1	1	2	2	1	2
2	1	1	3	1	3	3	2	2	2	2	1	1	2	2	1
2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1
2	1	2	1	3	1	1	3	2	3	1	1	1	3	2	2
2	2	2	3	3	4	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2
1	2	1	3	3	3	3	2	1	1	3	3	1	3	1	2
3	2	2	3	3	3	4	2	1	1	2	2	2	2	2	3
3	2	2	3	3	4	3	3	4	4	2	2	2	2	2	3
1	2	2	2	2	3	3	3	4	1	2	3	1	3	3	1
1	1	2	3	4	4	3	4	2	4	1	1	2	2	1	2
2	1	1	3	3	2	3	3	3	4	2	1	1	2	2	1
2	1	2	3	4	4	3	1	2	1	2	2	2	2	1	1
2	1	1	3	4	3	3	1	2	1	2	1	1	2	2	1
2	1	2	4	4	3	3	4	2	4	2	2	2	2	1	1
2	1	2	2	2	3	4	3	5	1	1	1	1	3	2	2
2	2	2	3	3	3	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2
1	2	1	3	3	3	4	2	2	3	3	1	3	1	1	2
2	3	2	3	3	4	4	4	4	1	1	1	1	3	2	2
2	2	2	3	3	3	3	5	2	5	2	2	2	2	2	2
1	2	1	3	3	3	3	3	2	5	1	1	1	1	3	2
1	2	2	3	3	4	3	4	4	4	2	2	2	2	2	1
3	2	2	2	2	3	3	5	2	1	2	3	1	1	1	3
1	1	2	3	4	4	3	2	3	4	3	1	2	2	1	2
2	3	1	3	3	2	3	3	3	1	2	1	1	2	2	1
2	3	1	3	4	4	3	3	3	4	2	3	3	2	2	1
2	3	2	3	4	3	5	2	2	4	2	2	2	2	3	1
2	3	2	4	4	3	3	2	4	4	3	1	3	3	2	2
2	2	2	2	3	3	4	4	4	5	2	2	2	2	2	2

BASE DE DATOS INSTRUMENTO RESPONSABILIDAD SOCIAL

RS 1	RS 2	RS 3	RS 4	RS 5	RS 6	RS 7	RS 8	RS 9	RS1 0	RS1 1	RS1 2	RS1 3	RS1 4	RS1 5	RS1 6	RS1 7	RS1 8	RS1 9	RS2 0
2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	3
2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	3	1	1	2	1	2	2	1	2	2
1	1	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2	3	1	1	1	2	1	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2
3	1	1	1	3	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2
2	2	2	2	2	3	3	1	3	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2
2	1	1	1	1	3	2	2	2	2	2	1	3	3	3	3	3	1	2	1
1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1
2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1
2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1
1	1	1	3	2	2	2	2	2	1	2	2	3	1	1	1	2	1	2	1
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	1
3	3	1	3	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1
2	2	2	2	2	3	3	1	3	1	2	1	3	3	3	3	3	2	2	1
2	2	2	2	2	3	3	1	1	3	1	2	1	1	1	3	3	2	2	1
2	3	1	3	3	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3
1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	3	2	1	1	1	1	1	2	2
2	1	1	2	2	1	2	1	3	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2
2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	2
2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2
2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	3	1	3	2	1	2	2	1	2	2
1	1	1	3	2	2	2	2	1	3	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3
3	1	3	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	3
1	1	1	3	2	2	2	2	2	1	1	2	3	1	1	1	2	3	2	3
2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2
1	2	2	2	3	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2
2	2	2	3	2	2	3	1	1	1	2	1	2	3	3	3	1	2	2	1
2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	1
1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1
3	1	3	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	3	1	2
2	2	2	2	2	1	3	3	3	3	3	1	2	1	2	2	2	3	1	3
2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	3	2	1
2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	3	2	1
1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1
2	2	2	1	2	2	3	1	1	1	2	1	2	1	1	2	2	3	3	1
2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2
1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2

3	1	3	1	2	1	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	1	2	2	2
3	1	1	3	1	2	1	1	1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	3	2	3	2	2	2
2	2	2	2	1	3	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1
2	1	3	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	3	3	2	3	2	1
1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	3	2	1
2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	3	1
1	2	2	2	3	1	3	2	1	2	2	1	2	3	3	2	1	1	2	1
2	2	1	3	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	3	2	3
2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	3	3	3	3	2	3
2	2	2	1	1	2	3	1	1	1	2	3	2	1	2	2	3	2	3	2
2	1	1	2	1	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2
1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	3	3	2	3
3	1	3	3	2	2	3	3	3	3	1	2	2	3	3	3	3	3	2	2
2	2	1	2	2	1	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	3	2	2	1	2	2	2
2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2
2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	3	1	3	3	2	3	2	2	2
1	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	3	2	2	1	1	1	2	3	2
2	2	2	3	2	2	1	1	1	1	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3
2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3

JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y nombres: ALARCON DIAZ DAYSI SOLEDAD

1.2. Grado académico: Doctor

1.3. Documento de identidad: 41073751

1.4. Centro de labores:

Universidad Cesar Vallejo
Universidad Señor de Sipán
Universidad San Martín de Porres
Universidad Alas Peruanas

1.5. Denominación del instrumento motivo de validación: Cuestionario

1.6. Título de la Investigación: **GESTION INSTITUCIONAL Y LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL SANTA CRUZ - CAJAMARCA, 2018.**

1.7. Autor del instrumento: **Bach. TANIA ELIZABETH TENORIO ROMERO**

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			

III.OPINIÒN DE APLICABILIDAD

El instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado



Dr. DAYSI SOLEDAD ALARCON DIAZ
DNI:41073751

JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y nombres: LUIS MONTENEGRO CAMACHO

1.2. Grado académico: Doctor

1.3. Documento de identidad: 16672474

1.4. Centro de labores:

Universidad Cesar Vallejo
Universidad Señor se Sipán
I.S.P.P. Sagrado Corazón de Jesús

1.5. Denominación del instrumento motivo de validación: Cuestionario

1.6. Título de la Investigación: **GESTION INSTITUCIONAL Y LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL SANTA CRUZ – CAJAMARCA, 2018**

1.7. Autor del instrumento: **Bach. TANIA ELIZABETH TENORIO ROMERO**

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			

III.OPINIÒN DE APLICABILIDAD

El instrumento puede ser aplicado tal como esta elaborado



Dr. LUIS MONTENEGRO CAMACHO

DNI:16672474

JUICIO DE EXPERTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres: ALARCON DIAZ ORLANDO
- 1.2. Grado académico: Doctor
- 1.3. Documento de identidad: 16427321
- 1.4. Centro de labores:
Universidad Cesar Vallejo
Colegio Nacional de “San José” de Chiclayo
- 1.5. Denominación del instrumento motivo de validación: Cuestionario.
- 1.6. Título de la Investigación: **GESTION INSTITUCIONAL Y LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL SANTA CRUZ – CAJAMARCA, 2018**
- 1.7. Autor del instrumento: **Bach. TANIA ELIZABETH TENORIO ROMERO**

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)

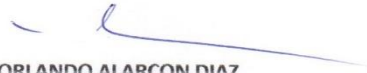
D : Deficiente (1)

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			

III.OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado



Dr. ORLANDO ALARCON DIAZ

DNI 16427321




ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo, Fernando Martín Vergara Abanto, Asesor del curso de desarrollo del trabajo de investigación y revisor de la tesis de la estudiante Tania Elizabeth Tenorio Romero, titulada: **Gestión institucional y la responsabilidad social de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Santa Cruz - Cajamarca, 2018**, constato que la misma tiene un índice de similitud de 19 % verificable en el reporte de originalidad del programa *Turnitin*.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Chiclayo, 4 de agosto de 2018


.....
Dr. Fernando Martín Vergara Abanto
DNI: 26691953



CAMPUS CHICLAYO
Carretera Pimentel km. 3.5.



**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS
EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV**

Código : F08-PP-PR-02.02
Versión : 09
Fecha : 23-03-2018
Página : 1 de 1

Yo Tania Elizabeth Tenorio Romero, identificada con DNI N° 42907663, egresada de la Escuela Profesional de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, autorizo (X) , No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Gestión institucional y la responsabilidad social de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Santa Cruz – Cajamarca, 2018."; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....



FIRMA

DNI: 42907663

FECHA: 02 de Octubre del 2018

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del ISGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	----------------------	--------	---------------------------------