



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Relación del nivel de responsabilidad social y la eficacia de gestión en grupos vulnerables. Beneficencia Pública Jaén. 2018

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada En Administración

AUTORA

Br. Dersi Aleida Neira Ortíz (ORCID: 0000-0001-7457-7222)

ASESOR

Mg. William Ricardo Díaz Torres (ORCID: 0000-0003-2204-6635)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de Organizaciones

CHICLAYO – PERÚ

2019

Dedicatoria

A mis padres, por ser las personas más maravillosas que tengo, por ser el pilar fundamental, y haberme apoyado incondicionalmente, pese a las adversidades e inconvenientes que se presentaron durante este camino para concluir esta gran meta.

A mí siempre recordada sobrina Vivian Rosary, quien también me animó en este campo de estudio. La fuerza y la fe de Vivian durante el último año de su vida me dieron una nueva apreciación del significado y la importancia de la vida. Se enfrentó valientemente a su muerte prematura. Su ejemplo me mantuvo firme cuando quise rendirme.

Dersi A. Neira Ortíz.

Agradecimiento

A dios por brindarme la sabiduría e inteligencia para culminar con este trabajo de investigación.

Al Mgtr. William Ricardo Díaz Torres, por su infinita paciencia y sabios aportes en el desarrollo de este trabajo.

A la Institución “Sociedad de Beneficencia Pública, Jaén” por brindarme la oportunidad de aplicar esta investigación en dicha entidad.

Dersi A. Neira Ortíz.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ACTA DE SUSTENTACIÓN

En la ciudad de Chiclayo, siendo las 2:00 pm horas del día 14 de octubre del 2019, de acuerdo a los dispuesto por la Resolución de Dirección Académica N° 153, de fecha 10 de octubre del 2019, se procedió a dar inicio al acto protocolar de sustentación de la tesis titulada: Relación del Nivel de Responsabilidad Social y los Efectos de Gestión en Grupos Vulnerables Beneficiaria Pública Jaen. 2018.

presentado por el (la) Bachiller: Jensi Alida Neira Ortiz, con la finalidad de obtener el Título de Licenciado en Administración, ante el jurado evaluador conformado por los profesionales siguientes:

- PRESIDENTE** : Mgtr. Julio Casán Nuntón More
SECRETARIO (A) : Mgtr. Sandra Natali Pastor Bagan
VOCAL : Mgtr. William Ricardo Díaz Torres.

Concluida la sustentación y absueltas las preguntas efectuadas por los miembros del jurado se resuelve:

APROBADA POR MAYORÍA

Siendo las 2:59 pm del mismo día, se dio por concluido el acto de sustentación, procediendo a la firma de los miembros del jurado evaluador en señal de conformidad.

Chiclayo, 14 de octubre del 2019

Mgtr. Julio Casán Nuntón More
Presidente

Mgtr. Sandra Natali Pastor Bagan
Secretario (a)

CAMPUS CHICLAYO
Carretera Chiclayo Pimentel Km. 3.5
Telf.: (074) 481616 / Anexo: 6514

Mgtr. William Ricardo Díaz Torres.
Vocal

Tu/ucv.peru
@ucv_peru
#saliradelante
ucv.edu.pe

Declaratoria de Autenticidad

Yo, Dersi Aleida Neira Ortiz, estudiante de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Académica Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N°27749757, con el trabajo de investigación titulado: **RELACIÓN DEL NIVEL DE RESPONSABILIDAD SOCIAL Y LA EFICACIA DE GESTIÓN EN GRUPOS VULNERABLES. BENEFICENCIA PÚBLICA JAÉN. 2018.** declaro bajo juramento que:

1. El trabajo de investigación es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales AP A de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. El trabajo de investigación no ha sido autoplagiado, es decir, no ha sido publicado ni presentado anteriormente para obtener algún grado académico 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 presenten en el trabajo de investigación 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 mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Chiclayo, noviembre 29 del 2018.



Dersi Aleida Neira Ortiz
N°27749757

Índice

Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Página del Jurado	iv
Declaratoria de Autenticidad.....	v
Índice.....	vi
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	14
2.1. Tipo y diseño de Investigación	14
2.2. Operacionalización de variables	15
2.3. Población, muestra y muestreo	18
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	18
2.5. Procedimientos	19
2.6. Métodos de análisis de datos	19
2.7. Aspectos éticos	19
III. RESULTADOS	20
IV. DISCUSIÓN.....	30
V. CONCLUSIONES	34
VI. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	36
ANEXOS	43
Acta de Aprobación de Originalidad de Tesis	62
Autorización de Publicación de Tesis en el Repositorio Institucional UCV.....	63
Acta de la Versión de Final del Trabajo de Investigación	64

Índice de Tablas

Tabla 1. Operacionalización de las Variables	16
Tabla 2. Dimensión Cumplimiento de Normas y Tareas	20
Tabla 3. Dimensión Acciones Morales y Éticas	21
Tabla 4. Variable Responsabilidad Social.....	22
Tabla 5. Dimensión Planificación	23
Tabla 6. Dimensión Organización.....	24
Tabla 7. Dimensión Ejecución	25
Tabla 8. Dimensión Control.....	26
Tabla 9. Variable Eficacia de Gestión	27

Índice De Figuras

Figura 1: Dimensión Cumplimiento de Normas y Tareas.....	20
Figura 2: Dimensión Acciones Morales y Éticas.....	21
Figura 3: Variable Responsabilidad Social	22
Figura 4: Dimensión Planificación	23
Figura 5: Dimensión Organización.....	24
Figura 6: Dimensión Ejecución.....	25
Figura 7: Dimensión Control	26
Figura 8: Variable Eficacia de Gestión.....	27

RESUMEN

Esta investigación planteó como objetivo general determinar la percepción de la Relación del Nivel de Responsabilidad Social y la Eficacia de Gestión en Grupos Vulnerables. Beneficencia Pública Jaén. 2018. Sustentada por la Teoría sobre responsabilidad social y Teorías para la eficacia de gestión. El estudio estuvo comprendido desde Octubre de 2018 hasta noviembre de 2018, se desarrolló a través de una metodología cuantitativa, del tipo correlacional.

La muestra estuvo comprendida por 30 trabajadores de las siguientes instituciones: División Policial PNP de JAÉN – Área de Violencia Familiar, Centro de Emergencia Mujer - CEM, Corte Superior de Justicia - JUZGADO DE FAMILIA – Jaén, Ministerio Público - Fiscalía de Familia, Coordinadora del Hogar de Refugio Ubaldina y trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Jaén. La recolección de datos se hizo a través de las técnicas de encuesta, utilizando el instrumento denominado cuestionario. Con respecto a los métodos utilizados para analizar los datos obtenidos se utilizó el programa estadístico SPSS versión 24, donde se analizaron se compararon y tabularon a través de tablas y gráficos, interpretando cada uno de los ítems.

La conclusión arribada es la siguiente: El grado de relación del nivel de Responsabilidad Social y la Eficacia de Gestión en Grupos Vulnerables. Beneficencia Pública Jaén. 2018, es de 0,398 equivalente a una relación positiva de nivel bajo.

Palabras claves: Responsabilidad Social, Eficacia de Gestión y Grupos Vulnerables

ABSTRACT

This investigation considered as general aim determining the perception of the Relation of the Level of Social Responsibility and the Efficiency of Management in Vulnerable Groups. Public welfare Jaén. 2018. Sustained by the Theory on social responsibility and Theories for the efficiency of management. The study was understood from October, 2018 until November, 2018, developed across a quantitative methodology, of the type correlacional.

The sample was understood by 30 workers of the following institutions: Police Division PNP of JAEN - Area of Familiar Violence, Emergency Center Woman - CEM, Top Court of Justice - FAMILY COURT - Jaen, Attorney General's office - Family district attorney's office, Coordinator of the Home of Refuge Ubaldina and workers of the Company of Public Welfare of Jaen. The compilation of information was done across the technologies of survey, using the instrument named questionnaire. With regard to the methods used to analyze the obtained information there was in use the statistical program SPSS version 24, where they were analyzed they were compared and tabulated across tables and graphs, interpreting each of the articles.

The arrived conclusion is the following one: The degree of relation of the level of Social Responsibility and the Efficiency of Management in Vulnerable Groups. Public welfare Jaén. 2018, it is of 0,398 equivalently to a positive relation of low level.

Key words: Social Responsibility, Management Efficiency and Vulnerable Groups.

I. INTRODUCCIÓN

A la actualidad los crecientes problemas vienen afectando el bienestar de la sociedad, y que es necesario una acción de responsabilidad social, a fin de promover en personas vulnerables, su felicidad, seguridad emocional, así también su desarrollo económico, su identidad y el respeto a las normas; situación que afecta más a mujeres, niños, adolescentes y ancianos. La respuesta que debe emitir la responsabilidad social, requiere de una posición ética y moral con intervención de profesionales, instituciones del estado y empresa privada. (CREARSE PERÚ, 2011)

De hecho que la responsabilidad social, tiene una cuota de respuesta al problema de la desintegración familiar, la fragmentación de la sociedad, a la pérdida del valor al respeto y la justicia; y, a la escasa práctica de los valores sociales como la solidaridad y la cooperación, a fin de construir una sociedad integral donde todos favorezcan el desarrollo del país, sobre todo hacia los grupos vulnerables, especialmente a niñas, niños, mujeres y sus hijas o hijos afectados por la violencia familiar. Muchas instituciones o empresas todavía no toman conciencia de la responsabilidad social y algunas que lo tienen no lo asumen realmente. Hay mucho que trabajar, en ello, los que están en pobreza, ya que el estado no tiene aún programas bien definidos que ayuden más esta clase de población.

Así tenemos la política social mexicana, se aplica a personas cuyos hogares se encuentran en situación económica y social desfavorables, tanto que el estado mexicano a través del “Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF)” tiene como objetivo revertir las causas y los efectos de la vulnerabilidad social, con propósitos firmes de apoyo al desarrollo de la familia, la persona y las comunidades, legitimando igualdad de oportunidades, derechos y combatiendo contra la pobreza. (DIF Nacional, 2014)

Gonzales de la Rocha en el año 2006 dio cifras alarmantes de personas mexicanas que están desprotegidas, que tiene pobreza y como muchas desigualdades sociales, 41.3 millones de mexicanos 1989 mostraron un espectro desfavorable en los social, cultural, económico una inequidad social preocupante. (Gonzales de la Rocha, 2006)

Sin embargo es también exigente que las instituciones que brindan apoyo a personas vulnerables, tienen que asumir una responsabilidad social, donde el ejercicio de su gestión muestre mecanismo reales de eficiencia y eficacia, considerando un exhaustivo conocimiento de la realidad problemática y sus alternativas de mejora.

De alguna manera la gestión de responsabilidad social en casos de apoyo a personas vulnerables, tiene falencias al momento de su aplicación, se descuida por ejemplo promover y establecer una visión de futuro y de liderazgo en la familia maltratada, tiene también dificultades para promover la productividad y la educación, por lo tanto la transformación social de esta sociedad vulnerable mantiene baja cualidades proactivas. (Mori, 2009)

“La Sociedad de Beneficencia Pública de Jaén, brinda ayuda y apoyo, mediante actividades de promoción, atención, a los más necesitados, como son a niñas, niños, adolescentes, jóvenes, mujeres, personas adultas mayores y, en general, toda persona en situación de riesgo, abandono o con problemas síquicos, sociales o corporales que menoscaben su desarrollo humano y social”.

En este contexto, dirige el Hogar de Refugio Temporal denominado casa de Refugio UBALDINA, el cual es un espacio seguro y protegido para mujeres y sus hijos/hijas afectados y en situación de riesgo por la violencia familiar y/o sexual, donde se brinda una atención integral valorando el aspecto humano, las relaciones y las técnicas de trabajo, así como su interés por superarse personalmente.

El Hogar de Refugio tiene como objetivos: brindar servicio de acogida y protección a las mujeres y sus hijas o hijos afectados por la violencia familiar en un ambiente seguro; proporcionar una atención integral e interdisciplinaria; llevar a cabo acciones y actividades de recuperación emocional y social de las mujeres y sus hijos/as en su medio y a través de un sistema de Red Interinstitucional-Comunal que garantice el cese de la violencia; fortalecer las capacidades y habilidades de las personas albergadas para propiciar la autonomía y autovaloración; y desarrollar

talleres productivos que generen ingresos para las personas albergadas y puedan generar su sostenibilidad económica .

Es por eso que con la finalidad de poder fortalecer y respaldar de manera a estos grupos vulnerables, orientando así las relaciones internas, los deberes y derechos de las/los beneficiarias/os, de las cualidades y funciones del personal, y las medidas de seguridad del hogar, es que se ha tomado en cuenta el desarrollo de esta investigación para determinar la “Relación del Nivel de Responsabilidad Social y la Eficacia de Gestión en Grupos Vulnerables de la Beneficencia Pública de Jaén-2018; considerando que el proceso de recuperación de la población vulnerable que se atiende en dicho hogar de refugio, se inicia desde el primer contacto que la mujer afectada establece con el personal del hogar. De esta manera los trabajadores, están involucrados y comprometidos en generar un clima emocional estable y acogedor para las beneficiarias, promoviendo una adecuada convivencia entre todos/as las personas que participan en el Hogar de Refugio mediante normas sobre la organización interna que favorezca el cumplimiento de contribuir en la recuperación integral de la persona afectadas/os por la violencia hacia la mujer y los integrantes del grupo familiar.

En la Sociedad de Beneficencia Pública de Jaén, en los trabajadores se observa situaciones desfavorables relacionadas a responsabilidad social y eficacia de gestión, como por ejemplo los colaboradores muestran poca atención a la normatividad en apoyo a los grupos vulnerables, así como su desempeño se conduce por una planeación poco adecuada, lo que desfavorece la confianza organizacional y el desempeño.

Los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Jaén, muestran además estar interesados por evaluar sus estrategias de trabajo, controlar el cumplimiento de los objetivos organizacionales, también se observa que pretenden brindar un adecuado servicio y asumir con responsabilidad e importancia su trabajo.

Ante la realidad descrita la autora planteo el estudio del siguiente problema de investigación: ¿Cuál es la relación del nivel de percepción de responsabilidad social y la eficacia de gestión, en grupos vulnerables Beneficencia Pública, Jaén 2018?

Se establece como objetivo general: Determinar la percepción de la relación del nivel de responsabilidad social y la eficacia de gestión, en grupos vulnerables Beneficencia Pública, Jaén 2018. Y, los objetivos específicos a; a) Medir el nivel de percepción de la responsabilidad social, en grupos vulnerables, Beneficencia Pública Jaén 2018. b) Estimar el nivel de percepción de eficacia de gestión, en grupos vulnerables, Beneficencia Pública Jaén 2018. Y, d) Estimar el grado de relación del nivel de responsabilidad social y el nivel de eficacia de gestión en grupos vulnerables, Beneficencia Pública, Jaén 2018.

La investigación se justifica en:

En lo teórico, la investigación de la responsabilidad social y la eficacia de gestión, ampliará la fundamentación de las variables, enriquecidas desde las manifestaciones recogidas por los implicados en el proceso de gestión para la atención de los grupos vulnerable de la beneficencia pública.

En lo Metodológico, la investigación aportará la estrategia de investigación, la operacionalización de variables y los instrumentos validados.

En lo Práctica, “el resultado de la investigación permitirá encontrar situaciones de relación a los problemas de la responsabilidad social y la eficacia de gestión”, que viene dándose en el personal trabajador de atención de los grupos vulnerables de la beneficencia pública de Jaén.

En lo Social, permitirá aportar al sector público un estudio diagnóstico correlacional entre responsabilidad social y la eficacia de gestión.

Y en lo Profesional, “la investigación permitirá aplicar los conocimientos adquiridos en la carrera profesional de Administración, logrando así brindar un entendimiento a distintas situaciones de responsabilidad social y la eficacia de gestión, mediante el recojo de información y su tratamiento estadístico, base para futuras investigaciones.

Así mismo, se planteó la hipótesis de estudio: “A mayor nivel de responsabilidad social, mayor sería el nivel de eficacia de gestión, en los grupos vulnerables de la Beneficencia Pública, Jaén 2018”.

En relación a la eficacia de gestión este estudio cuenta con los siguientes antecedentes, realizados por diferentes autores, que detallo a continuación:

Navarro (2017) En su “tesis doctoral titulada: Análisis de la eficacia y de la eficiencia del sistema concesional en los servicios públicos de transporte: metros ligeros en la Comunidad de Madrid, de la Universidad Complutense Madrid, España”. (Navarro, 2017) Concluyó que: la eficacia y la eficiencia para el orden económica depende mucho del análisis de las viables de perspectivas sociales y medioambientales y que solo tiene mayor fundamento desde una gestión integral.

El aporte de Navarro es importante para el presente estudio, porque da entender que la eficacia de todo sistema, solo tendría mejor fundamento en la medida que cualquier situación de gestión tenga en cuenta la realidad social y del ambiente. Asimismo, podemos referir que la Eficacia es también el grado en que se realizan las actividades previamente planificadas para garantizar que estas se desarrollan de manera eficaz y poder demostrarlo.

Andrade (2017) en su “tesis de maestría titulada: Propuesta de un sistema de gestión orientado a la mejora continua de los procesos de producción de la empresa pesquera CENTROMAR S.A. Universidad de Guayaquil, Ecuador”. Concluyó así: el sistema de mejora continua de producción se fundamenta en una base de relaciones grupales, favoreciendo el desarrollo de las cualidades y las capacidades en los trabajadores de la empresa.

El aporte de Andrade, es significativo al presente estudio por dar a entender que toda empresa o institución tiene que tomar en cuenta el valor humano, a quienes se les debe capacitar y orientar para desarrollarse, y dirigir o contribuir al logro de los objetivos personales e institucionales.

Flores (2015) en su tesis de maestría titulada: “Proceso administrativo y gestión empresarial en COPROABAS, JINOTEGA. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua”. Concluyó: “la Gestión empresarial en la Cooperativa, se ve limitada por los pobres conocimientos administrativos de los órganos directivos que trabajan en base a su experiencia y el poco compromiso de alguno de ellos, también no existe un sistema motivacional para el personal, de manera que este pueda ejercer de manera eficiente su labor”. (Flores, 2015)

El aporte de Flores valora el desempeño y trata que su buen trabajo sea mejor remunerado y ascendido, porque eso genera motivación y éxito en la empresa.

Barrio (2016), tesis para obtener el grado de doctor: “La gestión de la responsabilidad social corporativa, el caso Unilever España. Universidad Autónoma de Barcelona, España”. Concluyó así: “la RSC de Unilever se articula mediante un plan estratégico de RSC, cuyos objetivos están fijados de acuerdo con la visión, misión y valores de Unilever; siguiendo las fases de evaluación del entorno, planificación, implementación, seguimiento y control, comunicación y feedback”. (Barrio, 2016)

El aporte de Barrio es muy importante para este estudio porque da a conocer que la gestión de la Responsabilidad Social Corporativa se realiza teniendo en cuenta “los principios básicos de transparencia, materialidad, visión amplia y mejora continua para la empresa”.

Tamayo (2014) en su estudio de maestría: “Diseño de un Modelo de Gestión basado en Responsabilidad Social Empresarial, caso: Nokia Siemens Networks Ecuador S.A. Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador”. Concluyó así: “sobre la base de principios y lineamientos de Responsabilidad Social Empresarial se ha diseñado un modelo de gestión para la empresa Nokia Siemens Networks Ecuador que le permitirá mejorar su estrategia de negocio frente a sus grupos de interés”.

El aporte de Tamayo es importante para la investigación porque encontramos que cuando hay buen trabajo, respeto y responsabilidad en la función entonces puede darse cambios de mejora empresarial.

Lapa (2014) en su tesis para optar el grado de doctor, titulada: “La responsabilidad social empresarial frente a la colectividad laboral en el Perú, Universidad San Martín De Porres, Lima Perú”. Concluyó en lo siguiente: las empresas que son responsables en sus procesos de atención a sus clientes, tienen a sus empleados comprometidos con su función, eso les hace más cercanos y competitivos socialmente.

El aporte de Lapa, es muy importante al presente estudio porque asume que la empresa debe mostrar responsabilidad en cada uno de sus procesos, de cara en lo social, esto conduce a mostrar un clima favorable para la atención y el bienestar social.

Marcelo (2016) en su tesis de maestría titulada: “Responsabilidad social empresarial y gestión humana en el Hospital Hermilio Valdizan, Lima Perú 2016”. Universidad César Vallejo, Perú. Concluyó que: el bajo nivel de valoración que muestran los trabajadores muestra una inadecuada responsabilidad social y por tanto la percepción de relación entre los dos variables no es significativa.

Desde el aporte de Marcelo se puede entender que los valores sociales como la responsabilidad son determinantes para una gestión social, de ello se deduce que la que la empresa tiene que basar su liderazgo fundamentado en lo social y ético.

Montañez (2017) como resultado de su estudio de maestría: “Responsabilidad social y el desarrollo sostenible en la municipalidad provincial de Yungay – 2017, Universidad César Vallejo; Huaraz, Perú”. Concluyó que: “existe una relación alta entre ambas variables de estudio denominadas responsabilidad social y el desarrollo sostenible de la municipalidad provincial de Yungay, para el 2017 ($r=0,722^{**}$), mostrando un nivel de correlación alta y significativa”. (Montañez, 2017)

Considero que el aporte de Montañez, es significativo en la medida de comprender que una institución que se conduce bajo criterios de responsabilidad entonces cualquiera de sus procesos será favorables a los objetivos.

Cervantes (2017) en su tesis de maestría titulada: “La responsabilidad social empresarial en la gestión de las empresas mineras en el Perú. Universidad Inca Garcilaso de la Vega; Lima, Perú”. “Concluyó en lo siguiente: se ha establecido que la responsabilidad social (RSE) incide directamente en la gestión de las empresas mineras en el Perú”.

(Cervantes, 2017)

El aporte de Cervantes, ayuda a la deslindar que la responsabilidad social puede conducir a la eficacia de la empresa, o si está mal aplicada genera conflictos sociales.

Cochachi (2018) en su tesis de maestría titulada: “La Responsabilidad social y la Gestión empresarial de la empresa Saga Falabella, año 2017. Universidad César Vallejo, Lima, Perú”. Concluyó así: “Se puede afirmar que existe relación alta significativa entre la responsabilidad social y la gestión empresarial de la empresa Saga Falabella S.A.C., $Rho=0.874$, con un $p=0.000$ ($p<0.05$)”. (Cochachi, 2018)

El aporte de Cochachi es importante para esta investigación porque da cuenta que en la responsabilidad social empresarial para tener un mayor control y supervisión se deben cumplir con los objetivos de la empresa.

Palmer (2017) en su tesis de maestría titulada: “Gestión administrativa y nivel de eficiencia en las compras del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma, Distrito de Tarapoto periodo 2017, Universidad César Vallejo; Tarapoto, Perú”. Concluyó que: “en el presente estudio la gestión administrativa no se relaciona con la eficiencia en las compras del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma del Distrito de Tarapoto, esto debido que el chi cuadrado calcular es menor al chi cuadrado tabular”. (Palmer, 2017)

El aporte de Palmer contribuye al presente estudio en la medida de considerar que la gestión empresarial es un proceso delicado desde ubicación del servicio hasta

el cambio o mejora del servicio, pueda ser que la gestión abandone los objetivos o sepa como cumplir objetivos en los procesos.

Para sustentar esta investigación, la responsabilidad social se encuentra sustentada por la teoría de la psicología social comunitaria, y la Teoría de las relaciones humanas.

La teoría de la psicología social comunitaria, trata del conocimiento y la transformación de las personas desde lo psíquico, educativo, social, asume una acción de participación social, de autogestión, empoderamiento y control de sus perspectivas y actividades. (Guzmán G. , s.f.)

Desde esta posición se puede entender que la psicología social comunitaria estaría enfocada a conocer las relaciones sociales, sus causas, sus efectos y medidas correctivas o formativas. Es así que la psicología social comunitaria, estudia las manifestaciones que producen en una organización social, con el objeto de una situación de mejora de sus miembros.

El Estadounidense Elthon Mayo en 1923 hacienda los principios que rigen la teoría de las relaciones humanas (también conocida como escuela humanística de la administración), esta teoría es muy importan porque valora de manera absoluta la dimensión humana. En esta teoría el trabajador es una persona a quien se le debe respetar, motivar y apoyar su desarrollo capacitivo, por tanto, la acción de la empresa tiene que ser participativa, democrática, trata que tanto la empresa como el trabajar se desarrollen y progresen, porque permitirá la sostenibilidad de ambas, sus objetivos y su productividad.

Kinicki (2003), bajo la perspectiva de esta teoría se debe reconocer que la empresa lo hace las personas, y estas deben establecer relaciones de valoración, tanto trabajadores, administradores y los dueños deben comprender lo importantes que son en el desarrollo de la empresa, la teoría aleja de cualquier situación de subordinación.

Para Kinicki, toda empresa debe valorar a su trabajador, animarle y protegerle de manera material para sentirse satisfecho en la realización de sus funciones.

Howthorne (1932) la productividad de la empresa depende del capital humano, de la valoración y su desarrollo de capacidades, de su estabilidad y su seguridad, normas sociales para un mejor desempeño.

Elthon Mayo, asienta la base de una postura social de la empresa, donde reconoce al trabajador en sus emociones, su interés; a las personas se debe motivar, promover su liderazgo, solo así la empresa será productiva. Queda establecido que la empresa que valora a sus trabajadores, que reconoce la importancia que este tiene entonces se alcanzaría el éxito empresarial, donde el trabajador se muestre satisfecho por su desempeño.

Para Medá (1995) el compromiso de trabajo, tiene aspectos emocionales psicológicos y cognitivos, que generan un aporte cognoscitivo y perceptivo del desempeño, estas percepciones van formando el compromiso del trabajador con su función.

Se espera que el compromiso del trabajador contribuya en lo productivo y creativo, el trabajador comprometido es consciente y hace uso de sus conocimientos, técnicas e instrumentos que mejoran su desempeño (Peiro y Prieto, 1996).

Harter, Schmidt, & Hayes (2002), un trabajador tiene compromiso laboral si este se observa involucrado en su trabajo. El compromiso en el trabajo es una relación psico emocional, de satisfacción personal (Porter, Modway, y Boulian, 1974)

Todo trabajador tiene voluntad en el trabajo, si reconoce que es valorado, que siente el apoyo de sus compañeros, de sus jefes, cuando nota un clima organizacional favorable, de buena convivencia, solo entonces hay motivación y voluntad para el mejor desempeño. (Acuña, 1990)

Si el trabajador de manera personal, busca una mejora de sus capacidades de desempeño y lo expresa de manera objetiva en su función, entonces la administración apoya su desempeño y expresa reconocimiento. (Gibson, 2011)

El cumplimiento de las normas y tareas, no es un hecho aislado, es consecuencia del conocimiento normativo institucional y el dominio competente del trabajador en su función, por ejemplo de los conocimientos de las metas, las estrategias y los fines que persigue como institución. (West, 2003)

Habrá cumplimiento de las normas y tareas, si hay una buena relación entre los trabajadores de la institución, valoración y reconocimiento por el trabajo de cada uno, habrá eficacia si se toma en cuenta lo social del trabajador, sus afectos, confianza, y trabajo en grupo. (Aritzeta y Ayestarán, 2003)

La naturaleza social, indica que la personal debe cumplir con las normas establecidas, tanto por su seguridad como por los procedimientos para la eficiencia empresarial. El cumplimiento de las normas también son vistas por los trabajadores como cuestionantes de su desempeño. (Del Prado, 2018)

La aplicación de las normas laborales, tiene que reconocer la condición humana, la buena salud y las acciones de comunicación, y las acciones de movilización del trabajador, reconocer situaciones que el trabajador tiene que cumplir como parte de un sistema social familiar. (Morales, 2009)

Para el cumplimiento de la tarea, los trabajadores esperan que su esfuerzo se recompensado, se considera importante la valoración personal, tanto en lo material y no material, como motivadores para comprometerse y cumplir los objetivos de trabajo. (Guzmán P. , 2004)

Por lo tanto la eficacia de gestión, se sustentó en la teoría de la administración estratégica.

Son elementos teóricos y perceptivos que conducen la acción para administrar (dirigir o gestionar) una organización aplicando estrategias, que basadas en un modelo

(resultado de la práctica, la convivencia) de evaluación realiza una gestión eficiente y eficaz. Esta teoría se fundamenta bajo un concepto sistémico con énfasis en la perspectiva producción, mercado, recursos y competitividad. Porter (2000)

La teoría de la administración más allá del proceso producto mercado, pone énfasis en la valoración al conocimiento que requiere para la producción, lo que cobra reconocimiento el talento humano, su capacitación, la innovación, desencadenando en una administración estratégica que afecta tanto los recursos humanos, tangibles e intangibles.

La administración estratégica, es planeada, implementada, y evalúa los procesos y los materiales que se correlacionan para administrar, no pierde de mirada los objetivos de la empresa.

La teoría de la administración estrategia toma en cuenta que las actividades planificadas, responden a los objetivos, evalúa las acciones y retroalimenta cada proceso del sujeto que está inmerso.

La teoría de la administración estratégica asume una visión sistémica, donde los elementos y componentes dependen entre sí, y pone de manifiesto las relaciones interpersonales como responsables del éxito en la aplicación de las estrategias, dando sentido la misión de la empresa.

La Teoría de la Administración Estratégica se mueve en dos escenarios “interno y externo”, de “fortalezas, oportunidades, y de amenazas y debilidades”, valora cada situación, reflexiona y toma conciencia del desarrollo para alcanzar los objetivos de la empresa.

Para la eficacia de gestión se consideró las siguientes dimensiones:

- a) **Planificación:** La planificación es una etapa fundamental en todo proceso de gestión, en esta se establece los propósitos principales de las organizaciones, para tratar de reducir el riesgo, así también la incertidumbre, se establece

actividades, estrategias procedimientos con la finalidad de elevar el éxito organizacional.

La planificación toma en cuenta un trabajo colectivo, donde los implicados expresan sus ideas, sus perspectivas, alcanzan metas, estrategias para alcanzar el objetivo. (Molins, 2007)

La planificación puede entenderse como una acción consciente y orientada, que establece acciones, fija los materiales para alcanzar el objetivo y el cambio en la organización. (Castellano, 2010).

El proceso de planeación incluye cinco pasos principales (Cortés, 1998): Escribir los objetivos organizacionales; determinar las relaciones entre objetivos, anticiparse con el desarrollo a los problemas, corregir y establecer estrategias de acción, y por último el establecimiento del plan y su estructura de evaluación.

b) Organización: En una gestión institucional, la organización es la base del desarrollo de la empresa, porque se establece los acuerdos con los entes sociales que participan en la búsqueda del cumplimiento de los objetivos. (León A. , 1985)

En etapa de organización, se valoran las actividades, la participación de los sujetos implicados, tratan de ordenar, clasificar y fundamentar los procesos a fin de alcanzar el objetivo, se toma encuentra un proceso coordinado, participativo y de delegación de funciones como estrategia de mando (Harol & Wehrich, 1998)

Según (Mateo, 2006) en todo proceso de organización, se debe proceder a considerar lo siguiente: Señalar la acciones que se va a realizar, dimensionalizar la actividad, relacionar las actividades con las personas y sus capacidades, establecer la función de cada ente implicado en su actividad, y mantenerse en permanente comunicación.

Una empresa toma en cuenta su aspecto de organización para que juntos se alcance el objetivo, solo con los aportes y la intervención de los sujetos trabajadores se espera alcanzar las mejoras. (Hitt, Black, & Porter, 2006)

- c) **Ejecución:** La ejecución es una etapa de acción, aquí se pone en práctica los planes, las actividades y los procedimientos, considerando las funciones de los implicados, todo este ejercicio apunta a lograr el objetivo señalado en la organización. (Ander-Egg, 1995)
- d) **Control:** Es una etapa muy importante, es delicada y sistemática, relaciona los objetivos, los resultados y los evalúa según los estándares de desarrollo empresarial, un acto de verificación, de los principios. (Fayol, 1916).

“Todo sistema de control debe cumplir, por lo menos, los siguientes requisitos para ser efectivo: Ser entendible, seguir el patrón de la organización, efectividad y rapidez, ser flexible, ser económico y continuidad”.

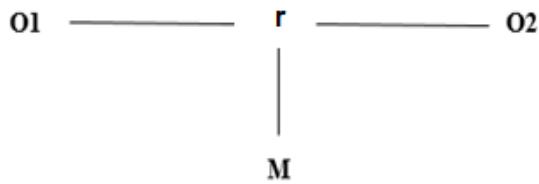
II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de Investigación

Por su enfoque la investigación es cuantitativa y por su proceso metodológico es descriptivo correlacional, porque se va a medir el nivel de responsabilidad social, estimar el nivel de eficacia de gestión en los grupos vulnerables y estimar el grado de relación que existe entre ellos

El diseño de investigación es no experimental, porque no se va a intervenir en las variables. Y también es subjetiva porque va a medir la percepción del nivel de responsabilidad social y la eficacia de gestión en los grupos vulnerables, Beneficencia Pública de Jaén, 2018.

Las variables se relacionan bajo el siguiente esquema:



Donde:

“**M** : Muestra de estudio: Grupos vulnerables Beneficencia Pública de Jaén”

“**O1** : Datos de la variable “Responsabilidad Social”.

“**O2** : Datos de la variable “Eficacia de Gestión”.

“**r** : Grado de correlación entre ambas variables.

2.2. Operacionalización de variables

Definición conceptual

Variable: Responsabilidad social

La responsabilidad social, es una acción de las personas, que se comprometen o se obligan a mejorar impactos en los stakeholders, considerando aspectos morales, éticos y los que resulten asociados con la ley. (Ramírez, 2018)

Variable: Eficacia de gestión

Se entiende como el logro de los propósitos señalado en una institución, y que alcanzarlo demanda que sus acciones, tienen que ser planificadas, desde una análisis a su realidad y fundamentadas adecuadamente para proporcionar la confianza del servicio”. (ISO 9001, 2013)

Operacionalización de las variables

Tabla 1. Operacionalización de las Variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Técnica/ instrumento	Escala
Responsabilidad social	La responsabilidad social, es una acción de las personas, que se comprometen o se obligan a mejorar impactos en los stakeholders, considerando aspectos morales, éticos y los que resulten asociados con la ley. (Ramírez, 2018)	Es la acción de una organización que tratan de brindar un servicio de acuerdo al cumplimiento de normas y tareas, fundamentado en principios éticos y morales, los cuales se puede estudiar haciendo uso de un cuestionario.	Cumplimiento de normas y tareas	Calificación a las normas.	Encuesta / cuestionario	Cualitativa: ordinal
				Calificación a las tareas		
			acciones morales y éticas	Calificación al respeto de las normas establecidas.		
				Calificación al compromiso ante los grupos vulnerables.		
				Calificación a la atención a casos de maltrato		
				Calificación al seguimiento a los casos presentados.		
				Evaluación a las acciones educativas relacionadas a violencia familiar.		
				Calificación a la coordinación de los procesos de atención integral del afectado por la violencia.		

Eficacia de gestión	Se entiende como el logro de los propósitos señalado en una institución, y que alcanzarlo demanda que sus acciones, tienen que ser planificadas, desde una análisis a su realidad y fundamentadas adecuadamente para proporcionar la confianza del servicio”. (ISO 9001, 2013)	Es el logro de los objetivos de la institución, a partir del trabajo de cuatro dimensiones: planificación, organización, ejecución y control, las cuales se pueden estudiar mediante un cuestionario.	Planificación	Calificación al nivel alcanzando de objetivos establecidos.	Encuesta / cuestionario	Cualitativa: ordinal
				Calificación al nivel de ejecución de las estrategias de trabajo.		
				Calificación a las actividades de trabajo.		
			Organización	Calificación al nivel importancia de los trabajadores.		
				Valoración a la participación de los trabajadores.		
				Valoración a la confianza a los trabajadores.		
				Evaluación de los materiales y los equipos para el trabajo.		
			Ejecución	Calificación al trabajo.		
				Evaluación a las estrategias para mejorar la organización.		
			Control	Evaluación al control para el cumplimiento de los objetivos.		
Calificación al control para el cumplimiento del servicio.						

Fuente: Elaboración propia de la autora

2.3. Población, muestra y muestreo

La población lo constituyeron 30 trabajadores de instituciones que derivan casos de violencia familiar, trabajadores de la Beneficencia; así como la coordinadora del Hogar de Refugio Temporal UBALDINA:

1. Personal del Área de Violencia Familiar de la División Policial PNP de Jaén.
2. Personal del Centro de Emergencia Mujer - CEM – Jaén.
3. Personal de la Corte Superior de Justicia - JUZGADO DE FAMILIA – Jaén.
4. Ministerio Público – personal de la Fiscalía de Familia.
5. Coordinadora del Hogar de Refugio Temporal Ubaldina.
6. Trabajadores de la Beneficencia Pública de Jaén.

La muestra lo conforman 30 trabajadores de instituciones que derivan casos de violencia familiar, personal de la Beneficencia; así como la coordinadora del Hogar de Refugio Temporal UBALDINA, a quienes se les ha efectuado la encuesta y se ha señalado en la población. La muestra es no probabilística.

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

Se considera una técnica, la encuesta, esta técnica permitió recoger información de las dos variables responsabilidad social y eficacia de gestión. El instrumento que acompaña es el cuestionario.

La validez del instrumento cuestionario para recoger información acerca de las variables lo realizaron tres expertos con grado de magister.

La confiabilidad del instrumento cuestionario se hizo a través de la prueba estadística Alpha de Crombach.

2.5. Procedimientos

Solicitud dirigida al gerente de la Beneficencia Pública de Jaén pidiendo autorización para aplicar el cuestionario a la muestra de estudio.

2.6. Métodos de análisis de datos

En la investigación para el análisis se tendrá en cuenta los siguientes métodos estadísticos:

Los procesos de estadística descriptiva: de tendencia central (media, moda y mediana) de variabilidad (desviación estándar, y el coeficiente de variabilidad).

Para la correlación se tuvo en cuenta el coeficiente de correlación de Spearman, para medir el grado de asociación entre las variables.

2.7. Aspectos éticos

Autenticidad: Referido al auténtico recojo de información de los primeros autores o autores correspondientes a sus investigaciones señalando sus aportes de modo legítimo.

Veracidad: Todos los resultados de la presente investigación se recogen de la aplicación de los instrumentos aplicados a la muestra, lo que dan validez.

Consentimiento informado: Para recoger información se dio a conocer a los miembros de la institución que apoyan el trabajo en la Beneficencia Pública de Jaén a quienes se solicitó su información.

III. RESULTADOS

3.1. Descripción de resultados de la variable Responsabilidad Social

Resultados al objetivo específico 1: Medir el nivel de percepción de la responsabilidad social, en grupos vulnerable, Beneficencia Pública Jaén 2018.

Tabla 2.

Dimensión Cumplimiento de Normas y Tareas

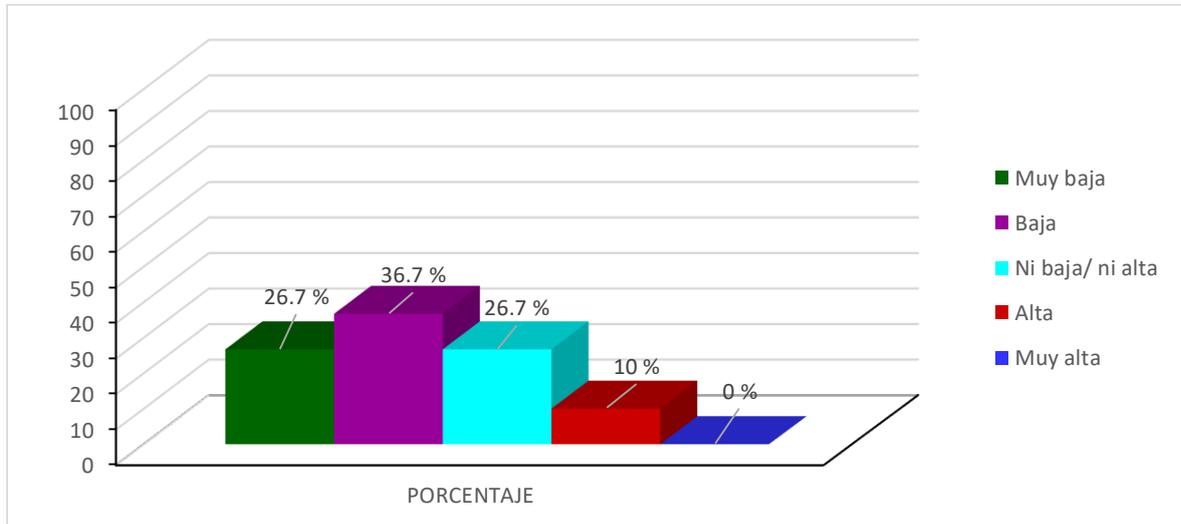
Valoración	f	%
Muy baja	8	26,7
Baja	11	36,7
Ni baja/ ni alta	8	26,7
Alta	3	10,0
Muy alta	0	0
Total	30	100

Estadísticos	Media	2,20
	Mediana	2,00
	Moda	2
	Desv. Tip.	,961

Fuente: Base de datos de la variable Responsabilidad Social

Elaboración propia de la autora

Figura 1: Dimensión Cumplimiento de Normas y Tareas



FUENTE: Tabla 2

Elaboración propia de la autora

Interpretación:

Con respecto a la dimensión cumplimiento de normas y tareas (Tabla 2), los representantes de la muestra determinaron que esta, se encuentra en un nivel muy baja 26,7%, baja 36,7%, Ni baja/ ni alta 26,7%, alta 10%, lo que significaría que la muestra tiene cierta dominio de las normas y tareas, sin embargo hay necesidad de mejorar el conocimiento para realizar mejores procesos para una adecuada responsabilidad social ante los grupos vulnerables.

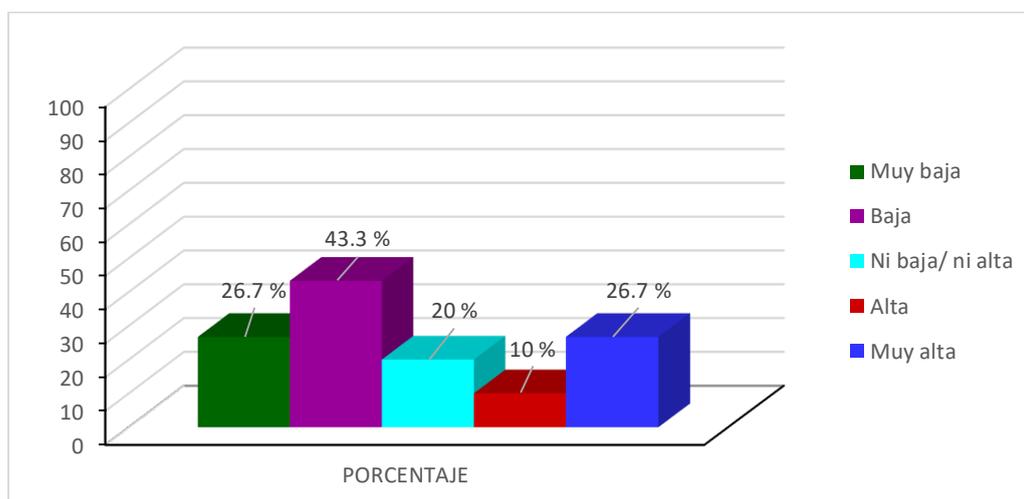
Tabla 3

Dimensión Acciones Morales y Éticas

Valoración	f	%
Muy baja	8	26,7
Baja	13	43,3
Ni baja/ ni alta	6	20,0
Alta	3	10,0
Muy alta	8	26,7
Total	30	100
Estadísticos	Media	2,13
	Mediana	2,00
	Moda	2
	Desv. Tip.	,937

Fuente: Base de datos de la variable Responsabilidad Social
Elaboración propia de la autora

Figura 2: Dimensión Acciones Morales y Éticas



FUENTE: Tabla 3
Elaboración propia de la autora

Interpretación:

Con respecto a la dimensión acciones morales y éticas (Tabla 3), los representantes de la muestra determinaron que esta, se encuentra en un nivel Muy baja 27%, Baja 43.3%, Ni baja/ni alta 20%, Alta 10%; y, Muy alta 26,7%, lo que significaría que la muestra en cantidad mayoritaria da a conocer que no hay un trascendencia de valoración con respecto al respeto de las normas establecidas, compromiso ante los grupos vulnerables, atención a casos de maltrato, al seguimiento a los casos presentados, a las acciones educativas relacionadas a violencia familiar, y a la coordinación de los procesos de atención integral del afectado por la violencia.

Tabla 4

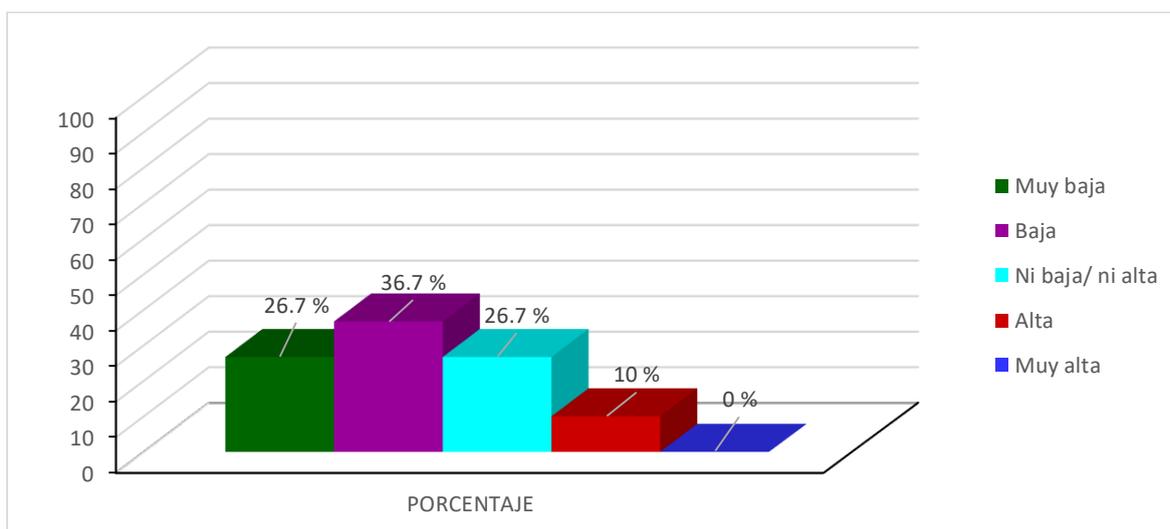
Variable Responsabilidad Social

Valoración	f	%
Muy baja	8	26,7
Baja	11	36,7
Ni baja/ ni alta	8	26,7
Alta	3	10,0
Muy alta	0	0
Total	30	100
Estadísticos	Media	2,20
	Mediana	2,00
	Moda	2
	Desv. Tip.	,961

Fuente: Base de datos de la variable Responsabilidad Social

Elaboración propia de la autora

Figura 3: Variable Responsabilidad Social



FUENTE: Tabla 4

Elaboración propia de la autora

Interpretación:

Con respecto a la variable responsabilidad social (Tabla 4), los representantes de la muestra determinaron que esta, se encuentra en un nivel Muy baja 26.7%, Baja 36.7%, Ni baja/ ni alta 26.7%, Alta 10%; lo que significaría que la muestra en cantidad mayoritaria identifica como baja la valoración con respecto a las normas y tareas, así también a las acciones morales y éticas en el proceso de responsabilidad social.

3.2. Descripción de resultados de la variable eficacia de gestión

Resultados al objetivo específico 2: Estimar el nivel de percepción de eficacia de gestión, en grupos vulnerable beneficencia Pública Jaén 2018

Tabla 5

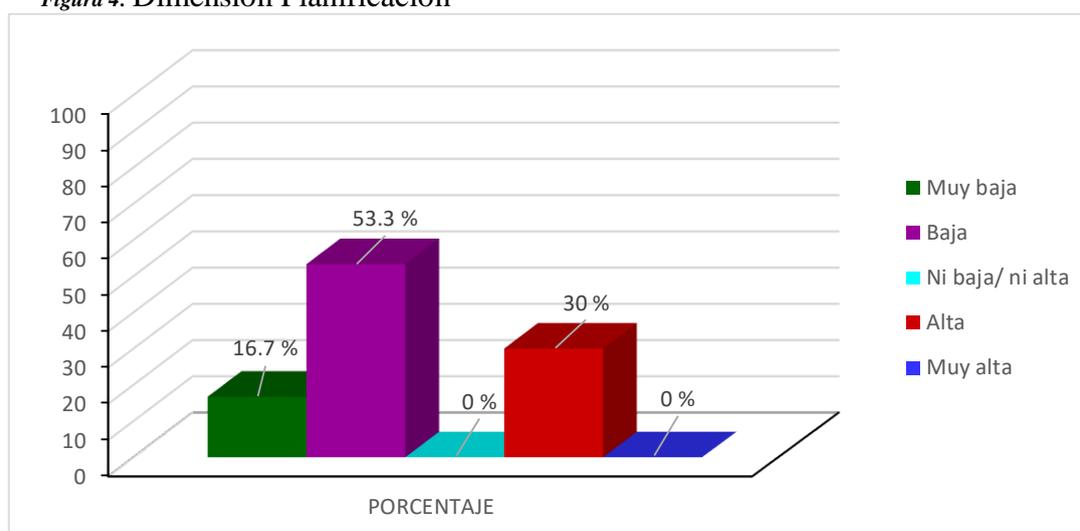
Dimensión Planificación

Valoración	f	%
Muy baja	5	16,7
Baja	16	53,3
Ni baja/ ni alta	0	0
Alta	9	30,0
Muy alta	0	0
Total	30	100
Estadísticos	Media	2,43
	Mediana	2,00
	Moda	2
	Desv. Tip.	1,104

Fuente: Base de datos de la variable Eficacia de Gestión

Elaboración propia de la autora

Figura 4: Dimensión Planificación



FUENTE: Tabla 5

Elaboración propia de la autora

Interpretación:

Con respecto a la dimensión planificación (Tabla 5), los representantes de la muestra determinaron que esta, se encuentra en un nivel Muy baja 16.7%, Baja 53.3%; y, Alta 30%, calificación que significaría una valoración baja a la dimensión planificación en lo que refiere al cumplimiento de objetivos, al nivel de ejecución de las estrategias de trabajo y a las actividades de trabajo.

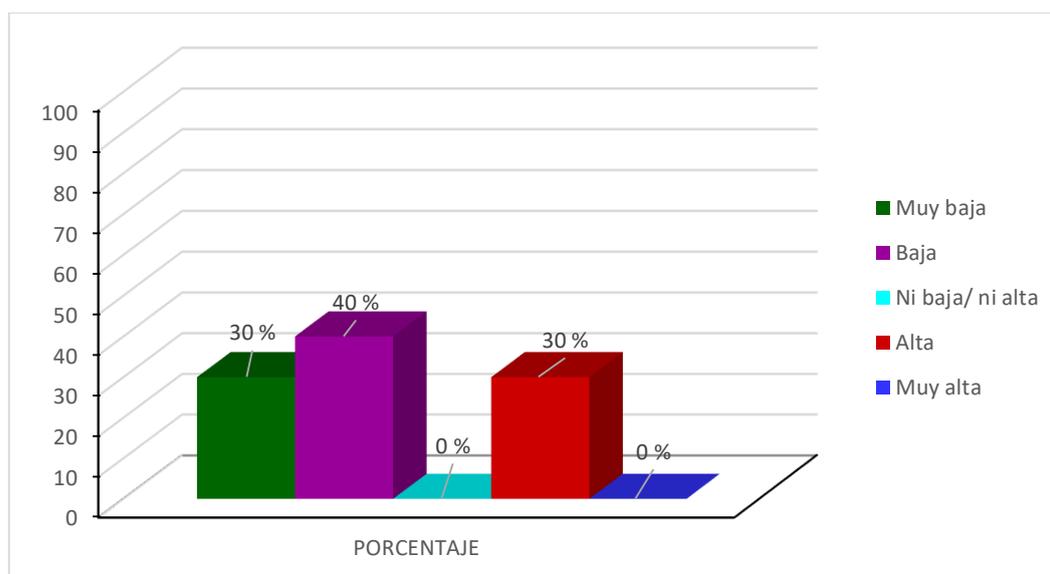
Tabla 6

Dimensión Organización

Valoración	f	%
Muy baja	9	30,0
Baja	12	40,0
Ni baja/ ni alta	0	0
Alta	9	30,0
Muy alta	0	0
Total	30	100
Estadísticos	Media	2,30
	Mediana	2,00
	Moda	2
	Desv. Tip.	1,208

Fuente: Base de datos de la variable Eficacia de Gestión
Elaboración propia de la autora

Figura 5: Dimensión Organización



FUENTE: Tabla 6
Elaboración propia de la autora

Interpretación:

Con respecto a la dimensión organización (Tabla 6), los representantes de la muestra determinaron que esta, se encuentra en un nivel Muy baja 30%, Baja 40%; y, Alta 30%, calificación que significaría baja en lo que refiere a reconocer la importancia de los trabajadores, dar la debida participación de los trabajadores, brindar confianza a los trabajadores, y a la utilidad de los materiales y los equipos para el trabajo, situación que vendría desfavoreciendo a la eficacia de gestión.

Tabla 7

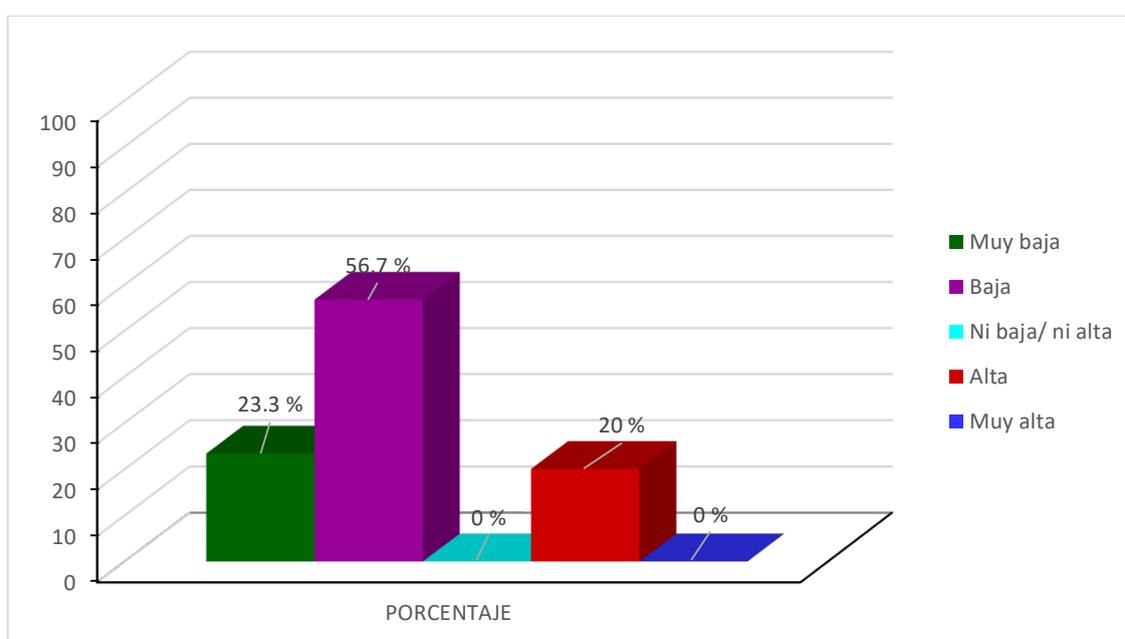
Dimensión Ejecución

Valoración	f	%
Muy baja	7	23,3
Baja	17	56,7
Ni baja/ ni alta	0	0
Alta	6	20,0
Muy alta	0	0
Total	30	100
Estadísticos	Media	2,17
	Mediana	2,00
	Moda	2
	Desv. Tip.	1,020

Fuente: Base de datos de la variable Eficacia de Gestión

Elaboración propia de la autora

Figura 6: Dimensión Ejecución



FUENTE: Tabla 7

Elaboración propia de la autora

Interpretación:

Con respecto a la dimensión ejecución (Tabla 7), los representantes de la muestra determinaron que esta, se encuentra en un nivel Muy baja 23.3%, Baja 56.7%; y, Alta 20%, calificación que significaría baja a la dimensión ejecución en lo que referente al trabajo que realizan, las estrategias que aplican para la mejora de la organización.

Tabla 8

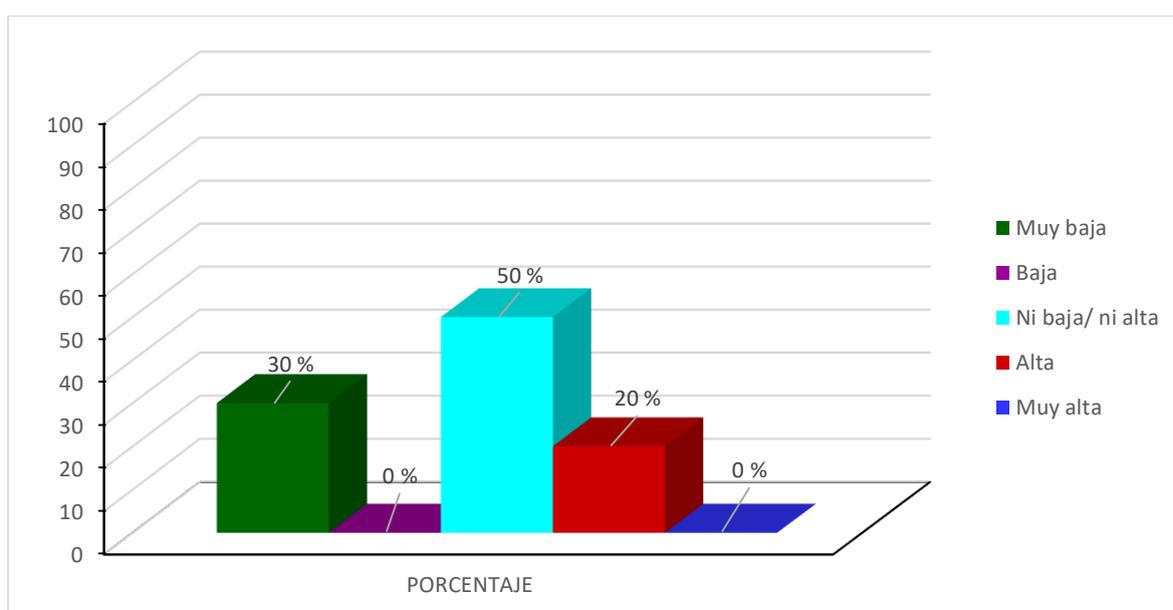
Dimensión Control

Valoración	f	%
Muy baja	9	30,0
Baja	0	0
Ni baja/ ni alta	15	50,0
Alta	6	20,0
Muy alta	0	0
Total	30	100
Estadísticos	Media	2,60
	Mediana	3,00
	Moda	3
	Desv. Tip.	1,133

Fuente: Base de datos de la variable Eficacia de Gestión

Elaboración propia de la autora

Figura 7: Dimensión Control



FUENTE: Tabla 8

Elaboración propia de la autora

Interpretación:

Con respecto a la dimensión control (Tabla 8), los representantes de la muestra determinaron que esta, se encuentra en un nivel Muy baja 30%, Ni baja/ ni alta 50% y Alta 20%, calificación que significaría que la dimensión control en mayoritaria no trasciende de un aspecto desfavorable a favorable en lo que se refiere al control para el cumplimiento de los objetivos y al control para el cumplimiento del servicio.

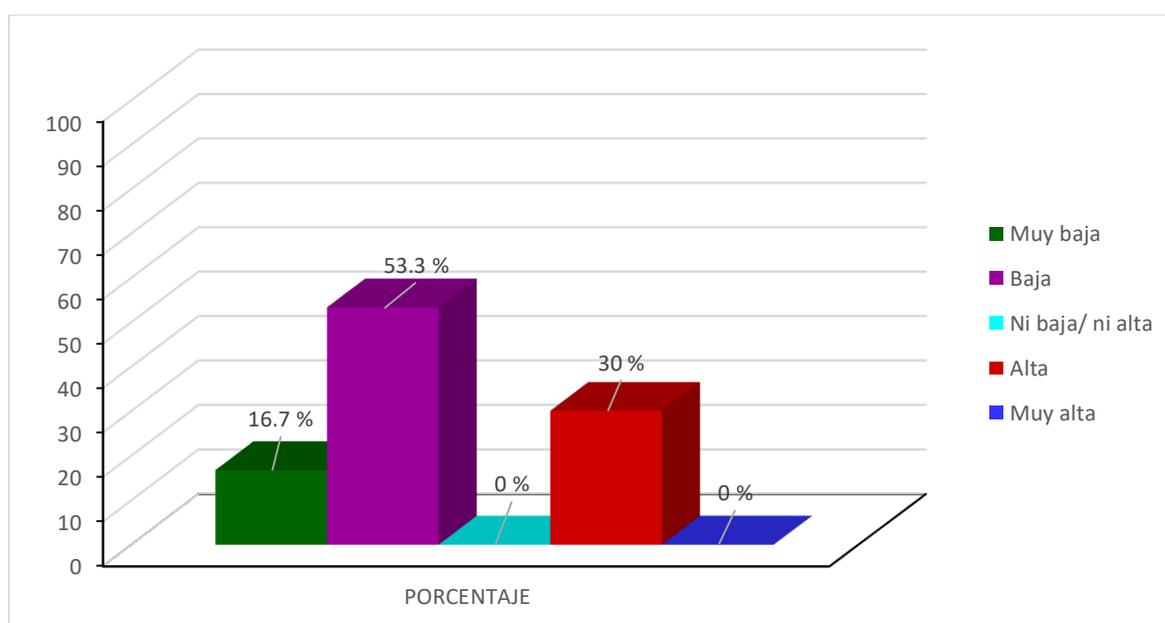
Tabla 9

Variable Eficacia de Gestión

Valoración	f	%
Muy baja	5	16,7
Baja	16	53,3
Ni baja/ ni alta	0	0
Alta	9	30,0
Muy alta	0	0
Total	30	100
Estadísticos	Media	2,43
	Mediana	2,00
	Moda	2
	Desv. Tip.	1,104

Fuente: Base de datos de la variable Eficacia de Gestión
Elaboración propia de la autora

Figura 8: Variable Eficacia de Gestión



FUENTE: Tabla 9
Elaboración propia de la autora

Interpretación:

Con respecto a la variable eficacia de gestión (Tabla 9), los representantes de la muestra determinaron que esta, se encuentra en un nivel Muy baja 16.7%, Baja 53.3%, Alta 30%, calificación que significaría baja a la eficacia de gestión respecto a al aspecto de planificación, organización, ejecución y control, situación que estaría desfavoreciendo el logro de los objetivos organizacionales.

3.3. Correlación de los resultado entre variables

Resultado al objetivo específico 3: Estimar el grado de relación del nivel de responsabilidad social y el nivel de eficacia de gestión en grupos vulnerables, Beneficencia Pública, Jaén 2018.

Hipótesis (H1) “Si existe relación entre el nivel de Responsabilidad Social y el Nivel de Eficacia de Gestión”

Hipótesis (H0) “No existe relación entre el nivel de Responsabilidad Social y el Nivel de Eficacia de Gestión”

Determinación del margen de error o alfa α . El error considerado para aceptar o rechazar la hipótesis es $\alpha = 0.05$, cuya equivalencia es 5%.

Elección de la prueba. Por tratarse de un estudio longitudinal con dos variables Ordinales, se eligió la Prueba de Correlación de Spearman.

Criterio uno: P-Valor $< \alpha$; rechazamos H0

Criterio dos: P-Valor $> \alpha$; aceptamos H1.

Cuadro 1: Correlación de Variables

Correlaciones Responsabilidad Social y Eficacia de Gestión		Responsabilidad Social	Eficacia de Gestión
Rho de Spearman	Responsabilidad Social	1,000	0,398*
			0,030
		30	30
	Eficacia de Gestión	0,398*	1,000
		0,030	
		30	30

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

Interpretación:

Al observar la correlación entre responsabilidad social y eficacia de gestión, se determinó una correlación de 0,398 cualitativamente “Relación positiva con nivel bajo), lo que es posible decir que por cada unidad de Nivel de categoría que incrementa la Eficacia de Gestión, tendríamos un incremento de nivel de categoría de Responsabilidad Social en 0.398, de esta manera aceptamos el criterio dos: P-Valor $> \alpha$; aceptamos H1; es decir: “Si existe relación entre el nivel de Responsabilidad Social y el Nivel de Eficacia de Gestión”.

IV. DISCUSIÓN

Considerando la dimensión cumplimiento de normas y tareas (Tabla 2), se determinó que esta se encuentra en un nivel muy baja 26,7%, baja 36,7%, Ni baja/ ni alta 26,7%, alta 10%, lo que significaría que la muestra tiene cierta dominio de las normas y tareas, sin embargo hay necesidad de mejorar el conocimiento para realizar mejores procesos para una adecuada responsabilidad social ante los grupos vulnerables. Estos resultados pueden encontrar relación en el sentido que el cumplimiento de las normas y tareas, no es un hecho aislado, es consecuencia del conocimiento que tiene la muestra de estudio sobre la normatividad institucional y de cada función del trabajador. (West, 2003)

Sin embargo valorando la calificación que los representantes de la muestra emiten, puede notarse que estos o pueden estar convencido de la buena aplicación de las normas y tareas o que también no les interesa; sin embargo también puede decir que la buena relación en los trabajadores de la institución, permite valorar y reconocer que los trabajadores cumplen su función con eficacia por tanto hay, confianza, y trabajo en grupo. (Aritzeta y Ayestarán, 2003)

Respecto a la dimensión acciones morales y éticas (Tabla 3), se determinó que mayoritariamente, se encuentra en un nivel Muy baja 27%, y Baja 43.3%, lo que significaría que la muestra en cantidad mayoritaria da a conocer que no hay un trascendencia de valoración con respecto al respeto de las normas establecidas, compromiso ante los grupos vulnerables, atención a casos de maltrato, al seguimiento a los casos presentados, a las acciones educativas relacionadas a violencia familiar, y a la coordinación de los procesos de atención integral del afectado por la violencia.. Recoger resultados de acciones morales y éticas con valoración a tendencia alta, podemos interpretar considerando lo dicho por Medá (1995) que las normas morales y éticas generan un buen compromiso de trabajo, y que siendo así el grupo de la muestra tiene aspectos emocionales psicológicos y cognitivos de buena responsabilidad social. Es en este sentido que la correlación positiva alta se cumpla lo preestablecido que el compromiso del trabajador contribuya en lo productivo y creativo, ya que hace un trabajo consciente, desencadena en sí sus conocimientos, técnicas e instrumentos que mejoran su desempeño (Peiro y Prieto, 1996).

Respecto a la variable responsabilidad social (Tabla 4), se llegó a determinar que esta, se encuentra en un nivel Muy baja 26.7% y Baja 36.7%, lo que significaría que la muestra en cantidad mayoritaria identifica como baja la valoración con respecto a las normas y tareas, así también a las acciones morales y éticas en el proceso de responsabilidad social.. Se correlaciona estos resultados con el aporte de Harter, Schmidt, & Hayes (2002), respecto que el trabajador tiene compromiso laboral cuando este está involucrado en su trabajo. Así mismo permite decir que el compromiso en el trabajo es una relación psico emocional, de satisfacción personal (Porter, Modway, y Boulian, 1974).

Así, se puede concluir que la valoración baja de la responsabilidad social, respalda aportes teóricos de la teoría de la psicología social comunitaria, porque los informantes de la muestra deben mejorar su conocimiento de la situación institucional de la organización casa hogar, ellos asumen un conocimiento y a la vez la posibilidad de transformación de las personas desde lo psíquico, educativo, y social, por lo que deben tener un alto conocimiento de su función y una acción de participación social, de autogestión, empoderamiento y control de sus perspectivas y actividades. (Guzmán G. , s.f.)

Con respecto a la dimensión planificación (Tabla 5), se llegó a determinar que esta, se encuentra en un nivel Muy baja 16.7%, y Baja 53.3%; calificación que significaría una valoración deficiente a la dimensión planificación en lo que refiere al cumplimiento de objetivos, al nivel de ejecución de las estrategias de trabajo y a las actividades de trabajo. Lo que puede significar estos resultados, que la muestra de estudio tienen una percepción que lo planificado por la organización en estudio, tiene carencias, esto en la práctica colectiva tienen que conocer los objetivos y aplicar estrategias para alcanzar una eficacia en la gestión. (Molins, 2007)

En cuanto a la dimensión organización (Tabla 6), se determinó que esta, se encuentra en un nivel Muy baja 30%, Baja 40%; y, Alta 30%, calificación que significaría baja en lo que refiere a reconocer la importancia de los trabajadores, dar la debida participación de los trabajadores, brindar confianza a los trabajadores, y a la utilidad de los materiales y los equipos para el trabajo, situación que vendría desfavoreciendo a la eficacia de gestión.

Considerando estos resultados podemos decir que una organización funciona adecuadamente si los trabajadores trabajan bajo un modelo de convivencia democrática y participativa, ello conduce a la eficiencia de su función lo que genera una mejor producción de la organización. Porter (2000)

En lo que se refiere a la dimensión ejecución (Tabla 7), se llegó a determinar que esta, presentó un nivel Muy baja 23.3%, Baja 56.7%; y, Alta 20%, calificación que significaría baja a la dimensión ejecución en lo que referente al trabajo que realizan, las estrategias que aplican para la mejora de la organización.

En consideración a la dimensión control (Tabla 8), que según los representantes de la muestra determinaron que esta, se encuentra en un nivel Muy baja 30%, Ni baja/ ni alta 50% y Alta 20%, calificación que significaría que la dimensión control en mayoritaria no trasciende de un aspecto desfavorable a favorable en lo que se refiere al control para el cumplimiento de los objetivos y al control para el cumplimiento del servicio.

Con respecto a la variable eficacia de gestión (Tabla 9), se determinó que esta, presenta un nivel Muy baja 16.7%, Baja 53.3%, Alta 30%, calificación que significaría baja a la eficacia de gestión respecto a al aspecto de planificación, organización, ejecución y control, situación que estaría desfavoreciendo el logro de los objetivos organizacionales. El hallazgo resulta cuestionante en la medida de asociar al aporte de Palmer (2017), en el sentido de considerar que la gestión de una organización, es un proceso delicado desde ubicación del servicio hasta el cambio o mejora del servicio, pueda ser que la gestión abandone los objetivos o sepa como cumplir objetivos en los procesos.

En lo que respecta a la correlación entre nivel de responsabilidad social y eficacia de gestión, se asume una correlación de 0,398 cualitativamente “Relación positiva con nivel bajo), lo que fue posible decir que por cada unidad de Nivel de categoría que incrementa la Eficacia de Gestión, tendríamos un incremento de nivel de categoría de Responsabilidad Social en 0.398, de esta manera se aceptó el criterio dos: $P\text{-Valor} > \alpha$; aceptamos H1; es decir: “Si existe relación entre el nivel de Responsabilidad Social y el Nivel de Eficacia de Gestión”; es decir que los niveles muy baja 26.7%, y baja 36.7%, de la variables responsabilidad social y los niveles muy baja 16.7%, y baja 53.3% de la variable eficacia

de gestión, se correlacionan de manera positiva con nivel bajo, lo se puede decir que los procesos de administración de los grupos vulnerables son positivos, pero requieren mejorarlos, siendo necesario mejorar una variables para que la otra también se mejore en la misma intencionalidad. Estos resultados pueden asociarse con el aporte de (Montañez, 2017) respecto que la responsabilidad social alcanzaría mejores niveles, si se trabaja por desarrollo sostenible e integral de la función; así es muy significativa en la medida de comprender que una institución que se conduce bajo criterios de responsabilidad y gestión social es posible alcanzar los objetivos institucionales.

V. CONCLUSIONES

1. El grado de relación del nivel de responsabilidad social y el nivel de eficacia de gestión en grupos vulnerables Beneficencia Pública Jaén 2018, es de 0,398 equivalente a una relación positiva de nivel bajo.
2. El nivel de percepción de la responsabilidad social, en grupos vulnerables, Beneficencia Pública Jaén 2018, es muy baja 26.7%, y baja 36.7%.
3. El nivel de percepción de la eficacia de gestión, en grupos vulnerable Beneficencia Pública Jaén 2018, es muy baja 16.7%, y baja 53.3%.

VI. RECOMENDACIONES

- 1.** A la Coordinadora del Hogar de Refugio Temporal “UBALDINA” de la Sociedad de Beneficencia Pública de Jaén, tomar conocimiento de los resultados de la investigación, y socializarlo para mejorar el programa social.
- 2.** A la muestra de estudio de la presente investigación seguir conociendo y contribuyendo a mejorar el programa social porque favorece el desarrollo de capacidades, actitudes; para una adecuada responsabilidad social y eficacia en la gestión.
- 3.** A la Coordinadora del Hogar de Refugio Temporal “UBALDINA” de la Sociedad de Beneficencia Pública de Jaén, hacer extensivo a otras organizaciones sociales el programa social, porque contribuye a desarrollar capacidades, actitudes y valores en los trabajadores.

REFERENCIAS

- Acuña, E. (1990). *Tecnología, estructura y motivación: Un enfoque sociotécnico*. Santiago, Chile: McGraw-Hill.
- Admin. (13 de Setiembre de 2017). La importancia del reconocimiento social en la gestión del talento. *Audalia Nexia*. Obtenido de <https://www.audalianexia.com/blog/la-importancia-del-reconocimiento-social-en-la-gestion-del-talento/>
- Aguilar, N., Magaña, D. E., & Surdez, E. (2010). *Importancia de la satisfacción laboral*. https://www.itson.mx/publicaciones/pacioli/Documents/no69/38-importancia_de_la_satisfaccion_laboral_investigacion_ocubre_2010x.pdf.
- Ander-Egg, E. (1995). *Diccionario del trabajo social*. Buenos Aires, Argentina: Lumen. Obtenido de http://www.trabajosocial.unlp.edu.ar/uploads/docs/guia_de_elaboracion_de_citas_y_referencias.pdf
- Andrade, P. A. (2017). *Propuesta de un sistema de gestión orientado a la mejora continua de los procesos de producción de la empresa pesquera CENTROMAR S.A.* Guayaquil, Ecuador: Universidad de Guayaquil. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/18325/1/Tesis%20Paul%20Andrade.pdf>
- Arana, J., Meilán, J., Gordillo, F., & Carro, J. (1997). *Estrategias motivacionales y de aprendizaje para*. Universidad de Salamanca, España: Revista electrónica de motivación y emoción. Obtenido de <http://reme.uji.es/articulos/numero35/article1/article1.pdf>
- Aritzeta, A., & Ayestarán, S. (2003). *Aplicabilidad de la Teoría de los Roles de Equipo de Belbin: Un estudio longitudinal comparativo con equipos de trabajo*. Lejona, España: Universidad del País Vasco. Obtenido de <file:///C:/Users/UNIVERSAL/Downloads/Dialnet-AplicabilidadDeLaTeoriaDeLosRolesDeEquipoDeBelbin-649325.pdf>
- Balan, Y. (2015). *Necesidades de Maslow*. Obtenido de [myslide.es: http://myslide.es/documents/-la-teoria-de-la-motivacion-humana-propone-una-jerarquia-de-necesidades-y-factores-que-motivan-a-las-personas-esta-jerarquia-se-modela-identificando.html#](http://myslide.es/documents/-la-teoria-de-la-motivacion-humana-propone-una-jerarquia-de-necesidades-y-factores-que-motivan-a-las-personas-esta-jerarquia-se-modela-identificando.html#)
- Barrio, E. (2016). *La gestión de la responsabilidad social corporativa*. Barcelona, España: Universidad Autónoma de Barcelona. Obtenido de <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/384844/ebf1de1.pdf?sequence=1>
- Beltrán, E. A., & Palomino, M. R. (2014). *Propuesta para mejorar la satisfacción laboral en una institución educativa a partir de la gestión del clima laboral*. Lima, Perú: Universidad del Pacífico. Obtenido de http://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1022/Enrique_Tesis_maestria_2014.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Cáceres, P. (2000). *El compromiso organizacional: un concepto actitudinal*. Concepción, Chile: Universidad del Bío-Bío. Obtenido de <http://www.panorama.utralca.cl/dentro/2010-jul/articulo7.pdf>
- Cardenas, M. A., & Tejada, J. V. (2016). https://www.itson.mx/publicaciones/pacioli/Documents/no69/38-importancia_de_la_satisfaccion_laboral_investigacion_ocubre_2010x.pdf. Arequipa- Perú.
- Cardona, M., Montes, I. C., Vásquez, J. J., Villegas, M. N., & Brito, T. (2007). *Capital Humano: Una Mirada desde la Educación y la Experiencia Laboral*. Medellín: <file:///C:/Users/UNIVERSAL/Downloads/1287-1-4196-1-10-20120730.pdf>.
- Castellano, H. (2010). *La planificación* (Cuarta edición ed.). Venezuela: Vadell Hermanos Editores. Obtenido de <https://es.slideshare.net/yeseniaeveraa/planificacin-55384824>
- Castro, A. (2018). *Teorías del incentivo*. <https://es.scribd.com/document/49888502/Teorias-del-incentivo>.
- Cervantes, L. C. (2017). *La responsabilidad social empresarial en la gestión de las empresas mineras en el Perú*. Lima, Perú: Universidad Inca Garcilazo de la Vega. Obtenido de http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1627/MAESTR%C3%8DA_DU%20YIMING.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Chávez, J. J. (2017). *Relación entre el nivel de motivación con la satisfacción laboral del profesional de terapia física y rehabilitación en la Clínica San Juan de Dios de la ciudad de Cusco, 2017*. Lima, Perú: Universidad Nacional de San Marcos. Obtenido de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/7058/Chavez_bj.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cochachi, V. (2018). *La Responsabilidad social y la Gestión empresarial de la*. Lima, Perú: Universidad César Vallejo. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/13275/Cochachi_RV.pdf?sequence=4
- Cortés, H. (1998). *Gerencia efectiva*. Caracas, Venezuela: HCZ Consulying. Obtenido de <http://www.eumed.net/ce/2009b/jcqp2.htm>
- CREARSE PERÚ. (2011). *La responsabilidad social*. Lima Perú. Obtenido de <http://blog.pucp.edu.pe/blog/crearseperu/2011/03/21/la-responsabilidad-social/>
- Del Prado, J. (2018). Cumplimiento de normas y procedimientos de trabajo. *Bussines School*. Obtenido de <https://blogs.imf-formacion.com/blog/prevencion-riesgos-laborales/lectura-recomendada/cumplimiento-de-normas-y-procedimientos-de-trabajo/>
- Dessler, G. (1994). *Adminstración del personal* (6a. Ed. ed.). Juárez, México: Prentice - Hall Hispanoamericana, S.A. Obtenido de

<https://es.slideshare.net/JeovannyMeza/administracin-de-personal-6ta-edicin-gary-dessler>

- Dessler, G. (1996). *Administración del personal* (6a. ed.). México, México: Prentice- Hall Hispanoamericana.
- DIF Nacional. (2014). *Diagnóstico programa de atención a familias y población vulnerable*. México. Obtenido de https://www.coneval.org.mx/Informes/Evaluacion/Diagnostico/Diagnostico_2014/Diagnostico_2014_SS_S150.pdf
- Dominguez, T. O. (2013). *Incentivos no monetarios y su influencia en la motivación para el desempeño laboral*. Quetzaltenango, Guatemala: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/43/Dominguez-Tito.pdf>.
- Fayol, H. (1916). *Administración industrial y general*. Paris, Francia. Obtenido de <https://s3a2.me/2012/03/11/henry-fayol-y-la-teoria-clasica-de-la-administracion/>
- Flores, S. E. (2015). *Proceso Administrativo y Gestión Empresarial En*. Matagalpa, Nicaragua: UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE NICARAGUA. Obtenido de <http://repositorio.unan.edu.ni/1800/1/5330.pdf>
- Gibson. (2011). *Organizaciones, Comportamiento, estructuras y procesos*. U.S.A, Estados Unidos: MCGRAW HILL. Obtenido de https://www.elkar.eus/es/liburu_fitxa/13-ed-organizaciones-comportamiento-estructura-y-procesos/gibson-james-1/9786071506108
- Gibson, J., & Ivancevich, J. (2001). *Las Organizaciones: Comportamiento, Estructura y procesos*. Santiago, Chile: McGraw-Hill Interamericana. Obtenido de http://www.tesis.uchile.cl/tesis/uchile/2004/guzmanl_p/sources/guzmanl_p.pdf
- Gonzales de la Rocha, M. (2006). *Familia y Política Social en México: el caso de oportunidades*. México, Texas. Obtenido de https://www.coneval.org.mx/Informes/Evaluacion/Diagnostico/Diagnostico_2014/Diagnostico_2014_SS_S150.pdf
- Govinden, L. (1985). *Introducción a la estadística*.
- Guzmán, G. (s.f.). *Psicología Comunitaria: qué es y cómo transforma sociedades*. Recuperado el 24 de 10 de 2018, de <https://psicologiyamente.com/social/psicologia-comunitaria>
- Guzmán, P. (2004). *Análisis de la motivación, incentivos y desempeño en dos empresas Chilenas*. Santiago, Chile: Universidad de Chile. Obtenido de http://www.tesis.uchile.cl/tesis/uchile/2004/guzmanl_p/sources/guzmanl_p.pdf
- Harol, K., & Weihrich, H. (1998). *Administración: Una perspectiva Global* (11 ed.). México, México: McGraw Hill Interamericana Editores. Obtenido de http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lad/ortiz_m_a/capitulo2.pdf
- Harter, J., Schmidt, F., & Hayes, T. (2002). *Business unit level relationship between employee satisfaction, employee engagement and business outcomes a meta-*

- analysis*. Nueva York: Estados Unidos. Obtenido de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/pdc/n19/n19a05.pdf>
- Hitt, M. A., Black, J. S., & Porter, L. W. (2006). *Administración*. México, México: Pearson Educación. Obtenido de http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lad/ortiz_m_a/capitulo2.pdf
- ISO 9001. (2013). *sistema de gestión de calidad según ISO 9001*. Obtenido de <http://iso9001calidad.com/que-es-la-gestion-de-la-calidad-23.html>
- ISO 9001. (2013, p. 1). *sistema de gestión de calidad según ISO 9001*. Obtenido de <http://iso9001calidad.com/que-es-la-gestion-de-la-calidad-23.html>
- Jiménez, A. (2014). *Necesidades de formación de los docentes de bachillerato. Estudio realizado en la Unidad Educativa "Juan Pablo II" del condado, provincia de Pichincha, período lectivo 2012-2013*. (Tesis de Maestría) Universidad Técnica Particular de Loja. Obtenido de <http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/10303/1/Tesis%20Alberto%20Jimenez%20Arias.pdf>
- Lapa, L. R. (2014). *La responsabilidad social empresarial frente a la colectividad laboral en el Perú*. Lima, Perú: Universidad San Martín de Porres. Obtenido de http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/1135/1/lapa_s.pdf
- León, A. (1985). *Organizaciones: Estructura y procesos*. Mexico, México: Prentice-Hall International. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec:8080/bitstream/3317/6785/1/T-UCSG-PRE-ECO-MD-ADM-69.pdf>
- León, G. B. (2016). *Relación entre el nivel de motivación y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital General de Jaén, Cajamarca*. Jaén, Cajamarca. Obtenido de <http://repositorio.untrm.edu.pe/handle/UNTRM/189?show=full>
- Lluch, E. (Noviembre de 2016). El reconocimiento social del trabajo. *ICONO*, 26 y 27. Obtenido de <https://enriquelluchfrechina.wordpress.com/2016/11/21/el-reconocimiento-social-del-trabajo/>
- Macarena, M. (2018, p.75). *Calidad del empleo y satisfacción laboral en emigrantes españoles en países europeos*. Málaga: Obtenido de <http://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/2853.pdf>.
- Marcelo, H. A. (2016). *Responsabilidad social empresarial y gestión humana en el Hospital Hermilio Valdizan, Lima Perú 2016*. Lima, Perú : Universidad César Vallejo. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8763/Marcelo_DLCHA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mateo, Y. (2006). *La organización en la empresa*. Caracas, Venezuela: Planeta Venezolana, S.A. Obtenido de <https://www.mheducation.es/bcv/guide/capitulo/8448146859.pdf>

- Medá, D. (1995). *El trabajo: Un valor en peligro de extinción*. España, España: Gedisa. Obtenido de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/pdc/n19/n19a05.pdf>
- Mino, M. I. (2016). *LIDERAZGO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES FINANCIERAS Y ADMINISTRATIVAS DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ANGELES DE CHIMBOTE – 2014*. Trujillo, Perú: Universidad Nacional de Trujillo. Obtenido de <http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/1812/TESIS%20DOCTORA%20MARIA%20MINO%20ASENCIO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Molins, M. (2007). *Teoría de la planificación*. Venezuela, Venezuela: Universidad Central de Venezuela. Ediciones de la Biblioteca. Obtenido de <https://es.slideshare.net/naypinto1/gerencia-41880442>
- Montañez, J. R. (2017). *Responsabilidad social y el desarrollo sostenible en la municipalidad provincial de Yungay – 2017*. Huaraz, Perú: Universidad César Vallejo. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12009/monta%C3%B1ez_bj.pdf?sequence=1
- Montenegro, F. J. (2016). *Factores motivacionales en empleados de empresas del sector de la construcción en Colombia*. Bogotá, Colombia: Universidad del Rosario. Obtenido de <http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/12812/87062558-2017.pdf?sequence=7&isAllowed=y>
- Montenegro, R. (Junio de 2013). Recompensa y reconocimiento en los recursos humanos. *Gestiópolis*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/recompensa-y-reconocimiento-en-los-recursos-humanos/>
- Morales, J. M. (2009). *ASPECTOS LABORALES Y DE RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS NORMAS*. España, España: Universidad de Málaga. Obtenido de <file:///C:/Users/UNIVERSAL/Downloads/Dialnet-AspectosLaboralesYResponsabilidadSocialDeLasNormas-3081618.pdf>
- Moreno, J. A., & Martínez, A. (2006). *Importancia de la Teoría de la Autodeterminación en la práctica físico-deportiva: fundamentos e implicancias prácticas*. Murcia, España: <http://www.um.es/univefd/TAD.pdf>.
- Mori, M. d. (09 de 29 de 2009). *La responsabilidad social una mirada dese la psicología comunitaria social*. Obtenido de <http://www.scielo.org.pe/pdf/liber/v15n2/a10v15n2.pdf>
- Naranjo, M. (2004). *enfoques conductistas, cognitivos y racional emotivos*. Costa Rica.
- Natividad, M. M., & Zavala, A. M. (2018). *Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en los trabajadores Administrativos en la Constructora Río Bravo S.A.C. en el 2017*. Lima, Perú: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Obtenido de https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/623796/Natividad_CM.pdf?sequence=4&isAllowed=y

- Navarro, M. (2017). *Análisis de la eficacia y de la eficiencia del sistema concesional en los servicios públicos de transporte: metros ligeros en la Comunidad de Madrid*. Madrid, España: UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID. Obtenido de <https://eprints.ucm.es/40808/1/T38251.pdf>
- Pablos, M. d. (2016). *Estudio de Satisfacción Laboral y Estrategias de Cambio de las enfermeras en los Hospitales Públicos de Badajoz y Cáceres*. http://www.areasaludbadajoz.com/images/datos/docencia_e_investigacion/419drh.pdf.
- Palmer, B. (2017). *Gestión administrativa y nivel de eficiencia en las compras del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma, Distrito de Tarapoto periodo 2017*. Tarapoto, Perú: Universidad César Vallejo. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/13017/palmer_vb.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Peiro, J., & Prieto, J. (1996). *Tratado de la Psicología del trabajo: La actividad laboral en su contexto*. Madrid, España: McGraw Hill. Obtenido de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/pdc/n19/n19a05.pdf>
- Pérez, P. S. (2011). *Satisfacción laboral*. <http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC110592.pdf>.
- Porter, L., Modway, R., & Boulian, P. (1974). *Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians*.
- Ramírez, J. (2018). *La responsabilidad social empieza donde termina la ley*. España. Obtenido de https://www.esan.edu.pe/sala-de-prensa/2018/01/04/el_comercio_posdata_julianna_ramirez_responsabilidad_social.pdf
- Reyes, A. I. (2017). *La importancia de la motivación como estímulo al trabajador para el éxito de la empresa de la Universidad e Sotavento, A.C.* Veracruz, México: Universidad de Sotavento. Obtenido de <http://132.248.9.195/ptd2018/abril/0773250/Index.html>
- Ribes, E. (1972). *Técnicas de modificación de conductas*. México.
- Rojas, A. (2017). *Propuesta de un modelo de motivación para mejorar el clima organizacional*. México, México: Universidad Autónoma de México. Obtenido de <http://132.248.9.195/ptd2017/mayo/412503568/Index.html>
- Sánchez, S. M. (2006). *Diseño de un Modelo causal de satisfacción laboral: aplicación en el sector servicios*. Andalucía, España: <https://helvia.uco.es/bitstream/handle/10396/431/1428926x.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Sum, M. I. (2015). *Motivación y Desempeño Laboral*. Quetsaltenango: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>.

Tamayo, R. (2014). *Diseño de un Modelo de Gestión basado en Responsabilidad Social Empresarial. Caso: Nokia Siemens Networks Ecuador S.A.* Quito, Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar. Obtenido de <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/3775/1/T1330-MBA-Andrade-Dise%C3%B1o.pdf>

West, M. (2003). *Conducta organizacional y Psicología del personal.* Veracruz, México: McGraw Hill. Obtenido de <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/5449/jarg1de1.pdf>

ANEXOS



Anexo 01

CUESTIONARIO SOBRE RESPONSABILIDAD SOCIAL

OBJETIVO:

Conocer la responsabilidad social de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Jaén 2018.

Se agradece a los participantes completar los datos y marcar con una “X” el valor que considere adecuado en cada una de las preguntas o interrogantes.

DATOS INFORMATIVOS:

Edad: Fecha: ___/___/2018 Sexo: (M) (F)

ESCALA:

- (1) Muy Baja
- (2) Baja
- (3) Ni baja/ni alta
- (4) Alta
- (5) Muy Alta

Dimensión	Items	Indicador	1	2	3	4	5
Cumplimiento de normas y tareas	1	¿Cómo calificaría el nivel de aplicación de normas en la responsabilidad social que impactarían en la Eficacia de Gestión, en Grupos Vulnerables de la Beneficencia Pública de Jaén.2018?					

	2	¿Cómo calificaría el nivel de las Tareas de Responsabilidad Social que impactarían en el nivel de Gestión de los Grupos Vulnerables de la Beneficencia Pública de Jaén.2018?				
acciones morales y éticas	3	¿Cómo calificaría el nivel de respeto a las normas de Responsabilidad Social que impactarían en la eficacia de gestión de los Grupos Vulnerables de la Beneficencia Pública de Jaén.2018?				
	4	¿Cómo calificaría el nivel del compromiso de Responsabilidad Social que impactarían en la eficacia de gestión de los Grupos Vulnerables de la Beneficencia Pública de Jaén.2018?				
	5	¿Cómo calificaría el nivel de la atención que impactarían en la eficacia de gestión de los Grupos Vulnerables de la Beneficencia Pública de Jaén.2018?				
	6	¿Cómo calificaría el nivel de seguimiento que se hace a los casos que se presentan y que impactarían en la eficacia de gestión de los Grupos Vulnerables de la Beneficencia Pública de Jaén.2018?				
	7	¿Cómo considera el nivel de las acciones educativas relacionadas a violencia familiar que se aplica, que impactaría en la eficacia de gestión a los Grupos Vulnerables de la Beneficencia Pública de Jaén.2018?				
	8	¿Cómo calificaría el nivel de coordinación de un proceso de atención integral del afectado por la violencia familiar, que impactaría en la eficacia de gestión a los Grupos Vulnerables de la Beneficencia Pública de Jaén.2018?				

CUESTIONARIO SOBRE VARIABLE EFICACIA DE GESTIÓN
OBJETIVO:

Conocer la eficacia de gestión de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Jaén 2018.

Se agradece a los participantes completar los datos y marcar con una “X” el valor que considere adecuado en cada una de las preguntas o interrogantes.

DATOS INFORMATIVOS:

Edad: Fecha: ___/___/2018 Sexo: (M) (F)

ESCALA:

- (1) Muy Baja
- (2) Baja
- (3) Ni baja/ni alta
- (4) Alta
- (5) Muy Alta

Dimensión	Ítems	Indicador	1	2	3	4	5
Planificación	1	¿Cómo calificaría el nivel alcanzado de los objetivos planificados de los Grupos Vulnerables de la Beneficencia Pública de Jaén, que impactarían en el nivel de Responsabilidad Social?					
	2	¿Cómo calificaría el nivel de ejecución de las estrategias de trabajo planificadas para los Grupos Vulnerables de la Beneficencia Pública de Jaén, que impactaría en el nivel de Responsabilidad Social?					
	3	¿Cómo calificaría el nivel de las actividades de trabajo planificadas para los Grupos Vulnerables de la					

		Beneficencia Pública de Jaén, que impactaría en el nivel de Responsabilidad Social?					
Organización	4	¿Cómo calificaría el nivel de reconocimiento a la importancia de la gestión para los Grupos Vulnerables de la Beneficencia Pública de Jaén, que impactaría en el nivel de Responsabilidad Social?					
	5	¿Cómo calificaría el nivel de participación de los trabajadores en la organización para la gestión de los Grupos Vulnerables de la Beneficencia Pública de Jaén, que impactaría en el nivel de Responsabilidad Social?					
	6	¿Qué nivel de confianza brindan los trabajadores que atienden a los Grupos Vulnerables de la Beneficencia Pública de Jaén, que impactaría en el nivel de Responsabilidad Social?					
	7	¿Qué nivel de estándares de materiales y equipos se utiliza en el trabajo de los Grupos Vulnerables de la Beneficencia Pública de Jaén, que impactaría en el nivel de Responsabilidad Social?					
Ejecución	8	¿Qué nivel de trabajo se ejecuta en la Gestión de los Grupos Vulnerables de la Beneficencia Pública de Jaén, que impactarían en el nivel de Responsabilidad Social?					
	9	¿Qué nivel de estrategias se utiliza en la gestión de los Grupos Vulnerables de la Beneficencia Pública de Jaén, que impactarían en el nivel de Responsabilidad Social?					
Control	10	¿Cómo calificaría el nivel de control para el cumplimiento de los objetivos en los Grupos					

		Vulnerables de la Beneficencia Pública de Jaén, que impactaría en el nivel de Responsabilidad Social?					
	11	¿Cómo calificaría el nivel de control para el cumplimiento del servicio en los Grupos Vulnerables de la Beneficencia Pública de Jaén, que impactaría en el nivel de Responsabilidad Social?					

Validación de Jueces



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Anexo 03

VALIDACION DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Tema de Investigación

Relación del nivel de Responsabilidad Social y la Eficacia de Gestión en Grupos vulnerables, Beneficencia Pública, Jaén 2018.

Autora: Dersi Aleida Neira Ortiz

TITULO DE INSTRUMENTO

Cuestionario sobre Responsabilidad Social y la Eficacia de Gestión en Grupos vulnerables, Beneficencia Pública, Jaén 2018.

Variable: Responsabilidad social

CRITERIO:

(Si) Correcto- (No) Incorrecto- (D) Dejar- (M) Modificar- (E) Eliminar

Nº de Ítems	Presentación		Ortografía medición clara y precisa con los ítems		Congruencia de las variables con los Objetivos		Relevancia		Factibilidad		Observaciones D-M-E
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	✓		✓		✓		✓		✓		
2	✓		✓		✓		✓		✓		
3	✓		✓		✓		✓		✓		
4	✓		✓		✓		✓		✓		
5	✓		✓		✓		✓		✓		
6	✓		✓		✓		✓		✓		
7	✓		✓		✓		✓		✓		
8	✓		✓		✓		✓		✓		

FECHA:

EVALUADOR: William Ricardo Díaz Torres

PROFESION: Administrador de Empresas.

CENTRO LABORAL: Compañía NUMAY S.A.

ESPECIALISTA EN EL AREA: Sub Gerente de Ventas

OBSERVACIONES:

SUGERENCIAS:


FIRMA DEL EVALUADOR



VALIDACION DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Tema de Investigación

Relación del nivel de Responsabilidad Social y la Eficacia de Gestión en Grupos vulnerables, Beneficencia Pública, Jaén 2018.

Autora: Dersi Aleida Neira Ortiz

TITULO DE INSTRUMENTO

Cuestionario sobre Responsabilidad Social y la Eficacia de Gestión en Grupos vulnerables, Beneficencia Pública, Jaén 2018.

Variable: Eficacia de gestión

CRITERIO:

(Si) Correcto- (No) Incorrecto- (D) Dejar- (M) Modificar- (E) Eliminar

Nº de ítems	Presentación		Ortografía medición clara y precisa con los ítems		Congruencia de las variables con los Objetivos		Relevancia		Factibilidad		Observaciones D-M-E
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	✓		✓		✓		✓		✓		
2	✓		✓		✓		✓		✓		
3	✓		✓		✓		✓		✓		
4	✓		✓		✓		✓		✓		
5	✓		✓		✓		✓		✓		
6	✓		✓		✓		✓		✓		
7	✓		✓		✓		✓		✓		
8	✓		✓		✓		✓		✓		
9	✓		✓		✓		✓		✓		
10	✓		✓		✓		✓		✓		
11	✓		✓		✓		✓		✓		

FECHA: _____
 EVALUADOR: William Ricardo Díaz Torres
 PROFESION: Administrador de empresas
 CENTRO LABORAL: Compañía NUMAY S.A.
 ESPECIALISTA EN EL AREA: Sub Gerente de ventas
 OBSERVACIONES: _____
 SUGERENCIAS: _____

FIRMA DEL EVALUADOR



VALIDACIÓN DEL MODELO Y/O INSTRUMENTO

NOMBRE: Cuestionario sobre Relación del nivel de Responsabilidad Social y la Eficacia de Gestión en Grupos vulnerables, Beneficencia Pública, Jaén 2018.

EXPERTO: William Ricardo Dráz Torres.

CENTRO LABORAL: Compania NUMAY S.A. **CARGO:** Sub Gerente de Ventas

INDICADORES DE CALIDAD DEL INSTRUMENTO	VALORACION					OBSERVACIONES
	MUY BAJA (1)	BAJA (2)	NI BAJA/NI ALTA (3)	ALTA (4)	MUY ALTA (5)	
Base Teórica						
1. El cuestionario responde a las bases teóricas de la investigación					✓	
Objetivos						
2. El cuestionario responde al objetivo formulado					✓	
Contenido						
3. Contiene actividades para conocer las variables.				✓		
4. Los contenidos son suficientes para el logro de las dimensiones de las variables.					✓	
5. Los contenidos se desarrollan mediante teorías.					✓	
Calidad técnica						
6. El cuestionario incluye información detallada y suficiente sobre los siguientes elementos: objetivos (generales y específicos), descripción, duración y forma de aplicación.					✓	
7. Existe coherencia interna entre los diversos elementos y componentes del objeto de estudio y de todos ellos con los objetivos.				✓		

8. Existe coherencia entre el cuestionario y el objetivo de la investigación.				✓		
9. El cuestionario responde a la comprensión de las variables.					✓	
Viabilidad						
10. El cuestionario puede ser aplicada por cualquier especialista en el área a tratar.					✓	
11. Los ítems son fáciles de realizar y de manera sencilla.					✓	
Metodología						
12. La metodología tiene una base didáctica.				✓		
13. La metodología utilizada es apropiada a la característica de los investigadores.					✓	
Evaluación						
14. La investigación (instrumento) denota claridad para ser evaluado.					✓	

Escala de valoración:

Categorías	Puntaje	Descripción
Muy Baja	1 – 14	El cuestionario no es aplicable.
Baja	15 – 28	El cuestionario tiene deficiencias
Ni Baja/Ni Alta	29 – 42	Deben levantarse las correcciones
Alta	43 – 56	El cuestionario es aplicable, tener en cuenta sugerencias.
Muy Alta	57 – 70	El cuestionario es aplicable.

RESULTADOS DE LA VALIDACION: *El cuestionario es aplicable.*

PUNTAJE OBTENIDO: *-66-*

NOMBRE DEL EXPERTO:..... *William Ricardo Díaz Torres.*

Anexo 05

CONFIABILIDAD DE LAS VARIABLES

RESPONSABILIDAD SOCIAL

Resumen del procesamiento de los casos			
		N	%
Casos/encuestados	Válidos	30	100.0
	Excluidos ^a	0	0.0
	Total	30	100.0
a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.			
Estadísticos de fiabilidad			
Alfa de Cronbach	N de elementos		
.910	8		

VARIABLE EFICACIA DE GESTIÓN

Resumen del procesamiento de los casos			
		N	%
Casos	Válidos	30	100.0
	Excluidos ^a	0	0.0
	Total	30	100.0
a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.			
Estadísticos de fiabilidad			
Alfa de Cronbach	N de elementos		
.925	11		

Anexo 06

BASE DE DATOS DE LAS VARIABLES

Responsabilidad Social

	Dimensiones							
	1		2					
Encuestados	Cumplimiento normas y tareas		acciones morales y éticas					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8
1	2	3	3	3	3	2	3	2
2	3	2	2	2	3	3	2	3
3	3	2	3	3	4	2	3	3
4	3	3	3	3	4	3	4	3
5	2	3	2	2	3	2	2	2
6	4	4	3	4	4	4	3	3
7	3	3	3	2	3	3	2	2
8	3	4	4	3	4	4	3	4
9	5	5	2	4	4	3	3	4
10	2	2	3	3	3	3	3	3
11	2	3	2	3	3	3	3	3
12	3	3	3	3	3	4	4	3
13	4	3	3	3	3	4	3	4
14	4	3	3	3	3	3	3	4
15	3	3	2	2	4	4	3	4
16	2	3	4	4	3	4	3	4
17	3	3	4	4	4	3	4	4
18	3	3	3	3	4	4	2	2
19	3	3	3	4	4	4	3	4
20	4	4	5	5	4	5	5	5
21	4	4	5	5	4	4	4	5
22	5	4	4	4	4	4	4	5
23	5	5	4	4	5	4	4	5
24	4	4	5	4	5	2	3	3
25	1	1	1	1	2	2	2	2
26	4	4	3	2	4	4	2	4
27	2	3	3	3	3	2	2	2
28	3	3	2	3	4	4	3	3
29	4	2	4	3	4	4	2	2
30	1	2	2	2	3	1	2	2

Base de datos: Eficacia de Gestión

ENCUESTADOS	Dimensiones										
	Planificación			Organización				Ejecución		Control	
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11
1	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2
2	2	2	2	2	3	3	4	2	4	2	3
3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3
4	2	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3
5	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2
6	4	3	3	3	2	4	3	4	3	4	4
7	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4
8	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3
9	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4
10	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3
11	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2
12	3	4	3	3	2	4	4	3	3	3	3
13	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2
14	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3
15	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3
16	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	4
17	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3
18	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	3
19	3	3	2	3	4	4	3	3	3	2	2
20	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5
21	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5
22	5	5	4	3	5	5	3	4	4	5	5
23	4	4	4	4	4	5	3	5	5	4	5
24	3	4	5	4	3	4	3	4	2	3	3
25	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2
26	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3
27	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2
28	3	4	4	4	2	2	3	3	4	3	4
29	4	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2
30	1	2	2	1	3	1	2	2	2	1	3

Anexo 07

MATRIZ DE CONSISTENCIA PARA ELABORACIÓN DE INFORME DE TESIS

NOMBRE DEL ESTUDIANTE: Dersi Aleida Neira Ortíz

FACULTAD/ESCUELA: Ciencias Empresariales / Administración

Parte I

Introducción, Diseño y población del estudio.

1. TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	“RELACIÓN DEL NIVEL DE RESPONSABILIDAD SOCIAL Y LA EFICACIA DE GESTIÓN EN GRUPOS VULNERABLES.BENEFICENCIA PÚBLICA DE JAÉN.2018”.
2. PROBLEMA	¿Cuál es la relación del nivel de percepción de responsabilidad social y la eficacia de gestión, en grupos vulnerables Beneficencia Pública, Jaén 2018?
3. HIPÓTESIS	“A mayor nivel de responsabilidad social, mayor sería el nivel de eficacia de gestión, en los grupos vulnerables de la Beneficencia Pública, Jaén 2018”.
4. OBJETIVO GENERAL	Determinar la percepción de la relación del nivel de responsabilidad social y la eficacia de gestión, en grupos vulnerables Beneficencia Pública, Jaén 2018.
5. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	<ul style="list-style-type: none"> a) Medir el nivel de percepción de la responsabilidad social, en grupos vulnerables, Beneficencia Pública Jaén 2018. b) Estimar el nivel de percepción de eficacia de gestión, en grupos vulnerables, Beneficencia Pública Jaén 2018. c) Estimar el grado de relación entre el nivel de responsabilidad social y el nivel de eficacia de gestión en grupos vulnerables, Beneficencia Pública Jaén 2018.
6. DISEÑO DEL ESTUDIO	<p>Descriptivo correlacional</p> <p>No experimental.</p>
7. POBLACIÓN Y MUESTRA	POBLACIÓN Y MUESTRA: 30 trabajadores de instituciones que derivan casos de violencia familiar, trabajadores de la Beneficencia; así como la coordinadora del Hogar de Refugio Temporal UBALDINA.
8. VARIABLES	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Variable 1 : Responsabilidad Social. ✓ Variable 2 : Eficacia de Gestión.

Parte II

Operacionalización de variables

Variable(s)	Definición conceptual	Definición operacional	Indicadores	Escala de medición
Responsabilidad social	La responsabilidad social, es una acción de las personas, que se comprometen o se obligan a mejorar impactos en los stakeholders, considerando aspectos morales, éticos y los que resulten asociados con la ley. (Ramírez, 2018)	Es la acción de una organización que tratan de brindar un servicio de acuerdo al cumplimiento de normas y tareas, fundamentado en principios éticos y morales, los cuales se puede estudiar haciendo uso de un cuestionario.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Calificación a las normas. ✓ Calificación a las tareas ✓ Calificación al respeto de las normas establecidas. ✓ Calificación al compromiso ante los grupos vulnerables. ✓ Calificación a la atención a casos de maltrato ✓ Calificación al seguimiento a los casos presentados. ✓ Evaluación a las acciones educativas relacionadas a violencia familiar. ✓ Calificación a la coordinación de los procesos de atención integral del afectado por la violencia. 	Cualitativa : ordinal
Eficacia de gestión	Se entiende como el logro de los propósitos señalado en una institución, y que alcanzarlo demanda que sus acciones, tienen que ser planificadas, desde una análisis a su realidad y fundamentadas adecuadamente para proporcionar la confianza del servicio”. (ISO 9001, 2013)	Es el logro de los objetivos de la institución, a partir del trabajo de cuatro dimensiones: planificación, organización, ejecución y control, las cuales se pueden estudiar mediante un cuestionario.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Calificación al nivel alcanzando de objetivos establecidos. ✓ Calificación al nivel de ejecución de las estrategias de trabajo. ✓ Calificación a las actividades de trabajo. ✓ Calificación al nivel importancia de los trabajadores. ✓ Valoración a la participación de los trabajadores. ✓ Valoración a la confianza a los trabajadores. ✓ Evaluación de los materiales y los equipos para el trabajo. 	Cualitativa : ordinal

			<ul style="list-style-type: none">✓ Calificación al trabajo.✓ Evaluación a las estrategias para mejorar la organización.✓ Evaluación al control para el cumplimiento de los objetivos.✓ Calificación al control para el cumplimiento del servicio.✓	
--	--	--	---	--

Parte III

Método de análisis, resultados y conclusiones

<p>MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Estadística descriptiva: de tendencia central (media, moda y mediana) de variabilidad (desviación estándar, y el coeficiente de variabilidad). ➤ Para la correlación se tuvo en cuenta el coeficiente de correlación de Spearman, para medir el grado de asociación entre las variables.
<p>RESULTADOS</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ <u>Resultados al objetivo específico 1: Medir el nivel de percepción de la responsabilidad social, en grupos vulnerable, Beneficencia Pública Jaén 2018.</u> Con respecto a la variable responsabilidad social (Tabla 4), los representantes de la muestra determinaron que esta, se encuentra en un nivel Muy baja 26.7%, Baja 36.7%, Ni baja/ ni alta 26.7%, Alta 10%; lo que significaría que la muestra en cantidad mayoritaria identifica como baja la valoración con respecto a las normas y tareas, así también a las acciones morales y éticas en el proceso de responsabilidad social. ➤ <u>Resultados al objetivo específico 2: Estimar el nivel de percepción de eficacia de gestión, en grupos vulnerable beneficencia Pública Jaén 2018</u> Con respecto a la variable eficacia de gestión (Tabla 9), los representantes de la muestra determinaron que esta, se encuentra en un nivel Muy baja 16.7%, Baja 53.3%, Alta 30%, calificación que significaría baja a la eficacia de gestión respecto a al aspecto de planificación, organización, ejecución y control, situación que estaría desfavoreciendo el logro de los objetivos organizacionales. ➤ <u>Resultado al objetivo específico 3: Estimar el grado de relación del nivel de responsabilidad social y el nivel de eficacia de gestión en grupos vulnerables, Beneficencia Pública, Jaén 2018.</u> Al observar la correlación entre responsabilidad social y eficacia de gestión, se determinó una correlación de 0,398 cualitativamente “Relación positiva con nivel bajo, lo que es posible decir que por cada unidad de Nivel de categoría que incrementa la Eficacia de Gestión, tendríamos un incremento de nivel de categoría de Responsabilidad Social en 0.398, de esta manera aceptamos el criterio dos: P-Valor > α; aceptamos H1; es decir: “Si existe relación entre el nivel de Responsabilidad Social y el Nivel de Eficacia de Gestión”.
	<p>Objetivo específico (1).</p>

<p>CONCLUSION ES</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ El grado de relación del nivel de responsabilidad social y el nivel de eficacia de gestión en grupos vulnerables Beneficencia Pública, Jaén 2018, es de 0,398 equivalente a una relación positiva de nivel bajo. <p>Objetivo específico (2).</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ El nivel de percepción de la responsabilidad social, en grupos vulnerables, Beneficencia Pública Jaén 2018, es muy baja 26.7%, y baja 36.7%. <p>Objetivo específico (3).</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ El nivel de percepción de la eficacia de gestión, en grupos vulnerables, Beneficencia Pública Jaén 2018, es muy baja 16.7%, y baja 53.3%.
--------------------------	---

Anexo 08

EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS

LOCAL DE LA SOCIEDAD DE BENEFICENCIA PÚBLICA DE JAÉN UBICADO ENTRE LAS ESQUINAS DE LAS CALLES MARISCAL CASTILLA Y SIMÓN BÓLIVAR

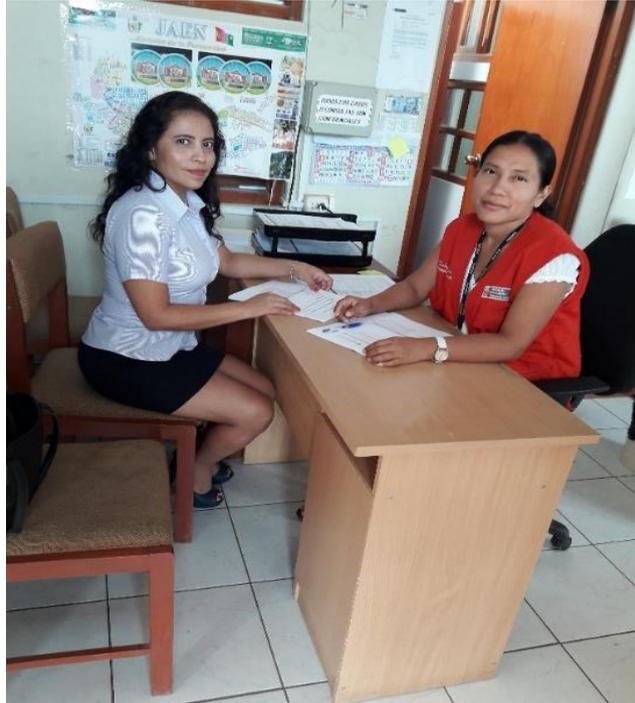


Visita de Trabajo a la ABOG. KELLY GALÁN, Coordinadora del Hogar de Refugio Temporal “UBALDINA”, para Aplicación de Encuesta

Visita de Trabajo al Poder Judicial – Juzgado de Familia Jaén T.S. JESSENIA RAFAEL CASTRO, para Aplicación de Encuesta



Visita de Trabajo al Centro de Emergencia Mujer – Jaén, T.S. ELIZABETH PRETELL, para Aplicación de Encuesta



Aplicación de Encuestas al personal de la Sociedad de Beneficencia Pública de Jaén



Acta de Aprobación de Originalidad de Tesis



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD

Yo, **Mgtr. Carlos Javier Ramírez Muñoz**, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, Filial Chiclayo, revisor de la tesis titulada: **“RELACIÓN DEL NIVEL DE RESPONSABILIDAD SOCIAL Y LA EFICACIA DE GESTIÓN EN GRUPOS VULNERABLES. BENEFICENCIA PÚBLICA JAÉN. 2018”**, de la estudiante: **Dersi Aleida Neira Ortíz**.

Constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21% 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, 09 de Octubre de 2019.

FIRMA

Mgtr. Carlos Javier Ramírez Muñoz

DNI: 40546515

Autorización de Publicación de Tesis en el Repositorio Institucional UCV

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 07 Fecha : 31-03-2017 Página : 1 de 1
--	---	---

Yo Dersi Aleida Neira Ortiz, identificado con DNI N° 27749757 egresada de la Escuela de Administración, de la Universidad César Vallejo, autorizo (X), No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado: RELACION DEL NIVEL DE RESPONSABILIDAD SOCIAL Y LA EFICACIA DE GESTIÓN EN GRUPOS VULNERABLES, BENEFICENCIA PÚBLICA D.E JAGÉN. 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:

.....

.....

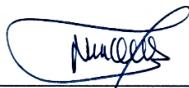
.....

.....

.....

.....

.....



FIRMA

DNI: 27749757

FECHA: 05 de Noviembre del 2019.

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

Acta de la Versión de Final del Trabajo de Investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

E. P. DE ADMINISTRACIÓN

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

DGRS^a ALEIDA NGIRA ORTIZ

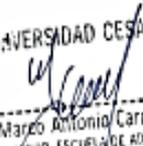
INFORME TITULADO:

RELACIÓN DEL NIVEL DE RESPONSABILIDAD SOCIAL
Y LA EFICACIA DE GESTIÓN EN GRUPOS VULNERABLES.
BENEFICENCIA PÚBLICA JHÉN - 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE: LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 14 - octubre - 2019.

NOTA O MENCIÓN: APROBADA POR MAYORÍA

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Mgtr. Marco Antonio Carrasco Chávez
COORDINADOR ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN