

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

Unidad de Posgrado de Ciencias Empresariales



Una Institución Adventista

Gestión administrativa y responsabilidad social empresarial de la

Universidad Peruana Unión sede Tarapoto - 2020

Tesis para obtener el Grado Académico de Maestra en Administración
de Negocios con Mención en Gestión Empresarial

Autor:

Marisol Carranza Molina

Asesor:

Mtro. Robín Alexander Díaz Saavedra

Lima, marzo de 2021

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA DE TESIS

Yo, **Robín Alexander Díaz Saavedra**, con DNI 44970126, de la Facultad de Ciencias Empresariales, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EN LA UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN SEDE TARAPOTO 2020”** constituye la memoria que presenta la CPC. **Marisol Carranza Molina** para aspirar al Grado Académico de Maestra en Administración de Negocios con mención en Gestión Empresarial, cuya tesis ha sido realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones en este informe son de entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración, en la ciudad de Lima, a los 31 días del mes de marzo del año 2021.



Lic. Robín A. Díaz Saavedra
MARKETING N. INTERNACIONALES
Mg. INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA UNIVERSITARIA

Asesor

Mtro. Robín Alexander Díaz Saavedra

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Lima, Ñaña, Villa Unión, a los treinta y un días días del mes de marzo del año 2021, siendo las 09:00 horas se reunieron en la sala virtual zoom <https://adventistas.zoom.us/j/85151715952?pwd=VU9NclpEWtN1TDFFaWZ4cjFNMjl2Zz09>) de la Universidad Peruana Unión, bajo la dirección del Señor Presidente del Jurado: Dr. Julio César Rengifo Peña y los demás miembros siguientes:

Secretario:	Dr. Marcos Enrique Flores González
Vocal:	Dr. Christian Daniel Vallejos Angulo
Vocal:	Dr. Mario Manuel Siles Nates
Asesor:	Mg. Robin Alexander Díaz Saavedra

Con el propósito de llevar a cabo el acto público de la sustentación de tesis de posgrado titulada: **“Gestión administrativa y responsabilidad social empresarial de la Universidad Peruana Unión sede Tarapoto, 2020”**; de la egresada: Marisol Carranza Molina conducente a obtención del Grado Académico de Maestra en: Administración de Negocios con mención en Gestión Empresarial.

El Presidente del Jurado dio por iniciado el acto académico, invitando a la candidata a hacer uso del tiempo señalado para su exposición. Concluida la misma, el Presidente del Jurado invitó a los demás miembros a realizar las preguntas, cuestionamientos y aclaraciones pertinentes que fueron absueltas por la candidata, el acto fue seguido de un receso de quince minutos para las deliberaciones y el dictamen de Jurado. Vencido el tiempo de las deliberaciones, el Jurado procedió a dejar constancia escrita del resultado en la presente acta, con dictamen siguiente:

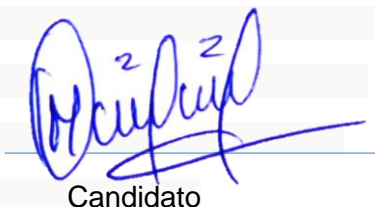
Aprobado por **UNANIMIDAD** calificación: **APROBADO CON ESCALA VIGESIMAL 16 ESCALA CUALITATIVA CON NOMINACIÓN DE MUY BUENO, CON MÉRITO MUY BUENO.**

El Presidente del Jurado hizo alusión a la maestrando y solicitó al secretario la lectura correspondiente para poner en su conocimiento el resultado, terminado el mismo y sin objeción alguna, el Presidente del jurado dio por concluido el acto, en fe de lo cual firman al pie.


Marcos Enrique Flores González

Presidente

Secretario


Candidato

Vocal

Vocal

Dedicatoria

A mi amado esposo Josué Calderón Gormás,
por su apoyo incondicional.

A mis amados padres Daniel Carranza Guevara y Grabiela Molina Elera,
quienes me formaron, apoyaron y guiaron para llegar hacer una persona profesional.

Agradecimiento

Agradecer a Dios por darme salud y vida.

A mi amado esposo por el apoyo incondicional que me brinda cada día.

A mi asesor Mtro. Robín Alexander Díaz Saavedra y a mis dictaminadores.

A los administradores de la Universidad Peruana Unión.

Tabla de contenido

Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	v
Tabla de contenido.....	vi
Índice de tablas.....	xi
Índice de figuras.....	xii
Índice de anexos.....	xiii
Resumen.....	xiv
Abstract.....	xv
Capítulo I.....	16
1.El problema.....	16
1.1.Descripción de la situación problemática.....	16
1.2.Formulación del problema.....	20
1.2.1.Problemas específicos.....	20
1.3.Justificación y viabilidad del estudio.....	21
1.3.1.Justificación.....	21
1.3.1.1.Relevancia social.....	21
1.3.1.2.Justificación teórica.....	21
1.3.1.3.Justificación práctica.....	21
1.3.1.4.Justificación metodológica.....	22
1.3.2.Viabilidad.....	22
1.4.Objetivos de la investigación.....	22
1.4.1.Objetivo general.....	22

1.4.2.Objetivos específicos	23
Capítulo II	24
2. Marco teórico	24
2.1. Antecedentes de la investigación	24
2.1.1. Antecedentes internacionales	24
2.1.2. Antecedentes nacionales	29
2.1.3. Antecedentes regionales	33
2.2. Marco histórico	36
2.2.1. Marco histórico de la gestión empresarial.....	36
2.2.2. Reseña histórica de la responsabilidad social empresarial (RSE).....	38
2.3. Presuposición filosófica	40
2.4. Base Teórica.....	42
2.4.1. Gestión administrativa.....	42
2.4.1.1. Funciones de la gestión	43
2.4.1.2. Indicadores de gestión	44
2.4.1.3. Finalidad de la gestión.....	45
2.4.1.4. Teorías de la administración.....	45
2.4.1.5. Proceso administrativo:	47
2.4.1.5.1. Fase mecánica.....	47
a) Planeación.....	47
b) Organización.....	49
2.4.1.5.2. La Fase dinámica.	49

a)Dirección.....	49
b)Control.....	50
2.4.2.Responsabilidad social empresarial	51
2.4.2.1.Componentes de la RSE.....	52
2.4.2.2.Teoría de los grupos de interés o stakeholders.....	52
2.4.2.3.Bases de la responsabilidad social empresarial.....	53
2.4.2.3.1.Responsabilidad filantrópica.....	54
2.4.2.3.2.Responsabilidad ética.....	55
2.4.2.3.3.Responsabilidad legal.....	55
2.4.2.3.4.Responsabilidad económica.....	56
2.5.Marco conceptual	57
2.5.1.Definiciones de variable gestión administrativa	57
2.5.1.1.Definición de dimensiones de la variable gestión administrativa.....	57
2.5.2.Definición de la variable responsabilidad social empresarial	58
2.5.2.1.Definición de las dimensiones de la responsabilidad social empresarial.....	58
Capítulo III.....	59
3. Metodología de la investigación	59
3.1. Tipo de estudio	59
3.2. Diseño de la investigación	60
3.3. Población y muestra	60
3.3.1. Población.....	60
3.3.2. Muestra.....	61

3.4.	Formulación de la Hipótesis	62
3.4.1.	Hipótesis general	62
3.4.2.	Hipótesis específica.....	62
3.5.	Operacionalización de variables	63
3.6.	Técnicas e instrumento de recolección de datos	63
3.7.	Técnica de procedimiento y análisis de datos	64
4.	Capítulo IV.....	66
	Resultados y discusión	66
4.1.	Análisis descriptivo de los datos sociodemográficas.....	66
4.2.	Análisis descriptivo de la variable gestión administrativa y sus dimensiones.....	67
4.3.	Análisis descriptivo de la variable responsabilidad social empresarial y sus dimensiones.....	69
4.4.	Prueba de normalidad de las variables y dimensiones.....	70
4.5.	Prueba de hipótesis	71
4.5.1.	Hipótesis general	71
4.5.2.	Primera hipótesis específica	72
4.5.3.	Segunda hipótesis específica.....	73
4.5.4.	Tercera hipótesis específica	73
4.5.5.	Cuarta hipótesis específica	74
4.6.	Discusión.....	75
	Capítulo V	78

Conclusiones y recomendaciones	78
5.1. Conclusiones.....	78
5.2. Recomendaciones	80
Referencias.....	81

Índice de tablas

Tabla 1 Población.....	60
Tabla 2 Muestra.....	61
Tabla 3 Matriz de operacionalización de variables	63
Tabla 4 Técnicas estadísticas	67
Tabla 5 Descripción de datos sociodemográficos	67
Tabla 6 Análisis descriptivo gestión administrativa y dimensiones	68
Tabla 7 Análisis descriptivo responsabilidad social empresarial y dimensiones.....	70
Tabla 8 Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov	71
Tabla 9 Análisis de correlación entre gestión administrativa y responsabilidad social empresarial	72
Tabla 10 Análisis de correlación entre planificación y responsabilidad social empresarial.....	72
Tabla 11 Análisis de correlación entre organización y responsabilidad social empresarial	73
Tabla 12 Análisis de correlación entre dirección y responsabilidad social empresarial.....	74
Tabla 13 Análisis de correlación entre control y responsabilidad social empresarial	75

Índice de figuras

Figura 1. Modelo de condicionantes filosóficas del administrador adventista	42
---	----

Índice de anexos

Anexo 1. Matriz de consistencia	96
Anexo 2. Instrumento.....	99
Anexo 3. Validez de juicio de expertos	106
Anexo 4. Carta de autorización.....	113

Resumen

El propósito de este estudio fue determinar la relación que existe entre Gestión administrativa y responsabilidad social empresarial en la Universidad Peruana Unión sede Tarapoto 2020. La investigación realizada corresponde a un estudio cuantitativo tipo básico descriptivo correlacional, diseño no experimental y de corte transversal, la muestra quedo conformada por 107 encuestados en total. Se aplicaron dos instrumentos, para medir la variable gestión administrativa validado por Ferrer (2016) y para la variable responsabilidad social empresarial validado por Cochachi Rojas (2017), ambos instrumentos fueron validados por siete especialistas, el nivel de confiabilidad fue medido por el Alfa de Cronbach con un 0.918 para la variable gestión empresarial y un 0.925 para la variable responsabilidad social empresarial. Los resultados concluyen que existe relación moderada positiva ($\rho = 0.496$; $p = 0.000$) entre la gestión administrativa y responsabilidad social empresarial de la Universidad Peruana Unión sede Tarapoto, 2020.

Palabras claves: Gestión administrativa, responsabilidad social empresarial.

Abstract

The objective of this research was what relationship exists between administrative management and corporate social responsibility at the Universidad Peruana Unión affiliate Tarapoto 2020. The research carried out corresponds to a quantitative study of a basic descriptive correlational type, non-experimental design and of cross section, the sample consisted of a total of 107 respondents. Two instruments were applied, to measure the administrative management variable validated by Ferrer (2016) and for the corporate social responsibility variable validated by Cochachi Rojas (2017), both instruments were validated by seven specialists, the level of reliability was measured by the Alpha of Cronbach with 0.918 for the business management variable and 0.925 for the business social responsibility variable. The results conclude that there is a moderate positive relationship ($\rho = 0.496$; $p = 0.000$) between administrative management and corporate social responsibility of the Universidad Peruana Unión sede Tarapoto, 2020.

Keywords: Administrative management, corporate social responsibility

Capítulo I

1. El problema

1.1. Descripción de la situación problemática

Gestión administrativa es un tema que muchos conocen o al menos tienen una definición o concepto propio, sin embargo, al adjuntar la variable responsabilidad social empresarial claramente se denotará un desconocimiento del tema, eso se debe a que muchas empresas o miembros administrativos solo se familiarizan con la gestión y dejan de un lado el involucramiento de la responsabilidad social en la organización.

Por tanto, el tema de responsabilidad social empresarial tiene un alcance amplio e importante dentro de una organización, pero, lamentablemente muchas veces no es tomada en consideración y a razón de ello, las empresas no están del todo bien, desconocen que la responsabilidad social empresarial contribuye en el bienestar social, crecimiento económico sostenible y aprovechamiento responsable de los recursos naturales.

De modo que, se vive en un mundo que necesita empezar a construir un lugar más justo, equitativo y sostenible, las instituciones y empresas necesitan proyectar su crecimiento y desarrollo teniendo en cuenta las finanzas blindadas, tecnología, desarrollo de capacidades, cero corrupciones, además los cambios de temperatura, que pueden afectar los resultados del negocio y la vida misma.

Rememorando, hace algunas décadas, “el valor de las empresas estaba dado por la suma que poseían en sus activos fijos. Además se medían mediante los niveles de facturación, participación en el mercado, entre otras cuentas tangibles que poseía la empresa o institución” (Ortega y Tangarife, 2013). Con el tiempo la empresa incorporó mecanismos pues que el manejo de riesgos, la gestión de la reputación, la integridad que viene a formar parte del esquema de un buen gobierno corporativo, la responsabilidad social y ambiental y posteriormente el relacionamiento de todo lo mencionado anteriormente con los grupos de

interés o stakeholders. Es reconocido que la RSE (Responsabilidad Social Empresarial) todavía genera una controversia, pues en países como Perú, Ecuador, Bolivia entre otros, aun nos preguntamos si su implementación representa un artillero para nuestros costos o para su implementación de valor. Por otro lado, también nos preguntamos si la RSE es solo relaciones públicas, esto se entiende más como filantropía (luchando por el bienestar de las personas de manera generosa, incluso incluyendo el interés propio) que como realmente es, una nueva forma de elaborar los negocios y responder a los intereses de nuestros grupos de interés. Porter (1991) menciona que el costo de no prestar atención a la ciudadanía corporativa era demasiado alto pues existen incontables oportunidades, esperando ser descubiertas, cada actividad que realiza una empresa esta superpuesta con factores sociales, la idea es apalancar sus necesidades, apoyar las causas sociales y mejorar su entorno competitivo al mismo tiempo trabajar responsablemente fortalece la reputación de las marcas ante el consumidor.

Para la población mediana de España, el 39% de los caracteres para instituir la percepción de una “buena compañía” está asociada con la gestión de problemas sociales y ambientales. El otro 61%, lo determinan competidores con el servicio al cliente, calidad o precio. Tres de cada cuatro usuarios reclaman esta responsabilidad la responsabilidad social empresarial debe ser una prioridad de la alta dirección. Además, un 47,7% de los habitantes considera que la RSE está anexada con el desempeño financiero que presentan las empresas, esto revela que la RSE mejora los resultados organizacionales gracias a una mayor apreciación por parte de los demandantes del mercado, según la revista fonética redactada por (Silos, Ruiz, Raquel y Ana Herrero, 2018).

De este modo, si se compara con el país resulta que no nos encontramos a la altura de los demás países en el tema de RSE según el informe de Grupo El Comercio (2018) se

ocupa el puesto 64 en cuanto a desempeño ambiental y sostenibilidad, y necesitamos mejorar en cuanto a implementaciones de desarrollo sostenible ambiental.

De igual modo, en el 2015 la superintendencia de bolsa de valores dio la resolución N° 033-2015 para reportes de sostenibilidad que establece que las empresas que están inscritas en la bolsa de valores deben mostrar al mercado sus acciones, actividades y gestión de los riesgos económicos, medio ambiental y social, añadido a esto los principios de buen gobierno corporativo.

Otro factor más que nos encamina al desarrollo sostenible desde el lado empresarial es la aspiración de nuestro país que es Perú, en ser miembro de la OECD la organización para la cooperación y el desarrollo económico, y es sumamente importante para esto que las empresas cumplan con estándares globales para un manejo respetuoso ético y responsable en los temas económicos, sociales, ambientales y de gobernanza, estas metas deben ser cubiertas desde todos los niveles, estado, empresa, sociedad civil, para alcanzar dicha meta además de ello las empresas también están tomando en cuenta el propósito que tiene la ONU con el acatamiento de sus objetivos de desarrollo sostenible buscando dar solución a los escenarios de pobreza, resguardar el planeta y avalar que todas las personas disfruten de la paz y la prosperidad.

Por ello es crítico que las empresas deben incluir la responsabilidad social empresarial en sus acciones para mejorar el desarrollo del país y, por tanto, la sociedad. Ley N° 29381 “Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción”, en el numeral 7.8 del artículo 7 confirma que la entidad promueve las reglas y regulaciones de Responsabilidad social empresarial nacional en materia laboral. Este desarrollo nacional de la responsabilidad social empresarial debe contribuir a la formación de valores moralistas de compromiso empresariales con los trabajadores y la sociedad. Esto significa que las políticas del sector privado deben aclararse proporcionando una gestión eficiente.

Parte de esto, la Ley Universitaria N° 30220, artículo 124. Menciona que la responsabilidad social de una universidad es gestionar su ética e impacto en la sociedad por sus actividades. Educación investigación, actividades de difusión, participación en el desarrollo nacional a varios niveles, esto incluye supervisar las relaciones entre los miembros de la asociación universitaria, el ambiente y su impacto en otras organizaciones gubernamentales y no gubernamentales que dan forma a las partes interesadas. La responsabilidad social universitaria es el cimiento de la vida universitaria, ayuda al desarrollo sostenible y al bienestar de la comunidad. Compromete a toda la sociedad universitaria.

Para contextualizar, con relación a la responsabilidad social empresarial de la Universidad Peruana Unión sede Tarapoto se observó que en relación con la responsabilidad económica la institución apoya de forma regular en las actividades sociales que realizan cada facultad como son los proyectos sociales, las capacitaciones para las empresas o personas de una comunidad, se brinda un servicio donde algunas veces se logra los requisitos de conformidad de cada una de ellas, ocasionalmente cada año con cada área y facultad se realiza un proyecto para navidad donde se apoya las familias de bajos recursos económicos, se visita a las aldeas y comunidades alejadas de la ciudad.

Ahora bien, con referencia a la responsabilidad legal la Universidad procura respetar las leyes que son dadas por el Estado, por las empresas como el Ministerio de Trabajo, la SUNAFIL, porque se sabe que si no se cumple con las normas y leyes en algunas inspecciones futuras puede cometer alguna infracción y ser sancionada con multa.

En relación a la responsabilidad ética, la Universidad es una institución cristiana donde la ética es parte de los colaboradores pero que no está siendo cumplida en su totalidad por cada trabajador.

En suma, con respecto a la responsabilidad ecológica, la universidad tiene programas y participa de las actividades de impacto medioambiental con su personal y alumnado apoyando en algunas oportunidades a las empresas a desarrollar campañas ecológicas, limpiando las calles, regalando bolsas ecológicas, realizando charlas a las personas para concientizar y formar parte del cuidado ambiental.

Finalmente, en este ámbito y contexto descrito, hay aspectos que falta fortalecer y mejorar para lograr una mayor responsabilidad social empresarial hacia la sociedad, se presenta esta investigación, el propósito general es determinar si existe una relación entre las dos variables Gestión administrativa y la responsabilidad social empresarial en la Universidad Peruana Unión sede Tarapoto, 2020.

1.2. Formulación del problema

¿De qué manera se relaciona la gestión administrativa con la responsabilidad social empresarial en la Universidad Peruana Unión sede Tarapoto 2020?

1.2.1. Problemas específicos

a) ¿De qué manera se relaciona la planificación y la responsabilidad social empresarial en la Universidad Peruana Unión sede Tarapoto 2020?

b) ¿De qué manera se relaciona la organización y la responsabilidad social empresarial en la Universidad Peruana Unión sede Tarapoto 2020?

c) ¿De qué manera se relaciona la dirección y la responsabilidad social empresarial en la Universidad Peruana Unión sede Tarapoto 2020?

d) ¿De qué manera se relaciona el control y la responsabilidad social empresarial en la Universidad Peruana Unión sede Tarapoto 2020?

1.3. Justificación y viabilidad del estudio

1.3.1. Justificación

1.3.1.1. Relevancia social.

Esta investigación será beneficiosa para la Universidad Peruana Unión, sede Tarapoto, institución educativa adventista que requiere potenciar la responsabilidad social empresarial en los colaboradores hacia la comunidad circundante. Además, la participación oportuna ayudará a fortalecer los vínculos entre los directivos, administrativos, docentes y estudiantes, haciendo que la gestión empresarial sea productiva y exitosa. También, los resultados obtenidos del presente estudio servirán de apoyo para posteriores investigaciones a nivel local, regional y nacional.

1.3.1.2. Justificación teórica.

El presente estudio se justifica teórica porque permitirá analizar un conjunto de conceptos, características, dimensiones y teorías sobre los constructos gestión administrativa y responsabilidad social empresarial, el comportamiento o relación entre ambas variables en un ámbito del sector privado. Si estos resultados determinan la relación de variables, es posible obtener evidencia de la situación actual del área administrativa en cuanto a responsabilidad social empresarial para mostrar un panorama real de cómo se está llevando a cabo esta responsabilidad.

1.3.1.3. Justificación práctica.

Al respecto este estudio tiene valor práctico ya que servirá como guía de mejora a la institución y posteriormente dar solución a las falencias que se evidencia en el proceso investigativo ya sea mediante programas, planes, entre otras medidas que se recomiende en esta institución o también las medidas o acciones que la institución crea correctas.

Además, ayudará tanto al área gerencial y administrativa para detectar problemas relacionados con el manejo adecuado y correcto de gestión administrativa y responsabilidad social empresarial.

1.3.1.4. Justificación metodológica.

Además, tiene valor metodológico porque ayudará a corroborar la eficacia del instrumento en los resultados, siendo una guía de recolección de datos de primera fuente y analizado de forma estadística para más estudios realizados similares en la institución a fin de que posteriormente se puedan comparar los resultados que se obtengan mediante el estudio que se aplicará.

1.3.2. Viabilidad

El estudio de esta investigación es factible por las siguientes razones:

- a. Contamos con el capital humano y los recursos necesarios para realizar esta investigación.
- b. Es factible realizar la cooperación de nuestro público objetivo de esta investigación con la facilidad y los permisos correspondientes para realizar la presente investigación en la institución de educación superior Universidad Peruana Unión sede Tarapoto.
- d. Actualmente hay mucho interés en temas relacionados a la responsabilidad social empresarial.

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo general

Qué relación existe entre la Gestión administrativa y la responsabilidad social empresarial en la Universidad Peruana Unión sede Tarapoto 2020.

1.4.2. Objetivos específicos

a) Qué relación existe entre la planificación y la responsabilidad social empresarial en la Universidad Peruana Unión sede Tarapoto 2020.

b) Qué relación existe entre la organización y la responsabilidad social empresarial en la Universidad Peruana Unión sede Tarapoto 2020.

c) Qué relación existe entre la dirección y la responsabilidad social empresarial en la Universidad Peruana Unión sede Tarapoto 2020.

d) Qué relación existe entre el control y la responsabilidad social empresarial en la Universidad Peruana Unión sede Tarapoto 2020.

Capítulo II

2. Marco teórico

2.1. Antecedentes de la investigación

La actual investigación está asentada en la revisión de documentos empíricos como artículos, revistas, tesis doctorales y de maestría que permiten la construcción de los antecedentes. A continuación, se estudian los antecedentes internacionales, nacionales y regionales.

2.1.1. Antecedentes internacionales

Solis (2018) en su investigación realizada para lograr el grado académico de doctor en ciencias administrativas, con su título. La gestión administrativa y su incidencia en la sostenibilidad financiera de las pymes formales del sector manufacturero de la provincia de Manabí – República de Ecuador. Se planteó como objetivo prioritario determinar como la gestión afecta la sostenibilidad financiera de las PYMES manufactureras en Manabí, Ecuador. El método utilizado tiene enfoque cuantitativo con un diseño no experimental, transversal-correlacional. Permitiéndole concluir la gestión administrativa No es un impacto en la sostenibilidad financiera de las PYMES en estos países industrializados de Manabí, Ecuador. Dado que los resultados demostraron un nivel de correlación positiva (0,662), en base a ello recomendó crear empresas exitosas y ejecutivas al control de la gestión, mediante el preparación y formación basados en el modelo Grupo de Trabajo Capacitación Desarrollo, el aprendizaje y liderazgo e implementación de las universidades en Manabí, redundará en el beneficio de competir con nueva literatura que fortalecerá la realidad de las pymes actuales en el sector manufacturero.

Por su parte, Fernando y Criollo (2017) en el artículo científico, publicado de una revista indizada en Redalyc sobre el “Análisis de la Responsabilidad Social y Sostenibilidad en la Gestión universitaria aplicada en la universidad técnica Loja situada en Ecuador”. La cual,

propuso como objetivo crear una definición de ciertos componentes particulares de la gestión de la UTP de Loja en con respecto a estos objetivos, pretende realizar una evaluación integrada de la estructura social de la universidad, con los grupos de interés definidos como la institución, el personal, el profesorado y el público en general como actividades principales, combinado con una encuesta. Como resultado del uso de este método, Responsabilidad Social Universitaria (RSU) empleados en la Universidad Técnica Particular de Loja, obtuvieron resultados positivos para la sociedad a través de una investigación integral y sistemas sociales para todos los agentes internos y externos, concluyendo que debe ser educado. Según estudios realizados en el exterior, este impacto proviene de las actividades de mejora de la educación superior en términos de aspectos sociales, económicos y ambientales, así como relacionados con la responsabilidad social y la sostenibilidad.

En definitiva, la Responsabilidad Social de una universidad es un actor o interesado.

Asimismo, Velásquez, Ponce, y Franco (2016) en su investigación publicada en la revista Latindex- Dialnet sobre la Gestión Administrativa y Financiera, Una Perspectiva desde los Supermercados del Cantón Quevedo- Ecuador. Se trazaron como objetivo La estimación de gestión administrativa y financiera de las áreas del supermercado Cantón, para ello emplearon una investigación de carácter cualitativo, concluyendo que la gestión administrativa financiera se denota que los procesos administrativos ejecutados por los supermercados se basan en conocimientos y experiencias empíricas, sin embargo muchas de las empresas necesitan hacer un buen trabajo hoy los cánones establecidos por el proceso administrativo, los cuales son la planificación, organización, dirección y control para conseguir ser competitivos en un mercado tan dinámico. Debido a la falta de control, es recomendable utilizar el sistema de gestión de forma eficaz para practicar la teoría.

En este sentido, Peláez y León (2014) para su estudio publicado en la revista Ciencias que lleva por título, la responsabilidad social empresarial y la gestión humana y los desafíos en pro de fortalecer una relación estratégica en Colombia. Se trazaron como meta demostrar la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) y la gestión de recursos humanos de dos formas importantes y estratégicos de gran utilidad en las organizaciones, con los desafíos en el contexto colombiano, cuando ambos se atañen.

Para ello realizaron una investigación de tipo básica descriptiva en la que en base a conceptos bibliográficos se da a conocer que responsabilidad social empresarial y la gestión humana son dos factores muy importantes en las organizaciones y su vinculación es un enfoque estratégico para las empresas.

Además, Castañeda, Ruiz, Vilorio, Castañeda, y Quevedo (2007) en su artículo de investigación publicado en una revista indizada por Redalyc, sobre el papel actual de las universidades en materia la responsabilidad social empresarial realizado en Venezuela. Se propusieron como objetivo facilitar con reglas sistemáticas sobre el estatus social de la sociedad. Ética universitaria relacionada con los cambios que demanda la sociedad, Especialmente debido a la presencia de apoyo público, para ello emplearon la metodología de tipo narrativo y descriptivo concluyendo que en muchas oportunidades y retos la universidad asume un lugar privilegiado en la sociedad la que implica en ella gran demanda de responsabilidad para dar respuesta a las demandas sociales cooperando con actores políticos y económicos.

Es así como, la responsabilidad social universitaria direcciona a la solución de problemas complejos porque permite contar con una organización académica más multidisciplinaria, con base en el pensamiento complejo y no con bases en especialidades. En las consideraciones de Henao (2013) con su investigación realizada para obtener el grado de maestría que lleva por título la responsabilidad social empresarial como estrategia

de gestión en la organización Pranha S.A realizado en Colombia. El objetivo es introducir la estrategia de gestión de RSE de la organización Pranha S.A. para ello empleo una investigación cualitativa con tipo de diseño descriptivo.

Concluyendo que, al integrar las perspectivas de RSE sobre estrategia de gestión, permitiendo a Pranha encontrar una nueva forma de acercarse al mercado y sociedad, dándole valor como también competitividad y diferenciación a mediano y largo plazo. Esto beneficia a la corporación por lo es recomendable fortalecer las acciones de la empresa.

Para Hernández, Cardona, y Del Rio (2017) en su investigación publicada en la revista información Tecnológica de Colombia que lleva por título, direccionamiento estratégico Proyección de la Innovación Tecnológica y Gestión Administrativa en las Pequeñas Empresas”. Se plantearon como objetivo principal, es constituir un nivel de innovación habilidades y estrategias para la gestión de pequeñas y medianas empresas (PYMES) en Barranquilla, Colombia.

En función de su metodología se evidenció la aplicación de un estudio tipo descriptivo concluyendo que en cada etapa del direccionamiento estratégico se tiene que implementar una correcta integración con el entorno de trabajo, Ejecutando como base de cambio y mejora la innovación de tecnología y la gestión administrativa. El éxito solo se puede lograr de esta manera es muy importante cumplir con los requisitos del sistema o entorno operativo. Por ello las empresas necesitan que se tomen buenas decisiones y así poder ejecutar de forma contundente y veraz para responder a los cambios tecnológicos.

En el caso de investigadores como Lara, Salazar, y Borja (2017) quienes para su investigación publicada en la revista de ciencias empresariales la cual lleva por título “La responsabilidad social empresarial en la gestión administrativa” desarrollada en el país de Ecuador. Se trazaron como objetivo analizar la responsabilidad social como grupo especial

en el campo de los negocios influye en la eficacia de la gestión tal como es. La metodología empleada corresponde a un enfoque narrativo tipo básico descriptivo que le permitió concluir que existe un acuerdo teórico sobre las áreas de la responsabilidad social empresarial destacándola por ser de representación pluridimensional que altera a distintos ambientes en la gestión de empresas y los derechos humanos. Se recomienda velar por la gestión empresarial y que las actividades estén vinculadas a la responsabilidad social empresarial.

En suma, Roberto (2016) para su investigación publicada en la revista ciencias administrativas la cual lleva por título, “Confluencia de teorías entorno a la Responsabilidad Social Empresarial (RSE)” desarrollada en la capital de Buenos Aires-Argentina, sostuvieron como objetivo el desarrollo de un sistema que permite distinguir entre estos diferentes roles docentes de la responsabilidad social empresarial, depende del método lógico, esto les devuelve la vida y depende de los métodos y servicios que brinden. El método utilizado es revisar la enciclopedia, la cual concluye que las políticas de RSE, las partes interesadas y los materiales académicos que afirman la sostenibilidad confirman que: las empresas que adoptan y gestionan estas ideas pueden seguir un enfoque diferente identificado como una estrategia con funcionalidad mejorada y como ético-normativa. Se recomienda enfatizar en la RSE para trabajos futuros y emplearlos en las organizaciones debido al impacto fundamental positivo que causa en ellas.

A propósito de las consideraciones de Arias (2014) en su investigación realizada para lograr el grado de magister en administración financiera y comercio internacional, titulado gestión administrativa e impacto en la rentabilidad financiera de la empresa Seismiccorp Service S. A en Colombia. La investigación está orientada a proporcionar herramientas de gestión administrativa que le permiten mejorar el desempeño financiero de su empresa, para ello empleó una metodología de tipo descriptivo con enfoque cuantitativo de modalidad bibliográfica documental. Concluyendo que los comprometidos con la gestión de la empresa

permite evaluar los objetivos y estrategias a largo plazo y no utilizando un logotipo de gestión bien diseñado para su implementación por lo tanto la evaluación y el desempeño no es la adecuada, por lo tanto, se recomendó que la empresa aplique un modelo de gestión administrativa que permita establecer un control de los recursos humanos, materiales. Capacitar continuamente al personal mediante temas financieros para la toma de decisiones.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Quichca (2012) en su investigación elaborada para alcanzar una maestría en Educación con mención en gestión de la educación, Relación entre la calidad de gestión administrativa y el desempeño docente según los estudiantes del I al VI ciclo 2010 - I del Instituto superior particular la Pontificia del Carmen Distrito Alto Huamanga Ayacucho - Perú. Se determinó como objetivo fijar cual es el nivel de la Gestión Administrativa según la evaluación brindada por los estudiantes del I al VI Ciclo. El tipo de estudio empleado es descriptivo correlacional, diseño no experimental y de corte transversal puesto que la muestra se tomó en un tiempo determinado, la muestra fue constituida por 124 alumnos. Los resultados obtenidos revelaron que existe una relación importante y gestión administrativa y desempeño del docente por lo que se recomendó ejecutar una autoevaluación completa de la institución, con el propósito de revelar y analizar sus fortalezas y debilidades para vigorizar el apoyo administrativo a la calidad de la gestión del Instituto Superior.

Para Rozas (2012) en su investigación realizada denominada la responsabilidad social como herramienta de la auditoría en las universidades estatales de Lima. Fue diseñado para evaluar si la responsabilidad social empresarial es una materia de Auditoría realizado en la Universidades públicas de estatal de Lima. Para ello utilizó una metodología de tipo descriptiva correlacional la cual permitió concluir a pesar de una investigación exhaustiva

de la vida social y de las nuevas disposiciones doctrinales relacionadas con la innovación a pesar del espíritu emprendedor, y el éxito en este sentido, la universidad estatal de Lima se dedica a formar profesionales de gestión empresarial. La investigación es limitada y no tiene nada que ver con la política preocupaciones sociales que impulsan la inclusión de investigaciones y evaluaciones de políticas en las auditorias utilizadas en las universidades públicas de Lima responsabilidad social. Esta decisión se ha extendido no solo a las universidades públicas del Perú, sino también para universidades públicas y privadas del Perú e internacionalmente. Esta recomendación Se aplica no solo a las universidades públicas del Perú, sino también para universidades públicas y privadas del Perú e internacionalmente.

Según las consideraciones de Espejo (2018) en su trabajo de investigación de carácter científico para lograr el grado de maestro en gestión pública al cual le atribuyo como título la gestión administrativa y el comportamiento organizacional de los colaboradores de la municipalidad provincial de Huaura, 2016. Se estipuló como objetivo primordial conocer la influencia que existe entre gestión administrativa y comportamiento organizacional de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2016. Para ello empleo la metodología aplicada de diseño no experimental transversal la cual permitió concluir que, si existe influencia notoria de la planeación con el Comportamiento organizacional, según el grado de correlación positiva media de 0.612. por lo que recomienda que se dé una comunicación entre empleado y jefe de manera horizontal, capacitación constante, deben de cumplir con un perfil mínimo los nuevos ingresantes, etc.

Asimismo Manolo (2017) sostiene que existe relación entre control interno y gestión administrativa afirmando así que a mayor control interno habrá mejor gestión administrativa, conclusiones a las cuales llegó producto de su investigación realizada para conseguir el grado de magíster en gestión pública, el título es control interno y la gestión administrativa según el personal de la sede central de los servicios postales del Perú, Lima 2016. El propósito de este

estudio fue evaluar la relación entre el control interno y la gestión de los trabajadores postales peruanos utilizando la metodología de diseño no experimental con un corte transversal y de tipo descriptivo correlacional. Como recomendación señala que para que esto sea posible, los funcionarios y directores de las oficinas centrales de los servicios postales del Perú, deben seguir cursos de formación y capacitación continua sobre sistemas de control interno y que el personal debe realizar labores de manera eficiente.

De igual forma Lapa (2014) en su investigación para adquirir el grado de doctor en contabilidad y finanzas, con su título la responsabilidad social empresarial frente a la colectividad laboral en el Perú. En la cual plantea el objetivo principal entablar la relación con la consecuencia de no implementar la responsabilidad social empresarial en nuevas áreas conducentes a una mirada más completa de la empresa y de la colectividad laboral de las empresas en el Perú. Y siendo la investigación de tipo aplicada utilizando el método histórico, comparativo, de analogía e inferencial. En la que la muestra estuvo constituida por 25 empresas seleccionadas del distrito de Lima Metropolitana y Callao. Demuestra que la Responsabilidad Social Empresarial es fundamental en cada organización porque permite a los clientes, empleados y/o inversionistas denotar que la empresa tiene un aspecto más atractivo, es por ello que se recomendó que la Responsabilidad Social debe entenderse como un comportamiento empresarial que crea prejuicios morales en la sociedad.

En su caso Flores (2017) para su estudio denominado mejora de la gestión administrativa de los servicios educativos virtuales del área de gestión académica de IPAE de la ciudad de Lima- Perú. El objetivo es avanzar en la gestión para los servicios de IPAE para ello empleó la metodología de tipo básico descriptivo de diseño no experimental la cual llevó a concluir que esta mejora de la gestión administrativa de la educación en las actividades educativas modernas se redujo al primer diploma en dos

semanas y se fue. Los estudiantes se redujeron en un 20% y los matriculados en un 50%. La implementación de un sistema de gestión eficiente permite que los gerentes de cada organización tengan niveles, cargos y actividades que se pueden mejorar, además de identificar los procesos actuales de la organización planteando objetivos de mejora.

Por su parte Cárdenas (2015) obtuvo una maestría en gestión pública, titulada gestión administrativa y desempeño laboral en el personal de la oficina general de seguridad y protección del Ministerio de Defensa, Lima. Su propósito es la dirección y satisfacción laboral del personal de equipos de oficina del Ministerio de Educación por la que manejo el método aplicado hipotético deductivo, porque comienza con la teoría, crea problemas y se formuló hipótesis para ser probadas de varias maneras los resultados obtenidos con un enfoque cuantitativo de tipo básico descriptivo.

Esto le permitió trabajar con la gerencia satisfacción por trabajar en la sala de profesores del Ministerio de Educación debido a la buena gestión administrativa. Recomendó que los administradores, jefes y coordinadores que realicen reuniones de coordinación, implementar un plan integral que les permita distribuir el trabajo de manera más eficiente, además señaló implementar programas de reconocimiento al colaborador, mejorar las relaciones interpersonales y colaborativas, discusiones en equipo entre todo el personal, coordinar reuniones entre todos los socios, gerentes y subordinados, posibilitando el logro de metas y objetivos porque generará confianza, además de presentar recomendaciones que les permitan mejorar la gestión administrativa por lo tanto seguiremos teniendo un estatuto satisfactorio en la Oficina de equipamiento del Ministerio de Educación.

Además Yiming (2017) en su investigación realizada para obtener el grado de magíster en ejecutiva en administración de negocios, que se titula la responsabilidad social empresarial en la gestión de las empresas mineras en el Perú. Diseñando como objetivo general, verificar si la Responsabilidad Social (RSE) está bajo el control de sus empresas mineras Perú. Para este

estudio empleó el enfoque cuantitativo de corte transversal, la muestra estuvo compuesta por 29 empresas que desarrollan movimientos en el Perú y están vinculados con la responsabilidad social empresarial. Con el estudio efectuado concluyó que la información obtenida y verificada porque puede evaluarla logre su misión y visión como empresa y obtenga pronósticos que puedan efectuar las operaciones de su empresa minera, además, estas empresas están comprometidas con la responsabilidad medioambiental. Como recomendación las empresas mineras deben considerar un programa de responsabilidad social empresarial (RSE), a fin de llevar a cabo un negocio socialmente aceptable.

Ahora bien Román y Tarazona (2019) en su tesis desarrollada para obtener la licenciatura en administración responsabilidad social corporativa y la gestión administrativa de la empresa Mega Concreto S.A.C., Huaraz-2018”, su principal objetivo es relación entre la responsabilidad social corporativa y la gestión administrativa de la empresa Mega Concreto S.A.C Huaraz, 2018. Tipo de investigación enfoque cuantitativo, diseño no experimental – correlacional y transversal, la muestra contiene 50 colaboradores y teniendo como instrumento de medición dos cuestionarios de las variables respectivamente. Los resultados obtenidos muestran el nivel de relación de 0.751** y significancia de 0.000, indica, que existe relación positiva, significativa e importante entre la responsabilidad social corporativa y la gestión administrativa mega - concreto S.A.C. Por tanto, concluye que a mayor responsabilidad social corporativa habrá una mejor y sostenible gestión administrativa en la empresa.

2.1.3. Antecedentes regionales

Quijandría (2019) es un proceso de planificación estratégica que se implementa, para obtener un doctorado en empresas universitarias. El papel del personal de gestión para mejorar el desempeño y la gestión de la UNSAM-T-2018. El propósito fue presentar un plan estratégico basado en la capacitación del personal directivo para mejorarlo en la

operación y gestión de la UNSM – T – 2018. Utilizó la metodología de diseño no experimental, descriptivo, cuantitativo y de diseño propositivo, la técnica utilizada se basó en cuestionarios, donde concluye que el diseño del sistema basado en el desempeño del personal administrativo mejora el desempeño y mejora la calidad de la gestión administrativa en base a la experiencia de usuarios del equipo directivo de la Universidad. Se recomendó al Rector y su equipo de gestión, implementar el modelo en la universidad para potencializar la gestión de los recursos humanos directivos y administrativos basados en competencias mejorando significativamente el nivel de satisfacción, identidad y productividad del personal administrativo y directivo.

También Arevalo (2017) desarrollo una investigación y obtuvo una maestría sobre responsabilidad social universitaria y la gestión institucional en la Universidad Nacional de San Martín sede Tarapoto. El propósito de definir la relación entre la responsabilidad social universitaria y la gestión institucional de la Universidad Nacional de San Martín Sede Tarapoto, empleando la metodología de tipo descriptivo correlacional, entonces llego a definir la responsabilidad social de la universidad Nacional de San Martín, con un buen tiempo 59.1%, porque ayuda a identificar y solucionar problemas locales a través de proyectos orientados al desarrollo de la comunidad. Frente a ello se recomendó que el área de Responsabilidad Social Universitaria (RSE), necesitamos seguir impulsando la responsabilidad universitaria, incrementando la participación de estudiantes, profesores, directivos y la propia comunidad, e implementar un sistema de gestión integrada para la universidad.

De igual modo, Lopez (2019) en su investigación realizada para obtener el grado de doctorado en Gestión Administrativa, que lleva por título gestión administrativa y la calidad de servicios de tecnología de información en las entidades del sector público de la ciudad de Tarapoto. Por esta razón, está diseñada para determinar el impacto de la gestión

administrativa en la calidad de los servicios de tecnología de información en las organizaciones del sector público de Tarapoto, la metodología utilizada es de diseño no experimental, correlacional explicativo, de corte transversal, permitiéndole demostrar diferencias en la calidad de servicios de tecnología de comunicación en las agencias gubernamentales de la ciudad de Tarapoto, se expresan en 98,69% la gestión administrativa detallada se presenta como una lista completa de las cuatro categorías; planificación, organización, dirección y control, según el principal coeficiente $R^2=0,986976$ de resultados del estudio, también hay algunos indicios de que trata de la importancia del declive global. Por lo tanto, se anima a los investigadores a utilizar las recomendaciones mejora adecuadas descritas en este presente estudio, las 4 dimensiones de gestión administrativa que es planificación, organización, dirección y control.

Asimismo Heredia (2018) obtuvo un doctorado en administración de empresas en su investigación propuesta de un modelo de gestión administrativa para el desarrollo empresarial en las empresas constructoras de los distritos de Tarapoto, Morales y La Banda de Shilcayo. Se planteó como objetivo identificar la causa principal de la deficiencia de desarrollo de empresas constructoras; para dicho estudio se tuvo una población de 55 empresas, se utilizó a 20 empresas como muestra de estudio y una metodología de enfoque cuantitativo y cualitativo permitiéndole evidenciar el desarrollo de la empresa constructora dependencia del nivel de implementación de la gestión administrativa, pero también existe una fuerte correlación entre estas dos variables ($GA=0.65$), cuyo impacto se mide con resolución ($R^2 = 0.792316$) que el 79.23 % hacer los cambios en el desarrollo empresarial son causados por los cambios en la gestión administrativa. Como tal, se recomendó que se deben profundizar con investigaciones que involucren la gestión financiera o la gestión social.

Según Serna (2016) en su investigación ejecutada para conseguir el título de licenciado en administración, que lleva por título la Gestión Administrativa y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Agropecuaria Lucero-Lamas en 2016. Su principal objetivo es, evaluar lo que está sucediendo con la gestión administrativa y su impacto en el desempeño laboral. Concluyendo que en la empresa Agropecuaria Lucero – Lamas, actualmente existe una gestión administrativa inadecuada, debido a un sistema de gestión incompleto son ineficientes y tienen una planificación deficiente, no establecen metas y objetivos, no tienen metas claras, no tienen suficientes metas no tienen buenas metas y no tienen ambiciones en su plan estratégico, no tienen un plan de implementación, donde los colaboradores puedan seguir un orden cronológico para un excelente perfeccionamiento de las actividades laborales, no hay planes a corto y largo plazo, no tiene una buena organización, ya que no cuenta con una estructura de tareas debidamente establecida, no hay una buena dirección, ya que no cuenta con estrategias establecidas, los colaboradores no conocen sus funciones, no tiene un buen control, puesto que no tiene estándares establecidos de calidad y control. Se recomendó establecer objetivos a mediano y largo plazo involucrando a los colaboradores en las actividades y

2.2. Marco histórico

2.2.1. Marco histórico de la gestión empresarial

La gestión empresarial comúnmente conocida como administración de empresas o ciencias administrativas siempre estuvo presente en la cotidianidad de los primeros núcleos sociales, para ser más específicos estuvo presente desde las primeras civilizaciones, con la necesidad de subsistencia del hombre, es por ello que civilizaciones como Egipto dejaron como evidencia sus magníficas construcciones de pirámides 4000 a.c, estas pirámides fueron la evidencia clara de que los egipcios cumplían con criterios básicos de administración, Mesopotamia, Asiria y Grecia, también evidencian haber tenido dirigentes capaces de planear

y dominar a miles de personas para que realizaran trabajos que perduran hasta la actualidad.

En china (Gutiérrez, 2016) se desarrolló algo parecido a un idealismo positivo, un conjunto de opiniones basadas en directivas gubernamentales que pueden evaluar el comportamiento de los líderes políticos, esto se debe a Confucio 481- 221 a.c (Rojas, 2007) menciona que se evidenciaron con confusión las primeras amonestaciones de administración pública. Más adelante, en 1525 Maquiavelo sondeó más la administración con el principio de consenso en las organizaciones y liderazgo táctico y político.

Rememorando Chevalier (1969) señala que en 1776 Adam Smith muestra los principios de especialización de los operarios y evidencia algunos conceptos de control sobre la administración, (Carro y Caló, 2013) mencionan que a principios del siglo XX Frederick W. Taylor (USA) fue considerado históricamente como el padre y fundador de la administración científica, el autor Taylor manifiesta en sus teorías su orientación positivista del conocimiento científico en la parte administrativa de las empresas, delimitando la acciones científica a un estudio de hechos realizados por la experiencia vivida, así como la creencia innata y vehemente sobre el aporte que dará la administración científica al progreso, social, estructural y económico de un país y del mundo, es por eso que en su aporte a la administración muestra estudio de tiempos y movimientos; énfasis en planeación, racionalización del trabajo y sobre todo del control.

Más adelante en 1996 Henri Fayol surge con su teoría clásica de la administración (Saldarriaga, et a, 2011) menciona que Fayol preciso los principios fundamentales de administración que lo rigen sin el original englobándolos en 14 principios y en 1932, Elton Mayo fomentó su teoría de las relaciones humanas. Todos estos personajes y civilizaciones fueron los primeros en atribuirnos los cimientos de la administración.

A la luz de lo que dijera Chiavenato, (2004) en su libro “Teoría general de la administración” hace referencia que administración es el resultado histórico e integrado del aporte acumulado proporcionado por diversos predecesores, filósofos, economistas, físicos, ciudadanos y empresarios a lo largo del tiempo, compartieron sus experiencias e investigaciones mediante relatos de obras y teorías en su campo de actividades que es el área administrativa. Es por ello, que la administración moderna actualmente utiliza conocimientos y los principios colocados en Matemáticas (incluidas estadísticas), Ciencias Humanas (como antropología, sociología, biología, educación, ciencias, etc.), Física (Física, química, etc.), Derecho, Ingeniería, Tecnología de la Información, entre otras. Y que cuyas contribuciones se ven reflejadas hoy en día, en industrias grandes como Microsoft, Apple, Amazon, y en pequeñas como Mypes porque emplean todos los principios que se establecieron en la teoría en el lapso del tiempo, dando pase así al manejo adecuado, eficiente y eficaz de los recursos que tiene un individuo o un país.

2.2.2. Análisis histórico de la responsabilidad social empresarial (RSE)

Se origina en Estados Unidos en la última etapa desde la década de 1950 hasta principios de la de 1960, después de otras crisis mundiales como la guerra de Vietnam y el apartheid ocurridos en aquellos años. Todo surge cuando los ciudadanos comienzan a progresar, mediante el servicio laboral que ofrecían a determinadas empresas o mediante la adquisición de algunos productos, cooperan con otros sistemas políticos o actividades políticas o económicas éticamente indignas de dicho esfuerzo. Con el tiempo los grupos sociales visualizan el impacto que generan las empresas en su medio y es allí donde entra a mantener la responsabilidad social empresarial como un nuevo enfoque por las estrategias comerciales y ambientales.

Al respecto, Bour (2012) señala que el concepto responsabilidad social empresarial (RSE) fue introducido a mediados del siglo XX por Bowen (como se citó en Bour, 2012). El autor

comienza diciendo que cientos de grandes empresas están en el centro de decisiones importantes, y el comportamiento de estas empresas afecta la vida de los ciudadanos en diferentes momentos, por el hecho de estar alrededor de ella. Es por ello, que la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) fue descubierta por primera vez por los estadounidenses en 1953 Bowen (como se citó en Bour, 2012) quien de paso es un economista americano, el padre de la responsabilidad social empresarial, su obra "social responsibilities of the Business" enfatiza la conciencia pública del trabajo social no solo a través de productos y servicios, sino también a través de actividades de reforma pública, quien entregara como principio de bien común a las empresas que se consolidaban dentro de ella.

Es así como se hace la presentación de los aportes más destacados con respecto a la definición del concepto de responsabilidad social surgieron a partir de la década de 1970, e incluyen Archie Carroll, Davis, Eells y Walton, Johnson, Preston and Post, Sethi y Steiner.

Además, Carroll (1967) describió por primera vez el papel de la empresa como económico, legales, ético y social, comprometiendo moral y éticamente a las instituciones y su voluntariedad. Schwartz y Carroll (2003) mencionan que existen cuatro clases de Responsabilidad Social Empresarial en las que intervienen factores económicos, legales, éticos, y filantrópicas. Schwartz y Carroll (como se citó en Sánchez, 2016) planteó la "Teoría de las pirámides" en el año de 1991 poniendo las primeras responsabilidades como cimiento, como base de la pirámide estableció la responsabilidad económica, como segundo escalón la responsabilidad legal, como tercer escalón la responsabilidad ética y por último se encuentra la responsabilidad filantrópica.

Ahora bien, durante la década sucesiva se continúa hondeando en estas ideas con la Teoría de los Stakeholders de Friedman (como se citó en Bour, 2012) que se empeña desde un punto rupestre en defender los puntos que muchas instituciones omiten, los

cuales son, los diferentes grupos afectados directa o indirectamente por las organizaciones. En la década de los años noventa la responsabilidad social empresarial ya no se la considera algo ajena o aislada a las organizaciones, sino que se le incluye dentro de ella en cada área respectiva.

Al respecto Drucker (como se citó en Martínez, 2012) complementa este punto de vista afirmando que "las organizaciones deben responsabilizarse por cada trabajador, cliente, persona o casa que se vean afectados por sus actividades lucrativas, es decir debe velar por el bienestar de estos. Eso es responsabilidad social". Por ello las empresas y organizaciones están incorporando en las Responsabilidad social empresarial como parte de su ética y también para proporcionar una óptima calidad de vida de los colaboradores, medio ambiente y la sociedad.

2.3. Presuposición filosófica

Esta vida cotidiana siempre va a estar regida con base en principios y normas, cada accionar que ejerza el ser humano de manera individual repercutirá en la sociedad de manera positiva o negativa. La gestión administrativa es un accionar que ejecuta la persona natural o jurídica con el fin de obtener ingresos o recursos, como consecuencia tiene que asumir una responsabilidad social empresarial, para resarcir los daños que de manera consciente o inconsciente origina, es por ello que White (1940) en el capítulo 3 de su libro administración eficaz, menciona que Dios emplea a los hombres como encargados de distribuir y administrar sus recursos, con el fin de cultivar en ello el espíritu de libertad y todos los actos de abnegación fortalecen el espíritu de generosidad, y si hacemos las cosas cumpliendo con el propósito de nuestra creación que es velar por la creación la vida puede ser una bendición para nosotros.

Además White (1940) enfatiza que nuestras posesiones en la vida son limitadas, y que no se debe dejar llevar por el egoísmo porque nuestro conflicto es con nuestro accionar o nuestro

yo en otras palabras como ella lo menciona. Que nuestro paso por la vida no sea para dañar a otras vidas, cada talento que posee una persona dentro de una organización es otorgado por Dios, en la medida de sus capacidades, este debe procurar ser responsable y hacer el bien con ese talento.

Es así como la gestión administrativa se debe guiar de pensamientos constructivos que le recuerden la importancia que amerita tener cada ser que pisa este planeta, y debe tomar consideración de los efectos de sus actividades en cada uno de ellos.

El hombre como mayordomo

La verdadera educación

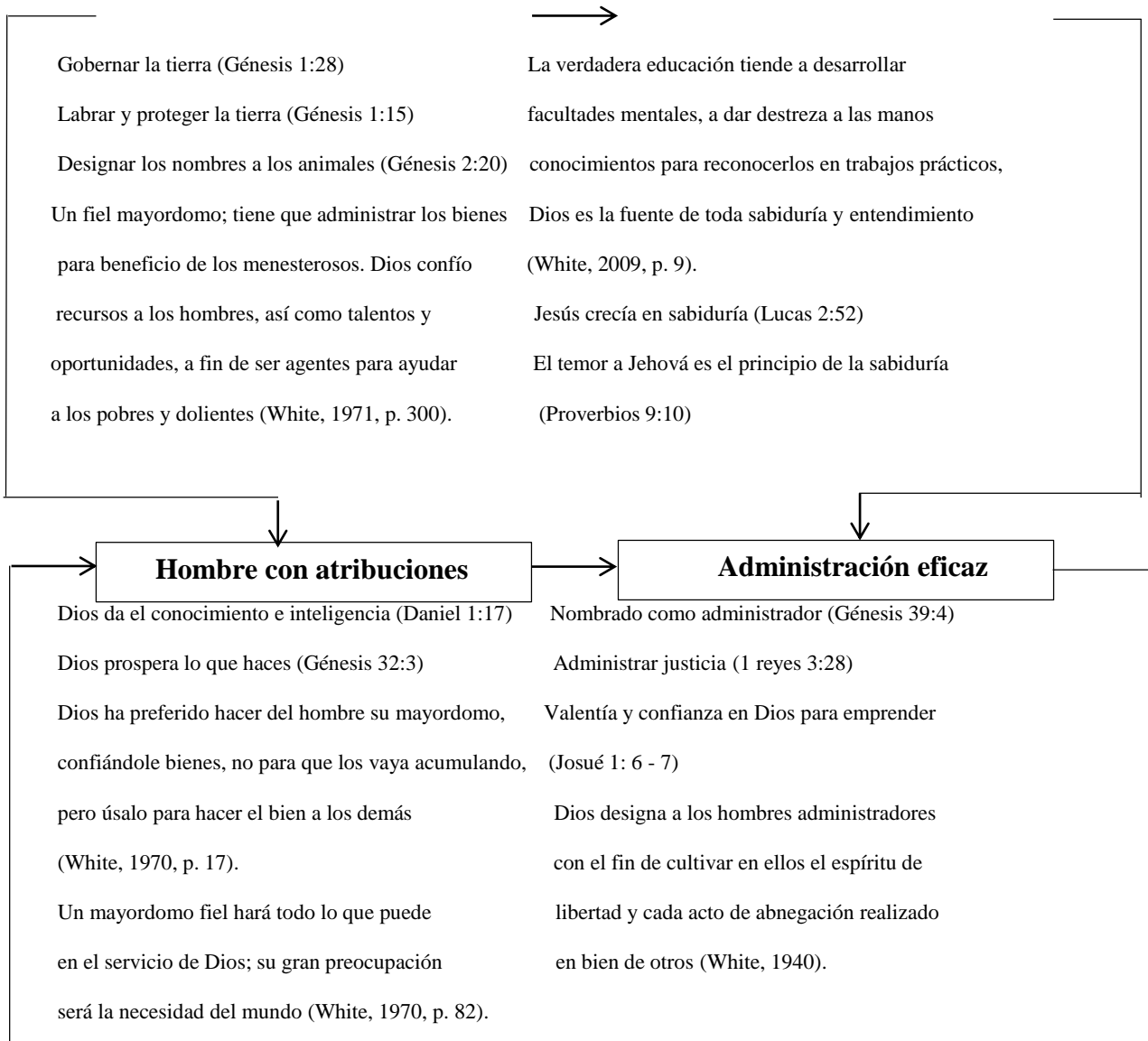


Figura 1. Modelo de condicionantes filosóficas del administrador adventista

2.4. Base Teórica

2.4.1. Gestión administrativa

Robbins y Coulter (2010) mencionan que la administración es aquella coordinación y monitoreo de las tareas de otros, haciendo que estas se realicen de manera eficaz y eficiente. Organizar y supervisar las tareas de otros hace la diferencia entre una jefatura gerencial y un subordinado. Pero esto no quiere decir que los gerentes pueden manejar como quieren en cualquier situación, lugar o forma a la organización. Al contrario, la administración consiste en certificar que los empleados desarrollen sus actividades laborales de forma eficiente y eficaz, asumiendo que son las aspiraciones de todo gerente y/o administrador.

Según Ramírez (2010) la administración es aquella tarea humana que por medio del cual las personas intentan conseguir unos resultados. Esta labor humana se desarrolla al realizar los métodos de planificación, organización, dirección y control.

Para Anzola (2002) la gestión administrativa son cada actividad fue establecida para organizar el esfuerzo de un equipo de trabajo, que significa la forma en la que se tratan de lograr los objetivos con apoyo de las personas y los materiales a través del ejercicio de ciertas actividades fundamentales como son la planeación, organización, dirección y control.

Por su parte Hernández y Rodríguez (2011) mencionan que la gestión administrativa es comprender el ambiente y crear las políticas estratégicas que aporten al organismo interno, este vínculo facilita que se utilicen óptimamente los recursos y se alcancen las metas con eficiencia.

Según Oliveira (2002) la gestión administrativa implica diseñar, planificar, organizar, dirigir y controlar con el propósito de establecer y lograr las metas organizacionales a través del trabajo de personas y recursos para el mismo.

Dada las opiniones de los autores, se puede concluir que gestión utilizada en un grupo de actividades, acciones y decisiones que permite el desarrollo de administraciones eficientes mediante el proceso de planeación, organización, dirección y control.

2.4.1.1. Funciones de la gestión

Gonzales y Valenzuela (2012) describe que una de las excelentes formas de relatar a un gerente, es tomando énfasis en el aporte importante de Luther Gulik y reconociendo las seis funciones primordiales de la gerencia en su conjunto.

a. Planificación

Tener una visión general de la organización y su entorno, utilizando concretas decisiones en relación a los objetivos específicos.

b. Organización

Obtener un mejor beneficio de las personas y los bienes existentes para producir resultados.

c. Personal

El esfuerzo necesario para poner en marcha la administración y motivación hacia un determinado conjunto de personas,

d. Dirección

Un mayor nivel de comunicación con sus empleados y la aptitud para promover un clima laboral agradable hacia la consecución de los objetivos de forma eficiente y productiva para la empresa.

e. Control Evaluar el progreso efectuado por los colaboradores respecto a los objetivos propuestos.

f. Representatividad los gerentes son responsables de representar a la organización en referencia a otras, siendo estas públicas, financieras, privadas entre otras.

2.4.1.2. Indicadores de gestión

Para Apac (2017) los indicadores para evaluar la gestión administrativa son los siguientes: **Proceso gerencial**

Es aquella dimensión que se enfatiza en el desarrollo del proceso administrativo y las fuentes financieras.

b) Toma de decisiones

Es aquella dimensión que pone énfasis en la disponibilidad del fondo financiero y las normas, estrategias, acciones y procedimientos.

c) Desarrollo organizacional

Es aquella dimensión que se relaciona con la administración de riesgos financieros y apreciación sobre la gestión administrativa.

2.4.1.3. Finalidad de la gestión

Gonzales y Valenzuela (2012) sostienen que los cambios tecnológicos a causa de la globalización y que fueron creadas por la sociedad han facilitado el crecimiento del factor de diligencia. En las fases iniciales del avance económico, las empresas se distinguían por aquellas tareas que realizaban repetitivamente. En sus oficinas los empleados conocían detalladamente y seguían cumpliendo su función. La tarea de un diligente era supervisar el trabajo de los subordinados en progreso realizado de forma repetitiva.

Ahora bien, el resultado era evaluado en relación con la producción e integrado a una disciplina y rigurosidad, complaciendo las expectativas de los propietarios por obtener dinero, siendo esto la mayor motivación. Actualmente ese tipo de diligencia existe, el propietario posee una conducta similar. No obstante, los cambios de la actualidad hacen que se tomen en cuenta, puesto que la demanda ya no crece debido a la oferta, sino que hay que ser competitivos y un poco regresivos de forma interna: y en muchas ocasiones sin tomar en consideración los inconvenientes de empresas multinacionales.

De modo que, el mecanismo, los sistemas, las tecnologías de información y las costumbres de la sociedad han facilitado identificar las falencias en los directivos. La personalidad de la diligencia se fue tornando muy difícil en la práctica en referencia a la clase de preferencias, como el continuo aprovechamiento por encima de todo lo demás.

2.4.1.4. Teorías de la administración.

La teoría de Gestión administrativa tiene dos representantes bien marcados como son Fayol (1949) con su teoría clásica de la administración y Taylor (1970) con su teoría científica de la administración. Estos dos grandes autores son el pilar fundamental de todo lo que concierne a la administración, estos ingenieros fueron los primeros en plasmar sus experiencias vivenciales, en libros que sirven de orientación para la administración actual,

porque entablaron principios en base a los acontecimientos y vivencias reales que toda organización en la actualidad enfrenta.

Los autores mencionados tuvieron como finalidad principal al momento de plasmar sus teorías, ser guía para las empresas actuales e indicar que mediante un buen proceso de gestión es posible lograr que las empresas sean exitosas y no mueran durante muchos años. Tácticamente y constructos de estos autores son universalmente utilizables en todas las empresas.

Taylor (como se citó en Carro y Caló, 2013) con su obra administración industrial y gerencial es considerado el padre de la administración científica, y su investigación se basa en el desarrollo de los estudio de recursos humanos y el tiempo y la movilidad en el trabajo, logrando el desarrollo profesional. Este autor buscaba en su teoría la prosperidad del empresario, como también la prosperidad del colaborador. Hernández (2011) Probablemente nadie haya logrado grandes resultados debido al desarrollo temprano de la ciencia como Taylor, dando pase a más estudios en la administración.

En la teoría de la administración clásica Fayol (2006) se asentó en definir la estructura para avalar la calidad de todas las áreas afectadas sean estas partes, unidades, departamentos o individuos habitantes de cargos y acompañantes de labores o tareas, en otras palabras se basó en construir la columna vertebral de la empresa, Fayol creo escenarios propicios para la eficiencia administrativa creando una estructura administrativa denominada cómo proceso administrativo que constituía en 14 principios como la participación del trabajo, la autoridad, la norma, la unidad y jerarquía del mando, la concentración, la justa retribución, la permanencia del personal, el trabajo colaborativo en equipo, la iniciativa, políticas, interés público, etc.

Ahora bien, el modelo administrativo de Fayol (1916) se basa en tres aspectos fundamentales que marcaron su teoría, el primer aspecto fue la división del trabajo en las que

plantea que la organización debe ser dividida entre las personas y los departamentos que contiene la empresa, el Sistema de gestión y creación de aplicaciones Para Fayol, un medio técnico para guiar el proceso de gestión, las tareas de gestión están diseñadas específicamente para grupos sociales. que poseen funciones distintas dentro de la organización.

Finalmente, las funciones de gestión solo funcionan para el personal de la empresa, este autor no solo dejo principios en sus teorías sino un proceso que toda empresa sigue hasta la actualidad, el proceso administrativo constituye en la planeación, organización, dirección y control.

2.4.1.5. Proceso administrativo:

2.4.1.5.1. Fase mecánica

Es la fase en la cual se integran todos los procesos o teorías de la administración, se establece todo lo que se debe hacer para alcanzar los planes propuestos o la visión de empresa que se quiere lograr en el futuro Louffat (2010). La fase mecánica de la administración está integrada por:

a) Planeación.

Es la habilidad de anticipar el futuro fijando un curso concreto de acción, anticipando el sacrificio de ganancias a corto plazo, con el afán de obtener beneficios de largo plazo además la habilidad de tener un control de las actividades, según el concepto de la Universidad Nacional de Colombia (2015). Implica que los administradores de las organizaciones ejecuten planes de acción que le ayuden a cumplir con sus metas, a través de sus objetivos y acciones estipuladas en el proyecto que desarrollan para la empresa, en el pasado, sus acciones dependían de ciertos métodos, procesos o pensamientos, no solo de suposiciones. Estos planes guiarán a la organización de manera sólida y segura planteada en el futuro.

- **Etapas de la planeación**

Identifica el problema.

Desarrollo de nuevas alternativas.

Elección de la alternativa más populares o directa.

Ejecución del plan.

Propósito: el propósito de la planeación es contribuir con los objetivos.

Objetivos: es el saber a dónde queremos llegar o qué queremos alcanzar en un futuro no muy lejano.

- **Niveles de planeación dentro de una organización.**

a. *Planeación estratégica*

Según Louffat (2010) la planeación estratégica se destaca como una herramienta de gestión para apoyar las decisiones organizativas implicando así al que hacer actual o al desarrollo de sus actividades y el camino que deben tomar en el futuro para que así se adapte a los cambios continuos con mayor eficiencia y eficacia. Esta planeación consiste en el establecimiento de objetivos que requieren tener carácter prioritario, tomado cursos de acción adecuados.

b. *Planeación táctica*

Es el proceso continuo en el cual se busca tomar en consideración materia prima el equipo implemento una estrategia de planificación, porque sin ello no se logrará mucho objetivo en la organización. En este sentido, la planeación táctica parte de los lineamientos o estrategias y planes presentados por reflexión a los puntos referentes en todas las áreas importantes de la organización. El sistema es el puente intermedio para la organización logre sus objetivos a largo plazo, según Consejo Nacional de Población (2011).

c. *Planeación operativa*

Meza, Morales y León (2003) mencionan es un proceso estructurado que permite seleccionar, establecer y presentar sus metas objetivos y actividades de manera colaborativa. Se proporcionan recursos para las actividades del proyecto que va a ejecutar la entidad, durante un tiempo determinado se da en los trabajadores, en el nivel más bajo de los niveles de organización, en este caso son los que ejecutan los trabajos de campo como actualmente se le denomina. La planeación de las organizaciones de carácter inmediato describe con precisión el modo de cumplimiento de las metas, la función de los operarios dentro de la organización viene a ser un cimiento fundamental porque son los ejecutores de los planes impuestos. Por ello, al determinar la planeación táctica las cosas se van a realizar, en la revista.

d) Organización.

Es el proceso en el cual se dispone y destina los trabajos, con autoridad y organización para que así, se logren los objetivos estipulados con eficiencia. El rol de los administradores es adecuar la estructura organizacional con sus objetivos y recursos, a este proceso comúnmente se le denomina diseño organizacional, este es el departamento gestión en la cual juega el papel o rol en una empresa u organización. La estructura es intencionada porque su elaboración garantiza la asignación adecuada de todas las actividades se llevan a cabo para lograr el objetivo y metas.

2.4.1.5.2. La Fase dinámica.

Es la parte operativa, es aquí donde se ejecutan los procesos dados en la fase mecánica, está integrada por los operadores, está conformada por:

a) Dirección.

En la actualidad es la aplicación de los conocimientos y carácter para tomar decisiones, entendiendo el comportamiento de las personas, y así guiarlos para llegar a alcanzar los objetivos de la organización con un buen liderazgo ya sea gerencial o supervisor, mediante

ello identificar las fortalezas y debilidades que cada uno, manteniendo una comunicación y motivación constante (Ruiz y Gómez, 2012). Fayol (2006) considera a la dirección como un área básica funcional que dependen de una dirección en las funciones como ventas, producción y finanzas.

b) Control.

El control es un sistema de información que permite comparar, comprobar, inspeccionar, verificar, etc. Todo lo planeado y con los resultados alcanzados por la gerencia tome la acción correctiva apropiada, con precaución en caso de detectarse desviaciones significativas o problemas. El control se define como un proceso de actualización medir y ajustar las desviaciones que aparece en el marco estratégico desarrollado por la empresa, no se realiza ninguna evaluación cuando se utilizan estos indicadores. No solo objetos de arte, sino también objetos culturales y sobre todo humanos (Chiavenato, 2014). ~~Naturaleza~~ se citó en Iacc, 2014).

El proceso administrativo engloba fases u etapas que hacen posible la práctica administrativa, es por ello que diversos autores que estudian este proceso la dividen según sus propios criterios para analizar adecuadamente el proceso ya que el contenido de este es siempre el mismo. Por ello, la división cuadripartita es la más aceptada a nivel mundial porque se divide en cuatro partes es decir, planificar, organizar, dirigir y control, según (Louffat, 2010).

El proceso administrativo toma gran importancia e implicancia en las organizaciones debido a que es la sistematización de unos principios de general aceptación su división siempre será a fines, propios, que tenga la empresa cada proceso tiene un fin determinado, según (Arévalo, 2017). Ayuda a que las organizaciones tengan una mejor ejecución de los planes que se realizarán en un tiempo determinado.

2.4.2. Responsabilidad social empresarial

Chiavenato (2011) define que la responsabilidad social es la participación socialmente responsable de los colaboradores en la compañía, aquellas actividades de ayuda y aportes lo mismo ocurre con la sociedad en su conjunto, desarrollándose de forma intensa con las partes interesadas. Asimismo, se refiere a las actividades y comportamientos de la empresa ante diversos requerimientos sociales, originadas de sus labores, que son otorgadas por la sociedad. Esto conlleva a que la compañía evalúe y asuma los costos sociales que la misma produce, así como establecer nuevos objetivos enfocados en la labor social que se desarrollará, teniendo como características a la legalidad y responsabilidad ante varios grupos de personas que conforman y simbolizan a la sociedad en su totalidad.

Para Newstrom (2011) es la identificación de la mayor influencia de las compañías sobre el entorno social, el cual debe tomarse en cuenta y compensar de forma correcta en todas las actividades empresariales. La responsabilidad social es considerada como un valor social sólido, que posee notable efecto sobre las compañías y sus actividades, puesto que obliga implantar una visión más amplia de su rol dentro de la sociedad y admitir su dependencia hacia a él.

Por su parte, Robbins y Coulter (2010) definen que es la intención de una empresa, de enfocarse más allá de sus deberes legales y económicos, con el fin de hacer las cosas correctas y actuar correctamente para beneficio de la sociedad. El ser socialmente responsable es respetar la ley, cuidar de sus socios y tener un comportamiento ético para hacer mejor a una sociedad, evitando aquello que lo perjudica. Asimismo, una empresa socialmente responsable actúa correctamente porque cree que posee una responsabilidad ética para hacerlo.

2.4.2.1. Componentes de la RSE

a. La ética

Esta es la ciencia del comportamiento humano, este es el estudio del bien y del mal, el cual es de gran beneficio en la toma de decisiones, contribuyendo en el equilibrio de los intereses y valores a fin de causar un menor perjuicio tanto ahora como en el futuro de la empresa (Rodal, 2005).

b. Compromiso

Son aquellas cualidades que poseen los colaboradores, los cuales expresan orgullo y satisfacción por pertenecer a la organización, los colaboradores comprometidos expresan su optimismo hacia la empresa, sus ganas de persistencia y contribución, puesto que se encuentran motivados (Meyer y Smith, 2001).

c. Desarrollo sostenible

Es satisfacer las exigencias del presente sin perjudicar la competencia de próximas generaciones, tratando de garantizar a las personas una mejor calidad de vida, tomando seriedad de los peligros que podría dañar la sostenibilidad de la guía de desarrollo (Morros y Vidal, 2012).

2.4.2.2. Teoría de los grupos de interés o stakeholders

Para Schwalb (2010) radica en la existencia de diversos grupos de individuos que podrían ser perjudicados de forma diferente en relación a sus propias necesidades, debido a las acciones y decisiones que toma la empresa, el cual involucra los requerimientos sociales que nacen en los grupos de interés y donde la empresa debe tener la capacidad de atender con labores de responsabilidad social. A través del reconocimiento de los grupos de interés la organización puede establecer las necesidades prioritarias que debe atender con urgencia y a quiénes debe responder. Cuando se habla del manejo y dirección del grupo de interés o stakeholders, se refiere al procedimiento que inician los directivos de las empresas a fin de

evitar que sus objetivos se enfrenten con las metas y perspectivas de los diversos grupos de interés; siendo que existen alrededor de cinco grupos de interés importantes, las cuales son: accionistas, colaboradores, clientes, comunidades y sociedad en general.

2.4.2.3. Fundamentos de la responsabilidad social empresarial

La RSE con su principal autor que destaca entre todos Bowen (1953) es el autor que fijó las bases de responsabilidad social empresarial, destaca la importancia y la relación significativa lo que las empresas tienen en común con la comunidad y define por primera vez a la responsabilidad social empresarial como las obligaciones para impulsar las políticas corporativas y la toma de decisiones que debe cumplir toda empresa en funcionamiento, como parte de su compromiso con la sociedad. Esta teoría protestante y social, buscó apelar la responsabilidad de las empresas con la sociedad, personas y el ambiente.

Según Prudencio (2018) las empresas deben emplear estructuras responsables para ser aceptadas y catalogadas como responsabilidad, mejorando las relaciones con la comunidad, que van más allá del interés económico, reconociendo los grupos de interés en la empresa tanto interno como externo, utilizando la justicia como factor importante en su implementación de sus negocios.

Asimismo Schwartz y Carroll (2003) desarrollaron un planteamiento de 4 clases de la responsabilidad social como sigue:

- Responsabilidad filantrópica: Contribución con recursos a la comunidad
- Responsabilidades éticas: La ética, principios y normas éticas dadas por la sociedad
- Responsabilidades legales: Cumplimiento de la ley
- Responsabilidades económicas: Generación de recursos para retribución a accionistas, pago de trabajadores, entre otros.

Todas ellas son de suma importancia para desarrollar proyectos sostenibles de las actividades de la organización”.

Hay que dar a conocer que muchas de las organizaciones no están en sintonía con las actividades sociales y los de la alta gerencia solo se enfocan en las finanzas y operaciones, dejándose de preocupar por las personas con la capacidad de poder tomar decisiones de orientación social.

En suma, Solo se preocupan por sus ganancias y no perder ingresos, dejando de lado el bienestar social, que son directamente los consumidores de los tantos productos y servicios que ofrecen, como también, ser honestos al momento de hacer algún tipo de compra y venta, el precio y pago justo, sin esperar algún tipo de reconocimiento ya que esto debe ocupar una gran parte de la vida de la organización.

2.4.2.3.1. Responsabilidad filantrópica.

Caravedo (2011) señala que la responsabilidad filantrópica, es la ayuda que brinda a aquellas personas carentes de recursos económicos o que están con algún tipo de enfermedad que no les permite caminar o hacer uso de algunas extremidades de su cuerpo para poder realizar las actividades comunes que tenemos como seres humanos, como también, esta responsabilidad promueve la cultura, el arte y la investigación científica mediante donaciones monetarias o de inmuebles o muebles.

- **Buenas prácticas:** Alliance (2006) indica que las buenas prácticas son medios ideales para ejecutar un proceso o una operación, que permite que una empresa o una organización pueda alcanzar un alto nivel en el desempeño que tienen del día a día, así también, como empresa u organización les sirven como metas para poder alcanzar la excelencia.

Donaciones: Moreno e Inmaculada (2009) mencionan que la donación de una empresa o institución ceden sus bienes a otras instituciones, programa o personas que no tienen los recursos necesarios para sobrevivir.

2.4.2.3.2. *Responsabilidad ética.*

Herrera (2011) señala que la responsabilidad ética es cumplir otras expectativas sociales que no están consignadas en la ley, en la relación de lineamientos de conducta que son definidos, impidiendo que los integrantes de la organización o empresa puedan tomar decisiones fuera del marco que se ha establecido.

- **Ética:** Herrera (2011) menciona que la ética aclara conceptos y atrae argumentos lógicos permitiendo comprender la conducta moral de los seres humanos.
- **Profesionalismo:** Ball (2003) menciona que el profesionalismo es una relación comprometida en diálogos tanto exterior e interior, organizar el trabajo profesional mediante la toma correcta de decisiones.
- **Principios éticos:** Mundial (2011) menciona que son criterios de decisión fundamentales que los miembros profesionales o científicos deben considerar en sus deliberaciones al momento de dar un resultado sobre qué hacer o no en el quehacer profesional.

2.4.2.3.3. *Responsabilidad legal.*

Medina y Gonzáles (2014) menciona que a responsabilidad legal en las empresas deben respetar las leyes que rigen la nación donde llevan a cabo sus procesos, incluso internacionales, deben regirse a lo que está establecido en relación a las leyes.

- **Leyes:** Vega y Egüez (2017) mencionan que las leyes restringen la libre elección de individuos que viven en una sociedad, funcionando como un control externo con la cual se analiza la conducta de las personas para así asegurar que cumplan normas que responden de manera diferente ante las necesidades de la comunidad.
- **Derecho:** Hart y Genaro (1980) mencionan que las leyes son generaciones de reglas y regulaciones que rigen las relaciones jurídicas entre las personas.

- **Compromiso:** Muñoz (2013) menciona que en los colaboradores se refleja la implicación intelectual y emocional de estos con su empresa, y adjunto contribuir a este mismo éxito.

- **Justicia:** Rawls (2003) menciona que la justicia se expresa en un sentido de equilibrio entre los beneficios positivos que recibe cada participantes en ciertas operaciones, todos deben beneficiarse de la creación de riqueza que ocurre a través de la empresa.

3.4. Responsabilidad económica.

Vega y Egüez (2017) mencionan, su responsabilidad financiera es la proporcionar esos productos y servicios que los demandantes clasifican como necesidad y satisfacen sus deseos, en compensación de la entrega de bienes y servicios, así que las empresas deben obtener ganancias aceptables.

- **Rentabilidad:** Chacón (2007) menciona que la rentabilidad en cualquier ámbito empresarial se refiere a una capacidad que tiene una empresa para poder generar beneficios que sean suficientes, en relación con sus activos, recursos propios o ventas para que sea considerada rentable.

- **Costos:** Rincón y Villareal (2010) mencionan que es un sistema de información que se emplea para predeterminar, registrar, acumular, controlar, analizar, direccionar e informar todo sobre costos de producción.

- **Desempeño:** Chávez (2011) menciona que un desempeño es competente en una empresa, pues se necesita establecer objetivos tanto financieros como también operativos.

- **Generación de recursos:** Moreno (2009) menciona que son sistemas de gestión de información importante que suele automatizar muchas prácticas de negocio que están anexadas con los aspectos productivos y operativos de una empresa.

2.5. Marco conceptual

2.5.1. Definiciones de variable gestión administrativa

Gestión administrativa: Es aquella tarea humana que tiene como fin lograr que las personas logren conseguir los resultados esperados mediante la estructura de planificación, organización, dirección y control (Ramírez, 2010).

2.5.1.1. Definición de dimensiones de la variable gestión administrativa.

Planificación: Es la habilidad de anticipar el futuro fijando un curso concreto de acción, anticipando el sacrificio de las ganancias de corto plazo para conseguir ganancias a largo plazo, además de prevenir situaciones incontrolables, según el concepto de la Universidad Nacional de Colombia (2015).

Organización: Es la parte del equipo directivo en la que se determinan los cargos a ejecutar dentro de una organización, se desarrolla una estructura intencionada con el fin de garantizar una correcta y funcional delegación laboral a cada individuo que la integra, para obtener un eficiente y eficaz cumplimiento de las metas. “La estructura organizacional es un cuadro que preparan los gerentes para fraccionar y coordinar las actividades de los órganos de una organización” (Freeman, 1970).

Dirección: Es la aplicación de los conocimientos y carácter para tomar decisiones, direccionar a los miembros hacia el objetivo estipulado por la organización, mediante ello se identifican las ganancias y las pérdidas están representadas respectivamente, manteniendo una comunicación y motivación constante (Arias, 2014).

Control: La noción del control se define como un medio de medir corregir las desorientaciones que se producen en los planes estratégicos que ha desarrollado la empresa, para esto valoran no solo el arte, sino también la cultura y la tradición, y utilizan indicadores de evaluación y valoración y sobre todo humanos (Chivenato, como se citó en Iacc, 2014).

2.5.2. Definición de la variable responsabilidad social empresarial

Es la actuación socialmente responsable de los colaboradores de una compañía mediante actividades de ayuda y soporte a la sociedad en general, realizándose de manera intensa con las partes interesadas (Chiavenato, 2011).

2.5.2.1. Definición de las dimensiones de la responsabilidad social empresarial.

Responsabilidad económica: Vega y Egüez (2017) mencionan que la responsabilidad económica es la producción de bienes, servicios que los demandantes clasifican como necesidad a fin de satisfacer sus deseos, en compensación de la entrega de bienes y servicios, así que las empresas deben obtener ganancias aceptables.

Responsabilidad legal: Medina y Gonzáles (2014) mencionan que la responsabilidad legal en las empresas deben de respetar las leyes que rigen la nación donde llevan a cabo sus procesos, ya sean internacionales, deben regirse a lo que está establecido en relación a las leyes.

Responsabilidad ética: Herrera (2011) señala que la responsabilidad ética es cumplir otras expectativas sociales que no están consignadas en la ley, en la relación de lineamientos de conducta que son definidos, impidiendo que los integrantes de la organización o empresa puedan tomar decisiones fuera del marco que se ha establecido.

Responsabilidad ecológica: hace referencia debidamente al nivel tomado, una organización que responde al impacto de sus actividades en el medio ambiente. Estos proyectos están en línea con las necesidades de la comunidad y el desarrollo sostenible. Según Bour (2012) la responsabilidad social empresarial está basada en la conducta ética, la obediencia para leyes y documentos gubernamentales que se apliquen conecta con el medio ambiente y está integrada en las acciones regulares y actuales de la empresa.

Capítulo III

3. Metodología de la investigación

3.1. Tipo de estudio

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) la investigación realizada correspondió a un estudio cuantitativo tipo básico descriptivo correlacional, tiene como diseño no experimental y de corte transversal. Es descriptivo para distinguir los datos y sus características del número de personas consideradas para la investigación. Es de tipo correlacional porque su propósito es mostrar los resultados de las variables y su relación

entre ellas, además es cuantitativa porque está orientada a la comprobación mediante análisis de datos estadísticos.

3.2. Diseño de la investigación

La presente investigación contó por un diseño no experimental de corte transversal. Hernández, Fernandez y Baptista (2010) mencionan que al diseño no experimental lo definen como una investigación efectuada sin manipular deliberadamente las variables, observando a los fenómenos en su estado original, es de corte transversal porque se realiza la recolección de datos o aplicación del instrumento dentro de un cierto periodo sin perturbar en el ambiente.

3.3. Población y muestra

3.3.1. Población

Según Hernández, Fernandez y Baptista (2006) indican que la población es todo lo que se examina, donde estos grupos tienen características en similares y se analizan para proporcionar datos de los encuestados.

La población para la investigación fue dirigido a todo el personal de la Universidad Peruana Unión sede Tarapoto, las cuales quedaron representadas de la siguiente forma:

Tabla 1
Población

Áreas / facultades	Cantidades
Facultad de ciencias de la salud (Psicología)	29
Facultad de Ingeniería y Arquitectura	50
Facultad de Ciencias Empresariales	54
Dirección General	15
Dirección Financiera	45
Dirección Académica e Investigación	10
Bienestar Universitario	10
Total	213

3.3.2. Muestra

Hernández *et al.*(2014) define que el muestreo no probabilístico es la opción de todos los comprendidos que no dependen de la probabilidad, sino de las causas asociadas a las características o propósitos de la investigación.

El muestreo que se utilizó fue el no probabilística por conveniencia porque no todos tienen las mismas características que se requerían para la investigación. La muestra obtenida estuvo conformada por los siguientes:

Tabla 2
Muestra

Áreas / Facultades	Cantidades
Facultad de ciencias de la salud (Psicología)	13
Facultad de Ingeniería y Arquitectura	19
Facultad de Ciencias Empresariales	21
Dirección general	14
Dirección financiera	24
Dirección académico e investigación	7
Bienestar universitario	9
Total	107

Criterios de inclusión:

- Personal docente con contrato a plazo indeterminado.
- Personal docente con contrato plazo fijo de enero a diciembre en la modalidad de tiempo completo.
- Personal administrativo con contrato a plazo indeterminado.
- Personal administrativo y de apoyo con contrato a plazo fijo de enero a diciembre en la modalidad de tiempo completo.

Criterios de exclusión:

- Personal del área de limpieza.

- Personal del área de servicio de alimentación
- Personal del área de mantenimiento.
- Personal del área de ornato.
- Personal del área de seguridad.
- Personal docente con contrato a tiempo parcial (personal que tienen un contrato laboral durante el ciclo académico con menor a 20 horas a la semana).

3.4. Formulación de la Hipótesis

3.4.1. Hipótesis general

Existe relación significativa entre la Gestión administrativa y la responsabilidad social empresarial en la Universidad Peruana Unión sede Tarapoto 2020.

3.4.2. Hipótesis específica

a. Existe relación significativa entre la planificación y la responsabilidad social empresarial en la Universidad Peruana Unión sede Tarapoto 2020.

b. Existe relación significativa entre la organización y la responsabilidad social empresarial en la Universidad Peruana Unión sede Tarapoto 2020.

c. Existe relación significativa entre la dirección y la responsabilidad social empresarial en la Universidad Peruana Unión sede Tarapoto 2020.

d. Existe relación significativa entre el control y la responsabilidad social empresarial en la Universidad Peruana Unión sede Tarapoto 2020.

3.5. Operacionalización de variables

Tabla 3
Matriz de Operacionalización de variables

Gestión Administrativa y Responsabilidad Social Empresarial de la Universidad Peruana Unión sede Tarapoto, 2020.				
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	VALORACIÓN/ESCALA DE MEDICIÓN	AUTOR
Gestión administrativa	Planificación	Procesos de planificación, metas, identificación de problemas, metas del personal, metas institucionales.	Totalmente en desacuerdo (1) Desacuerdo (2) Indeciso (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5).	Ferrer (2016)
	Organización	Estructura organizativa, las jerarquías, esquemas de cargos, trabajo en equipo y coordinación.	Totalmente en desacuerdo (1) Desacuerdo (2) Indeciso (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5).	
	Dirección	Orientación gerencial, Motivación comunicativa, decisiones gerenciales e identificación del ambiente laborales.	Totalmente en desacuerdo (1) Desacuerdo (2) Indeciso (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5).	
	Control	Determinar el valor de las actividades planificadas a partir de los registros de obligaciones laborales para su cumplimiento.	Totalmente en desacuerdo (1) Desacuerdo (2) Indeciso (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5).	
Responsabilidad social empresarial	Responsabilidad económica	Ganancias, control de costos, planificación a largo plazo, mejora de resultados económicos.	Totalmente en desacuerdo (1) Desacuerdo (2) Indeciso (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5).	Cochachi (2017)

Responsabilidad legal	Actuación bajo ley, obligaciones contractuales, cumplimiento de la ley, respeto de principios.	Totalmente en desacuerdo (1) Desacuerdo (2) Indeciso (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5).
Responsabilidad ética	Aspectos éticos, respeto a los principios, compromiso ético, solución de problemas, participación pública, destinación de recursos, desempeño importante.	Totalmente en desacuerdo (1) Desacuerdo (2) Indeciso (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5).
Responsabilidad ecológica	Políticas ambientales, conciencia ambiental, educación ambiental.	Totalmente en desacuerdo (1) Desacuerdo (2) Indeciso (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5).

3.6. Técnicas e instrumento de recolección de datos

La gestión administrativa fue medida a través del instrumento creado y validado por Ferrer (2016), el cual está compuesto por 24 ítems. La validación del instrumento fue desarrollada por especialistas, quienes afirmaron la suficiencia y aplicación del instrumento. El nivel de confiabilidad fue analizado por la prueba estadística Alfa de Cronbach, la cual definió un grado de fiabilidad de 0,918. Los ítems de la variable gestión administrativa evalúan cuatro dimensiones:

- Planificación (6 ítems).
- Organización (6 ítems).
- Dirección (6 ítems).
- Control (6 ítems).

Por otro lado para la variable responsabilidad social empresarial se empleó el instrumento creado y validado por Cochachi Rojas (2017), el cual está conformado por 19 ítems. La validación del instrumento fue realizada por especialistas, quienes evaluaron el instrumento teniendo en cuenta tres indicadores: claridad, pertinencia y relevancia, además para la validación se realizó una prueba previa tomando como muestra a 20 colaboradores con aspectos similares.

Ahora bien, para medir la confiabilidad y precisión del instrumento se aplicó el coeficiente estadístico Alfa de Cronbach, teniendo como escala de medida 0.925, siendo un instrumento confiable para la población en su totalidad. Los ítems de la variable, responsabilidad social empresarial fueron distribuidos en cuatro dimensiones:

- Responsabilidad económica (4 ítems).
- Responsabilidad legal (3 ítems).
- Responsabilidad ética (7 ítems).
- Responsabilidad ecológica (5 ítems).

Para aplicar estos instrumentos se realizó la verificación y validación a través del juicio de los expertos, los especialistas que participaron fueron Mg. Grimaldo Rojas Gonzales, Mg. David Troya Palomino, Mg. Uvencia de la Cruz Reyes, Mg. Gimena Paredes Ramírez, Mg. Jhin Ciro Sánchez Salazar, Mg. José Tarrillo Paredes y Mg. José Eber Paz

3.7. Técnica de procedimiento y análisis de datos

Los datos fueron recolectados previa autorización de las autoridades competentes y administrativas de la Universidad Peruana Unión sede Tarapoto. Antes del recojo de la información, se dio una clara instrucción del propósito que se va a medir con las encuestas, además se instruyó en la forma que se debe contestar los ítems que están estructurados en dicho cuestionario.

Asimismo, el instrumento se recogió de forma anónima para promover la confianza y sinceridad de los encuestados de tal manera se pueda captar respuestas con un alto porcentaje de veracidad. Para efectuar el proceso de análisis y comparación de datos se utilizó el análisis estadístico SPSS versión 25. El proceso de análisis estadístico comprendió en la determinación de la confiabilidad de los instrumentos, prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, análisis de los niveles de los datos sociodemográficos, niveles de las variables con sus dimensiones; finalmente el análisis de la correlación entre las variables a través del Rho Spearman, tal como se muestra en la Tabla 4.

Tabla 4

Técnicas estadísticas

Técnica	Indicador de aceptación	Indicador de rechazo
Alfa de Cronbach	Resultado mayor (>) o igual (=) a .7	Resultado menor (<) a .7
Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov	Significancia (Sig.) mayor (>) a .05 = datos paramétricos/normales	Significancia (Sig.) menor (<) a .05 = datos no paramétricos
Estadísticos descriptivos SPSS	Nivel: (0 - 0.2) Muy débil o muy baja, (0.2 - 0.4) baja o débil, (0.4 - 0.6) moderada, (0.6 - 0.8) alta o fuerte, (0.8 - 1) muy alta o muy fuerte,	
Rho Spearman	Significancia (Sig.) menor (<) a .05	Significancia (Sig.) mayor (>) a .05

4. Capítulo IV

Resultados y discusión

Este capítulo presenta los resultados del estudio realizado. Primero se analizó los datos sociodemográficos, sexo, edad, grado de instrucción, condición laboral, estado civil y área de trabajo y seguidamente los datos descriptivos de ambas variables por dimensiones, e indicadores. Finalmente se realizó la prueba de hipótesis según el objetivo general y específicos planteados.

4.1. Análisis descriptivo de los datos sociodemográficas

La Tabla 5 muestra un mayor porcentaje en el sexo masculino con un 59.8%, en lo referente a la edad hay una mayor participación entre las edades de 31 a 40 años con un 42.1%, y una menor participación entre 51 años a más con un 9.3%. Por otro lado, en grado de instrucción se muestra que el 37.4% cuenta con un título profesional y el 5.6% con grado de doctor, asimismo el 48.6% es empleado con una condición laboral estable a plazo indeterminado y el 16.8% es misionero, en lo que respecta a estado civil el 59.8% es casado y el 0.9% divorciado. Finalmente, el área de trabajo con mayor participación es dirección financiera con un 22.4% y dirección académica e investigación con un 6.5% respectivamente.

Tabla 5
Descripción de datos sociodemográficos

	n	%
Sexo		
Masculino	64	59.8
Femenino	43	40.2
Edad		
20 a 30	32	29.9
31 a 40	45	42.1
41 a 50	20	18.7
51 a más	10	9.3
Grado de instrucción		
Técnico	9	8.4
Bachiller	18	16.8
Titulado	40	37.4
Maestro	34	31.8
Doctor	6	5.6
Condición laboral		
Contratado	37	34.6
Empleado	52	48.6
Misionero	18	16.8
Estado civil		
Soltero	42	39.3
Casado	64	59.8
Divorciado	1	0.9
Áreas de trabajo		
Facultad de ciencias de la salud	13	12.1
Facultad de ingeniería y arquitectura	19	17.8
Facultad de ciencias empresariales	21	19.6
Dirección general	14	13.1
Dirección financiera	24	22.4
Dirección académica e investigación	7	6.5
Bienestar universitario	9	8.4
Total	107	100

4.2. Análisis descriptivo de la variable gestión administrativa y sus dimensiones

La tabla 6, muestra una comparación de las variables y sus dimensiones. El 79.4% se encuentra de acuerdo con la gestión administrativa de la institución, un 16.8% totalmente de acuerdo y un 3.7% indeciso. Con respecto al análisis descriptivo de planificación, es

importante destacar que los encuestados si tienen una visión general de la institución, donde el 76.6% está de acuerdo, el 18.7% totalmente de acuerdo, el 2.8% indeciso y finalmente el 1.9% en desacuerdo. En la dimensión organización, se observa que el 76.6% está de acuerdo siendo este el mayor porcentaje obtenido, el 17.8% está totalmente de acuerdo, el 4.7% indeciso y finalmente el 0.9% en desacuerdo. En la dimensión dirección, el 73.8% está de acuerdo siendo este el mayor porcentaje obtenido, el 20.6% totalmente de acuerdo y el 5.6% indeciso. Por último, en la dimensión control el 57.9% está de acuerdo, el 38.3% totalmente de acuerdo, el 2.8% indeciso y el 0.9% totalmente en desacuerdo.

Tabla 6
Análisis descriptivo gestión administrativa y dimensiones

	n	%
Gestión Administrativa		
Indeciso	4	3.7
De acuerdo	85	79.4
Totalmente de acuerdo	18	16.8
Planificación		
Desacuerdo	2	1.9
Indeciso	3	2.8
De acuerdo	82	76.6
Totalmente de acuerdo	20	18.7
Organización		
Desacuerdo	1	0.9
Indeciso	5	4.7
De acuerdo	82	76.6
Totalmente de acuerdo	19	17.8
Dirección		
Indeciso	6	5.6
De acuerdo	79	73.8
Totalmente de acuerdo	22	20.6
Control		
Totalmente en desacuerdo	1	0.9
Indeciso	3	2.8
De acuerdo	62	57.9
Totalmente de acuerdo	41	38.3
Total	107	100

4.3. Análisis descriptivo de la variable responsabilidad social empresarial y sus dimensiones

La tabla 7 nos muestra un análisis descriptivo de la variable responsabilidad social empresarial y sus dimensiones. El 59.8% está de acuerdo con la responsabilidad social empresarial ejecutada, el 37.4% totalmente de acuerdo, el 1.9% indeciso y el 0.9% en desacuerdo. En la dimensión responsabilidad económica, el 49.5% está de acuerdo, el 48.6% totalmente de acuerdo, el 0.9% indeciso y el 0.9% en desacuerdo. En la dimensión responsabilidad legal, el 49.5% está de acuerdo siendo este el mayor porcentaje obtenido, el 48.6% totalmente de acuerdo, el 0.9% indeciso y el 0.9% en desacuerdo. En la dimensión responsabilidad ética, el 66.4% está de acuerdo siendo este el mayor porcentaje obtenido, el 27.1% totalmente de acuerdo, el 5.6% indeciso y el 0.9% en desacuerdo. Finalmente, en la dimensión ecológica el 54.2% está de acuerdo, el 44.9% totalmente de acuerdo y el 0.9% indeciso.

Tabla 7
Análisis descriptivo responsabilidad social empresarial y dimensiones

		n	%
Responsabilidad social empresarial	Desacuerdo	1	0.9
	Indeciso	2	1.9
	De acuerdo	64	59.8
	Totalmente de acuerdo	40	37.4
Responsabilidad económica	Desacuerdo	1	0.9
	Indeciso	1	0.9
	De acuerdo	53	49.5
	Totalmente de acuerdo	52	48.7
Responsabilidad legal	Desacuerdo	1	0.9
	Indeciso	1	0.9
	De acuerdo	53	49.5
	Totalmente de acuerdo	52	48.7
Responsabilidad ética	Desacuerdo	1	0.9
	Indeciso	6	5.6
	De acuerdo	71	66.4
	Totalmente de acuerdo	29	27.1
Responsabilidad ecológica	Indeciso	1	0.9
	De acuerdo	58	54.2
	Totalmente de acuerdo	48	44.9
	Total	107	100

4.4. Prueba de normalidad de la variable GA y RSE y dimensiones

De acuerdo a los datos recolectados se procedió a realizar un análisis de prueba de normalidad y se utilizó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, puesto que se tiene 107 datos recolectados por cada variable y dimensiones.

En la prueba de normalidad para la variable gestión administrativa y responsabilidad social empresarial se obtuvo un p de $0.000 < \alpha 0.05$, que significa que los datos no se

distribuyen normalmente y que corresponde al uso de una prueba no paramétrica en el procesamiento de los datos denominada rho de Spearman Ferrer (Hernández *et al.*, 2014).

Tabla 8
Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov

	K - S	gl	p
Gestión administrativa	0.169	107	0.000
Planificación	0.22	107	0.000
Organización	0.216	107	0.000
Dirección	0.257	107	0.000
Control	0.215	107	0.000
Responsabilidad social empresarial	0.114	107	0.002
Responsabilidad económica	0.178	107	0.000
Responsabilidad legal	0.22	107	0.000
Responsabilidad ética	0.196	107	0.000
Responsabilidad ecológica	0.215	107	0.000

Corrección es significación de Lilliefors

4.5. Prueba de hipótesis

A continuación, se presentarán los resultados de la prueba por cada hipótesis planteada:

4.5.1. Hipótesis general

H₀: No existe relación significativa entre la Gestión administrativa y la responsabilidad social empresarial en la Universidad Peruana Unión sede Tarapoto 2020.

H₁: Existe relación significativa entre la Gestión administrativa y la responsabilidad social empresarial en la Universidad Peruana Unión sede Tarapoto 2020.

La Tabla 9 muestra los resultados del análisis estadístico de Rho de Spearman para comprobar la hipótesis general, de los cuales tenemos que: el p-valor o significancia es de ,000 el cual es menor a 0,05 lo que indica que sí existe relación entre las variables, por otro lado, el Rho es de ,496** esto indica que la relación entre las variables es positiva y moderada (Vallejos, 2010, p. 26,27). Los resultados muestran que sí existe una relación

entre las variables, por lo tanto, rechazamos la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alterna H_1 (Anderson et al., 2008, p. 341).

Tabla 9

Análisis de correlación entre gestión administrativa y responsabilidad social empresarial

	N	Rho	p-valor
Gestión administrativa - RSE	107	0.496**	0.000

***.* La correlación es significativa en el nivel 0.01

4.5.2. Primera hipótesis específica

H_0 : No existe relación significativa entre la planificación y la responsabilidad social empresarial en la Universidad Peruana Unión sede Tarapoto 2020.

H_1 : Existe relación significativa entre la planificación y la responsabilidad social empresarial en la Universidad Peruana Unión sede Tarapoto 2020.

En la tabla 10 se muestran los resultados del análisis estadístico de Rho de Spearman para comprobar la primera hipótesis específica, de los cuales tenemos que: el p-valor o significancia es de ,000 el cual es menor a 0,05 esto muestra que existe una relación entre las variables, por otro lado, el Rho es de ,341** lo que revela que la relación entre las variables es positiva y moderada (Vallejos, 2010, p. 26,27). Los resultados muestran que sí existe relación entre las variables, por lo tanto, rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alterna H_1 (Anderson et al., 2008, p. 341).

Tabla 10

Análisis de correlación entre planificación y responsabilidad social empresarial

	N	Rho	p-valor
Planificación - RSE	107	0.341**	0.000

***.* La correlación es significativa en el nivel 0.01

4.5.3. Segunda hipótesis específica

H₀: No existe relación significativa entre la organización y la responsabilidad social empresarial en la Universidad Peruana Unión sede Tarapoto 2020.

H₁: Existe relación significativa entre la organización y la responsabilidad social empresarial en la Universidad Peruana Unión sede Tarapoto 2020.

En la tabla 11 se muestran los resultados del análisis estadístico de Rho de Spearman para comprobar la segunda hipótesis específica, de los cuales tenemos que: el p-valor o significancia es de ,000 el cual es menor a 0,05 esto nos indica que sí existe relación entre las variables, por otro lado, el Rho es de ,331** lo que muestra que la relación entre las variables de estudio es positiva y moderada (Vallejos, 2010, p. 26,27). Los resultados muestran que sí existe relación entre las variables, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula H₀ y se acepta la hipótesis alterna H₁ (Anderson et al., 2008, p. 341).

Tabla 11
Análisis de correlación entre organización y responsabilidad social empresarial

	N	Rho	p-valor
Organización - RSE	107	0.331**	0.000

***.* La correlación es significativa en el nivel 0.01

4.5.4. Tercera hipótesis específica

H₀: No Existe relación significativa entre la dirección y la responsabilidad social empresarial en la Universidad Peruana Unión sede Tarapoto 2020.

H₁: Existe relación significativa entre la dirección y la responsabilidad social empresarial en la Universidad Peruana Unión sede Tarapoto 2020.

La Tabla 12 muestra los resultados del análisis estadístico de Rho de Spearman para comprobar la tercera hipótesis específica, de los cuales tenemos que: el p-valor o significancia es de ,000 el cual es menor a 0,05 lo que revela que sí existe relación entre las variables, y el Rho es de ,273** lo que indica que la relación entre las variables es positiva y baja (Vallejos, 2010, p. 26,27). Los resultados muestran que sí existe relación, es así que, se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alterna H_1 (Anderson et al., 2008, p. 341).

Tabla 12
Análisis de correlación entre dirección y responsabilidad social empresarial

	N	Rho	p-valor
Dirección - RSE	107	0.273**	0.000

***. La correlación es significativa en el nivel 0.01*

4.5.5. Cuarta hipótesis específica

H_0 : No existe relación significativa entre el control y la responsabilidad social empresarial en la Universidad Peruana Unión sede Tarapoto 2020.

H_1 : Existe relación significativa entre el control y la responsabilidad social empresarial en la Universidad Peruana Unión sede Tarapoto 2020.

La tabla 13 nos muestra los resultados del análisis estadístico de Rho de Spearman para comprobar la cuarta hipótesis específica, de los cuales tenemos que: el p-valor o significancia es de ,000 por lo tanto es menor a 0,05 lo que indica que sí existe relación entre las variables, por otro lado, el Rho es de ,733** lo que nos muestra que la relación entre las variables es positiva y fuerte (Vallejos, 2010, p. 26,27). Los resultados muestran que sí existe relación entre las variables, es así que rechaza la hipótesis nula H_0 y acepta la hipótesis alterna H_1 (Anderson et al., 2008, p. 341).

Tabla 13

Análisis de correlación entre control y responsabilidad social empresarial

	N	Rho	p-valor
Control - RSE	107	0.733**	0.000

***. La correlación es significativa en el nivel 0.01*

4.6. Discusión

Falconi Piedra et al. (2019) mencionan que la gestión administrativa tiene una gran implicancia en cuanto al nivel de exigencia en funciones y en cuanto al proceso administrativo, a fin de mejorar el nivel de gerenciamiento de las empresas y como consecuencia el cumplimiento de objetivos y metas. Por otro lado, Hurtado (2008) en su libro sobre principio de administración menciona en otras palabras, la gestión es un trabajo humano, por ende, el hombre es el principal responsable de liderarla y construir organizaciones efectivas y competitivas, para ello es importante el proceso administrativo.

Los resultados de la presente investigación muestran que existe un mayor porcentaje de trabajadores de género masculino, de edad joven, trabajadores con título profesional, con condición laboral de empleado (plazo indeterminado) y de estado civil en su gran mayoría casados.

En cuanto al objetivo general fue mostrar la relación existe entre la gestión administrativa y la responsabilidad social empresarial en la Universidad Peruana Unión sede Tarapoto 2020, para el estudio se utilizó el instrumento mencionado en el anterior capítulo. Los resultados muestran que existe una relación moderada entre la gestión administrativa y la responsabilidad social empresarial, cuyo coeficiente de correlación fue de 0.496** y p valor igual a 0.000.

A diferencia de la investigación desarrollada por Román y Tarazona (2019) donde concluyen la existencia de una relación positiva y significativa entre responsabilidad social

corporativa y gestión administrativa, presentando una correlación positiva considerable de 0.751** y un $p=0.000$, debido a que la empresa debe mantener una responsabilidad social corporativa sólida para lograr una gestión administrativa eficiente. Esto concuerda con el estudio de Lara, Salazar y Borja (2017) quienes sustentan que la responsabilidad social empresarial debe ser orientada por las actividades socialmente responsables vinculadas a la gestión empresarial, y que a su vez deben tener permanencia y cierto grado de compromiso por la alta dirección.

Asimismo, Fernando y Criollo (2017) sostienen que la responsabilidad social universitaria deberá generar resultados positivos en la sociedad mediante un modelo de gestión completamente identificado y socializado a todas las partes interesadas internas y externas. Por último, Arévalo (2017) sustenta que la responsabilidad social universitaria ayuda a identificar de problemas locales y a posibles soluciones mediante proyectos direccionados por la gestión administrativa institucional que tiene como finalidad el mejoramiento y el desarrollo social.

Es así, que contrastando con esta investigación se afirma que la gestión administrativa tiene un grado de relación sobre la responsabilidad social empresarial de la Universidad Peruana Unión sede Tarapoto, 2020.

Ahora bien, en cuanto al primer objetivo específico: Se puede concluir que existe evidencia importante y significativa para el rechazo de la hipótesis nula, determinadas por relevancia que, si existe relación baja directa y significativa entre la responsabilidad social empresarial de la Universidad Peruana Unión sede Tarapoto, 2020.

Además, en el segundo objetivo específico: Como resultado, podemos concluir que: existe suficiente evidencia para objetar la especulación de la hipótesis nula, que determina si existe una relación significativa entre la dimensión organización y la responsabilidad social

empresarial. En este sentido la organización influye en la responsabilidad social empresarial de la Universidad Peruana Unión sede Tarapoto, 2020

Al respecto del tercer objetivo específico: Los resultados nos permiten concluir que existe suficiente evidencia en relación al rechazo de la hipótesis nula, lo cual se determina que si existe relación significativa entre la dirección y la responsabilidad social empresarial. En este sentido la dirección influye en la responsabilidad social empresarial de la Universidad Peruana Unión sede Tarapoto, 2020.

Finalmente, para el cuarto objetivo específico: Los resultados nos dieron la oportunidad de concluir que hay suficiente evidencia para rechazar la hipótesis nula, lo cual se determina que si existe una relación fuerte directa significativa entre el control y la responsabilidad social empresarial. En este sentido el control influye en la responsabilidad social empresarial de la Universidad Peruana Unión sede Tarapoto, 2020.

Capítulo V

Conclusiones y recomendaciones

5.1. Conclusiones

Por razones generales, se determinó que existe una relación directa y significativa entre gestión administrativa y responsabilidad social empresarial, es decir, que todas las acciones del proceso administrativo, como educación, experiencia, habilidades, tecnología, herramientas, implementación de innovación, diferencias de productos / servicios, tecnología de uso/ comunicación, servicios, programas utilizando en otras disciplinas y departamentos, tendrán influencia o repercusión directa en la responsabilidad social de la institución. Sin embargo, al incluir el primer objetivo específico, se comprobó que existe una relación directa y significativa entre la planificación y responsabilidad social empresarial, lo que significa que, la planificación de la institución se debe establecer objetivos y estrategias más apropiadas para alcanzar el éxito, y estas tendrán repercusión directa sobre la responsabilidad social de la misma, es decir, si la institución realiza una extraordinaria planificación, como tener objetivos claros que sean medibles, alcanzables, realistas y oportunos, entonces la responsabilidad social empresarial también será excelente en la misma.

A propósito del segundo objetivo, se determinó que existe relación directa y significativa entre la organización y la responsabilidad social empresarial, lo que significa que, la organización de la institución tendrá repercusión directa sobre la responsabilidad social empresarial de la misma, es decir, si la institución realiza una organización eficiente, entonces la responsabilidad social empresarial también será eficiente en la misma. Finalmente, al incluir el tercer objetivo específico, se comprobó que existe una relación directa y significativa entre la dirección y la responsabilidad social empresarial lo que significa que la

dirección de la institución tendrá repercusión directa sobre la responsabilidad social empresarial de la misma, es decir si la institución realiza buenas decisiones, tiene un buen liderazgo, tienen objetivos bien definidos, los resultados serán excelentes.

Finalmente en cuanto lo planteado en el cuarto objetivo específico, se determinó que existe relación alta fuerte y directa entre el control y la responsabilidad social empresarial, lo que significa que, el sistema de control de los objetivos y metas de la institución tendrá repercusión directa sobre la responsabilidad social empresarial en la misma, es decir, si la institución cuenta con un sistema eficaz y eficiente de control, entonces la responsabilidad social también será eficaz y eficiente en la misma.

5.2. Recomendaciones

Después de haber obtenido los resultados de la presente investigación, se da las siguientes recomendaciones:

1. Fortalecer las acciones socialmente responsables mediante programas de proyección social a la comunidad de forma permanente con la finalidad de seguir mejorando en la gestión administrativa de la institución y alcanzar una mejor responsabilidad social empresarial. Estos programas deben incluir la participación de todas las facultades académicas y personal administrativo, actividades a desarrollarse por ciclo académico y orientándose al bienestar de la sociedad mediante talleres educativos sobre cuidado del medio ambiente y concientización ambiental.
2. Mejorar permanentemente en los procesos, capacitaciones, los recursos necesarios para alcanzar las metas propuestas con relación a la RSE, programando campañas y proyectos de vinculación con el medio de manera semestral que involucren la participación de todo el personal de la institución.
3. Actualizar de forma periódica (anual) la estructura organizacional, promoviendo procesos de selección y reclutamiento de personal adecuado y calificado, en función al cargo que va desempeñar y a las competencias que se requiere, asimismo reclutar colaboradores identificados y comprometidos con las actividades laborales orientados específicamente a la RSE.
4. Consolidar los objetivos institucionales, la comunicación entre los colaboradores, la motivación para lograr los objetivos trazados mediante políticas de dirección que se ajusten a los lineamientos institucionales centrados en las acciones de RSE.
5. Mejorar el sistema de control de los bienes, la calidad de servicio, la responsabilidad laboral y el cumplimiento de las normas a través de programas de evaluación de desempeño laboral al personal y encuestas de satisfacción de forma anual.

Referencias

Administración, L., Administrativo, P., Administrativo, P., Elementos, C., Koontz, C.,

Administrativo, P., Administración, C. La. (n.d.). Proceso administrativo. Retrieved

from http://cursa.ihmc.us/rid=1289353918453_25258757_19765/Proceso

administrativo.pdf

- Alliance, R. (2006). Buenas prácticas para un turismo sostenible. Inter - American Development Bank.
- Annabella, Y., & Pezzini, E. (2018). La gestión administrativa y el comportamiento organizacional de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2016.
- Apac, J. (2017). Gestión empresarial y el desarrollo de las micro y pequeñas empresas del distrito de Huánuco, 2017 (tesis de pregrado). Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Chimbote, Perú. Recuperado de http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2369/gestion_apac_acosta_jhul_%20leonard.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arévalo Arellano, P. (2017). Gestión administrativa y calidad de procesos del área de infraestructura de la Municipalidad Distrital de Morales, 2017. Universidad César Vallejo.
- Arevalo, Lady. (2017). Responsabilidad social universitaria y la gestión institucional de la Universidad Nacional de San Martín sede Tarapoto en el año 2016. (Cd), 1–29.
- Arias Gamboa, M. A. (2014). La gestión administrativa y su impacto en la rentabilidad financiera de la empresa Seismiccorp Service S. A.
- Arias, F. (2012). El proyecto de investigación, introducción a la metodología científica. Caracas, Venezuela: Episteme.
- Anzola, S. (2002). Administración de pequeñas empresas. México DF, México: Mc Graw Hill.
- Bour, E. (2012). Responsabilidad social de la empresa análisis del concepto. Estudios Económicos, 29(59), 1–30.
- Cárdenas Mendoza, J. (2015). Gestión administrativa y desempeño laboral en el personal de la oficina general de seguridad y protección del Ministerio de Defensa, Lima-2015.

- Ball, S. J. (2003). Profesionalismo, gerencialismo y reformatividad. *Revista Educación Y Pedagogía*, 15(37), 87 – 104.
- Bowen, H. (1953). *Social Responsibilities of the Businessman*. Washington: Iowa press. Recuperado el 13 de septiembre de 2019, de <https://books.google.com.ar/books?id=alipawAAQBAJ&pg=PT4&dq=the+responsible+of+the+businessman+iowa+press&hl=es&sa=X&ei=ZsAuVe6DDPeHsQSRpoCYCw&ved=0CCUQ6AEwAA#v=onepage&q=the%20responsible%20of%20the%20businessman%20iowa%20press&f=false>
- Caravedo, B. (2011). Desarrollo sostenible, ética, filantropía y responsabilidad social. *La Responsabilidad Social de La Empresa En América Latina*, 468.
- Carro, F. D., & Caló, A. (2013). *Administración Científica Frederick W Taylor: una Lectura Contextualizada*. VII Jornadas de Sociología de La Universidad Nacional de La Plata “Argentina En El Escenario Latinoamericano Actual: Debates Desde Las Ciencias Sociales,” 1–18. Retrieved from <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/30887>
- Chacón, G. (2007). La Contabilidad de Costos, los Sistemas de Control de Gestión y la Rentabilidad Empresarial. *Actualidad Contable Faces*, 10(15), 29–45.
- Chávez, S. M. A. (2011). Innovaciones organizacionales y su efecto sobre el desempeño empresarial. *Revista Venezolana de Gerencia*, 16(56), 544–563.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*. México DF, México: McGraw Hill. Recuperado de https://educacionparatodalavida.files.wordpress.com/2016/05/administracion_de_recursos_humanos_9na_e.pdf

- Consejo Nacional de Población. (2011). La planeación demográfica, 36. Retrieved from <http://conapo.gob.mx/work/models/CONAPO/Resource/208/6/images/LaPlaneacionDemograficaEnMexico.pdf>
- Fayol, H. (1949). 1841 - 1925.
- Fayol, H. (2006). Teoría clásica de la Administración (Henry Fayol). Retrieved from <http://fcaenlinea.unam.mx/2006/1130/docs/unidad4.pdf>
- Frederick, T. (n.d.). Principios de la administración científica. 1911-1970. Retrieved from http://iindustrialitp.com.mx/msamuel.lopezr/Principios_de_la_Administracion_Cientifica_Frederick_Winslow_Taylor.pdf
- Hart, H. L. A., & Genaro, R. C. (1980). El concepto de derecho. (E. Nacional, Ed.) (México DF).
- Hernández Palma, H. (2011). La gestión empresarial, un enfoque del siglo XX, desde las teorías administrativas científica, funcional, burocrática y de relaciones humanas, 38–51.
- Herrera, H. M. (2011). Responsabilidad social y ética empresarial (Ecoe edici).
- Iacc. (2014). Proceso administrativo: Etapa control, 14. Retrieved from http://online.iacc.cl/file.php/2/pes2/_a/fundamentos_de_la_administracion/Contenidos/contenido_semana8.pdf
- Louffat, E. (2015). Administración: Fundamentos del proceso administrativo. Retrieved from www.BillionPhotos.com/Shutterstock.com
- Medina Giacomozzi, Alex; Severino González, P. (2014). Responsabilidad empresarial: generación de capital social de las empresas Contabilidad y Negocios. Responsabilidad Empresarial: Generación de Capital Social de Las Empresas Contabilidad Y Negocios, 9(17), 63–72.

Meza, R., Morales, C., & León, J. (2003). Serie Organización para la Ejecución de Proyectos.

Retrieved from

<http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/icap/unpan033080.pdf>

Alliance, R. (2006). Buenas prácticas para un turismo sostenible. Inter - American Development Bank.

Ball, S. J. (2003). Profesionalismo, gerencialismo y reformatividad. *Revista Educación Y Pedagogía*, 15(37), 87 – 104.

Bour, E. (2012). Responsabilidad social de la empresa análisis del concepto. *Estudios Económicos*, 29(59), 1–30.

Bowen. (2013). *responsabilidad social (primera ed., Vol. I). (u. d. press, Ed.) estados unidos.*

Recuperado el 3 de septiembre de 2019, de

https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=ALIPAwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT5&dq=howard+bowen+social+responsibilities&ots=da7hTcrlpt&sig=2XmKXJ7tn5Uyr6Kd5xtv4kOgYAg&redir_esc=y#v=onepage&q=howard%20bowen%20social%20responsibilities&f=false

Bowen, H. (1953). *Social Responsibilities of the Businessman*. Washington: Iowa press.

Recuperado el 13 de septiembre de 2019, de

<https://books.google.com.ar/books?id=ALIPAwAAQBAJ&pg=PT4&dq=the+responsible+of+the+businessman+iowa+press&hl=es&sa=X&ei=ZsAuVe6DDPeHsQSRpocYCw&ved=0CCUQ6AEwAA#v=onepage&q=the%20responsible%20of%20the%20businessman%20iowa%20press&f=false>

Calero Mora, J. D. P. (2016). *Gestión Administrativa y Calidad de los Servicios en la Municipalidad Provincial De Huaral En El Año 2015 Tesis*, 63.

<https://doi.org/10.1016/J.JFLUCHEM.2018.04.004>

- Cárdenas Mendoza, J. (2015). Gestión administrativa y desempeño laboral en el personal de la oficina general de seguridad y protección del Ministerio de Defensa, Lima-2015. Universidad César Vallejo.
- Caroll. (1967). Die indirekte komplexometrische Bestimmung von L-Ascorbinsäure im Harn in Gegenwart von Glucose. *Mikrochimica Acta*, 55(1), 143–146.
<https://doi.org/10.1007/BF01216493>
- Carro, F. D., & Caló, A. (2013). Administración Científica Frederick W Taylor: una lectura contextualizada. VII Jornadas de Sociología de La Universidad Nacional de La Plata Argentina En El Escenario Latinoamericano Actual: Debates Desde Las Ciencias Sociales, 1–18. Retrieved from <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/30887>
http://biblioteca.universia.net/html_bura/ficha/params/title/administracion-cientifica-frederick-w-taylor-lectura-contextualizada/id/57273124.html
http://njournalassocia.fahce.unlp.edu.ar/actas/Carro.pdf/at_down
- Chevalier, J. (1969). Historia del pensamiento. Biblioteca Cultura E Historia, v.
- Consejo Nacional de Población. (2011). La planeación demográfica, 36. Retrieved from <http://conapo.gob.mx/work/models/CONAPO/Resource/208/6/images/LaPlaneacionDemograficaEnMexico.pdf>
- Caravedo, B. (2011). Desarrollo sostenible, ética, filantropía y responsabilidad social. La Responsabilidad Social de la empresa en America Latina, 468.
- Chacón, G. (2007). La contabilidad de Costos, los sistemas de control de gestión y la rentabilidad empresarial. *Actualidad Contable Faces*, 10(15), 29–45.
- Chávez, S. M. A. (2011). Innovaciones organizacionales y su efecto sobre el desempeño empresarial. *Revista Venezolana de Gerencia*, 16(56), 544–563.

- Chiavenato, I. (2004). *Introducción a la teoría general de la administración*. México D.F, México: McGraw-Hill Interamericana.
- Einer Manolo, C. (2017). “Control interno y la gestión administrativa según el personal de la sede central de los servicios postales del Perú, Lima 2016.” Universidad César Vallejo.
- Fayol, H. (1949). 1841 - 1925.
- Fayol, H. (2006). Teoría clásica de la Administración (Henry Fayol). Retrieved from <http://fcaenlinea.unam.mx/2006/1130/docs/unidad4.pdf>
- Fernández Wam, M. E., & Correa Alvarez, C. (2014). Factores determinantes para la implementación de prácticas de Responsabilidad Social empresarial en las PYMES del sector industrial del distrito de Tarapoto – 2014. Retrieved from <http://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/1911/ITEM@11458-647.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Fernando, J., & Criollo, O. (2017). Social y sostenibilidad en la Universidad Técnica Particular. Retrieved from <http://www.redalyc.org/jatsRepo/5116/511653854003/html/index.html>
- Frederick, T. (n.d.). principios de la administración científica. 1911-1970. Retrieved from http://iindustrialitp.com.mx/msamuel.lopezr/Principios_de_la_Administracion_Cientifica_Frederick_Winslow_Taylor.pdf
- Freeman. (1970). teoría de stakeholder (Vol. I). new york, estados unidos: cambridge. Recuperado el 03 de septiembre de 2019, de https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=xF8-WN1QIIMC&oi=fnd&pg=PR7&dq=freeman+stakeholder+theory&ots=ZWA0WZAsaN&sig=LVBt8Jb3RX1VPn1aDg_KgpriJIY&redir_esc=y#v=onepage&q=freeman%20stakeholder%20theory&f=false

- Flores, J. (2017). Mejora de la gestión administrativa de los servicios educativos virtuales del área de gestión académica de IPAE en el periodo 2014-2015.
- Gregoria, C., Ruiz, M., Vilorio, O., Castañeda, R., & Yajaira, Q. (2007). De la responsabilidad social empresarial the role of the Universities in the context of the social responsibility enterprise. *Negotium*, 100–132.
- Gonzales, C., y Valenzuela, D. (2012). Manual de gestión empresarial. Lima, Perú: Magygraf.
- Gutierrez, G. (2016). Antigua China / Dinastías.
- Grupo El Comercio. (13 de agosto de 2018). Perú se ubica en el puesto 64 de 193 en cumplimiento de los ODS [Mensaje en un blog]. Recuperado de <https://elcomercio.pe/economia/peru/peru-ubica-puesto-64-193-cumplimiento-ods-noticia-546287-noticia/>
- Hart, H. L. A., & Genaro, R. C. (1980). El concepto de derecho. (E. Nacional, Ed.) (México DF).
- Henao, J. (2013). La Responsabilidad Social Empresarial Como Estrategia De Gestión En La Organización Pranha S.A. Retrieved from <http://www.bdigital.unal.edu.co/12095/1/7711507.2013.pdf>
- Heredia, M. (2018). Propuesta de un modelo de gestión administrativa para el desarrollo empresarial en las empresas constructoras de los distritos de Tarapoto, Morales y la Banda de Shilcayo. <https://doi.org/10.1103/PhysRevA.76.032109>
- Hernández, H. G., Cardona, D. a., & Del Rio, J. L. (2017). Direccionamiento estratégico: Proyección de la innovación tecnológica y gestión administrativa en las pequeñas empresas. *Información Tecnológica*, 28(5), 15–22. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642017000500003>

- Hernández Palma, H. (2011). La gestión empresarial, un enfoque del siglo XX, desde las teorías administrativas científica, funcional, burocrática y de relaciones humanas, 38–51.
- Herrera, H. M. (2011). Responsabilidad social y ética empresarial (Ecoe edici).
- Iacc. (2014). Proceso administrativo: Etapa control, 14. Retrieved from http://online.iacc.cl/file.php/2/pes2/_a/fundamentos_de_la_administracion/Contenidos/contenido_semana8.pdf
- Hernández y Rodríguez, S. (2011). *Fundamentos de gestión empresarial*. México DF, México: Mc Graw-Hill
- Jacóme-Lara, I. M., Salazar-Corrales, A. M., & Borja-Brazales, Y. P. (2017). La responsabilidad social empresarial en la gestión administrativa Corporate social responsibility in administrative management A responsabilidade social corporativa na administração, 3(3), 2477–8818. <https://doi.org/10.23857/dom.cien.pocaip.2017.3.3.jun.1147-1158>
- Lapa Salinas, L. R. (2014). La responsabilidad social empresarial frente a la colectividad laboral en el Perú.
- Lopez, C. (2019). Gestión administrativa y la calidad de servicios de tecnología de información en las instituciones del sector público del distrito de Tarapoto Tesis. *Journal of Chemical Information and Modeling*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Malca, et., al. (2016). La gestión administrativa y su relación con el nivel de Aprobación de la tesis. Recuperado de <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/3957/TESIS-FINAL.pdf?sequence=1>

- Louffat, E. (2015). Administración: Fundamentos del proceso administrativo. Retrieved from www.BillionPhotos.com/Shutterstock.com
- Medina Giacomozzi, Alex; Severino González, P. (2014). Responsabilidad empresarial: generación de capital social de las empresas Contabilidad y Negocios. Responsabilidad Empresarial: Generación de Capital Social de Las Empresas Contabilidad Y Negocios, 9(17), 63–72.
- MEF. (2015). Resolución SMV No 033-2015-SMV/01. 1–10. Retrieved from <http://www.smv.gob.pe/sil/RGG0211199800000007.pdf>
- Meza, R., Morales, C., & León, J. (2003). Serie Organización para la Ejecución de Proyectos. Retrieved from <http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/icap/unpan033080.pdf>
- Moreno, A. S. (2009). Impacto económico y social de la Responsabilidad Social Empresarial en la Comunidad Valenciana. CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social Y Cooperativa, (65), 113–141.
- Moreno, A. S., & Inmaculada Serra, Y. (2009). Impacto económico y social de la responsabilidad social empresarial en la comunidad de Valencia. Revista de Economía Pública, Social Y Cooperativa, 113 – 141.
- Morros, J., y Vidal, I. (2012). *Responsabilidad social corporativa*. Madrid, España: FC Editorial.
- Mundial, A. M. (2011). Declaración de Helsinki de la Asociación Médica Mundial. Principios éticos para las investigaciones médicas en seres humanos. Anales Del Sistema Sanitario de Navarra, 209 – 212.
- Muñoz-Martín, J. (2013). Ética empresarial, Responsabilidad Social Corporativa (RSC) y Creación de Valor Compartido (CVC). Journal Globalization, Competitiveness and Governability, 7(3), 76–88. <https://doi.org/10.3232/GCG.2013.V7.N3.05>

Musiño, C. M. (2012). La información y sus revoluciones – liderazgo de Peter F. Drucker, 1–12.

Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. México DF, México: McGraw Hill. Recuperado de http://www.academia.edu/16146402/Comportamiento_humano_en_el_trabajo_-_13va_Edición_-_John_W._Newstrom

Oliveira, R. (2002). *Teoría de la administración*. Recuperado de <http://go.galegroup.com/ps/pdfViewer?docId=GALE%7CCX4059700010&userGroupName=univcv&inPS=true&contentSegment=&sort=&prodId=GVRL&navContext=none&accesslevel=FULLTEXT&c2c=true#content>

Ortega, G. y Tangarife, P. (2013). Los activos intangibles y el capital intelectual: Una aproximación a los retos de su contabilización. *Saber, Ciencia y Libertad*, 8(1), 143-166. Recuperado de <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:0BoPGpzFKEwJ:https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5109381.pdf+&cd=2&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe>

Peláez-león, J. D. (2014). La Responsabilidad Social Empresarial y la Gestión Humana en Colombia: Desafíos para Management in Colombia: Challenges To Strengthen. La Responsabilidad Social Empresarial Y La Gestión Humana En Colombia: Desafíos Para Management in Colombia: Challenges To Strengthen, 22(31), 83–99.

Prudencio Silva, E. L. (2018). Responsabilidad social y empresarial y la imagen de marca de la empresa Soto Sport, Los olivos 2018. (tesis licenciamento). Lima, Perú.

Quichca, G. (2012). Relación entre la calidad de gestión administrativa y el desempeño docente según los estudiantes del I al VI ciclo 2010-I del Instituto superior particular “La Pontificia” del distrito Carmen Alto Provincia de. Retrieved from

<https://www.mendeley.com/viewer/?fileId=6e01fc2b-4eee-c15d-0334-fdf97e51cbee&documentId=2e165b19-9d9a-34a4-9c6f-c7066bc016de>

Quijadria, G. (2019). Sistema de estrategias basadas en competencias en el quehacer del personal administrativo para mejorar su desempeño y potencializar la gestión administrativa de la UNSM - T- 2018. *The British Journal of Psychiatry*, 112(483), 211–212. <https://doi.org/10.1192/bjp.112.483.211-a>

Ramón, R. y Tarazona, M. A. (2019). *Responsabilidad Social Corporativa y la Gestión Administrativa de la Empresa Mega Concreto S.A.C., Huaraz-2018* (tesis de pregrado). Universidad César Vallejo, Huaraz, Perú. Recuperada de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38009/Roman_VR-Tarazona_MMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rawls, J. (2003). Justicia como equidad. *Revisita Española de Control Externo*, 5(13), 129 – 158.

Ramírez, C. (2010). *Fundamentos de administración*. Bogotá, Colombia: Ecoe Ediciones.

Rincón, C. A., & Villareal Vásquez, F. (2010). Costos: decisiones empresariales (Ecoe Edici).

Robbins, S., y Coulter, M. (2010). *Administración*. México DF, México: Prentice Hall.

Rojas, H. (2007). Confucio padre de la nación más antigua del mundo. *Revista de Relaciones Internacionales, Estrategia Y Seguridad*, 2(2), 189–205. <https://doi.org/10.18359/ries.2600>

Rojas, Y. (2018). La responsabilidad social empresarial en la gestión de las empresas mineras en el Perú.

- Rodal, A. (2005). Perspectivas de la administración internacional. Recuperado de <http://go.galegroup.com/ps/i.do?p=GVRL&sw=w&u=univcv&v=2.1&id=GALE%7CCX4060900037&it=r&asid=a6f3fc45fac8c19a5a9d05db03f36019>
- Saldarriaga, M., Dayana, E., Clásica, T., & Administración, D. E. L. A. (2011). Teoría clásica de la administración.
- Sanches, C. (2016). Características diferenciales de la Estrategia de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) en América Latina. Evidencias empíricas., 23(45), 5–24. Retrieved from http://digibuo.uniovi.es/dspace/bitstream/10651/34479/6/TFM_CarlosRobertoSanchezIzquierdo.pdf
- Schwartz, M. S., & Carroll, A. B. (2003). Corporate Social Responsibility: A Three-Domain Approach Socially responsible investing View project. Business Ethics Quarterly, 13(4), 503–530. <https://doi.org/10.2307/3857969>
- Schwalb, M., y Malca, O. (2008). Responsabilidad Social: fundamentos para la competitividad empresarial y el desarrollo sostenible. Lima, Perú: Universidad del Pacifico.
- Serna, Y. (2016). La Gestión Administrativa y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Agropecuaria Lucero-Lamas año 2016.
- Solis, J. (2018). El emprendimiento empresarial en el sector artesanal y su impacto en el desarrollo sostenible en la provincia de Santa Elena- Ecuador. Universidad Nacional Mayor de San Marcos Facultad de Ciencias Administrativas.
- Vega Chica, M. L., & Egüez Ruiz, D. M. (2017). La Responsabilidad Social Empresarial en la imagen de marca e intención de compra de envases para alimentos y bebidas. INNOVA Research Journal, 2(11), 186–200. <https://doi.org/10.33890/innova.v2.n11.2017.285>

- Velásquez, B., Ponce, V. y Franco, M. (2016). La Gestión Administrativa y Financiera, Una Perspectiva desde los Supermercados del Cantón Quevedo. *World Development*, 11(3), 20. [https://doi.org/10.1016/0305-750x\(83\)90044-x](https://doi.org/10.1016/0305-750x(83)90044-x)
- Volpentesta, J. (2016). Confluencia de teorías en torno a la Responsabilidad Social Empresaria (RSE). *Ciencias Administrativas*, (8), 5.
- Yiming, D. (2017). La responsabilidad social empresarial en la gestión de las empresas mineras en el Perú. Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Retrieved from <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/1627>
- white, E. G. (1940). *Administración eficaz* (Vol. II). (A. D. Orrego, Ed., & S. d. ACES, Trad.) Argentina: Asociación casa editorial sud americana. Recuperado el 12 de septiembre de 201

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Gestión administrativa y responsabilidad social empresarial de la Universidad Peruana Unión sede Tarapoto, 2020.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	TIPO/DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	CONCEPTOS CENTRALES
<p>Problema general</p> <p>¿De qué manera se relaciona la gestión administrativa con la responsabilidad social empresarial en la Universidad Peruana Unión sede Tarapoto 2020?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Qué relación existe entre la Gestión administrativa y la responsabilidad social empresarial en la Universidad Peruana Unión sede Tarapoto 2020.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe relación significativa entre la Gestión administrativa y la responsabilidad social empresarial en la Universidad Peruana Unión sede Tarapoto 2020.</p>	<p>Enfoque</p> <p>Cuantitativo</p>	<p>Variable</p> <p>Amador (2003) establece que: “La gestión administrativa se describe a planear, organizar y diseñar funciones de las organizaciones y cargos que unen y lideran a la empresa en sus actividades.”</p>

Problema específico 1	Objetivo específico 1	Hipótesis específica 1	Tipo
¿De qué manera se relaciona la planificación y la responsabilidad social empresarial en la Universidad Peruana Unión sede Tarapoto 2020?	Qué relación existe entre la planificación y la responsabilidad social empresarial en la Universidad Peruana Unión sede Tarapoto 2020.	Existe relación significativa entre la planificación y la responsabilidad social empresarial en la Universidad Peruana Unión sede Tarapoto 2020.	Hernández, Fernández y Baptista (2010) es de tipo básica en este sentido encontramos que contribuye al conocimiento científico, de forma sistemática, : Dentro del enfoque cuantitativo, el valor de la investigación
Problema específico 2	Objetivo específico 2	Hipótesis específica 2	Alcance descriptivo
¿De qué manera se relaciona la organización y la responsabilidad social empresarial en la Universidad Peruana Unión sede Tarapoto 2020?	Qué relación existe entre la organización y la responsabilidad social empresarial en la Universidad Peruana Unión sede Tarapoto 2020.	Existe relación significativa entre la organización y la responsabilidad social empresarial en la Universidad Peruana Unión sede Tarapoto 2020.	Según Hernández et al. (2010) menciona que estaba buscando especificar las propiedades, las actitudes, características y los perfiles de los individuos, grupos, comunidades, un procesos, objetos o cualquier otro innovación que se someta a un análisis.

Problema específico 3	Objetivo específico 3	Hipótesis específica 3	Correlacional
¿De qué manera se relaciona la dirección y la responsabilidad social empresarial en la Universidad Peruana Unión sede Tarapoto 2020?	Qué relación existe entre la dirección y la responsabilidad social empresarial en la Universidad Peruana Unión sede Tarapoto 2020.	Existe relación significativa entre la dirección y la responsabilidad social empresarial en la Universidad Peruana Unión sede Tarapoto 2020.	Asimismo Hernández et al. (2010) dijo que el objetivo era conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más opiniones, conceptos, categorías o variables en un contexto en particular.

Problema específico 4	Objetivo específico 4	Hipótesis específica 4	Diseño
¿De qué manera se relaciona el control y la responsabilidad social empresarial en la Universidad Peruana Unión sede Tarapoto 2020?	Qué relación existe entre el control y la responsabilidad social empresarial en la Universidad Peruana Unión sede Tarapoto 2020.	Existe relación significativa entre el control y la responsabilidad social empresarial en la Universidad Peruana Unión sede Tarapoto 2020.	El presente estudio es de diseño no experimental, transversal.

Anexo 2. Instrumento

**CUESTIONARIO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y RESPONSABILIDAD
SOCIAL EMPRESARIAL UPEU TARAPOTO**

Reciba un cordial saludo. A continuación, se presenta la encuesta denominada “Cuestionario de gestión administrativa y responsabilidad social empresarial” que es aplicada en el marco de la realización de la investigación titulada “Gestión administrativa y responsabilidad social empresarial de la Universidad Peruana Unión sede Tarapoto – 2020” y que está bajo responsabilidad de Marisol Carranza Molina. La Participación es anónima y confidencial. Los datos serán utilizados únicamente para dicha investigación. Se le solicita cordialmente responder la totalidad de las preguntas con veracidad. Para mayor información, puede escribir al correo marisol.carranza@upeu.edu.pe. Al resolver el cuestionario, usted está declarando su aceptación en participar en esta investigación de forma voluntaria.

Marque con una (X) la alternativa que considera pertinente en cada caso.

DATOS SOCIO DEMOGRÁFICOS

1. Sexo

1 Masculino 2 Femenino

2. Edad:

Entre 20-30 Entre 31-40 Entre 41-50 De 51 a más

3. Grado de instrucción

1 Técnico 2 Bachiller 3 Titulado 4 Maestro 5 Doctor

4. Condición Laboral

1 Contratado 2 Empleado 3 Misionero

5. Estado Civil

1 Soltero 2 Casado 3 Viudo 4 Divorciado 5 Otro

6. Área de trabajo: _____

ESCALA VALORATIVA

Tabla de valoración				
1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	Desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

VARIABLE 1: Gestión administrativa.						
DIMENSIÓN: Planificación.		1	2	3	4	5
1	La institución donde labora realiza los procesos de planificación					
2	La gestión de los directivos de mi área motiva a alcanzar los objetivos					
3	La institución aplica el método de diagnóstico de problemas para el proceso de mejora continua.					
4	La institución capacita al personal sobre los procedimientos de mejora continua.					
5	La gestión de los directivos establece apropiadamente las metas institucionales.					
6	La institución planifica los recursos para alcanzar las metas.					
DIMENSIÓN: Organización.		1	2	3	4	5
7	La gestión de los directivos actualiza continuamente la estructura organizacional.					
8	La administración tiene claramente establecidas las jerarquías.					
9	En la institución el personal ocupa cargos conforme al diseño de puestos.					
10	Los directivos incentivan el trabajo en equipo entre el personal.					
11	La coordinación entre los directivos y las áreas facilitan la ejecución de las actividades laborales.					
12	La institución debe promover la integración de sus colaboradores.					
DIMENSIÓN: Dirección.		1	2	3	4	5
13	El liderazgo de los directivos cooperan para el logro de los objetivos institucionales.					
14	La comunicación entre los directivos y el personal es adecuada.					
15	La gestión de los directivos motiva al personal para alcanzar las metas propuestas.					
16	Ayuda en el desempeño que la institución respalde las decisiones que toman los equipos de trabajo para el logro de los objetivos.					
17	La administración propicia que los colaboradores se identifiquen con la institucional.					

18	La institución brinda las condiciones para que se realicen las actividades laborales.					
DIMENSIÓN: Control.		1	2	3	4	5
19	Es necesario que la institución cuente con un órgano de control.					
20	La gestión debe verificar el desarrollo de las actividades planificadas.					
21	Es importante que la institución realice un inventario de sus bienes.					
22	Ayuda a la gestión que la institución realice el control de la calidad de los servicios que brinda.					
23	Es conveniente que la institución evalúe la responsabilidad laboral de sus colaboradores.					
24	Es necesario que los directivos cuenten con un registro del cumplimiento de las normas.					

II. Responsabilidad social empresarial

N°	Dimensión: Responsabilidad económica	Valoración				
	Ítems	1	2	3	4	5
1	La institución debe invertir en el crecimiento profesional de su personal.					
2	Resulta beneficioso para la institución que controle estrictamente sus desembolsos orientados a inversión.					
3	Es recomendable que la institución planifique acciones para el éxito a largo plazo.					
4	La orientación de los directivos hacia el personal mejora los resultados económicos.					
Dimensión: Responsabilidad legal						
5	Es importante que la institución se preocupe que sus empleados actúen dentro del marco legal.					
6	El personal queda satisfecho cuando la institución cumple con sus obligaciones establecidas en el contrato.					
7	La institución debe actuar respetando la ley.					
Dimensión: Responsabilidad ética						
8	La institución debe cumplir con los valores éticos aunque afecte negativamente el desempeño económico.					
9	La institución tiene que priorizar el respeto a los valores éticos sobre el desempeño económico.					
10	La institución debe velar que sus colaboradores practiquen los valores éticos.					
11	Es compromiso de la institución resolver problemas sociales.					
12	Es importante que la institución participe en la gestión de asuntos públicos.					
13	La institución debe destinar parte de sus recursos a actividades filantrópicas.					

14	El rol de la institución es desempeñar un papel importante en la sociedad más allá de los beneficios económicos.					
	Dimensión: Responsabilidad ecológica					
15	Ayuda a la institución contar con políticas para reducir, dentro de su tecnología actual, el consumo de energía eléctrica, agua y productos tóxicos en su campus.					
16	Es importante para la sociedad que la institución ejecute acciones que generan conciencia sobre el cuidado del medio ambiente.					
17	Es necesario que la institución desarrolle campañas de educación ambiental.					
18	Los directivos deben ejecutar un programa encaminado a convertir a la universidad en una institución sin papel (uso de documentos electrónicos).					
19	Es productivo que la institución done los excedentes de mobiliario y equipo (inventarios muertos) favoreciendo su re-uso y aprovechamiento.					

Marque con una (X) la alternativa que considera pertinente en cada caso.

DATOS SOCIO DEMOGRÁFICOS

1. Sexo

() 1 Masculino 2 Femenino

2. Edad:

Entre 20-30 Entre () 31-40 Entre () Entre 41-50 De 51 a más ()

3. Grado de instrucción

1 Técnico () 2 Bachiller () 3 Titulado () 4 Maestro 5 Doctor ()

4. Condición Laboral

1 Contratado () 2 Empleado 3 Misionero ()

5. Estado Civil

1 Soltero 2 Casado () 3 Viudo () 4 Divorciado () 5 Otro ()

6. Área de trabajo: FIA

ESCALA VALORATIVA

Tabla de valoración				
1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	Desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

VARIABLE 1: Gestión administrativa.						
DIMENSIÓN: Planificación.		1	2	3	4	5
1	La institución donde labora realiza los procesos de planificación				<input checked="" type="checkbox"/>	
2	La gestión de los directivos de mi área motiva a alcanzar los objetivos				<input checked="" type="checkbox"/>	
3	La institución aplica el método de diagnóstico de problemas para el proceso de mejora continua.					<input checked="" type="checkbox"/>
4	La institución capacita al personal sobre los procedimientos de mejora continua.				<input checked="" type="checkbox"/>	
5	La gestión de los directivos establece apropiadamente las metas institucionales.				<input checked="" type="checkbox"/>	
6	La institución planifica los recursos para alcanzar las metas.				<input checked="" type="checkbox"/>	
DIMENSIÓN: Organización.		1	2	3	4	5
7	La gestión de los directivos actualiza continuamente la estructura organizacional.				<input checked="" type="checkbox"/>	
8	La administración tiene claramente establecidas las jerarquías.				<input checked="" type="checkbox"/>	
9	En la institución el personal ocupa cargos conforme al diseño de puestos.				<input checked="" type="checkbox"/>	
10	Los directivos incentivan el trabajo en equipo entre el personal.				<input checked="" type="checkbox"/>	

11	Los coordinación entre los directivos y las áreas facilitan la ejecución de las actividades laborales.				X	
12	La institución debe promover la integración de sus colaboradores.				X	
DIMENSIÓN: Dirección.		1	2	3	4	5
13	El liderazgo de los directivos cooperan para el logro de los objetivos institucionales.				X	
14	La comunicación entre los directivos y el personal es adecuada.				X	
15	La gestión de los directivos motiva al personal para alcanzar las metas propuestas.				X	
16	Ayuda en el desempeño que la institución respalde las decisiones que toman los equipos de trabajo para el logro de los objetivos.				X	
17	La administración propicia que los colaboradores se identifiquen con la institucional.				X	
18	La institución brinda las condiciones para que se realicen las actividades laborales.				X	
DIMENSIÓN: Control.		1	2	3	4	5
19	Es necesario que la institución cuente con un órgano de control.				X	
20	La gestión debe verificar el desarrollo de las actividades planificadas.				X	
21	Es importante que la institución realice un inventario de sus bienes.				X	
22	Ayuda a la gestión que la institución realice el control de la calidad de los servicios que brinda.				X	
23	Es conveniente que la institución evalúe la responsabilidad laboral de sus colaboradores.				X	
24	Es necesario que los directivos cuenten con un registro del cumplimiento de las normas.				X	

II. Responsabilidad social empresarial

N°	Dimensión: Responsabilidad económica Items	Valoración				
		1	2	3	4	5
1	La institución debe invertir en el crecimiento profesional de su personal.				X	
2	Resulta beneficioso para la institución que controle estrictamente sus desembolsos orientados a inversión.				X	
3	Es recomendable que la institución planifique acciones para el éxito a largo plazo.				X	
4	La orientación de los directivos hacia el personal mejora los resultados económicos.				X	
Dimensión: Responsabilidad legal						
5	Es importante que la institución se preocupe que sus empleados actúen dentro del marco legal.					X

6	El personal queda satisfecho cuando la institución cumple con sus obligaciones establecidas en el contrato.				X	
7	La institución debe actuar respetando la ley.					X
Dimensión: Responsabilidad ética						
8	La institución debe cumplir con los valores éticos aunque afecte negativamente el desempeño económico.					X
9	La institución tiene que priorizar el respeto a los valores éticos sobre el desempeño económico.				X	
10	La institución debe velar que sus colaboradores practiquen los valores éticos.					X
11	Es compromiso de la institución resolver problemas sociales.				X	
12	Es importante que la institución participe en la gestión de asuntos públicos.					X
13	La institución debe destinar parte de sus recursos a actividades filantrópicas.					X
14	El rol de la institución es desempeñar un papel importante en la sociedad más allá de los beneficios económicos.				X	
Dimensión: Responsabilidad ecológica						
15	Ayuda a la institución contar con políticas para reducir, dentro de su tecnología actual, el consumo de energía eléctrica, agua y productos tóxicos en su campus.				X	
16	Es importante para la sociedad que la institución ejecute acciones que generan conciencia sobre el cuidado del medio ambiente.				X	
17	Es necesario que la institución desarrolle campañas de educación ambiental.				X	
18	Los directivos deben ejecutar un programa encaminado a convertir a la universidad en una institución sin papel (uso de documentos electrónicos).				X	
19	Es productivo que la institución done los excedentes de mobiliario y equipo (inventarios muertos) favoreciendo su re-uso y aprovechamiento.				X	

Anexo 3. Validez de juicio de expertos

**CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
DICTAMINADO POR EL JUEZ**

1) ¿Está de acuerdo con las características, forma de aplicación (Instrucciones para el examinado) y estructura del INSTRUMENTO?

SI ()

NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

2) ¿A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?

SI ()

NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

3) ¿Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI ()

NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

4) ¿Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?

SI ()

NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....


5) ¿Los ítems del Instrumento tienen correspondencia con la dimensión a la que pertenecen en el constructo?

SI ()

NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....



Firma del Juez
Mg. Grimaldo Rojas Gonzales
DNI: 01051951

**CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
DICTAMINADO POR EL JUEZ**

1) ¿Está de acuerdo con las características, forma de aplicación (instrucciones para el examinado) y estructura del INSTRUMENTO?

SI ()

NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

2) ¿A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?

SI ()

NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

3) ¿Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI ()

NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

4) ¿Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?

SI ()

NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

5) ¿Los ítems del instrumento tienen correspondencia con la dimensión a la que pertenecen en el constructo?

SI ()

NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....



Firma del Juez
Mg. David Troya Palomino
DNI: 40746997

**CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
DICTAMINADO POR EL JUEZ**

1) ¿Está de acuerdo con las características, forma de aplicación (instrucciones para el examinado) y estructura del INSTRUMENTO?

SI (x)

NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

2) ¿A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?

SI (x)

NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

3) ¿Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI ()

NO (x)

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

4) ¿Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?

SI ()

NO (x)

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

5) ¿Los ítems del instrumento tienen correspondencia con la dimensión a la que pertenecen en el constructo?

SI (x)

NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....



Firma del Juez
Mg. De La Cruz Reyes Uvencia
DNI: 48214025

**CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
DICTAMINADO POR EL JUEZ**

1) ¿Está de acuerdo con las características, forma de aplicación (Instrucciones para el examinado) y estructura del INSTRUMENTO?

SI ()

NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

2) ¿A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?

SI ()

NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

3) ¿Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI ()

NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

4) ¿Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?

SI ()

NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

5) ¿Los ítems del Instrumento tienen correspondencia con la dimensión a la que pertenecen en el constructo?

SI ()

NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....


Mtra. Guineá Paredes R. Juez
LIC. MARKETING Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES

**CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
DICTAMINADO POR EL JUEZ**

1) ¿Está de acuerdo con las características, forma de aplicación (instrucciones para el examinado) y estructura del INSTRUMENTO?

SI ()

NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

2) ¿A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?

SI ()

NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

3) ¿Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI ()

NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

4) ¿Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?

SI ()

NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

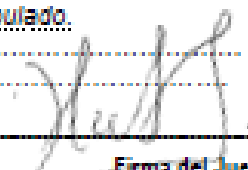
5) ¿Los ítems del Instrumento tienen correspondencia con la dimensión a la que pertenecen en el constructo?

SI ()

NO ()

Observaciones: *Cambia en datos sociodemográficos genero por sexo, porque el sexo viene determinado por la naturaleza, una persona nace con sexo masculino o femenino. En cambio, el género varón o mujer se aprende, puede ser educado, cambiado y manipulado.*

Sugerencias:.....



Firma del Juez
Mtro. Sanchez Salazar Jhin Ciro
DNI: 70930342

**CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
DICTAMINADO POR EL JUEZ**

1) ¿Está de acuerdo con las características, forma de aplicación (instrucciones para el examinado) y estructura del INSTRUMENTO?

SI (X)

NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

2) ¿A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?

SI (X)

NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

3) ¿Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI ()

NO (X)

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

4) ¿Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?

SI ()

NO (X)

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

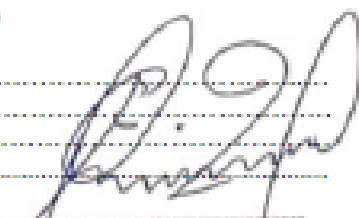
5) ¿Los ítems del Instrumento tienen correspondencia con la dimensión a la que pertenecen en el constructo?

SI (X)

NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....



Firma del Juez.
Mtro José Eber Paz Vilchez
DNI: 45791407

Anexo 4. Carta de autorización



Santa Lucía, 17 de junio de 2020

Una Institución Adventista

Dr.

Roussel Dullio Dávila Villavicencio

Director General – Campus Tarapoto

Universidad Peruana Unión

Asunto: Autorización del Comité de Ética para el desarrollo de la investigación

Tengo el agrado de dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y desear muchas bendiciones en la labor que desempeña.

Mediante este documento tenemos a bien presentar a la investigadora **Marisol Carranza Molina** con código N° 200710465 y su asesor el Mtro. Robin Alexander Diaz Saavedra identificado con DNI N° 44970126 perteneciente a la Escuela de Posgrado de Ciencias Empresariales, Universidad Peruana Unión,

El Comité de Ética de Investigación de la Universidad Peruana Unión ha revisado el protocolo de investigación titulado: "**Gestión Administrativa y Responsabilidad Social Empresarial de la Universidad Peruana Unión sede Tarapoto - 2020**", presentado por los investigadores antes mencionados, y se resuelve **autorizar** el desarrollo de la investigación de acuerdo a los procedimientos mencionados (adjunto el perfil de proyecto) que será aplicado al personal que Usted dignamente dirige.

Agradamos anticipadamente el apoyo que pueda brindar a los investigadores, a fin de concluir satisfactoriamente este proceso, los resultados obtenidos serán difundidos por los canales correspondientes.

Atentamente,

Dr. Edgar Rubén Mamani Apaza

Presidente

Comité de Ética de Investigación Campus Tarapoto

CC:
Investigador