



**Universidad
Norbert Wiener**

Universidad Privada Norbert Wiener

Escuela de Posgrado

Responsabilidad social y gestión organizacional en el
Ejército del Perú, Chorrillos, Lima Metropolitana,
2022

**Tesis para optar el grado académico de Maestro en
Gestión Pública y Gobernabilidad**

Presentado por:

Vélez Carrasco, Manuel Antonio

Código ORCID: 0000 – 0002 – 8164 – 3838

Asesor: Vargas Merino, Jorge Alberto

Código ORCID: 0000 – 0002 – 3084 - 8403

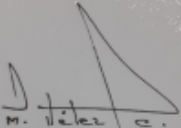
**Lima – Perú
2022**

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 08/11/2022

Yo, Vélez Carrasco, Manuel Antonio Egresado(a) de la Escuela Académica Profesional de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico "RESPONSABILIDAD SOCIAL Y GESTIÓN ORGANIZACIONAL EN EL EJÉRCITO DEL PERÚ, CHORRILLOS, LIMA METROPOLITANA, 2022" Asesorado por el docente: VARGAS MERINO JORGE ALBERTO. con DNI 41843715 Con ORCID <https://orcid.org/0000-0002-3084-8403> tiene un índice de similitud de (10) (DIEZ)% con código oid:14912:209339847 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



Manuel Antonio Vélez Carrasco
 DNI: 02856774

.....
 Firma de autor 2

Nombres y apellidos del Egresado
 DNI:



.....
 Firma
 Asesor: Jorge Alberto Vargas Merino
 DNI: 41843715

Lima, 28 de febrero de 2023

Tesis

RESPONSABILIDAD SOCIAL Y GESTIÓN ORGANIZACIONAL EN EL
EJÉRCITO DEL PERÚ, CHORRILLOS, LIMA METROPOLITANA, 2022

Línea de investigación general

Sociedad y Transformación Digital

Línea de investigación específica

Gestión Pública Digital

Asesor

Mg. Vargas Merino, JORGE ALBERTO

ORCID: 0000 – 0002 – 3084 - 8403

DEDICATORIA

Al Todopoderoso, por permitirme arribar a este trascendental momento.

A Mili Villalobos, entrañable amiga por su permanente apoyo moral y consejos para la consecución de mi objetivo.

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento y gratitud a mi profesor y posterior asesor de tesis Jorge Vargas, por su paciencia, por brindarme su conocimiento científico y por los consejos recibidos, para el correcto desarrollo y culminación de mi tesis.

Índice

Dedicatoria	
Agradecimiento	
Índice de Tablas	
Índice de Figuras	
INDICE DE TABLAS	¡Error! Marcador no definido.
INDICE DE FIGURAS	10
RESUMEN	11
ABSTRACT	12
INTRODUCCION	13
Capítulo I: EL PROBLEMA	14
1.1 Planteamiento de Problema	14
1.2 Formulación del Problema	15
1.2.1 Problema General	15
1.2.2 Problemas Específicos	16
1.3 Objetivos de la Investigación	166
1.3.1 Objetivo General	166
1.3.2 Objetivos específicos	166
1.4 Justificación de la Investigación	177
1.4.1 Teórica	177
1.4.2 Metodológica	17
1.4.3 Práctica	177
1.5 Limitaciones de la Investigación	17
Capítulo II: MARCO TEÓRICO	18
2.1 Antecedentes Nacionales	188
2.1.1 Nacionales	18
2.1.2 Internacionales	19
2.2 Bases Teóricas	21
2.2.1 Variable Independiente: Responsabilidad Social	21
2.2.2 Variable Dependiente: Gestión Organizacional	29
2.3 Formulación de Hipótesis	32
2.3.1 Hipótesis General	32

2.3.2 Hipótesis Específicas	33
Capítulo III: METODOLOGÍA	33
3.1 Método de la Investigación	334
3.2 Enfoque de la Investigación	344
3.3 Tipo de Investigación	34
3.4 Diseño de la Investigación	344
3.5 Población, muestra y muestreo	355
3.5.1 Población	355
3.5.2 Muestra de estudio	355
3.5.3 Muestreo	36
3.6 Variables y operacionalización	366
3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	399
3.7.1 Técnica	399
3.7.2 Instrumentos	399
3.7.3 Validez y confiabilidad de los instrumentos	399
3.8 Plan de procesamiento y análisis de datos	42
3.9 Aspectos éticos	42
Capítulo IV: Presentación y Discusión de los Resultados	43
4.1 Resultados	43
4.1.1 Análisis descriptivo de resultados	43
4.1.2 Prueba de Hipótesis	498
4.1.3 Discusión de resultados	556
Capítulo V: Conclusiones y Recomendaciones	619
5.1 Conclusiones	619
5.2 Recomendaciones	62
REFERENCIAS	62
ANEXOS	
Anexo 1: Matriz de Consistencia.	
Anexo 2: Instrumentos (los 2 cuestionarios).	
Anexo 3: Validez y confiabilidad del Instrumento.	
Anexo 4: Aprobación del Comité de Ética.	
Anexo 5: Formato del consentimiento informado.	

Anexo 6: Carta de aprobación de la Institución para la recolección de datos.

Anexo 7: Informe del asesor del turnitin.

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de variables	¡Error! Marcador no definido.	2
Tabla 2. Tabla Cruzada de Responsabilidad Social.....	¡Error! Marcador no definido.	4
Tabla 3. Prueba de Chi Cuadrado	¡Error! Marcador no definido.	4
Tabla 4. Tabla Cruzada de la Dimensión Económica	¡Error! Marcador no definido.	5
Tabla 5. Prueba de Chi Cuadrado	45¡Error! Marcador no definido.	
Tabla 6. Tabla Cruzada de la Dimensión Legal		46
Tabla 7. Prueba de Chi Cuadrado	¡Error! Marcador no definido.	
Tabla 8. Tabla Cruzada de la Dimensión Ética		48
Tabla 9. Prueba de Chi Cuadrado		48
Tabla 10. Tabla Cruzada de la Dimensión Filantrópica		49
Tabla 11. Prueba de Chi Cuadrado	¡Error! Marcador no definido.	0

INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Responsabilidad Social	¡Error! Marcador no definido.
Figura 2. Gestión Organizacional.....	39
Figura 3. Dimensión Ética.....	¡Error! Marcador no definido.0
Figura 4. Dimensión Económica	¡Error! Marcador no definido.1
Figura 5. Dimensión Legal.....	42
Figura 6. Dimensión Filantrópica.....	¡Error! Marcador no definido.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación que lleva por título Responsabilidad social y Gestión organizacional en el Ejército del Perú, Chorrillos, Lima – Metropolitana, 2022, tuvo como objetivo determinar la influencia de la responsabilidad social en la gestión organizacional del Ejército del Perú, Chorrillos, Lima Metropolitana, 2022 . El método usado fue el hipotético deductivo, de enfoque cuantitativo de tipo aplicada de nivel explicativo de diseño no experimental transversal, se empleó la técnica de encuesta orientada a la variable Responsabilidad Social , la misma que estuvo compuesta por 16 ítems y para la variable Gestión organizacional, constó de 19 ítems, siendo el resultado el p-valor obtenido de 0.000 y resultó ser menor a 0.05, por lo tanto podemos rechazar la hipótesis nula, este resultado confirma que la responsabilidad social influye significativamente en la gestión organizacional del Ejército del Perú, Chorrillos, Lima Metropolitana, 2022. Concluyendo que la responsabilidad social influye en la gestión con implicación en la gestión organizacional, se evidencia que uno de los factores claves para conseguir una buena imagen y reputación corporativa, es precisamente, ser socialmente responsable .

Palabras Claves: Responsabilidad Social, Gestión Organizacional, Ejército del Perú

ABSTRACT

The present research work entitled Social Responsibility and Organizational Management in the Peruvian Army, Chorrillos, Lima - Metropolitan, 2022, had the objective of determining the influence of social responsibility on the organizational management of the Peruvian Army, Chorrillos, Metropolitan Lima, 2022 . The method used was the hypothetical deductive, of a quantitative approach of the applied type of explanatory level of non-experimental cross-sectional design, the survey technique oriented to the Social Responsibility variable was used , which was composed of 16 items and for the variable Organizational management, consisted of 19 items, the result being the p-value obtained of 0.000 and it turned out to be less than 0.05, therefore we can reject the null hypothesis, this result confirms that "social responsibility" significantly influences the organizational management of the Army of Perú, Chorrillos, Metropolitan Lima, 2022. Concluding that "social responsibility" influences management with involvement in organizational management, it is evident that one of the key factors to achieve a good corporate image and reputation is precisely, be socially responsible .

Keywords: Social Responsibility, Organizational Management, Army of Peru

INTRODUCCION

La tesis titulada “Responsabilidad social y Gestión organizacional en el Ejército del Perú, Chorrillos, Lima – Metropolitana, 2022”, tuvo como objetivo determinar la influencia de la responsabilidad social en la gestión organizacional del Ejército del Perú, Chorrillos, Lima Metropolitana, 2022 . Este trabajo se realizó por la necesidad de ver cómo la práctica de responsabilidad social influye en la imagen del Ejército y como esta le da una ventaja competitiva, a su vez, ayuda a lograr objetivos de la institución a través de la práctica social, beneficiando a la comunidad en general.

Nuestra estructura de investigación consta de cinco capítulos, los cuales se desarrollan metodológicamente y nos conducen a conclusiones y recomendaciones muy importantes, el Capítulo 1 se denomina planteamiento del problema, en este capítulo tenemos la realidad problemática, la formulación del problema, objetivos, justificación y limitaciones.

En el Capítulo 2 Marco Teórico, podemos encontrar los antecedentes, fundamento teórico, marco conceptual, operacionalización de variables y formulación de hipótesis.

El Capítulo 3 se denomina marco metodológico e incluye enfoques, tipos, métodos, alcance, diseño, poblaciones, muestras, unidades de estudio, técnicas e instrumentos, datos y aspectos éticos de los métodos de recopilación, procesamiento y análisis de datos.

Los resultados del Capítulo 4 se denominan presentación y discusión de resultados, y se realiza el análisis descriptivo y el análisis inferencial.

Posteriormente en el Capítulo 5 denominado conclusiones y recomendaciones que nos permitirán alcanzar los objetivos del programa y probar las hipótesis propuestas.

Capítulo I: EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento de Problema

Responsabilidad social (RS) es factor importante dentro de la gestión estratégica, ya que esta abarca aspectos económicos, sociales y ambientales sustentables en las instituciones. Esta problemática toma mayor auge el requerimiento de conservación medioambiental que se genera en Europa más adelante se hace extensiva a América Latina, siendo las empresas quienes determinan esta problemática como un problema empresarial; ya que, parte de su funcionamiento está relacionada con el bienestar y las necesidades de la sociedad. (Ninco, 2017)

Según (Moncada, 2017), la gestión empresarial tiene una relación explícita con su comportamiento ético ya que su imagen corporativa tiene conexión con su misión y visión que se va a ver reflejada en sus resultados reflejando que la responsabilidad social es un elemento por tomar en cuenta en los centros laborales, para el crecimiento de ellas y sociedad.

La mayoría de los países tiene una especial inquietud con respecto a la RS que debe corresponder a las Fuerzas Armadas (FFAA) y que se repercute en el desarrollo nacional, donde las poblaciones se benefician de esta contribución; tal es así, que algunos países, como el caso de Haití, la población acude donde los militares para que estos ayuden en el desastre provocado por la falta de ordenamiento jurídico atentando contra la libertad. Así mismo, se ve que otros países destinan personal militar en misiones de paz, a fin de contribuir con el desarrollo social. Un ejemplo de esto es el que menciona (Moreno, 2018), de la participación del personal organizados en comandos y grupos militares del Ejército de Estados Unidos en misiones de cooperación humanitaria para mantener la seguridad, estabilidad y prosperidad de los países de Centro América, siendo estos, el brindar los servicios de salud, potenciar la infraestructura y apoyo a la población más vulnerables. Se puede observar, que el tema de

responsabilidad social no solo es de importancia para las empresas, también lo es para el Ejército, que enfrenta problemas como: desempleo, delincuencia, ausencia de educación, pobreza, y afecciones en el medio ambiente, como la tala ilegal, la minería ilegal, entre otros, que generan la necesidad de recibir apoyo de organizaciones sociales.

El Ejército del Perú, se encuentra realizando cambios institucionales que permiten enfrentar retos y amenazas a la seguridad nacional; orientado a cumplir de forma óptima la misión que Estado le encomienda, involucrando cambios cerrando brechas (a través de una modernización) (Ejército de Perú, 2020). Los cambios institucionales requieren de grandes transformaciones organizacionales, como creencias, hábitos, valores, actitudes y tradiciones donde participa la institución militar que se ven reflejadas en la responsabilidad social que se tiene dentro de la sociedad. (Vera, 2019)

El trabajo de investigación es importante para la integración de sus funciones y actividades estratégicas con las organizaciones (Sánchez, 2022). Se espera como resultado que el modelo de gestión organizacional facilite mejorar de forma eficaz los procesos fortaleciendo la imagen e identidad de la institución en su quehacer, como parte de la gestión administrativa en el ámbito de la defensa, apoyando a los requerimientos de la sociedad, la economía circular, generando infraestructura y preservando el medio ambiente, concordante con la política del Ministerio de defensa.

1.2 Formulación del Problema

1.2.1 Problema General

¿De qué manera la responsabilidad social influye en la gestión organizacional del Ejército del Perú, Chorrillos, Lima – Metropolitana, 2022?

1.2.2 Problemas Específicos

¿De qué manera la responsabilidad económica influye en la gestión organizacional del Ejército del Perú, Chorrillos, Lima – Metropolitana, 2022?

¿De qué manera la responsabilidad legal influye en la gestión organizacional del Ejército del Perú, Chorrillos, Lima – Metropolitana, 2022?

¿De qué manera la responsabilidad ética influye en la gestión organizacional del Ejército del Perú, Chorrillos, Lima – Metropolitana, 2022?

¿De qué manera la responsabilidad Filantrópica o discrecional influye en la gestión organizacional del Ejército del Perú, Chorrillos, Lima - Metropolitana 2022?

1.3 Objetivos de la Investigación

1.3.1 Objetivo General

Determinar la influencia de la responsabilidad social en la gestión organizacional del Ejército del Perú, Chorrillos, Lima - Metropolitana, 2022.

1.3.2 Objetivos específicos

Determinar la influencia de la responsabilidad económica en la gestión organizacional del Ejército del Perú, Chorrillos, Lima - Metropolitana, 2022.

Determinar la influencia de la responsabilidad legal en la gestión organizacional del Ejército del Perú, Chorrillos, Lima - Metropolitana, 2022.

Determinar la influencia de la responsabilidad ética en la gestión organizacional del Ejército del Perú, Chorrillos, Lima - Metropolitana, 2022.

Determinar la influencia de la responsabilidad Filantrópica o discrecional en la gestión organizacional del Ejército del Perú, Chorrillos, Lima - Metropolitana, 2022.

1.4 Justificación de la Investigación

1.4.1 Teórica

Proporcionó conocimientos sobre las prácticas de responsabilidad social en el Ejército, resultados que se reflejaron en una propuesta, por lo que fueron incluidos como base teórica en las ciencias militares, debido a que se demostró como influye la responsabilidad social dentro de la gestión organizacional.

1.4.2 Metodológica

Se determinó si los métodos, técnicas e instrumentos utilizados fueron eficaces y pertinentes para realizar los objetivos de la investigación, y después que se demostró su valor y fiabilidad se les pudo utilizar en otros estudios.

1.4.3 Práctica

Este trabajo se realizó existiendo la necesidad de ver cómo la práctica de responsabilidad social era influyente en la imagen del Ejército y como esta le daba una ventaja competitiva, a su vez, ayuda a lograr objetivos de la institución a través de la práctica social, beneficiando a la comunidad en general.

1.5 Limitaciones de la Investigación

El principal obstáculo fue en el recojo de la información, en vista que, por el horario de trabajo del investigador y de los encuestados, se tomó demasiado tiempo para la recolección de estos. Asimismo, el desarrollo de los resultados fue otra limitación, debido al aprendizaje en el manejo del SPSS.

Capítulo II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes Nacionales

2.1.1 Nacionales

Romero (2022), “por medio de su tesis orientada a determinar el impacto de la administración en el comportamiento organizacional en el distrito de San Jacinto, Tumbes, Perú, 2021”. Investigación cuantitativa, transversal, correlacional, no experimental, con 35 trabajadores como muestra de estudio, utilizando un instrumento de 30 preguntas en escala Likert. “Los resultados obtenidos arrojaron un $Rho = 0,641$ demostrando que existe una relación media entre la gestión administrativa y el comportamiento organizacional; así mismo, la dimensión organización una correlación ($Rho = 0,273$) positiva baja”; “la dimensión dirección correlación ($Rho = 0,188$) positiva muy baja; la dimensión control ($Rho = 0,796$) correlación positiva alta”.

Valverde, et al., (2022), en su investigación, su objetivo fue “analizar el impacto de la responsabilidad social empresarial en el éxito competitivo de las empresas agroexportadoras de la provincia de Barranca”. Utiliza un enfoque descriptivo, relacional y un diseño no experimental para realizar una encuesta por cuestionario a 15 empresas agroexportadoras. Los resultados mostraron un impacto positivo de la responsabilidad social empresarial ($Rho = 0,7199$, $p = 0,004$) la competitividad de las empresas que exportan productos agrícolas, lo que sugiere una correlación consistente.

Huaches, et al., (2022), en su investigación insiste en mostrar cómo la responsabilidad social se orienta al propósito de la labor medioambiental. El modelo adoptado es el positivismo, diseño no experimental, método cuantitativo, nivel de explicación de correlación causal, con una muestra de 84 residentes. Los resultados demostraron que el 50% de los residentes indicaron que carecían de sentido de responsabilidad social. Mientras que

el 47,62% dijo que era medianamente eficaz, el 2,38% dijo que era muy eficaz. “Se llegó a la conclusión de que la responsabilidad social tiene un impacto positivo significativo (p-valor inferior a 0,05) en la gestión ambiental”.

Zavaleta (2021) “indica como objetivo de investigación para el análisis de la gestión institucional en las unidades académicas de la Policía Nacional del Perú (UA-PNP); un estudio de enfoque mixto utilizó un cuestionario que contenía 14 preguntas tipo Likert”. Los resultados muestran que la gestión institucional convencional es deficiente. Las estrategias inadecuadas, las ineficiencias, una gestión ineficiente y designación de directores fueron evidentes durante el proceso de planificación en el transcurso de un año. “Concluimos que la gestión institucional es un proceso de importancia significativa en la consecución de las metas y objetivos de la organización, la aplicación de estrategias sólidas y la utilización eficaz de los recursos y talentos”.

López (2021), “en su publicación tuvo como propósito determinar la relación entre la responsabilidad social y el compromiso organizacional de los funcionarios públicos de la provincia de Huancayo, Perú”. La herramienta del cuestionario se aplicó a 186 empleados. Los resultados mostraron que no hubo una relación significativa entre la responsabilidad social y el compromiso organizacional ($r = 0,098$, $p = 0,182$). “La conclusión es que los servidores públicos son ignorantes e indiferentes a la responsabilidad social, es decir, la provincia y el municipio de Huancayo no responden a sus grupos de interés”. “Además, en cuanto a los compromisos organizacionales, los funcionarios públicos no se identifican y no tienen ningún grado de integración con las instituciones”.

2.1.2 Internacionales

Hernández, et al., (2019), en su investigación, predice el impacto de las dimensiones de la RSE (económica, legal, ética y filantrópica) en el apoyo que las empresas reciben de

los consumidores. Se encuestó a un total de 256 consumidores. “Los resultados mostraron que el modelo de regresión lineal explicó el 56,3% de la variabilidad en el apoyo al consumidor basado en la responsabilidad económica y caritativa”. “Aunque las responsabilidades legales y morales no contribuyen significativamente a explicar el apoyo al consumidor. Sin embargo, la dimensión que resultó más valiosa fue la filantropía”.

Ramirez, et al., (2020), “tuvieron el propósito de su estudio fue analizar las fases de gestión estratégica de la gestión de personal en las industrias mineras de Venezuela, Colombia y Chile”. “Se trata de un estudio cuantitativo, descriptivo y de diseño no experimental de corte transversal, el cuestionario de 09 ítems fue utilizado por 55 gerentes de la empresa carbonífera Guasare SA, complejo Carbonífero Cerrejón y Mina Winter”. “Los resultados del análisis de regresión lineal y factorial muestran que el coeficiente más relevante es 0.511, el coeficiente continuo es 0.458, 0.458 en formulación y 0.380 en evaluación del impacto de la gestión estratégica en la gestión de personas por ejecución de la estrategia”. Concluyó que es importante que la ejecución, desarrollo, evaluación de estrategias e indicadores determinen la toma de decisiones de gestión.

Noriega, et al., (2018), “tuvo como propósito es analizar la gestión estratégica como motor de las PYMES”. “El enfoque emplea un enfoque epistemológico positivista utilizando técnicas cuantitativas, un diseño transaccional no experimental”. “Se concluyó por ANOVA que hubo una diferencia muy significativa ($p = 0,000$) entre las medidas comparativas”. “En la prueba de rango múltiple de Tukey, el promedio es de 2,40 puntos, y el promedio más alto se encuentra entre los indicadores esperados, que tienen un promedio de 3,60”.

Bigne & Curras (2018), “en este estudio se presenta el análisis del concepto de identificación de los consumidores con la empresa, comparando un modelo que contrasta la influencia de la responsabilidad social y la competencia de marca corporativa a través del

impacto de la identificación de los consumidores con la empresa en la intención de compra”. Como investigación cuantitativa interpretativa. “Resultados tras análisis factorial C-E ($\lambda = 0,678$; $p < 0,01$) e intención de compra ($\lambda = 0,249$; $p < 0,01$)”. “Se concluye que la RS influye en la intención de compra a través de la identificación de la empresa, y la imagen de capacidad de la empresa incide directa y positivamente en el comportamiento de compra”.

Sagredo (2019), “su objetivo fue comprender las posibles relaciones entre la gestión organizacional, el compromiso, la motivación y la satisfacción entre los estudiantes y docentes de un centro de educación de adultos en la región del Bío Bío de Chile”. “Se trata de un estudio correlacional, de diseño transversal no experimental, con una muestra de 358 estudiantes y 59 docentes”. “Los resultados mostraron una correlación positiva significativa entre las dimensiones compromiso y gestión organizacional $r = 0,658$, $p < 0,01$, motivación y gestión organizacional $r = 0,612$, $p < 0,01$ y satisfacción $r = 0,587$, $p < 0,01$ ”. “Se concluyó que la relación entre gobierno, motivación, compromiso y satisfacción se atribuyó al buen clima organizacional que existía en la institución”.

2.2 Bases Teóricas

2.2.1 Variable Independiente: Responsabilidad Social

La responsabilidad social (RS) está evolucionando con el tiempo de diversas formas, por lo que de acuerdo a (Noguera, 2020) se clasifica en tres fases: Una fase inicial donde nace el concepto sin contar con un verdadero marco conceptual solo desarrollando actividades que corresponden a esta como es el caso de la filantropía y asistencia social donde las empresas realizaban esta actividad de forma voluntaria; una segunda fase que inicia en las ultima 5 décadas del siglo XX, es así que ya se tiene un concepto más claro sobre el accionar empresarial donde se protege el medio ambiente y está de por medio también los

intereses públicos y una tercera fase donde se relaciona el estado con las empresas donde uno regula donde prima el elemento económico de las mismas y poca ayuda a la sociedad. Para (Verduzco, 2017), la responsabilidad social con el desempeño corporativo son papeles que deben realizar los centros de trabajo en beneficio de sus comunas.

La responsabilidad social (RS) es tema que ha tenido diversos conceptos y perspectivas teóricas a través del tiempo dentro de los cuales (Moncada, 2017) sostiene que es el compromiso de la empresa de forma voluntaria enfocándose en 2 áreas: interna (trabajadores) y externa (comunidad), desarrollando actividades positivas para los mismos, sin buscar beneficio alguno.

La responsabilidad social (RS), definida como un estado de conciencia en la generación de armonía, desarrollo y sustentabilidad de un sistema vivo; por tanto, se reconoce que toda acción tiene un efecto positivo o negativo, en el lugar donde se desarrolla. Así también, se hace referencia a que la RS “se basa en dos constructos: Uno interno, que incluye los recursos humanos, objetivos, problemas y necesidades de sus colaboradores; y, otro externo, que tiene en cuenta las comunidades locales, proveedores y clientes”. “La responsabilidad social empresarial RSE, es una oportunidad para el crecimiento y ampliación de mercados”. (Rincón, Montoya, & Veléz, 2018).

La responsabilidad social en el mundo empresarial es vista como “un modelo de negocio, un modelo integral de gestión empresarial, afectando así a todos los aspectos de la actividad empresarial, afectando a todas sus prácticas y a todas sus estrategias y políticas”. (CRSE, 2000, pág. 18).

En la actualidad, se observa que muchas empresas reconocen el valor agregado de la RS incorporándola en su estrategia corporativa. Además, para enfrentar a la competencia, las empresas realizan diferentes actividades organizacionales que manifiestan una visión amplia

de objetivos planificados que generan resultados positivos de sus acciones en el medio (Barbachan, 2017)

(Muñoz, Cerón, Hernández, & López, 2018) determina que se hace necesario realizar asesorías y capacitaciones para la aplicación de acciones de RSE, sin embargo, en el Japón (Goto & Toshiyuki, 2020) manifiesta que las empresas japonesas adoptan la RS en la eficiencia de desechos de los procesos productivos, cumpliendo así un principio de desarrollo sostenible.

La responsabilidad social, tiene múltiples visiones enmarcadas en diferentes conceptos, que van en distintos enfoques y cada uno de ellos tienen diferentes teorías como se mencionó anteriormente que podemos resumir en: **(a)** Enfoque instrumental o económico, que busca la maximización de utilidades de la empresa donde están permitidas acciones sociales que ayudan al fortalecimiento de estrategias de mercado. **(b)** Enfoque político o legal, destaca el poder de las empresas sobre la sociedad debido a la atribución de la economía cumpliendo con los parámetros legales establecidos para la construcción de una sociedad mejor. **(c)** Enfoque ético, se destaca la preocupación filantrópica y moral. **(d)** Enfoque integrador, armoniza criterios éticos, económicos, normativos y filantrópicos.

Guía ISO 26000 - Responsabilidad Social

“Es del conocimiento de todos los familiarizados con las normas ISO, el hecho de que los estándares desarrollados son una contribución positiva al mundo en el que vivimos”. “Son herramientas prácticas en el desarrollo sostenible. Las normas ISO aportan soluciones y beneficios para casi todos los sectores de la sociedad”. (ISO-26000, 2010)

(1) Antecedentes de ISO 26000

“En el año 2001 ISO comenzó a estudiar la necesidad de desarrollar una norma de responsabilidad social. Dando forma en el 2004 al grupo de trabajo a cargo de la elaboración de la norma ISO 26000”. (ISO-26000, 2010)

“El proceso para desarrollar esta norma ha sido hasta la fecha el más colaborativo, participaron expertos de los seis principales grupos de partes interesadas, gobierno, industria, trabajadores, consumidores, organizaciones no gubernamentales, servicio, apoyo, investigación y otros; además de procurar un equilibrio geográfico y de género de los participantes”. “Para el año 2010 este grupo de expertos creció en número a 450 y 99 países miembros de ISO. El 1 de noviembre de este mismo año, se publicó la norma ISO 26000 de responsabilidad social a nivel mundial”. (ISO-26000, 2010)

(2) Definición de ISO 26000

“ISO 26000 es una norma internacional que ofrece una guía para integrar la responsabilidad social en todo tipo de organizaciones, con el fin de ayudar a las organizaciones a contribuir al desarrollo sostenible”. “No es una norma de sistema de gestión y no es certificable. La única norma certificable hasta la fecha es SA 8000, desarrollada por la Social Accountability International”. (ISO-26000, 2010)

“La responsabilidad social está definida bajo esta norma como el compromiso de una organización ante los impactos que sus decisiones y actividades ocasionen en la sociedad y el medio ambiente mediante un comportamiento ético y transparente que contribuya al desarrollo sostenible incluyendo salud y bienestar de la sociedad”. (ISO-26000, 2010)

“Esta norma no trabaja sola, para poder tener el éxito esperado se apoya con otros instrumentos e iniciativas relacionadas con RS sin reemplazarlas: Guía para multinacionales de OCDE, Global Reporting Initiative, Pacto Global de las Naciones Unidas, entre otros”. (ISO-26000, 2010)

(3) Principios de la Norma ISO 26000

- Rendición de cuentas.
- Transparencia.
- Comportamiento ético.
- Respeto a los intereses de las partes interesadas.
- Respeto al principio de legalidad. (ISO-26000, 2010)

(4) ISO 26000 establece 7 materias fundamentales de la responsabilidad social que una organización deberá abordar:

- Gobernanza organizacional.
- Derechos humanos.
- Prácticas laborales.
- Medio ambiente.
- Prácticas justas de operación.
- Asuntos de consumidores.
- Participación activa y desarrollo de la comunidad. (ISO-26000, 2010)

“ISO 26000 es una gran herramienta para las empresas, las ayuda a pasar de las buenas intenciones a las buenas acciones, y entre sus beneficios se destacan: mayor competitividad, mejor reputación a nivel social, atraer y retener colaboradores, clientes y usuarios, mantener la motivación, compromiso y productividad”. (ISO-26000, 2010).

“Todos formamos parte de esta cadena de responsabilidad social, dueños, directivos, colaboradores y sociedad; por lo que el cuidado de nuestra comunidad y medio ambiente depende de todos”. “Las políticas y prácticas serán entonces, la carta de presentación ante las nuevas generaciones que verán con buenos ojos las acciones que se implementan”. (ISO-26000, 2010).

“Conoce más acerca de cómo Global STD puede ayudar a validar el cumplimiento de la Responsabilidad Social Empresarial visitando este enlace”. (ISO-26000, 2010)

Modelo Carroll y la responsabilidad social empresarial

Con el modelo de (Carroll, 1979), surge un modelo explicativo de la idea de responsabilidad social empresarial y afirma que las corporaciones contribuyen al bienestar social en tanto tienen la responsabilidad de no solo optimizar los beneficios a corto plazo. La teoría propone una pirámide de cuatro niveles, utilizando cada nivel para ubicar responsabilidades, y el método sostiene que "las corporaciones son factores fundamentales de la sociedad y no pueden ser consideradas meramente factores económicos de perspectivas futuras" (Carroll, 1979). Para ello, afirma que, en esta teoría, la corporación se convierte en una organización social que persigue el lucro, pero orienta a sus empleados y su conducta a buscar proyectos de desarrollo social. (Carroll, 1979)

En síntesis, los negocios optan por medidas de RS orientadas a promover políticas y prácticas de gestión en diferentes ámbitos y contribuyendo a hacer más competitiva y sostenible la empresa, con el objetivo de generar estándares éticos más altos, trabajo en equipo, salud, seguridad ocupacional. (Carroll, 1979)

Dimensiones

(1) **Responsabilidades económicas**, “se levanta como la base de la estructura, se entiende como producir los bienes y servicios que los consumidores necesitan y desean, y en el proceso la empresa obtiene una utilidad aceptable” (Bernal & Alpuche, 2022); “se refiere al hecho de que la responsabilidad económica está relacionada con la investigación de los intereses económicos, ya que las partes interesadas crean y maximizan el valor agregado” (Pérez, Espinoza, & Peralta, 2016); desarrollando actividades eficientemente. (Bernal & Alpuche, 2022)

Indicadores de la dimensión económica:

- Maximizar las ganancias, las empresas a través de la RS quieren maximizar las ganancias a través de su imagen.
- Controlar estrictamente costos de producción, ser responsables a la hora de controlar los gastos y de esta manera los costos se reduzcan.
- Planear el éxito a largo plazo, manifiesta que todo debe ser planificado para el logro del éxito.
- Mejorar siempre los resultados económicos, todo va enfocado al mejoramiento e incremento de la liquidez.

(2) Responsabilidades legales, “segundo escalón de la pirámide referido al cumplimiento de la ley y las regulaciones estatales, así como las reglas básicas con las cuales deben operar los negocios y estar bajo el marco jurídico establecido”. (Uribe, 2016)

Indicadores de la dimensión Legal:

- Asegurarse que los empleados actúen dentro de la ley, este indicador trata de que todos los trabajadores no incumplan con la ley.
- Cumplir con sus obligaciones contractuales, que todas las personas cumplan con sus obligaciones establecidas por las leyes.
- Evitar infringir la ley, que Todas las personas se rijan por las leyes y normas vigentes dentro y fuera de las organizaciones.
- Guardar respeto siempre a los principios establecidos por el sistema regulatorio.

(3) Responsabilidades éticas, De acuerdo con (Tapia, Gavilánez, Jácome, & Balseca, 2018), “se refiere a comprometerse en hacer lo correcto, justo y razonable, y no perjudicar a los sectores interesados. Para ello guarda respeto a las actividades y prácticas que los grupos sociales esperan, así no estén contra la ley”. Según (Tapia, Gavilánez, Jácome, & Balseca,

2018), dice “la responsabilidad moral es el compromiso y la corrección moral de las organizaciones para construir una sociedad mejor”.

Indicadores de la dimensión ética:

- Cumplir con los aspectos éticos, trata de que las personas cumplan su trabajo de forma ética.
- Respetar los principios éticos, que siempre se haga lo correcto.
- Estar comprometidos con principios éticos estructurados correctamente, que el personal se comprometa con los principios éticos establecidos por la institución.
- Evite sacrificar los estándares éticos para lograr los objetivos corporativos y aborde la realización de los objetivos corporativos con base en principios éticos.

(4) Responsabilidades filantrópicas, según (Cañon, 2018), “responde a las expectativas de la sociedad de buena ciudadanía corporativa, lo que implica actividades o programas que promuevan el bienestar de la sociedad y la calidad de vida de las personas”. En tanto (Cañon, 2018), “señala que consiste en donaciones voluntarias, sin interés de tiempo y recursos”.

Indicadores de la dimensión Filantrópica:

- Ayudar a resolver problemas sociales, la finalidad de este indicador es ayudar a resolver problemas sociales a través de la organización .
- Participar en la gestión de los asuntos públicos, trata de que la empresa se junte con el estado para solucionar problemas juntos de acuerdo con las necesidades del sector .

Teorías de Responsabilidad Social

Teoría Sociológica, (Requena & Ayuso, 2015), basada en la idea que la sociología es el estudio de los fenómenos sociales, considerando dos momentos las sociedades militares y las sociedades industriales, mientras que para Durkheim son los hechos sociales, considerando que estos están condicionados al comportamiento y a su capacidad de modificarlos. Pudiendo

ser estos hechos sociales normales los que están dentro de las normas de la sociedad y son habituales y los patológicos que se encuentran fuera de las normas de una sociedad son esporádicos y atípicos.

Considerando esta teoría sociológica podemos decir que la RS está bajo los dos enfoques antes mencionados ya que la RS funciona bajo normas establecidas dentro de una organización que le permite fijar un objetivo en bien de la sociedad. Siendo su fundamento epistemológico el positivismo.

Teoría del comportamiento humano, (Reyes, 1992) “sostiene que esta teoría es la continuación de la teoría de las relaciones humanas, considerando al factor humano en forma individual, analizando el comportamiento de las personas y considerándolas como un factor importante en las organizaciones encargadas de administrar las mismas”.

Por otro lado, esta teoría juega un papel importante ya que el hombre como ser social tiene ciertas necesidades en las actividades que desempeña tomando en cuenta los aspectos físicos y medioambientales del trabajo; concluyendo que, cuando los trabajadores se sienten bien en su trabajo están motivados para realizar un buen desempeño y varía de manera significativa en aquellos que se sienten mal porque su trabajo no era bueno. (Reyes, 1992)

2.2.2 Variable Dependiente: Gestión Organizacional

Es necesario que los individuos manejan personal y recursos dentro de una empresa, comprender el fenómeno organizacional (Ramirez, Lay, & Sukier, 2020). De lo anterior se puede decir que las organizaciones pueden definir en forma clara y específica los comportamientos que se requieren de las personas que participan dentro de ellas.

Existen muchos modelos y teorías que hacen referencia a la gestión organizacional, sin embargo, para este trabajo se va a tomar el modelo de (Baldrige, 1997) “que tiene como

fin, una serie de requisitos y buenas prácticas para aplicar en las diversas áreas de una organización con el fin de optimizar el rendimiento”.

Para describir a una organización hay que tener presente que estas, “son extremadamente heterogéneas y diversas, cuyo tamaño, características, estructuras y objetivos son diferentes” (Oré, Olortegui, & Ponce, 2020). Esto origina un abanico de tipos de organizaciones, sin embargo, nos referimos a una institución de organización formal, tiene definidos su estructura y sistema orientados a la toma de decisiones.

Dimensiones

Liderazgo, según (Arjomandi, 2021) refiere que liderazgo consiste en ver como los altos directivos dirigen sus equipos de trabajo y con ellos asumen su responsabilidad es una pieza clave para controlar cómo funciona el equipo.

Indicadores de liderazgo: liderazgo de la alta dirección y el buen gobierno y responsabilidad social.

Planificación estratégica, (Oré, Olortegui, & Ponce, 2020) fija las metas y cubre la proyección de indicadores claves de rendimiento. Orientación al cliente y mercado, conocer sus necesidades y satisfacerla, así como conocer el mercado. “Un proceso que examina aspectos clave de la gestión de procesos de una organización. Resultados que examinan el desempeño y la mejora de las áreas comerciales clave de una organización”. (Oré, Olortegui, & Ponce, 2020)

Indicadores de planificación estratégica: desarrollo de estrategias y el despliegue de estrategias.

Orientación hacia el cliente y el mercado, “es un cambio en el enfoque cultural donde toda la organización entiende que todos deben trabajar en armonía para comprender a los clientes y brindarles un mayor valor de cada producto o servicio”. (Galeano, 2018)

Indicadores: conocimiento del cliente y del mercado; y relaciones con el cliente y satisfacción.

Medición, análisis y gestión del conocimiento, “un enfoque de gestión del conocimiento que se centra en la gestión de la planificación, implementación, operación y seguimiento de las actividades y programas relacionados con el conocimiento necesarios para gestionar eficazmente el capital intelectual”. (Bastos, 2019)

Indicadores: medición, análisis y evaluación del desempeño organizacional; y la gestión de la información y del conocimiento.

Orientación hacia las personas, este punto examina la gestión del aprendizaje y la motivación, para el desarrollo de los colaboradores y de esta manera desarrollar su máximo potencial en función al logro de objetivos. (Galeano, 2018).

Indicadores: sistema de trabajo; aprendizaje y motivación de las personas; y bienestar y satisfacción de las personas.

Gestión por procesos, es importante en toda organización, ya que la gestión por procesos genera valor a la empresa. (Cantero, Herrera, Leyva, & Napoles, 2021)

Indicadores: procesos de creación de valor y procesos de soporte y planeamiento operativo.

Resultados, “examina el desempeño y la mejora de las áreas de negocio claves de la organización”. (Cantero, Herrera, Leyva, & Napoles, 2021)

Indicadores: resultados de productos y servicios; de orientación hacia el cliente; financieros y de mercado; de orientación hacia las personas; de eficacia organizacional; y de liderazgo y responsabilidad social.

Teorías de Gestión Organizacional

Teoría de administración clásica de Taylor y Fayol, “Fayol hace énfasis a las funciones básicas que debe tener una organización para conseguir su eficiencia” (Koontz, Wehrich, &

Cannice, 2012). “Mientras que Taylor ponía énfasis en las actividades” (Koontz, Wehrich, & Cannice, 2012). “Siendo la diferencia entre estos enfoques en que Taylor se interesaba por la racionalización de las actividades a nivel operativo, mientras que Fayol en la racionalización de la empresa a partir de los niveles directivos” (Koontz, Wehrich, & Cannice, 2012). “El fayolismo comprende doctrinas por lineamientos organizativos y gerenciales para la orientación del personal involucrado en labores de la empresa, haciendo énfasis en la estructura que debe tener una organización para lograr la eficiencia”. (Espinoza, 2019)

Teoría de la administración por objetivos, esta teoría está basada en el modelo de sistemas y está orientada a los resultados, donde se da prioridad a un liderazgo participativo y se delega responsabilidad, estimulando la motivación con el fin de que se logre lo planificado. Por consiguiente, (Koontz, Wehrich, & Cannice, 2012) basado en la teoría refiere que toda empresa para su buen funcionamiento y la obtención de resultados debe plantearse objetivos y ver el cumplimiento de estos.

2.3 Formulación de Hipótesis

2.3.1 Hipótesis General

La responsabilidad social influye significativamente en la gestión organizacional del Ejército del Perú, Chorrillos, Lima - Metropolitana, 2022.

2.3.2 Hipótesis Específicas

La dimensión económica de la responsabilidad social influye significativamente en la gestión organizacional del Ejército del Perú, Chorrillos, Lima - Metropolitana, 2022.

La dimensión legal de la responsabilidad social influye significativamente en la gestión organizacional del Ejército del Perú, Chorrillos, Lima – Metropolitana, 2022.

La dimensión ética de la responsabilidad social influye significativamente en la gestión organizacional del Ejército del Perú, Chorrillos, Lima - Metropolitana, 2022.

La dimensión Filantrópica o discrecional de la responsabilidad social influye significativamente en la gestión organizacional del Ejército del Perú, Chorrillos, Lima - Metropolitana, 2022.

Capítulo III: METODOLOGÍA

3.1 Método de la Investigación

Se empleó el “método hipotético-deductivo”, a lo cual (Quezada, 2021), afirma que es un procedimiento iniciando con observación de hechos o problemas, formulando hipótesis

que explican respuestas anticipadas al problema, para después someterla a contrastación ratificando o refutando el pronunciamiento hipotético inicial.

3.2 Enfoque de la Investigación

Se aplicó un “enfoque cuantitativo”, a lo cual (Hernández & Mendoza, 2018) argumentan que representa un conjunto de procesos secuenciales para probar ciertas hipótesis. Desarrollar planes para probar hipótesis y sacar conclusiones sobre las hipótesis propuestas analizando y relacionando las mediciones obtenidas mediante métodos estadísticos.

3.3 Tipo de Investigación

Se realizó una “investigación de tipo aplicada”, porque se llevará a cabo a la práctica de la teoría de Carroll, basada en la responsabilidad social en la gestión organizacional del Ejército. Al respecto (Baena, 2017) “refiere que la investigación aplicada es llevar a la práctica las teorías generales y destinar esfuerzos a resolver las necesidades que se plantea la sociedad y los hombres”.

De nivel explicativo, porque determinará la relación correlacional causal, no persiguiendo solo describir, sino intentando encontrar las causas de este.

3.4 Diseño de la Investigación

Se realizó una investigación no experimental, por tanto; para (Hernández & Mendoza, 2018) este tipo de diseño se observa únicamente en el contexto donde surgió el fenómeno, para luego analizarlo, por lo que no existe tratamiento alguno de ninguna variable. “Y de corte transversal, ya que el recojo de los datos se ejecuta por única vez en un momento determinado”.

3.5 Población, muestra y muestreo

3.5.1 Población

“La población estuvo conformada por 250 oficiales del Ejército ubicada en el distrito de Chorrillos en Lima Metropolitana – Perú”. Al respecto (Hernández & Mendoza, 2018) “refieren que la población es el conjunto de todos los elementos que coinciden con una determinada característica” (p.174).

3.5.2 Muestra de estudio

“El tipo de muestra fue probabilística, debido a que cualquier elemento de la población pudiera ser elegido. La muestra seleccionada fue de 152, estando conformada por oficiales del Ejército del Perú, localizada en el distrito de Chorrillos de Lima – Metropolitana, Perú”. Al respecto (Hernández & Mendoza, 2018) “nos manifiestan que la muestra es un subgrupo representativo de la población”.

Se calculó la muestra aplicando la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{(N - 1)E^2 + Z^2 \cdot p \cdot q}$$
$$n = \frac{(1,96)^2 \cdot (0,5)(0,5) \cdot (250)}{(250 - 1)(0,05)^2 + (1,96)^2(0,5)(0,5)}$$

$$n = 151,68$$

$$n = 152$$

Dónde:

n = muestra

N = población

p = eventos favorables (0,5)

q = eventos desfavorables (0,5)

3.5.3 Muestreo

El muestreo fue de “tipo probabilístico aleatorio simple”, según (Hernández & Mendoza, 2018) “todos los elementos de una población tienen la misma oportunidad de ser seleccionados”; es decir, se elegirá al azar los participantes; para lo cual se realizará el cálculo del muestreo aleatorio en un archivo de Excel, considerando a los oficiales del Ejército del COEDE.

3.6 Variables y operacionalización

Variable Independiente: Responsabilidad Social

(Pacheco, 2017) sostiene que es el compromiso que tienen las empresas de forma voluntaria enfocándose en 2 áreas: interna (trabajadores) y externa (comunidad), desarrollando actividades positivas para los mismos, sin buscar beneficio alguno.

Variable Dependiente: Gestión Organizacional

(Baldrige, 1997), “refiere es un modelo que guía hacia la excelencia que proporciona a las empresas un enfoque integrado para la gestión del desempeño organizacional que mejora la eficacia y las capacidades de toda organización”.

Tabla 1

Cuadro de Operacionalización de Variables

Variables	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala Valorativa
<p>V1: Responsabilidad Social</p> <p>(Carroll, 1979) indica que “La responsabilidad social empresarial implica la obligación de obtener ganancias, obedecer la ley, comportarse éticamente y ser un buen ciudadano”.</p>	<p>La RS se operacionalizará en 04 dimensiones o constructos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - “La responsabilidad económica refleja la creencia de que una empresa debe ser productiva y rentable y debe satisfacer las necesidades de todos los consumidores de la sociedad”. (Carroll, 1979) - “Responsabilidad legal corresponde a las expectativas de los grupos sociales de ver que la empresa cumpla con sus labores en el marco legal”. (Carroll, 1979) - “Las responsabilidades éticas reflejan los códigos, normas y valores no escritos implícitos en toda sociedad”. (Carroll, 1979) - “La responsabilidad caritativa es de naturaleza voluntaria y refleja el deseo común de las empresas de participar activamente en el mejoramiento de la sociedad”. (Carroll, 1979) 	<p>Responsabilidad Económica</p> <p>Responsabilidad Legal</p> <p>Responsabilidad Ética</p> <p>Responsabilidad Filantrópica</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Maximizar las ganancias - Controlar estrictamente sus costos de producción - Planear el éxito a largo plazo - Mejorar siempre los resultados económicos - Asegurarse que los empleados actúen dentro de la ley - Cumplir con sus obligaciones contractuales - Evitar infringir la ley - Respetar siempre los principios definidos por el sistema regulatorio - Cumplir con los aspectos éticos - Asegurar el respeto a los principios éticos - Estar comprometidos con principios éticos bien definidos - Evitar comprometerse los estándares éticos a fin de lograr los objetivos corporativos - Ayudar a resolver problemas sociales - Participar en la gestión de los asuntos públicos - Destinar parte de sus recursos a las actividades filantrópicas - Desempeñar un papel importante dentro de la sociedad más allá de los beneficios 	<p>Ordinal</p> <p>Ordinal</p> <p>Ordinal</p> <p>Ordinal</p>	<p>Escala de Likert</p> <p>Nivel Bajo</p> <p>Nivel Medio</p> <p>Nivel Alto</p>
<p>V2: Gestión Organizacional</p> <p>(Baldrige, 1997), “se refiere a una organización que demuestra una gestión de calidad eficaz para mejorar la empresa a través de la formación y</p>	<p>“El liderazgo examina cómo la gerencia dirige y sostiene a la organización”. (Arjomandi, 2021)</p> <p>“La planificación estratégica examina la forma en que una organización desarrolla objetivos estratégicos y planes de acción”. (Oré, Olortegui, & Ponce, 2020)</p>	<p>Liderazgo</p> <p>Planeamiento Estratégico</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Liderazgo de la alta dirección - Buen Gobierno y responsabilidad Social - Desarrollo de estrategias - Despliegue de estrategias 	<p>Ordinal</p> <p>Ordinal</p>	<p>Inadecuado</p> <p>Regular</p> <p>Adecuado</p>

la participación de los empleados”.	“Orientación al cliente y al mercado, examina cómo las organizaciones determinan los requisitos, necesidades, expectativas y preferencias del cliente y del mercado”. (Galeano, 2018)	Orientación hacia el cliente y el mercado	<ul style="list-style-type: none"> - Conocimiento del cliente y del mercado - Relaciones con el cliente y satisfacción 	Ordinal
	“Medición, análisis y gestión del conocimiento examina cómo las organizaciones seleccionan, recopilan, analizan, administran y mejoran los datos, la información y los activos de conocimiento y evalúa cómo las empresas evalúan el desempeño”. (Bastos, 2019)	Medición, análisis y gestión del conocimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Evaluación del desempeño organizacional - De la información y del conocimiento 	Ordinal
	“Poner a las personas primero, examina cómo los sistemas de trabajo permiten que los empleados desarrollen y utilicen su máximo potencial de acuerdo con las metas, estrategias y planes de acción de la organización”. (Galeano, 2018)	Orientación hacia las personas	<ul style="list-style-type: none"> - Sistemas de trabajo - Aprendizaje y motivación de las personas - Bienestar y satisfacción de las personas 	Ordinal
	“La gestión de procesos examina productos, servicios y procesos organizacionales para crear valor y procesos de soporte clave”. (Cantero, Herrera, Leyva, & Napoles, 2021)	Gestión por procesos	<ul style="list-style-type: none"> - De creación de valor - De soporte y planeamiento operativo 	Ordinal
	“Los resultados examinan el desempeño y la mejora en áreas comerciales clave de la organización”. (Cantero, Herrera, Leyva, & Napoles, 2021)	Resultados	<ul style="list-style-type: none"> - De productos y servicios - De orientación hacia el cliente - Financieros y de mercado - De la orientación hacia las personas - De la eficacia organizacional - De liderazgo y responsabilidad social 	Ordinal

Nota: resultado de la operacionalización de las variables derivadas de la matriz de consistencia.

3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1 Técnica

“En este estudio, se consideró como técnica la encuesta, ya que se aplicó a cada participante mediante formulario en Google y de manera física con la entrega de los cuestionarios para su respectivo llenado”. “La técnica de la encuesta es el procedimiento mediante el cual se realiza la recolección de datos de campo sobre las variables involucradas en el estudio”. (Valderrama, 2013)

3.7.2 Instrumentos

“En este estudio se consideraron dos cuestionarios como instrumentos: uno para medir la responsabilidad social y otro para medir el modelo de excelencia gerencial de Malcolm Baldrige”. Según (Estela & Moscoso, 2019) “Un cuestionario es el instrumento con el cual se recoge información que permite obtener conocimientos con respecto a las preguntas contenidas en el problema”.

“Para la recolección de datos se utilizaron dos cuestionarios, los dos cuantitativos que permiten a los investigadores recopilar información estructurada sobre la muestra poblacional, describir la población a la que pertenecen y comparar estadísticamente algunos sentidos”. (Estela & Moscoso, 2019)

3.7.3 Validez y confiabilidad de los instrumentos

“La validez consiste en el nivel en que un instrumento realmente mide la variable que se busca medir, es decir, demuestra los conceptos abstractos por medio de sus indicadores empíricos”. (Hernández & Mendoza, 2018)

“La confiabilidad corresponde al grado en que los puntajes de una sola medición están libres de errores de medición, en otras palabras, deben dar resultados similares cuando las mediciones repetidas se repiten una y otra vez” (Aravena, Moraga, Cartes-Velásquez, & Manterola, 2014). Esta definición tiene que ver con la estabilidad del

instrumento en sí, no con el jugador y el tiempo de finalización. (Aravena, Moraga, Cartes-Velásquez, & Manterola, 2014)

“En el caso de la variable Responsabilidad Social, se empleó el instrumento Carroll, que facilitará la evaluación la variable, que cuenta con validez, de acuerdo con la ficha técnica que se describe a continuación”:

Ficha técnica: Responsabilidad social

- Nombre del instrumento: Instrumento de Carroll
- Autores: Carroll, Adaptado de Perceptions of Corporate Social Responsibilities
- Año: 1999. Validado y con confiabilidad en USA por Maignan (2001) .
- Tipo de instrumento: cuestionario
- Número de ítems: 16 ítems
- Aplicación: Individual y colectiva
- Tiempo de administración: 20 minutos aproximadamente
- Usos: Para medir la responsabilidad social en los oficiales del Ejército
- Estructura: Se organiza en cuatro dimensiones
- Escala de medición: Es ordinal con valores de nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5)
- Validez y confiabilidad: El instrumento fue traducido por (Hernández & Mendoza, 2018), “la confiabilidad del instrumento fue determinada mediante el estadístico Alfa de Cronbach”. En el caso de la variable responsabilidad social, el coeficiente fue 0,897. Para la dimensión responsabilidad económica se obtuvo el coeficiente 0,808. En la dimensión responsabilidad social, se obtuvo el valor de 0,869, para la dimensión responsabilidad ética se obtuvo un valor de 0.709 y para la dimensión de responsabilidad filantrópica fue de 0.802.

En el caso del instrumento Cuestionario del Modelo de Malcolm Baldrige, que medirá la variable Gestión Organizacional, se trata de uno ya existente, que está definido a partir de la investigación de (Baldrige, 1997). A continuación, se presenta la ficha técnica del instrumento:

Ficha técnica: Gestión Organizacional

- Nombre del instrumento: Cuestionario de Gestión Organizacional
- Autores: Malcolm Baldrige National Quality Program
- Año: 1997
- Tipo de instrumento: Cuestionario
- Número de ítems: 19
- Aplicación: Individual y colectiva
- Tiempo de administración: 20 minutos aproximadamente
- Usos: Para evaluar la gestión organizacional en el ejército
- Estructura: Organizado en siete constructos: Liderazgo, planeamiento estratégico, orientación hacia el cliente y el mercado, medición, análisis y gestión del conocimiento, orientación hacia las personas, gestión de procesos y resultados
- Escala de medición: Es ordinal con valores en base a puntuaciones que esta dado por el modelo en cuestión. Los rangos de medición están dados en base a porcentajes.
- Validez y confiabilidad: “La confiabilidad del instrumento fue determinada mediante el estadístico Alfa de Cronbach”. En el caso de la variable gestión organizacional, el coeficiente fue 0,907.

3.8 Plan de procesamiento y análisis de datos

“Para coleccionar información se efectuará de manera indistinta a los oficiales del COEDE, una vez recogidos los datos se procederá a ingresar los datos al Excel a través de una base de datos”, con la información recogida se iniciará el ingreso de los mismos al programa estadístico SPSS versión 27, para el procesamiento de los datos, tanto para el análisis descriptivo como el inferencial, de la variable Responsabilidad Social y en la de Gestión Organizacional se hará uso de la puntuación que el modelo de Malcolm Baldrige establece.

(Hernández & Mendoza, 2018) “El análisis descriptivo define la presentación de tablas y gráficos de frecuencia, y calcula medidas de tendencia central y variabilidad, mientras que el análisis inferencial se utiliza para estimar parámetros, probar hipótesis y distribuciones de muestreo”.

3.9 Aspectos éticos

“La investigación se apegará estrictamente a la metodología de investigación y las normas éticas, siguiendo las instrucciones proporcionadas por la Universidad”. “En este sentido, la información contenida en este documento es producto de un trabajo personal, cumple con la legislación de propiedad intelectual, no genera información falsa ni fraude de ningún tipo, por lo que cumplo con las normas disciplinarias establecidas por la Universidad”.

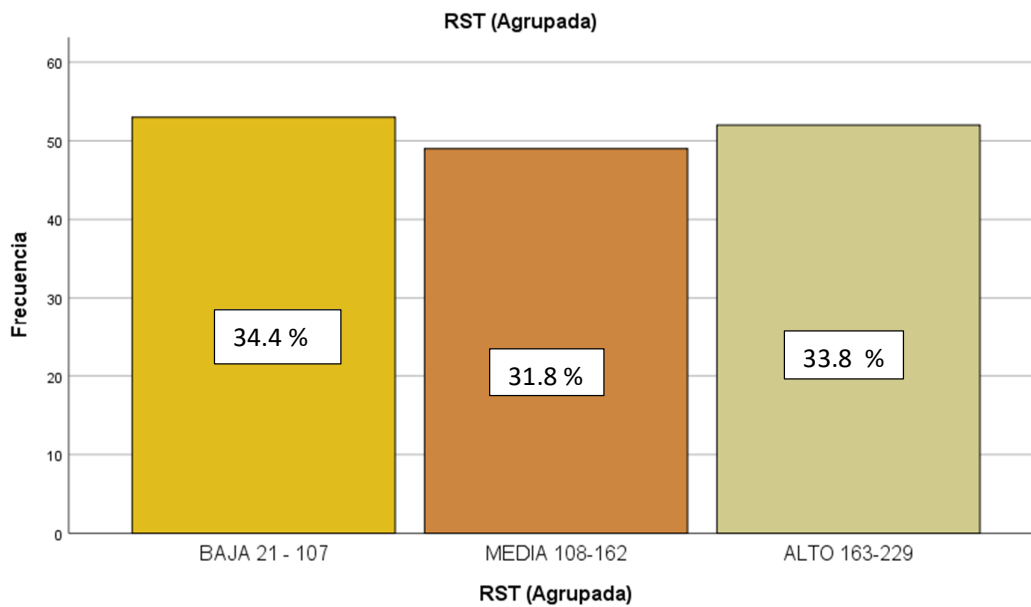
Capítulo IV: Presentación y Discusión de los Resultados

4.1 Resultados

4.1.1 Análisis descriptivo de resultados

Figura 1

Responsabilidad Social



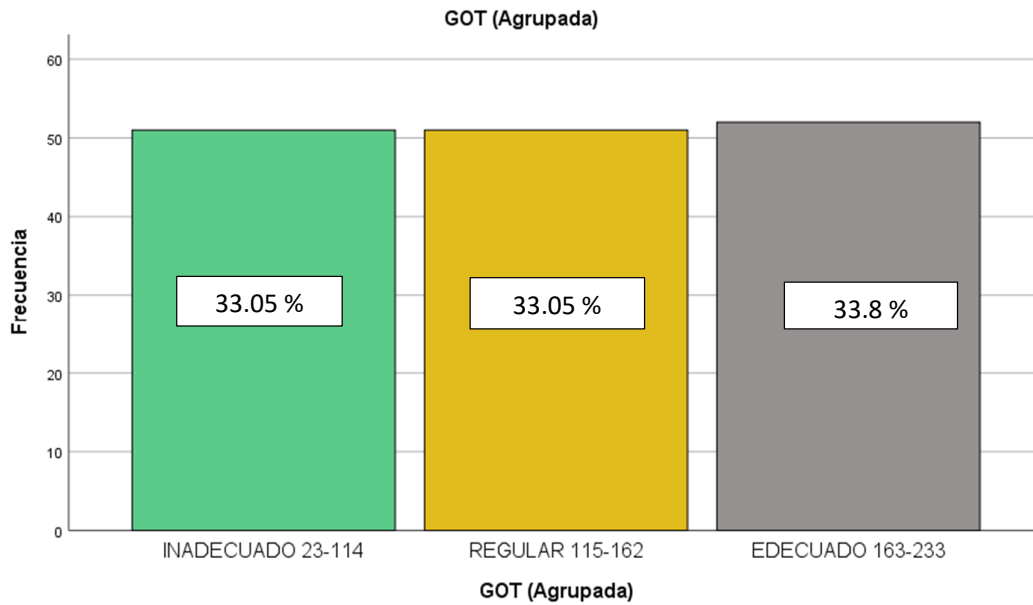
Nota: análisis descriptivo de la variable 1.

Interpretación

Se puede observar que en la gestión organizacional no se toma en cuenta mucho la responsabilidad social, lo que se ve reflejado en que el 34.4% manifiesta que es baja, el 31.8% media y solo el 33.8% alto, considera que es baja la responsabilidad social. Esto se debe porque la institución dentro de su presupuesto no lo considera ya que está dentro de su función como entidad del estado.

Figura 2

Gestión Organizacional



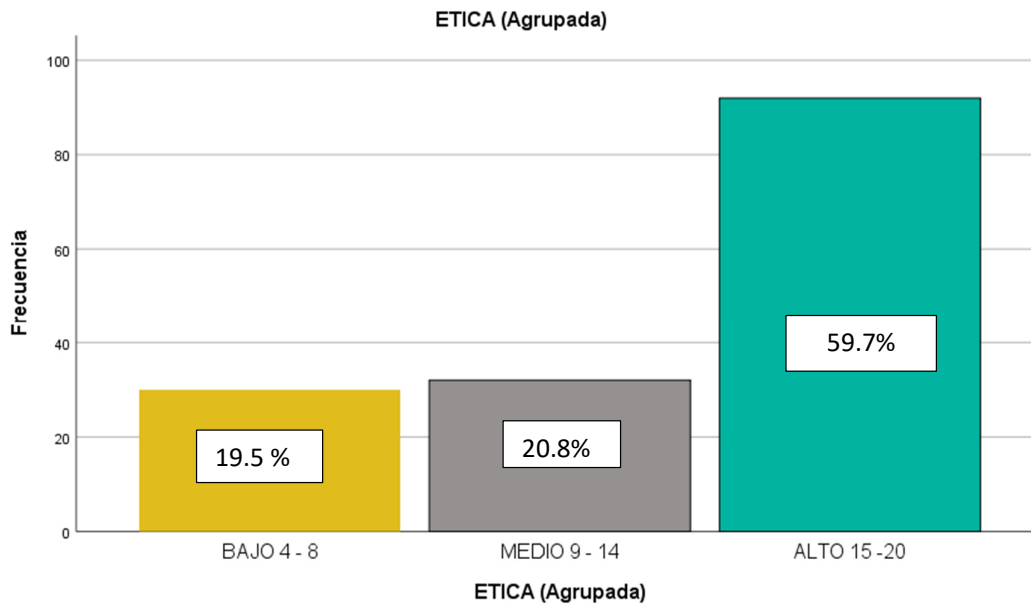
Nota: análisis descriptivo de la primera dimensión de la variable 1

Interpretación

Se puede observar que el 33.05 % manifiesta que es inadecuada la gestión organizacional el 33.05 % que es regular y el 33.8 % es adecuado están de acuerdo que la gestión organizacional es inadecuada tendiendo a regular, mientras que el 33.8% manifiesta que la gestión es adecuada. Aquí se ve que la mayor parte de los encuestados han manifestado que la gestión es inadecuada y regular debido a que sus propias responsabilidades, funciones y la falta de presupuesto les impide tener una gestión adecuada .

Figura 3

Dimensión Ética



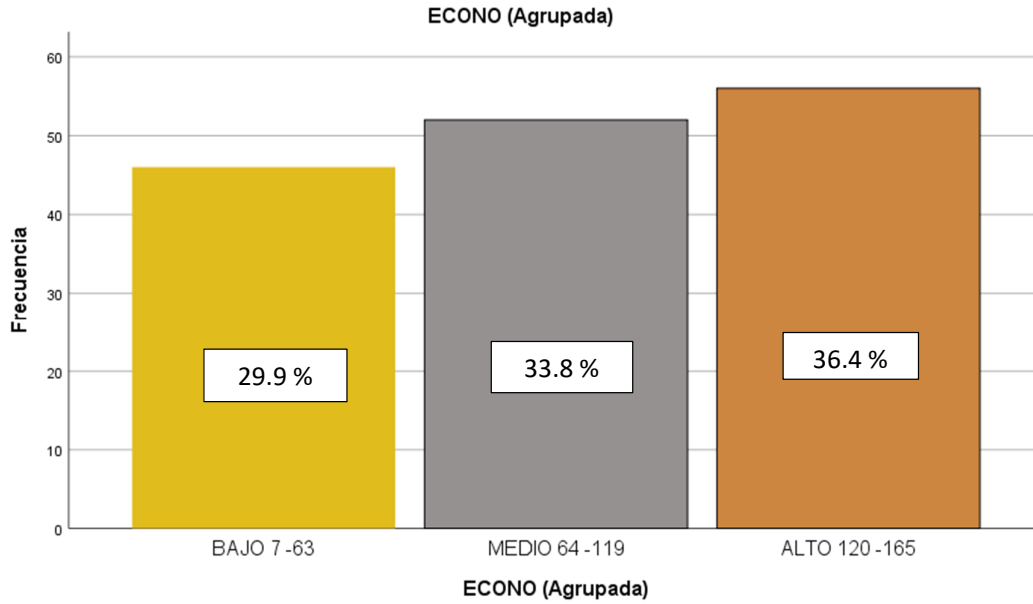
Nota: análisis descriptivo de la segunda dimensión de la variable 1

Interpretación

Como se puede observar que el mayor porcentaje de entrevistados 59.7% manifiestan que la ética en la gestión organizacional es Alta, mientras que el 20.8% es media y el 19.5% manifiesta que es baja. La dimensión ética muestra la necesidad de asumir un nuevo modelo de gestión basado en principios y valores que contribuyan a generar una cultura ética .

Figura 4

Dimensión Económica



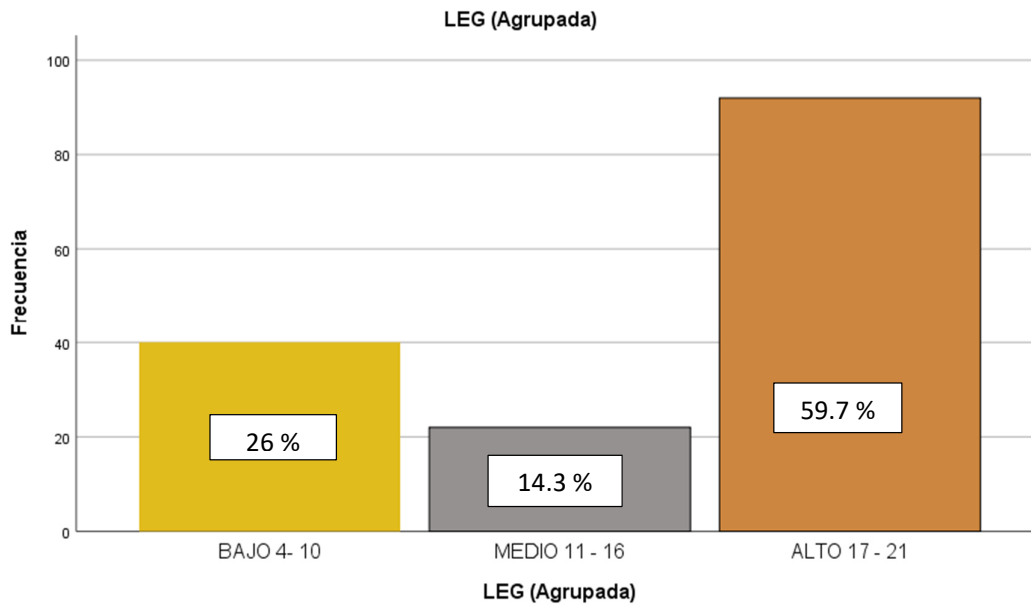
Nota: análisis descriptivo de la tercera dimensión de la variable 1

Interpretación

Se puede observar que el 36.4 % consideran que la parte económica es uno de los aspectos que afecta a la gestión, así como el 33.8% manifiesta que solo afecta de forma media y el 29.9% considera que no es importante para desarrollar la responsabilidad social, hay que tomar en cuenta que la dimensión económica es importante, ya que con ella se genera la cadena de abastecimiento que ayuda a la empresa a generar valor, así como mejorar los servicios y fomentar la innovación.

Figura 5

Dimensión Legal



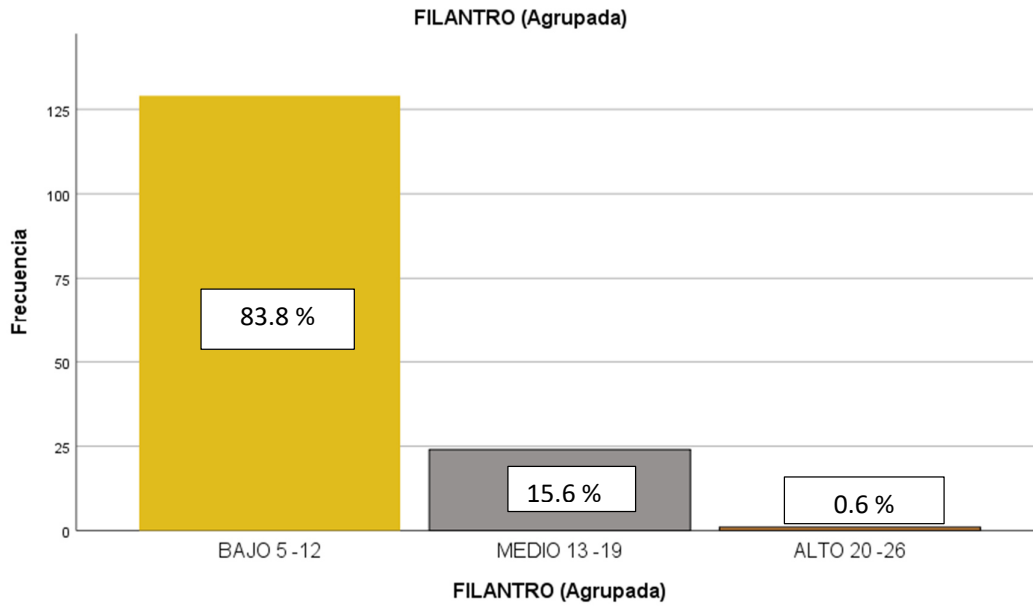
Nota: análisis descriptivo de la cuarta dimensión de la variable 1

Interpretación

Se puede observar que el 59.7% considera que la dimensión legal es un aspecto que determina que la gestión no realice responsabilidad social, mientras que el 40.3 % considera que no. Sin embargo, cabe mencionar que las normas legales en las entidades públicas juegan un papel importante, ya que de ellas depende el funcionamiento de las instituciones lo que origina muchas veces que la gestión no sea la adecuada.

Figura 6

Dimensión Filantrópica



Nota: análisis descriptivo de la quinta dimensión de la variable 1

Interpretación

Se observa que el 83.8% considera que la dimensión filantrópica es baja y que no forma parte de la gestión organizacional, solo el 0.6% considera que si forma parte.

4.1.2 Prueba de Hipótesis

HIPOTESIS GENERAL

1.- Hipótesis Estadísticas

H₀ La responsabilidad social no influye significativamente en la gestión organizacional del Ejército del Perú, Chorrillos, Lima - Metropolitana, 2022.

H₁ La responsabilidad social influye significativamente en la gestión organizacional del Ejército del Perú, Chorrillos, Lima - Metropolitana, 2022.

Tabla 2

Tabla Cruzada de Responsabilidad Social

Recuento		Gestión Organizacional T (Agrupada)			Total
		INADECUADO 23-114	REGULAR 115- 162	ADECUADO 163-233	
Responsabilidad	BAJA 21 - 107	49	4	0	53
Social	MEDIA 108-162	2	45	2	49
	ALTO 163-229	0	2	50	52
Total		51	51	52	154

Nota: tabla cruzada de las variables 1 y 2

Tabla 3

Prueba de Chi cuadrado

	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	251,598 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	259,789	4	,000
Asociación lineal por lineal	138,690	1	,000
N de casos válidos	154		

Nota: 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 16,23.

Interpretación

Como el p-valor obtenido es 0.000 y resulta ser menor a 0.05, por lo tanto, contamos con evidencia suficiente para descartar la hipótesis nula, confirmando que la responsabilidad social influye significativamente en la gestión organizacional del Ejército del Perú, Chorrillos, Lima - Metropolitana, 2022.

HIPOTESIS ESPECIFICA 1

1.- Hipótesis estadísticas

HO La dimensión económica de la responsabilidad social no influye significativamente en la gestión organizacional del Ejército del Perú, Chorrillos, Lima - Metropolitana, 2022.

H1 La dimensión económica de la responsabilidad social influye significativamente en la gestión organizacional del Ejército del Perú, Chorrillos, Lima - Metropolitana, 2022.

2.- Regla de decisión

Si $p\text{-valor} \leq \alpha$ se rechaza la hipótesis nula.

Si $p\text{-valor} > \alpha$ no se rechaza la hipótesis nula.

3.- Elección del Estadístico de prueba

Se usará Chi cuadrado

Tabla 4

Tabla Cruzada de Dimensión Económica

Recuento		GOT (Agrupada)			Total
		INADECUADO 23-114	REGULAR 115- 162	ADECUADO 163-233	
Dimensión Económica (Agrupada)	BAJO 7 -63	1	4	41	46
	MEDIO 64 -119	45	7	0	52
	ALTO 120 -165	5	40	11	56
Total		51	51	52	154

Nota: *tabla cruzada de la dimensión económica*

Tabla 5*Prueba de Chi cuadrado*

	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	169,798 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	173,760	4	,000
Asociación lineal por lineal	17,009	1	,000
N de casos válidos	154		

Nota: 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 15,23.

Interpretación

Como el p-valor obtenido es 0.000 y resulta ser menor a 0.05, por lo tanto, contamos con evidencia suficiente para descartar la hipótesis nula, confirmando que la dimensión económica de la responsabilidad social influye significativamente en la gestión organizacional del Ejército del Perú, Chorrillos, Lima - Metropolitana, 2022.

HIPOTESIS ESPECIFICA 2

1.- Hipótesis Estadísticas

H₀ La dimensión legal de la responsabilidad social no influye significativamente en la gestión organizacional del Ejército del Perú, Chorrillos, Lima - Metropolitana, 2022.

H₁ La dimensión legal de la responsabilidad social influye significativamente en la gestión organizacional del Ejército del Perú, Chorrillos, Lima - Metropolitana, 2022.

2.- Regla de decisión

Si $p\text{-valor} \leq \alpha$ se rechaza la hipótesis nula.

Si $p\text{-valor} > \alpha$ no se rechaza la hipótesis nula.

3.- Elección del Estadístico de prueba

Se usará la prueba de Chi cuadrado

Tabla 6*Tabla Cruzada de la Dimensión Legal*

Recuento	GESTION ORGANIZACIONAL T (Agrupada)				
	INADECUADO	REGULAR 115-	ADECUADO	Total	
	23-114	162	163-233		
LEGAL (Agrupada)	BAJO 4- 10	13	12	15	40
	MEDIO 11 - 16	7	11	4	22
	ALTO 17 - 21	31	28	33	92
Total		51	51	52	154

Nota: tabla cruzada de la dimensión legal

Tabla 7*Prueba de Chi cuadrado*

	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	4,104 ^a	4	,392
Razón de verosimilitud	4,169	4	,384
Asociación lineal por lineal	,001	1	,969
N de casos válidos	154		

Nota: 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 7,29.

Interpretación

Como el p-valor obtenido es 0.392 y resulta ser mayor a 0.05, por lo tanto, contamos con evidencia suficiente para descartar la hipótesis nula, confirmando que la dimensión legal de la responsabilidad social no influye significativamente en la gestión organizacional del Ejército del Perú, Chorrillos, Lima - Metropolitana, 2022.

HIPOTESIS ESPECIFICA 3

1.- Hipótesis Estadísticas

H₀ La dimensión ética de la responsabilidad social no influye significativamente en la gestión organizacional del Ejército del Perú, Chorrillos, Lima - Metropolitana, 2022.

H1 La dimensión ética de la responsabilidad social influye significativamente en la gestión organizacional del Ejército del Perú, Chorrillos, Lima - Metropolitana, 2022.

2.- Regla de decisión

Si $p\text{-valor} \leq \alpha$ se rechaza la hipótesis nula

Si $p\text{-valor} > \alpha$ no se rechaza la hipótesis nula

3.- Elección del Estadístico de prueba

Se usará la prueba de Chi cuadrado

Tabla 8

Tabla Cruzada de la Dimensión Ética

Recuento		GOT (Agrupada)			Total
		INADECUADO	REGULAR 115-	ADECUADO	
		23-114	162	163-233	
Dimensión Ética	BAJO 4 - 8	12	14	4	30
(Agrupada)	MEDIO 9 - 14	14	11	7	32
	ALTO 15 -20	25	26	41	92
Total		51	51	52	154

Nota: *tabla cruzada de la dimensión ética*

Tabla 9

Pruebas de Chi cuadrado

	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	13,063 ^a	4	,011
Razón de verosimilitud	13,861	4	,008
Asociación lineal por lineal	8,524	1	,004
N de casos válidos	154		

Nota: 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 9,94.

Interpretación

Como el p-valor obtenido es 0.011 y resulta ser menor a 0.05, por lo tanto, contamos con evidencia suficiente para descartar la hipótesis nula, confirmando que la dimensión ética

de la responsabilidad social si influye significativamente en la gestión organizacional del Ejército del Perú, Chorrillos, Lima - Metropolitana, 2022.

HIPOTESIS ESPECIFICA 4

1.- Hipótesis estadísticas

H₀ La dimensión Filantrópica o discrecional de la responsabilidad social no influye significativamente en la gestión organizacional del Ejército del Perú, Chorrillos, Lima - Metropolitana, 2022.

H₁ La dimensión Filantrópica o discrecional de la responsabilidad social influye significativamente en la gestión organizacional del Ejército del Perú, Chorrillos, Lima - Metropolitana, 2022.

2.- Regla de decisión

Si $p\text{-valor} \leq \alpha$ se rechaza la hipótesis nula.

Si $p\text{-valor} > \alpha$ no se rechaza la hipótesis nula.

3.- Elección del Estadístico de prueba

Se usará la prueba de Chi cuadrado

Tabla 10

Tabla Cruzada de la Dimensión Filantrópica

Recuento		GOT (Agrupada)			Total
		INADECUADO 23-114	REGULAR 115- 162	ADECUADO 163-233	
FILANTRO (Agrupada)	BAJO 5 -12	42	40	47	129
	MEDIO 13 -19	9	11	4	24
	ALTO 20 -26	0	0	1	1
Total		51	51	52	154

Nota: *tabla cruzada de la dimensión filantrópica*

Tabla 11*Prueba de Chi cuadrado*

	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	5,808 ^a	4	,214
Razón de verosimilitud	6,364	4	,174
Asociación lineal por lineal	,632	1	,427
N de casos válidos	154		

Nota: 3 casillas (33,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,33.

Interpretación

Como el p-valor obtenido es 0.214 y resulta ser mayor a 0.05, por lo tanto, contamos con evidencia suficiente para descartar la hipótesis nula, confirmando que la dimensión Filantrópica o discrecional de la responsabilidad social no influye significativamente en la gestión organizacional del Ejército del Perú, Chorrillos, Lima - Metropolitana, 2022.

4.1.3 Discusión de resultados

A partir de los resultados encontrados, se presentan los siguientes puntos importantes:

En la hipótesis general, al determinar que la responsabilidad social influye significativamente en la gestión organizacional del Ejército del Perú, se comprobó que hay influencia del χ^2 (sig.) = 0.000 < 0.05) ; esto quiere decir, que la responsabilidad social influye en la gestión organizacional, ya sea positiva o negativamente. En ese sentido, se pudo observar en los resultados descriptivos que a la gestión organizacional es inadecuada en cuanto a la responsabilidad social .

Los resultados de este estudio tienen correspondencia con el estudio de (Romero, 2022), quien explica la importancia de la gestión; y (Valverde, De Paz, Muro, Vilcarino, & Mariños, 2022), quien manifiesta que el éxito de las empresas depende en gran parte del manejo de la responsabilidad social. Lo que corrobora (López, 2021) al concluir que,

“los trabajadores públicos desconocen y son indiferentes a la responsabilidad social; es decir; no hay capacidad de respuesta de los grupos de interés”.

Igualmente, (Verduzco, 2017) “manifiesta que el tema de responsabilidad social no solo atañe a empresas, sino también al Ejército, que enfrenta problemas como: desempleo, delincuencia, falta de educación, pobreza y daños en el medio ambiente”. Donde analiza la participación del ejército y por lo tanto manifiesta los obstáculos para poder cumplir con su función de responsabilidad social; por lo que se percibe, la necesidad de implementar estrategias en la gestión, para cumplir con su rol en la responsabilidad social.

En la misma línea, (Hernández, Garza, Gutiérrez, & Saucedo, 2019) hace un análisis de la normativa donde se establece como parte de su misión, el velar por la sociedad, Complementariamente, en otro estudio (Pacheco, 2017) fortalece lo antes mencionado, al afirmar que la responsabilidad social es el compromiso de la empresa en forma voluntaria y responsable; sin embargo, en el caso del ejército este compromiso, está considerado como parte de sus actividades.

En síntesis, las empresas que adopten medidas de RS promueven políticas y prácticas de gestión en diferentes ámbitos y contribuye a la competitividad y sostenibilidad de la empresa, con el objeto de mejorar continuamente en la gestión como tal.

Respecto a la **hipótesis específica 1**, existe evidencia suficiente para rechazar la hipótesis nula, confirmando que la dimensión económica de la RS, influye significativamente en la gestión organizacional del Ejército del Perú, se constató, que sí existe una relación causal ($\text{sig.} = 0.000 < 0.05$), esto permite inferir, que la dimensión económica de la RS, si incide significativamente en la gestión organizacional del Ejército, en consecuencia, se puede determinar que sin los recursos necesarios no se pueden

desarrollar proyectos de RS, sin embargo, con los pocos recursos que se planifican para esta actividad, este (Ejercito) cumple con su misión. En algunas investigaciones, tal como (Noguera, 2020) ha determinado la influencia positiva que tiene la RS con respecto a su comportamiento hacia los servicios que oferta, lo que le da una imagen diferente, respecto al resto de instituciones. Por lo tanto, en los resultados de la encuesta, la mayoría cree que la parte económica es de gran importancia para el desarrollo de la responsabilidad social .

Sin embargo, se reflejó a través de diferentes cuestionamientos que por falta de recursos no se cumplieron en su totalidad los lineamientos y reglamentos y solo se cumplieron “a veces” las funciones de responsabilidad social.

Análogamente, (Zavaleta, 2021) desarrolló su tesis de maestría y encontró que existe una deficiente gestión institucional. Al respecto, sus resultados coinciden con los resultados obtenidos en este estudio, ya que la gestión es importante en la dimensión económica de la RS, para el cumplimiento de metas y objetivos de la organización .

Por otro lado, se evidenció que el 64% de los encuestados indicó, que la gestión, “en cuanto a recursos económicos era baja, por lo que se puede inferir, que no son atendidos en su totalidad los pedidos de recursos, para el desempeño de algunas actividades por falta de gestión”.

Similarmente, (Huaches, Tolentino, Vásquez, Díaz, & Ortiz, 2022) “desarrollaron un estudio de alcance explicativo -correlacional para analizar las dimensiones de la responsabilidad social en la gestión, donde los resultados arrojaron que el 50% de pobladores manifiesta que la responsabilidad social es deficiente”; “mientras que el 47.62% refiere un nivel moderado y el 2.38% refiere que es muy eficiente. Concluyendo,

que la responsabilidad social incide de manera significativa (p-valor menor a 0.05) positiva con la gestión ambiental”.

Continuando con la **hipótesis específica 2**, “para identificar la influencia de la dimensión legal de la RS en la gestión organizacional del Ejército; se halló que no existe dicha incidencia (sig. = 0.392 > 0.05), en otras palabras”, “este resultado confirma que la dimensión legal de la responsabilidad social no influye significativamente en la gestión organizacional del Ejército del Perú, Chorrillos, Lima - Metropolitana, 2022”.

Esto revela, “que la dimensión legal no influye en la gestión, ya que la organización como ente, funciona en base a normas legales y por lo tanto obligatorio cumplimiento”.

Contrariamente, (Uribe, 2016) “manifiestan que el cumplimiento de la ley y las regulaciones estatales son reglas básicas con las cuales deben operar los negocios y estar bajo el marco jurídico establecido”.

Y del mismo modo, (Oré, Olortegui, & Ponce, 2020) “hicieron un estudio correlacional, transversal sobre la relación existente entre la gestión y el compromiso, donde se determinó una correlación positiva y significativa alta, entre las dimensiones compromiso y gestión organizacional de $r=0.658$, $p < 0.01$ ”. “Llegando a la conclusión, que la relación existente entre la gestión y el compromiso se debe a un buen clima organizacional”.

Para la **hipótesis específica 3**, se analizó la influencia de la dimensión ética de la responsabilidad social en la gestión organizacional del Ejército y se comprobó que hay influencia del χ^2 (sig.) = 0.011 < 0.05) . “En otros términos, este resultado confirma, que la dimensión ética de la responsabilidad social, si influye significativamente en la gestión organizacional del Ejército del Perú”; “considerando que la mayor parte de los

encuestados, manifestaron la necesidad de asumir un nuevo modelo de gestión, basado en principios y valores que contribuyen a generar una cultura ética”.

En cambio, (Rincón, Montoya, & Veléz, 2018), “considera que la RS se basa en dos constructos: Uno interno, que incluye los recursos humanos, objetivos, problemas y necesidades de sus colaboradores; y, otro externo, que tiene en cuenta las comunidades locales, proveedores y clientes”. “La responsabilidad social empresarial - RSE, es una oportunidad para el crecimiento y ampliación de mercados”.

En este caso, “debido a estos constructos, se puede decir, que la dimensión ética debe considerarse dentro del modelo de gestión, ya que afecta considerablemente a todas las dimensiones de la actividad empresarial”.

Sin embargo, en el Japón (Goto & Toshiyuki, 2020) “manifiesta que las empresas japonesas adoptan la RS en la eficiencia de desechos de los procesos productivos, cumpliendo así un principio de desarrollo sostenible”.

Según (Tapia, Gavilánez, Jácome, & Balseca, 2018), dice que “la responsabilidad moral es el compromiso y la corrección moral de las organizaciones para construir una sociedad mejor”. “Lo que manifiesta es, que se debe tener el compromiso de realizar lo correcto, justo y razonable, lo cual implica respetar las actividades y prácticas que la sociedad espera y que no se encuentren prohibidas por la ley”.

Finalmente, con relación a la **hipótesis específica 4**, “se determinó la influencia de la dimensión filantrópica y se comprobó que hay influencia del χ^2 (sig.) = 0.214 > 0.05). Este resultado confirma que la dimensión Filantrópica o discrecional de la responsabilidad social no influye significativamente en la gestión organizacional del Ejército del Perú”.

“Dicho de otro modo, nos encontramos con que la dimensión filantrópica no influye significativamente con la gestión organizacional, porque la filantropía no depende de la

gestión, sino, de la voluntad de las personas”, también, “porque tienen poca información sobre los problemas existentes, no siendo incluidos en algunas gestiones y mucho menos por el Estado”.

“Al otro lado del mundo, se encontraron barreras sociales que no responden a expectativas sociales que involucren programas que promuevan el bienestar (Cañon, 2018), y los que existen, son muy pocos”.

“La accesibilidad sociocultural tropieza con varios obstáculos tal como indican los estudios” (Bigne & Curras, 2018), “ya sea por falta de información, tal como los mismos encuestados respondieron, que solo a veces existen charlas o difusión de información (83.8%); también por el entorno social, los padres y amigos quienes influyen en la decisión de contribuir de manera filantrópica”; y, por último, “la inclusión de estos programas, con la finalidad de ayudar a resolver problemas sociales, teniendo conciencia que su participación es importante para el bienestar social y la calidad de vida de la población”.

Capítulo V: Conclusiones y Recomendaciones

5.1 Conclusiones

- Se logró establecer que, la responsabilidad social influye significativamente en la gestión organizacional del Ejército del Perú, Chorrillos, Lima - Metropolitana, 2022. demostrada a través de la prueba de Chi-cuadrado. Como el p-valor obtenido es 0.000 y resulta ser menor a 0.05 ($\text{sig.} = 0.000 < 0.05$), entonces, podemos descartar la hipótesis nula, confirmando que la responsabilidad social influye significativamente en la gestión organizacional, ya sea de manera positiva o negativamente. “Se concluye que la responsabilidad social incide en la gestión y la participación en la gestión es objetivamente visible, porque uno de los factores clave para obtener una buena imagen y reputación corporativa es precisamente ser responsable con la sociedad”.
- Se logró establecer que, la responsabilidad social en la dimensión económica influye significativamente en la gestión organizacional del Ejército del Perú, demostrada a través de la prueba Chi-cuadrada. Como el p-valor obtenido es 0.000 y resulta ser menor a 0.05 ($\text{sig.} = 0.000 < 0.05$), entonces, podemos descartar la hipótesis nula, confirmando que la dimensión económica de la responsabilidad social influye significativamente en la gestión organizacional del Ejército del Perú. “Se puede concluir que la dimensión económica es importante para el desarrollo de actividades socialmente responsables, ya que es crucial para determinar de manera confiable los recursos requeridos”.
- Se logró establecer que, la responsabilidad social en la dimensión legal influye significativamente en la gestión organizacional del Ejército del Perú, demostrada a través de la prueba Chi-cuadrada. Como el p-valor obtenido es 0.392 y resulta

ser mayor a 0.05 ($\text{sig.} = 0.392 > 0.05$), entonces, “podemos descartar la hipótesis nula, confirmando que la dimensión legal de la responsabilidad social no influye significativamente en la gestión organizacional del Ejército del Perú, Chorrillos, Lima - Metropolitana, 2022”.

- Se logró establecer que, la responsabilidad social en la dimensión ética influye significativamente en la gestión organizacional del Ejército del Perú, demostrada a través de la prueba Chi-cuadrada. Como el p-valor obtenido es 0.011 y resulta ser menor a 0.05 ($\text{sig.} = 0.011 < 0.05$), entonces, podemos descartar la hipótesis nula, confirmando que la dimensión ética de la responsabilidad social si influye significativamente en la gestión organizacional del Ejército del Perú, Chorrillos, Lima - Metropolitana, 2022. “Se puede concluir, que, la dimensión ética, es significativamente importante, ya que se hace necesario promover prácticas de gestión en responsabilidad social, basadas en valores y principios”.
- Se logró establecer que, la responsabilidad social en la dimensión filantrópica influye significativamente en la gestión organizacional del Ejército del Perú, demostrada a través de la prueba Chi-cuadrada. Como el p-valor obtenido es 0.214 y resulta ser mayor a 0.05 ($\text{sig.} = 0.214 > 0.05$), entonces, podemos descartar la hipótesis nula, “confirmando que la dimensión Filantrópica o discrecional de la responsabilidad social no influye significativamente en la gestión organizacional del Ejército del Perú, Chorrillos, Lima - Metropolitana, 2022”.

5.2 Recomendaciones

Se plantean las siguientes recomendaciones al Comando del Ejército del Perú:

- Difundir las actividades de responsabilidad social que realiza, con el fin de crear una buena imagen de la institución, basada en el compromiso institucional y con un mayor acercamiento hacia la comunidad.

- Implementar un plan de acciones de responsabilidad social, el mismo que debe contar con los recursos ineludibles para su desarrollo, en beneficio de la comunidad.
- Establecer normas específicas, que fijen puntualmente las actividades de responsabilidad social que van a ejecutarse, en las diferentes áreas de su responsabilidad y a nivel nacional, para beneficio de la población.
- Establecer convenios con el MIDIS (Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social), a través del CCFFA (Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas), para que dicho sector del Estado, como ente rector de las EASS (Estrategias de Acción Social con Sostenibilidad), amplíe su cobertura, focalice y mejore la calidad de los servicios públicos y programas sociales en las zonas geográficas de difícil acceso, en donde exista pobreza extrema y desigualdad social.
- Coordinar con el CEPLAN (Centro Nacional de Planeamiento Estratégico), a través del SEDENA (Secretaría de Defensa Nacional), para la implementación de una Política Nacional Multisectorial relacionada específicamente con Responsabilidad Social; esta Política, no solamente va a incluir al Ejército, sino también a los demás institutos de la Fuerza Armada, Policía Nacional y demás sectores del Estado Peruano.
- Fomentar y fortalecer, campañas de valores y principios éticos, como parte del quehacer diario y permanente de todos sus integrantes.
- Establecer como política institucional, campañas de acción social, con el fin de contribuir en el fomento de una cultura solidaria, en beneficio del mejoramiento de la calidad de vida de los más necesitados de la población.

REFERENCIAS

- Aravena, P., Moraga, J., Cartes-Velásquez, R., & Manterola, C. (2014). *Validez y confiabilidad en investigación odontológica*. *Int. J. Odontostomat.*, 8(1).
- Arjomandi, F. (2021). *Journal of the Sociology and Theory of Religion*, 13. Obtenido de <https://doi.org/10.24197/jstr.1.2022.100-139>
- Baena, P. (2017). *Metodología de la investigación (3a. ed.)*. Obtenido de <http://ebookcentral.proquest.com> Created from bibliotecacijsp on 2018-07-30 15:51:39.
- Baldrige, M. (1997). *Modelo de Gestión de Liderazgo de Malcolm Baldrige*. Obtenido de <https://www.isotools.cl/modelo-de-gestion-de-liderazgo-de-malcolm-bladrige/>
- Barbachan, M. (2017). *La Responsabilidad Social Empresarial en el Perú: Desafíos y Oportunidades*. *InnovaG*, (2). Obtenido de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/innovag/article/view/18749>
- Bastos, N. (2019). Gestión del conocimiento en las organizaciones: Una análisis bibliográfico. *Aibi Revista de Investigación*, 82-87.
- Bernal, J., & Alpuche, E. (2022). *La Responsabilidad Social Empresarial (RSE) como estrategia organizacional: un análisis empírico para la región oriente del Estado de México*. *Ciencia Ergo-Sum*, 30(1). Obtenido de <https://cienciaergosum.uaemex.mx/article/view/16596>
- Bigne, E., & Curras, R. (2018). Influye la imagen de responsabilidad social la intención de compra? El papel de la indentificación del consumidor con la empresa. *Universia Business Review*, 10-23.
- Cantero, H., Herrera, Y., Leyva, E., & Napoles, A. (2021). La Gestión por procesos en una empresa comercializadora del territorio holguinero. *Helguin Ciencias*, 1-11.

- Cañon, D. (2018). *Responsabilidad social empresarial ¿filantropía o verdadera inversión social?* Mexico: XXIII Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Información, Ciudad de México. Obtenido de <http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xxiii/docs/4.12.pdf>
- Carroll, A. (1979). *A three-dimensional conceptual model of corporate social performance*. *Academy of Management Review*, n° 4.
- CRSE. (2000). *Congreso de Responsabilidad Social Empresarial en las Américas*. Cemefi.
- Ejército de Perú. (2020). *Buenas Prácticas ambientales*. Lima: Arkabas.
- Espinoza, R. (2019). *El Fayolismo y la organización contemporánea*. *Visión Gerencial* (1). Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/?d=/465548880010>
- Estela, J., & Moscoso, V. (2019). *Metodología de la investigación. Como hacer una tesis*. Grijley.
- Galeano, M. (2018). *La Orientación hacia el cliente como estrategia de negocio en Pymes Cordobesas*. Córdoba: Universidad siglo 21.
- Gave Parraga, J. C. (2022). *Compromiso organizacional y la calidad de servicios de la financiera Crediscotia en Agencia Huancayo 2021 para optar el grado académico de Maestro en recursos humanos y Gestión Organizacional*. Huancayo: Universidad Continental.
- Goto, M., & Toshiyuki, S. (2020). *Sustainable development and corporate social responsibility in Japanese manufacturing companies*. *Sustainable Development*, 28(4),. Obtenido de <https://doi.org/10.1002/sd.2035>
- Hernández, N., Garza, A., Gutiérrez, L., & Saucedo, Y. (2019). Validación de un instrumento de medida para la relación entre la orientación a la Responsabilidad

- Social Corporativa y otras variables estrategicas de la empresa. *Revista de Contabilidad*, 69-78.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigacion*. Mc Graw Hill.
- Huaches, S., Tolentino, D., Vásquez, W., Díaz, L., & Ortiz, N. (2022). Responsabilidad Social en la gestión ambiental Atavillos Bajo, Lima, 2021. *Ciencia Latina*, 3011.
- ISO-26000. (2010). *Responsabilidad Social*. Organización Internacional de Estandarizacion.
- Koontz, H., Wehrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración un perspectiva global y empresarial*. Mexico: Mc Graw Hill.
- López, E. (2021). *Responsabilidad social y el compromiso organizacional de empleados públicos del Perú*. Peru: Revista Venezolana de Gerencia (RVG). Obtenido de <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.95.14>
- Lussier, R., & Achua, C. (2016). *Liderazgo, Teoria, aplicación y desarrollo de habilidades*. Mexico: Cengage Learning.
- Moncada, J. (2017). *Responsabilidad Social y Ética Administrativa Empresarial*. Bogota: Universidad Militar Nueva Granada. Obtenido de [https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/16152/MONCADA CERONJAIROANTONIO%202017.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/16152/MONCADA_CERONJAIROANTONIO%202017.pdf?sequence=2&isAllowed=y)
- Moreno, M. (2018). *Gestión Administrativa del sector defensa y su relación con la optimización de la responsabilidad social en la zona frontera norte-tumbes, en el período af 2016-2017*. Lima: ICTE. Obtenido de <http://repositorio.ict.ejercito.mil.pe/handle/ICTE/104>
- Muñoz, E., Cerón, A., Hernández, I., & López, S. (2018). *Promoción de la responsabilidad social en empresas manufactureras exportadoras del Estado de*

- Hidalgo para el desarrollo regional*. *Hitos de Ciencias Económicas y Administrativas*, 24(69). Obtenido de <https://doi.org/10.19136/hitos.a24n69.2777>
- Ninco, F. &. (2017). *Enfoques de la responsabilidad social empresarial*. *Revista GEON (Gestión)*. Obtenido de <https://doi.org/10.22579/23463910.52>
- Noguera, F. (2020). *Las Empresas y la Protección de los Derechos Humanos. La Responsabilidad Social Corporativa*. Editorial Academica Espanola.
- Noriega, E., Suarez, F., Vengoechea, J., & Jaafar, H. (2018). Gestión estratégica como agente impulsor en las pymes para el éxito organizacional. *Espacios*, 18-27.
- Oré, H., Olortegui, E., & Ponce, D. (2020). Planeamiento estratégico como instrumento de gestión en las empresas: Revisión bibliográfica. *Revista Pakamuros*, 31-44.
- Pacheco, F. (2017). *Responsabilidad Social Empresarial*. Eidos. Obtenido de <https://doi.org/10.29019/eidos.v0i1.39>
- Pérez, M., Espinoza, C., & Peralta, B. (2016). *La responsabilidad social empresarial y su enfoque ambiental: una visión sostenible a futuro*. *Revista Científica Universidad y Sociedad*, (8). Obtenido de <https://doi.org/10.1002/csr.132>
- Quezada, N. (2021). *Metodología de la Investigación*. Macros.
- Ramirez, R., Lay, N., & Sukier, H. (2020). Gerencia Estratégica para la gestión de personas del sector minero de Venezuela, Colombia y Chile. *Información Tecnológica*, 133-140.
- Requena, F., & Ayuso, L. (2015). *Teoría sociológica aplicada*. Barcelona: Anthropos.
- Reyes, A. (1992). *Administración Moderna*. Editorial Limusa. Mexico.
- Rincón, Y., Montoya, D., & Veléz, P. (2018). *Estrategias de Responsabilidad Social Empresarial en organizaciones del sector construcción en Medellín*. *Retos*, 8(16). Obtenido de <http://doi.org/10.17163/ret.n16.2018.06>

- Romero, M. (2022). *Implicancias de la gestión administrativa sobre el comportamiento organizacional en la Municipalidad distrital San Jacinto, Región Tumbes, Perú, 2021*. Tumbes: Tesis de pregrado, universidad Nacional de Tumbes. Obtenido de <https://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/2674/TESIS%20-%20ROMERO%20PERICHE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sagredo, E. (2019). *Relaciones entre gestión organizacional y percepción del compromiso, motivación y satisfacción de estudiantes y docentes de centros educativos de adultos de la región de Biobío Chile Tesis Doctoral para optar el grado de Psicología de la comunicación y ca*. Barcelona: Universidad autónoma de Barcelona.
- Sánchez, M. (2022). *La gestión del proceso organozacional en la toma de decisiones*. Ciencias Holguin 28. Obtenido de <http://www.ciencias.holguin.cu/index.php/cienciasholguin/article/view/1333>
- Tapia, A., Gavilánez, M., Jácome, S., & Balseca, J. (2018). *La responsabilidad social empresarial: Un desafío para la sostenibilidad de las empresas del Ecuador*. 3C Empresa, Investigación y pensamiento crítico, 7(4). Obtenido de <http://dx.doi.org/10.17993/3cemp.2018.070436.68-89/>
- Uribe, M. (2016). *La responsabilidad social empresarial y el enfoque estratégico de la organización: evidencia empírica de dos sectores*. Tendencias, 19(1). Obtenido de <https://doi.org/10.22267/rtenf.181901.90>
- Valderrama, S. (2013). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica*. 2ª Ed. Lima: Editora San Marcos.
- Valverde, M., De Paz, A., Muro, J., Vilcarino, L., & Mariños, G. (2022). Responsabilidad social empresarial y el éxito competitivo de las empresas agroexportadoras de la

provincia de Barranca. *Revista de Investigación científica y tecnológica Llamkasum*, 29-37.

Vera, P. (2019). *Transformación Militar: Esfuerzo y compromiso institucional*. Military Review. Obtenido de <https://www.armyupress.army.mil/Portals/7/military-review/Archives/Spanish/Vera-Transformacion-militar-SPA-Q3-2019>

Verduzco, A. (2017). *Responsabilidad social empresarial: de la dimensión corporativa* (Vols. Vol. 6, núm. 1). The Anáhuac Journal.

Zavaleta, E. (2021). *Análisis de la gestión institucional en las unidades académicas de la Policía Nacional - Perú* (Vol. vol.12). Comuni@cción. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.33595/2226-1478.12.1.489>

Anexo 1: Matriz de Consistencia

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño Metodológico
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	V1: Responsabilidad Social Dimensiones: Responsabilidad Económica Ítem 1, 2, 3 y 4 Responsabilidad Legal Ítem 5, 6, 7 y 8 Responsabilidad Ética Ítem 9, 10, 11 y 12 Responsabilidad Filantrópica Ítem 13, 14, 15 y 16 V2: Gestión Organizacional Dimensiones: Liderazgo 1.1, 1.2 Planeamiento Estratégico 2.1, 2.2 Orientación hacia el cliente y el mercado 3.1, 3.2 Medición análisis y gestión del conocimiento 4.1, 4.2 Orientación hacia las personas 5.1, 5.2, 5.3 Gestión de procesos 6.1, 6.2 Resultados 7.1, 7.2, 7.3, 7.4, 7.5, 7.6	Método Hipotético Deductivo Enfoque Cuantitativo Tipo Aplicada Nivel explicativo Diseño No Experimental Transversal Técnicas Encuesta Instrumentos Cuestionario
¿De qué manera la responsabilidad social influye en la gestión organizacional del Ejército del Perú, Chorrillos, Lima Metropolitana, 2022?	Determinar la influencia de la responsabilidad social en la gestión organizacional del Ejército del Perú, Chorrillos, Lima Metropolitana, 2022.	La responsabilidad social influye significativamente en la gestión organizacional del Ejército del Perú, Chorrillos, Lima Metropolitana, 2022		
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas		
¿De qué manera la dimensión económica de la responsabilidad social influye en la gestión organizacional del Ejército del Perú, Chorrillos, Lima-Metropolitana, 2022?	Determinar la influencia de la dimensión económica de la responsabilidad social en la gestión organizacional del Ejército del Perú, Chorrillos, Lima Metropolitana, 2022.	La dimensión económica de la responsabilidad social influye significativamente en la gestión organizacional del Ejército del Perú, Chorrillos, Lima Metropolitana, 2022		
¿De qué manera la dimensión legal de la responsabilidad social influye en la gestión organizacional del Ejército del Perú, Chorrillos, Lima Metropolitana, 2022?	Determinar la influencia de la dimensión legal de la responsabilidad social en la gestión organizacional del Ejército del Perú, Chorrillos, Lima Metropolitana, 2022.	La dimensión legal de la responsabilidad social influye significativamente en la gestión organizacional del Ejército del Perú, Chorrillos, Lima 2022		
¿De qué manera la dimensión ética de la responsabilidad social influye en la gestión organizacional del Ejército del Perú, Chorrillos, Lima Metropolitana, 2022?	Determinar la influencia de la dimensión ética de la responsabilidad social en la gestión organizacional del Ejército del Perú, Chorrillos, Lima Metropolitana, 2022.	La dimensión ética de la responsabilidad social influye significativamente en la gestión organizacional del Ejército del Perú, Chorrillos, Lima Metropolitana, 2022		
¿De qué manera la dimensión Filantrópica o discrecional de la responsabilidad social influye en la gestión organizacional del Ejército del Perú, Chorrillos, Lima Metropolitana, 2022?	Determinar la influencia de la dimensión Filantrópica o discrecional de la responsabilidad social en la gestión organizacional del Ejército del Perú, Chorrillos, Lima Metropolitana, 2022.	La dimensión Filantrópica o discrecional de la responsabilidad social influye significativamente en la gestión organizacional del Ejército del Perú, Chorrillos, Lima Metropolitana, 2022		

Anexo 2: Instrumentos

Estimados compañeros de armas, soy un investigador preocupado por generar aportes concretos de solución a problemas reales de nuestra sociedad, por ello estoy proponiendo realizar un estudio sobre RESPONSABILIDAD SOCIAL Y GESTION ORGANIZACIONAL EN EL EJERCITO DEL PERU, CHORRILLOS, LIMA - METROPOLITANA, 2022 cuyo objetivo es: Determinar la influencia de la responsabilidad social en la gestión organizacional del Ejército del Perú, Chorrillos, Lima - Metropolitana, 2022 y con ello, poder diseñar una propuesta de responsabilidad social para una gestión organizacional eficiente y eficaz.

Su participación en este estudio es totalmente voluntaria y puede elegir no participar. Si decide participar de esta investigación podrá retirarse de esta en cualquier momento, no será penalizado de ninguna manera. Los procedimientos incluyen completar el cuestionario en línea que tomará alrededor de 20 minutos. Todas sus respuestas serán confidenciales. NO HAY RESPUESTAS CORRECTAS O INCORRECTAS, MARQUE LA OPCION QUE SE AJUSTA A SU PERCEPCION Y RESPUESTA REAL.

La información recogida será guardada en formato electrónico por contraseña. Para ayudar a preservar la confidencialidad los datos para el análisis NO contendrán ninguna información que lo identifique personalmente. La información anónima que se recoja solo será analizada por el equipo de investigación y será utilizada para los propósitos investigativos.

Si usted tuviera alguna pregunta sobre este estudio por favor contáctese con el investigador Vélez Carrasco Manuel Antonio al correo electrónico: tonyvc586@hotmail.com.

Instrucciones

1. Emplee un bolígrafo de tinta negra para responder el cuestionario.
2. Todas las preguntas tienen cinco (05) opciones de respuesta, elija la que mejor describa lo que piensa usted. Solamente una alternativa.
3. Marque con claridad la opción elegida con un aspa (X).
4. No se debe marcar dos (02) opciones o más.
5. Si no puede contestar una pregunta o si la pregunta no tiene sentido para usted, por favor pregúntele a la persona que le entregó este cuestionario y le explicará.
6. Sus respuestas serán anónimas y absolutamente confidenciales.

Cuestionario de Responsabilidad Social

Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de Acuerdo
1	2	3	4	5

ENUNCIADOS	1	2	3	4	5
1. Maximizan las ganancias					
2. Controlan estrictamente sus costos					
3. Planean el éxito a largo plazo					
4. Mejoran siempre los resultados económicos					
5. Se aseguran que sus empleados actúan dentro de los estándares definidos por la ley					
6. Cumplen con sus obligaciones contractuales					
7. Evitan infringir la ley, incluso si esto ayuda a mejorar el rendimiento					
8. Se respetan siempre los principios definidos por el sistema regulatorio					
9. Cumplen con los aspectos éticos, aunque afecten negativamente el desempeño económico					
10. Aseguran el respeto a los principios éticos por encima de la prioridad económica					
11. Están comprometidos con los principios éticos bien definidos					
12. Evitan comprometer los estándares éticos a fin de lograr los objetivos corporativos					
13. Ayudan a resolver problemas sociales					
14. Participan en la gestión de asuntos públicos					
15. Destinan parte de sus recursos a las actividades filantrópicas					
16. Desempeñan un papel importante en nuestra sociedad, más allá de la pura generación de beneficios.					

Cuestionario de Gestión Organizacional

Modelo de Excelencia	
Criterios	Puntaje
1.- Liderazgo	120
2.- Planeamiento Estratégico	85
3.- Orientación hacia el cliente y el mercado	85
4.- Medición, análisis y gestión del conocimiento	90
5.- Orientación hacia las personas	85
6.- Gestión de Procesos	85
7.- Resultados	450
Total de Puntos	1000

Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de Acuerdo
1	2	3	4	5

ENUNCIADOS	Puntaje
1.- Considera que cuenta con líderes que promueven una conducta ética y legal	70
2.- Considera que ejercen un buen gobierno y abordan las responsabilidades sociales	50
3.- Considera que cuentan con el desarrollo de estrategias (Objetivos, Metas)	40
4.- Considera que desarrollan los planes de acción planteados para alcanzar los objetivos estratégicos.	45
5.- Considera que identifica a sus clientes y grupos de interés	40
6.- Considera que construye relaciones y mejora la satisfacción de sus clientes	45
7.- Cuenta con un sistema de evaluación y seguimiento del desempeño organizacional	35

8.- Cuenta con un sistema de información que asegure la disponibilidad de los datos y su accesibilidad a ellos	25
9.-Considera que se apoya a los colaboradores para que lleven a cabo el trabajo en la organización	25
10.-Considera que se motiva a los colaboradores y se contribuye a su desarrollo	45
11.-Considera que la gestiona contribuye al bienestar y satisfacción de los colaboradores	40
12.- Considera que se identifican y gestionan los procesos misionales	100
13.- Considera que se identifican y gestionan los procesos de soporte y estratégicos	70
14.-Considera los resultados del desempeño del servicio en la gestión organizacional	70
15.-Consideran los resultados de satisfacción de los clientes en la gestión organizacional	70
16.-Considera los indicadores financieros en la gestión organizacional	70
17.- Considera los indicadores de desempeño en la gestión organizacional	70
18.- Considera Indicadores de eficacia en la gestión organizacional	70
19.- Considera los resultados de liderazgo y responsabilidad social	70
Total de Puntos	1000

Anexo 3: Validez y confiabilidad del Instrumento

- Validez y confiabilidad: El instrumento fue traducido por Mainon (2021), la confiabilidad del instrumento fue determinada mediante el estadístico Alfa de Cronbach. En el caso de la variable responsabilidad social, el coeficiente fue 0,897. Para la dimensión responsabilidad económica se obtuvo el coeficiente 0,808. En la dimensión responsabilidad social, se obtuvo el valor de 0,869, para la dimensión responsabilidad ética se obtuvo un valor de 0.709 y para la dimensión de responsabilidad filantrópica fue de 0.802.
- Validez y confiabilidad: La confiabilidad del instrumento fue determinada mediante el estadístico Alfa de Cronbach. En el caso de la variable gestión organizacional, el coeficiente fue 0,907.

Anexo 4: Aprobación del Comité de Ética



COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA PARA LA INVESTIGACIÓN

CONSTANCIA DE APROBACIÓN

Lima, 02 de diciembre de 2022

Investigador(a)
Manuel Antonio Vélez Carrasco

Exp. Nº: 2430-2022

De mi consideración:

Es grato expresarle mi cordial saludo y a la vez informarle que el Comité Institucional de Ética para la investigación de la Universidad Privada Norbert Wiener (CIEI-UPNW) **evaluó y APROBÓ** los siguientes documentos:

- Protocolo titulado: “**Responsabilidad Social y Gestión Organizacional en el Ejército del Perú, Chorrillos, Lima Metropolitana, 2022**” Versión 01 con fecha 14/09/2022
- Formulario de Consentimiento Informado Versión 01 con fecha 14/09/2022

El cual tiene como investigador principal al Sr(a) Manuel Antonio Vélez Carrasco y a los investigadores colaboradores (no aplica)

La APROBACIÓN comprende el cumplimiento de las buenas prácticas éticas, el balance riesgo/beneficio, la calificación del equipo de investigación y la confidencialidad de los datos, entre otros.

El investigador deberá considerar los siguientes puntos detallados a continuación:

1. **La vigencia** de la aprobación es de **dos años** (24 meses) a partir de la emisión de este documento.
2. **El Informe de Avances** se presentará cada 6 meses, y el informe final una vez concluido el estudio.
3. **Toda enmienda o adenda** se deberá presentar al CIEI-UPNW y no podrá implementarse sin la debida aprobación.
4. Si aplica, **la Renovación** de aprobación del proyecto de investigación deberá iniciarse treinta (30) días antes de la fecha de vencimiento, con su

respectivo informe de avance.
Es cuanto informo a usted para su conocimiento y fines pertinentes.

Atentamente,




Yenny Marisol Bellido Fuentes
Presidenta del CIEI- UPNW



Av. Arequipa 440 – Santa Beatriz
Universidad Privada Norbert Wiener
Teléfono: 706-5555 anexo 3290 Cel. 981-000-698
Correo: comite.etica@uwieneredu.pe

Anexo 5: Formato del Consentimiento Informado

 Universidad Norbert Wiener	FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO (FCI) EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACION DEL CIEI-VRI		
	CODIGO UPNW-EES-FOR-068	VERSION: 01 REVISION: 01	FECHA: 14/09/2022

Título de proyecto de investigación: “Responsabilidad Social y Gestión Organizacional en el Ejército del Perú, Chorrillos, Lima Metropolitana, 2022”.

Investigador : Manuel Antonio Vélez Carrasco
Institución : Universidad Privada Norbert Wiener (UPNW).

Estamos invitando a usted a participar en un estudio de investigación titulado: “Responsabilidad Social y Gestión Organizacional en el Ejército del Perú, Chorrillos, Lima Metropolitana, 2022”. de fecha 14/09/022 y versión.0__. Este es un estudio desarrollado por investigadores de la Universidad Privada Norbert Wiener (UPNW).

I. INFORMACIÓN

Propósito del estudio: Aporta al conocimiento de prácticas de responsabilidad social en el Ejército, resultados que podrán sistematizarse en una propuesta, para ser incorporado como base teórica en las ciencias militares, ya que se demostrará la influencia de responsabilidad social en gestión organizacional.

Duración del estudio (meses): 04

N° esperado de participantes: 152

Procedimientos del estudio: Si Usted decide participar en este estudio se le realizará los siguientes procesos:

- El instrumento será aplicado virtualmente con el formulario de Google Drive

La *entrevista/encuesta* puede demorar unos 20 minutos y (*según corresponda añadir a detalle*). Los resultados se le entregarán a usted en forma individual y se almacenarán respetando la confidencialidad y su anonimato.

Riesgos: (*Detallar los riesgos de la participación del sujeto de estudio*)
Su participación en el estudio *no* presenta: no existe

Beneficios: (*Detallar los riesgos la participación del sujeto de estudio*)
Usted se beneficiará del presente proyecto: académicamente

Costos e incentivos: No se pagará ningún costo monetario por su participación en la presente investigación. Así mismo, no recibirá ningún incentivo económico ni medicamentos a cambio de su participación.

 Universidad Norbert Wiener	FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO (FCI) EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACION DEL CIEI-VRI		
	CODIGO	VERSION: 01	FECHA: 14/09/2022
	UPNW-EES-FOR-068	REVISION: 01	

Confidencialidad: Nosotros guardaremos la información recolectada con códigos para resguardar su identidad. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará

ninguna información que permita su identificación. Los archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al equipo de estudio.

Derechos del paciente: La participación en el presente estudio es voluntaria. Si usted lo decide puede negarse a participar en el estudio o retirarse de éste en cualquier momento, sin que esto ocasione ninguna penalización o pérdida de los beneficios y derechos que tiene como individuo, como así tampoco modificaciones o restricciones al derecho a la atención médica: no corresponde

Preguntas/Contacto: Puede comunicarse con el Investigador Principal (*Manuel Antonio Vélez Carrasco, número de teléfono 966 230 565 y correo electrónico del investigador principal tonyvc586@hotmail.com*).

Así mismo puede comunicarse con el Comité de Ética que validó el presente estudio.

Contacto del Comité de Ética: Doctora Yenny M. Bellido Fuentes, Presidenta del Comité de Ética de la Universidad Norbert Wiener, para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, **Email:** comité.etica@uwiener.edu.pe

II. DECLARACIÓN DEL CONSENTIMIENTO

He leído la hoja de información del Formulario de Consentimiento Informado (FCI), y declaro haber recibido una explicación satisfactoria sobre los objetivos, procedimientos y finalidades del estudio. Se han respondido todas mis dudas y preguntas. Comprendo que mi decisión de participar es voluntaria y conozco mi derecho a retirar mi consentimiento en cualquier momento, sin que esto me perjudique de ninguna manera. Recibiré una copia firmada de este consentimiento.

 Nombre **participante:**

DNI N°

Fecha: (dd/mm/aaaa)

Manuel Antonio Vélez Carrasco

DNI N ° 02856774

Fecha: (dd/mm/aaaa)

 Nombre testigo o representante legal:

DNI N°

Fecha: (dd/mm/aaaa)

Nota: La firma del testigo o representante legal es obligatoria solo cuando el participante tiene alguna discapacidad que le impida firmar o imprimir su huella, o en el caso de no saber leer y escribir.

Anexo 6: Carta de aprobación de la Institución para la recolección de datos



PERÚ

Ministerio de Defensa

Despacho Viceministerial
de Políticas para la Defensa

Dirección General de
Educación y Doctrina

Centro de Altos Estudios
Nacionales

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

"Año del Bicentenario del Congreso de la República del Perú"

Chorrillos, 14 de setiembre del 2022

Señor: **Manuel Antonio Vélez Carrasco**
Tesista de la EPG. - Norbert Wiener

La Dirección del Centro de Altos Estudios Nacionales (CAEN), le informa sobre la aprobación de esta institución, para la recolección de datos a los alumnos de esta casa superior de estudios.

La encuesta a realizarse respecto a su proyecto de Investigación titulada "**RESPONSABILIDAD SOCIAL Y GESTION ORGANIZACIONAL, EN EL EJERCITO DEL PERU, CHORRILLOS, LIMA METROPOLITANA, 2022**"; ayudará a nuestros participantes a tener una opinión crítica sobre el tema en mención.

Atentamente

DOCTOR
WALTER ENRIQUE ASTUDILLO CHAVEZ
DIRECTOR GENERAL