



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Organización estratégica y responsabilidad social en el
Gobierno Regional de Moquegua - 2018**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTOR:

Br. Carlos David Becerra Flores

ASESOR:

Dr. Dulio Oseda Gago

PROGRAMA:

Gestión Pública

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración del talento humano

PERÚ – 2018

Dedicatoria

A hijo que me Dio por guiar mis pasos y permitir cumplir este nuevo reto, a mi familia por sus buenos consejos y confianza y amistades que me apoyaron en todo momento.

Carlos

Agradecimiento

A las personas de la Universidad Cesar Vallejo que me apoyaron en la realización de la presente tesis.

A los trabajadores del Gobierno Regional por su colaboración con la presente investigación.

Carlos

Presentación

Señores miembros del Jurado presento ante ustedes la tesis titulada: Organización estratégica y responsabilidad social en el Gobierno Regional de Moquegua - 2018, con la finalidad de establecer la relación entre organización estratégica y responsabilidad social en el Gobierno Regional de Moquegua - 2018, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo para obtener el grado de Maestro en Gestión Pública.

El documento consta de siete capítulos, distribuidos de la siguiente manera:

- El Capítulo I, sobre la introducción, ahí se formula los antecedentes, marco teórico, el planteamiento del problema, los objetivos y la respectiva justificación.
- El Capítulo II del marco metodológico, que trata sobre las variables, el tipo, la metodología, la población y muestra y los métodos de investigación.
- El Capítulo III sobre los resultados, donde se describe las variables de estudio y la prueba de hipótesis.
- El Capítulo IV de la discusión, el Capítulo V de las conclusiones, el Capítulo VI de las recomendaciones y el Capítulo VII de las referencias bibliográficas.

Creo que nuestro interés y empeño extendido en el desarrollo de esta investigación sea valorada y del mismo modo tendremos en cuenta sus apreciaciones que enriquecerán nuestro informe.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

El autor.

Índice

	Pág.
CARATULA	
PÁGINAS PRELIMINARES	
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vii
Índice	vii
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
I. INTRODUCCIÓN	13
1.1. Realidad problemática.....	13
1.2. Trabajos previos.....	14
1.3. Teorías relacionadas con la variables.....	17
1.3.1. Organización estratégica.....	17
1.3.2. Responsabilidad social.....	24
1.4. Formulación del problema	27
1.5. Justificación	28
1.6. Hipótesis.....	28
1.7. Objetivos.....	28
II. MÉTODO.....	30
2.1. Diseño de investigación.....	30
2.2. Operacionalización de variable.....	31
2.3. Población, Muestra y muestreo.....	32
2.7. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos validez y confiabilidad	33
2.8. Métodos de Análisis de la Información.....	36
III. RESULTADOS.....	38

3.1. Resultados obtenidos	38
3.2. Prueba de normalidad	44
3.3. Contrastación de hipótesis.....	46
V. DISCUSIÓN	53
VI. CONCLUSIONES	57
VII. RECOMENDACIONES.....	58
VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	59
ANEXOS	62
Anexo Nº 01. Matriz de consistencia de la investigación	
Anexo Nº 02. Matriz del instrumento de recojo de datos	
Anexo Nº 03. Instrumentos	
Anexo Nº 04. Fichas de validación	
Anexo Nº 05. Constancia de autorización	
Anexo Nº 06. Consolidado de datos estadísticos	
Anexo Nº 07. Galería fotográfica	
Anexo Nº 08. Artículo científico	
Anexo Nº 09. Declaración jurada de publicación del artículo científico	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla N° 1, Niveles de Organización estratégica.....	38
Tabla N° 2, Niveles por dimensiones para Organización estratégica.....	40
Tabla N° 3, Niveles para Responsabilidad social.....	41
Tabla N° 4, Niveles por dimensiones para Responsabilidad social	42
Tabla N° 5, Tabla de contingencia Organización estratégica y Responsabilidad social.....	43
Tabla N° 6, Prueba de Normalidad.....	44
Tabla N° 7, Correlación De Pearson Hipótesis Especifica 1.....	47
Tabla N° 8, Correlación De Pearson Hipótesis Especifica 2.....	48
Tabla N° 9, Correlación De Pearson Hipótesis Especifica 3.....	50
Tabla N° 10, Correlación De Pearson Hipótesis General.....	51

Índice de gráficos

	Pág.
Figura N° 1, Niveles de Organización estratégica.....	39
Figura N° 2, Niveles por dimensiones para Organización estratégica	40
Figura N° 3, Niveles para Responsabilidad social	41
Figura N° 4, Niveles por dimensiones para Responsabilidad social.....	42
Figura N° 5, Contingencia Organización estratégica y Responsabilidad social.....	43
Figura N° 6, Histograma de normalidad de Organización estratégica y satisfacción laboral.....	45
Figura N° 7, Dispersión eficacia y responsabilidad social	47
Figura N° 8, Dispersión productividad y responsabilidad social.....	49
Figura N° 9, Dispersión satisfacción laboral y responsabilidad social	50
Figura N° 11, Dispersión organización estratégica y responsabilidad social	51

Resumen

El presente estudio de investigación: “Organización estratégica y responsabilidad social en el Gobierno Regional de Moquegua - 2018”, se realizó con la finalidad de establecer la relación entre organización estratégica y responsabilidad social en el Gobierno Regional de Moquegua - 2018.

Este estudio corresponde al tipo de investigación no básica, diseño correlacional; con una población conformada por 120 trabajadores administrativos del Gobierno Regional de Moquegua – 2018, que se encuentran laborando en el 2018; la muestra estuvo integrada 92 trabajadores administrativos del Gobierno Regional de Moquegua – 2018; calculado con un 95% de Nivel de confianza y 5% de margen de error; siendo el tipo de muestreo probabilístico – aleatorio simple, se utilizó el Cuestionario para organización estratégica y el Cuestionario para responsabilidad social.

Se concluye que existe relación entre organización estratégica y responsabilidad social en los trabajadores administrativos del Gobierno Regional de Moquegua – 2018, al resultar la correlación de Pearson con un valor de relación $r = 0.836$, correlación positiva considerable, la relación es directa, indica que el 83.6% de organización estratégica está relacionado con responsabilidad social y el nivel de significancia es $p - \text{valor} = .000 < 0.01$; estableciendo que existe una correlación muy fuerte y directa entre las variables organización estratégica y el responsabilidad social.

Palabras clave: Organización estratégica, Responsabilidad social, Productividad, Satisfacción laboral, Liderazgo, Clima organizacional Y Control de recursos

Abstract

The present study of research: "strategic organization and social responsibility in the Regional Government of Moquegua - 2018", was carried out with the purpose of establishing the relationship between strategic organization and social responsibility in the Regional Government of Moquegua - 2018.

This study corresponds to the type of not basic research, design correlational; with a population made up of 120 administrative workers of the Regional Government of Moquegua - 2018, which are working in 2018; the sample was integrated 92 administrative workers of the Regional Government of Moquegua - 2016; calculated with a 95% confidence level and 5 per cent margin of error; being the type of probability sampling - simple random, used the questionnaire for strategic organization and the questionnaire for social responsibility.

It is concluded that there is a relation between strategic organization and social responsibility in the administrative workers of the Regional Government of Moquegua - 2018, to prove the Pearson correlation with a value $r = 0.836$, positive correlation considerable, the relationship is direct, indicates that the 83.6% of strategic organization is related with social responsibility and the level of significance is $p - \text{value} = .000 \text{ \< } 0.01$; establishing that there is a very strong correlation and direct between the variables strategic organization and social responsibility.

Keywords: strategic organization, social responsibility, efficiency, productivity and job satisfaction, leadership, organizational climate and Resource Control.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

La organización nació de la necesidad humana de cooperar. Los hombres se han visto obligados a cooperar para obtener sus fines personales, por razón de sus limitaciones físicas, biológicas, sociológicas y sociales.

En la mayor parte de los casos, esta cooperación puede ser más productiva o menos costosa si se dispone de una estructura de organización.

Se dice que con buen personal cualquier organización funciona. Se ha dicho incluso que es conveniente mantener cierto grado de impresión en la organización, pues de esta manera la gente se ve obligada a colaborar para poder realizar sus tareas. Con todo, es obvio que aún personas capaces que deseen cooperar entre sí, trabajarán mucho más efectivamente si todos conocen el papel que deben cumplir y la forma en que sus funciones se relacionan unas con otras.

Este es un principio general, valido tanto en la administración de empresas como en cualquier institución.

Así, una estructura de organización debe estar diseñada de manera que sea perfectamente claro para todos quien debe realizar determinada tarea y quien es responsable por determinados resultados; en esta forma se eliminan las dificultades que ocasionan la impresión en la asignación de responsabilidades y se logra un sistema de comunicación y de toma de decisiones que refleja y promueve los objetivos de la organización.

Esta responsabilidad puede implicar necesidades que se demandan por la sociedad y que son muy esperados, porque probablemente muchos de ellos son básicos, actividades, entre otras. Mientras tanto, esta responsabilidad es importante que sea promovida desde todos los sectores y niveles. El estado debe ocupar un rol primordial en este sentido desarrollando políticas que luego otros imiten, y el sector privado, más allá de obrar en búsqueda de beneficios económicos en la mayoría de los casos, debe ser consciente que también debe contribuir en este aspecto.

En el Gobierno Regional de Moquegua – 2016, en las cuales la gestión institucional mayormente se ve obstaculizada por innumerables conflictos en las relaciones sociales, La mala comunicación interna, La desmotivación de los empleados, La mala organización del trabajo, La incompetencia como líderes de los directivos, La deficiente distribución de tareas, La desconfianza de los jefes hacia los empleados, El conformismo entre otras, y su relación con la compromiso social, que lleva a que haya indiferencia con los objetivos institucionales y que no haya una identificación con la institución, asimismo es necesario el tener las condiciones necesarias de un elevada calidad humana para la atención y contar con la infraestructura necesaria, las servicios y los recursos materiales, recursos humanos, y recursos financieros necesarios y de esa manera cumplir con la responsabilidad social de la población; reflejándose en que no se cumplan los objetivos que se fijan al inicio de cada año lo que repercute en la imagen que proyecta ante la colectividad, entre otras.

Es frente a esta realidad que se considera importante realizar una investigación que permita conocer la organización estratégica y responsabilidad social en los trabajadores administrativos del Gobierno Regional de Moquegua.

1.2. Trabajos previos

Se han encontrado diversos antecedentes a nivel internacional, nacional y que se mencionan a continuación:

De acuerdo a Escalante (2003) Tesis titulada Programas Sociales: Planeación estratégica y evaluación para la mejora continua". Para optar el grado de Magister en Administración en la Universidad de San Martín de Porres. La autora presenta a la planeación estratégica como elemento básico para gestionar los programas sociales que lleva a cabo el gobierno peruano y luego propone la evaluación permanente y puntual como forma de obtener un mejoramiento continuo en el manejo de los recursos gubernamentales.

De acuerdo a Cabral (2012), en su trabajo de titulado: "El proceso de la comunicación en el desarrollo de la responsabilidad social empresarial como estrategia corporativa" Las razones que llevaron a desarrollar dicha investigación están relacionadas a la oportunidad de trabajar sobre la empresa y un interés personal por la RSE. En cuanto al interés social y académico que la problemática representa, se considera de gran importancia abordar esta temática ya que no se encuentra lo suficientemente explotada académicamente desde el campo de la comunicación y constituye un pilar fundamental en el vínculo existente entre la sociedad y las empresas, siendo estas últimas un actor importante a la hora de pensar en estrategias que contribuyan al desarrollo sustentable. Los objetivos del proceso de comunicación en el desarrollo de la responsabilidad social empresarial como estrategia corporativa. Analizar la participación del proceso de comunicación en la construcción y desarrollo de la RSE como estrategia corporativa de la empresa. Describir las causas particulares que condujeron a Globant a construir la RSE como una estrategia corporativa fundamental para su desarrollo. Comprender de qué manera la RSE funciona como una estrategia corporativa tanto interna como externa a la organización. Indagar cómo la empresa construye el proceso de comunicación en torno al desarrollo de la RSE como estrategia corporativa y como conclusión Durante el desarrollo de la tesis se ha podido observar diferentes apreciaciones sobre Globant respecto a su estrategia de RSE o como organización en general, sin embargo existen ciertas realidades que no se pueden negar: Globant, consciente o inconscientemente, ha tenido prácticas o formas de gestión relacionadas a la RSE desde un principio, y ha logrado montar un área de RSE pudiendo así optimizar estas prácticas y crear nuevas. Hay quienes sostienen que la RSE es solo una cuestión marketinera para darle fama a la empresa o para descontarse impuesto. Yo creo que la RSE es más que una herramienta de gestión para lograr ciertos objetivos, este concepto está más relacionado a una filosofía de vida ya fines de largo plazo que son claros y concisos, y que en definitiva se corresponden a una sola meta, la sustentabilidad del mundo tal y como lo conocemos.

Interpretando a Pellegrini (2012) en su tesis titulada Dirección estratégica en el sector seguros aplicación en una agencia local Argentina, de la universidad de internacional de Andalucía. La Dirección Estratégica es un enfoque sistemático hacia una responsabilidad mayor y cada vez más importante de la gerencia general e implica relacionar a la empresa con su entorno estableciendo su posición, de tal manera que garantice su éxito continuo y la proteja de sorpresas. También debe asegurar que la estrategia se ponga en práctica con tres elementos principales: el análisis estratégico en el cual se intenta conocer la posición estratégica de la empresa, la formulación estratégica que tiene que ver con la formación de cursos acción posible, su evaluación y la elección y por último la implantación estratégica que comprende la planificación de aquellas tareas relacionadas con la forma de efectuar la elección estratégica y la dirección de los cambios requeridos, de tal forma de poder lograr una ventaja competitiva sostenible en el tiempo.

A lo estudiado por Díaz et. al. (2012) en su tesis titulada Planeamiento estratégico del servicio de gestión informática para el sector salud en el Perú, de la Pontificia Universidad Católica del Perú, Llegó a las siguientes conclusiones. No existe la capacidad para atender a toda la demanda de pacientes, especialmente en el sector público, donde el desorden de las diferentes islas de base de datos e infraestructura tecnológica, así como la falta de profesionales calificados y recursos económicos, dificultan la atención y cobertura de atención de salud no solamente en grandes ciudades del Perú, si también en zonas geográficamente remotas y alejadas. La falta de presupuesto para la tecnología del sector salud del Estado peruano es una de las causas de la falta de cobertura para los pacientes a nivel nacional. La tele presencia (atención médica remota), unificación e integración de todas las bases de datos de las instituciones de salud del Estado peruano, contratación y preparación de personal tecnológico calificado, así como una política de retención de valores para asegurar los niveles de servicio requeridos, mejorará la atención a más pacientes a lo largo del territorio nacional, sobre todo en zonas alejadas y con personas de bajos recursos económicos. El sector público tiene una oportunidad para asegurar compras de tecnología de comunicaciones, infraestructura tecnológica de hardware y software, y equipamiento médico de primer nivel, con precios competitivos, sí y solo sí, se consolidan todos los requerimientos de compra bajo una sola estrategia de servicios de gestión informática a nivel nacional.

En los estudios de Lapa (2014) en su tesis titulada La responsabilidad social empresarial frente a la colectividad laboral en el Perú, de la Universidad San Martín de Porras, Llegó a las

siguientes conclusiones. Se ha demostrado que La RSE es cada vez más importante para la competitividad de las empresas. Las empresas socialmente responsables son más atractivas para los clientes, para los empleados y para los inversores. El término “Política Social”, en sentido estricto, significa la programación de acciones sociales. Para ello es necesario establecer metas que requieran un esfuerzo empresarial. Las empresas utilizan dicha denominación, pero son poquísimas la que planifican rigurosamente sus actividades.

Al no efectuar una “Política Social”, propiamente dicha, las empresas de nuestro país no utilizan herramientas de normatividad y evaluación como el Balance Social. Dicho instrumento es posible usarlo cuando se han propuesto metas. Como no existen estas, solamente se podrá hacer un informe social, que como su nombre lo indica, consiste en dar a conocer las acciones sociales realizadas, pero no mide los resultados. El Balance Social permite apreciar con precisión los logros y las carencias de una Política Social. Posibilita, después de analizarlos, reprogramar acciones, establecer nuevas metas y poner en práctica una metodología de trabajo capaz de superar las dificultades detectadas, asimismo, acrecentar los logros obtenidos.

1.3. Teorías relacionadas con las variables

1.3.1. Organización estratégica

1.3.1.1. Definición de organización estratégica

Una vez que se han definido los objetivos, las metas, las estrategias y las tácticas, entre otros elementos básicos de la planeación, es necesario determinar a qué personas o áreas les corresponde cumplir con ellos; definir las líneas de autoridad, responsabilidad y coordinación, y delimitar las relaciones de comunicación. Se trata, pues, de establecer los lineamientos esenciales de la estructura organizacional para dar continuidad a la primera etapa del proceso.

La organización estratégica es el comportamiento o la conducta real de los trabajadores, tanto en el orden profesional y técnico, como en las relaciones interpersonales que se crean en la atención; en el cual influye a su vez, de manera importante el componente ambiental. Por tanto, existe una relación directa entre los factores que caracterizan la organización y los que determinan la calidad total de los servicios (Salas, 2005).

La organización permite poner en orden los esfuerzos y definir la estructura adecuada, así como la posición relativa de las actividades que habrán de desarrollarse. Puede definirse como el arreglo de las funciones que se estiman necesarias para alcanzar el objetivo; es una indicación de la autoridad y la responsabilidad asignada a las personas que tienen a su cargo la ejecución de las funciones respectivas.

La organización nació de la necesidad humana de cooperar. Los hombres se han visto obligados a cooperar para obtener sus fines personales, por razón de sus limitaciones físicas, biológicas, sociológicas y sociales.

En la mayor parte de los casos, esta cooperación puede ser más productiva o menos costosa si se dispone de una estructura de organización.

Existen dos formas de pensar respecto de la organización:

- a) Organización formal: Se refiere a la estructura planeada y representa un intento deliberado por establecer patrones de relación entre los componentes encargados de alcanzar los objetivos de manera efectiva. Se puede representar mediante un organigrama y se incluye en los manuales de organización.
- b) Organización informal: Se refiere a las interacciones del personal que no están prescritas por la organización formal; es decir, se refiere a los aspectos del sistema de organización que no están formalmente planeados, sino que surgen de manera espontánea de las actividades e interacciones de los participantes.

1.3.1.2. Funciones de la organización estratégica

Como el establecimiento de la estructura necesaria para la sistematización racional de los recursos, mediante la determinación de jerarquías, disposición, con relación y agrupación de actividades, con el fin de poder realizar y simplificar las funciones del grupo social.

- a) **Jerarquización:** Está vinculada con la cadena de mando y es la disposición de las funciones de una organización por orden de rango, grado o importancia. Los niveles jerárquicos son conjuntos de órganos agrupados de acuerdo con el grado

de autoridad y de responsabilidad que posean, independientemente de la función que realicen. Es recomendable que los niveles jerárquicos siempre sean los mínimos y sólo los indispensables, definiendo claramente el tipo de autoridad que tiene cada uno.

- b) Coordinación:** La coordinación es el proceso de integrar los objetivos y actividades de las diversas unidades funcionales, a fin de alcanzar eficientemente las metas organizacionales. Sin ella se pierde el papel de cada individuo dentro de la empresa. La coordinación es el resultado del ingenio y la voluntad, exige no duplicar funciones, obliga a operar los costos y a establecer tiempos. Se obtiene a través de una adecuada estructura organizacional, una planeación y un proceso de toma de decisiones efectivas, así como de un buen sistema de información y comunicación.
- c) Delegación:** La delegación es el proceso por el cual los gerentes asignan tareas, junto con la autoridad y la responsabilidad indispensables para realizarlas. Se recomiendan tres criterios para efectuar la delegación:
- i) Integridad. Significa asignar todas las tareas necesarias para lograr los objetivos.
 - ii) Claridad. Se debe comunicar de una forma comprensible y sin ambigüedad las actividades, definiendo las responsabilidades y la autoridad que los subordinados tienen para que puedan proceder sin necesidad de consultar al superior.
 - iii) Suficiencia. Se refiere a otorgar el grado de autoridad necesario para que se lleven a cabo las responsabilidades asignadas.

Además de estos tres criterios existe el absolutismo de obligación, que establece que, aunque se delegue la responsabilidad y la autoridad, la obligación hacia un superior no puede ser delegada. Además, indica que un subordinado debe estar obligado hacia un solo superior; éste es el principio de unidad de mando.

Con una buena delegación, la persona que delega tiene tiempo para otras actividades, en tanto que el delegado tiene la oportunidad de adquirir

experiencias valiosas. Pero para que ello ocurra, el jefe debe tener ciertas actitudes hacia el personal:

- Apertura a las ideas y los métodos de los subordinados.
- Disposición para renunciar a ciertas tareas y sentirse capaz de recurrir a otros.
- Disposición para permitir que otros cometan errores.
- Confiar en los subordinados.

d) Autoridad: La autoridad formal es el tipo de poder que se asocia con la estructura y la administración.

Tiene que ver con los derechos y con la posición para dar órdenes y para que los demás las obedezcan. No tiene que ver en forma directa con el individuo; es decir, cuando queda vacante una posición de autoridad, la persona que dejó dicho lugar ya no cuenta con ella, pues ésta permanece con la posición y con su nuevo ocupante.

Cuando se goza de los derechos emanados de la autoridad, también se asume una obligación.

En otras palabras, la responsabilidad es inherente a la autoridad.

Existen diversos tipos de autoridad, derivados de la concepción que de ella se tenga. Por una parte, la *autoridad clásica* sostiene que ésta tiene su origen en un nivel muy alto y, a partir de ahí, desciende, lícitamente, de un nivel a otro.

Este supuesto asegura que la persona que ordena tiene el derecho de hacerlo, en tanto que los subalternos tienen la obligación incuestionable de obedecerla.

La *autoridad de aceptación* considera que la base de la autoridad reside en la persona influida y no en la influyente; prueba de ello, afirman quienes defienden esta posición, es que no todas las leyes o las órdenes lícitas son obedecidas en todas las circunstancias. El punto central es que el receptor decide si las cumplirá o no.

La *autoridad lineal* es la autoridad que permite a un administrador dirigir el trabajo de un empleado y que se extiende del nivel superior de la organización al escalafón más bajo siguiendo lo que se denomina cadena de mando, en la que cada individuo está sujeto a la supervisión de otro.

La *autoridad staff* tiene como deber apoyar, ayudar, asesorar y, por lo general, reducir las cargas de información de quienes cuentan con autoridad lineal. Por lo general se designan tres tipos de *staff*: el primero es el asistente personal de algún gerente o ejecutivo, que depende de éste directamente, pero que puede interactuar con otros en la organización; el segundo es un grupo interno con algunas funciones especiales, pero que interactúa con diferentes departamentos y, el tercero, puede ser un grupo de especialistas en el área que asesoran y prestan servicio a los órganos de línea.

1.3.1.3. La cultura de la organización

¿Qué es la cultura de la organización? Es un sistema de significados e ideas que comparten los integrantes de una organización y que determina en buena medida como se comportan entre ellos y con la gente de afuera. Representa una percepción común de los miembros que influye en su conducta. En toda organización hay valores, símbolos, ritos, mitos y usos que han evolucionado con el tiempo. Estos valores y experiencias determinan en gran parte lo que perciben los empleados, y cómo reaccionan a su mundo. Cuando enfrentan problemas o dificultades, la cultura de la organización (el modo como hacemos las cosas") influye en lo que pueden hacer y en su manera de conceptualizar, definir, analizar y resolver los problemas.

Nuestra definición de cultura implica tres cosas:

- i) Percepción: Los individuos perciben la cultura en lo que ven, oyen o experimentan en la organización.
- ii) Aspecto compartido de la cultura: Aunque los individuos tengan antecedentes diferentes o trabajen en niveles diversos de la empresa, describen la cultura de la organización en términos semejantes.
- iii) Expresión descriptiva: Se refiere a la manera en que los integrantes perciben la organización, no lo que les gusta. Describe, no evalúa.

Culturas fuertes y débiles.

Aunque todas las organizaciones tienen culturas, no todas las culturas tienen el mismo impacto en el comportamiento y los actos de los empleados. Las culturas fuertes, culturas en las que los valores fundamentales están muy arraigados y difundidos, ejercen mayor influencia en los empleados que las culturas débiles. Cuanto más acepten los empleados los valores fundamentales de la organización y cuanto más se comprometan con ellos, más fuerte es la cultura.

Que la cultura de una organización sea fuerte, débil o haya un punto común entre ellas depende de factores como su tamaño, antigüedad, rotación de los empleados y fuerza con que se origina la compañía. Algunas organizaciones no dejan en claro que es importante y qué no, y esta falta de claridad es característica de las culturas débiles.

Las costumbres, tradiciones y manera general de hacer las cosas de una organización se deben principalmente a lo que se ha hecho antes y al grado de éxito que han tenido esos esfuerzos. El origen de la cultura de una organización manifiesta la visión o la misión de sus fundadores. Su intención puede ser enérgica o puede tratar a los empleados como familiares. Los fundadores establecen la primera cultura proyectando una imagen de lo que debe ser la organización. No están restringidos por usos o esquemas de antaño, y el tamaño reducido de las organizaciones nuevas les ayuda a inculcar su visión a todos los miembros.

1.3.1.4. Factores de la Evaluación de Organización Estratégica.

Existen muchos factores a tener en cuenta para la evaluación del desempeño de los colaboradores, dependiendo del método de evaluación que se emplee, pero por lo general estos factores son los siguientes: calidad de trabajo, cantidad de trabajo, conocimientos del puesto, iniciativa, planificación, control de costos, relaciones con los compañeros, relaciones con el supervisor y relaciones con el público, dirección, desarrollo de los subordinados y responsabilidades. (Iturrall de Torres, 2010).

1.3.1.5. Beneficios de Organización estratégica

Cuando un programa de evaluación del desempeño está bien planeado, coordinado y desarrollado, proporciona beneficios a corto, mediano y largo plazos. En general

los principales beneficiarios son el individuo, el gerente, la organización y la comunidad. (Iturrall de Torres, 2010)

1.3.1.6. Dimensiones del organización estratégica

- a) **Eficacia.** Según María Moliner. (xx) Sugiere que “Eficacia” “se aplica a las cosas o personas que pueden producir el efecto o prestar el servicio a que están destinadas”. Para lograr total claridad sobre la eficacia, hace falta precisar lo que constituye un “objetivo”. Particularmente, necesitamos estipular que un objetivo bien definido explicita lo que se busca generar, incluyendo la calidad de lo que se propone. Asimismo, un objetivo debe delimitar el tiempo en que se espera generar un determinado efecto o producto. Por tanto, una iniciativa resulta eficaz si cumple los objetivos esperados en el tiempo previsto y con la calidad esperada.
- b) **Productividad.** La productividad implica mejor servicio, calidad y menores costos, para lograr una producción eficiente y supervivencia en su entorno al ser capaz de adaptarse a él, lo que lleva enlazar al conocimiento con otras nociones y encontrarle nuevos significados y nuevas opciones para utilizarlo, aplicación del conocimiento, que es la capacidad de diseñar, controlar y evaluar los procesos en los ambientes complejos, en la cual se realiza la salud pública o privada de modo que se puedan generar intervenciones eficaces, gestión social del conocimiento. (Cortez, 1999)
- c) **Satisfacción laboral.** La satisfacción laboral de los trabajadores, puede considerarse como un fin en sí misma, que compete tanto al trabajador como a la empresa; que además de producir beneficios a los empleados al ayudarles a mantener una buena salud mental, puede contribuir a mejorar la productividad de una empresa y con ello su rentabilidad; ya que un trabajador motivado y satisfecho está en mejores condiciones de desempeñar un trabajo adecuado, que otro que no lo esté. (Iturrall de Torres, 2010).

1.3.2. Responsabilidad social

1.3.2.1. Definición de responsabilidad social

Durante la segunda mitad del siglo XX muchos investigadores han estudiado en las jóvenes el desarrollo del pensamiento ético, la comprensión política, la conducta pro social y el rol de la institución escolar. Al respecto, Berman (1997) sostiene que, para dar coherencia a las distintas investigaciones en socialización política,

conductas prosociales, educación ciudadana, desarrollo moral y desarrollo psicosocial, un nuevo sistema teórico debe tener a la responsabilidad social como un constructo central.

La responsabilidad social es entendida, según Berman (1997), como "la inversión personal en el bienestar de otros y del planeta" (p. 12), y se manifiesta en "la forma como vivimos con los otros y tratamos a los otros" (p. 202). Además, Berman agrega que: La responsabilidad social ayuda a las jóvenes a comprender que sus vidas están íntimamente conectadas con el bienestar de otros, con el mundo social y político que está alrededor de ellos. Entonces, ellos hacen una diferencia en su vida diaria apoyado por sus opciones y valores, enriqueciendo nuestras vidas en las diversas culturas y razas. Así ellos pueden participar creando un sentido más justo, pacífico y ecológico del mundo (1997, p. 202).

1.3.2.2. Liderazgo

Liderazgo, entendido como el conjunto de habilidades gerenciales o directivas que un individuo tiene para influir en la forma de ser de las personas o en un grupo de personas determinado, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo, en el logro de metas y objetivos. También se entiende como la capacidad de tomar la iniciativa, gestionar, convocar, promover, incentivar, motivar y evaluar a un grupo o equipo. En la administración, el liderazgo es el ejercicio de la actividad ejecutiva en un proyecto, de forma eficaz y eficiente, sea este personal, gerencial o institucional (Daft, 2014).

1.3.2.3. Clima organizacional

Clima organizacional, constituye el ambiente generado por las emociones de los miembros de un grupo u organización, el cual está relacionado con la motivación de los empleados. Se refiere tanto a la parte física como emocional. El concepto se asimila al de dinámica de grupo, al analizar las fuerzas internas que inciden en el ambiente laboral como resistencia al cambio. Fue el sociólogo Kurt Lewin quien desarrolló un análisis del campo de fuerzas, como modelo con el cual describía cualquier nivel presente de rendimiento (Covey, 1989, p.125).

1.3.2.4. Control de recursos.

Control de recursos, Dentro de la descripción y valoración del control de gestión se especifican dos concepciones comúnmente aceptadas en el ámbito administrativo, por un lado se tiene al control como necesidad inherente al proceso de dirección (enfoque racional) y por el otro, en un paradigma más integral vinculado no solo a la dirección formal, sino a factores claves como la cultura, el entorno, la estrategia, lo psicológico, lo social y la calidad, representados por los llamados enfoques psicosocial, cultural, macro social y de calidad.

El enfoque racional se centra en la concepción del control como mecanismo determinante y sistemático, cuya implantación permite lograr por sí solo la eficiencia y eficacia de la organización. Este enfoque defendido por la escuela clásica, se evidencia por una particular definición dada por Henry Fayol en su conocida obra llamada Administración Industrial y General, señalando que el control "consiste en verificar si todo se realiza conforme al programa adoptado, a las órdenes impartidas y a los principios admitidos" con el fin de detectar posibles desviaciones evitando su repetición. Esta concepción simple orientada a la excesiva formalización de los mecanismos de control se fortalece con los trabajos de Anthony (1965) en torno a entender el proceso de control por centros de responsabilidad y la medición de variables por medio de indicadores ligados a los aspectos claves de la organización, este enfoque, en palabras de Amat (2000) constituye una visión "excesivamente técnico y racional del proceso de control al limitarlo al diseño de aspectos formales reduciendo la complejidad del contexto organizativo en el que aquel opera (p. 50). Siguiendo al análisis realizado por este autor dentro del enfoque racional, el concepto de control se desarrolla al introducir cálculos matemáticos (AbdelKhalik y Lust, 1974; y Kaplan ,1982) en el tratamiento de los precios de transferencia en lo que se conoce como la teoría de la agencia (Demski.1983; Baiman y Demski, 1980). La teoría de la agencia entiende al control como el establecimiento de un contrato óptimo entre los objetivos individuales (responsables de la unidad y de la organización) por medio de la aplicación del análisis microeconómico del control.

1.3.2.5. Importancia de la responsabilidad social

La importancia que el sector privado y público intervengan esta interacción.

Esta responsabilidad puede implicar necesidades que se demandan por la sociedad y que son muy esperados, porque probablemente muchos de ellos son básicos, actividades, entre otras. Mientras tanto, esta responsabilidad es importante que sea promovida desde todos los sectores y niveles. El estado debe ocupar un rol primordial en este sentido desarrollando políticas que luego otros imiten, y el sector privado, más allá de obrar en búsqueda de beneficios económicos en la mayoría de los casos, debe ser consciente que también debe contribuir en este aspecto.

Un ejemplo claro que podemos citar al respecto es que en el desarrollo de su actividad profesional y de la obtención de ganancias no se olvide del medio ambiente y de su cuidado. Que procure su crecimiento sí pero no a costa del medio natural, dañándolo o poniendo en ciertos riesgos recursos agotables en el futuro.

Otra manera en la cual el sector privado puede aportar su granito de arena en materia de responsabilidad es a través del desarrollo de fundaciones u organizaciones que dependan de empresas y que tengan como finalidad asistir a la comunidad en problemas puntuales, por ejemplo en materia de salud, ofreciendo atención y contención a sectores vulnerables y que como tales demandan una solución sanitaria integral a sus problemas.

En tanto, esta responsabilidad puede tener dos formas, por un lado puede ser negativa, es decir, existe la responsabilidad de alguien de abstenerse de actuar, o en su defecto, puede ser positiva, implicando que sí hay una responsabilidad por parte de alguien de actuar.

Por ejemplo, cuando cualquiera de nosotros que formamos parte de una sociedad conducimos un automóvil asumimos una obligación que es la de procurar ir sobre el respetando todas las señales e indicaciones de tránsito; lisa y llanamente porque la acción de conducir, en caso de ser desempeñada sin la pertinente responsabilidad social que corresponde puede ocasionar un serio daño al resto de los individuos que forman parte de la misma y ni hablar de lo que nos puede ocurrir a nosotros mismos si la practicamos irresponsablemente, la vida misma de todos y

la nuestra propia puede estar en serio riesgo si se observa una conducta imprudente al volante.

En la actualidad, si bien la responsabilidad social está considerada como un concepto normativo pero no obligatorio, de ninguna manera puede ser esto una justificación para no observar determinadas situaciones tales como las mencionadas. Lo que prima en este sentido es la idea de contrato social suscripto entre los diferentes actores de la sociedad, que se comprometen a actuar responsablemente sin causar perjuicio a los otros con sus acciones. O sea, aunque no estén escritas determinadas cosas, se espera que algunas acciones se cumplan y observen para no complicar la vida de nuestros compatriotas.

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema general:

¿Cuál es la relación entre organización estratégica y responsabilidad social en el Gobierno Regional de Moquegua - 2018?

1.4.2. Problemas específicos:

P.E.1. ¿Cuál es la relación entre eficacia y responsabilidad social en el Gobierno Regional de Moquegua – 2018?

P.E.2. ¿Cuál es la relación entre productividad y responsabilidad social en el Gobierno Regional de Moquegua – 2018?

P.E.3. ¿Cuál es la relación entre satisfacción laboral y responsabilidad social en el Gobierno Regional de Moquegua – 2018?

1.5. Justificación

Justificación teórica; la investigación radica en que se pretendió determinar la relación de organización estratégica y responsabilidad social. En tal sentido, lo anterior permite

contrastar y asumir posiciones de acuerdo a la realidad observada en los trabajadores administrativos del Gobierno Regional de Moquegua – 2018.

Justificación práctica; a partir de los resultados de esta investigación el beneficio directo del presente estudio, fue proponer el mejoramiento del servicio en el Gobierno Regional de Moquegua a los usuarios que asisten a dicha institución, ya que con un óptimo desempeño del profesional ayudará a realizar una buena práctica en del desarrollo de su trabajo, y a tener una buena relación con el usuario. Y así poder resolver el problema de calidad de atención.

Justificación metodológica; la presente investigación, implica aplicó una metodología adecuada al estudio, de acuerdo a su naturaleza, determinando la selección de la muestra, elaboración de matrices, elaboración y aplicación de los instrumentos de recolección de datos previa validación y confiabilidad, lo que permite ejemplificar el aspecto metodológico para futuras investigaciones.

Justificación social; el presente estudio de investigación se enfocó en la organización estratégica y responsabilidad social en el Gobierno Regional de Moquegua, se realizará para determinar cuál es la relación entre estas dos variables a estudiar, porque cuando el personal del gobierno regional brinda los servicios correspondientes y cumple con la responsabilidad social hacia los usuarios, es ahí donde se aprecia una buena organización estratégica y sobre todo la calidad de atención.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general.

Existe relación directa y significativa entre organización estratégica y responsabilidad social en el Gobierno Regional de Moquegua – 2018.

1.6.2. Hipótesis específicas

Hi1. Existe relación directa y significativa entre eficacia y responsabilidad social en el Gobierno Regional de Moquegua – 2018.

Hi2. Existe relación directa y significativa entre productividad y responsabilidad social en el Gobierno Regional de Moquegua – 2018.

Hi3. Existe relación directa y significativa entre satisfacción laboral y responsabilidad social en el Gobierno Regional de Moquegua – 2018.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general:

Determinar la relación entre organización estratégica y responsabilidad social en el Gobierno Regional de Moquegua - 2018.

1.7.2. Objetivos específicos:

O.E.1. Identificar la relación entre eficacia y responsabilidad social en el Gobierno Regional de Moquegua – 2018.

O.E.2. Caracterizar la relación entre productividad y responsabilidad social en el Gobierno Regional de Moquegua – 2018.

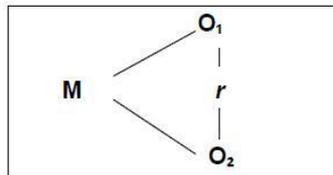
O.E.3. Establecer la relación entre satisfacción laboral y responsabilidad social en el Gobierno Regional de Moquegua – 2018.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de Investigación

- No Experimental. “La investigación no experimental es aquella que se realiza sin la manipulación de las variables; se basa en categorías, conceptos, variables, sucesos, contextos que ya ocurrieron, o se dieron sin la intervención directa del investigador” Hernández, Fernández y Baptista (2010).
- Para el presente estudio se seleccionó el diseño transversal - Correlacional, puesto que implica la relación entre dos variables, mediante la observación en tiempo determinado. Hernández et. al (2010).

El diseño Correlacional es representado por:



Dónde:

M = Muestra

O1 =Variable 1

O2 =Variable 2

r= Posible Relación

2.2. Operacionalización de variables:

Operacionalización de las variables Compromiso organizacional y desempeño laboral

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
Variable 1: Organizacional estratégica	La organización estratégica es el comportamiento o la conducta real de los trabajadores, tanto en el orden profesional y técnico, como en las relaciones interpersonales que se crean en la atención. (Salas,2005)	La Organizacional estratégica se evalúa en las dimensiones: Eficacia Productividad y Satisfacción laboral; utilizando el Cuestionario para organizacional estratégica.	Eficacia	Nivel de Eficacia	Ordinal
			Productividad	Nivel de Productividad	
			Satisfacción laboral	Grado de Satisfacción laboral	
VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
Variable 2: Compromiso social	La responsabilidad social es entendida, según Berman (1997), como "la inversión personal en el bienestar de otros y del planeta" (p. 12), y se manifiesta en "la forma como vivimos con las otros y tratamos a las otros" (p. 202).	La responsabilidad social se evalúa en las dimensiones: Liderazgo clima organizacional y control de recursos; utilizando el Cuestionario para responsabilidad social.	Liderazgo	Nivel de liderazgo	Ordinal
			Clima Organizacional	Nivel de clima organizacional	
			Control de recursos	Nivel de control de recursos	

2.3. Población, muestra y muestreo

2.3.1. Población: Según Hernández, et al. (2010): "Una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones" (p. 174)

La población estará conformada por 120 trabajadores administrativos del Gobierno Regional de Moquegua – 2018

Gerencia	N° de trabajadores	%
Oficina Regional de administración	70	58.33
Oficina regional de planeamiento, presupuesto y acondicionamiento territorial	50	41.67
TOTAL	120	100

Los cuales presentan las siguientes características:

- Sexo: Masculino y femenino
- Edad cronológica: De 25 a 65 años
- Gestión: Pública

2.3.2. Muestra:

Para elegir el tamaño de la muestra se utilizó la formula estadística para población finita:

$$\text{Tamaño de Muestra} = \frac{p(1-p) \cdot Z^2 \cdot N}{D^2 \cdot (N-1) + p(1-p)Z^2}$$

Dónde:

N	Tamaño de población	120
p	Proporción de éxito	0,5
Z	Nivel del Confianza	1,64 (95% de confianza) (5%)
D	Nivel de Precisión	0,1

MUESTRA	92
----------------	-----------

Gerencia	N° de trabajadores	%
Oficina Regional de administración	53	58.33
Oficina regional de planeamiento, presupuesto y acondicionamiento territorial	38	41.67
TOTAL	92	100

Se ha logrado estimar una muestra por afijación proporcional de 92 trabajadores administrativos del Gobierno Regional de Moquegua – 2016; calculado con un 95% de Nivel de confianza y 5% de margen de error.

2.3.3. Muestreo:

Muestreo probabilístico – aleatorio. Para elegir el tamaño de la muestra se utilizó el muestreo de tipo probabilístico Aleatorio Simple, en el cual cada elemento poblacional posee una probabilidad conocida de pertenecer a la muestra. Este tipo de muestreo por estar basado en la teoría de la probabilidad permite obtener una idea sobre el grado de representatividad de una muestra.

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

2.4.1. Técnicas:

Según Sabino (2009), Es un conjunto de mecanismos, medios y sistemas de dirigir, recolectar, conservar, reelaborar y transmitir los datos. (p.149).

Para recolectar los datos de las variables de estudio; organización estratégica y compromiso social se utilizó la encuesta.

2.4.2. Instrumentos:

Según Sabino (2009) Es en principio cualquier recurso de que pueda valerse el investigador para acercarse a los fenómenos y extraer de ellos información (p.150).

Cuestionario para organización estratégica: Instrumento para evaluar la variable organización estratégica en las dimensiones: Intrapersonal, Interpersonal, Manejo

del estrés, Adaptabilidad y Estado de ánimo. Las respuestas fueron de tipo Likert: 1= Nunca; 2= A veces y 3= Siempre.

Cuestionario para responsabilidad social: Con el instrumento se evaluara la variable responsabilidad social en las dimensiones: Liderazgo, Clima organizacional y Control de recursos. Las respuestas fueron de tipo Likert: 1= Nunca; 2= A veces y 3= Siempre.

2.4.3. Validez y confiabilidad

Los instrumentos a emplear requieren superar y cumplir una serie de requisitos, dentro de los cuales se encuentra el proceso de validación y confiabilidad.

Validación del instrumento.

Hernández et al. (2010) Validez Grado en que un instrumento en verdad mide la variable que se busca medir. (p. 201):

Para la validez de contenido de los cuestionarios para organización estratégica y responsabilidad social, se utilizará la validez de juicio de expertos.

Experto	Cuestionario para organización estratégica	Cuestionario para responsabilidad social
	%	%
Dra. Sofía Magdalena Condori Condori	Alto	Alto
Dr. Angel Revilla Layme	Alto	Alto
Dr. MacriveLeverMaquera Mamani	Alto	Alto

Los valores resultantes después de tabular la calificación emitida por los expertos, a nivel de organización estratégica y la responsabilidad social para determinar el nivel de validez, pueden ser comprendidos mediante la siguiente escala.

Valores de los niveles de validez

NIVELES DE VALIDEZ

Muy alto
Alto
Medio
Bajo
Muy bajo

Dada la validez de los instrumentos por juicio de expertos, donde el cuestionario para organización estratégica y cuestionario para responsabilidad social obtuvo un nivel de validez alto podemos deducir que los instrumentos tienen una muy buena validez.

Confiabilidad del instrumento

Hernández et al. (2010) Grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes. (p. 200):

La confiabilidad del instrumento sobre organización estratégica y responsabilidad social, se determinó mediante el “Alfa de Cronbach”.

$$= \frac{\sum_{i=1}^k (1 - \frac{S_i^2}{S^2})}{k - 1}$$

²: Sumadora de varianzas de los ítems
²: Varianza de la suma de los ítems

: Coeficiente de Alfa de Cronbach

K: El número de ítems

George y Mollery (2003) sugirieron las siguientes escalas para evaluar el coeficiente de “Alfa de Cronbach”.

ESCALA CATEGORÍA

0,00	: confiabilidad Nula.
0,51 a 0,60	: Confiabilidad Inaceptable
0,61 a 0,70	: Confiabilidad Cuestionable
0,71 a 0,80	: Confiabilidad Aceptable
0,81 a 0,90	: Confiabilidad Buena

0.91 a 0.99 : Confiabilidad Excelente
1.00 : Confiabilidad Perfecta

Estadísticos de fiabilidad

Instrumento	Alfa de Cronbach	N° de ítems
Cuestionario para organización estratégica	,821	24
Cuestionario para responsabilidad social	.875	24

Fuente: Hoja de confiabilidad

Aplicado el estadístico de confiabilidad se obtuvo 0,821 en el cuestionario para organización estratégica y 0.875 para el cuestionario para responsabilidad social, se deduce que los instrumentos tienen una confiabilidad buena.

2.5. Método de análisis de la información

En cuanto a los métodos a utilizar en esta investigación Kaplan & Saccuzzo (2006, p. 145) indican que “el análisis de datos es un proceso de inspeccionar, limpiar y transformar datos con el objetivo de resaltar información útil, lo que sugiere conclusiones, y apoyo a la toma de decisiones. El análisis de datos tiene múltiples facetas y enfoques, que abarca diversas técnicas en una variedad de nombres, en diferentes negocios, la ciencia, y los dominios de las ciencias sociales”.

Para el análisis de los datos se utilizará:

- Se revisó los datos, examinando cada uno de los cuestionarios a fin de comprobar la integridad de sus respuestas.
- Se codificó las respuestas del cuestionario en orden correlativo de cada una.
- El procesamiento de los datos se realizó mediante el software estadístico SPSS Vs 21 y Excel
- Se elaboró cuadros de frecuencia de una y doble entrada, gráficos; se calculará medidas descriptivas según el tipo de variable
- Para contrastar la hipótesis de investigación se utilizó el Coeficiente de correlación lineal de Pearson para la relación de las variables.

La fórmula es la siguiente:

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

- El análisis estadístico; se realizó utilizando los resultados, se interpretó y discutió los datos de cuadros, correlación lineal Pearson para la formulación de conclusiones.

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados obtenidos:

4.1.1 Resultados Descriptivos.

Presentamos los resultados de la investigación titulada:

“Organización estratégica y responsabilidad social en el Gobierno Regional de Moquegua - 2018”

TABLA N° 1. NIVELES DE ORGANIZACIÓN ESTRATÉGICA

	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	6	6,3
REGULAR	54	56,8
EFICIENTE	35	36,8
Total	95	100,0

Fuente: Elaboración propia

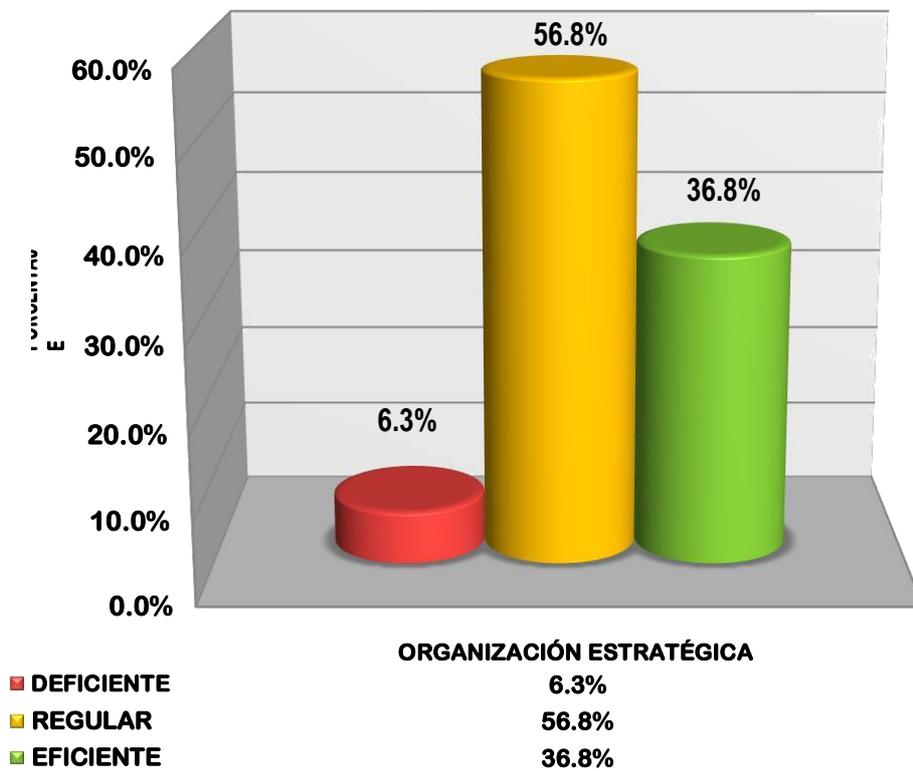


FIGURA N° 1 NIVELES DE ORGANIZACIÓN ESTRATÉGICA

Fuente: Elaboración propia

Como podemos visualizar en la tabla N° 1, Los niveles de organización estratégica de los 95 trabajadores Gobierno Regional de Moquegua - 2018; del 100% de trabajadores el 56.8% se ubica en el nivel regular en lo que respecta a su percepción sobre organización estratégica y 36.8% se ubica en el nivel eficiente, siendo lo demás de menor recuento, por lo que se deduce que los trabajadores Gobierno Regional de Moquegua; mayormente perciben el compromiso organizacional en un nivel regular con tendencia a eficiente.

TABLA N° 2
NIVELES POR DIMENSIONES PARA ORGANIZACIÓN ESTRATÉGICA

NIVEL POR DIMENSIONES DE ORGANIZACIÓN ESTRATÉGICA	DIMENSIONES					
	EFICACIA		PRODUCTIVIDAD		SATISFACCIÓN LABORAL	
	f	%	f	%	f	%
DEFICIENTE	11	11,6	8	8,4	13	13,7
REGULAR	54	56,8	63	66,3	56	58,9
EFICIENTE	30	31,6	24	25,3	26	27,4
Total	95	100,0	95	100,0	95	100,0

Fuente: Elaboración propia

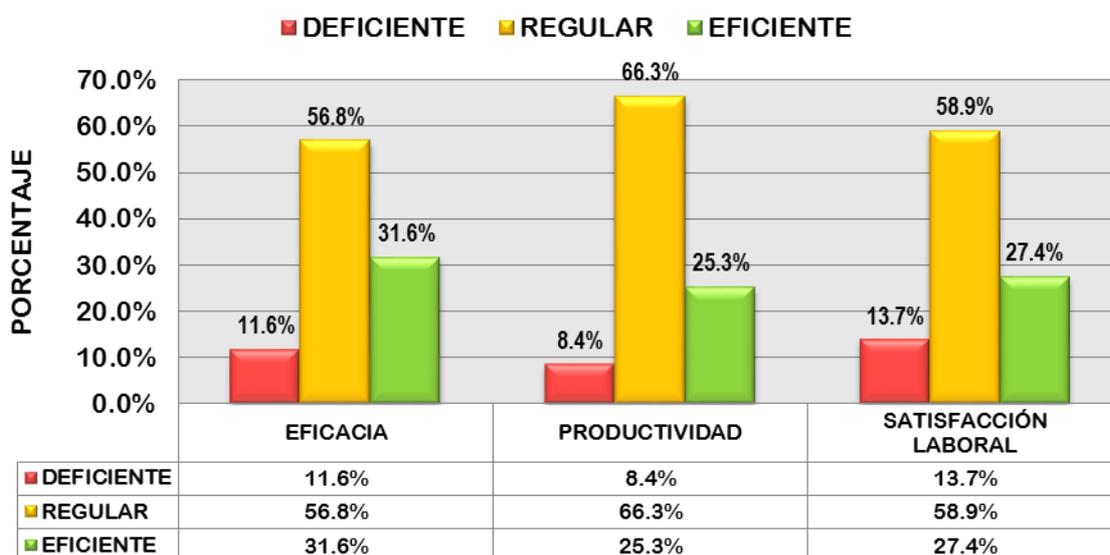


FIGURA N° 2 NIVELES POR DIMENSIONES PARA ORGANIZACIÓN ESTRATÉGICA Fuente: Agosto 2016, elaboración propias

Como podemos visualizar en la tabla N° 2. Para los niveles de las dimensiones de la variable organización estratégica se observa del 100% de trabajadores, se ubican de la siguiente manera: En la dimensión Eficacia el 56.8% se ubica en el nivel REGULAR; en la dimensión Productividad el 66,3% se ubica en el nivel REGULAR; y en la dimensión Satisfacción laboral 58.9% se ubica en el nivel REGULAR; siendo otros de menor recuento; por lo que se deduce que los trabajadores del Gobierno Regional de Moquegua; mayormente perciben las dimensiones del organización estratégica en el nivel regular.

TABLA N° 3

NIVELES DE RESPONSABILIDAD SOCIAL			
		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	BAJA	4	4,2
	REGULAR	62	65,3
	ALTA	29	30,5
	Total	95	100,0

Fuente: Elaboración propia

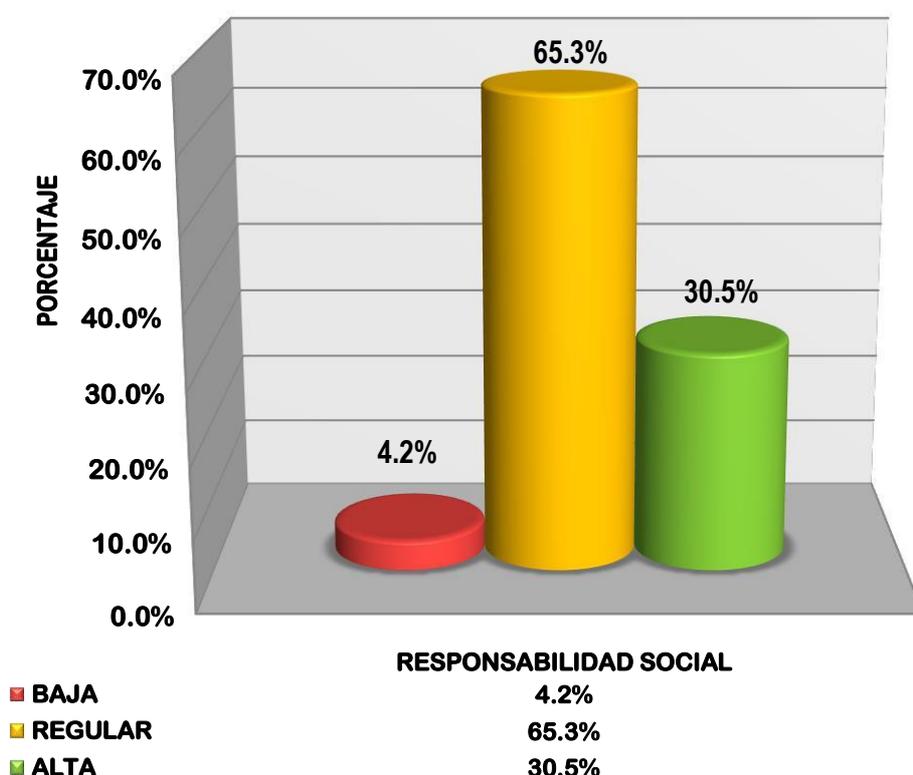


FIGURA N° 3 NIVELES DE RESPONSABILIDAD SOCIAL

Fuente: Elaboración propia

Como podemos visualizar en la tabla N° 3, Los niveles de responsabilidad social de los de los 95 trabajadores Gobierno Regional de Moquegua - 2018; del 100% de trabajadores el 65.3% se ubica en el nivel regular en lo que respecta a su percepción sobre responsabilidad social y 30.5% se ubica en el nivel alta, siendo lo demás de menor recuento, por lo que se deduce que los trabajadores Gobierno Regional de Moquegua; mayormente perciben el responsabilidad social en un nivel regular con tendencia a alta.

TABLA N° 4
NIVELES POR DIMENSIONES PARA RESPONSABILIDAD SOCIAL

NIVEL POR DIMENSIONES DE RESPONSABILIDAD SOCIAL	DIMENSIONES					
	LIDERAZGO		CLIMA ORGANIZACIONAL		CONTROL DE RECURSOS	
	f	%	f	%	f	%
BAJA	12	12,6	9	9,5	12	12,6
REGULAR	55	57,9	56	58,9	55	57,9
ALTA	28	29,5	30	31,6	28	29,5
Total	95	100,0	95	100,0	95	100,0

Fuente: Elaboración propia

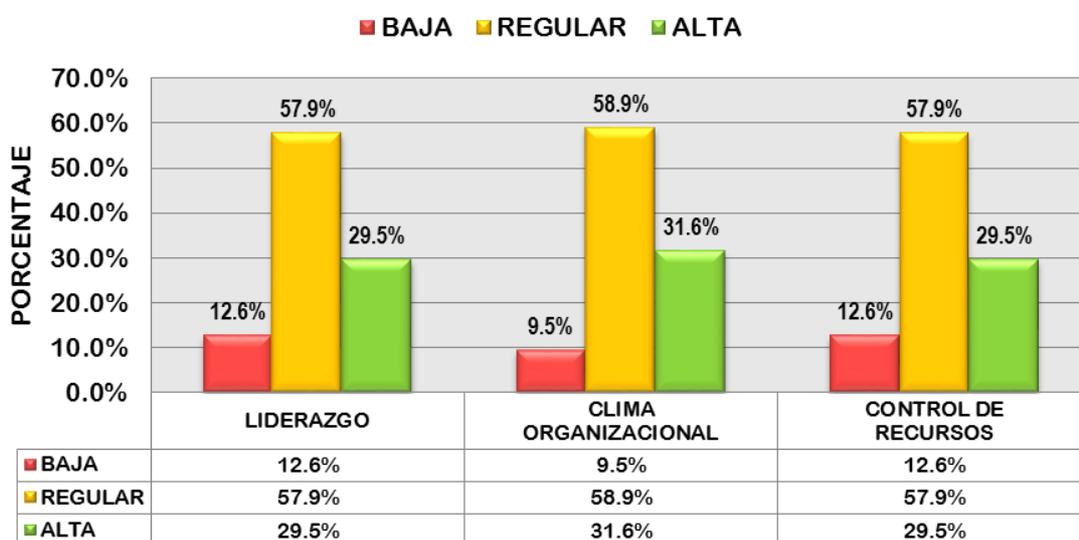


FIGURA N° 4 NIVELES POR DIMENSIONES PARA RESPONSABILIDAD SOCIAL

Fuente: Elaboración propia

Como podemos visualizar en la tabla N° 4. Para los niveles de las dimensiones de la variable responsabilidad social se observa del 100% de trabajadores, se ubican de la siguiente manera: En la dimensión Liderazgo el 57.9% se ubica en el nivel REGULAR; en la dimensión Clima organizacional el 58,9% se ubica en el nivel REGULAR; y en la dimensión Control de recursos 57.9% se ubica en el nivel REGULAR; siendo otros de menor recuento; por lo que se deduce que los deduce que los trabajadores del Gobierno Regional de Moquegua; mayormente perciben las dimensiones del responsabilidad social en el nivel regular, con tendencia hacia alta.

TABLA N° 5

TABLA DE CONTINGENCIA ORGANIZACIÓN ESTRATÉGICA Y RESPONSABILIDAD SOCIAL

% del total

		ORGANIZACIÓN ESTRATÉGICA			Total
		DEFICIENTE	REGULAR	EFICIENTE	
RESPONSABILIDAD SOCIAL	BAJA	4,2%	0%	0%	4,2%
	REGULAR	2,1%	52,6%	10,5%	65,3%
	ALTA	0%	4,2%	26,3%	30,5%
Total		6,3%	56,8%	36,8%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

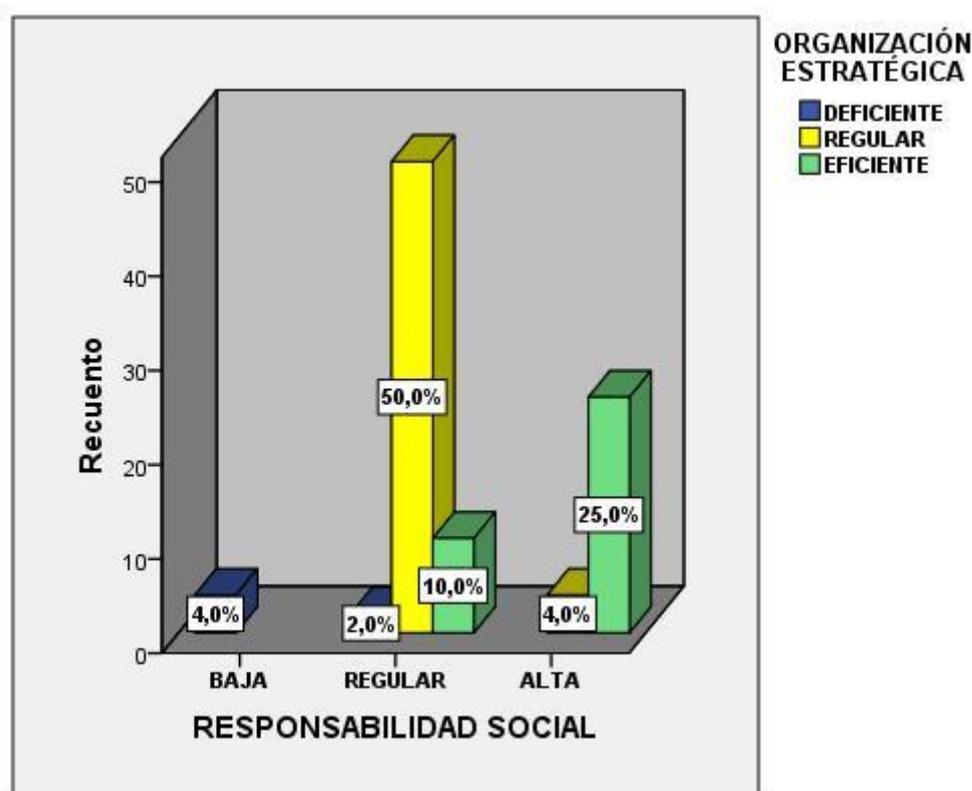


FIGURA N° 5 CONTINGENCIA ORGANIZACIÓN ESTRATÉGICA Y RESPONSABILIDAD SOCIAL

Fuente: Elaboración propia

La tabla N° 5, Se observa que de 95 trabajadores del Gobierno Regional de Moquegua; el 65.3% de responsabilidad social (regular) se relaciona con el organización estratégica; el 56.8% de organización estratégica (Regular) se relaciona con responsabilidad social que las otras alternativas fueron de menor recuento como se observa en el figura N° 5; lo cual demuestra que existe una tendencia considerable en la relación de organización estratégica con responsabilidad social

4.2 Prueba de normalidad.

A. Variables: ORGANIZACIÓN ESTRATÉGICA Y RESPONSABILIDAD SOCIAL

Para conocer el comportamiento de los datos y saber si son paramétrico o no paramétricos en las Variables organización estratégica y responsabilidad social.

H₀: Los datos siguen una distribución normal

H₁: Los datos no siguen una distribución normal

Regla de decisión:

Si P-valor \leq 0.05, entonces se rechaza la hipótesis nula.

Nivel de Significancia.

Trabajaremos con un nivel de significancia del 5% ($\alpha=0.05$)

TABLA N° 6
PRUEBA DE KOLMOGOROVSMIRNOV PARA UNA MUESTRA

		ORGANIZACIÓN ESTRATÉGICA	RESPONSABILIDAD SOCIAL
N		95	95
Parámetros normales ^{a,b}	Media	53,02	52,87
	Desviación típica	7,585	7,681
Diferencias más extremas	Absoluta	,068	,106
	Positiva	,055	,051
	Negativa	-,068	-,106
Z de Kolmogorov-Smirnov		,668	1,030
Sig. asintót. (bilateral)		,764	,239

a. La distribución de contraste es la Normal.

b. Se han calculado a partir de los datos.

Fuente: Elaboración propia

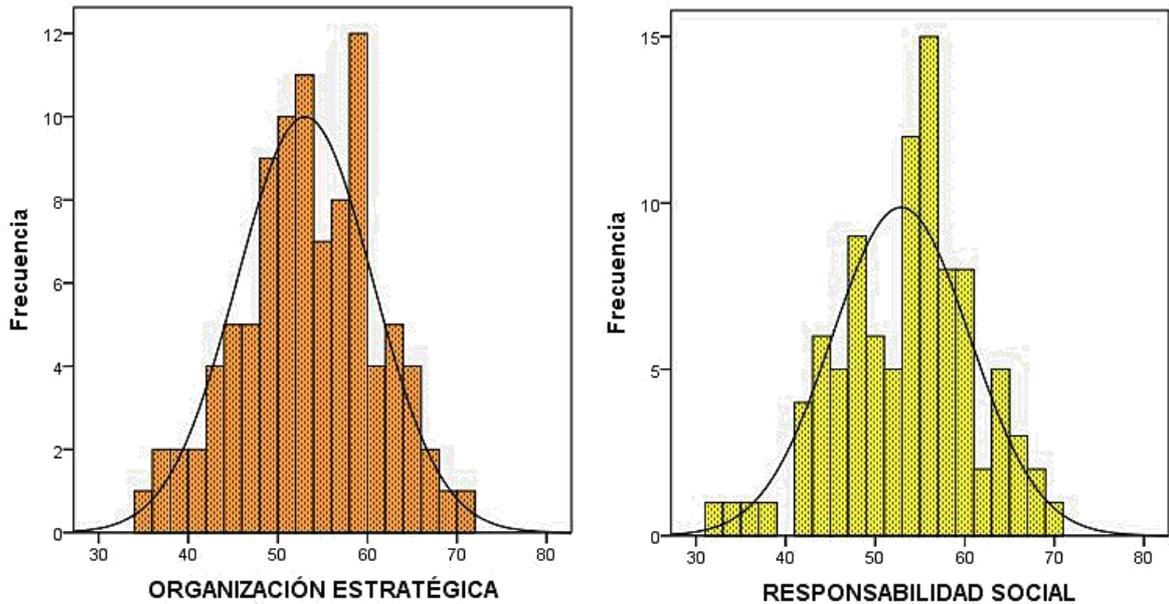


FIGURA N° 6. HISTOGRAMA DE NORMALIDAD DE ORGANIZACIÓN ESTRATÉGICA Y RESPONSABILIDAD SOCIAL

Fuente: Elaboración propia

En la tabla N° 6; observamos la prueba de normalidad (para una muestra); en la prueba de kolmogorov-Smirnov; en la variable organización estratégica comprobamos que nivel de significación $P > 0.05$; la distribución es normal (nivel de significación 0.764), por lo que se concluye aceptar H_0 y Rechazar H_1 ; asimismo en la variable responsabilidad social comprobamos que nivel de significación $P > 0.05$; la distribución es normal (nivel de significación 0.239), por lo que se concluye aceptar H_0 y Rechazar H_1 , como se ratifica en la figura N° 6, que demuestra la distribución normal de los resultados en cuanto a la variables ORGANIZACIÓN ESTRATÉGICA Y RESPONSABILIDAD SOCIAL, debido a que las curvas de las campanas Gaussiana son simétricas.

Luego de determinar la existencia de la normalidad en la distribución de los resultados se establece que para la contrastación de las hipótesis se debe emplear una prueba de tipo paramétrico, la misma que corresponde a la prueba r de Pearson.

4.3 Contratación de Hipótesis

Para la contratación de hipótesis se tomara los Valores de los niveles de correlación propuesto por Hernández et al. (2010, p.312) de acuerdo a lo siguiente:

Nivel de medición de las variables: intervalos o razón.

- 1.00 = correlación negativa perfecta.
- 0.90 = Correlación negativa muy fuerte.
- 0.75 = Correlación negativa considerable.
- 0.50 = Correlación negativa media.
- 0.25 = Correlación negativa débil.
- 0.10 = Correlación negativa muy débil.
- 0.00 = No existe correlación alguna entre las variables.
- +0.10 = Correlación positiva muy débil.
- +0.25 = Correlación positiva débil.
- +0.50 = Correlación positiva media.
- +0.75 = Correlación positiva considerable.
- +0.90 = Correlación positiva muy fuerte.
- +1.00 = Correlación positiva perfecta.

Interpretación: el coeficiente r de Pearson puede variar de -1.00 a $+1.00$,

Fuente: Hernández et al. (2010, p.312).

a) Planteamiento de hipótesis

- **Contrastación de Hipótesis específica 1:**

Ha1: Existe relación directa y significativa entre eficacia y responsabilidad social en el Gobierno Regional de Moquegua – 2018.

H01: No existe relación directa y significativa entre eficacia y responsabilidad social en el Gobierno Regional de Moquegua – 2018.

TABLA Nº 7
CORRELACIÓN DE PEARSON HIPÓTESIS ESPECIFICA 1

		EFICACIA	RESPONSABILIDAD SOCIAL
EFICACIA	Correlación de Pearson	1	,694**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	95	95
RESPONSABILIDAD SOCIAL	Correlación de Pearson	,694**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	95	95

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

Fuente: Agosto 2016, elaboración propia

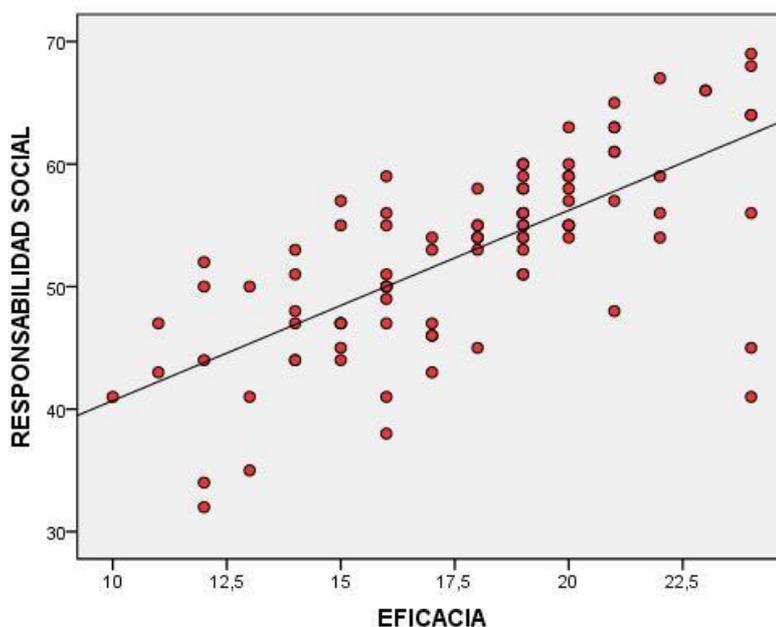


Figura Nº 7. Dispersión eficacia y responsabilidad social

Fuente: Elaboración propia

En la tabla N° 7, se observa que los datos corresponde a 95 trabajadores del Gobierno Regional de Moquegua, 2018, La Correlación de Pearson = 0.694, correlación positiva media, la relación es directa reportando un coeficiente de correlación significativo al nivel del 0.01 (99% de confianza de que la correlación sea verdadera y 1% de probabilidad de error), indica que el 69.4% de la eficacia está relacionado con responsabilidad social

Conclusión: Se rechaza la hipótesis nula y se acepta hipótesis alterna.

- **Contrastación de Hipótesis específica 2:**

Ha2: Existe relación directa y significativa entre productividad y responsabilidad social en el Gobierno Regional de Moquegua – 2018.

H02: No existe relación directa y significativa entre productividad y responsabilidad social en el Gobierno Regional de Moquegua – 2018.

TABLA N° 8
CORRELACIÓN DE PEARSON HIPÓTESIS ESPECIFICA 2

		PRODUCTIVIDAD	RESPONSABILIDAD SOCIAL
PRODUCTIVIDAD	Correlación de Pearson	1	,617**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	95	95
RESPONSABILIDAD SOCIAL	Correlación de Pearson	,617**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	95	95

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

Fuente: Elaboración propia

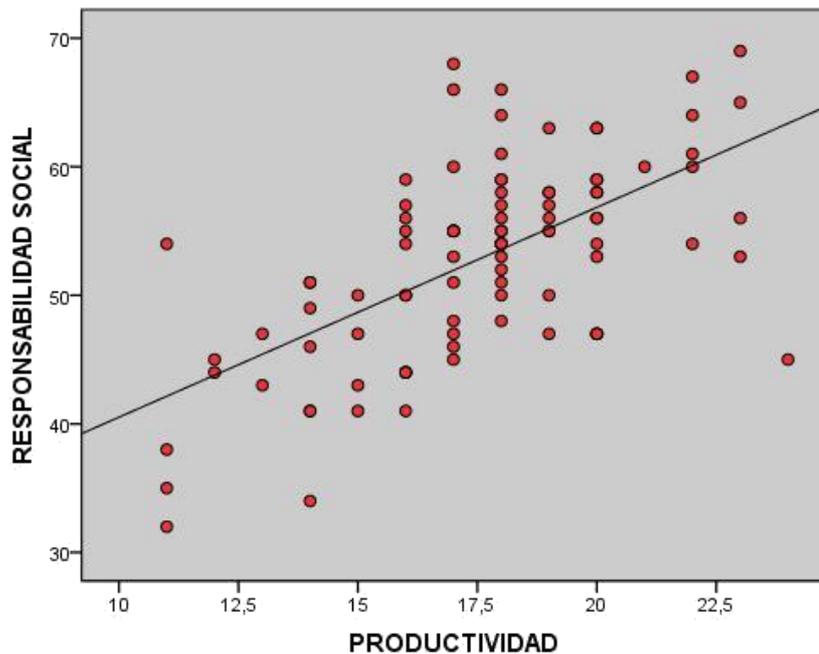


Figura N° 8. Dispersión productividad y responsabilidad social
Fuente: Elaboración propia

Análisis e interpretación:

En la tabla N° 8, se observa que los datos corresponden a 95 trabajadores del Gobierno Regional de Moquegua, 2018, La Correlación de Pearson = 0.617, correlación positiva media, la relación es directa reportando un coeficiente de correlación significativo al nivel del 0.01 (99% de confianza de que la correlación sea verdadera y 1% de probabilidad de error), indica que el 61.7% de la productividad está relacionado con responsabilidad social

Conclusión: Se rechaza la hipótesis nula y se acepta hipótesis alterna.

- Contrastación de Hipótesis específica 3:

Ha3: Existe relación directa y significativa entre satisfacción laboral y responsabilidad social en el Gobierno Regional de Moquegua – 2018.

H03: No existe relación directa y significativa entre satisfacción laboral y responsabilidad social en el Gobierno Regional de Moquegua – 2018.

TABLA N° 9
CORRELACIÓN DE PEARSON HIPÓTESIS ESPECIFICA 3

		SATISFACCIÓN LABORAL	RESPONSABILIDAD SOCIAL
SATISFACCIÓN LABORAL	Correlación de Pearson	1	,709**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	95	95
RESPONSABILIDAD SOCIAL	Correlación de Pearson	,709**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	95	95

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

Fuente: Elaboración propia

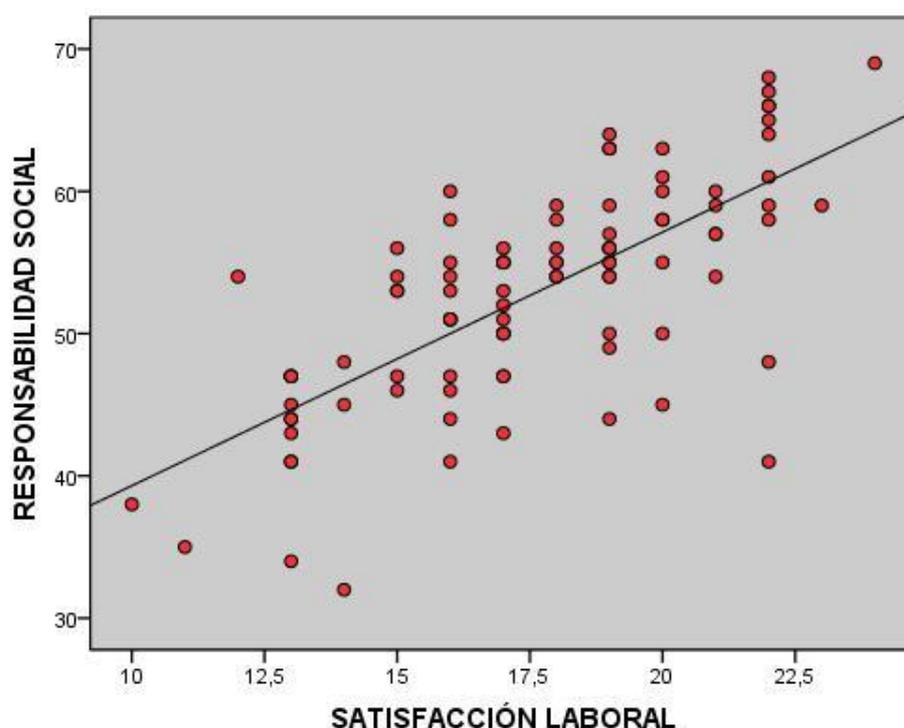


Figura N° 9. Dispersión satisfacción laboral y responsabilidad social

Fuente: Elaboración propia

En la tabla N° 9, se observa que los datos corresponde a 95 trabajadores del Gobierno Regional de Moquegua, 2018, La Correlación de Pearson = 0.709, correlación positiva media, la relación es directa reportando un coeficiente de correlación significativo al nivel del 0.01 (99% de confianza de que la correlación sea verdadera y 1% de probabilidad de error), indica que el 70.9% de la satisfacción laboral está relacionado con responsabilidad social

Conclusión: Se rechaza la hipótesis nula y se acepta hipótesis alterna.

- **Contrastación de Hipótesis general:**

Hi: Existe relación directa y significativa entre organización estratégica y responsabilidad social en el Gobierno Regional de Moquegua – 2018.

H0: No existe relación directa y significativa entre organización estratégica y responsabilidad social en el Gobierno Regional de Moquegua – 2018.

TABLA N° 10
CORRELACIÓN DE PEARSON HIPÓTESIS GENERAL

		ORGANIZACIÓN ESTRATÉGICA	RESPONSABILIDAD SOCIAL
ORGANIZACIÓN ESTRATÉGICA	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	1	,836** ,000
	N	95	95
RESPONSABILIDAD SOCIAL	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	,836** ,000	1
	N	95	95

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

Fuente: Elaboración propia

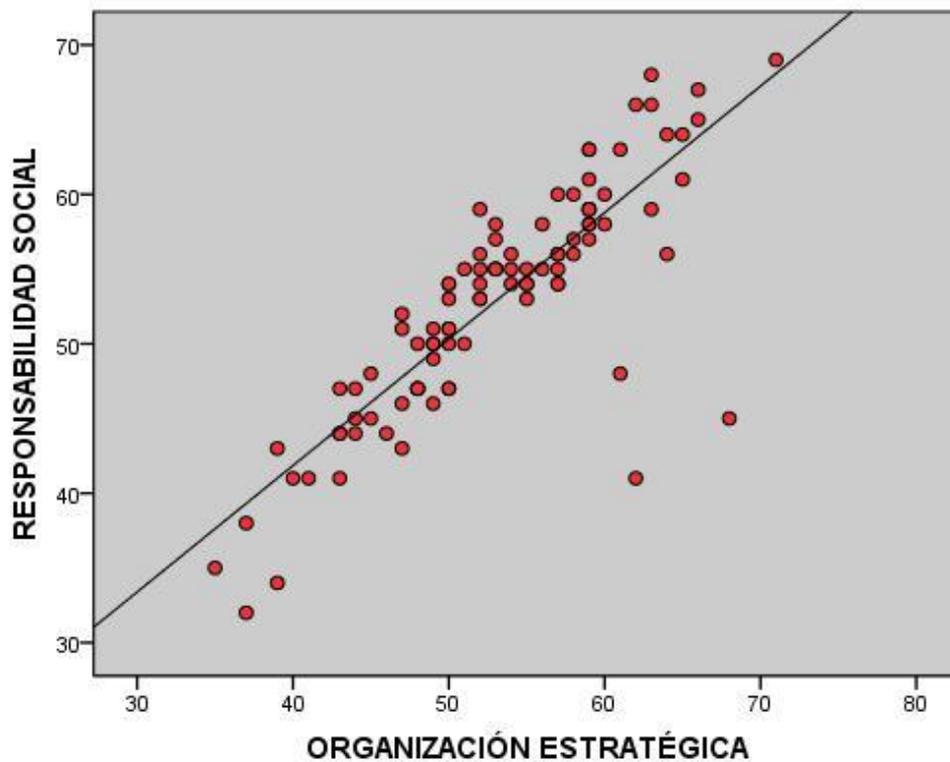


Figura N° 10. Dispersión organización estratégica y responsabilidad social
Fuente: Elaboración propia

En la tabla N° 10, se observa que los datos corresponde a 95 trabajadores del Gobierno Regional de Moquegua, 2018, La Correlación de Pearson = 0.836, correlación positiva considerable, la relación es directa reportando un coeficiente de correlación significativo al nivel del 0.01 (99% de confianza de que la correlación sea verdadera y 1% de probabilidad de error), indica que el 70.9% de la organización estratégica está relacionado con responsabilidad social

Conclusión: Se rechaza la hipótesis nula y se acepta hipótesis alterna.

V. DISCUSIÓN

Con la finalidad de dar consistencia al estudio y análisis de cada una de las variables consideradas en la investigación analicemos como se entiende cada una de las variables:

La organización Estratégica es un proceso de evaluación sistemática de la naturaleza de un negocio, que define los objetivos a largo plazo, identifica las metas y objetivos cuantitativos, desarrolla estrategias para alcanzar dichos objetivos y localiza recursos para llevar a cabo dichas estrategias. En otras palabras la Estrategia fija 'La Dirección' hacia donde irá nuestra institución, para la consecución o logro de nuestros objetivos, eliminando la improvisación, disminuyendo la incertidumbre y alineando los recursos para lograr mejores resultados, ahorro de dinero, tiempo y esfuerzo.

La Responsabilidad Social en el Perú ha pasado por diversas etapas, partiendo desde el concepto de filantropía hasta la adopción de prácticas, políticas y programas de Responsabilidad Social Empresarial en empresas pertenecientes a diversos sectores. Además, con la implantación de estrategias de la responsabilidad social en las organizaciones se consigue una clara ventaja competitiva con respecto a los competidores. Aunque, y como ya hemos mencionado anteriormente, esto también puede ser considerada una estrategia de promoción y comercialización para la institución.

Por esta razón, la responsabilidad social ha sido relacionada en muchas ocasiones con el marketing de la organización (Kyoo Kim et al., 2012, p, 43; Prasad y Holzinger, 2013). En este aspecto, muchos piensan que es una herramienta más de promocionar y comercializar las actividades o servicios de las empresas

La calidad de vida del hombre tiene que mejorar. No es posible admitir que, en tiempos en que ya se llegó a la Luna, siga habiendo personas que nada tienen que sobreviven en la mayor miseria y se van convirtiendo en seres resentidos que después se harán delincuentes. Por supuesto, muchos dirán: “Esto es sumamente complejo y nadie lo va a solucionar”. Ello, claro que es difícil. Por esta razón ya no se puede esperar que el Gobierno Regional de Moquegua lo dé todo, allí está el trabajador preste su apoyo y así conseguir que nuestra sociedad tenga alguna esperanza de aliviar en parte la crítica situación en que vive.

En la tabla N° 1, Los niveles de organización estratégica de los 95 trabajadores Gobierno Regional de Moquegua - 2018; del 100% de trabajadores el 56.8% se ubica en el nivel regular en lo que respecta a su percepción sobre organización estratégica y 36.8% se ubica en el nivel eficiente, siendo lo demás de menor recuento y de acuerdo a Lapa (2014), en su estudio llegó a la conclusión al afirmar que al no efectuar una “Política Social”, propiamente dicha, las empresas de nuestro país no utilizan herramientas de normatividad y evaluación como el Balance Social.

En tabla N° 3, Se visualiza los niveles de responsabilidad social de los de los 95 trabajadores Gobierno Regional de Moquegua - 2018; del 100% de trabajadores el 65.3% se ubica en el nivel regular en lo que respecta a su percepción sobre responsabilidad social y 30.5% se ubica en el nivel alta, siendo lo demás de menor recuento y asimismo en relación a Lapa (2014), llegó a las siguiente conclusión; que se ha demostrado que La RSE es cada vez más importante para la competitividad de las empresas. Las empresas socialmente responsables son más atractivas para los clientes, para los empleados y para los inversores.

En la tabla N° 5, se observa que de 95 trabajadores del Gobierno Regional de Moquegua; el 65.3% de responsabilidad social (regular) se relaciona con el organización estratégica; el 56.8% de organización estratégica (Regular) se relaciona con responsabilidad social que las otras alternativas fueron de menor recuento como se observa en el figura N° 5; lo cual demuestra que existe una tendencia considerable en la relación de organización estratégica con responsabilidad social y en relación con Escalante (2003), afirma que la planeación estratégica como elemento básico para

gestionar los programas sociales que lleva a cabo el gobierno peruano y luego propone la evaluación permanente y puntual como forma de obtener un mejoramiento continuo en el manejo de los recursos gubernamentales.

De acuerdo al análisis en la tabla N° 7, se observa que los datos corresponde a 95 trabajadores del Gobierno Regional de Moquegua, 2018, La Correlación de Pearson = 0.694, correlación positiva media la relación es directa, indica que el 69.4% de la eficacia está relacionado con responsabilidad social y asimismo Parra (2011), en su estudio llego a la conclusión al encontrar El que Balance Social permite apreciar con precisión los logros y las carencias de una Política Social. Posibilita, después de analizarlos, reprogramar acciones, establecer nuevas metas y poner en práctica una metodología de trabajo capaz de superar las dificultades detectadas, asimismo, acrecentar los logros obtenidos.

Otra dimensión de la organización estratégica que se relaciona con responsabilidad social es la productividad, en la tabla N° 8, la Correlación de Pearson = 0.617, correlación positiva media, la relación es directa, indica que el 61.7% de la productividad está relacionado con responsabilidad social resultados similares a los estudios de Díaz et. al. (2012), en su estudio llego a la conclusión al afirmar que el sector público tiene una oportunidad para asegurar compras de tecnología de comunicaciones, infraestructura tecnológica de hardware y software, y equipamiento médico de primer nivel, con precios competitivos, sí y solo sí, se consolidan todos los requerimientos de compra bajo una sola estrategia de servicios de gestión informática a nivel nacional.

Se observa en la tabla N° 9, se observa que los datos corresponde a 95 trabajadores del Gobierno Regional de Moquegua, 2018, La Correlación de Pearson = 0.709, correlación positiva media, la relación es directa, indica que el 70.9% de la satisfacción laboral está relacionado con responsabilidad social; además Pellegrini (2012), en su estudio llego a la conclusión que se debe asegurar que la estrategia se ponga en práctica con tres elementos principales: el análisis estratégico en el cual se intenta conocer la posición estratégica de la empresa, la formulación estratégica que tiene que ver con la formación de cursos acción posible, su evaluación y la elección

En el presente estudio, a pesar de contar con una muestra de 95 trabajadores del Gobierno Regional de Moquegua, nuestras hipótesis se han confirmado, ya que organización estratégica y responsabilidad social se han relacionado considerablemente ($r= 0,836$) de manera significativa, de acuerdo a la tabla N°10, la relación es directa, indica que el 70.9% de la organización estratégica

está relacionado con responsabilidad social; determinando que existe una correlación considerable y directa y de acuerdo a Pellegrini (2012), llegó a la conclusiones: que la implantación estratégica que comprende la planificación de aquellas tareas relacionadas con la forma de efectuar la elección estratégica y la dirección de las cambios requeridos, de tal forma de poder lograr una ventaja competitiva sostenible en el tiempo.

VI. CONCLUSIONES

1. Se ha determinado la correlación entre organización estratégica y responsabilidad social en los trabajadores del Gobierno Regional de Moquegua, siendo el valor de Correlación de Pearson = 0.836,, ésta es una correlación positiva considerable, la relación es directa. (tabla 10).
2. Se ha determinado la correlación entre eficacia y responsabilidad social, en los trabajadores del Gobierno Regional de Moquegua, siendo el valor de Correlación de Pearson = 694, ésta es una correlación positiva media, la relación es directa. (tabla 7).
3. Se ha determinado la correlación entre productividad y responsabilidad social, en los trabajadores del Gobierno Regional de Moquegua, siendo el valor de Correlación de Pearson = 617, ésta es una correlación positiva media, la relación es directa. (tabla 8).
4. Se ha determinado la correlación entre satisfacción laboral y responsabilidad social, en los trabajadores del Gobierno Regional de Moquegua, siendo el valor de Correlación de Pearson = 709, ésta es una correlación positiva media, la relación es directa. (tabla 9).

VII. RECOMENDACIONES

1. Elaborar y ajustar el plan de organización estratégica periódicamente, para darle adaptabilidad respecto a variables del entorno que pudieran cambiar.
2. Se debe priorizar mayor presupuesto para unificar las bases de datos del Gobierno Regional de Moquegua., en una gran base de datos, que almacene de forma única, todo la información producida en esta Entidad.
3. Es necesaria la contratación, capacitación, y políticas de retención de profesionales calificados en servicios de gestión informática, para garantizar el desarrollo, ejecución, y revisión permanente de la organización estratégico de servicios del Gobierno Regional de Moquegua.
4. La Responsabilidad Social debe ser entendida como un compromiso moral con la sociedad. Si bien toda la organización tiene una expectativa económica, en el país el gerente va tomando conciencia del rol importante que le corresponde en la lucha por el bien común. Sin embargo esta nueva actitud o se difunde con la celeridad deseada, porque en las instituciones aún no se comprende bien lo que es Política Social. Se afirma estarla cumpliendo, pero en la realidad no ocurre así.
5. El término Política Social, en sentido estricto, significa la programación de acciones sociales Para ello es necesario establecer metas que requieran un esfuerzo institucional. Las organizaciones utilizan dicha denominación, pero son poquísimas las que panifican rigurosamente sus actividades.

VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alemán, G. P. (2004). *De la filosofía de calidad al sistema de mejora continua*. México: Panorama.

Amorós, E. (2007). *Comportamiento organizacional*. Perú: Usat..

Argandoña, A. (2012). *Definición de responsabilidad social*. cátedra "la caixa" de responsabilidad social de la empresa y gobierno corporativo.

Barnett, M., & Salomon, R. (2006). *Beyond dichotomy: The curvilinear relationship between social responsibility and financial performance*.

Camejo, A. (2010). *Ética y responsabilidad social en las relaciones laborales*. Valencia.

Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. Santa Fé de Bogotá: Quinta edición.

Días Toledo, L. A. (2013). *Ética y responsabilidad social de las empresas*. Pymempresaio.

Escalada, A. MZegarra, R. Malca, A., & Tello, (2006). *Factores que desencadenan el estrés y sus consecuencias en el desempeño laboral en emergencia*. Revista Per. Obst. Enf, 8.

Farias, N. (2012), Dirección estratégica en la gestión de las instituciones. escolares actuales. Caso Saint George, Universidad de Belgrano de Buenos Aires -Argentina.

Garriga, E., & Mellé, D. (2004). *Corporate social responsibility theories: Mapping the territory*.

- George y Mallery (2003) *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference*. 11.0 update (4th ed.). Boston.
- Hernández S. Fernández C. & Baptista L. (2010). *Metodología de la Investigación*. Quinta Edición Editorial. México. McGraw-Hill.
- Hernández S. Fernández C. & Baptista L. (2010). *Metodología de la Investigación*. Quinta Edición México: Editorial. McGraw-Hill.
- Iturral de Torres, J. (2010). *La Evaluación del Desempeño laboral y su incidencia en los resultados del rendimiento de los trabajadores de la cooperativa de ahorro y crédito oscus LTDA de la ciudad de Amabato en el año 2010*. Tesis de la Universidad de Ambato. Ecuador.
- Jiménez H. (2010) Tesis para optar el grado de Maestro en Gerencia Pública. facultad de ingeniería Económica y ciencias sociales, de la universidad Nacional de ingeniería. Lima Perú,
- Kaplan, R. & Saccuzzo, D. (2006) *Pruebas Psicológicas: Principios, aplicaciones y temas* (6ta edición). México: Thompson.
- Kaplan, R. & Saccuzzo, D. (2006). *Pruebas Psicológicas: Principios, aplicaciones y temas* (6ta edición). México: Thompson
- Kyoo, E.; Kang, J. & Mattila, S. (2012). *The impact of prevention versus promotion hope on CSR activities*. International Journal of Hospitality Management, 31.
- Landeau, R. (2007). *Elaboración de trabajos de investigación*. Venezuela: Primera Edición.
- Martinez, Y., Rojas, R., & Guerra, E. (2004). *Factores administrativos asociados al desempeño laboral del profesional I*. Caracas.
- Obando Joya, A. C. (2008). *Responsabilidad social y empresarial o cooperativa en las instituciones prestadoras de servicios*. Bogotá: ESAP.
- Pellegrine G. (2012), para optar el título de Dirección estratégica en el sector seguros aplicación en una agencia local Argentina de la Universidad Internacional de Andalucía.
- Prasad, A. & Holzinger, I. (2013). *Seeing through smoke and mirrors: A critical analysis of marketing CSR*. Journal of Business Research, 66.

Sabino, A. (2009). *Metodología de la Investigación*. Caracas. Editorial Nuevo Mundo.

Sabino, A. (2009). *Metodología de la Investigación*. Caracas. Editorial Nuevo Mundo.

Salas, R. (2005). *La evaluación en la educación superior contemporánea*. San Francisco de Macoris: Segunda edición.

Salgado, A. (2013). *Nueva visión de la Economía Solidaria*. Nueva , Ediciones Grancolobianos.

Spencer, J., & Spencer, S. (1993). *Competencias en como entrevistar por competencias de Martha Alicia Alles*. Buenos Aires: Editorial Gránica. S.A.

ANEXOS

ANEXO N° 01

MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN

TÍTULO: Organización estratégica y responsabilidad social en el Gobierno Regional de Moquegua - 2018				
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES / DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA GENERAL:</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿Cuál es la relación entre organización estratégica y responsabilidad social en el Gobierno Regional de Moquegua - 2018? 	<p>OBJETIVO GENERAL:</p> <ul style="list-style-type: none"> Determinar la relación entre organización estratégica y responsabilidad social en el Gobierno Regional de Moquegua - 2018. 	<p>HIPÓTESIS GENERAL:</p> <ul style="list-style-type: none"> Existe relación directa y significativa entre organización estratégica y responsabilidad social en el Gobierno Regional de Moquegua - 2018 	<p>VARIABLE 1.</p> <p>ORGANIZACIÓN ESTRATÉGICA</p> <p>DIMENSIONES:</p> <ul style="list-style-type: none"> Eficacia Productividad Satisfacción laboral 	<ul style="list-style-type: none"> TIPO DE INVESTIGACIÓN: Básica DISEÑO DE INVESTIGACIÓN: Descriptivo Correlacional <p>No experimental</p>
<p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿Cuál es la relación entre eficacia y responsabilidad social en el Gobierno Regional de Moquegua - 2018? 	<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <p>Identificar la relación entre eficacia y responsabilidad social en el Gobierno Regional de Moquegua - 2018.</p>	<p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:</p> <ul style="list-style-type: none"> Existe relación directa y significativa entre eficacia y responsabilidad social en el Gobierno Regional de Moquegua - 2018. 		<ul style="list-style-type: none"> MÉTODO DE INVESTIGACIÓN: Cuantitativo POBLACIÓN: La población para el presente estudio de investigación, está conformada e integrada 120 trabajadores administrativos del Gobierno Regional de Moquegua - 2018.

<p>- ¿Cuál es la relación entre productividad y responsabilidad social en el Gobierno Regional de Moquegua – 2018?</p> <p>- ¿Cuál es la relación entre satisfacción laboral y responsabilidad social en el Gobierno Regional de Moquegua – 2018?</p>	<p>Caracterizar la relación entre productividad y responsabilidad social en el Gobierno Regional de Moquegua – 2018.</p> <p>- Establecer la relación entre satisfacción laboral y responsabilidad social en el Gobierno Regional de Moquegua – 2018.</p>	<p>- Existe relación directa y significativa entre productividad y responsabilidad social en el Gobierno Regional de Moquegua – 2018.</p> <p>- Existe relación directa y significativa entre satisfacción laboral y responsabilidad social en el Gobierno Regional de Moquegua – 2018.</p>	<p>VARIABLE 2:</p> <p>RESPONSABILIDAD SOCIAL</p> <p>DIMENSIONES:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo • Clima organizacional • Control de recursos 	<ul style="list-style-type: none"> • MUESTRA: La muestra es de 92 trabajadores administrativos del Gobierno Regional de Moquegua – 2016 • TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS: <ul style="list-style-type: none"> ➤ Encuesta ➤ Cuestionario para organización estratégica ➤ Cuestionario para compromiso social • MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS Se procederá a recolectar información, a transcribir y tabularla, se centralizará información, organizarla y cuantificarla de modo que una vez que utilicemos los gráficos nos permitirá una mejor comprensión del contenido de la información: <ul style="list-style-type: none"> - Utilizaremos diseño en barras, para visualizar el porcentaje de la organización estratégica - Utilizaremos barras para medir el nivel de compromiso social - Utilizaremos cuadros de frecuencias, diagramas, estadígrafos. - Y otros para esclarecer y para mejor entender de los métodos de análisis de datos.
--	--	--	--	--

ANEXO N° 02

MATRIZ DEL INSTRUMENTO DE RECOJO DE DATOS

VARIABLE 1: Organización estrategia

TITULO: Organización estratégica y responsabilidad social en el Gobierno Regional de Moquegua - 2018						
VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	PESO (%)	Nº DE ÍTEMS	ÍTEMS	ESCALA DE VALORACIÓN
Variable 1 Organización estratégica	Eficacia	Nivel de Eficacia	33.3%	8	¿Cree usted que debe mostrar una actitud positiva en el desarrollo de su trabajo?	Escala de medida politómica: - Nunca - A veces - Siempre
					¿Presenta facilidad para lidiar frente a los usuarios que acuden al gobierno regional?	
					¿Soporta la tensión y la presión para desempeñar su función con capacidad en momentos difíciles?	
					¿Tiene usted en mente el logro de objetivos?	
					¿Existe un trabajo concertado con eficacia frente a los usuarios?	
					¿Usted hace uso de los recursos de manera eficaz?	
					¿Tiene un comportamiento dinámico en el Gobierno Regional?	
					¿Está usted dispuesto a asumir cualquier reto para realizar con capacidad en su trabajo su función?	
	Productividad	Nivel de Productividad	33.3%	8	¿Ofrece sugerencias para mejorar la calidad de atención hacia el usuario?	
					¿Acepta responsabilidades fuera de sus funciones?	
					¿Brinda calidad y productividad en el desarrollo de su atención al usuario?	
					¿Todos los integrantes del equipo cumplen con productividad su trabajo?	

					¿Tiene espíritu de trabajo en equipo?	
					¿Definen los mecanismos para coordinar y comunicarse como equipo?	
					¿Está usted dispuesto a asumir cualquier reto para realizar con capacidad en su trabajo su función?	
					¿Para cumplir su función planifica y organiza su área de trabajo?	
	Satisfacción laboral	Grado de Satisfacción laboral	33.3%	8	Demuestra voluntad de trabajo en las consultas de los usuarios?	
					¿Realiza con satisfacción y voluntad su trabajo adecuadamente?	
					¿Participa en las actividades laborales de su institución?	
					¿Se siente satisfecho consigo mismo?	
					¿Ha hecho usted un análisis cuantitativo y cualitativo en el desarrollo de su trabajo?	
					¿Coopera con los trabajos que se realizan en el Gobierno Regional?	
					¿En caso de tener incentivos la institución lo incentiva cuando alcanza sus objetivos y metas?	
					¿Cree usted que toma decisiones favorables para mejorar un buen clima laboral y de satisfacción?	

VARIABLE 2: RESPONSABILIDAD SOCIAL

TITULO: Organización estratégica y responsabilidad social en el Gobierno Regional de Moquegua - 2018						
VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	PESO (%)	Nº DE ÍTEMS	ÍTEMS	ESCALA DE VALORACIÓN
Variable 2: Responsabilidad social	Liderazgo	Nivel de liderazgo	33.3%	8	El personal planifica actividades de acuerdo a los documentos de gestión	Escala de medida politómica: - Nunca - A veces - Siempre
					Conoce usted el plan operativo institucional.	
					Considera usted que el plan operativo institucional se cumple durante el periodo.	
					El gerente aplica los documentos de gestión.	
					El gerente promueve círculos de trabajo entre su equipo de su institución.	
					Las metas propuestas en las reuniones son logradas	
					El gerente coordina con su equipo de trabajo.	
					El gerente delega funciones según el orden jerárquico de la institución	
	Clima Organizacional	Nivel de clima organizacional	33.3%	8	El Coordinador acata las normas emanadas por los superiores.	
					Considera usted que el Programa promueve la práctica de valores.	
					Considera importante la promoción y práctica de valores por parte del Gobierno Regional.	
					El personal del Gobierno Regional tiene actitudes de servicio	
					Se motiva a su personal del Gobierno Regional	
					Usted se identifica con el Programa	
					El Personal de Gobierno Regional se identifica con la Institución	
					El gerente toma decisiones con su equipo de trabajo	

	Control de recursos	Nivel de control de recursos	33.3%	8	Equipamiento con bienes es suficiente en el Programa.	
					El gerente hace de conocimiento el presupuesto asignado.	
					El gerente rinde sus ingresos en su momento oportuno.	
					Conoce los bienes con que cuenta su área en el Gobierno Regional.	
					Conoce que se lleva el control de bienes (inventario) en su área de trabajo.	
					Los materiales tienen buen uso en las áreas de trabajo.	
					El Gerente supervisa el trabajo del personal en su área de trabajo.	
					El gerente participa y apoya en algunas actividades junto a su personal.	

CUESTIONARIO DE ORGANIZACIÓN ESTRATÉGICA**I. INSTRUCCIONES:**

Sírvase leer las siguientes expresiones y responder, escribiendo solo una "X" en el recuadro correspondiente de cada pregunta, según la respuesta que considere conveniente, en los ítems que se presentan a continuación.

La escala de valoración es la siguiente:

NUNCA =1 A VECES =2 SIEMPRE=3

Lista de preguntas	Nunca	A veces	Siempre
1. ¿Cree usted que debe mostrar una actitud positiva en el desarrollo de su trabajo?			
2. ¿Presenta facilidad para lidiar frente a los usuarios que acuden al gobierno regional?			
3. ¿Soporta la tensión y la presión para desempeñar su función con capacidad en momentos difíciles?			
4. ¿Tiene usted en mente el logro de objetivos?			
5. ¿Existe un trabajo concertado con eficacia frente a los usuarios?			
6. ¿Usted hace uso de los recursos de manera eficaz?			
7. ¿Tiene un comportamiento dinámico en el Gobierno Regional?			
8. ¿Está usted dispuesto a asumir cualquier reto para realizar con capacidad en su trabajo su función?			
9. ¿Ofrece sugerencias para mejorar la calidad de atención hacia el usuario?			

10. ¿Acepta responsabilidades fuera de sus funciones?			
11. ¿Brinda calidad y productividad en el desarrollo de su atención al usuario?			
12. ¿Todos los integrantes del equipo cumplen con productividad su trabajo?			
13. ¿Tiene espíritu de trabajo en equipo?			
14. ¿Definen los mecanismos para coordinar y comunicarse como equipo?			
15. ¿Está usted dispuesto a asumir cualquier reto para realizar con capacidad en su trabajo su función?			
16. ¿Para cumplir su función planifica y organiza su área de trabajo?			
17. Demuestra voluntad de trabajo en las consultas de los usuarios?			
18. ¿Realiza con satisfacción y voluntad su trabajo adecuadamente?			
19. ¿Participa en las actividades laborales de su institución?			
20. ¿Se siente satisfecho consigo mismo?			
21. ¿Ha hecho usted un análisis cuantitativo y cualitativo en el desarrollo de su trabajo?			
22. ¿Coopera con los trabajos que se realizan en el Gobierno Regional?			
23. ¿En caso de tener incentivos la institución lo incentiva cuando alcanza sus objetivos y metas?			
24. ¿Cree usted que toma decisiones favorables para mejorar un buen clima laboral y de satisfacción?			

CUESTIONARIO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL

I. INSTRUCCIONES:

Sírvase leer las siguientes expresiones y responder, escribiendo solo una "X" en el recuadro correspondiente de cada pregunta, según la respuesta que considere conveniente, en los ítems que se presentan a continuación.

La escala de valoración es la siguiente:

NUNCA =1 A VECES =2 SIEMPRE=3

Lista de preguntas	Nunca	A veces	Siempre
1. El personal planifica actividades de acuerdo a los documentos de gestión			
2. Conoce usted el plan operativo institucional.			
3. Considera usted que el plan operativo institucional se cumple durante el periodo.			
4. El gerente aplica los documentos de gestión.			
5. El gerente promueve círculos de trabajo entre su equipo de su institución.			
6. Las metas propuestas en las reuniones son logradas			
7. El gerente coordina con su equipo de trabajo.			
8. El gerente delega funciones según el orden jerárquico de la institución			
9. El Coordinador acata las normas emanadas por los superiores.			
10. Considera usted que el Programa promueve la práctica de valores.			
11. Considera importante la promoción y práctica de valores por parte del Gobierno Regional.			
12. El personal del Gobierno Regional tiene actitudes de servicio			

13. Se motiva a su personal del Gobierno Regional			
14. Usted se identifica con el Programa			
15. El Personal de Gobierno Regional se identifica con la Institución			
16. El gerente toma decisiones con su equipo de trabajo			
17. Equipamiento con bienes es suficiente en el Programa.			
18. El gerente hace de conocimiento el presupuesto asignado.			
19. El gerente rinde sus ingresos en su momento oportuno.			
20. Conoce los bienes con que cuenta su área en el Gobierno Regional.			
21. Conoce que se lleva el control de bienes (inventario) en su área de trabajo.			
22. Los materiales tienen buen uso en las áreas de trabajo.			
23. El Gerente supervisa el trabajo del personal en su área de trabajo.			
24. El gerente participa y apoya en algunas actividades junto a su personal.			

FICHAS DE VALIDACIÓN

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“CUESTIONARIO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL”

OBJETIVO: “Determinar el nivel de responsabilidad social en el Gobierno Regional de Moquegua - 2018”

DIRIGIDO A: Trabajadores Gobierno Regional de Moquegua

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Marca Pari Mary Marita

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAGISTER

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	-----------------	-------	------	----------


FIRMA DEL EVALUADOR

Mag. Mary Marita Marca Pari
DNI N° 01318166

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"CUESTIONARIO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL"

OBJETIVO: "Determinar el nivel de responsabilidad social en el Gobierno Regional de Moquegua - 2018"

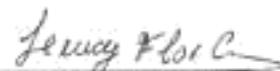
DIRIGIDO A: Trabajadores Gobierno Regional de Moquegua

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Flor Coayla Lucy Juana

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTORA

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------



FIRMA DEL EVALUADOR
Dra. Lucy Juana Flor Coayla
DNI N° 04404339

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"CUESTIONARIO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL"

OBJETIVO: "Determinar el nivel de responsabilidad social en el Gobierno Regional de Moquegua - 2018"

DIRIGIDO A: Trabajadores Gobierno Regional de Moquegua

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: CONDORI CONDORI, SOFIA MAGDALENA

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTOR

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	-----------------	-------	------	----------


FIRMA DEL EVALUADOR
64622795

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“CUESTIONARIO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL”

OBJETIVO: “Determinar el nivel de responsabilidad social en el Gobierno Regional de Moquegua - 2018”

DIRIGIDO A: Trabajadores Gobierno Regional de Moquegua

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: ESPINOZA VALLE JORGE RODOLFO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTOR

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	-----------------	-------	------	----------


FIRMA DEL EVALUADOR
04432845

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"CUESTIONARIO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL"

OBJETIVO: "Determinar el nivel de responsabilidad social en el Gobierno Regional de Moquegua - 2018"

DIRIGIDO A: Trabajadores Gobierno Regional de Moquegua

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: REVILLA LAYME, ANGEL JOSÉ

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTOR

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------


FIRMA DEL EVALUADOR
DNI N° 04411891

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"CUESTIONARIO DE ORGANIZACION ESTRATEGICA "

OBJETIVO: "Determinar el nivel de Organización estratégica en el Gobierno Regional de Moquegua 2018"

DIRIGIDO A: Trabajadores Gobierno Regional de Moquegua

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: REVILLA LAYME, ANGEL JOSÉ

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTOR

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto <input checked="" type="checkbox"/>	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	--	-------	------	----------



FIRMA DEL EVALUADOR

DNI. N° 04411891

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"CUESTIONARIO DE ORGANIZACION ESTRATEGICA "

OBJETIVO: "Determinar el nivel de Organización estratégica en el Gobierno Regional de Moquegua 2018"

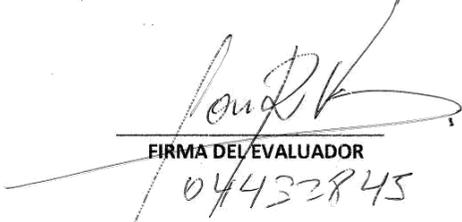
DIRIGIDO A: Trabajadores Gobierno Regional de Moquegua

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: ESPINOZA VALLE JORGE RODOLFO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTOR

VALORACIÓN:

Muy Alto	<input checked="" type="checkbox"/> Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	--	-------	------	----------


FIRMA DEL EVALUADOR
04432845

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"CUESTIONARIO DE ORGANIZACION ESTRATEGICA "

OBJETIVO: "Determinar el nivel de Organización estratégica en el Gobierno Regional de Moquegua 2018"

DIRIGIDO A: Trabajadores Gobierno Regional de Moquegua

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: CONDORI CONDORI, SOFIA MAGDALENA

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTOR

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	-----------------	-------	------	----------


FIRMA DEL EVALUADOR
04622794

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"CUESTIONARIO DE ORGANIZACION ESTRATEGICA "

OBJETIVO: "Determinar el nivel de Organización estratégica en el Gobierno Regional de Moquegua 2018"

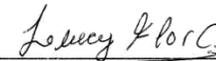
DIRIGIDO A: Trabajadores Gobierno Regional de Moquegua

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Flor Coayla Lucy Juana

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTORA

VALORACIÓN:

Muy Alto	<input checked="" type="checkbox"/>	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	-------------------------------------	-------	------	----------



FIRMA DEL EVALUADOR
Dra. Lucy Juana Flor Coayla
DNI N° 04404339

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"CUESTIONARIO DE ORGANIZACION ESTRATEGICA "

OBJETIVO: "Determinar el nivel de Organización estratégica en el Gobierno Regional de Moquegua 2018"

DIRIGIDO A: Trabajadores Gobierno Regional de Moquegua

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Marca Pari Mary Marita

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAGISTER

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	-----------------	-------	------	----------


FIRMA DEL EVALUADOR
Mag. Mary Marita Marca Pari
DNI N° 01318165

CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN



"Año del Diálogo y Reconciliación Nacional"

Moquegua, 31 de enero de 2018

OFICIO N° 012-2018-UCV-CM/MOQ

SEÑOR:
Prof. JAIME ALBERTO RODRIGUEZ VILLANUEVA
GOBERNADOR REGIONAL

Presente:



ASUNTO : Solicito autorización y facilidades para aplicación de Instrumentos de Investigación.

Tengo el agrado de dirigirme a Ud. para expresarle un cordial saludo y a la vez indicarle que el Bach. **BECERRA FLORES CARLOS DAVID** con código de alumno N° 7000739909, viene estudiando el III y último Ciclo del programa de **MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**, en la Escuela de Posgrado de esta universidad. Por tal motivo solicito a Ud. se le autorice y brinde las facilidades para la aplicación de encuestas y asimismo el mencionado alumno ejecute su Proyecto de Tesis denominado: "Organización estratégica y responsabilidad social en el Gobierno Regional de Moquegua 2018".

Sin otro particular, es propicia la oportunidad para testimoniarle las muestras de mi consideración y estima personal.

Atentamente,



UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

JOHAN FLORES VILLEGAS
COORDINADOR UCV - MOQUEGUA

BYC0000
ELANDIVO



**CONSTANCIA DEL INSTRUMENTO DE PROYECTO
DE INVESTIGACION(TESIS)**

El Gobierno Regional Moquegua otorga la presente constancia de Aplicación del Instrumento de Proyecto de Investigación(Tesis) denominado "ORGANIZACION ESTRATÉGICA Y RESPONSABILIDAD SOCIAL EN EL GOBIERNO REGIONAL DE MOQUEGUA 2018", a:

BR. BECERRA FLORES CARLOS DAVID

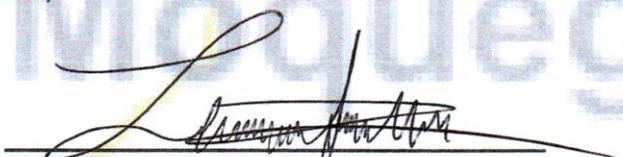
Estudiante del **PROGRAMA DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**, en la Escuela de Post-grado de la Universidad Cesar Vallejo, con DNI 42094657.

Se otorga la presente constancia con fines que el interesado considere conveniente.

Moquegua, 07 de Febrero del 2018

Atentamente,




Dr. Wildor Julio Ferrel Zeballos
Gerente General Regional del G.R.M.

ANEXO N° 6

CONSOLIDADO DE DATOS ESTADÍSTICOS

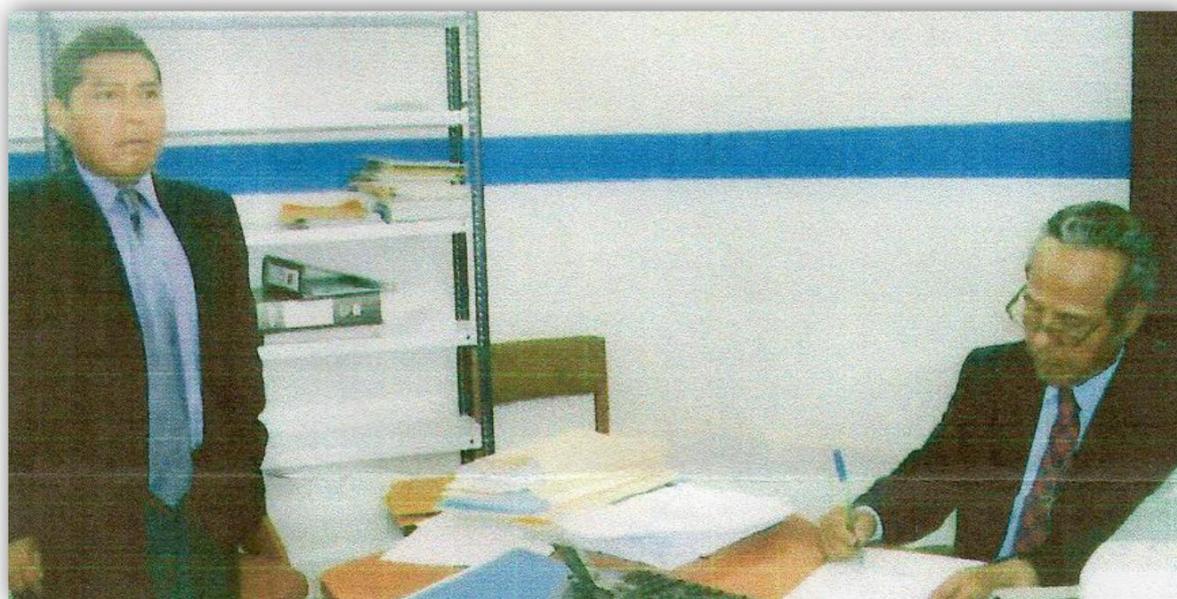
Nro.	PUNTAJES								NIVELES							
	ORGANIZACIÓN ESTRATÉGICA				RESPONSABILIDAD SOCIAL				ORGANIZACIÓN ESTRATÉGICA				RESPONSABILIDAD SOCIAL			
	Eficiencia	Productividad	Satisfacción laboral	V1	Liderazgo	Compromiso organizacional	Conductas	V2	Eficiencia	Productividad	Satisfacción laboral	V1	Liderazgo	Compromiso organizacional	Conductas	V2
1	14	16	13	43	14	16	14	44	2	2	1	2	2	2	2	2
2	16	16	17	49	16	16	18	50	2	2	2	2	2	2	2	2
3	19	18	18	55	19	18	17	54	2	2	2	2	2	2	2	2
4	15	20	15	50	15	16	16	47	2	3	2	2	2	2	2	2
5	15	20	13	48	16	18	13	47	2	3	1	2	2	2	1	2
6	16	14	19	49	16	16	17	49	2	2	2	2	2	2	2	2
7	22	11	19	52	21	15	18	54	3	1	2	2	3	2	2	2
8	20	16	23	59	20	16	23	59	3	2	3	3	3	2	3	3
9	20	22	12	54	20	21	13	54	3	3	1	2	3	3	1	2
10	21	23	22	66	21	22	22	65	3	3	3	3	3	3	3	3
11	16	11	10	37	16	11	11	38	2	1	1	1	2	1	1	1
12	17	17	15	49	15	15	16	46	2	2	2	2	2	2	2	2
13	19	14	16	49	18	15	18	51	2	2	2	2	2	2	2	2
14	12	11	14	37	10	10	12	32	1	1	2	1	1	1	1	1
15	16	18	16	50	15	19	17	51	2	2	2	2	2	2	2	2
16	20	19	17	56	19	17	19	55	3	2	2	2	2	2	2	2
17	12	19	19	50	11	19	20	50	1	2	2	2	1	2	3	2
18	23	17	22	62	23	20	23	66	3	2	3	3	3	3	3	3
19	23	18	22	63	22	22	22	66	3	2	3	3	3	3	3	3
20	21	18	20	59	22	19	20	61	3	2	3	3	3	2	3	3
21	19	20	15	54	23	17	16	56	2	3	2	2	3	2	2	2
22	19	17	16	52	24	17	12	53	2	2	2	2	3	2	1	2
23	19	22	16	57	23	17	20	60	2	3	2	3	3	2	3	3
24	24	23	17	64	22	16	18	56	3	3	2	3	3	2	2	2
25	24	17	22	63	22	24	22	68	3	2	3	3	3	3	3	3
26	14	16	13	43	14	16	14	44	2	2	1	2	2	2	2	2
27	16	16	17	49	16	16	18	50	2	2	2	2	2	2	2	2
28	19	18	18	55	19	18	17	54	2	2	2	2	2	2	2	2
29	13	15	13	41	13	14	14	41	1	2	1	2	1	2	2	2
30	15	20	13	48	16	18	13	47	2	3	1	2	2	2	1	2

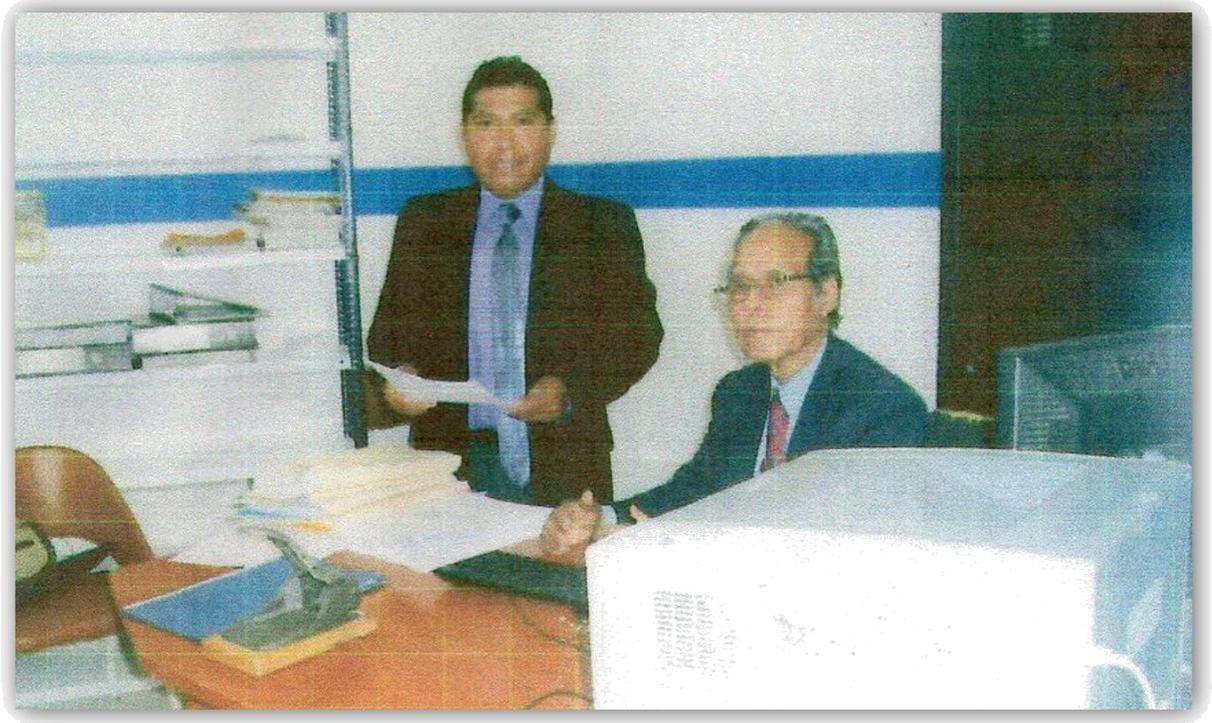
31	24	23	24	71	23	23	23	69	3	3	3	3	3	3	3	3
32	22	20	21	63	21	20	18	59	3	3	3	3	3	3	2	3
33	19	17	19	55	18	19	18	55	2	2	2	2	2	2	2	2
34	22	16	19	57	19	18	19	56	3	2	2	3	2	2	2	2
35	16	18	17	51	15	19	16	50	2	2	2	2	2	2	2	2
36	20	17	20	57	20	17	18	55	3	2	3	3	3	2	2	2
37	13	11	11	35	13	11	11	35	1	1	1	1	1	1	1	1
38	18	18	17	53	18	19	18	55	2	2	2	2	2	2	2	2
39	15	19	19	53	14	22	21	57	2	2	2	2	2	3	3	3
40	18	12	14	44	17	13	15	45	2	1	2	2	2	1	2	2
41	16	14	13	43	16	13	12	41	2	2	1	2	2	1	1	2
42	12	18	17	47	15	19	18	52	1	2	2	2	2	2	2	2
43	16	18	18	52	16	19	20	55	2	2	2	2	2	2	3	2
44	11	15	13	39	13	16	14	43	1	2	1	1	1	2	2	2
45	18	19	22	59	18	20	20	58	2	2	3	3	2	3	3	3
46	15	12	19	46	17	11	16	44	2	1	2	2	2	1	2	2
47	10	14	16	40	12	14	15	41	1	2	2	1	1	2	2	2
48	14	17	16	47	15	19	17	51	2	2	2	2	2	2	2	2
49	11	19	13	43	12	20	15	47	1	2	1	2	1	3	2	2
50	19	14	17	50	20	14	17	51	2	2	2	2	3	2	2	2
51	20	17	21	58	20	19	21	60	3	2	3	3	3	2	3	3
52	18	17	18	53	18	19	18	55	2	2	2	2	2	2	2	2
53	21	16	21	58	21	16	20	57	3	2	3	3	3	2	3	3
54	15	19	17	51	16	20	19	55	2	2	2	2	2	3	2	2
55	18	18	21	57	17	19	18	54	2	2	3	3	2	2	2	2
56	17	18	15	50	17	20	17	54	2	2	2	2	2	3	2	2
57	17	15	16	48	17	15	15	47	2	2	2	2	2	2	2	2
58	21	18	22	61	17	15	16	48	3	2	3	3	2	2	2	2
59	22	22	22	66	21	23	23	67	3	3	3	3	3	3	3	3
60	21	22	22	65	20	21	20	61	3	3	3	3	3	3	3	3
61	16	17	17	50	15	16	16	47	2	2	2	2	2	2	2	2
62	19	21	20	60	20	20	20	60	2	3	3	3	3	3	3	3
63	14	23	15	52	14	22	17	53	2	3	2	2	2	3	2	2
64	14	13	17	44	15	14	18	47	2	1	2	2	2	2	2	2
65	20	20	19	59	20	20	19	59	3	3	2	3	3	3	2	3
66	20	18	21	59	19	19	19	57	3	2	3	3	2	2	2	3
67	17	18	15	50	17	20	16	53	2	2	2	2	2	3	2	2
68	19	16	19	54	19	17	19	55	2	2	2	2	2	2	2	2
69	16	18	18	52	18	18	20	56	2	2	2	2	2	2	3	2
70	20	20	19	59	21	21	21	63	3	3	2	3	3	3	3	3

71	19	18	22	59	19	19	21	59	2	2	3	3	2	2	3	3
72	19	20	20	59	18	20	20	58	2	3	3	3	2	3	3	3
73	21	20	20	61	22	21	20	63	3	3	3	3	3	3	3	3
74	17	13	17	47	16	12	15	43	2	1	2	2	2	1	2	2
75	21	19	19	59	21	22	20	63	3	2	2	3	3	3	3	3
76	12	16	16	44	13	15	16	44	1	2	2	2	1	2	2	2
77	24	22	19	65	22	23	19	64	3	3	2	3	3	3	2	3
78	24	24	20	68	10	24	11	45	3	3	3	3	1	3	1	2
79	24	16	22	62	9	18	14	41	3	2	3	3	1	2	2	2
80	20	20	20	60	19	20	19	58	3	3	3	3	2	3	2	3
81	20	17	16	53	21	17	17	55	3	2	2	2	3	2	2	2
82	16	18	18	52	17	21	21	59	2	2	2	2	2	3	3	3
83	19	19	18	56	18	21	19	58	2	2	2	2	2	3	2	3
84	19	18	16	53	19	20	19	58	2	2	2	2	2	3	2	3
85	14	17	14	45	15	19	14	48	2	2	2	2	2	2	2	2
86	17	14	16	47	17	13	16	46	2	2	2	2	2	1	2	2
87	18	20	17	55	17	18	18	53	2	3	2	2	2	2	2	2
88	19	19	19	57	18	19	19	56	2	2	2	3	2	2	2	2
89	19	20	19	58	18	20	18	56	2	3	2	3	2	3	2	2
90	24	18	22	64	24	19	21	64	3	2	3	3	3	2	3	3
91	18	16	16	50	19	18	17	54	2	2	2	2	2	2	2	2
92	12	14	13	39	12	12	10	34	1	2	1	1	1	1	1	1
93	18	20	19	57	18	20	16	54	2	3	2	3	2	3	2	2
94	13	15	20	48	15	19	16	50	1	2	3	2	2	2	2	2
95	15	17	13	45	10	17	18	45	2	2	1	2	1	2	2	2

ANEXO N° 7

GALERÍA FOTOGRÁFICA





ARTÍCULO CIENTÍFICO

Organización estratégica y responsabilidad social en el Gobierno Regional de Moquegua - 2018

Br. Carlos David Becerra Flores

carlosbf09@hotmail.com

RESUMEN

El presente estudio de investigación: "Organización estratégica y responsabilidad social en el Gobierno Regional de Moquegua - 2018", se realizó con la finalidad de establecer la relación entre organización estratégica y responsabilidad social en el Gobierno Regional de Moquegua - 2018. Este estudio corresponde al tipo de investigación no básica, diseño correlacional; con una población conformada por 120 trabajadores administrativos del Gobierno Regional de Moquegua – 2018, que se encuentran laborando en el 2018; la muestra estuvo integrada 92 trabajadores administrativos del Gobierno Regional de Moquegua – 2018; calculado con un 95% de Nivel de confianza y 5% de margen de error; siendo el tipo de muestreo probabilístico – aleatorio simple, se utilizó el Cuestionario para organización estratégica y el Cuestionario para responsabilidad social. Se concluye que existe relación entre organización estratégica y responsabilidad social. En los trabajadores administrativos del Gobierno Regional de Moquegua – 2018, al resultar la correlación de Pearson con un valor de relación $r = 0.836$, correlación positiva considerable, la relación es directa, indica que el 83.6% de organización estratégica está relacionado con responsabilidad social y el nivel de significancia es $p - \text{valor} = .000 < 0.01$; estableciendo que existe una correlación muy fuerte y directa entre las variables organización estratégica y la responsabilidad social.

Palabras claves: Organización estratégica, Responsabilidad social, Eficacia, Productividad, Satisfacción laboral, Liderazgo, Clima organizacional Y Control de recursos.

ABSTRACT

The present study of research: "strategic organization and social responsibility in the Regional Government of Moquegua - 2018", was carried out with the purpose of establishing the relationship between strategic organization and social responsibility in the Regional Government of Moquegua - 2018. This study corresponds to the type of not basic research, design correlational; with a population made up of 120 administrative workers of the Regional Government of Moquegua - 2018, which are working in 2018; the sample was integrated 92 administrative workers of the Regional Government of Moquegua - 2016; calculated with a 95% confidence level and 5 per cent margin of error; being the type of probability sampling - simple random, used the questionnaire for strategic organization and the questionnaire for social responsibility. It is concluded that there is a

relation between strategic organization and social responsibility in the administrative workers of the Regional Government of Moquegua - 2018, to prove the Pearson correlation with a value $r = 0.836$, positive correlation considerable, the relationship is direct, indicates that the 83.6% of strategic organization is related with social responsibility and the level of significance is $p - \text{value} = .000$ < 0.01;

establishing that there is a very strong correlation and direct between the variables strategic organization and social responsibility.

Keywords: strategic organization, social responsibility, efficiency, productivity and job satisfaction, leadership, organizational climate and Resource Control.

I. INTRODUCCIÓN

La organización nació de la necesidad humana de cooperar. Los hombres se han visto obligados a cooperar para obtener sus fines personales, por razón de sus limitaciones físicas, biológicas, sociológicas y sociales. La organización estratégica es el comportamiento o la conducta real de los trabajadores, tanto en el orden profesional y técnico, como en las relaciones interpersonales que se crean en la atención; en el cual influye a su vez, de manera importante el componente ambiental. Por tanto, existe una relación directa entre los factores que caracterizan la organización y los que determinan la calidad total de los servicios (Salas, 2005). La responsabilidad social es entendida, según Berman (1997), como "la inversión personal en el bienestar de otros y del planeta" (p. 12), y se manifiesta en "la forma como vivimos con los otros y tratamos a los otros" (p. 202). Además, Berman agrega que: La responsabilidad social ayuda a las jóvenes a comprender que sus vidas están íntimamente conectadas con el bienestar de otros, con el mundo social y político que esta alrededor de ellos. Entonces, ellos hacen una diferencia en su vida diaria apoyado en sus acciones y valores, enriqueciendo nuestras vidas en las diversas culturas y razas. Así ellos pueden participar creando un sentido más justo, pacífico y ecológico del mundo (1997, p. 202).

Formulación del problema general:Cuál es la relación entre organización estratégica y responsabilidad social en el Gobierno Regional de Moquegua – 2018.

Hipótesis general: Existe relación directa y significativa entre organización estratégica y responsabilidad social en el Gobierno Regional de Moquegua – 2018.

Objetivo general: Determinar la relación entre organización estratégica y responsabilidad social en el Gobierno Regional de Moquegua - 2018.

Objetivos específicos:

O.E.1. Identificar la relación entre eficacia y responsabilidad social en el Gobierno Regional de Moquegua – 2018.

O.E.2 Caracterizar la relación entre productividad y responsabilidad social en el Gobierno Regional de Moquegua – 2018.

O.E.3. Establecer la relación entre satisfacción laboral y responsabilidad social en el Gobierno Regional de Moquegua – 2018.

II. MÉTODOS DE ANALISIS DE INFORMACIÓN

En cuanto a los métodos a utilizar en esta investigación Kaplan & Saccuzzo (2006, p. 145) indican que “el análisis de datos es un proceso de inspeccionar, limpiar y transformar datos con el objetivo de resaltar información útil, lo que sugiere conclusiones, y apoyo a la toma de decisiones. El análisis de datos tiene múltiples facetas y enfoques, que abarca diversas técnicas en una variedad de nombres, en diferentes negocios, la ciencia, y los dominios de las ciencias sociales”.

Para el análisis de los datos se utilizará:

- Se revisó los datos, examinando cada uno de los cuestionarios a fin de comprobar la integridad de sus respuestas.
- Se codificó las respuestas del cuestionario en orden correlativo de cada una.
 - El procesamiento de los datos se realizó mediante el software estadístico SPSS Vs 21 y Excel
- Se elaboró cuadros de frecuencia, gráficos; se calculará medidas descriptivas según el tipo de variable.
- Para contrastar la hipótesis de investigación se utilizó el Coeficiente de correlación lineal de Pearson para la correlación de las variables considerando los puntajes de los instrumentos.

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

- El análisis estadístico; se realizó utilizando los resultados, se interpretó y discutió los datos de cuadros, correlación lineal Pearson para la formulación de conclusiones.

En la presente investigación, se utilizó el método hipotético deductivo con un enfoque cuantitativo, Popper (1934) Tipo de investigación: Básica. El diseño de estudio, No experimental; transversal – correlacional. Población: La población estuvo formada por 120 trabajadores administrativos del Gobierno Regional de Moquegua – 2018; Muestra: 92 trabajadores; siendo el muestreo no probabilístico – aleatorio.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos: Cuestionario para organización estratégico y Cuestionario para responsabilidad social. Los instrumentos cuentan con confiabilidad (Alfa de

Cronbach) y validez juicio de experto. El análisis estadístico; mediante los resultados se interpretó y discutió los datos de cuadros, prueba K-S, Correlación lineal de Pearson.

III. RESULTADOS

Presentamos los resultados de la investigación titulada:

“Organización estratégica y responsabilidad social en el Gobierno Regional de Moquegua - 2018”.

TABLA N° 1. NIVELES DE ORGANIZACIÓN ESTRATÉGICA

	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	6	6,3
REGULAR	54	56,8
EFICIENTE	35	36,8
Total	95	100,0

Validos

Fuente: Elaboración propia

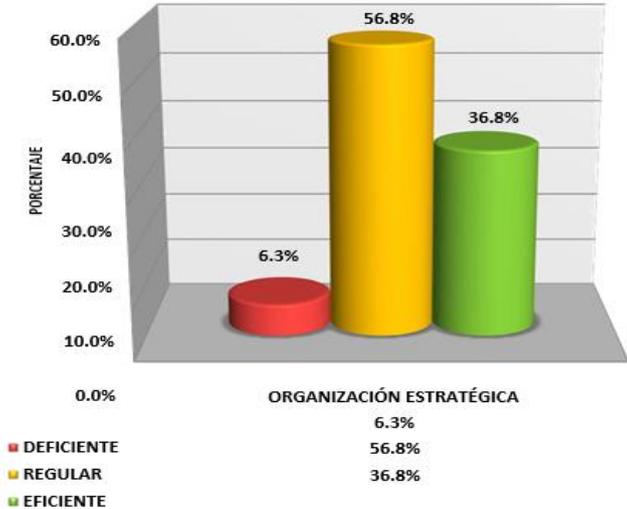


FIGURA N° 1 NIVELES DE ORGANIZACIÓN ESTRATÉGICA

Fuente: Elaboración propia

Como podemos visualizar en la tabla N° 1, Los niveles de organización estratégica de los 95 trabajadores Gobierno Regional de Moquegua - 2018; del 100% de trabajadores el 56.8% se ubica en el nivel regular en lo que respecta a su percepción sobre organización estratégica y 36.8% se ubica en el nivel eficiente, siendo lo demás de menor recuento, por lo que se deduce que los trabajadores Gobierno Regional de Moquegua; mayormente perciben el compromiso organizacional en un nivel regular con tendencia a eficiente.

TABLA N° 2
NIVELES POR DIMENSIONES PARA ORGANIZACIÓN ESTRATÉGICA

NIVEL POR DIMENSIONES DE ORGANIZACIÓN ESTRATÉGICA	DIMENSIONES					
	EFICACIA		PRODUCTIVIDAD		SATISFACCIÓN LABORAL	
	f	%	f	%	f	%
DEFICIENTE	11	11,6	8	8,4	13	13,7
REGULAR	54	56,8	63	66,3	56	58,9
EFICIENTE	30	31,6	24	25,3	26	27,4
Total	95	100,0	95	100,0	95	100,0

Fuente: Elaboración propia

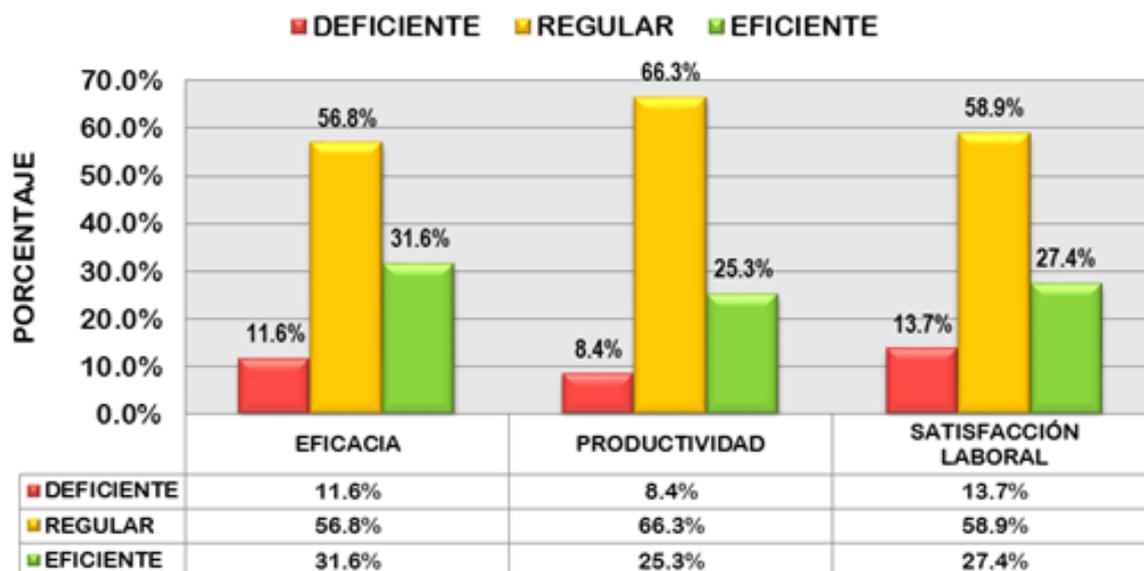


FIGURA N° 2 NIVELES POR DIMENSIONES PARA ORGANIZACIÓN ESTRATÉGICA

Fuente: Agosto 2016, elaboración propias

Como podemos visualizar en la tabla N° 2. Para los niveles de las dimensiones de la variable organización estratégica se observa del 100% de trabajadores, se ubican de la siguiente manera: En la dimensión Eficacia el 56.8% se ubica en el nivel REGULAR; en la dimensión Productividad el 66,3% se ubica en el nivel REGULAR; y en la dimensión Satisfacción laboral 58.9% se ubica en el nivel REGULAR; siendo otros de menor recuento; por lo que se deduce que los trabajadores del Gobierno Regional de Moquegua; mayormente perciben las dimensiones del organización estratégica en el nivel regular.

**TABLA N° 3
NIVELES DE RESPONSABILIDAD SOCIAL**

	Frecuencia	Porcentaje
BAJA	4	4,2
REGULAR	61	65,3
ALTA	29	30,5
Total	95	100,0

Fuente: Elaboración propia

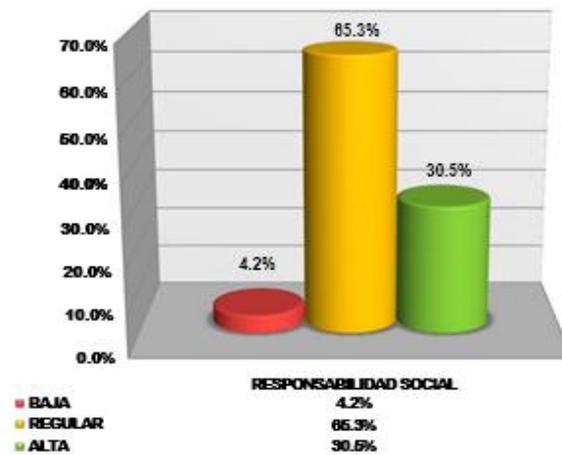


FIGURA N° 3 NIVELES DE RESPONSABILIDAD SOCIAL
Elaboración propia

Fuente:

Como podemos visualizar en la tabla N° 3, Los niveles de responsabilidad social de los de los 95 trabajadores Gobierno Regional de Moquegua - 2018; del 100% de trabajadores el 65.3% se ubica en el nivel regular en lo que respecta a su percepción sobre responsabilidad social y 30.5% se ubica en el nivel alta, siendo lo demás de menor recuento, por lo que se deduce que los trabajadores Gobierno Regional de Moquegua; mayormente perciben el responsabilidad social en un nivel regular con tendencia a alta.

TABLA Nº 4
NIVELES POR DIMENSIONES PARA RESPONSABILIDAD SOCIAL

NIVEL POR DIMENSIONES DE RESPONSABILIDAD SOCIAL	DIMENSIONES					
	LIDERAZGO		CLIMA ORGANIZACIONAL		CONTROL DE RECURSOS	
	f	%	f	%	f	%
BAJA	12	12,6	9	9,5	12	12,6
REGULAR	55	57,9	56	58,9	55	57,9
ALTA	28	29,5	30	31,6	28	29,5
Total	95	100,0	95	100,0	95	100,0

Fuente: Elaboración propia

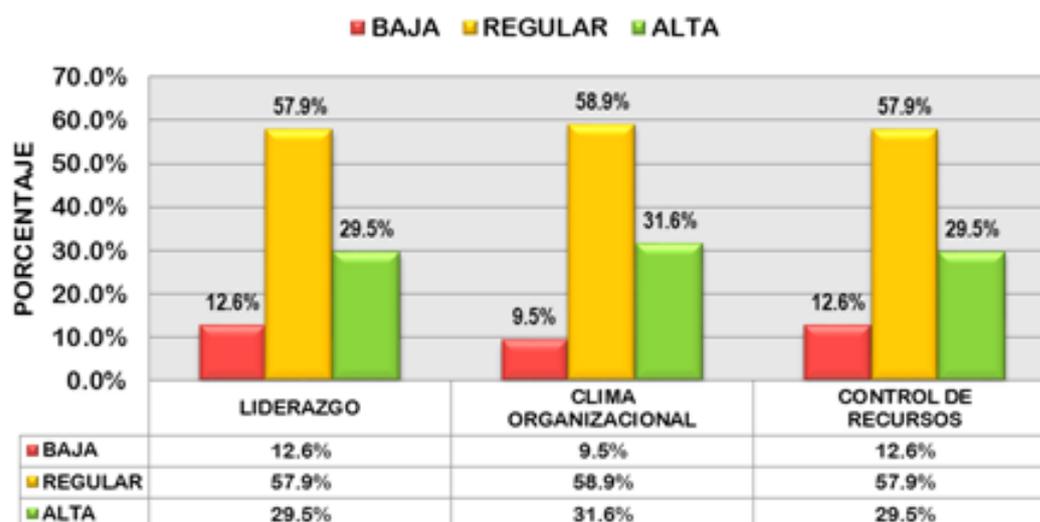


FIGURA Nº 4 NIVELES POR DIMENSIONES PARA RESPONSABILIDAD SOCIAL

Fuente: Elaboración propia

Como podemos visualizar en la tabla Nº 4. Para los niveles de las dimensiones de la variable responsabilidad social se observa del 100% de trabajadores, se ubican de la siguiente manera: En la dimensión Liderazgo el 57.9% se ubica en el nivel REGULAR; en la dimensión Clima organizacional el 58,9% se ubica en el nivel REGULAR; y en la dimensión Control de recursos 57.9% se ubica en el nivel REGULAR; siendo otros de menor recuento; por lo que se deduce que los deduce que los trabajadores del

Gobierno Regional de Moquegua; mayormente perciben las dimensiones de la responsabilidad social en el nivel regular, con tendencia hacia alta.

TABLA N° 5
TABLA DE CONTINGENCIA ORGANIZACIÓN ESTRATÉGICA Y RESPONSABILIDAD SOCIAL

		ORGANIZACIÓN ESTRATÉGICA			Total
		DEFICIENTE	REGULAR	EFICIENTE	
RESPONSABILIDAD SOCIAL	BAJA	4,2%	0%	0%	4,2%
	REGULAR	2,1%	52,6%	10,5%	65,3%
	ALTA	0%	4,2%	26,3%	30,5%
Total		6,3%	56,8%	26,9%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

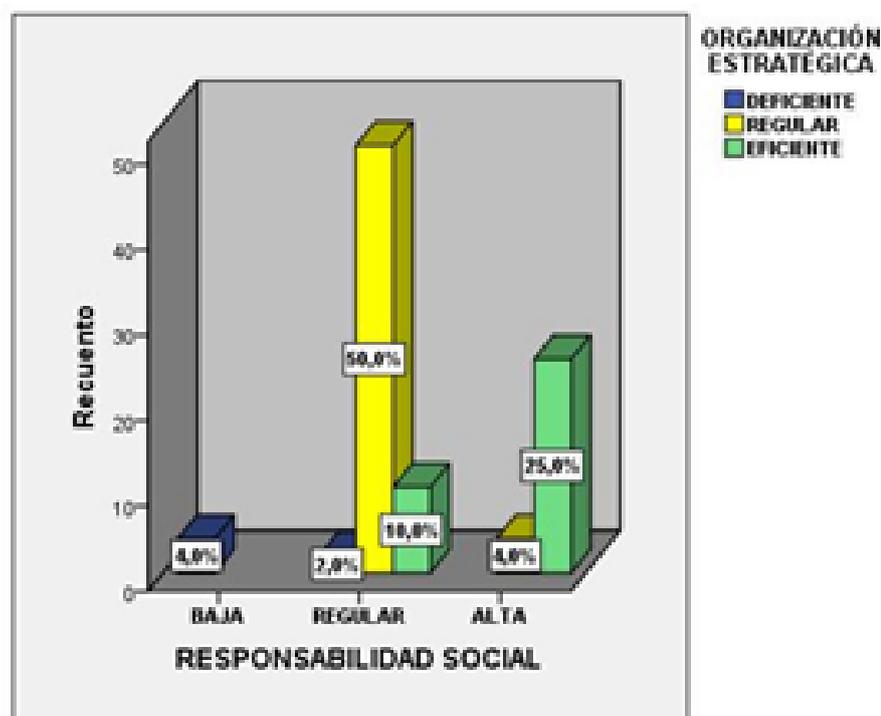


FIGURA N° 5 CONTINGENCIA ORGANIZACIÓN ESTRATÉGICA Y RESPONSABILIDAD SOCIAL

Fuente: Elaboración propia

La tabla N° 5, Se observa que de 95 trabajadores del Gobierno Regional de Moquegua; el 65.3% de responsabilidad social (regular) se relaciona con el organización estratégica; el 56.8% de organización estratégica (Regular) se relaciona con responsabilidad social que las otras alternativas fueron de menor recuento como se observa en el figura N° 5; lo cual

demuestra que existe una tendencia considerable en la relación de organización estratégica con responsabilidad social.

4.2 Prueba de normalidad.

A. Variables: ORGANIZACIÓN ESTRATÉGICA Y RESPONSABILIDAD SOCIAL

Para conocer el comportamiento de los datos y saber si son paramétrico o no paramétricos en las Variables organización estratégica y responsabilidad social.

H₀: Los datos siguen una distribución normal

H₁: Los datos no siguen una distribución normal

Regla de decisión:

Si P-valor \leq 0.05, entonces se rechaza la hipótesis nula.

Nivel de Significancia.

Trabajaremos con un nivel de significancia del 5% ($\alpha=0.05$)

TABLA N° 6
PRUEBA DE KOLMOGOROVSMIRNOV PARA UNA MUESTRA

		ORGANIZACIÓN ESTRATÉGICA	RESPONSABILIDAD SOCIAL
N		95	95
Parámetros <u>normales</u> ^{a,b}	Media	53,02	52,87
	Desviación típica	7,585	7,681
Diferencias más extremas	Absoluta	,068	,106
	Positiva	,055	,051
	Negativa	-,068	-,106
Z de <u>Kolmogorov-Smirnov</u>		,668	1,030
Sig. <u>asintót.</u> (bilateral)		,764	,239

a. La distribución de contraste es la Normal.

b. Se han calculado a partir de los datos.

Fuente: Elaboración propia

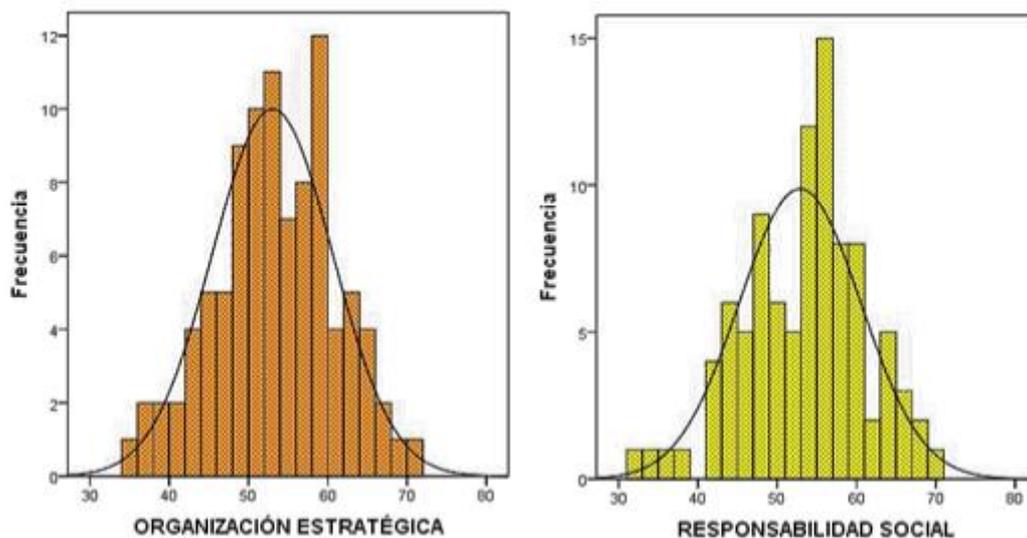


FIGURA N° 6. HISTOGRAMA DE NORMALIDAD DE ORGANIZACIÓN ESTRATÉGICA Y RESPONSABILIDAD SOCIAL

Fuente: Elaboración propia

En la tabla N° 6; observamos la prueba de normalidad (para una muestra); en la prueba de kolmogorov-Smirnov; en la variable organización estratégica comprobamos que nivel de significación $P > 0.05$; la distribución es normal (nivel de significación 0.764), por lo que se concluye aceptar H_0 y Rechazar H_1 ; asimismo en la variable responsabilidad social comprobamos que nivel de significación $P > 0.05$; la distribución es normal (nivel de significación 0.239), por lo que se concluye aceptar H_0 y Rechazar H_1 , como se ratifica en la figura N° 6, que demuestra la distribución normal de los resultados en cuanto a la variables ORGANIZACIÓN ESTRATÉGICA Y RESPONSABILIDAD SOCIAL, debido a que las curvas de las campanas Gaussiana son simétricas.

Luego de determinar la existencia de la normalidad en la distribución de los resultados se establece que para la contrastación de las hipótesis se debe emplear una prueba de tipo paramétrico, la misma que corresponde a la prueba r de Pearson.

4.3 Contrastación de Hipótesis

Para la contratación de hipótesis se tomara los Valores de los niveles de correlación propuesto por Hernández et al. (2010, p.312) de acuerdo a lo siguiente:

Nivel de medición de las variables: intervalos o razón.

- 1.00 = correlación negativa perfecta.
- 0.90 = Correlación negativa muy fuerte.
- 0.75 = Correlación negativa considerable.
- 0.50 = Correlación negativa media.
- 0.25 = Correlación negativa débil.
- 0.10 = Correlación negativa muy débil.
- 0.00 = No existe correlación alguna entre las variables.
- +0.10 = Correlación positiva muy débil.
- +0.25 = Correlación positiva débil.
- +0.50 = Correlación positiva media.
- +0.75 = Correlación positiva considerable.
- +0.90 = Correlación positiva muy fuerte.
- +1.00 = Correlación positiva perfecta.

Interpretación: el coeficiente r de Pearson puede variar de -1.00 a $+1.00$,

Fuente: Hernández et al. (2010, p.312).

a) Planteamiento de hipótesis

- **Contrastación de Hipótesis específica 1:**

Ha1: Existe relación directa y significativa entre eficacia y responsabilidad social en el Gobierno Regional de Moquegua – 2018.

H01: No existe relación directa y significativa entre eficacia y responsabilidad social en el Gobierno Regional de Moquegua – 2018.

TABLA N° 7
CORRELACIÓN DE PEARSON HIPÓTESIS ESPECIFICA 1

		RESPONSABILIDAD SOCIAL	
		EFICACIA	SOCIAL
EFICACIA	Correlación de Pearson	1	,694 ^{**}
	Sig. (bilateral)		,000
	N	95	95
RESPONSABILIDAD SOCIAL	Correlación de Pearson	,694 ^{**}	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	95	95

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

Fuente: Agosto 2016, elaboración propia

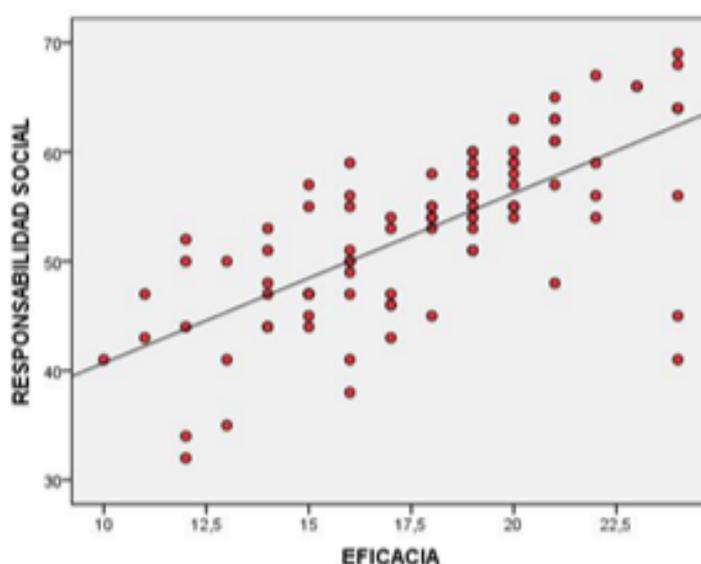


Figura N° 7. Dispersión eficacia y responsabilidad social

Fuente: Elaboración propia

En la tabla N° 7, se observa que los datos corresponden a 95 trabajadores del Gobierno Regional de Moquegua, 2018. La Correlación de Pearson = 0.694, correlación positiva media, la relación es directa reportando un coeficiente de correlación significativo al nivel del 0.01 (99% de confianza de que la correlación sea verdadera y 1% de probabilidad de error), indica que el 69.4% de la eficacia está relacionado con responsabilidad social

Conclusión: Se rechaza la hipótesis nula y se acepta hipótesis alterna.

- **Contrastación de Hipótesis específica 2:**

Ha2: Existe relación directa y significativa entre productividad y responsabilidad social en el Gobierno Regional de Moquegua – 2018.

HO2: No existe relación directa y significativa entre productividad y responsabilidad social en el gobierno Regional de Moquegus-2018

TABLA N° 8
CORRELACIÓN DE PEARSON HIPÓTESIS ESPECIFICA 2

		PRODUCTIVIDAD	RESPONSABILIDAD SOCIAL
PRODUCTIVIDAD	Correlación de Pearson	1	,617**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	95	95
RESPONSABILIDAD SOCIAL	Correlación de Pearson	,617**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	95	95

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

Fuente: Elaboración propia

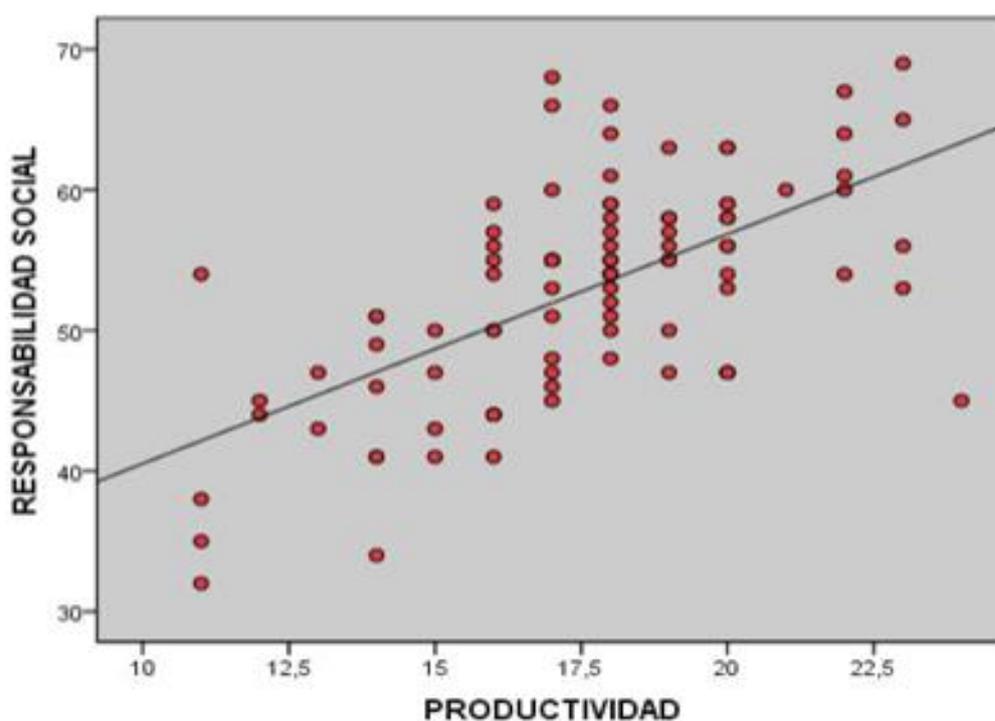


Figura N° 8. Dispersión productividad y responsabilidad social

Fuente: Elaboración propia.

Análisis e interpretación:

En la tabla N° 8, se observa que los datos corresponde a 95 trabajadores del Gobierno Regional de Moquegua, 2018, La Correlación de Pearson = 0.617, correlación positiva media, la relación es directa

reportando un coeficiente de correlación significativo al nivel del 0.01 (99% de confianza de que la correlación sea verdadera y 1% de probabilidad de error), indica que el 61.7% de la productividad está relacionado con responsabilidad social

Conclusión: Se rechaza la hipótesis nula y se acepta hipótesis alterna.

- **Contrastación de Hipótesis específica 3:**

Ha3: Existe relación directa y significativa entre satisfacción laboral y responsabilidad social en el Gobierno Regional de Moquegua – 2018.

H03: No existe relación directa y significativa entre satisfacción laboral y responsabilidad social en el Gobierno Regional de Moquegua – 2018.

**TABLA Nº 9
CORRELACIÓN DE PEARSON HIPÓTESIS ESPECIFICA 3**

		SATISFACCIÓN LABORAL	RESPONSABILIDAD SOCIAL
SATISFACCIÓN LABORAL	Correlación de Pearson	1	,709**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	95	95
RESPONSABILIDAD SOCIAL	Correlación de Pearson	,709**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	95	95

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

Fuente: Elaboración propia

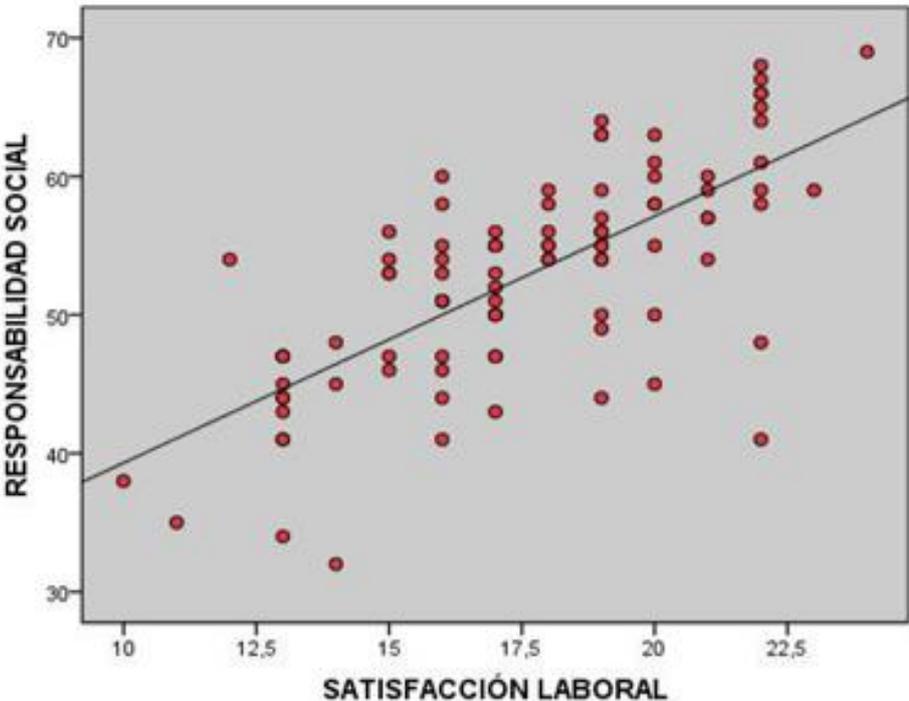


Figura N° 9. Dispersión satisfacción laboral y responsabilidad social

Fuente: Elaboración propia

En la tabla N° 9, se observa que los datos corresponde a 95 trabajadores del Gobierno Regional de Moquegua, 2018, La Correlación de Pearson = 0.709, correlación positiva media, la relación es directa reportando un coeficiente de correlación significativo al nivel del 0.01 (99% de confianza de que la correlación sea verdadera y 1% de probabilidad de error), indica que el 70.9% de la satisfacción laboral está relacionado con responsabilidad social.

Conclusión: Se rechaza la hipótesis nula y se acepta hipótesis alterna.

- **Contrastación de Hipótesis general:**

Hi: Existe relación directa y significativa entre organización estratégica y responsabilidad social en el Gobierno Regional de Moquegua – 2018.

HO: No existe relación directa y significativa entre organización estratégica y responsabilidad social en el Gobierno Regional de Moquegua – 2018

TABLA N° 10
CORRELACIÓN DE PEARSON HIPÓTESIS GENERAL

		ORGANIZACION ESTRATEGICA	RESPONSABILIDAD SOCIAL
ORGANIZACION ESTRATEGICA	Correlación de Pearson	1	,836**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	95	95
RESPONSABILIDAD SOCIAL	Correlación de Pearson	,836**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	95	95

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

Fuente: Elaboración propia

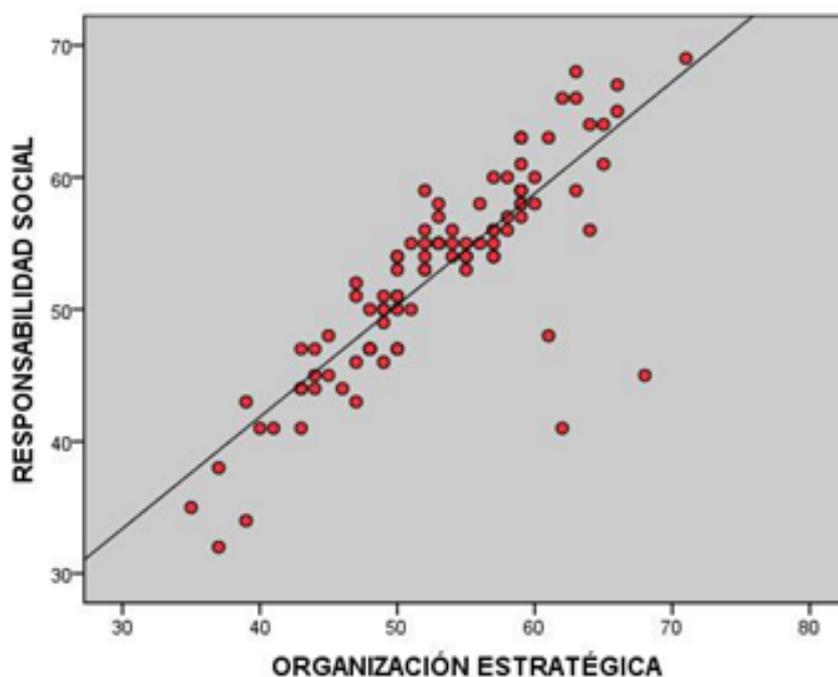


Figura N° 10. Dispersión organización estratégica y responsabilidad social

Fuente: Elaboración propia

En la tabla N° 10, se observa que los datos corresponden a 95 trabajadores del Gobierno Regional de Moquegua, 2018, La Correlación de Pearson = 0.836, correlación positiva considerable, la relación es directa reportando un coeficiente de correlación significativo al nivel del 0.01 (99% de confianza de que la correlación sea verdadera y 1% de probabilidad de error), indica que el 70.9% de la organización estratégica está relacionado con responsabilidad social

Conclusión: Se rechaza la hipótesis nula y se acepta hipótesis alterna.

V. DISCUSIÓN

Con la finalidad de dar consistencia al estudio y análisis de cada una de las variables consideradas en la investigación analicemos como se entiende cada una de las variables:

La organización Estratégica es un proceso de evaluación sistemática de la naturaleza de un negocio, que define los objetivos a largo plazo, identifica las metas y objetivos cuantitativos, desarrolla estrategias para alcanzar dichos objetivos y localiza recursos para llevar a cabo dichas estrategias. En otras palabras la Estrategia fija 'La Dirección' hacia donde irá nuestra institución, para la consecución o logro de nuestros objetivos, eliminando la improvisación, disminuyendo la incertidumbre y alineando los recursos para lograr mejores resultados, ahorro de dinero, tiempo y esfuerzo.

La Responsabilidad Social en el Perú ha pasado por diversas etapas, partiendo desde el concepto de filantropía hasta la adopción de prácticas, políticas y programas de Responsabilidad Social Empresarial en empresas pertenecientes a diversos sectores. Además, con la implantación de estrategias de la responsabilidad social en las organizaciones se consigue una clara ventaja competitiva con respecto a los competidores. Aunque, y como ya hemos mencionado anteriormente, esto también puede ser considerada una estrategia de promoción y comercialización para la institución.

Por esta razón, la responsabilidad social ha sido relacionada en muchas ocasiones con el marketing de la organización (Kyoo Kim et al., 2012, p, 43; Prasad y Holzinger, 2013). En este aspecto, muchos piensan que es una herramienta más de promocionar y comercializar las actividades o servicios de las empresas

La calidad de vida del hombre tiene que mejorar. No es posible admitir que, en tiempos en que ya se llegó a la Luna, siga habiendo personas que nada tienen que sobreviven en la mayor miseria y se van convirtiendo en seres resentidos que después se harán delincuentes. Por supuesto, muchos dirán: "Esto es sumamente complejo y nadie lo a solucionar". Ello, claro que es difícil. Por esta razón ya no se puede esperar que el Gobierno Regional de Moquegua lo dé todo, allí está el trabajador preste su apoyo y así conseguir que nuestra sociedad tenga alguna esperanza de aliviar en parte la crítica situación en que vive.

En la tabla N° 1, Los niveles de organización estratégica de los 95 trabajadores Gobierno Regional de Moquegua - 2018; del 100% de trabajadores el 56.8% se ubica en el nivel regular en lo que respecta a su percepción sobre organización estratégica y 36.8% se ubica en el nivel eficiente, siendo lo demás de menor recuento y de acuerdo a Lapa (2014), en su estudio llegó a la conclusión al afirmar que al no efectuar una "Política Social", propiamente dicha, las empresas de nuestro país no utilizan herramientas de normatividad y evaluación como el Balance Social.

En tabla N° 3, Se visualiza los niveles de responsabilidad social de los de los 95 trabajadores Gobierno Regional de Moquegua - 2018; del 100% de trabajadores el 65.3% se ubica en el nivel regular en lo

que respecta a su percepción sobre responsabilidad social y 30.5% se ubica en el nivel alta, siendo lo demás de menor recuento y asimismo en relación a Lapa (2014), llegó a las siguiente conclusión; que se ha demostrado que La RSE es cada vez más importante para la competitividad de las empresas. Las empresas socialmente responsables son más atractivas para los clientes, para los empleados y para los inversores.

En la tabla N° 5, se observa que de 95 trabajadores del Gobierno Regional de Moquegua; el 65.3% de responsabilidad social (regular) se relaciona con el organización estratégica; el 56.8% de organización estratégica (Regular) se relaciona con responsabilidad social que las otras alternativas fueron de menor recuento como se observa en el figura N° 5; lo cual demuestra que existe una tendencia considerable en la relación de organización estratégica con responsabilidad social y en relación con Escalante (2003), afirma que la planeación estratégica como elemento básico para gestionar los programas sociales que lleva a cabo el gobierno peruano y luego propone la evaluación permanente y puntual como forma de obtener un mejoramiento continuo en el manejo de los recursos gubernamentales.

De acuerdo al análisis en la tabla N° 7, se observa que los datos corresponde a 95 trabajadores del Gobierno Regional de Moquegua, 2018, La Correlación de Pearson = 0.694, correlación positiva media la relación es directa, indica que el 69.4% de la eficacia está relacionado con responsabilidad social y asimismo Parra (2011), en su estudio llegó a la conclusión al encontrar El que Balance Social permite apreciar con precisión los logros y las carencias de una Política Social. Posibilita, después de analizarlos, reprogramar acciones, establecer nuevas metas y poner en práctica una metodología de trabajo capaz de superar las dificultades detectadas, asimismo, acrecentar los logros obtenidos.

Otra dimensión de la organización estratégica que se relaciona con responsabilidad social es la productividad, en la tabla N° 8, la Correlación de Pearson = 0.617, correlación positiva media, la relación es directa, indica que el 61.7% de la productividad está relacionado con responsabilidad social resultados similares a los estudios de Díaz et. al. (2012), En su estudio llegó a la conclusión al afirmar que el sector público tiene una oportunidad para asegurar compras de tecnología de comunicaciones, infraestructura tecnológica de hardware y software, y equipamiento médico de primer nivel, con precios competitivos, sí y solo sí, se consolidan todos los requerimientos de compra bajo una sola estrategia de servicios de gestión informática a nivel nacional.

Se observa en la tabla N° 9, se observa que los datos corresponde a 95 trabajadores del Gobierno Regional de Moquegua, 2018, La Correlación de Pearson = 0.709, correlación positiva media, la relación es directa, indica que el 70.9% de la satisfacción laboral está relacionado con responsabilidad social; además Pellegrini (2012), en su estudio llegó a la conclusión que se debe asegurar que la estrategia se ponga en práctica con tres elementos principales: el análisis estratégico en el cual se intenta conocer la posición estratégica de la empresa, la formulación estratégica que tiene que ver con la formación de cursos acción posible, su evaluación y la elección

En el presente estudio, a pesar de contar con una muestra de 95 trabajadores del Gobierno Regional de Moquegua, nuestras hipótesis se han confirmado, ya que organización estratégica y responsabilidad social se han relacionado considerablemente ($r= 0,836$) de manera significativa, de acuerdo a la tabla N°10, la relación es directa, indica que el 70.9% de la organización estratégica

Está relacionado con responsabilidad social; determinando que existe una correlación considerable y directa y de acuerdo a Pellegrini (2012), llegó a la conclusiones: que la implantación estratégica que comprende la planificación de aquellas tareas relacionadas con la forma de efectuar la elección estratégica y la dirección de los cambios requeridos, de tal forma de poder lograr una ventaja competitiva sostenible en el tiempo.

VI. CONCLUSIONES

1. Se ha determinado la correlación entre organización estratégica y responsabilidad social en los trabajadores del Gobierno Regional de Moquegua, siendo el valor de Correlación de Pearson = 0.836,, ésta es una correlación positiva considerable, la relación es directa. (tabla 10).
2. Se ha determinado la correlación entre eficacia y responsabilidad social, en los trabajadores del Gobierno Regional de Moquegua, siendo el valor de Correlación de Pearson = 694, ésta es una correlación positiva media, la relación es directa. (tabla 7).
3. Se ha determinado la correlación entre productividad y responsabilidad social, en los trabajadores del Gobierno Regional de Moquegua, siendo el valor de Correlación de Pearson = 617, ésta es una correlación positiva media, la relación es directa. (tabla 8).
4. Se ha determinado la correlación entre satisfacción laboral y responsabilidad social, en los trabajadores del Gobierno Regional de Moquegua, siendo el valor de Correlación de Pearson = 709, ésta es una correlación positiva media, la relación es directa. (tabla 9).

VII. RECOMENDACIONES

1. Elaborar y ajustar el plan de organización estratégica periódicamente, para darle adaptabilidad respecto a variables del entorno que pudieran cambiar.
2. Se debe priorizar mayor presupuesto para unificar las bases de datos del Gobierno Regional de Moquegua., en una gran base de datos, que almacene de forma única, toda la información producida en esta Entidad.

3. Es necesaria la contratación, capacitación, y políticas de retención de profesionales calificados en servicios de gestión informática, para garantizar el desarrollo, ejecución, y revisión permanente de la organización estratégico de servicios del Gobierno Regional de Moquegua.
4. La Responsabilidad Social debe ser entendida como un compromiso moral con la sociedad. Si bien toda la organización tiene una expectativa económica, en el país el gerente va tomando conciencia del rol importante que le corresponde en la lucha por el bien común. Sin embargo esta nueva actitud o se difunde con la celeridad deseada, porque en las instituciones aún no se comprende bien lo que es Política Social. Se afirma estarla cumpliendo, pero en la realidad no ocurre así.
5. El término Política Social, en sentido estricto, significa la programación de acciones sociales Para ello es necesario establecer metas que requieran un esfuerzo institucional. Las organizaciones utilizan dicha denominación, pero son poquísimas las que panifican rigurosamente sus actividades.

VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alemán, G. P.(2004). *De la filosofía de calidad al sistema de mejora continua*. México: Panorama.
- Amorós, E. (2007). *Comportamiento organizacional*. Perú: Usat..
- Argandoña, A. (2012). *Definición de responsabilidad social*. Cátedra "la caixa" de responsabilidad social de la empresa y gobierno corporativo.
- Barnett, M., & Salomon, R. (2006). *Beyond dichotomy: The curvilinear relationship between social responsibility and financial performance*.
- Camejo, A. (2010). *Ética y responsabilidad social en las relaciones laborales*. Valencia.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. Santa Fé de Bogota: Quinta edición.
- Días Toledo, L. A. (2013). *Ética y responsabilidad social de las empresas*. Pym empresario.
- Escalada, A. MZegarra, R. Malca, A., & Tello, (2006). *Factores que desencadenan el estrés y sus consecuencias en el desempeño laboral en emergencia*. Revista Per. Obst. Enf, 8.
- Farias, N. (2012), *Dirección estratégica en la gestión de las instituciones. Escolares actuales*. Caso Saint George, Universidad de Belgrano de Buenos Aires -Argentina.
- Garriga, E., & Mellé, D. (2004). *Corporate social responsibility theories: Mapping the territory*.
- George y Mallery (2003) *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference*. 11.0 update (4th ed.). Boston.
- Hernández S. Fernández C. & Baptista L. (2010). *Metodología de la Investigación*. Quinta Edición Editorial. México. McGraw-Hill.

- Hernández S. Fernández C. & Baptista L. (2010). *Metodología de la Investigación*. Quinta Edición México: Editorial. McGraw-Hill.
- Iturrar de Torres, J. (2010). *La Evaluación del Desempeño laboral y su incidencia en los resultados del rendimiento de los trabajadores de la cooperativa de ahorro y crédito oscusLTDA de la ciudad de Amabato en el año 2010*. Tesis de la Universidad de Ambato. Ecuador.
- Jiménez H. (2010) Tesis para optar el grado de Maestro en Gerencia Pública. Facultad de ingeniería Económica y ciencias sociales, de la universidad Nacional de ingeniería. Lima Perú,
- Kaplan, R. & Saccuzzo, D. (2006) *Pruebas Psicológicas: Principios, aplicaciones y temas* (6ta edición). México: Thompson.
- Kaplan, R. & Saccuzzo, D. (2006). *Pruebas Psicológicas: Principios, aplicaciones y temas* (6ta edición). México: Thompson
- Kyoo, E.; Kang, J. & Mattila, S. (2012). *The impact of prevention versus promotion hope on CSR activities*. International Journal of Hospitality Management, 31.
- Landeau, R. (2007). *Elaboración de trabajos de investigación*. Venezuela: Primera Edición.
- Martinez, Y., Rojas, R., & Guerra, E. (2004). *Factores administrativos asociados al desempeño laboral del profesional I*. Caracas.
- Obando Joya, A. C. (2008). *Responsabilidad social y empresarial o cooperativa en las instituciones prestadoras de servicios*. Bogotá: ESAP.
- Pellegrine G. (2012), para optar el título de Dirección estratégica en el sector seguros aplicación en una agencia local Argentina de la Universidad Internacional de Andalucía.
- Prasad, A. & Holzinger, I. (2013). *Seeing through smoke and mirrors: A critical analysis of marketing CSR*. Journal of Business Research, 66.
- Sabino, A. (2009). *Metodología de la Investigación*. Caracas. Editorial Nuevo Mundo.
- Sabino, A. (2009). *Metodología de la Investigación*. Caracas. Editorial Nuevo Mundo.
- Salas, R. (2005). *La evaluación en la educación superior contemporánea*. San Francisco de Macoris: Segunda edición.
- Salgado, A. (2013). *Nueva visión de la Economía Solidaria*. Nueva, Ediciones Grancolobianos.
- Spencer, J., & Spencer, S. (1993). *Competencias en como entrevistar por competencias de Martha Alicia Alles*. Buenos Aires: Editorial Gránica. S.A.

ANEXO N° 9

**DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN
PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO**

Yo, Carlos David Becerra Flores; estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública; de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI N°42094657, con el artículo titulado "Organización estratégica y responsabilidad social en el Gobierno Regional de Moquegua - 2018".

Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría.
- 2) El artículo no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Moquegua, marzo del 2018


.....
Carlos David Becerra Flores
DNI N° 42094657