

# **APUNTES SOBRE ADMINISTRACION**

**UN ENFOQUE TRANSVERSAL EN LA  
CIENCIA ADMINISTRATIVA**

**EDITADO POR:  
PEDRO L. TITO HUAMANÍ**



# **APUNTES SOBRE LA ADMINISTRACIÓN**

Un enfoque transversal a la Ciencia Administrativa

**EDITADO POR: PEDRO LEONARDO TITO HUAMANÍ**



**PEDRO LEONARDO TITO-HUAMANÍ**  
**(Editor)**

# **APUNTES SOBRE LA ADMINISTRACIÓN**

**Un enfoque transversal a la Ciencia Administrativa**



# APUNTES SOBRE LA ADMINISTRACIÓN

## Un enfoque transversal a la ciencia administrativa

Editor:

**Pedro Leonardo Tito Huamaní**

<https://orcid.org/0000-0002-2989-9203>

Domicilio legal: Av. Arriba Perú N° 1154 – Villa el Salvador, Lima-Perú

Teléfono: +51 963699928

### ***Colaboración:***

José Daniel Rengifo Melchor

Darlin Stefani Feliciano Anglas

### ***Diseño de portada:***

Ana Lucía Jo Espinoza

Primera edición digital: junio 2021

Libro electrónico disponible en [https://viceacademico.unmsm.edu.pe/?page\\_id=9535](https://viceacademico.unmsm.edu.pe/?page_id=9535)

Hecho el depósito legal en la Biblioteca Nacional del Perú N° 2021-03515

**ISBN:** 978-612-00-6403-0

Cómo referenciar este libro electrónico:

Tito, P. (2021). *Apuntes sobre Administración*. Facultad de Ciencias Administrativas de la UNMSM. [https://viceacademico.unmsm.edu.pe/?page\\_id=9535](https://viceacademico.unmsm.edu.pe/?page_id=9535)

Esta publicación puede reproducirse total o parcialmente para fines educativos y sin fines de lucro, siempre que se incluya de forma clara y visible el reconocimiento a la fuente.

Hecho en Perú





## **AGRADECIMIENTO**

*Mi agradecimiento a la Universidad Nacional Mayor de San  
Marcos, mi Alma Mater.*

*A los profesores por sus enseñanzas.*

*A los estudiantes porque a través de ellos me realizo cada día.*



## Contenido

Introducción .....	I
La incidencia de la formación universitaria en la actitud emprendedora desde la perspectiva de los estudiantes de la FCA UNMSM .....	1
Programación neurolingüística y rendimiento laboral de los profesores de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, 2020.....	21
La relación entre la TQM y los principios del cuidado del medio ambiente en los estudiantes de la UNMSM.....	37
La justicia social y la satisfacción laboral en los docentes de colegios públicos de Lima Metropolitana.....	56
Organización saludable y bienestar humano en la empresa AGP Perú SAC.....	75
Organizaciones responsables del sector alimentario y el flagelo de la hambruna en Lima Metropolitana .....	92
Percepción de gestión municipal y de pobreza en el asentamiento humano Oquendo .....	107
La gestión municipal y la conservación de ecosistemas diversos en el distrito de Vinchos, Ayacucho, Perú .....	123
La responsabilidad social de los agricultores de trigo y el cuidado del medioambiente de la provincia de Contumazá .....	136



## INTRODUCCIÓN

En los últimos dos años, la vida humana en la tierra se ha visto seriamente trastocada, por los efectos del virus SARS-CoV-2, también conocida como la enfermedad del coronavirus 2019 (COVID-19). Con cierta claridad podemos afirmar que, desde el primer ser humano contagiado en la ciudad de Wuhan, capital de la provincia Hubei (China) en noviembre 2019, hasta haberse convertido en una pandemia mundial, en la historia humana, habrá un antes y un después. Las consecuencias económicas y sociales son devastadoras, expresadas en pérdidas de millones en vidas humanas, cierre de empresas y en consecuencia pérdida de fuentes de empleo, crecimiento del desempleo y subempleo, rebrote de la hambruna y la reaparición de males crónicos tales como la malaria, influenza, enfermedades psicosomáticas, entre otros.

En este contexto, la humanidad coloca en el centro y foco de atención a la ciencia, como un medio para encontrar respuestas no solo para el problema actual, (*cura para combatir el virus COVID 19*), sino para combatir los grandes males estructurales que son transversales. Por esta razón, se dieron iniciativas, como el Cumbre de Tierra (Rio de Janeiro, 1992), con presencia de 187 gobernantes, para responder a las voces de alarma mundial, obligando a sus asistentes, alcanzar para el año 2000, metas planteadas en la *Agenda 21*; siendo este una tarea titánica para mitigar la contaminación ambiental, cuidar el medio ambiente, entre otros, pero que a la postre resultaron esfuerzos genoflexos. En el año 2015, nuevamente hay un intento de reencauzar el esfuerzo mundial, donde 193 gobernantes reunidos en la cumbre (Nueva York, 2015), se comprometen lograr hasta el año 2030, los 17 Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS). Siendo el Perú, uno de los estados suscriptores de tales objetivos, la operatividad y generación de conciencia colectiva recae fundamentalmente en su masa crítica.

La Universidad, (*término etimológico que proviene del vocablo latino "universitas", que significa universalidad o el todo*), es un laboratorio donde por un esfuerzo sinérgico de sus docentes y estudiantes, germinan nuevas ideas, se fortalecen algunas existentes y otros, se extinguen. Tales ideas cuando se replican en la sociedad en algunas se convierten en corrientes de pensamiento y en otros en tecnologías, porque solucionan problemas concretos. A esto debemos adicionar las reglas que imponen a las universidades la nueva Ley Universitaria (Ley N° 30220), donde la investigación se convierte en el eje central de las actividades universitarias. Queda claro entonces que, a nivel de pregrado, la universidad debe trabajar desde sus inicios en la investigación formativa, en tanto a nivel de posgrado en investigaciones que aporten en el desarrollo de la sociedad.

En esta situación, surgió la necesidad de publicar los trabajos académicos, de los estudiantes de la Escuela de Administración de Negocios Internacionales (IV ciclo), Facultad de Ciencias Administrativas (FCA), de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (UNMSM). Estos estudios constituyen las primeras reflexiones de una generación de sanmarquinos. Ellos tienen muy claro que, para optar sus grados académicos de Bachiller, así como obtener sus títulos profesionales, necesariamente deben justificar con investigaciones de un nivel aceptable (rigurosidad científica).

Los artículos que forman parte del presente compendio abordan diferentes aspectos de la sociedad peruana, y de acuerdo con el eje central de investigación en ciencias administrativas. Si bien es cierto, que la administración como una ciencia social, sirve para gestionar no solo diferentes tipos de organizaciones (empresas, organismos no gubernamentales, instituciones públicas, entre otros), desde la perspectiva de cómo lo concibe Peter Drucker, donde señala que, la administración también debe servir para gestionar sociedades, estados, regiones y localidades (macro-administración). Esta última mirada de Drucker se alinea directamente con los ODS que la sociedad peruana, debe privilegiar. Es por esta razón que las investigaciones

que forman parte de este trabajo contienen dichos componentes, y están alineados con algunos de los 17 objetivos del desarrollo sostenible, que a continuación los presento en forma resumida:

1. Se analizan las implicancias de la formación universitaria en la generación de las actitudes emprendedoras, en los estudiantes de la FCA- UNMSM. Una investigación correlacional descriptiva, que exhibe una robustez en la utilización de diferentes modelos estadísticos. La valía del artículo es porque se demuestra la actitud emprendedora en los estudiantes que formaron parte de la investigación, guardan una relación directa con el proceso de formación que adquieren a lo largo de sus años de estudios.
2. Esta investigación correlaciona la programación neurolingüística (PNL) con el rendimiento laboral en los docentes de la UNMSM. Para el trabajo de campo se utilizó los modelos de Grinder y Blander (1970) en lo pertinente a la PNL y el modelo de Koopmans et al. (2011) para el rendimiento laboral. Los resultados en un sector representativo de docentes muestran que existe relación significativa entre la programación neurolingüística y el rendimiento laboral en los docentes de la UNMSM:
3. La Investigación mide el grado de relación entre la Administración de la calidad total (TQM) y el cuidado del medio ambiente por la comunidad universitaria (UNMSM). Una investigación que combina el enfoque cuantitativo es porque aplica encuestas a los estudiantes, con lo cualitativo, porque realiza entrevistas en profundidad a docentes de la UNMSM. Los resultados de esta investigación son significativos, y tal como lo sugieren los expertos, estos son insumos importantes para futuras investigaciones que correlacionen los dos fenómenos estudiados.
4. La investigación está dirigida a los docentes de colegios públicos en Lima Metropolitana, con el propósito de conocer sus niveles de satisfacción laboral alineadas con el ODS 16: “Búsqueda de la justicia social”. Un estudio correlacional descriptivo, donde se demuestra que existe relación entre la justicia social y la satisfacción laboral en los docentes de colegios públicos. A nivel discriminatorio las diferencias de satisfacción si guardan relación con la edad de los encuestados, mas no en el género.
5. Esta investigación se encuentra alineado al ODS 3: “Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades”. El objetivo en la presente investigación fue demostrar si existe relación entre las organizaciones saludables con el desempeño y bienestar humano. Para ello, el trabajo de campo se hizo en la empresa AGP Perú SAC. Las evidencias empíricas demuestran que existe relación entre ambas variables, sin embargo, en un análisis más fino, hay algunas dimensiones que se deben fortalecer, si la empresa pretende lograr mayor compromiso en sus colaboradores.
6. Organizaciones responsables del sector alimentario y el flagelo de la hambruna en Lima Metropolitana, es el título de la investigación de corte cualitativo. Para las evidencias empíricas se entrevistó a cuatro ejecutivos de empresas del sector alimentos, que a la fecha cuentan en su estructura con un área de responsabilidad social. Los resultados son aleccionadores, porque cada vez más las empresas se interesan por ayudar en la solución de los problemas sociales, tales como la hambruna, la desnutrición y escases de recursos naturales. El estudio es una primera aproximación a la problemática y será punto de partida para futuras investigaciones.
7. Este artículo aborda en forma descriptiva la gestión municipal en el distrito de San Martín, para reducir la pobreza en el Asentamiento Humano “Oquendo”. La eficiencia de la gestión municipal se traduce en la mejora de la educación, impulso de emprendimiento

de auto sostenimiento, seguridad ciudadana y protección social a la población. La percepción a la eficiencia en la gestión es percibida por la población de Oquendo en forma favorable, siempre que el Municipio del distrito de San Martín lleve a cabo. Estrategias que se deben tomar para reducir la pobreza en la población materia de estudio.

8. El propósito de esta investigación fue conocer el papel de la gestión municipal en la conservación de los ecosistemas diversos en el distrito de Vinchos, Ayacucho. Una investigación de corte cualitativo, donde se entrevistaron al alcalde, Gerente Municipal y demás autoridades de la población. Siendo una investigación descriptiva, permitió a los autores establecer una línea de base de lo trabajado por la gestión anterior y lo que vienen realizando en la gestión actual, tales como la ejecución de los proyectos de conservación biológica, capacitaciones técnicas en riego tecnificado, estrategias de conservación de ecosistemas, entre otros.
9. La responsabilidad social de los agricultores de trigo y el cuidado del medioambiente en la provincia de Contumazá es una investigación transversal. Los resultados son alentadores, dado que hay una relación directa moderada (0.683) entre la responsabilidad social y el cuidado del medio ambiente por los agricultores de Contumazá. De acuerdo con los resultados se concluye que hay un alto grado de compromiso para una práctica de agriculturasostenible.

Es oportuno manifestar que los artículos en mención fueron sometidos a la revisión de tres docentes de la especialidad en forma anónima, quienes aportaron en su mejora con sus observaciones y/o recomendaciones. De este modo creemos se cumplió con la revisión por pares ciegos, requisito indispensable para publicaciones académicas.

Por tanto, estos estudios tuvieron un esfuerzo intelectual en los estudiantes de la Escuela de Administración de Negocios Internacionales (IV ciclo), no solo por la búsqueda de información en fuentes de alto impacto, recoger las evidencias empíricas, el procesamiento y análisis de datos, y la discusión de estas. En mi condición de docente titular de la asignatura de Investigación Científica, considero que los buenos trabajos, no solo deben servir para aprobar una materia, sino, en el contexto actual donde la UNMSM, en su visión de convertirse en un centro de investigación por excelencia, deben socializarse para que sirvan como anclas en futuras investigaciones. Que sea la comunidad científica y universitaria, la que juzgue la valía de cada uno de los artículos que forman parte del presente compendio. Esto fue la motivación para iniciar con este ciclo de publicaciones, esperando los aportes y sugerencias de autoridades, colegas, estudiantes y de la comunidad científica.

**Dr. PEDRO L. TITO-HUAMANI**  
Docente Principal UNMSM  
<https://orcid.org/0000-0002-2989-9203>

## La Incidencia de la Formación Universitaria en la Actitud Emprendedora desde la Perspectiva de los Estudiantes de la FCA UNMSM

Fernández, Elizabeth  ; Layme, Deysi  ; Rengifo, José  ; Villanueva, Hanna 

### Resumen

La investigación hace alusión a un estudio realizado en la Universidad Mayor de San Marcos, el cual tiene la finalidad de analizar y corroborar la implicancia de la Formación universitaria en la generación de actitudes emprendedoras desde la perspectiva del alumnado perteneciente a las bases de ingreso de los años 2018 y 2019 de la Facultad de Ciencias Administrativas. Debido a ello, en una primera instancia, se detalla el estudio de criterios como el nivel de calidad, rendimiento académico y la generación de una cultura emprendedora desde los niveles de educación superior. Para lo cual, se llevó a cabo una encuesta a una muestra total de 263 alumnos, donde se obtuvo un valor de fiabilidad de 0.935. Además, la metodología de investigación fue de tipo correlacional. Para el análisis y tratamiento de datos se usó el software estadístico Minitab y SPSS. Asimismo, el Coeficiente de Pearson fue 0.474, este resultado muestra una moderada correlación. En la prueba Chi cuadrado se obtuvo un valor  $p < 0.05$ , el cual, al ser menor al valor crítico, demostró nivel de aceptación de la hipótesis alternativa de estudio y la validez de la relación planteada inicialmente. Por lo tanto, se comprueba la repercusión de la formación universitaria en la generación de actitudes emprendedoras y se pone en manifiesto los beneficios de desarrollar una educación que incentive el desarrollo de capacidades y competencias

### Palabras clave

Formación universitaria, Emprendimiento, Actitudes emprendedoras, Calidad educativa

### ***The Impact of University Education on the Entrepreneurial Attitude from the Perspective of Students at the FCA UNMSM***

**Abstract.** *This research work refers to a study carried out at the Universidad Mayor de San Marcos, which has as its main purpose the analysis and corroboration of the implication of University Training in the generation of entrepreneurial Attitudes from the perspective of students belonging to the Entry bases for the years 2018 and 2019 of the Faculty of Administrative Sciences. Due to this, in the first instance, the study of criteria such as the level of quality, academic performance and the generation of an entrepreneurial culture from higher education levels is detailed. Therefore, a survey was carried out with a total sample of 263 students, obtaining a reliability value of 0.935 and a correlational research methodology was adopted. Also, the use of statistical software such as Minitab and SPSS were required for data analysis and treatment. Likewise, the Pearson Coefficient was used, registering a value of 0.474, a properly moderate correlation result, followed by the Chi-square test, the result was a  $p = 0.000 < 0.05$ , which, being less than Critical value, reflected the level of acceptance of the alternative hypothesis of study and the validity of the*



*relationship initially raised. Therefore, the impact of university training on the generation of entrepreneurial attitudes is verified, and the benefits of developing an education that encourages the development of skills and competences is highlighted.*

**Key words.** *University education, Entrepreneurial, Entrepreneurial attitudes, Educational quality*

## 1. Introducción

---

Con el transcurrir de los años, a nivel global el emprendimiento se ha convertido en un aspecto imprescindible, el cual dicta la competitividad y el desarrollo económico-social de un país, dado que permite la creación de empresas que, a su vez, coadyuva a la generación de un mayor número de empleos. Es por ello que la visión de la mayoría de las regiones se concentra en innovar constantemente sus mecanismos para la generación de bienes o servicios. Esto es lo que los motiva en su búsqueda de mecanismos que originen e incrementen la cultura emprendedora en el capital humano. Entonces, es de necesidad que personas sean capaces de identificar oportunidades y llevarlas a cabo, que nace la idea de un espacio de formación, en el cual se les brinde a sus alumnos la información más actualizada. En consecuencia, los Institutos de Educación Superior avizoraron la posibilidad de, entre sus actividades, fomentar en sus estudiantes una cultura emprendedora que les permita ser competitivos tanto a nivel nacional como internacional.

Según el informe de la Organización del Trabajo (OIT) y del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), en el año 2015 América Latina y El Caribe ambos destacaron en sus Tasas de Actividad Emprendedora (TAE), puesto que en promedio dos de cada diez habitantes emprenden. No obstante, las empresas originadas por estas ideas emprendedoras suelen avanzar muy lentamente y hasta fracasan ante la falta de innovación y educación. En otras palabras, se tienen personas con instinto y actitudes de

emprendimiento que vislumbran oportunidades en situaciones problemáticas; sin embargo, se estancan en la fase temprana de las empresas. De acuerdo al índice de Actividad Emprendedora Temprana desarrollado por Global Entrepreneurship Monitor y la Universidad ESAN, el Perú se encuentra en el tercer lugar a nivel mundial con una tasa de 24.6% de emprendimientos en la fase temprana, los cuales si bien pueden indicar que los peruanos se encuentran involucrados con el emprendimiento, esto no quiere decir que realmente se desarrolle adecuadamente, puesto que se encuentra con un promedio de vida empresarial de más de 3.5 años y un índice de discontinuación de negocios de 7.4%, indicadores que dejan al país en el puesto 45 de 54 en consolidación de emprendimientos.

Ante este contexto emprendedor, la promoción de la educación para el fomento de actitudes emprendedoras resulta imperativa. El Perú conforme al Global Entrepreneurship Monitor (GEM) del año 2019 se encuentra en el puesto N° 26 de 54 economías en educación emprendedora técnica y universitaria. Esto nos permite visualizar el contexto en el que se encuentran las universidades peruanas, enfatizando a las del sector público, estas deberían ser los espacios en los que principalmente se promueva la correcta educación emprendedora que en el futuro llegue a traducirse en crecimiento económico para el país. Consecuentemente, de este entorno parte la iniciativa de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, esta institución se caracteriza por ser una de las

mejores universidades del país, por incluir en sus mallas académicas cursos de administración de empresas en las distintas carreras. Sin embargo, en la Facultad de Ciencias Administrativas, se especializan y promueven las actitudes emprendedoras en los estudiantes. Además, en el plan académico del 2018, en teoría plantean distintas técnicas y metodologías que le permitan desarrollar a los estudiantes las capacidades emprendedoras

### **Emprendimiento**

El emprendimiento es definido como el proceso de gestionar, organizar y desarrollar proyectos para generar beneficios, dicho proceso nace del deseo y capacidad de cada persona para lograr su propósito Al-Mamary et al. (2020). En la actualidad, el emprendimiento ha cobrado gran relevancia y más en los estudiantes, puesto que el mercado global demanda nuevos e innovadores proyectos. Asimismo, Kusumojanto et al. (2020) hacen referencia a que la educación puede influir exitosamente en la autoeficacia empresarial. Además, Zovko, et al. (2019) mencionan que los estudiantes se observan como posibles precursores de la actividad empresarial. Es decir, su educación puede influir en sus actitudes empresariales, así como también en su posibilidad de supervivencia. Cuando se menciona a la actitud empresarial, se le relaciona a ideas que se generan entorno al comportamiento empresarial, como también a las consecuencias que la percepción de la persona puede acarrear. Por esta razón, Fenech, Priya e Ivanov (2019) delimitaron cuatro dimensiones relacionadas a la actitud empresarial, las cuales son la necesidad de alcanzar logros, el control personal sobre el comportamiento, la innovación y la autoestima. Por último, es pertinente mencionar que Vamvaka et al. (2020) explican que la actitud empresarial consta tanto de componentes afectivos como también cognitivos por lo que la percepción de la persona es fundamental para definir su actitud empresarial.

### **Innovación**

Wathanakom et al. (2020) mencionan que existen diversos elementos que influyen en la innovación tales como participar en nuevas actividades, culminar acciones a través de diferentes actividades, buscando procesos nuevos, desarrollar ideas únicas y creativas y por último utilizar las ideas innovadoras en situaciones reales. Además, señalan que dichos elementos que aportan a la capacidad de innovación del estudiante pueden predecir la intención empresarial de los estudiantes universitarios.

### **Autoestima**

Por su parte, Nuñez, et al. (2020) expresan que la autoestima se puede definir como que el estudiante se siente auténtico, valioso y eficaz. Por otro lado, complementan que el emprendedor al contar con una buena autoestima, tiene ciertas características que Wiklund et al. (2019) describen como satisfacción con las experiencias vividas, puesta en marcha, la proactividad necesaria para la gestión de la empresa, entre otros. Lo mencionado anteriormente, es fundamental para iniciar nuevos proyectos y se tenga la motivación necesaria de continuar con estos y que se sostengan en el tiempo.

### **Necesidad del logro**

La necesidad de logro es un estímulo esencial para que se pueda iniciar un negocio propio. Esto debido a que, según Ibdunni, Mozie y Ayeni (2020) definen como el deseo entusiasta de la persona para alcanzar hazañas significativas con el fin de conseguir objetivos retadores. Es decir, aquellos individuos que cuenten con la mencionada actitud manifiestan un elevado nivel de voluntad, lo que naturalmente los conducirá al éxito. Además, los dotará de habilidades como la resiliencia para hacer frente a dificultades que pueda presentarse en el proceso de alcanzar su objetivo. Por lo tanto, es de suma importancia obtener esta actitud, puesto que como menciona Ndofirepi

(2020) la necesidad del logro tiene un efecto significativo en las intenciones emprendedoras. Además, conforme a Ibdunni, Mozie y Ayeni (2020) la intención de emprender es incitada de manera primordial por el deseo de alcanzar la autorrealización, es decir, por la necesidad del logro del individuo.

### **Control personal sobre el comportamiento**

El control personal sobre el comportamiento es fundamental en el emprendedor dado que, el bienestar psicológico es un componente primordial para mantener y trabajar en relaciones positivas que juegan un papel importante al momento de sostener reuniones que pueden apoyar al despegue del emprendedor (Baciu et al., 2020). En otras palabras, la facilidad o dificultad percibida por el individuo para convertirse en un empresario. Por tanto, una buena formación en cuanto a capacidades y habilidades pueden mejorar la autoeficacia empresarial o el control del comportamiento. Además, Baciu et al. (2020) también menciona que para que lo planteado sea posible, la personalidad del emprendedor debe contar con componentes como empatía, toma de perspectiva y la asertividad adaptativa, ya que, con ello, el emprendedor podrá desenvolverse mucho mejor en los negocios.

### **Formación universitaria**

Es una institución que otorga a los estudiantes un título académico una vez hayan alcanzado un grado específico. Según Ortiz (2015), esta institución comprende procesos formativos para un cambio pedagógico profesional, afianzando en los estudiantes las competencias y capacidades adquiridas en la educación básica regular hacia la formación de competencias tecnológicas y laborales. En esa misma línea, la formación universitaria comprende un proceso de transformación que moldea a un individuo acorde a un perfil profesional,

preparándolo así para su inserción en el mundo laboral (Ontiveros et. al, 2019).

Además, se forman sujetos razonables, con la capacidad de armonizar el pensamiento crítico - racional, con el aspecto emocional y sensible (Lopera, 2018). En ese sentido, Cerro y Ramón (2018) precisan que dicha formación supone la adquisición de cualificaciones profesionales y de capacidades aplicables al mercado de trabajo. Asimismo, Ocampo (2018) añade que la formación universitaria está en constante variación con el fin de poder adecuarse a las particularidades de las nuevas generaciones.

Es así que los estudiantes están facultados para adaptarse a los cambios que puedan relacionarse con el entorno, satisfaciendo las necesidades y exigencias de la comunidad. Pero, además, Ortiz (2015) añade que estos también son formados para ser agentes de cambio que influyen de manera favorable en la sociedad. En relación a ello, Clavijo y Balaguera (2020), sostienen que es la sociedad quien presiona a la educación universitaria para que esta construya conocimientos que sirvan para el progreso y desarrollo colectivo.

Por otro lado, para una universidad, la acreditación significa una legitimación de carácter académico y social, que implica el goce de una serie de beneficios (Jiménez y Ponce, 2020). En ese marco, la ACBSP (Accreditation Council for Business Schools and Programs) se define como una organización que acredita programas de negocios y garantiza la calidad en la enseñanza. Esta se rige bajo 6 estándares, de los cuales destacamos 3 que se centran en la formación profesional, estos son: rendimiento académico, docentes y procesos administrativos.

### **Rendimiento académico**

El rendimiento académico es el desempeño académico calificado. Según Guerra y Borrallo (2018) se define como el nivel de conocimiento adquirido por un estudiante y precisan que es planificado, por lo que la institución tiene previsto lo que los estudiantes deben aprender. Es así que, en base a ello, la institución establece la enseñanza y, consecuentemente, utiliza un sistema de evaluación para medir y controlar si se está logrando el aprendizaje esperado.

Algunos estudios al respecto, sostienen que una perspectiva hacia el futuro impulsa la consecución de mejores resultados en el rendimiento académico, puesto que los estudiantes se mantienen motivados al tener metas temporales establecidas (Gaeta et al., 2020). Los estudios en Elche et al. (2019), encuentran una relación entre el estudio y el rendimiento sobresaliente, también que aquellos que cuentan con este rendimiento cuentan con menos tiempo libre, sin embargo, lo aprovechan mejor.

No obstante, esos no son los únicos factores que influyen en el rendimiento académico, Guerra y Borrallo (2018) precisan que este es multifactorial y que es necesario conocer cada uno para adecuarse y orientar a cada estudiante, puesto que vale recalcar que cada uno tiene una realidad personal. Estos autores proponen las tutorías como un medio para el logro del éxito académico.

### **Calidad en docencia**

En la formación universitaria, los docentes juegan un papel importante. Es el docente universitario quien hace posible, mediante su interacción con el alumnado, la formación profesional (Clavijo y Balaguera, 2020). La labor del docente no sólo involucra el hacer llegar el contenido académico al

estudiante, sino también la forma en cómo se transmite dicho saber, que parte de una didáctica universitaria que permita la reflexión, la crítica y la comprensión del estudiante (Villalobos y Melo, 2019).

Respecto a la literatura de calidad en docencia universitaria, en Orellana et al. (2018), se atribuyen a un buen docente 4 características: humanas, profesionales e institucionales, ideológicas y técnico-pedagógicas. Las características humanas involucran los valores y actitudes del profesor, las características profesionales refieren a su trayectoria académica, las ideológicas a las normas y creencias, y las técnico-pedagógicas implican las estrategias de aprendizaje (Orellana et al., 2018)

En relación al desempeño del profesorado en términos de calidad, Clavijo y Balaguera (2020) postulan que no sólo se requiere de buenos docentes, sino de buenos profesionales y personas, que impacten positivamente en los estudiantes. Además, es necesario evaluar dicha calidad docente y la calidad en la enseñanza. En ese sentido, Moreno (2018) señala que son los alumnos quienes reciben dicha enseñanza y viven la experiencia, por lo que, puede que ellos sean un buen medio para revelar y acceder a información sobre la calidad del profesorado, sin embargo, destaca que el proceso de evaluación prioriza el otorgamiento de estímulos económicos a los docentes y coloca en segundo plano la mejora de la calidad.

### **Procesos administrativos**

La gestión realizada por la institución en dirección hacia políticas de calidad total también influye en la formación universitaria. En ese sentido, los procesos administrativos deben ir en búsqueda de la excelencia, ello implica la consecución de los objetivos organizacionales de manera eficiente

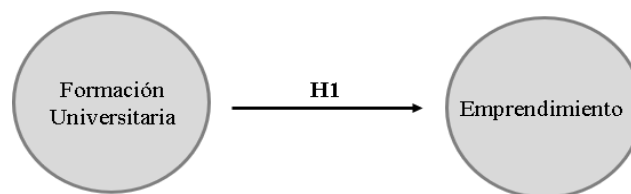
(Adriazola, 2020). Bajo esa misma línea, Adriazola (2020), define a la calidad como el grado óptimo de la formación universitaria y sostiene que es posible alcanzarla mediante una gestión sistemática, así se obtiene a detalle cada proceso realizado por la institución. Además, el autor desarrolla un mapa de procesos en el que identifica los procesos estratégicos, procesos de soporte y procesos principales, donde en esta última se encuentra la gestión de los docentes, enseñanza y aprendizaje. Respecto a la planeación estratégica, Ramírez (2018) manifiesta que se debe considerar todo

aquello que permita definir el arte de enseñar, es decir, la didáctica de las clases, como los materiales, espacios, carga horaria y programas.

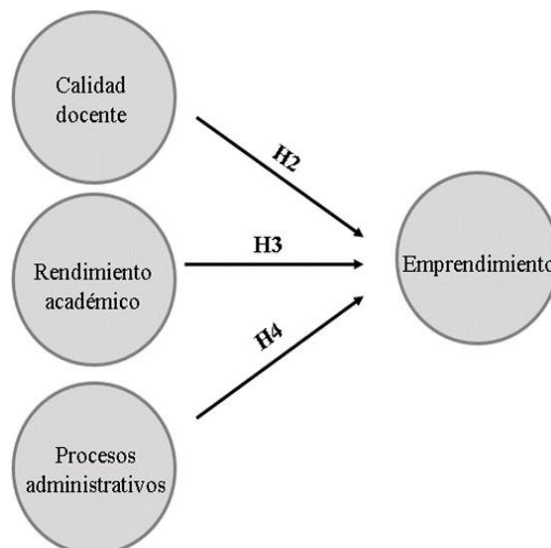
### **Formulación de hipótesis**

A fin de comprobar la incidencia de la formación universitaria en el emprendimiento, se han planteado una hipótesis general y tres hipótesis específicas que se ven plasmadas en los siguientes gráficos:

**Figura 1.**  
*Relación entre formación universitaria y emprendimiento*



**Figura 2.**  
*Relación entre las dimensiones de formación universitaria con emprendimiento*



## 2. Método

La investigación es de carácter cuantitativo no experimental y correlacional, involucró tanto el uso de artículos de investigación científica, así como la elaboración de una encuesta, la cual fue dirigida a alumnos pertenecientes a la base de estudios de los años 2018 y 2019, estos en su totalidad forma parte de la Facultad de Administración de la Universidad Mayor de San Marcos. Se precisó este rango de años, ya que en estos se ve la puesta en práctica de la malla curricular de administración, la cual se relaciona con los estándares educativos que fueron requeridos para la acreditación internacional ACBSP. A su vez es pertinente mencionar que se tomó en cuenta las tres escuelas profesionales de la facultad las cuales son: La Escuela de Administración, la Escuela de Turismo y la Escuela de Administración de Negocios Internacionales.

Asimismo, se obtuvo como población un total de 829 alumnos y para la determinación de la muestra usó el método de muestreo no probabilístico por cuotas, de esta manera es que se obtuvo una muestra

Administración, 75 estudiantes de la Escuela de Turismo y 70 alumnos de la Escuela de Negocios.

Con respecto a las dimensiones usadas para el estudio de la primera variable se usó aspectos como la necesidad de logro, control personal sobre el comportamiento, innovación y autoestima, los cuales forman parte del conjunto de actitudes emprendedoras que fueron planteadas por Fenech, Priva e Ivanov. De la misma forma, las dimensiones usadas para el estudio de la segunda variable de estudio, estas hacen referencia al rendimiento académico, la percepción de calidad de los docentes y a los procesos educativos y administrativos que se dan en la institución. Cabe resaltar que las dimensiones de esta variable hacen referencia al modelo de gestión de la ACBSP que adoptó la facultad de Administración y que en la actualidad es fundamental para la programación y designación de cursos que se imparten en cada una de las escuelas profesionales.

Para la elaboración del cuestionario, en búsqueda de mejores resultados se efectuó previamente una prueba piloto dirigida a 25 estudiantes, posteriormente,

**Tabla 1.**

*Distribución muestral de los estudiantes según escuela académica y base*

Escuelas	N° de matriculados	%	Tamaño de la muestra
NNII	222	26.779	70
ADM	372	44.873	118
Turismo	235	28.347	75
Total	829	100.000	263

Fuente: Unidad de Informática de la UNMSM

de 263 estudiantes, cifra mediante la cual se obtienen resultados a un 95% de confianza. De acuerdo con esto, se logró encuestar a 118 estudiantes de la Escuela de

mediante el software IBM SPSS Statistics 25, se midió la fiabilidad y confiabilidad de la herramienta, donde se obtuvo un Alfa de Cronbach de 0.946 para la variable

Emprendimiento empresarial, 0.874 para la variable Formación universitaria y 0.935 para todos los ítems del cuestionario en conjunto. Además, vale recalcar que, durante el análisis, no se vio la necesidad de eliminar ningún ítem, puesto que no generaban, en ningún caso, un incremento significativo del Alfa de Cronbach. El cuestionario también dispuso del uso una escala de Likert para la cuantificación de las respuestas.

**Cuadro 1**

**Escala de Likert**

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

Respecto al análisis de datos, se buscó reconocer una correlación entre las variables formación universitaria y emprendimiento, así como en la variable emprendimiento con cada dimensión de la formación universitaria mediante la prueba Chi-Cuadrado, con soporte del Software estadístico Minitab 19. Además, se utilizó el coeficiente de Pearson para ver el sentido y

la intensidad que tiene dicha correlación, de manera que podamos aceptar nuestra hipótesis general e hipótesis específicas.

### 3. Resultados

#### *Fiabilidad y confiabilidad*

Posterior a la prueba piloto, se difundió a la muestra total de 263 estudiantes, se analizó la fiabilidad del modelo mediante el Alfa de Cronbach en IBM SPSS Statistics 25 para cada variable y dimensión respectiva, donde se obtuvo valores mayores a 0.7, lo cual evidencia consistencia interna entre los ítems y una buena fiabilidad en la escala.

Sin embargo, hubo una excepción en la dimensión Control personal sobre el Comportamiento, correspondiente a la variable Emprendimiento empresarial, en la cual se obtuvo un alfa de Cronbach de 0.596, por lo que se optó por eliminar dicha variable explicativa, al no haber posibilidad alguna de eliminar algún ítem para que este valor incremente. En tal sentido, al eliminar dicha dimensión, el alfa de Cronbach de la variable Emprendimiento empresarial se redujo de 0.834 a 0.812, una diferencia de 0.022, pero que igual mantiene una valoración muy buena. Con respecto a la variable Formación universitaria, esta se mantuvo con un Alfa de Cronbach de 0.738. A continuación, el resumen del análisis de fiabilidad por dimensión:

**Tabla 2***Fiabilidad de la escala de medida*

Dimensiones	Alfa de Cronbach	Valoración de fiabilidad
Necesidad de logro	0.734	Aceptable
Autoestima	0.857	Adecuada
Innovación	0.817	Adecuada
Rendimiento académico	0.800	Adecuada
Procesos Administrativos	0.840	Adecuada
Calidad en docencia	0.889	Adecuada

## Análisis descriptivo

### Estadísticos descriptivos

Si desagregamos a la variable Emprendimiento empresarial según la escuela académico profesional del estudiante, tenemos que el menor puntaje medio lo tiene la Escuela de Turismo y el mayor puntaje, la Escuela de Administración, lo que quiere decir

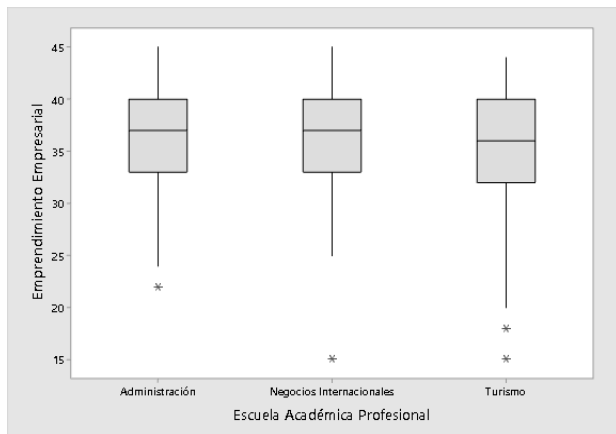
que, en promedio, la Escuela de Administración tiene mayores actitudes emprendedoras. Asimismo, se tiene en las escuelas de Administración y Negocios Internacionales el 50% de los estudiantes encuestados tiene un puntaje de 37 a más, mientras que, en Turismo, el 50% tiene de 36 puntos a más.

**Tabla 3***Estadísticos del emprendimiento Empresarial según EAP*

Escuela Académica	N	Media	Mediana	Desv. Est.	Rango	IQR
Administración	118	36.169	37.00	4.896	23	7.00
Negocios Internacionales	70	35.971	37.00	5.475	30	7.00
Turismo	75	35.373	36.00	5.920	29	8.00

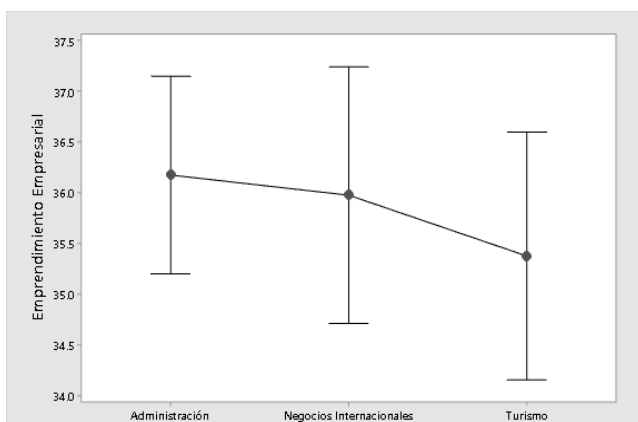


**Figura 3.**  
 Emprendimiento diagrama de cajas para emprendimiento empresarial según EAP



Con relación a las medidas de dispersión, dada su desviación estándar superior a las de las otras 2 escuelas, la Escuela de Turismo cuenta con una mayor dispersión en los datos; esto evidenciado también en los dos valores atípicos con los que cuenta y en su rango intercuartílico, el cual, al ser mayor relativamente, nos indica que hay una mayor dispersión en el 50% de datos centrales. Sin embargo, la mayor dispersión total de los datos la posee la Escuela de Negocios Internacionales, esto se debe a que esta cuenta con valor atípico inferior muy distanciado, a diferencia de la Escuela de Administración que, si bien tiene un valor atípico, este no se encuentra tan alejado del límite inferior, lo que le permite tener un rango menor relativamente. Todo lo mencionado se visualiza gráficamente en el siguiente diagrama:

**Figura 4.**  
 IC al 95% para la media según EAP



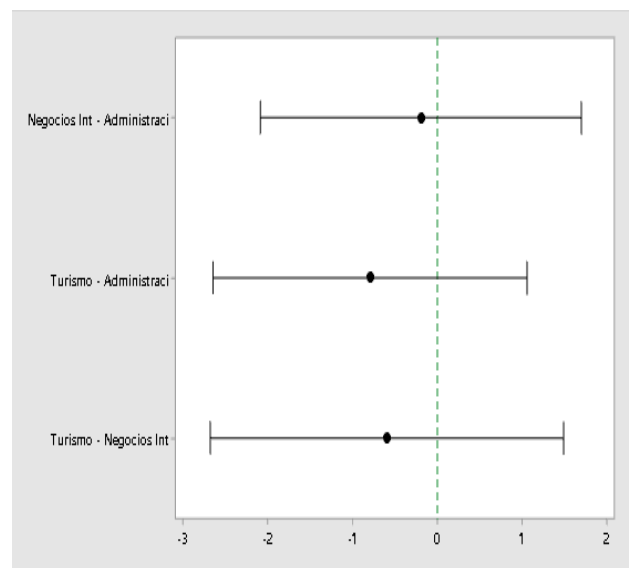
### Comparación de medias

A través del método de K-Medias, obtuvimos el análisis de varianza el resultado fue un P-Valor de 0.597, esto es mayor que el nivel de significancia convencional de 5%, por lo que decidimos aceptar la hipótesis nula que indica que las medias en los puntajes obtenidos en Emprendimiento Empresarial por cada escuela son iguales, es decir, no existe diferencia significativa entre las escuelas. En la figura 4, muestra que los intervalos de confianza al 95% que nos permiten estimar dicho valor de la media de la variable emprendimiento empresarial para cada escuela en términos poblacionales.

Previamente mediante la prueba de igualdad de varianzas, por método de comparaciones múltiples, se halló que no existe diferencia significativa entre las desviaciones estándar, y por tanto en las varianzas. Este supuesto se usó para los IC simultáneos de 95% de Tukey, gráficamente en la Figura 5, que nos comprueba nuevamente que no existe diferencia significativa estadísticamente entre las medias de las escuelas, debido a que todos los intervalos de comparación de medias al 95% contienen el valor 0.

### Prueba de hipótesis de Chi Cuadrado

**Figura 5.**  
 IC simultáneos al 95% de Tukey



Con el propósito de comprobar la correlación posiblemente existente entre las variables, se plantearon las hipótesis estadísticas, tanto la nula como la alterna, las cuales se comprobarán mediante la prueba Chi Cuadrada para la asociación en el software Minitab 19. En tanto, se utilizaron las tablas de contingencia para variables categóricas y, por ende, se agruparon los resultados en intervalos de igual amplitud, de manera que podamos verificar la relación entre las variables y su comportamiento según los niveles de alto, medio y bajo. Además, para las pruebas se utilizará el nivel de significancia convencional del 5%.

### ***Hipótesis General:***

H1: El emprendimiento empresarial tiene relación con la formación universitaria.

H0: El emprendimiento empresarial no tiene relación con la formación universitaria.

Calculamos la prueba Chi Cuadrada, donde se obtuvo un valor Chi Cuadrado de Pearson calculado de 13.789 y un P-Valor de 0.000. El P-Valor es inferior que el nivel de significancia de 0.05, por esta razón se decide rechazar la hipótesis nula, y se aceptó la hipótesis alterna, evidenciando además una probabilidad de 0.00% de error estadístico tipo 2. Asimismo, vale recalcar que todos los valores esperados son mayores que 5, por ello los resultados de la prueba son válidos. Por consiguiente, se concluye que hay una relación significativa entre el emprendimiento empresarial y la formación universitaria de los estudiantes de las bases 18 y 19 pertenecientes a la Facultad de Ciencias Administrativas de la UNMSM.

### ***Hipótesis Específicas:***

H1: El emprendimiento empresarial y el rendimiento académico son dependientes.

H0: El emprendimiento empresarial y el rendimiento académico son independientes.

En este caso, también todos los valores esperados mostrados en la tabla de

contingencia son mayores a 5. Asimismo, se tiene un valor Chi Cuadrado de Pearson calculado de 18.651 y un P-Valor de 0.000, y puesto que el P-Valor es menor de que el nivel de significancia convencional de 0.05, por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Es así que se tiene una probabilidad de 0.00% de error estadístico tipo 2 y se concluye que, hay una relación significativa entre el emprendimiento empresarial y el rendimiento académico de los estudiantes de las bases 18 y 19 de la Facultad de Ciencias Administrativas de la UNMSM.

H1: El emprendimiento empresarial y los procesos administrativos son dependientes.

H0: El emprendimiento empresarial y los procesos administrativos son independientes.

Para esta prueba, con todos los valores esperados mayores a 5, se obtuvo un Chi Cuadrado de Pearson calculado de 5.242 y un P-Valor 0.022. Este último nos sirve en la regla de decisión, en la cual rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna al ser el P-Valor menor a 0.05, obteniéndose así una probabilidad de error estadístico tipo 2 de 2.2%. Se concluye que hay una relación significativa y, por tanto, existe dependencia entre el emprendimiento empresarial y los procesos administrativos realizados por la Facultad de Ciencias Administrativas de la UNMSM.

H1: El emprendimiento empresarial y la calidad en docencia son dependientes.

H0: El emprendimiento empresarial y la calidad en docencia son independientes.

Finalmente, en esta última prueba, también con valores esperados mayores a 5, obtuvimos un Chi Cuadrado de Pearson calculado de 4.862 y un P-Valor de 0.027. Como este valor es inferior a 0.05, se rechaza la hipótesis nula y es aceptada la hipótesis alterna. En tanto, la probabilidad de error estadístico de tipo 2 es de 2.7%. Así, se concluye que existe una dependencia y

asociación significativa entre el emprendimiento empresarial y la calidad en docencia brindada en la Facultad de Ciencias Administrativas de la UNMSM.

### **Coefficiente de Correlación de Pearson**

Una vez comprobado que existe una asociación significativa entre las variables, es pertinente calcular el coeficiente de correlación de Pearson para conocer la

fuerza o grado de asociación, así como el sentido de dicha relación. En tal sentido, para dicho cálculo no se utilizaron las categorías, sino los puntajes obtenidos en cada variable y, de igual forma, se procesaron los datos con el software estadístico Minitab 19. Los resultados conseguidos se resumen en la siguiente tabla:

**Tabla 4**  
*Correlación de Pearson para cada relación estadística*

<b>Relación</b>	<b>P-Valor</b>	<b>r de Pearson</b>	<b>Valoración</b>
Emprendimiento empresarial- Formación Universitaria	0.000	0.474	Moderada
Emprendimiento empresarial- Rendimiento Académico	0.000	0.538	Fuerte
Emprendimiento empresarial- Procesos Administrativos	0.000	0.290	Débil
Emprendimiento empresarial- Calidad de docencia	0.000	0.347	Moderada

En la tabla 4, se puede visualizar que el P-Valor en cada relación estadística es de 0.000, por lo que se vuelve a comprobar que existe una relación lineal positiva significativa. Al ser relaciones positivas se tiene que cada una es una relación directamente proporcional, por lo que, a medida que incrementa la formación universitaria, o sus dimensiones en particular, se incrementa el emprendimiento empresarial, es decir, las actitudes emprendedoras que pueden tener los estudiantes.

Sin embargo, se observa que no todas estas asociaciones tienen la misma

intensidad. De modo que, las relaciones estadísticas, a excepción del emprendimiento empresarial con procesos administrativos, poseen un grado de asociación entre moderado y fuerte, resaltando la relación emprendimiento empresarial con el rendimiento académico, la cual tiene un coeficiente de correlación de Pearson mayor a 0.50. Además, pese a que se evidenció una relación estadísticamente significativa entre emprendimiento empresarial con procesos administrativos, podemos ver que el coeficiente de correlación puntual es bajo (< 0.3)

**Tabla 5***Intervalos de confianza para la correlación de Pearson*

Relación	IC 95%	Valoración
Emprendimiento empresarial- Formación Universitaria	(0.374-0.563)	Moderado-Fuerte
Emprendimiento empresarial- Rendimiento Académico	(0.446-0.619)	Moderado-Fuerte
Emprendimiento empresarial- Procesos Administrativos	(0.175-0.397)	Débil-Moderado
Emprendimiento empresarial-Calidad de docencia	(0.236-0.449)	Débil-Moderada

Ahora bien, los coeficientes de correlación de Pearson visualizados en la tabla 4, nos indicaron la estimación puntualizada para la presente investigación, no obstante, los intervalos de confianza al 95% nos permiten estimar la fluctuación del parámetro. Es así que se tiene que, el valor del coeficiente de correlación de Pearson, en lo que respecta a la relación estadística del emprendimiento empresarial con la formación universitaria y con el rendimiento académico, está comprendido entre valores considerados como moderados y fuertes, por lo que se estima un grado de asociación muy bueno en términos poblacionales. Mientras que en el caso del emprendimiento empresarial con los procesos administrativos y con la calidad en docencia, este parámetro varía entre débil y moderado, por lo que, al tomar a la población en conjunto, con un 95% de confianza, no hay manera de que dicho coeficiente alcance un grado de asociación fuerte, y, por tanto, se puede esperar una relación significativa, pero relativamente de baja intensidad.

#### 4. Discusión

En relación a la dimensión de calidad docente, el estudio reveló que la correlación

existente entre este y la variable dependiente se traduce en bajos niveles. De igual modo, Gozálviz et al. (2018) resaltan la relevancia del rol docente que no se está cumpliendo a cabalidad y, por consiguiente, tendría repercusiones en la formación universitaria.

Esta situación tendría diversas fuentes, desde la más general, como la inexistente aplicación de estrategias adecuadas que fomenten las capacidades del estudiante y no la mera repetición de información; hasta más específicas que impliquen habilidades del docente tales como un vago dominio del tema que se enseña, escasa habilidad comunicativa, precaria relación alumno - docente, etc. Respecto a esto, Bernate et al. (2020) recomienda que la educación debería adaptarse al alumno, dejando de lado la metodología tradicional que se centra en generaciones pasadas con formas de pensar y valores distintos. Cabe destacar que estos escenarios se presentan en mayor medida en universidades públicas que usualmente carecen de un control y fiscalización por parte de las autoridades; además de presentar obstáculos burocráticos que eviten tomar medidas para bregar estas circunstancias.

Respecto a la dimensión de rendimiento académico, la evaluación precisa del aprendizaje de los estudiantes durante el proceso formativo universitario es un aspecto complicado de entender que suele analizarse desde distintas dimensiones y percepciones. Es en este contexto, la presente investigación, se basa en la perspectiva del alumnado a comparación de trabajos académicos que toman al rendimiento académico como un conjunto de valores cuantitativos, ignorando su capacidad de medirse cualitativamente. Respecto a ello, Gorostiaga et al. (2017) al evaluar el rendimiento académico, utilizó ítems cuantitativos tales como el número de asignaturas y las calificaciones respecto a estas, los cuales brindaron exactitud a su investigación. No obstante, con el fin de abarcar totalitariamente esta dimensión, se utilizaron ítems respecto a las calificaciones, el requerimiento de asesorías, la significancia del aprendizaje, constancia y organización del tiempo que precisaron la adopción de aspectos tanto cuantitativos como cualitativos.

Lo anterior, se puede verificar en los resultados obtenidos, ya que reflejan cómo la apreciación de los universitarios en relación a sus notas, coincidían con las habilidades emprendedoras adquiridas durante su proceso de formación. Dicha conclusión es coincidente con los estudios realizados por Renes et al. (2019), Robles (2019) y Akintoye et al. (2016), los cuales confirman la existencia de una correlación positiva o moderada entre el rendimiento académico y la actitud emprendedora. Por otro lado, otorga a la investigación datos en tiempo real, porque el estudiante realiza la evaluación "actual" de su aprendizaje. Esto quiere decir que, en lugar de que se tenga que esperar la culminación de un periodo académico para obtener los datos requeridos, se analiza el

sentir del estudiante respecto a sus evaluaciones desde el inicio de su instrucción hasta el momento en el que se le encuesta.

De igual forma, respecto a los procesos académicos y administrativos, se conoce que forman parte esencial de la estructura interna que lleva a cabo toda universidad, por ello es que gran parte de la designación de materias, evaluación de actividades académicas, selección de docentes, así como la generación de facilidades de trámite para los estudiantes, están fuertemente vinculadas a esta área interna de trabajo. Sin embargo, la interrogante que aparece al evaluar el desempeño de procesos administrativos institucionales adecuados y el desarrollo integral de una gestión educativa que fomente y ofrezca programas de oportunidades a los estudiantes universitarios, refleja no solo la necesidad de direccionar estos procesos a un nuevo esquema de actitudes que impulse la innovación, sino también una serie de problemáticas existentes que han sido heredadas de un modelo educativo carente de criterios de competencia.

En relación con lo mencionado, Cárdenas et al. (2017) plantea que, para obtener una gestión educativa de calidad en las instituciones, el modelo de educación debe estar orientado a promover proyectos de innovación. De manera similar, es factible mencionar como estos aspectos se vinculan a la generación de actitudes emprendedoras en la actualidad. Es decir, la búsqueda de criterios coherentes de eficacia en cada una de las operaciones administrativas y de gestión en la UNMSM, debe lograr forjar en los estudiantes ideales de cambio y transformación, por ello, Adriaola (2020) hace énfasis en la importancia de llevar a cabo procesos administrativos orientados a la eficacia.

Por otra parte, la formación universitaria tanto en la actualidad como desde su concepción, se ha caracterizado por dotar a los educandos de valores, principios y habilidades que puedan asegurar al estudiante universitario el desarrollo de capacidades profesionales que los ayuden a estar listos a enfrentar los retos existentes en el campo laboral, sin embargo, la realidad es que hoy en día el estudiante universitario no solo busca obtener un buen empleo sino también el poder emprender negocios. Para Borrayo et al. (2019), el contar con una adecuada instrucción académica, así como un entorno relacionado al emprendimiento aumenta las posibilidades del estudiante de pasar positivamente de lo académico a lo empresarial. Es entonces relevante asumir que la formación de una cultura emprendedora universitaria representa no solo a nivel institucional sino social parte del pleno desarrollo al cual se debe aspirar. Ciertamente se discute de la actitud del emprendedor, pero es de mucha más importancia el debatir e impulsar la formación de este. Según el Banco Mundial (2016), el emprendedor es aquel que al contar con un gran potencial y capacidad de negocio puede llegar a convertirse en un factor determinante de transformación. Es decir, la formación de emprendedores puede alcanzar a brindar beneficios como sociedad altos, y esto vinculado a la labor que de por sí debe cumplir el sector educativo al contribuir con la cultura y desarrollo del país encierran en su totalidad beneficios mutuos a considerar.

En este sentido el desarrollo de capacidades tales como liderazgo y necesidad de logro se ven identificadas en el modelo de aprendizaje aplicado dentro de la malla curricular que ha adoptado en la Facultad de Ciencias Administrativas de la UNMSM, tal logro no solo acredita el manejo y desarrollo de actitudes emprendedoras en

los estudiantes, sino que incrementa el valor de calidad educativa que la institución ofrece. De manera similar, Sánchez et al. (2017), mencionan que el desarrollo de actitudes y aptitudes emprendedoras se puede llevar a cabo a través de asignaturas académicas, pero a la vez se amerita la integración y colaboración de toda la plana docente como de la comunidad universitaria para lograrlo.

Asimismo, para Martínez, et al. (2020), la formación universitaria debe brindar la suficiente autonomía al alumnado como para atreverse a emprender, es así que la formación educativa logra formar en las personas la convicción y confianza para lograr hacerlo. Con tales propósitos resulta apropiado afirmar que la promoción de una educación superior evocada al emprendimiento nutre de ideales al estudiante y crea un nuevo panorama en la educación y sociedad.

## 5. Conclusiones

Dentro del análisis expuesto, es factible percibir la repercusión que tiene la formación universitaria y sus componentes en las actitudes e intenciones emprendedoras de los estudiantes de la facultad en cuestión. Sin embargo, se evidenció cierta tendencia a la pasividad de los docentes y los procesos administrativos en el direccionamiento de condiciones académicas adecuadas que promuevan el emprendimiento empresarial. No obstante, recordemos que la baja dependencia, puede deberse a las circunstancias, las cuales pueden no ser óptimas y encontrarse bajo un contexto en el que se marcan algunas respuestas de manera imprecisa o precipitadas, posiblemente, debido a factores como el cansancio o interés mínimo de los encuestados.

Por consiguiente, no descartamos la posibilidad de que las correlaciones para esos casos hayan sido subestimadas, dado que los coeficientes de Pearson poblacionales se encuentran muy cercanos al límite de intensidad moderada. Los procesos administrativos y los docentes integran la vida universitaria de los estudiantes, por lo que, intuitivamente se cree que sí influyen en gran medida de una u otra forma, en la adquisición de capacidades y habilidades sociales, tales como la actitud emprendedora, lo cual se reflejó en la relación significativa existente. Y es que, como se planteó inicialmente, los docentes aportan con sus conocimientos y experiencias en la preparación, así como los procesos administrativos permiten el funcionamiento de la facultad e impulso de una excelencia en la educación.

Particularmente, los resultados del presente estudio arrojaron que no existe una diferencia significativa entre las actitudes emprendedoras obtenidas por los estudiantes de cada escuela, esto puede explicarse en que los estudiantes de las bases 18 y 19 de esta facultad, al encontrarse en los primeros ciclos de estudio, comparten cursos similares, lo que encausa a un desarrollo singular de las actitudes emprendedoras en un panorama actual. Es posible, como no, que con el desarrollo de asignaturas especializadas estas puntuaciones tiendan a una variación.

Resulta evidente indicar que la Facultad de Ciencias Administrativas perteneciente a la UNMSM acondiciona a futuros profesionales con el objetivo de ocupar cargos gerenciales y, posiblemente, emprender algún negocio. Es entonces, que la investigación nos reveló que efectivamente, la formación brindada es un factor a considerar al determinar las actitudes

emprendedoras en los estudiantes de pregrado, por lo que, es probable que, en un porvenir, dichos estudiantes no sólo tengan la intención, sino también la capacidad de poder emprender.

En este sentido se afirma que la malla curricular implementada permite el fortalecimiento de la cultura emprendedora, lo cual da solución a una problemática hallada con anterioridad, ya que, al encontrarse ante un mercado competitivo y globalizado, la firmeza en las convicciones y habilidades emprendedoras allanan el camino hacia la sostenibilidad en el tiempo y posible éxito de una empresa en su fase más temprana. En tal sentido, se pone en manifiesto la necesidad de las universidades de incluir en sus planes de estudio asignaturas y metodologías que confieran a sus estudiantes el desarrollo de actitudes empresariales. Esto a fin de asegurar su autonomía laboral, libertad económica y el alcance de grandes oportunidades, no sólo para su autorrealización y beneficio individual, sino también por el bien colectivo y desarrollo socioeconómico de nuestro país.

## 6. Referencias

- Adriazola, A., Jara, D., Lara, I., Matos, G., & Reyes, P. (2020). Sistema de Gestión de Calidad en una universidad pública peruana. *Revistas UNIFE*, 26 (2), 109-120. <http://doi.org/10.33539/educacion.2020.v26n2.2225>
- Akintoye Y. & Funke M. (2016). Continuous Assessment of Undergraduates as Predictor of Their Academic Performance in Educational Administration and Planning Course. *Universal Journal of Educational Research*, 8 (11), 5212-5221. <https://doi.org/10.13189/ujer.2016.040517>

- Al-Mamary, Y.H.S., Abdulrab, M., Alwaheeb, M.A. and Alshammari, N.G.M. (2020), "Factors impacting entrepreneurial intentions among university students in Saudi Arabia: testing an integrated model of TPB and EO", *Education + Training*, Vol. 62 No. 7/8, pp. 779-803. <https://doi.org/10.1108/ET-04-2020-0096>
- Baciu, E., Vîrgă, D., Lazăr, T., Gligor, D., & Jurcuț, C. (2020). The association between entrepreneurial perceived behavioral control, personality, empathy, and assertiveness in a romanian sample of nascent entrepreneurs. *Sustainability (Switzerland)*, 12(24), 1-16. <https://doi.org/10.3390/su122410490>
- Banco Mundial. (20 de junio del 2016). Los emprendedores y las pequeñas empresas impulsan el crecimiento económico y crean empleos. *Banco Mundial*. <https://www.bancomundial.org/es/news/feature/2016/06/20/entrepreneurs-and-small-businesses-spur-economic-growth-and-create-jobs>
- Bernate, J. A., García-Celis, M. F., Fonseca-Franco, I. P., & Ramírez-Ramírez- N. E. (2020). Prácticas de enseñanza y evaluación en una facultad de educación colombiana. *Revista de Investigación, Desarrollo e Innovación*, 10 (2), 339-349. <https://doi.org/10.19053/20278306.v10.n2.2020.10721>
- Borrayo, C., Valdez, A. & Delgado, B. (2019). Cultura emprendedora en jóvenes universitarios de Guadalajara, México. *Revista de Ciencias Sociales*, 25 (3), 72–87. <https://doi.org/https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7026735.pdf>
- Cárdenas, C., Farías, G., Méndez, G. (2017). ¿Existe relación entre la Gestión Administrativa y la Innovación Educativa? Un Estudio de Caso en Educación Superior. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 15.1(2017). <https://doi.org/10.15366/reice2017.15.1.002>
- Cerro, F., & Ramón, F. (2018). Formación Profesional: Requerimientos profesionales y ocupaciones laborales de la CNO-11. *Revista de Educación a Distancia*, (58), 1-13. <http://dx.doi.org/10.6018/red/58/9>
- Clavijo, D., & Balaguera, A. (2020). La calidad y la docencia universitaria: algunos criterios para su valoración. *Revista de investigación, desarrollo e innovación*, 11 (1), 127-139. <https://doi.org/10.19053/20278306.v11.n1.2020.11688>
- Elche, A., Sánchez, S., & Yubero, S. (2019). Lectura, ocio y rendimiento académico en estudiantes universitarios del área socioeducativa. *Educación XX1*, 22 (1), 215-237. <https://doi.org/10.5944/educxx1.21548>
- Fenech, R., Baguant, P., & Ivanov, D. (2019). Entrepreneurial attitudes, self-efficacy, and subjective norms amongst female emirati entrepreneurs. *International Journal of Entrepreneurship*, 23 (1). *Scopus*. <https://bit.ly/2LnNnAb>
- Gaeta, M., Reyes, M., Gonzáles, M., García, L., Espinosa, M., Gutiérrez, M., & Benitez, Y. (2020). Perspectiva de futuro, patrones de aprendizaje y rendimiento académico en estudiantes universitarios mexicanos. *Estudios sobre la educación*, 39, 9-31. <https://doi.org/10.15581/004.39.9-31>
- Gestión. (1 de agosto de 2018). Perú es el tercer país con mayor cantidad de emprendimientos en fase temprana a nivel mundial. *Diario Gestión*. <https://gestion.pe/economia/peru->



- tercer-pais-mayor-cantidad-empresarios-fase-temprana-nivel-mundial-240264-noticia/?ref=gesr
- Giraldo W., & Vara A. (2018). *El emprendimiento social de base universitaria en Latinoamérica ¿Están las universidades haciendo lo suficiente? Acierto Gráfico*. <https://www.administracion.usmp.edu.pe/investigacion/files/USMP-ACBSP-LIBRO-EMPREDIMIENTO-SOCIAL-COMPLETO.pdf>
- González V., Massanet M., Hernando A., & Bernal C. Relación entre formación universitaria y competencia mediática del profesorado. *Complutense de Educación*, 8 (11), 5212-5221. <https://doi.org/10.5209/rced.60188>
- Gorostiaga A., Balluerka N., Ulacia I. & Aliri, J. (2017) Evaluación de la Iniciativa Personal en el Ámbito Educativo y su Relación con la Actitud Emprendedora y el Rendimiento Académico. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación*, 3 (48), 105-116. <https://doi.org/10.21865/RIDEP48.3.09>
- Guerra, M., & Borrallo, A. (2018). Tutoría y rendimiento académico desde la perspectiva de estudiantes y profesores de Ciencias de la Salud. *Educación Médica*, 19 (5), 301-308. <https://doi.org/10.1016/j.edumed.2017.03.019>
- Ibidunni, A.S., Mozie, D. & Ayeni, A.W.A.A. (2020), "Entrepreneurial characteristics amongst university students: insights for understanding entrepreneurial intentions amongst youths in a developing economy", *Education + Training*, Vol. 63 No. 1, pp. 71-84. <https://doi.org/10.1108/ET-09-2019-0204>
- Jiménez, J., & Ponce, S. (2020). Recomendaciones derivadas de la acreditación de programas educativos *Archivos Analíticos de Políticas Educativas*, 28 (131), 1-31. <https://doi.org/10.14507/epaa.28.5172>
- Kusumojanto, D., Narmaditya, B., & Wibowo, A. (2020). Does entrepreneurial education drive students' being entrepreneurs? Evidence from Indonesia. *Entrepreneurship and Sustainability Issues* 8(2): 454-466. [https://doi.org/10.9770/jesi.2020.8.2\(27\)](https://doi.org/10.9770/jesi.2020.8.2(27))
- Lopera, J. (2018). La formación universitaria: Una reflexión sobre la educación colombiana en el presente. *Revista Historia de la Educación Latinoamericana*, 21 (21), 163-186. <http://dx.doi.org/10.22267/rhec.182121.13>
- Martínez, L., Ripollés, M., y Blesa, A. (2020). Una propuesta didáctica para la creación de microempresas. La Escuela para Emprender. *Revista Internacional De Organizaciones*, (24), 273-297. <https://doi.org/10.17345/rio24.273-297>
- Moreno, T. (2018). La evaluación docente en la universidad: visiones de los alumnos. *REICE*, 16 (3), 87-101. <https://doi.org/10.15366/reice2018.16.3.005>
- Ndofirepi, T. (2020). Relationship between entrepreneurship education and entrepreneurial goal intentions: psychological traits as mediators. *J Innov Entrep* 9, 2. <https://doi.org/10.1186/s13731-020-0115-x>
- Nuñez, M., Banegas, R., Madrigal, B. & Velarde, C. (2020). The positive side of the college entrepreneur. Self-

- esteem, satisfaction with life, and optimism in students from Mexico and Bolivia. *Form. Univ. [online]. 2020, vol.13, n.4, pp.21-30. ISSN 0718-5006.*  
<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062020000400021>
- Ocampo, M. (2019). Mercado laboral de los comunicadores corporativos en las organizaciones en Colombia. *Perfiles educativos*, 41 (165), 81-95.  
<https://doi.org/10.22201/iisue.24486167e.2019.165.58996>
- Ontiveros, G., Bosco, D., Díaz, C., Valdés, R., Vargas, R., & Viniegra, M. (2019). Desarrollo de un instrumento para evaluar actitudes hacia la formación universitaria. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 21, 1-13.  
<https://doi.org/10.24320/redie.2019.21.e38.1998>
- Orellana, R., Merellano, E., & Almonacid, A. (2018). Buen o buena docente de universidad: Perspectiva del personal directivo de carrera y de los mismos grupos docentes. *Revista Electrónica Educare*, 22 (2), 1-27.  
<http://dx.doi.org/10.15359/ree.22-2.6>
- Ortiz, A. (2015). *Pedagogía y docencia universitaria: Hacia una didáctica de la educación superior (Tomo 2)*. DistriBooks Editores.
- Ramírez, J. (2018). La planeación estratégica y la calidad docente en la Universidad. *Torreón Universitario*, (19), 6-17.  
<https://doi.org/10.5377/torreon.v7i19.7906>
- Renes E., Prieto B., López B., Fresno J., Gonzáles M., Tornadijo M., Prieto M. & Álvarez A. Identification of study habits and skills associated with the academic performance of Bachelor's degree Food Science and Technology students at the University of León. *Food Science Education*, 19 (4), 250-262.  
<https://doi.org/10.1111/1541-4329.12207>
- Robles, R. (2019) *La actitud emprendedora y rendimiento académico de los estudiantes de la institución educativa Nuestra Señora de Las Mercedes*. [Tesis de Segunda Especialidad]. Repositorio de la Universidad Nacional Hemilio Valdizán.  
<http://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/UNHEVAL/4177/2ED.EPDS%20004R71.PDF?sequence=3&isAllowed=y>
- Sánchez, J., Ward, A, Hernández, B. y Florez, J. (2017). Educación emprendedora: Estado del arte. *Propósitos y Representaciones*, 5(2), 401-473.  
<https://dx.doi.org/10.20511/pyr2017.v5n2.190>
- Serida J., Alzamora J., Guerrero C., Borda A. & Morales O. (2020). *Global Entrepreneurship Monitor Perú 2018 - 2019*. ESAN Ediciones.  
[https://www.esan.edu.pe/publicaciones/2020/05/07/Final\\_GEM%202019.pdf](https://www.esan.edu.pe/publicaciones/2020/05/07/Final_GEM%202019.pdf)
- Vamvaka, V., Stoforos, C., Palaskas, T. & Botsaris, C. (2020). Attitude toward entrepreneurship, perceived behavioral control, and entrepreneurial intention: dimensionality, structural relationships, and gender differences. *Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 202, 9 (1), 1-26. <https://doi.org/10.1186/s13731-020-0112-0>
- Villalobos, A., & Melo, Y. (2019). Narrativas Docentes como Recurso para la Comprensión de la Transferencia Didáctica del Profesor Universitario. *Formación Universitaria*, 12 (1), 121-132.  
<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062019000100121>

- Wathanakom, N., Khlaisang, J. & Songkram, N. (2020). The study of the causal relationship between innovativeness and entrepreneurial intention among undergraduate students. *J Innov Entrep* 9, 15 (2020). <https://doi.org/10.1186/s13731-020-00125-5>
- Wiklund, J., Nikolaev, B., Shir, N., Foo, M. & Bradley, S. (2019). Entrepreneurship and well-being: Past, present, and future. *Journal of Business Venturing* 34(4), pp. 579-588. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2019.01.002>
- Zovko, L., Dulčić, Ž. & Bilić, I. (2020). Determinants of students' entrepreneurial intention: an empirical research. *Split: Ekonomski Fak. Sveučilišta, ISSN 1846-3363, ZDB-ID 2400420-0. - Vol. 25.2020, 1, p. 25-44.* <https://doi.org/10.30924/mjcmi.25.1.2>

## Programación neurolingüística y rendimiento laboral de los profesores de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, 2020

Arizanca, Beatriz  ; Chunga, Alexandra  ; Fernandez, Marisol  ; Nizama, Roselyn 

### Resumen

En esta investigación se examinó a los docentes de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (UNMSM) de las cinco áreas académico-profesionales, Ciencias de la Salud, Ciencias Básicas, Ingenierías, Ciencias Económicas y de la Gestión y Humanidades y Ciencias Jurídicas y Sociales, con el objetivo de demostrar que la Programación Neurolingüística (Variable independiente) se vincula con el Rendimiento Laboral (Variable dependiente) de los docentes sanmarquinos. Para el estudio de la relación de dichas variables se realizaron dos encuestas basadas en la Programación Neurolingüística según el modelo de Grinder y Blander (1970) y Rendimiento Laboral según el Modelo de Koopmans et al. (2011). De esta manera, se aplicaron 21 y 13 preguntas respectivamente a una muestra de 66 docentes sanmarquinos. Para tal efecto, se utilizó el programa Minitab versión 18 a fin de analizar las variables; además, para determinar tanto su dependencia como independencia se usó la Prueba Chi-cuadrado. De esta manera se obtuvo el valor  $p = 0.000$ , siendo este menor al porcentaje de significancia que es de 0.10, por lo tanto, se aceptó la hipótesis general. En conclusión, existe relación entre la Programación Neurolingüística y el Rendimiento Laboral.

### Palabras clave

Programación neurolingüística, rendimiento laboral, visual, auditivo, kinestésico, rendimiento en el contexto, comportamiento contraproducente y rendimiento en la tarea

### ***Neurolinguistic Programming and Job Performance of Professors at the Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, 2020***

**Abstract.** *In the present research work, the professors of the Universidad Nacional Mayor de San Marcos (UNMSM) of the five academic professional areas were examined, which are part of Health Sciences, Basic Sciences, Engineering, Economic Sciences and Management and Humanities and Legal and Social Sciences, in order to demonstrate that Neurolinguistic Programming (Independent Variable) is linked to Labor Performance (Dependent Variable) of San Marcos teachers. For the study of the relationship of these variables, two surveys were carried out based on Neurolinguistic Programming according to the model of Grinder and Blander (1970) and Labor Performance according to the Model of Koopmans et al. (2011). In this way, 21 and 13 questions were developed respectively to a sample of 66 teachers from San Marcos. For this purpose, the Minitab version 18 program was used to analyze the variables; Furthermore, to determine both their dependence and independence, the Chi-square test was used. In this way, the value  $p = 0.000$  was found, this being less than the percentage of significance, which is 0.10, therefore, the general hypothesis is accepted. In conclusion, a relationship was found between Neurolinguistic Programming and Work Performance in this research, through the data obtained*

**Key words.** *Neurolinguistic programming, work performance, visual, auditory, kinesthetic, task performance, contextual performance, and counterproductive work behavior*

## 1. Introducción

---

En la actualidad, la gran cantidad de estudios científicos realizados respecto a los estilos de aprendizaje de los estudiantes es de cuantiosa contribución para el progreso de la educación, puesto que como lo menciona De Moya-Martínez et al (2011) el estudiante para lograr la obtención de resultados significativos en su proceso de aprendizaje se respalda en estrategias singulares que intervienen en dicho proceso, es decir brinda un grado de preferencia entre una sobre otra, lo cual trae como consecuencia los distintos estilos de aprendizaje. Es por ello, que resulta importante la identificación de estos estilos, ya que de esa manera con la ayuda de los maestros podrá potenciar tal proceso de aprendizaje, lo cual implica un progreso sustancial en el mencionado sector.

Como se evidencia existe una gran variedad de estudios que avalan lo propuesto anteriormente, sin embargo, en un punto paralelo a ello se contrasta con el reducido material científico existente sobre los estilos de aprendizaje de los docentes, quienes finalmente son los agentes primordiales en la distribución de conocimientos, de tal manera, forman parte del proceso de aprendizaje de los propios estudiantes. No obstante, no solo resulta importante por sus efectos en la educación, sino también por las consecuencias presentadas en el mismo docente, como por ejemplo en su repercusión en el ámbito laboral. En tal sentido, este estudio científico pretende indagar y ampliar en el campo propuesto en relación con el rendimiento laboral desarrollado por los docentes.

En este marco, encontramos pertinente desarrollar los estilos de aprendizaje bajo el método de la Programación Neurolingüística propuesto por John Grinder y Richard Bandler en 1970. El mencionado modelo considera que “la vía de ingreso de información al cerebro

(ojo, oído, cuerpo) resulta fundamental en las preferencias de quién aprende o enseña. Concretamente, el ser humano tiene tres grandes sistemas para representar mentalmente la información: visual, auditivo y kinestésico.” (Romo, López y López ,2006, p.1)

De la misma manera, respecto al rendimiento laboral, Chiavenato (2000) lo define como “las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes en el logro de los objetivos de la organización.” (Citado en Calizaya y Bellido, 2019, p.41). De igual modo, se optó por trabajar con el modelo desarrollado por Koopmans et al en 2011, porque se consideró como uno de los más apropiados para el tipo de estudio a realizar. Es así, que se indica que “solo existen 3 dimensiones: (a) relacionado al rendimiento de las tareas laborales, (b) relacionado al contexto, (c) comportamiento contraproducente.” (Carhuayal, 2020, p.60)

### **Programación neurolingüística**

#### **Definición de la programación neurolingüística**

Se entiende por el modelo de programación neurolingüística de John Grinder y Richard Bandler (VAK) como la interrelación entre el sistema nervioso y el lenguaje. Para ello, es de suma importancia la prioridad que se brinde por parte del individuo que enseña y la que aprende. El sistema está segmentado de la siguiente manera: visual, kinestésico y auditivo; y se plantea que usualmente son desarrollados de manera desigual (Romo, 2006). Además, se estima que es un estudio de excelencia humana, ya que es más que una simple comunicación. Este término es desglosado en tres aspectos:

programación, neuro y lingüística. A partir de los tratamientos realizados por los terapeutas se concluyó que los pacientes tenían una estructura o modo de interaccionar (Jaruffe & Pomares, 2011). Para Giraldo et al. (2015) es un estudio que se percibe a través de los sentidos del olfato, tacto, oído y gusto. La programación neurolingüística ha sido mayormente aplicada en la educación, comunicación, relaciones y motivación personal. La aplicación de este modelo en las estrategias de las compañías es reciente y debido al enfoque del branding también se apoya la existencia de tres tipos de individuos: visuales, auditivos y kinestésicos.

## Dimensiones de la programación neurolingüística

### Sistema visual

Según Valencia et al. (2020) en este sistema visual las personas suelen razonar cuando visualizan imágenes. Asimismo, tienen habilidades para captar mucha información de manera rápida, pueden abstraerse, y se organizan mejor a comparación de los otros sistemas de aprendizaje. En la misma línea, los que tienen un estilo de aprendizaje visual aprenden y recuerdan mirando a través de esquemas, resúmenes, imágenes en general (Herederó, 2019).

Vale precisar que estos autores consideran que las personas con un sistema visual desarrollado usualmente son más rápidos en la percepción de las cosas que observan (Giraldo et al., 2015). De la misma manera, este sistema permite recordar imágenes, ya sean concretas y abstractas (Marambio, et al., 2019).

### Sistema auditivo

Las personas con el sistema auditivo desarrollado suelen reconocer los sonidos, la música y las voces en la mente. Asimismo, la mejor forma para que aprendan es de manera oral, ya que ahí pueden expresarse con otros sujetos. El sistema auditivo se caracteriza por utilizar la representación secuencial y

ordenada. (Marambio, et al., 2019). Estas personas “tienen habilidad de aprender idiomas y música naturalmente” (Soto y Zuñiga, 20220, p. 89). Según Valencia et al. (2020) los que desarrollan el sistema auditivo de manera ordenada y secuencial suelen aprender mejor en el momento que reciben explicaciones orales. Asimismo, cuando hablan a otra persona o detallan alguna información. Pero se considera que no pueden olvidar alguna palabra porque esto los llevaría a que no recuerden lo que sigue o pierdan la ilación. Por otro lado, estas personas no asocian con facilidad los conceptos abstractos. Es así que las características que resaltan en este sistema auditivo como ya lo han mencionado diferentes autores: aprenden mejor de manera oral, son secuenciales y ordenados, y naturalmente son hábiles para aprender idiomas y músicas.

### Sistema kinestésico

Según Verdú (2019) la representación kinestésica consiste en una sensación corporal y un sentimiento. En estas personas el proceso de información está relacionado con las sensaciones y los movimientos. Naturalmente, este sistema es desarrollado cuando aprendemos una actividad o deporte. Respecto al aprendizaje, suele ser de manera más lenta de lo normal, ya que requiere más tiempo, pero es más profundo. Por ello, las personas que desarrollan este sistema son más difícil que olviden lo aprendido. Para Herederó (2019) los que desarrollan el sistema kinestésico priorizan escribir y actuar y al momento de estudiar requieren de un abordaje que sea funcional o vivencial. De la misma manera, cuando se recuerda el sabor, se escucha una canción o se realiza un ejercicio físico, y esto es aprendido mediante las sensaciones y movimientos y “a veces se refiere a las sensaciones asociadas a un conocimiento más que la maniobra física relacionada a esta nueva información” (Marambio, et al., 2019, p. 406).

## Rendimiento laboral

### Definición de rendimiento laboral

Según Gabini (2018, como se citó en Carhuayal, 2020) manifiesta que el término de rendimiento laboral ha sido estudiado de manera similar junto a los términos eficacia y productividad de los empleados, incluso hasta los últimos años de los 80. No obstante, en la actualidad se hace una diferencia entre tales expresiones (Granda, 2014). Desde la perspectiva de Mendieta et al. (2020) señalan que la utilidad generada por los objetivos propuestos a los trabajadores y los que se cumplen en una empresa es la definición del rendimiento laboral. Es decir, se entiende que una entidad espera una repercusión positiva por la culminación de objetivos por parte de los empleados. Asimismo, Motowidlo (2004, como se citó en Brito et al., 2018) expresa que el rendimiento laboral es una consecuencia en la que se tiene expectativa en relación con lo que el empleado ejecuta en un determinado plazo, además, dicha consecuencia, que puede ser idóneo o no, se considera la participación o cooperación que hace la persona a la institución a la que pertenece. En esta misma línea, un mayor rendimiento laboral implica un mayor aporte para una sociedad o agrupación. Por otro lado, Granda (2014) indica que existen factores que influyen en el rendimiento de una persona, tales como los físicos, en los que se encuentran la coordinación corporal, las habilidades o capacidades, limitaciones, etc. Los factores de entrenamiento, como el grado de educación, y los factores psicológicos, en los que intervienen las capacidades sensoriales, el carácter de una persona, su motivación, entre otros. Adicionalmente, Koopmans (2011) manifiesta que son tres las dimensiones del rendimiento laboral: rendimiento en el contexto, comportamientos contraproducentes y rendimiento en el trabajo.

### Dimensiones de rendimiento laboral

#### Rendimiento en la tarea

Desde la perspectiva de Viswesvaran y Ones (2000) al comienzo del estudio del significado del rendimiento laboral,

mayormente se focalizó en las obligaciones o condiciones de las tareas. Es así como Fleishman (1967, como se citó en Viswesvaran y Ones, 2000) al identificar cuatro perspectivas del rendimiento laboral, relacionadas con la conducta y habilidades para una actividad, los autores Viswesvaran y Ones los clasifican, únicamente, como rendimiento en la tarea. Para Rotundo y Sackett (2002) en su investigación propusieron que el rendimiento en la tarea consiste en la actitud del trabajador que favorece a la generación de un bien o servicio al cual la empresa se dedica. Esto quiere decir que puede estar determinado en el logro de objetivos, ya que es indispensable para la producción de dichos bienes o servicios. De igual forma, Koopmans et al (2011) resaltan que el término puede conceptualizarse como las habilidades que un empleado tiene para llevar a cabo una actividad de una sociedad, que, en suma, puede ser clasificado como la actitud en determinadas tareas o el rendimiento del papel de un trabajador. En otras palabras, el rendimiento en la tarea consiste en el correcto actuar según el rol que tenga el trabajador para el cumplimiento de deberes.

#### Rendimiento en el contexto

Para Rotundo y Sackett (2002) definen que el rendimiento en el contexto son las acciones que aportan al ambiente psicológico y social de una empresa y estos a su vez suman a la finalidad de dicha empresa. Entonces, puede decirse que el rendimiento en el contexto demuestra una actitud positiva para las relaciones interpersonales. Adicionalmente, Koopmans et al (2011) indican que se pueden encontrar otras denominaciones para esta expresión tales como comportamiento ciudadano organizacional o rendimiento en tareas adicionales, no obstante, los autores señalan que son acciones que sobrepasan al ámbito estricto de una tarea y que apoya al ambiente social empresarial. Esto es, conductas que tienen relación con las buenas acciones que una persona hace dentro de la empresa. Por otro lado, Omar et al (2012) se refiere al rendimiento en el contexto como comportamiento ciudadano organizacional. Además, define dicho término como la actitud

del trabajador centrada en realizar más actividades de lo que la empresa aspira por su rol y que trae resultados positivos para una sociedad. Sobre ello se puede inferir que el compañerismo en el trabajo es parte del rendimiento en el contexto.

### Comportamientos laborales contraproducentes

Rotundo y Sackett (2002) sugieren que el comportamiento contraproducente es una conducta intencionada que perjudica el ambiente laboral y la tranquilidad del entorno en una sociedad. Por ello se puede inferir que se trata de acciones contrarias al rendimiento en el contexto. De igual manera, Omar et al (2012) manifiesta que tales conductas negativas se distinguen en que el trabajador no se esfuerza o realizan actividades en contra de una entidad. Asimismo, se resalta que las mencionadas acciones tienen un efecto desfavorable en una empresa de forma que implica incomodidad en las relaciones sociales e incluso puede generar daños económicos. En el mismo sentido, Koopmans et al (2011) explican que tales conductas pueden ser el no estar presente en el centro laboral, el no ser puntual, ser parte de actividades ajenas a la empresa como el hurto e incluso tener vicios por alguna sustancia. En otras palabras, si bien son actividades o conductas propias de la persona, estas tienen un impacto en la organización.

### Formulación y sistematización del problema

En ese contexto, se tomó como unidades de estudio del presente trabajo de investigación a los docentes de la UNMSM, con la finalidad de conocer cuál es su percepción y respuesta acerca de las dos variables presentadas y, con ello, responder el propósito principal de este trabajo científico. Por consiguiente, este estudio de investigación tiene por pregunta general a responder si la Programación Neurolingüística se vincula con el rendimiento laboral de los profesores y profesoras de la UNMSM, cuya respuesta a esta interrogante permitirá desglosar las soluciones a las demás preguntas específicas:

- P.E 1: ¿El sistema auditivo de un docente guarda relación con su comportamiento contraproducente?
- P.E 2: ¿El sistema visual de un docente tiene correspondencia con su rendimiento en el contexto?
- P.E 3: ¿El sistema kinestésico de un docente está asociado con su rendimiento en la tarea?

### Objetivos de la investigación

De acuerdo al presente trabajo de investigación se plantearon los objetivos siguientes:

#### Objetivo general

Predecir que la Programación Neurolingüística se vincula con el rendimiento laboral de los docentes de la UNMSM.

#### Objetivos específicos

- Describir que el sistema auditivo de un docente sanmarquino guarda relación con su comportamiento contraproducente.
- Demostrar que el sistema visual de un docente sanmarquino tiene correspondencia con su rendimiento en el contexto.
- Analizar que el sistema kinestésico de un docente sanmarquino está rendimiento en la tarea.

### Hipótesis demostrada

Bajo los planteamientos señalados se estableció, de igual forma, las hipótesis correspondientes:

#### Hipótesis general

La Programación Neurolingüística se vincula con el rendimiento laboral de los docentes de la UNMSM.



## Hipótesis específicas

### Hipótesis a

- $H_0$ : El sistema auditivo de un docente sanmarquino no guarda relación con su comportamiento contraproducente.
- $H_1$ : El sistema auditivo de un docente sanmarquino sí guarda relación con su comportamiento contraproducente.

### Hipótesis b

- $H_0$ : El sistema visual de un docente sanmarquino no tiene correspondencia con su rendimiento en el contexto.
- $H_1$ : El sistema visual de un docente sanmarquino sí tiene correspondencia con su rendimiento en el contexto.

### Hipótesis c

- $H_0$ : El sistema kinestésico de un docente sanmarquino no está asociado con su rendimiento en la tarea.
- $H_1$ : El sistema kinestésico de un docente sanmarquino sí está asociado con su rendimiento en la tarea.

## 2. Método ▣

La investigación se realizó de acuerdo a una serie de procesos que involucran una atenuante búsqueda en la delimitación de la población objetivo para realizar el estudio de la relación entre la Programación Neurolingüística según el modelo Grinder y Blander (1970) y el Rendimiento Laboral según el Modelo de Koopmans et al. (2011) de los docentes sanmarquinos. De igual manera, se indagó el vínculo, desarrollo y beneficio de los sistemas representacionales (auditivo, kinestésico y visual) con respecto a su rendimiento laboral. Para ello, la obtención y remarcación de los procesos de búsqueda se obtuvieron de acuerdo a los procedimientos siguientes:

### *Selección de la muestra*

En primer lugar, se analizó a los docentes que han laborado y/o se encuentran laborando de manera remota en las diferentes áreas académicas profesionales de la UNMSM. De esta manera, se estudiaron a los docentes de las diferentes áreas académicas profesionales A, B, C, D y E.

### *Determinación de la muestra*

En segundo lugar, se realizó un muestreo aleatorio simple (MAS) para la obtención de una muestra significativa de acuerdo a la población de estudio.

Así, bajo el método mencionado, se consideró, imparcialmente, a un total de 2308 docentes sanmarquinos; asimismo, se apreció un nivel de confianza del 90%, una probabilidad acumulada del 95%; además, se estimó el 10% del error del muestreo y, finalmente, una proporción del 0.5 o 50%. En consecuencia, se obtuvo un total de 66 docentes sanmarquinos para el estudio correspondiente del trabajo de investigación.

### *Análisis de los datos*

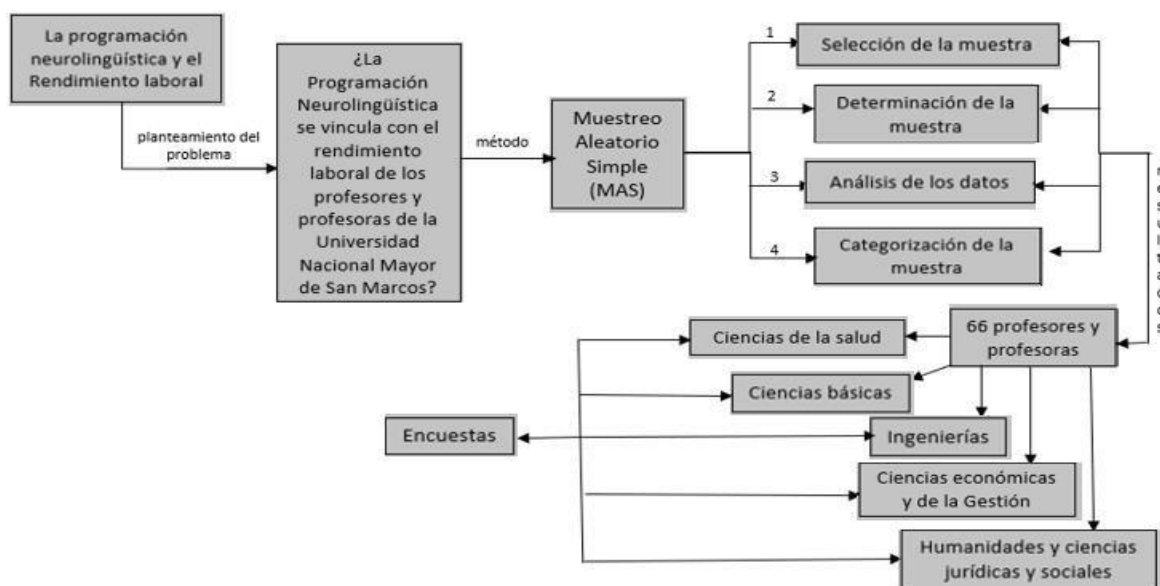
En tercer lugar, se efectuaron 2 encuestas a los docentes de acuerdo al modelo de Programación Neurolingüística elaborada por Metts Ralph (1999), que originalmente contaba con 24 preguntas, sin embargo, Manrique (2015) usó solo 21 preguntas para realizar dicha encuesta que fue utilizada en este trabajo de investigación. Por otro lado, el modelo del rendimiento laboral desarrollada por Koopmans et al. (2013), la cual fue validada por Gabini, S., & Salessi, S., (2016) donde se usó 13 preguntas en la encuesta que igualmente fue utilizada en el presente trabajo. Posteriormente, con los datos obtenidos, se realizó un

análisis descriptivo e inferencial en relación con las variables de estudio, es decir, con la Programación Neurolingüística y el Rendimiento Laboral. De esta manera se efectuó una investigación correlacional entre las variables mencionadas. Para tal cometido, se usó el programa estadístico Minitab versión 18 para la recopilación de datos, estudio de los datos obtenidos y, posteriormente, la interpretación correspondiente de los mismos.

### Categorización de data

Finalmente, para corroborar el planteamiento del problema presentado en el trabajo de investigación se abordó el desarrollo de Pruebas Chi-cuadrado de independencia y la asociación de variables para validar la relación entre los dos fenómenos presentados (Programación Neurolingüística y Rendimiento laboral) y, de esa manera, interpretar y analizar, bajo el software mencionado, las respuestas de los docentes sanmarquinos.

**Figura 1.**  
Flujograma de la metodología de investigación



## 3. Resultados

### 1. Programación Neurolingüística según el modelo V.A.K.

**Tabla 1**

Distribución de las dimensiones de la programación neurolingüística según los niveles de aprendizaje del Modelo V.A.K.

	Visual		Auditivo		Kinestésico	
	Fi	%	Fi	%	Fi	%
Bajo	2	3,03	7	10,61	3	4,55
Regular	31	46,97	47	71,21	35	53,03
Alto	33	50	12	18,18	28	42,42
Total	66	100	66	100,00	66	100

De la tabla 1, de los 66 docentes de la UNMSM se observa lo siguiente:

En el aprendizaje visual, la mayoría de los docentes sanmarquinos presenta un nivel alto, siendo esta cantidad 33 que representan el 46.97% del total. Por otro lado, la minoría posee un nivel bajo, siendo 2 profesores que representan el 3.03%.

En el aprendizaje auditivo, la mayoría de los docentes sanmarquinos presenta un nivel regular, siendo esta cantidad 47 que representan el 71.21% del total. Por otro lado, la minoría posee un nivel bajo, habiendo 7 personas que representan el 10.61%.

En el aprendizaje kinestésico, la mayoría de los docentes sanmarquinos presenta un nivel regular, siendo esta cantidad 35 que representan el 53.03% del total. Por otro lado, la minoría posee un nivel bajo, de 3 docentes que representan el 4.55% del total.

## 2. Programación neurolingüística según el modelo V.A.K.

**Tabla 2**

*Estadísticos descriptivos de las dimensiones de la Programación Neurolingüística según la predominancia en los docentes*

	N	Media	Desv. Est.	Varianza	Coef. Variación
Visual	66	25.83	5.095	25.956	19.72
Auditivo	66	20.99	4.522	20.446	21.55
Kinestésico	66	23.12	4.248	18.047	18.37

De la tabla 2, de los 66 docentes de la UNMSM se observa lo siguiente:

En el aprendizaje visual, el promedio de los puntajes de los docentes de la UNMSM es 25.83, el cual representa el mayor promedio entre los tres tipos de aprendizaje. Por otro lado, en el aprendizaje auditivo, el promedio de los puntajes de los docentes de la UNMSM es 20.99 el cual representa el menor promedio entre los tres tipos de aprendizaje.

Dispersión: cuantificada por varianza y desviación estándar. Se observa una mayor dispersión en el caso de los docentes de la UNMSM que poseen aprendizaje visual. Sin embargo, los profesores con aprendizaje kinestésico presentan una menor dispersión.

## 3. Rendimiento laboral según el modelo de Koopmans et al.

**Tabla 3**

*Distribución de las dimensiones del Rendimiento laboral según los niveles del modelo de Koopmans et al.*

	Rendimiento en la tarea		Comportamiento contraproducente		Rendimiento en el contexto	
	Fi	%	Fi	%	Fi	%
Bajo	-	-	30	45.45	-	-
Regular	8	12.12	34	51.52	11	16.67
Alto	58	87.88	2	3.03	55	83.33
Total	66	100	66	100	66	100

De la tabla 3, de los 66 docentes de la UNMSM se observa lo siguiente:

En el rendimiento en la tarea, la mayoría de los docentes sanmarquinos presenta un nivel alto, siendo esta cantidad 58 que representan el 87.88% del total. Por otro lado, la minoría de profesores y profesoras posee un nivel regular, siendo 8 profesores que representan el 12.12% del total. Respecto al nivel bajo, no se evidenció algún docente con esa cualidad.

En el comportamiento contraproducente, la mayoría de los docentes sanmarquinos presenta un nivel regular, siendo esta cantidad 34 que representan el 51.52% del total de profesores encuestados. Por otro lado, la minoría de docentes sanmarquinos tiene un nivel alto, siendo 2 profesores con un 3.03% del total de encuestados.

En el rendimiento en el contexto, la mayoría de los docentes sanmarquinos presenta un nivel alto, siendo esta cantidad 55

lo que representa el 83.33% del total. Por otro lado, la minoría posee un nivel regular representado por 11 docentes sanmarquinos equivalente al 16.67% del total de profesores encuestados. En relación al nivel bajo, no se evidenció algún docente con esa cualidad.

#### 4. Rendimiento laboral según el modelo de Koopmans et al.

**Tabla 4**

*Estadísticos descriptivos de las dimensiones del Rendimiento Laboral según la predominancia en los docentes*

	N	Media	Desv. Est.	Varianza	Coef. Var
Rendimiento en la tarea	66	21.92	3.009	9.056	13.73
Rendimiento en el contexto	66	12.61	1.984	3.935	15.74
Comportamiento contraproducente	66	11.95	2.922	8.536	22.08

De la tabla 4, de los 66 docentes de la UNMSM se observa lo siguiente:

En el rendimiento en la tarea, el promedio de los puntajes de los docentes de la UNMSM es 21.92, el cual representa el mayor promedio entre los tres tipos de rendimiento laborales. Por otro lado, en el comportamiento contraproducentes, el promedio de los puntajes de los docentes de la UNMSM es 11.95 el cual representa el menor promedio entre los tres tipos de rendimiento laborales.

Dispersión: cuantificada por varianza y desviación estándar. Se observa una mayor dispersión en el caso de los docentes de la UNMSM que presentan un rendimiento en la tarea. Sin embargo, los profesores con un rendimiento en el contexto presentan una menor dispersión.

#### Modelo VAK

#### (Programación neurolingüística)

**Tabla 5**

*Frecuencias y porcentajes de la variable Programación Neurolingüística según el Modelo V.A.K.*

Nivel	Conteo	Porcentaje
Bajo	2	3.03
Regular	46	69.70
Superior	18	27.27
Total	66	100

#### Comprobación de hipótesis cruzando variables

##### Hipótesis general

- Ho: La Programación neurolingüística no se vincula con el rendimiento laboral de los profesores y profesoras de la UNMSM.
- H1: La Programación neurolingüística sí se vincula con el rendimiento laboral de los profesores y profesoras de la UNMSM.

**Tabla 6**

*Tabla de contingencia: Programación Neurolingüística (PNL) \* Rendimiento Laboral*

		Rendimiento Laboral			
		Regular	Superior	Total	
PNL	Bajo/Regular	Oi	35.00	13.00	48
		Ei	29.09	18.91	48.00
	Superior	Oi	5.00	13.00	18
		Ei	10.91	7.09	18.00
Total	Oi	40	26	66	
	Ei	40.00	26.00	66.00	

En la tabla N° 6 se ha distribuido la información recopilada en una tabla de contingencia con el objetivo de demostrar la

hipótesis general. Para esto, se ha tomado en consideración los datos siguientes:

- Nivel de significancia  $\alpha = 0.10$
- Grado de libertad =  $(2-1) \times (2-1) = 1$
- Valor calculado = 11.171875

Finalmente, con el propósito de establecer si la hipótesis se acepta o se rechaza se utiliza la prueba Chi -cuadrado.

$$\chi^2 = \frac{\sum(O_i - e_i)^2}{e_i}$$

**Tabla 7**

*Pruebas de Chi-cuadrado*

	Valor	gl	P-valor
Chi-cuadrado de Pearson	11.172	1	0.001
Relación de verosimilitud	11.160	1	0.001

En la tabla N° 7 denominada Pruebas de Chi-cuadrado, el valor calculado de chi-cuadrado de Pearson es 11.172, en consecuencia, este valor es mayor al valor crítico (2.706), es decir, la Programación neurolingüística se vincula con el rendimiento laboral de los docentes de la UNMSM.

**Tabla 8**

*Correlación entre la variable dependiente "Rendimiento Laboral" y la variable independiente "Programación Neurolingüística"*

	Valor
Correlación de Pearson	0.543
Valor p	0.000

En la tabla N° 8 la correlación de las variables dependiente e independiente es de 0.543 o 54.3%, lo cual significa que poseen una relación regular positiva. Asimismo, el valor p del estadístico es de 0.000, en consecuencia, este se encuentra debajo del valor de

significancia planteada de 0.10. Por lo tanto, se afirma que la Programación neurolingüística tiene una correlación positiva y significativa con el Rendimiento laboral de los docentes de la UNMSM.

Hipótesis a

- $H_0$ : El sistema auditivo de un docente sanmarquino no guarda relación con su comportamiento contraproducente
- $H_1$ : El sistema auditivo de un docente sanmarquino sí guarda relación con su comportamiento contraproducente

**Tabla 9**

*Tabla de contingencia: Sistema auditivo \* Rendimiento en la tarea*

		Comportamiento contraproducente			
			Regular	Superior	Todo
Sistema auditivo	Bajo/Regular	O <sub>i</sub> E <sub>i</sub>	9.000 5.818	3.000 6.182	12 12.00
	Superior	O <sub>i</sub> E <sub>i</sub>	23.000 26.182	31.000 27.818	54 54.00
Total		O <sub>i</sub> E <sub>i</sub>	32 32.000	32 34.000	66 66.00

En la tabla N° 9, se ha distribuido la información recopilada en una tabla de contingencia con el objetivo de demostrar la hipótesis específica 1. Para ello, se ha tomado en consideración los datos siguientes:

- Nivel de significancia  $\alpha = 0.10$
- Grado de libertad =  $(2-1) \times (2-1) = 1$
- Valor calculado = 11.171875

Finalmente, con el propósito de establecer si la hipótesis se acepta o se rechaza se utiliza la prueba Chi -cuadrado.

$$\chi^2 = \frac{\sum(O_i - e_i)^2}{e_i}$$

**Tabla 10**

*Pruebas de Chi-cuadrado*

	Valor	gl	P-valor
Chi-cuadrado de Pearson	4.128	1	0.042
Relación de verosimilitud	4.268	1	0.039

Como se puede visualizar en la tabla N° 10 denominada Pruebas de Chi-cuadrado, el valor calculado de chi-cuadrado de Pearson es 4.128, en consecuencia, este valor es mayor al valor crítico (2.706), es decir, el sistema auditivo de un docente sanmarquino sí guarda relación con su comportamiento contraproducente

Hipótesis b

- H<sub>0</sub>: El sistema visual de un docente sanmarquino no tiene correspondencia con su rendimiento en el contexto.
- H<sub>1</sub>: El sistema visual de un docente sanmarquino sí tiene correspondencia con su rendimiento en el contexto.

**Tabla 11**

*Tabla de contingencia: Sistema visual \* Rendimiento en el contexto*

		Rendimiento en el contexto			
		Regular	Superior	Todo	
Sistema Visual	Bajo/Regular	O <sub>i</sub> E <sub>i</sub>	35.00 29.09	13.00 18.91	48 48.00
	Superior	O <sub>i</sub> E <sub>i</sub>	5.00 10.91	13.00 7.09	18 18.00
Total		O <sub>i</sub>	40	26	66
		E <sub>i</sub>	40.00	26.00	66.00

En la tabla N° 11, se ha distribuido la información recopilada en una tabla de contingencia con el objetivo de demostrar la hipótesis específica 2. Para ello, se ha tomado en consideración los datos siguientes:

- Nivel de significancia  $\alpha = 0.10$
- Grado de libertad =  $(2-1) \times (2-1) = 1$
- Valor calculado = 0.109090909

Finalmente, con el propósito de establecer si la hipótesis se acepta o se rechaza se utiliza la prueba Chi -cuadrado.

$$\chi^2 = \frac{\sum(O_i - e_i)^2}{e_i}$$

**Tabla 12**

*Pruebas de Chi-cuadrado*

	Valor	gl	P-valor
Chi-cuadrado de Pearson	0.109	1	0.741
Relación de verosimilitud	0.109	1	0.741

En la tabla N° 12 denominada Pruebas de Chi-cuadrado, el valor calculado de chi-cuadrado de Pearson es 0.109, en consecuencia, este valor es menor al valor crítico (2.706), es decir, el sistema visual de un docente sanmarquino no tiene correspondencia con su rendimiento en el contexto.

Hipótesis c

- H<sub>0</sub>: El sistema kinestésico de un docente sanmarquino no está asociado con su rendimiento en la tarea
- H<sub>1</sub>: El sistema kinestésico de un docente sanmarquino sí está asociado con su rendimiento en la tarea

**Tabla 13**

*Tabla de contingencia: Sistema Kinestésico \*  
 Rendimiento en la tarea*

		Rendimiento en la tarea		
		Regular	Superior	Todo
Sistema Kinestésico	Bajo/Regular	O <sub>i</sub> 7.00 E <sub>i</sub> 6.061	43.00 43.939	50 50.00
	Superior	1.00 10.91	15.00 14.061	16 16.00
Total		40 40.00	26 26.00	66 66.00

En la tabla N° 13, se ha distribuido la información recopilada en una tabla de contingencia con el objetivo de demostrar la hipótesis específica 3. Para ello, se ha tomado en consideración los datos siguientes:

- Nivel de significancia  $\alpha = 0.10$
- Grado de libertad =  $(2-1) \times (2-1) = 1$
- Valor calculado = 0,683469828

Finalmente, con el propósito de establecer si la hipótesis se acepta o se rechaza se utiliza la prueba Chi -cuadrado presentada a continuación.

$$\chi^2 = \frac{\sum(O_i - e_i)^2}{e_i}$$

**Tabla 14**

*Pruebas de Chi-cuadrado*

	Valor	gl	P-valor
Chi-cuadrado de Pearson	0.683	1	0.408
Relación de verosimilitud	0.774	1	0.379

En la tabla N° 14 denominada Pruebas de Chi-cuadrado, el valor calculado de chi-cuadrado de Pearson es 0.683, en consecuencia, este valor es menor al valor crítico (2.706), es decir, el sistema kinestésico

de un docente sanmarquino no está asociado con su rendimiento en la tarea.

## 4. Discusión

De acuerdo a la información presentada anteriormente, se observa que en los estadísticos descriptivos (tabla 2) de la Programación neurolingüística desglosada en sus 3 dimensiones (visual, auditivo y kinestésico) bajo el modelo V.A.K sus medias son 25.83, 20.99 y 23.12 respectivamente, por lo que se precisa con proximidad que los docentes sanmarquinos tienden a poseer un aprendizaje visual. De acuerdo al puntaje de las encuestas realizadas, varía de 7 a 35 puntos. Asimismo, se observa que los promedios tienen una diferencia de 5 puntos aproximadamente. De la misma manera, lo analizado se puede corroborar con el coeficiente de variación de las dimensiones visual, auditivo y kinestésico, los cuales poseen valores porcentuales de 19.72, 21.55 y 18.37 respectivamente, obteniéndose como resultados dos dimensiones homogéneas (menores a 20%) y una dimensión ligeramente heterogénea (mayores a 20%). El modelo de Bandler y Grinder, Programación neurolingüística o VAK según Marambio, et al., (2019) mencionan que las personas tienen los tres sistemas de aprendizaje (visual, auditivo y kinestésico), sin embargo, el desenvolvimiento de cada uno de los sistemas mencionados se realiza a niveles diferentes. Es decir, existe mayor predominancia por uno de los estilos de aprendizaje.

A partir de los resultados expuestos se evidencia una concordancia de acuerdo a lo planteado por Marambio, et al., pues el docente sanmarquino presenta los tres sistemas de aprendizaje, sin embargo, el sistema visual es el más predominante, donde acorde el cuestionario muestran las características siguientes: cuando trazan o escriben recuerdan mejor las palabras, prefieren ver diapositivas para entender un tema, priorizan las instrucciones escritas respecto a las orales, requieren escribir los números de teléfono para recordarlos, es necesario que escriban lo que visualizan para que puedan ser revisados y

prefieren las actividades relacionadas con la lectura, ya que, cuentan con una mejor retención de información.

Por otro lado, se puede observar que en los estadísticos descriptivos (tabla 4) del Rendimiento Laboral desglosada en sus 3 dimensiones, rendimiento en el contexto, el comportamiento contraproducente y el rendimiento en la tarea, bajo el modelo Koopmans et al. sus medias son 12.61, 11.95 y 21.92 respectivamente, por lo que se precisa con proximidad que los docentes sanmarquinos tienden a poseer un rendimiento en la tarea. Además, el puntaje del comportamiento contraproducentes y rendimiento en la tarea de acuerdo a la encuesta realizada, varía de 5 a 25 puntos; asimismo respecto al rendimiento en el contexto, este varía de 3 a 15 puntos. En suma, se observa que el promedio del rendimiento en la tarea está próximo a su puntaje máximo, contando con una diferencia de 4 puntos aproximado. De la misma manera, el comportamiento contraproducente se aleja considerablemente al puntaje mayor. Por otro lado, el rendimiento en el contexto está notoriamente cerca de su puntaje máximo. Además, el análisis realizado se corrobora con el coeficiente de variación de las dimensiones rendimiento en el contexto, el comportamiento contraproducente y el rendimiento en la tarea, los cuales poseen valores porcentuales de 15.74, 22.08 y 13.73 respectivamente, obteniéndose como resultados dos dimensiones homogéneas (menores a 20%) y una dimensión ligeramente heterogénea (mayores a 20%). El modelo de Koopmans et al, Rendimiento Laboral según Sachet (2002, como se citó en Omar et al, 2012) manifiestan que los comportamientos contraproducentes son aquellas conductas del trabajador que afectan directa o indirectamente el desarrollo de la organización. En otros términos, son acciones donde se deja de lado los verdaderos objetivos empresariales de la compañía. Respecto al rendimiento en la tarea según Campbell (1993, como se citó en Leidy y Alomia, 2020) afirma que este tipo de rendimiento es producto de un conjunto de acciones que, finalmente, tienen un impacto sobre la realización de los objetivos de una

compañía. Por otra parte, de acuerdo al rendimiento en el contexto según Arulamani (2016, como se citó en Leidy y Alomia, 2020) puntualiza que el mencionado rendimiento promueve un aporte significativo por parte de los colaboradores hacia la institución.

Tomando en consideración los resultados expuestos sobre la variable dependiente (Y) denominada Rendimiento laboral se evidencia una concordancia de acuerdo a lo planteado por Sackett, et al., pues, en promedio, el profesor(a) de la UNMSM presenta un nivel bajo en comportamiento contraproducente, con las siguientes características : no reclama por temas irrelevantes, no habla sobre los aspectos negativos de otros miembros de la organización, no agranda las dificultades que se generan en el trabajo, no se concentra en las características negativas del trabajo, no se enfoca en las cosas positivas ni planifican su trabajo para que puedan hacerlo en tiempo y forma. De igual manera, tomando en consideración los resultados expuestos sobre la variable dependiente (Y) denominada Rendimiento laboral se evidencia una relación a los establecido por Campbell, pues, en promedio, el profesor(a) de la UNMSM presenta, de acuerdo al rendimiento en la tarea, las características siguientes: dedica el tiempo y esfuerzo necesario para lograr un buen trabajo, crea respuestas innovadoras frente a las adversidades, proyecta resultados que se desea lograr en el trabajo, trabaja por mantener actualizados sus conocimientos y sigue buscando nuevos retos en su trabajo. Asimismo, tomando en consideración los resultados expuestos sobre la variable dependiente (Y) denominada Rendimiento laboral se evidencia una concordancia de acuerdo a lo planteado por Arulamani pues, en promedio, el profesor(a) de la UNMSM presenta un nivel superior en rendimiento en el contexto, con las características siguientes: mantiene sus habilidades actualizadas, participa activamente en reuniones laborales y tiene una óptima planificación laboral.

Finalmente, en el estudio de las pruebas Chi-cuadrado de independencia vs asociación entre las variables dependiente e



independiente expuestas en la tabla N° 7, se determinó que con un nivel de significancia del 10% se desestima la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se aprueba la hipótesis alternativa ( $H_1$ ). Bajo estos lineamientos se determina que la Programación Neurolingüística se vincula con el rendimiento laboral de los docentes de la UNMSM.

Por otro lado, en el estudio de las pruebas Chi-cuadrado de independencia vs asociación entre las dimensiones sistema auditivo y comportamiento contraproducentes expuestas en la tabla N° 10, se determinó que con un nivel de significancia del 10% se desestima la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se aprueba la hipótesis alternativa ( $H_1$ ). Bajo estos lineamientos se determina que el sistema auditivo de un docente sanmarquino sí guarda relación con su comportamiento contraproducente.

De igual manera, en el estudio de las pruebas Chi-cuadrado de independencia vs asociación entre las dimensiones sistema visual y rendimiento en el contexto expuestas en la tabla N° 12, con un nivel de significancia del 10% se desestima la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se aprueba la hipótesis alternativa ( $H_1$ ). Bajo estos lineamientos se determina que el sistema visual de un docente sanmarquino no tiene correspondencia con su rendimiento en el contexto.

Por lo tanto, en el estudio de las pruebas Chi-cuadrado de independencia vs asociación entre las dimensiones sistema auditivo y comportamiento contraproducentes expuestas en la tabla N° 14, con un nivel de significancia del 10% se desestima la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se aprueba la hipótesis alternativa ( $H_1$ ).

Bajo estos lineamientos se determina que el sistema kinestésico de un docente sanmarquino no está asociado con su rendimiento en la tarea.

## 5. Conclusiones ▣

Luego de una exhaustiva investigación se exponen los hallazgos de acuerdo a los objetivos planteados en el presente trabajo de investigación:

Se puede aseverar que las variables Programación Neurolingüística según el modelo Grinder y Blander (1970) y Rendimiento Laboral según el Modelo de Koopmans et al. (2011) son dependientes, es decir, guardan relación. En otros términos, los resultados de los docentes de la UNMSM que han sido encuestados, señalan que existe una regular correlación entre dichas variables.

Respecto a la dimensión de la Programación Neurolingüística según el modelo Grinder y Blander (1970) y del Rendimiento Laboral según el Modelo de Koopmans et al. (2011), el sistema auditivo y comportamientos contraproducentes, respectivamente, son dependientes, es decir, guardan relación.

En relación a la dimensión de la Programación neurolingüística según el modelo Grinder y Blander (1970) y del Rendimiento Laboral según el Modelo de Koopmans et al. (2011), el sistema visual y rendimiento en el contexto, respectivamente, son independientes, es decir, no guardan relación.

En correspondencia a la dimensión de la Programación neurolingüística según modelo Grinder y Blander (1970) y del rendimiento laboral el Modelo de Koopmans et al. (2011) se puede afirmar que el sistema kinestésico y el rendimiento en la tarea son independientes, es decir, no guardan relación.

## 6. Referencias

- Leidy Yanina, C. M., & Alomia Lozano, D. L. (2020). Desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Lince. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 31-36. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1414>
- Brito, P. F., Rosero, S. F., & Reinoso, D. R. (2018a). Estrés Laboral Y Afectación Psico-Física En El Rendimiento Del Personal En Un Call Center Policial, Quito-Ecuador. *European Scientific Journal*, ESJ, 14(24), 88. <https://doi.org/10.19044/esj.2018.v14n2.4p88>
- Calizaya López, J., & Bellido Medina, R. (2020). CLIMA ORGANIZACIONAL Y RENDIMIENTO LABORAL EN SERVIDORES ADMINISTRATIVOS DE UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA DE LA CIUDAD DE AREQUIPA. *Revista De Psicología*, 9(3), 37-55. <https://doi.org/10.36901/psicologia.v9i3.701>
- Gabini, S., & Salessi, S. (2016). Validación de la escala de rendimiento laboral individual en trabajadores argentinos. *Revista Evaluar*, 16(1), 10-26. <https://doi.org/10.35670/1667-4545.v16.n1.15714>
- Carhuayal Huaranga, O. L. (2020). El clima organizacional y su influencia en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa G.S.H S.A. *Gestión en el Tercer Milenio*, 23(46), 57-64. <https://doi.org/10.15381/gtm.v23i46.19134>
- De Moya Martínez, M<sup>a</sup> del Valle; Hernández Bravo, Juan Rafael; Hernández Bravo, José Antonio; Cózar Gutiérrez, Ramón (2011). Análisis de los estilos de aprendizaje y las TIC en la formación personal del alumnado universitario a través del cuestionario REATIC. *Revista de Investigación Educativa*, 29 (1), 137-156. Recuperado de <https://revistas.um.es/rie/article/view/110481>
- G, Juan & S, Diego & Cardemil, Felipe & M, Loreto. (2019). Estilo de aprendizaje según vía de ingreso de información en residentes de programas de postítulo en otorrinolaringología. *Revista de otorrinolaringología y cirugía de cabeza y cuello*. 79. 404-413. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-48162019000400404>
- Giraldo Lemus, L., Lora Muñoz, P., Mahecha Pereira, O., & Ruiz Camacho, P. (2015). Programación neurolingüística como estrategia de marketing internacional en las marcas líderes del índice internacional interbrand 2014 – Laura Giraldo – Paula Lora – Oscar Mahecha – Paula Ruiz. *Revista GEON (Gestión, Organizaciones Y Negocios)*, 2(2), 92-98. <https://doi.org/10.22579/23463910.104>
- Granda Carazas, S. E. (2014). LA INSATISFACCIÓN LABORAL COMO FACTOR DEL BAJO RENDIMIENTO DEL TRABAJADOR. *Quipukamayoc*, 13(26), 116. <https://doi.org/10.15381/quipu.v13i26.5405>
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Schaufeli, W. B., de Vet Henrica, C. W., & van der Beek, A. J. (2011). Conceptual Frameworks of Individual Work Performance. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 53(8), 856-866. <https://doi.org/10.1097/jom.0b013e318226a763>
- Manrique, E. (2015). *Los estilos de aprendizaje desde el modelo V.A.K y su relación con el desempeño de la práctica intensiva de las estudiantes de la Facultad de Educación Inicial de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, 2013*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de

- Educación Enrique Guzmán y Valle]. Repositorio Institucional - Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/291/TM%202699%20M1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Mendieta-Ortega, M. P., Erazo-Álvarez, J. C., & Narváez-Zurita, C. I. (2020). Gestión por competencias: Herramienta clave para el rendimiento laboral del talento humano del sector hospitalario. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 5(10), 287. <https://doi.org/10.35381/r.k.v5i10.696>
- Omar, A., Vaamonde, J. D., & Delgado, H. U. (2012). Comportamientos contraproducentes en el trabajo: diseño y validación de una escala. *Diversitas*, 8(2), 249. <https://doi.org/10.15332/s1794-9998.2012.0002.04>
- Rotundo, M., & Sackett, P. R. (2002). The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of job performance: A policy-capturing approach. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 66-80. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.1.66>
- Romo Aliste, M. E., López Real, D., & López Bravo, I. (2006). ¿Eres visual, auditivo o kinestésico? Estilos de aprendizaje desde el modelo de la Programación Neurolingüística (PNL). *Revista Iberoamericana De Educación*, 38(2), 1-10. <https://doi.org/10.35362/rie3822664>
- Sebastian-Heredero, E. (2019). Estilos de aprendizagem. *Um modelo de escala de observação docente para o estilo de aprendizagem – REApt –. Revista Ibero-Americana De Estudos Em Educação*, 14(4), 2301–2317. <https://doi.org/10.21723/riaee.v14i4.12384>
- Soto, I., & Zuñiga Blanco, A. (2020). Los Estilos de aprendizaje bajo un modelo de programación neurolingüística y rendimiento académico en estudiantes universitarios. *Espíritu Emprendedor TES*, 4(3), 77-91. <https://doi.org/10.33970/eetes.v4.n3.2020.217>
- Valencia Gutiérrez, M. del C., Ávila Peraza, P. F., López Méndez, M. del R. ., & García Ramírez, M. de J. . (2020). Estilos de aprendizaje Vak y Honey - Alonso de los estudiantes de químico farmacéutico biólogo de la Universidad Autónoma de Campeche, generación 2017. *Revista Boletín Redipe*, 9(2), 132–139. <https://doi.org/10.36260/rbr.v9i2.915>
- Verdú, B., (2019). Programación neurolingüística, perspectiva de género y prueba testifical = Neurolinguistic Programming, Gender Perspective and Witness Evidence. *FEMERIS: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*. 4. 103. <https://doi.org/10.20318/femeris.2019.4931>
- Viswesvaran, C., & Ones, D. S. (2000). Perspectives on Models of Job Performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 8(4), 216-226. <https://doi.org/10.1111/1468-2389>

## La Relación entre la TQM y los Principios del Cuidado del Medio Ambiente en la Comunidad Universitaria UNMSM

Aquiye, Daniel ; Condori, Ruth ; Flores, Alexandra ; Mamani, Silva 

### Resumen

La investigación tuvo el objetivo de demostrar la existencia de una relación entre la Administración de la calidad total o Total quality management (TQM) y los Principios del cuidado del medio ambiente. En la introducción, se buscó explicar la importancia de abordar este problema brindando datos e información compilada de otros trabajos. Además, se estableció las hipótesis tanto generales como específicas que pretendieron responder la problemática planteada previamente. A su vez, se buscó explicar al lector qué ideas se desarrollaron a través de un marco conceptual. Para realizar este estudio se aplicó una metodología de triangulación. En el aspecto cuantitativo se elaboró un breve cuestionario que midió 4 dimensiones de la TQM y del cuidado del medio ambiente el cual se aplicó a 36 estudiantes de la FCA que trabajan. Al relacionar las variables se obtuvo como resultado principal un coeficiente de correlación de Spearman de 0.78, lo que demostró que existe una relación buena y directa. Asimismo, para el aspecto cualitativo se programaron 4 entrevistas con docentes de la UNMSM los cuales fueron Cecilia Nieves Yui, Richard Castellón Fabian, Mario Granda Caraza y Miguel Ángel Beretta. En este apartado se contrastaron los resultados del aspecto cuantitativo, a través de la información brindada por los entrevistados. En la discusión se realizó una comparación con estudios realizados anteriormente, donde se encontraron resultados coincidentes con 3 investigaciones. Por último, se brindó los hallazgos más significativos del estudio y recomendaciones para investigaciones futuras

### Palabras clave

Administración, cuidado del medio ambiente, principios, calidad total y organización.

### ***The Relationship between TQM and the Principles of Caring for the Environment in UNMSM Community***

**Abstract.** *The main objective of the research was to demonstrate the existence of a relationship between Total Quality Management (TQM) and the Principles of caring for the environment. In the introduction, we sought to explain the importance of studying this problem by providing data and information compiled from other works. In addition, both general and specific hypotheses were established that sought to answer the problem raised previously. In turn, it was sought to explain to the reader what ideas were developed through a conceptual framework. To carry out this study, a triangulation methodology was used. In the quantitative aspect, a short questionnaire was developed that measured 4 dimensions of TQM and caring for the environment, which was applied to 36 FCA students who work. When*

*relating the variables, a Spearman correlation coefficient of 0.78 was obtained as the main result, which showed that there is a good and direct relationship. Likewise, for the qualitative aspect, 4 interviews were scheduled with UNMSM teachers, which were Cecilia Nieves Yui, Richard Castellón Fabian, Mario Granda Caraza and Miguel Angel Beretta. In this section, the results of the quantitative aspect were contrasted, through the information provided by the interviewees. In the discussion, a comparison was made with studies that took into account the variables of the present work, where results were found that were consistent with 3 investigations. Finally, the most significant findings of the study, and recommendations for future research, were provided*

**Key words.** Management, Care of the environment, principles, Total quality and organization

## 1. Introducción

---

La Administración de Calidad Total (TQM) es relevante en la actualidad, por su "significativa contribución al desempeño organizacional, costos, satisfacción y lealtad del consumidor" (Trang y Do, 2020, p.391), pues no solo se mide la producción de una empresa sino la calidad de los productos y servicios. Paralelamente, existe una tendencia al cuidado del medio ambiente reflejada en productos eco amigables, responsabilidad empresarial, entre otros, donde se busca no agotar los recursos naturales y actualmente es una gran problemática global (Rahmana y Bawono, 2021). Por esta razón, se pretende relacionar los factores ambientales y de calidad para que estas puedan ser incorporadas en las empresas y se mejore considerablemente el desempeño organizacional.

En el ámbito mundial, se puede reconocer que en los últimos años la administración de calidad total está adquiriendo mayor atención de parte de los profesionales, administradores e investigadores, debido a su contribución al desarrollo organizacional, satisfacción de los clientes, entre otros. Para esto se necesitó identificar los factores de mayor relevancia para la aplicación satisfactoria de un programa de administración de calidad total (Talib, 2011, como se citó en Van, 2020)

En relación al cuidado del medio ambiente, en el Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2020, se indica que a nivel mundial las inversiones en acciones por el clima son de 681 millones de dólares mientras que la inversión en combustibles fósiles es de 781 millones de dólares. Asimismo, solo 85 países en el mundo cuentan con estrategias nacionales de reducción de desastres alineados al marco SENDAI, que es un acuerdo que brinda a sus países miembros una serie de acciones que ayudarán al desarrollo del país y evitar el riesgo de desastres. (ONU, 2020)

A nivel latinoamericano, la administración de la calidad total se desarrolla de distinta manera en cada país. Sin embargo, todas comparten un mismo modelo de TQM (Total Quality Management), que busca la mejora de la calidad a través de la satisfacción del cliente, así como que los esfuerzos deben enfocarse en el continuo mejoramiento de todo el sistema y también la correcta capacitación de empleados y gerentes en el uso de herramientas para disminuir los costos y mejorar los productos y servicios.

Por otro lado, se puede mencionar que una de las causas más importantes que provocan la crisis ambiental es el modelo actual de desarrollo global que, como se conoce, es seguido por gran parte de los

países latinoamericanos sin considerar la realidad de cada uno; además, la polarización del Estado y la sociedad ha generado dificultades para el correcto cuidado del medio ambiente al no llegar a un consenso sobre la protección de este (Castro y Calderón, 2017). Por esas razones, organizaciones como el CEPAL vienen trabajando conjuntamente con las naciones de Latinoamérica para el cuidado del medio ambiente.

Con respecto al Perú, en estos últimos años se “han hecho diversos esfuerzos en materia de gestión de calidad para asegurar una alta competitividad en la industria” (Benzaquen, 2018, párr. 30); sin embargo, la mayoría de las empresas no tiene un sistema de calidad. Según el Instituto Nacional de Calidad (INACAL), en el 2017 “solo el 1 % de las empresas en el Perú contaba con sistemas de gestión de calidad” (INACAL, 2017, párr. 1). En ese año se tenía “un total de 1329 empresas con certificación de calidad ISO (ISO 9001 e ISO 14001)” (INACAL, 2017, párr. 3), de 1 382 899 empresas formales.

Asimismo, en el Perú, el tema medioambiental ha estado tomando relevancia que se evidencia en las encuestas, donde el problema contaminación y destrucción del medio ambiente se hace mención, alcanzando el 7 % con relación a los principales problemas en la actualidad (Torres, 2020). Además, se están tomando medidas relacionadas al cuidado del medio ambiente a través de los Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS) y el Acuerdo Nacional (AN). Según el Gobierno del Perú (2017), entre las políticas más destacadas sobre el tema se encuentran: Desarrollo sostenible y gestión ambiental y desarrollo de la ciencia y tecnología.

En relación con la variable independiente “Administración de la calidad total”, se analizaron cuatro de sus elementos. Primero, el liderazgo organizacional que hace referencia a la

manera en que un líder influye en el comportamiento de los trabajadores para así cumplir con los objetivos de la organización de manera comprometida (Pedraja, Marchioni, Espinoza, y Muñoz, 2020). Segundo, la gestión de la calidad de los proveedores que señala el medio para la optimización de los procesos, contratos, control y mejoramiento de la calidad de los proveedores, así como de los productos y servicios (Hernández, Barrios y Martínez, 2018). Tercero, los recursos humanos entendiéndolos como un conjunto de cualidades competitivas que ayudarán a desarrollar políticas, estrategias y demás herramientas en beneficio de la empresa por lo que su correcta selección es importante para la misma a través de rigurosos filtros (Ramírez, Espindola, Ruíz y Hugueth, 2018). Cuarto, el planeamiento estratégico que plantea el proceder con respecto a los recursos de la empresa. Para ello, es necesario el establecimiento de una visión, misión y objetivos que ayudarán a que la empresa esté correctamente estructurada y comprometida con sus mejoras (Leyva, Cavazos y Espejel, 2018).

Con respecto al estudio de la variable dependiente, es decir, el cuidado del medio ambiente se realizó un análisis de acuerdo con los principios del derecho ambiental. Se seleccionaron cuatro de las nueve propuestas por Pedro Lorenzo. En primer lugar, el principio precautorio, señala que pese a que se desconozcan las consecuencias ambientales se deberán tomar medidas para prevenir daños irreversibles (Lorenzo, 2020). En segundo lugar, el principio de subsidiariedad se refiere a que se deben promover acciones y cumplir las normas para la protección. Adicional esto, Gorosito (2017) manifiesta que el gobierno no debe centralizar las acciones cuando los particulares pueden ejecutar planes de forma más eficiente. Según la Declaración de Río, por el tercer principio de no contaminar o contaminador pagador se entiende que las autoridades nacionales deben fomentar la internalización de los costos ambientales por parte del

contaminador. Finalmente, el principio de desarrollo sostenible resulta ser la síntesis del desarrollo de las actividades económicas y el cuidado del medio ambiente, se podría decir que significa que la satisfacción de las necesidades de la generación presente no comprometa las de la generación futura (Gorosito, 2017).

Debido a la importancia que implica conocer la relación de la administración con el cuidado del medio ambiente, la investigación científica las relacionó a través de los principios de la administración de la calidad total y los principios del cuidado del medio ambiente. Es así que se planteó 4 hipótesis específicas que demostraron la hipótesis general. Estas hipótesis específicas, tuvieron 4 dimensiones por variable, el primero se relacionó el liderazgo organizacional y el principio precautorio para conocer su relación, además, se buscó saber si los recursos humanos aplican el principio de subsidiariedad. Asimismo, se planteó conocer si la gestión de la calidad de los proveedores se relaciona con el principio de no contaminar y si el planeamiento

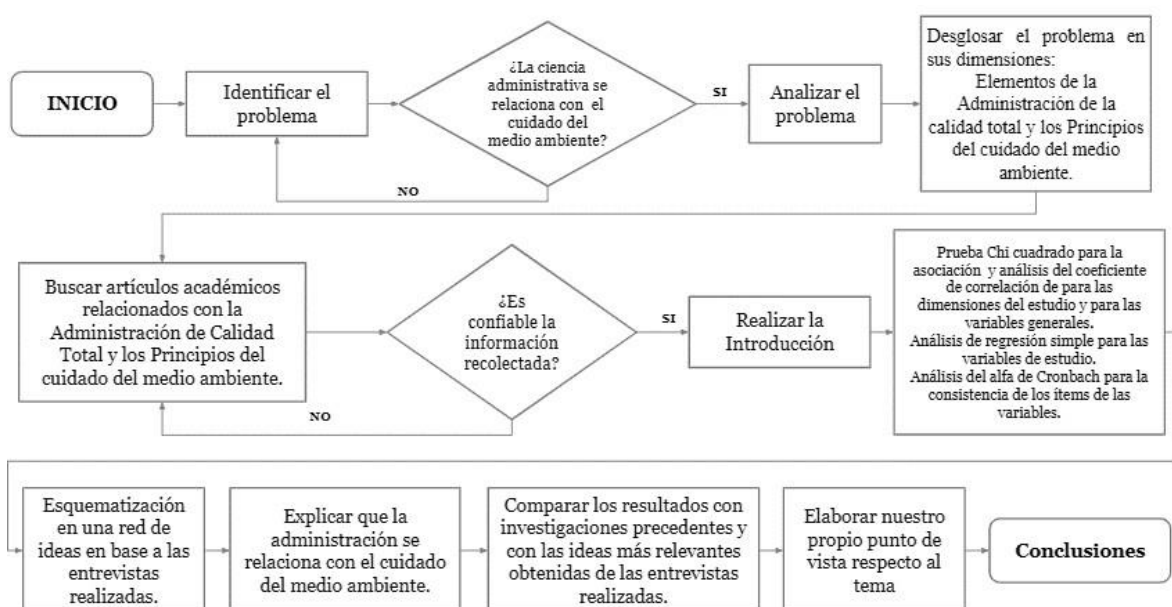
estratégico y desarrollo aplica el principio de desarrollo sostenible.

## 2. Método

El estudio se basó en la triangulación metodológica, para contrarrestar sesgos, al tomar en cuenta distintos métodos y así mejorar la validez de los hallazgos de la investigación. Primero se realizó una encuesta empleando el método cuantitativo, esta fue dirigida a estudiantes respecto a su perspectiva frente a la administración para la calidad total y el cuidado del medio ambiente. Asimismo, después se utilizó el método cualitativo a través de entrevistas en profundidad que fueron aplicadas a cuatro docentes de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos respecto a su perspectiva frente a la administración para la calidad total y el cuidado del medio ambiente para garantizar una mejor comprensión de los datos obtenidos en las encuestas aplicadas.

Se decepcionó y analizó 36 encuestas, obtenidas por conveniencia,

**Figura 1.**  
 Flujograma de la metodología aplicada



usando el software Minitab 18. Primero, se realizaron las interpretaciones de los puntajes obtenidos en diagramas de cajas según las dimensiones de cada variable. Luego, se efectuó la prueba Chi cuadrado para establecer la asociación entre las dimensiones de la variable cuidado del medio ambiente y administración de la calidad y se procedió a determinar el nivel de relación utilizando los coeficientes de correlación. Finalmente, se realizó el análisis de regresión simple con los puntajes totales de las dos variables en conjunto.

Los ítems se midieron con la escala de Likert de 1-5, (1) Totalmente en desacuerdo y (5) Totalmente de acuerdo. Esto debido a que la escala permite a los estudiantes puntuar mejor las afirmaciones de los ítems con respecto a su experiencia laboral. Para la medición de los indicadores de la variable independiente: Liderazgo organizacional, Gestión de la calidad de los proveedores, Recursos humanos y Planificación estratégica y desarrollo se tomó el desarrollado por Singh, Kumar y Singh, mientras que para la elaboración de los indicadores de la variable dependiente: Principio precautorio, Contaminador pagador, Subsidiariedad y Desarrollo sostenible se adaptó lo propuesto por Gómez-Álvarez, Morales y Rodríguez, así como las metas propuestas por ONU para los Objetivos del Desarrollo Sostenible. Además, se utilizó el Alfa de Cronbach para medir la consistencia interna de los ítems de las variables.

Luego del análisis estadístico de los resultados de las encuestas se procedió con el análisis cualitativo de las entrevistas realizados a los docentes Cecilia Nieves Yui, Richard Castillon Fabián, Mario Granda Caraza y Miguel Ángel Beretta, las cuales fueron analizadas a través del programa Atlas.Ti.

Cada una de estas entrevistas fue transcrita y leída minuciosamente con el objetivo de buscar citas que se relacionaran tanto con las subvariables como con las variables comprendidas en esta investigación a través

de la asignación de los llamados “códigos” del software.

Posteriormente, cada una de las citas fue parafraseada para sintetizar las ideas más importantes de los docentes y luego ser incluidas en la elaboración de una “red de códigos”, que consistió en realizar un gráfico donde se apreciaron las variables, subvariables y citas parafraseadas conectadas a través de flechas que expresaran la relación existente entre estos tres elementos. Finalmente, la red de códigos basada, principalmente, en la información obtenida a través de las entrevistas, permitió conocer más sobre las variables y subvariables del estudio, así como las recomendaciones y explicaciones a los resultados obtenidos a través del análisis estadístico por lo que la fiabilidad de la presente investigación resultó acrecentada.

### 3. Resultados

#### *Prueba de consistencia interna para las variables*

**Tabla 1.**

*Coefficiente de Alfa de Cronbach de la administración de la calidad total*

Alfa de Cronbach
0.9104

El resultado obtenido fue excelente, pues el 0.9104 se acerca a la unidad, por lo tanto, se afirma que existe un alto grado de confiabilidad de los datos obtenidos en la variable administración de la calidad total.

**Tabla 2**

*Coefficiente de Alfa de Cronbach del cuidado del medio ambiente*

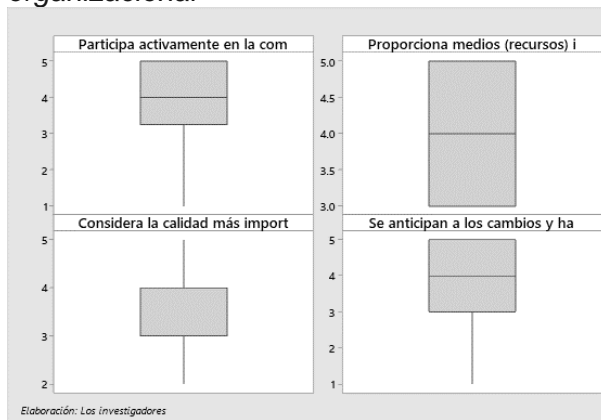
Alfa de Cronbach
0.8414



Se puede afirmar que existe una buena consistencia de los datos obtenidos, pues el 0.84 se acerca a la unidad, esto con respecto a la variable cuidado del medio ambiente.

**Análisis de las dimensiones de la variable administración de la calidad total**

**Figura 2.**  
 Gráfica de caja de la dimensión liderazgo organizacional

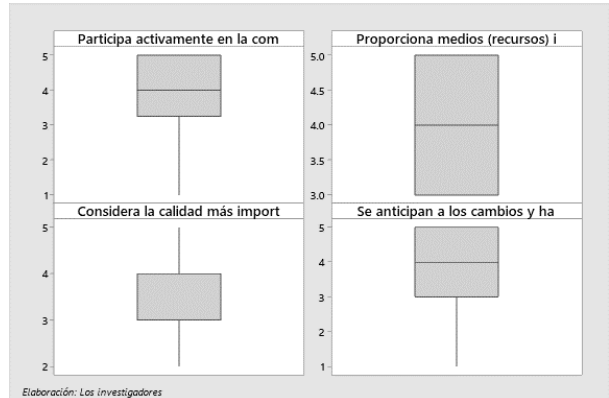


La mediana resultó 4 en todas las distribuciones de los puntajes obtenidos en los ítems de Liderazgo Organizacional. Es decir, la mayoría de los estudiantes encuestados estuvo de acuerdo con las afirmaciones de estos.

El 50% de los puntajes centrales del ítem “La calidad es más importante que la producción” se encontraron menos dispersos con respecto a los demás.

La dispersión de los puntajes totales fue similar en los cuatro ítems del Liderazgo Organizacional, excepto en los ítems “Proporciona medios (recursos) importantes para mejorar y mantener la calidad” y “La calidad es más importante que la producción” puesto que, el primero tuvo como límite inferior 3, es decir, ni de acuerdo ni en desacuerdo mientras que el segundo, 2 o en desacuerdo.

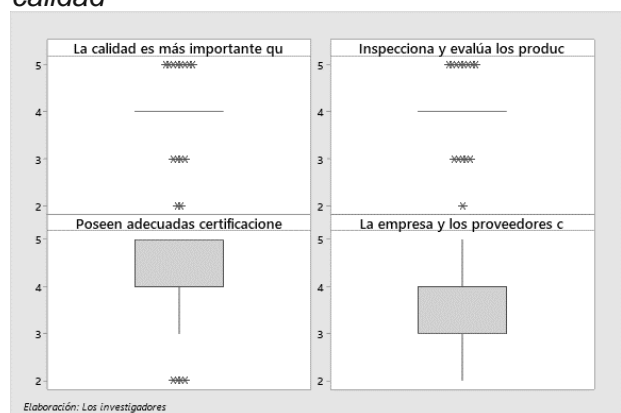
**Figura 3.**  
 Gráfica de caja de la dimensión recursos humanos



La mediana resultó 4 para todas las distribuciones de los ítems de Recursos Humanos, es decir, la mayoría de los estudiantes estuvo de acuerdo con los enunciados de los ítems relacionados a la dimensión Recursos Humanos. Asimismo, el 50% de los puntajes centrales de “Se elige a la persona adecuada” resultaron menos dispersos en comparación con los puntajes centrales de las otras 3 distribuciones, por lo tanto, se afirmó que las respuestas fueron similares.

Adicionalmente, se puede observar que existen varios valores atípicos en el ítem “Se elige a la persona adecuada”, estando algunos en los puntajes de los ítems en 5 y 3, y uno en 2. Además, el ítem de “Formación adecuada” también presentó valores atípicos, donde pocos estudiantes calificaron este ítem con el puntaje 2.

**Figura 4.**  
 Gráfica de caja de la dimensión gestión de la calidad



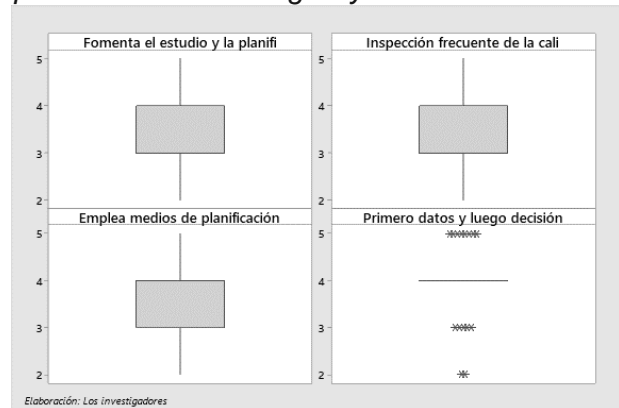
La mediana para todas las distribuciones de los puntajes obtenidos con respecto a los ítems de la gestión de la calidad de los proveedores resultó 4, esto significa que la mayor parte de los estudiantes creen que la aplicación de los ítems de la gestión de la calidad de los proveedores es buena en las empresas en las que trabajan.

Además, se puede decir que, en el caso de los ítems “Poseen adecuadas certificaciones de calidad” y “La empresa y los proveedores comparten planes de desarrollo y mejora de la calidad”, la distribución del 50% central de sus puntajes resultó más dispersa con respecto a los demás, mientras que, en el caso de los otros ítems, el 50% central de los puntajes obtenidos fue más homogéneo.

Por otro lado, se observó que existen 14 valores atípicos respecto al ítem “La calidad es más importante que el precio a la hora de escoger a un proveedor” de los cuales 8 tienen un valor de cinco o muy de acuerdo; 4 de 3 o ni de acuerdo ni en desacuerdo y 2 con dos en desacuerdo.

En relación al ítem “Inspecciona y evalúa los productos de los proveedores con el fin de mejorar la calidad” se encontró la misma cantidad de valores atípicos que en el anterior ítem con la diferencia de que 5 de estos fueron calificados con tres y 1 con dos. Finalmente, en el ítem “Poseen adecuadas certificaciones de calidad” existen 4 valores atípicos que calificaron con dos o en desacuerdo.

**Figura 5.** Gráfica de caja de la dimensión planeamiento estratégico y desarrollo



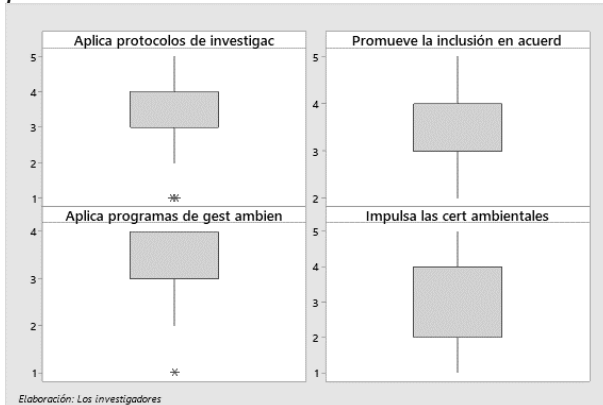
La mediana para todas las distribuciones de los estudiantes respecto a los ítems del planeamiento estratégico y desarrollo resultó 4, esto significa que la mayor parte de los estudiantes creen que, las empresas en las que trabajan, la aplicación de los ítems del planeamiento estratégico y desarrollo es buena.

De la misma manera, el 50% de los puntajes centrales de “Recopilación de datos primero y después la toma de decisiones” resultaron menos dispersos en comparación con la distribución de los otros 3 ítems. Por ello, se interpretó que no hay variedad de respuestas en el 50% central con respecto a este ítem.

Asimismo, se observó en las gráficas que para el ítem “Recopilación de datos primero y después la toma de decisiones”, existen 11 valores extremos, de los cuales 5 tienen un valor de cinco o muy de acuerdo; 4 de tres o ni de acuerdo ni en desacuerdo y 2 de dos o en desacuerdo.

### **Análisis de las dimensiones de la variable cuidado del medio ambiente**

**Figura 6.**  
*Gráfica de caja de la dimensión principio precautorio*

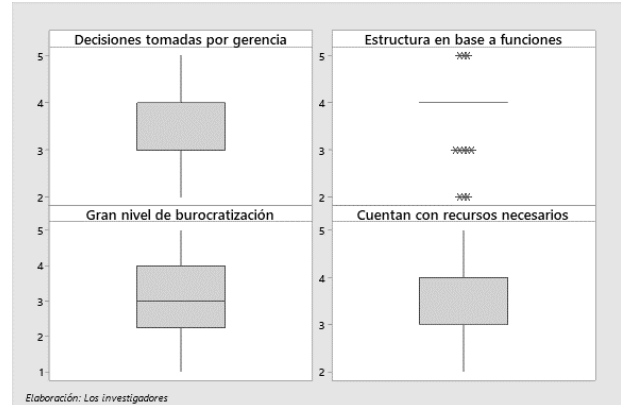


La mediana resultó 3 para la distribución de los estudiantes respecto a la aplicación de protocolos de investigación del principio precautorio, esto significa que la mayor parte de los estudiantes creen que en las empresas en las que trabajan la aplicación de protocolos de investigación es regular, mientras que para los demás ítems del principio precautorio la mediana fue de 4 lo que significa que estos tienen una buena aplicación.

Asimismo, el 50% de los puntajes centrales de “Impulsar la certificación ambiental” fue la más dispersa en comparación con los puntajes centrales de las otras 3 distribuciones, lo que significa que en este ítem existe una mayor variedad de respuesta entre los alumnos.

Por otro lado, se observó en las gráficas de los ítems “Aplicación de protocolos de investigación” y “Aplicación de programas de gestión ambiental”, 2 valores extremos donde dos encuestados en el primer ítem y uno en el segundo ítem respondieron que estos dos aspectos tienen una escasa aplicación en las empresas en las que trabajan.

**Figura 7.**  
*Gráfica de caja de la dimensión principio de subsidiariedad*



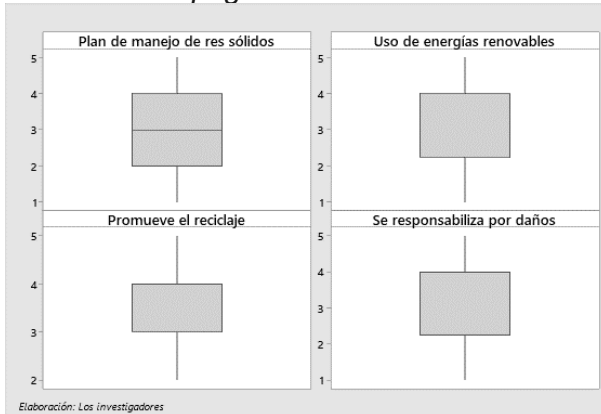
La mediana resultó 4 para todos los ítems a excepción de el “Gran nivel de burocratización” cuya mediana fue 3, es decir, la mayoría de los estudiantes encuestados está de acuerdo con los ítems “Decisiones tomadas por gerencia”, “Estructura en base a funciones” y “Cuentan con recursos necesarios”, mientras que otra parte no está ni en acuerdo ni en desacuerdo respecto al “Gran nivel de burocratización”.

Asimismo, la distribución del 50% central de los puntajes, en el caso del “Gran nivel de burocratización”, fue la más alta seguida de la de los ítems “Decisiones tomadas por gerencia” y “Cuentan con recursos necesarios”, mientras que el apartado “Estructura en base a funciones” no se presentó variedad de respuestas en el 50% central.

Además, este último ítem se observó 11 valores atípicos siendo 3 de valor cinco, 5 de valor tres y 3 de valor tres.

**Figura 8.**

gráfica de caja de la dimensión principio de contaminador pagador

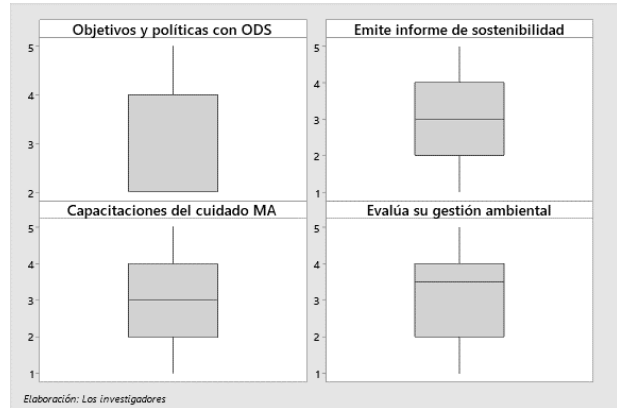


La mediana hallada fue 3 para la distribución de los puntajes del ítem “Plan de Manejo de residuos sólidos” de la dimensión Recursos Humanos, es decir, la mayoría de los estudiantes no estuvo de acuerdo ni en desacuerdo con el enunciado del ítem. En contraste, la mediana resultó 4 en los siguientes ítems, es decir, la mayoría de los encuestados estuvo de acuerdo con los enunciados de los ítems.

Asimismo, el 50% de los puntajes centrales de “Promover el reciclaje” fue menos disperso en comparación con los puntajes centrales de las otras 3 distribuciones, por lo tanto, se puede afirmar que existe una menor variabilidad en las respuestas. Adicionalmente, no se observaron valores atípicos en ninguna de las distribuciones de los puntajes de los ítems.

**Figura 9.**

Gráfica de caja de la dimensión principio de desarrollo sostenible



La mediana resultó 4 solo en el ítem de “Objetivos y políticas de la empresa se encuentran alineados con los ODS”, es decir, la mayoría de los estudiantes encuestados está de acuerdo con la afirmación. Mientras tanto para el ítem “La empresa brinda capacitación con respecto al cuidado del medio ambiente” y “Emite un informe de sostenibilidad” fue 3, es decir, regular.

Además, la distribución del 50% central de los puntajes de los ítems del principio del Desarrollo Sostenible resultó igual en los cuatro, es decir, las respuestas son homogéneas.

Por otro lado, la distribución total de los puntajes del ítem “Objetivos y políticas de la empresa alineadas con los ODS” fue menos dispersa con respecto a los demás. Es decir, a diferencia de los demás ítems no se obtuvo respuestas iguales a totalmente desacuerdo.

### **Análisis de la relación entre las dimensiones de las variables**

**Tabla 3**

Distribución según los niveles de liderazgo organizacional y principio precautorio de las valoraciones de los estudiantes de la UNMSM

		Principio Precautorio		Total
		Normal	Superior	
Liderazgo Organiz.	Normal	15	2	17
		41.67	5.56	47.22
		9.917	7.083	
	Superior	6	13	19
		16.67	36.11	52.78
		11.083	7.917	
Total	21	15	36	
	58.33	41.67	100.00	

**Tabla 4**

Prueba Chi Cuadrado para las dimensiones liderazgo organizacional y principio precautorio

Al realizar la Prueba chi cuadrado de independencia entre las dimensiones

	Chi-cuadrada	GL	Valor p
Pearson	11.849	1	0.001
Relación de verosimilitud	12.888	1	0.000

“Liderazgo Organizacional” y “Principio precautorio” obtuvo un Valor P de 0.001 que resultó inferior al nivel de significancia ( $\alpha = 0.05$ ), con lo que se pudo comprobar que existe una dependencia entre ambas dimensiones.

**Tabla 5**

Correlación de las dimensiones liderazgo organizacional y principio precautorio

Rho de Spearman	0.539
Valor p	0.001

Asimismo, el Rho de Spearman utilizado para medir la relación entre variables ordinales fue 0.539, es decir, casi nula y directa.

**Tabla 6**

Distribución según los niveles de RR HH y principio de subsidiariedad de las valoraciones de los estudiantes de la UNMSM

		Principio de Subsidiariedad		Total
		Normal	Superior	
RR. HH.	Normal	15	2	17
		10.861	6.139	
		1.577	2.790	
	Superior	8	11	19
		12.139	6.861	
		1.411	2.497	
Total	23	13	36	

**Tabla 7**

Prueba Chi Cuadrado para las dimensiones recursos humanos y principio de subsidiariedad

	Chi-cuadrada	GL	Valor p
Pearson	8.276	1	0.004
Relación de verosimilitud	8.913	1	0.003

Al realizar la Prueba chi cuadrado de independencia entre las dimensiones “Recursos Humanos” y “Principio de Subsidiariedad” el Valor P obtenido fue de 0.004 que resultó inferior al nivel de significancia, lo que significa que existe una dependencia entre ambas dimensiones.

**Tabla 8**

Correlación de las dimensiones recursos humanos y principio de subsidiariedad

Rho de Spearman	0.539
Valor p	0.001

Adicionalmente, el coeficiente de correlación de Spearman fue de 0.54 lo que se puede interpretar como una relación casi nula y directa.

**Tabla 9**

*Distribución según los niveles de gestión de calidad de los proveedores y principio de no contaminar de las valoraciones de los estudiantes de la UNMSM*

		Principio de No Contaminar		Total
		Normal	Superior	
Gestión de la Calidad de los Proveedores	Normal	11	2	13
		7.583	5.417	
	Superior	1.539	2.155	
		10	13	23
		13.417	9.583	
		0.870	1.218	
Total	21	15	36	

**Tabla 10**

*Prueba Chi Cuadrado para las dimensiones gestión de la calidad de los proveedores y principio de no contaminar*

	Chi-cuadrada	GL	Valor p
Pearson	5.783	1	0.016
Relación de verosimilitud	6.247	1	0.012

Al realizar la prueba chi cuadrado de independencia entre las dimensiones “Gestión de la calidad de los proveedores” y “Principio de no contaminar” el Valor p resultante fue de 0.016 que implicó un nivel inferior al de significancia. Esto significa que existe una dependencia entre ambas dimensiones.

**Tabla 11**

*Correlación de la gestión de la calidad de los proveedores y el principio no contaminador*

Rho de Spearman	0.584
Valor p	0.000

Asimismo, el coeficiente de correlación de Spearman fue de 0.584, este

se puede interpretar como una relación casi nula y directa.

**Tabla 12**

*Tabla cruzada de los niveles de valoración de plan estratégico y desarrollo, y principio de desarrollo sostenible*

		Principio de desarrollo sostenible		Total
		Normal	Superior	
Plan estratégico y desarrollo	Normal	14	3	17
		10.861	6.139	
	Superior	0.9071	1.6050	
		9	10	19
		12.139	6.861	
		0.8117	1.4360	
Total	23	13	13	

**Tabla 13**

*Prueba Chi Cuadrado del plan estratégico y desarrollo, y principio de desarrollo sostenible*

	Chi-cuadrada	GL	Valor p
Pearson	5.783	1	0.016
Relación de verosimilitud	6.247	1	0.012

Al realizar la Prueba chi cuadrado de independencia entre las dimensiones “Plan estratégico y desarrollo” y “Principio de desarrollo sostenible” el Valor p fue de 0.029 que resultó inferior al nivel de significancia, lo que, al igual que en las otras pruebas, significa que existe una dependencia entre ambas dimensiones.

**Tabla 14**

*Correlación de plan estratégico y desarrollo, y principio de desarrollo sostenible*

Rho de Spearman	0.670
Valor p	0.000

De esta misma manera, el coeficiente de correlación de Spearman obtenido, que se usa para variables ordinales como es el caso de esta investigación, fue de 0.67 lo que se puede interpretar como una relación regular y directa

### Análisis de los variables generales

**Tabla 15**

Tabla cruzada de los niveles de valoración del TQM y cuidado del Medio ambiente

		Cuidado del Medio Ambiente		Total
		Normal	Superior	
Administración de la calidad total	Normal	12	0	12
		7.667	4.333	
	Superior	2.449	4.333	
	Normal	11	13	24
		15.333	8.667	
	Superior	1.225	2.167	
		23	13	36

**Tabla 16**

	Chi-cuadrada	GL	Valor p
Pearson	10.174	1	0.01
Relación de verosimilitud	13.988	1	0.000

Prueba Chi cuadrada del TQM y cuidado del Medio ambiente

Al realizar la prueba Chi Cuadrado de independencia entre las variables "Administración de la calidad total" y "Cuidado del medio ambiente" se obtuvo un valor p de 0.001 que es inferior al nivel de significancia. En base a ello, se puede afirmar que existe una dependencia entre ambas variables.

**Tabla 17**

Correlación del TQM y cuidado del medio ambiente

Rho de Spearman	0.784
Valor p	0.000

A su vez, el coeficiente de correlación de Spearman obtenido fue de 0.78 lo que se puede interpretar como una relación buena y directa.

### Análisis de regresión polinomial: cuidado del medio ambiente y TQM.

Ecuación:

$$\text{Log}_{10}(\text{Cuidado del medio ambiente}) = 3.674 - 0.1350 \text{ Adm Calidad Total} + 0.002672 \text{ Adm Calidad Total}^2 - 0.000016 \text{ Adm Calidad Total}^3$$

**Tabla 18**

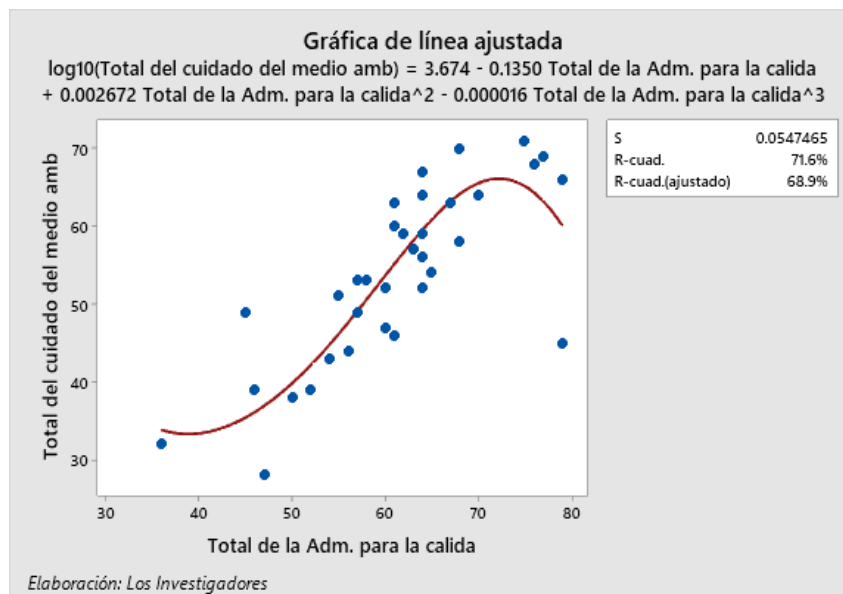
Resumen del modelo de regresión del Cuidado del medio ambiente y TQM

S	R-Cuad	R-Cuad (Ajustado)
0.0547465	71.59%	68.93%

Con respecto al análisis de regresión simple se puede afirmar que el modelo polinomial es significativo, pues el valor p es 0.000.

**Tabla 19***Análisis de varianza de regresión del cuidado del medio ambiente y TQM*

Fuente	GL	SC	MC	F	P
Regresión	3	0.241723	0.0805743	26.88	0.000
Error	32	0.095910	0.0029972		
Total	35	0.337633			
Fuente	GL	SC	MC	F	P
Regresión	3	0.241723	0.0805743	26.88	0.000
Error	32	0.095910	0.0029972		

**Figura N°10***Línea ajustada de la regresión*

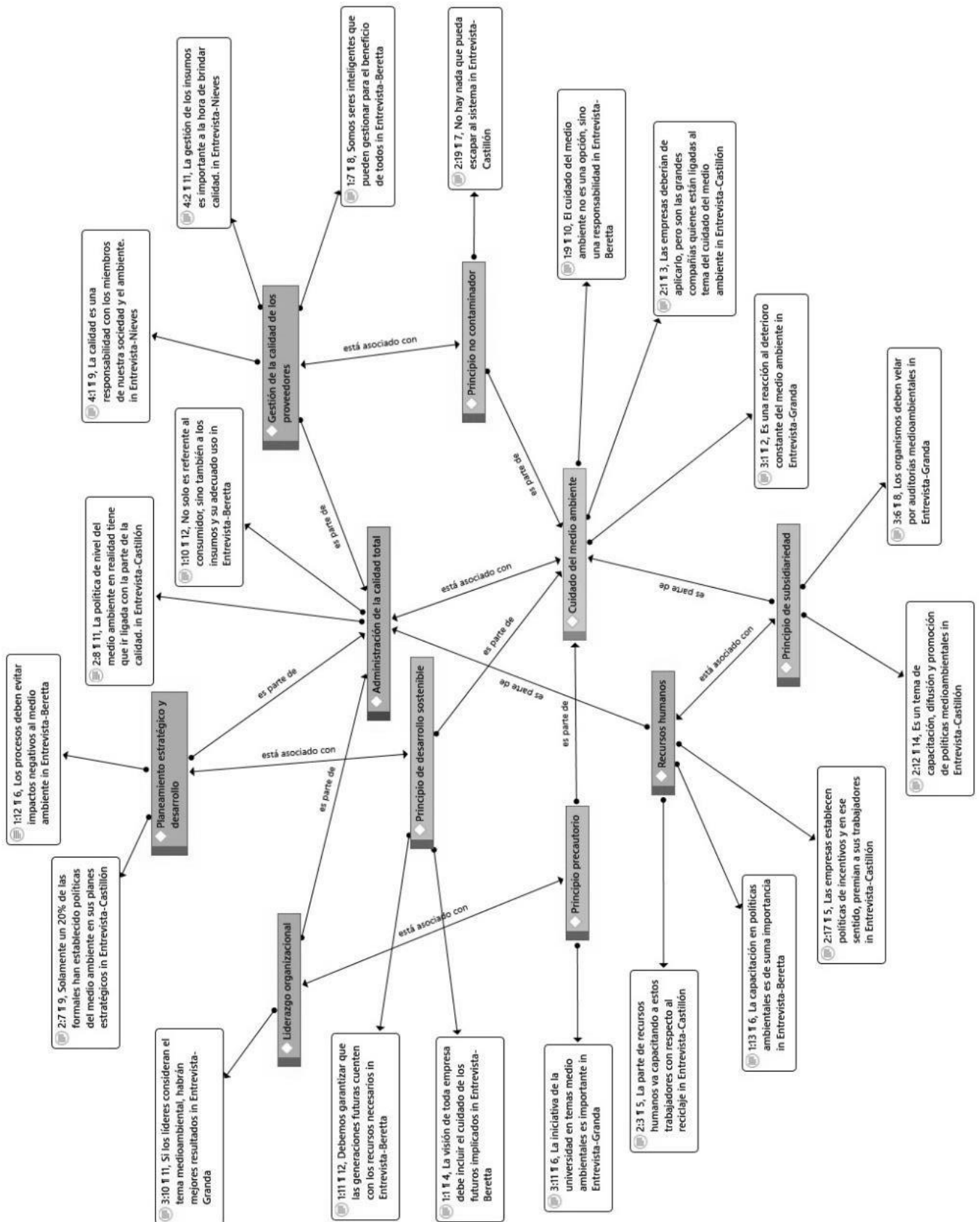
Al realizar el análisis de regresión simple de las variables de estudio “Administración de la calidad total” y “Cuidado del medio ambiente”

se obtuvo un coeficiente de determinación igual a 71.6%, el cual indica que existe un buen ajuste de la recta de regresión y los datos.



**Figura 11**

*Diagrama de red de la administración de la calidad total y los principios del cuidado del medio ambiente*



## 4. Discusión

En el artículo académico titulado “Gestión de la responsabilidad social: equilibrio para la sostenibilidad en la administración pública” se muestra sobre la responsabilidad social de empresas públicas, en las cuales su aplicación es “no solo en el entorno de las entidades sino también en el interior de estas” (Morocho, 2020, p. 286). Es decir, la responsabilidad social que tienen las empresas debe ser vista de una forma transversal o integral, a través de políticas en las diferentes áreas de la organización. En contraste, los resultados obtenidos en la encuesta de esta investigación aplicada a estudiantes de la FCA que se encuentran trabajando muestra que las empresas no perciben todavía el cuidado del medio ambiente como una dimensión transversal. Esto puede ser evidenciado en la baja correlación que se encontró al relacionar las dimensiones Liderazgo y Principio precautorio, Recursos Humanos y Principio de Subsidiariedad. Según el profesor entrevistado, Miguel Beretta, “la sostenibilidad y el cumplimiento de los objetivos de desarrollo sostenible no es una opción, es lo que tiene que hacerse”.

Respecto a dos de las principales causas que hacen que las empresas no incluyan el factor medioambiental son, según el profesor Miguel Beretta, la falta de capacitación y los procesos. De acuerdo con él, el efecto capacitador es importante para que los colaboradores tengan convicción sobre el tema y los procesos pueden canalizarse adecuadamente para que no causen impactos negativos al medio ambiente, pues “la calidad total no solo es referente al consumidor, sino también a los procesos”. Por consiguiente, de acuerdo con la profesora Nieves, la empresa debe hacer a los empleados partícipes de todos los planes

y políticas por la identificación que tiene el empleado con su empleador, para que así ellos puedan entender la filosofía de la empresa.

De igual manera, en el estudio de Augusto y Flores-Yepes (2019) en el Cluster Textil de Tolima (Colombia) con respecto a la utilización de estrategias de producción más limpia y un análisis de los indicadores de manejo ambiental, se encontró coincidencias entre ambos estudios, pese a que el presente se realizó desde la perspectiva de los estudiantes con experiencia laboral y el previamente mencionado lo hace desde la empresarial.

En relación a la preocupación por los problemas ambientales, en base a lo señalado por el profesor Mario Granda Caraza, la baja relación obtenida entre las dimensiones de las variables estudiadas se debería también a la falta de sensibilización por parte de los profesores con respecto al cuidado del medio ambiente. Resultado al que también se llegó en el estudio en Tolima, pues se afirmó que “se debe realizar un proceso fuerte de sensibilización sobre las diversas alternativas que se pueden llevar a cabo para tener una estrategia mucho más agresiva” (Augusto y Flores-Yepes, 2019, p. 13).

Otra razón para la baja correlación entre las dimensiones señaladas, sería el desconocimiento de los conceptos de los principios ambientales por parte de las empresas y alumnos como sucedió con respecto al concepto de producción más limpia por parte de las empresas textiles en Tolima. El profesor Richard Castillon mencionó que la falta de aplicación de políticas para el cuidado del medio ambiente en las pequeñas y microempresas es por la poca difusión y promoción de estas por parte de los órganos competentes; en

consecuencia, estas desconocen del ahorro en costos, recursos materiales, etc que se tendría aplicando dichas políticas.

En el artículo académico titulado “*Total Quality Environmental Management: Adoption Status in the Chinese Manufacturing Sector*” se expone sobre el conocimiento que poseen las empresas manufactureras chinas con respecto a la administración ambiental que es el resultado de la unión de la administración de la calidad total y políticas de cuidado del medio ambiente.

Garza, Yu y Upadhyay (2017) realizaron el estudio en base a encuestas y a un posterior análisis estadístico tanto descriptivo como inferencial partiendo de ideas como la gran presencia de la TQEM en países europeos y la importancia clave de China al ser uno de los países que más produce, pero que más contaminación genera. En términos generales, se encontró que, comparada a otras herramientas de protección del medio ambiente, la TQEM no es tan conocida.

Por otro lado, los resultados del mencionado artículo demostraron que el 62% de los entrevistados sabían de la TQEM por educación, 32% gracias a la alta gerencia, 26% por publicaciones académicas y un 16% por agencias consultivas. Estos datos, en contraste con los obtenidos en el presente artículo, demuestran que el camino para el conocimiento sobre la TQEM es principalmente la educación que se traduce en capacitaciones para que así los empleados conozcan más acerca de cómo ser una empresa altamente rentable y comprometida con el medio ambiente.

Además, se comprobó que existe una relación entre la previa implementación de la TQM para llegar a la TQEM, pues 49 de los

119 encuestados afirmaron tal idea mientras que 39 de ellos mencionaron que no se estaba aplicando la TQEM en sus empresas, dado que no hubo una implementación previa de la TQM. Por eso, podemos afirmar que estos resultados coinciden en afirmar la relación existente entre la administración de la calidad total y el cuidado del medio ambiente, puesto que, la aplicación de la primera variable es necesaria para la implementación de la segunda, en este caso, a través de la TQEM.

Como último punto, se mencionan los principales impedimentos para el conocimiento e implementación de la TQEM siendo uno de ellos la falta de habilidad y entrenamiento que, como se menciona tanto en el artículo citado como en el actual, pueden ser fortalecidos a través de las capacitaciones en base a los principios de la TQEM. Adicionalmente, los autores mencionan la importancia de la posterior investigación sobre la implementación del factor medio ambiental a la TQM para lograr la TQEM, pues su estudio es tan solo una guía para las futuras investigaciones proponiendo las entrevistas como una herramienta añadible a las mismas; acción, que viene siendo aplicada en el presente trabajo en relación a los estudiantes de la FCA de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

En el artículo “Evaluación del plan de administración ambiental para la granja avícola dos hermanos” de Cajamarca et.al (2018), se encontró que la empresa agropecuaria donde se desarrolló el trabajo de investigación para el análisis de la variable impacto negativo de la actividad agropecuaria en el medio ambiente aplicada a una empresa que utiliza un plan de administración ambiental, obtuvo una valoración de -0.3, lo que significa que, para la investigación, a pesar que las empresas

alteren el medio ambiente, no se producirá una degeneración inalterable, sino que será tolerable por el medio ambiente y se regenerará de forma natural.

Sin embargo, a través del trabajo de investigación actual, principalmente analizando las ideas mencionadas en las entrevistas se pudo apreciar que la actividad industrial es una de las principales causas de contaminación al emitir gases de efecto invernadero, quemar combustibles fósiles, desechar de forma no apta los relaves mineros, etc. Estas causas producen una degradación ambiental permanente.

Por lo tanto, se entiende que este trabajo tiene una idea contraria a lo expuesto en el trabajo de Cajamarca et al. (2018) que expresa que la actividad industrial de un sector que aplica la administración ambiental no afecta irreparablemente al medio ambiente y el bajo impacto negativo que producen serán solucionados por el mismo medio ambiente; sin embargo, en el actual trabajo se demuestra que la actividad empresarial sí afecta al medio ambiente y que este problema no será solucionado por la misma naturaleza sino que necesita de una gestión de calidad relacionada a los principios del medio ambiente para que se lleve a cabo.

## 5. Conclusiones

Las dimensiones Liderazgo organizacional y el Principio precautorio son aplicadas por separado de una forma frecuente en las empresas en las que trabajan o trabajaron los estudiantes de la FCA encuestados. Asimismo, se logra comprobar la asociación entre ellas mediante la Prueba Chi cuadrado; sin embargo, se presenta una correlación directa casi nula entre las dos dimensiones. Por lo tanto, estas dos dimensiones no son desarrolladas de

manera conjunta en las organizaciones, existiendo allí un problema de integración en las políticas de la empresa.

De igual manera, las dimensiones Recursos Humanos y Principio de subsidiariedad son llevadas a cabo de forma aislada frecuentemente en las organizaciones en las que trabajan o trabajaron los estudiantes de la FCA encuestados. Además, se logra probar la dependencia de las dimensiones; no obstante, muestran una correlación directa casi nula, pudiendo ser explicada por la falta de capacitación e involucramiento en las empresas respecto al tema, según lo señalado por los profesores Beretta, Caraza, Castellón y Nieves, quienes coincidieron en este punto. De acuerdo con los profesores, la capacitación es necesaria en los colaboradores pues así se encontrarán interesados e identificados con el tema y seguirán las políticas de la empresa.

En la misma línea, las dimensiones Gestión de la calidad de Proveedores y Principio de no contaminar son aplicadas en forma autónoma de una forma frecuente en las empresas donde trabajan o trabajaron los estudiantes de la FCA encuestados. Adicionalmente, se logra probar la dependencia de las dimensiones; pero, muestran una correlación directa casi nula; por consiguiente, se infiere que las empresas en las que los universitarios de la FCA trabajaron no relacionan estas dos dimensiones en las actividades empresariales.

Por otro lado, las dimensiones Planeamiento estratégico y Principio de Desarrollo sostenible son aplicadas en forma autónoma de manera frecuente y regular en las empresas respectivamente. Asimismo, se evidencia la dependencia de las dimensiones al utilizar la prueba Chi Cuadrado, mostrando una correlación regular y directa, la cual

puede ser explicada debido a la tendencia hacia políticas relacionadas al Desarrollo Sostenible.

Finalmente, en forma general, se logra comprobar la dependencia de las variables Administración de la calidad total y Cuidado del medio ambiente, igualmente se evidencia una correlación buena y directa entre las variables, por lo tanto, se puede afirmar que la Administración de la Calidad Total no solo abarca la calidad de los productos y/o procesos, sino también evitar o minimizar los impactos negativos de las actividades de la organización que puedan afectar al medio ambiente. Por lo tanto, tomando como referencia las palabras de la profesora Nieves, el empresario está en la obligación de capacitarlos e informarles para reforzar la conciencia del cuidado del medio ambiente frente a la comunidad y al entorno en el cual se desempeña la empresa. Como recomendación para las siguientes investigaciones será necesario contar con una muestra más significativa para llegar a una generalización, así como orientar la encuesta a los altos directivos de una organización, los cuáles podrían brindar información más precisa sobre las políticas que se toman en relación a las variables estudiadas.

## 6. Referencias

- Augusto, K. y Flores-Yepes, G. (2019). Análisis de la utilización de estrategias de producción más limpia y adaptación de un sistema de indicadores de manejo ambiental en las empresas del clúster textil confecciones del Tolima. *Revista Luna Azul*. N°48, 48-69. DOI: 10.17151/luaz.2019.48.3
- Benzaquen de las Casas, J. (2018). La ISO 9001 y la Administración de la Calidad Total en las Empresas Peruanas. *Universidad & Empresa*, 20(35), 281-312.
- <http://dx.doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.6056>
- Cajamarca, D. I., Hidalgo Almeida, L. E., Guananga Díaz, N. I., y Parra Berrones, M. B. (2018). Evaluación del plan de administración ambiental para la granja avícola dos hermanos. *INNOVA Research Journal*, 3(10.1), 42-54. <https://doi.org/10.33890/innova.v3.n10.1.2018.776>
- Castro, E., y Calderón, F. (2018). Un derecho ambiental democrático para Latinoamérica y el Caribe: los retos de la negociación del Acuerdo Regional sobre el Principio 10 de Río 92. *ACDI - Anuario Colombiano De Derecho Internacional*, 11. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/acdi/a.6541>
- Garza-Reyes, J. A., Yu, M., Kumar, V., y Upadhyay, A. (2018). Total quality environmental management: Adoption status in the Chinese manufacturing sector. *TQM Journal*, 30(1), 2–19. <https://doi.org/10.1108/TQM-05-2017-0052>
- Gobierno del Perú. (2017). Objetivos de Desarrollo Sostenible y políticas de Estado del Acuerdo Nacional. <http://acuerdonacional.pe/wp-content/uploads/2020/03/ODS-POLITICAS-DE-ESTADO-DEL-AN-OK.pdf>
- Gorosito, R. (2017). Los principios en el derecho ambiental. *Revista de derecho*, N°16, 115-124. <https://doi.org/10.22235/rd.v2i16.1471>
- Hernández, H., Barrios, I., y Martínez, D. (2018). Gestión de la calidad: elemento clave para el desarrollo de las organizaciones. *Criterio Libre*, 16(28), 169-185. <https://doi.org/10.18041/1900-0642/criteriolibre.2018v16n28.2130>
- Instituto Nacional de Calidad. (2016). Solo 1 % de empresas en el Perú cuenta con

- Sistemas de Gestión de Calidad. <https://www.inacal.gob.pe/principal/noticia/solo-de-empresas-en-el-peru>
- Leyva, A., Cavazos, J., y Espejel, J. (2018). Influencia de la planeación estratégica y habilidades gerenciales como factores internos de la competitividad empresarial de las Pymes. *Contaduría y Administración*, 63(3), e41. <http://dx.doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.1085>
- Lorenzo, P. (2020). La protección del medio ambiente como norma imperativa de derecho internacional (*Ius Cogens*). *Revista de derecho de la universidad de Montevideo*, N°37, 50-53. <https://doi.org/10.47274/DERUM/37.3>
- Morocho, Z. P. (2020). Gestión de la responsabilidad social: equilibrio para la sostenibilidad en la administración pública. *Espacios*, 41(45), 286–298. <https://doi.org/10.48082/espacios-a20v41n45p23>
- Organización de las Naciones Unidas. (2020). Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2020. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/progress-report/>
- Pedraja, L., Marchioni, I., Espinoza, C., y Muñoz, C. (2020). Liderazgo y cultura organizacional como factores de influencia en la calidad universitaria: un análisis conceptual. *Formación universitaria*, 13(5), 3-14. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062020000500003>
- Ramírez, I., Espindola, C., Ruíz, G., y Hugueth, A. (2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. *Información tecnológica*, 30(6), 167-176. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000600167>
- Torres, A. (2020). La opinión pública en tiempos de crisis. Ipsos. [https://www.ipsos.com/sites/default/files/ct/news/documents/2020-07/la\\_opinion\\_publica\\_en\\_tiempos\\_de\\_crisis-\\_julio\\_2020.pdf](https://www.ipsos.com/sites/default/files/ct/news/documents/2020-07/la_opinion_publica_en_tiempos_de_crisis-_julio_2020.pdf)
- Van Trang, T., y Do, Q. H. (2020). Critical success factors of TQM implementation in vietnamese supporting industries. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(7), 391–401. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no7.391>

## La justicia social y la satisfacción laboral en los docentes de colegios públicos de Lima Metropolitana

Feliciano, Darlin ; Jara, Lenin ; Pacora, Anghela ; Surichaqui, Stephany 

### Resumen

La investigación tiene como el objetivo principal de explicar si existe relación entre la percepción de paz y justicia social y el nivel de satisfacción laboral en los docentes de colegios públicos en de Lima Metropolitana a través del análisis de sus componentes de las variables. Para dicho análisis, se realizó un estudio cuantitativo correlacional basado en una muestra de 76 docentes con experiencia previa en el sector, a través del software Minitab 19. De esta forma, mediante una prueba Chi Cuadrada de asociación de variables con un p valor equivalente a 0.00 se comprobó la hipótesis alternativa que indica que hay existe relación entre las variables de justicia social y satisfacción laboral. Además, se halló encontró una correspondencia entre los componentes educación equitativa y satisfacción con los colegas, así como entre sanidad y reconocimiento laboral, ambos casos con un valor p igual a 0.00. Finalmente, sobresale el hecho de que la edad es un factor determinante sobre la satisfacción laboral, así como si bien en la presente muestra el nivel de satisfacción es menor en las mujeres, el sexo no se presenta como un elemento explicativo sobre la variable en cuestión.

### Palabras clave

Justicia social; satisfacción laboral; docentes; educación pública

## ***Social Justice and Job Satisfaction in Teachers of Public Schools in Metropolitan Lima***

**Abstract.** *The main objective of this research work is to explain if there is a relationship between the perception of Peace and Social Justice and the level of Job Satisfaction in teachers of public schools in Metropolitan Lima through the analysis of its components of the variables. For this analysis, a correlational quantitative study was carried out based on a sample of 76 teachers with previous experience in the sector, through Minitab 19 software. In this way, by means of a Chi-Squared test of association of variables with a p value equivalent to 0.00, the alternative hypothesis indicates that the existence of a relationship between the variables of Social Justice and Job Satisfaction is verified. In addition, a correspondence was found between the components of Equitable education and Job Satisfaction with colleagues, as well as between Health and Labor Recognition, both cases with a p value equal to 0.00. Finally, the fact that age is a determining factor on Job Satisfaction stands out, as well as although in the present sample the level of satisfaction is lower in women, sex is not presented as an explanatory element on the variable in question.*

**Key words.** *Social Justice; Job Satisfaction; teachers; Public education*

## 1. Introducción

Las investigaciones respecto a satisfacción laboral y justicia social en las empresas se han proliferado y expandido durante las últimas décadas. Existen ya varios estudios a nivel internacional que manifiestan la incidencia del clima y satisfacción laboral en el desempeño de las instituciones, donde se menciona que esta puede crecer hasta un 30% por mantener un trato justo y ameno entre el colaborador y el jefe, por la forma en que se le permite al colaborador aprender y desarrollarse dentro de la organización, entre otros (Cámara de Comercio de Lima, 2018). No obstante, aunque ambas corrientes de investigación han ido creciendo, en el Perú parece haber poco enfoque de investigación en la interconexión de ambos factores dentro del sector educación. Tras la ausencia de investigaciones empíricas locales que examinen la influencia de la justicia social en la satisfacción laboral de los docentes, esta área sigue siendo una cuestión de conjeturas.

La satisfacción laboral es un componente clave dentro de la gestión del personal puesto que se adquiere una ventaja competitiva dentro de los mercados sostenibles. Según la investigación en el sector de telecomunicaciones jordano de Hayajneha, et al. (2021), la satisfacción laboral puede verse afectada por cambios organizacionales, un cambio organizacional adecuado puede representar el 21.6% de la variación del nivel de satisfacción. Soetjipto, et al. (2020), afirman que la satisfacción laboral media positivamente el clima laboral y el desempeño de los trabajadores en universidades politécnicas de Indonesia por tener una relación directa, aunque no la compensación salarial, más bien la consideran como una obligación de la organización. Tran, T. et al. (2021) señalan que los factores de la responsabilidad social corporativa interna como educación, derechos humanos, seguridad y salud

afectan positivamente a la satisfacción de los trabajadores directos de fábricas y empleados indirectos de oficinas en Vietnam, pero son los dos últimos componentes los que tienen un efecto preponderante en la satisfacción laboral. Kwahar y Iyortsuun (2018) encuentran que la calidad de vida de los trabajadores de hoteles cinco estrellas de Nigeria se pueden medir por la remuneración, beneficios, seguridad laboral, satisfacción profesional, capacitaciones y oportunidades, así como la autonomía personal, equilibrio casa-trabajo y el entorno laboral seguro y saludable.

En relación a la situación de la satisfacción laboral en América, en países como México, empleados que recién egresaron de la carrera de contaduría tras haber adquirido algún puesto en una empresa sienten que la situación en la que se encuentran no mejora con el tiempo, ya que consideran que las condiciones en las que laboran no son proporcionales al trabajo que brindan, con esto se hace referencia a aspectos como beneficios adicionales, estabilidad laboral, el salario que reciben y en algunos casos horarios laborales que van desde las 48 a 72 horas semanales, el cual puede considerarse un factor que podría ser perjudicial para su salud personal. Estas son algunas razones por las cuales deciden migrar a otros centros de trabajo en los que puedan ofrecerles mejores condiciones laborales (Damián, 2020). En el caso anterior, se puede observar cómo algunos ciudadanos toman diferentes factores para definir qué tan satisfechos se encuentran en sus puestos laborales, ya que a partir de estos algunos de ellos optan por la búsqueda de nuevas oportunidades que recompensen de manera equitativa sus labores, en lugar de aceptar trabajar en condiciones no muy favorables y que además no les brindan una posibilidad de mejora.



Son muchas las actividades económicas que se desarrollan dentro del territorio peruano, y cada una de las empresas que laboran de manera formal ha de tener un registro con todos los colaboradores de la organización, así como la responsabilidad de responder por sus derechos y beneficios; no obstante, este no se da lugar en la mayoría de casos. Pacovilca et al. (2020) nos brindan una perspectiva clara de tal hecho en el sector salud al atestiguar que distintos trabajos de investigación ponen en evidencia cómo poblaciones vulnerables como lo son las minorías étnicas, migrantes, mujeres y jóvenes son víctimas de una desocupación y precariedad laboral superior. De esta manera, la discriminación social se hace presente al momento de buscar un empleo y durante el desarrollo de este mismo. Aún existe una brecha superior al 10% entre varones y mujeres respecto al acceso de un seguro social, además de un problema grave de estabilidad laboral lo cual implica la existencia de futuras dificultades en la inversión destinada a la formación profesional, esto acompañado del continuo desarrollo tecnológico que poco a poco reemplaza la mano de obra humana (Sehnbruch et al., 2019). En el Perú aún se observa tiene deficiencias en materia de satisfacción laboral, por tanto, el desarrollo de políticas orientadas para minimizar esta problemática es de carácter urgente.

A nivel regional, la satisfacción laboral también ha sido analizada. Zafra et al. (2020) lo asocian con la ruralidad en médicos y enfermeros de Lima y Chimbote, pero no encuentran relación directa, esto se debe a ciertas características dentro del trabajo como la posición en la institución, la participación y la jornada laboral. Asimismo, Marín y Plasencia (2017) afirman que, a mayor grado de motivación, aumenta la satisfacción laboral de los trabajadores de la institución SCS de Lima, aunque en baja intensidad ello esto implica factores motivacionales como desarrollo personal, reconocimiento, responsabilidad y oportunidad de crecimiento personal. Por

otro lado, Duche-Pérez y Rivera (2019), relacionan la satisfacción laboral con la felicidad de las enfermeras de Arequipa donde se encuentra un bajo nivel de satisfacción por las condiciones físicas y materiales, políticas administrativas y desarrollo personal, aunque ello guarda relación con el tipo de contratación que tienen. Faya et al. (2018) analizan la autonomía y la satisfacción laboral en trabajadores de universidades de Lima y encuentran una correlación directa y moderada en trabajadores hombres y baja en mujeres. Esto puede ser indicio de sesgo por sexo en la toma de decisiones. Además, a mayor autonomía en el método de trabajo, horarios y criterios se da una mayor satisfacción laboral en los trabajadores.

De acuerdo al Programa De Las Naciones Unidas Para El Desarrollo (PNUD, 2019), el presente siglo ha presenciado grandes avances en materia de mejora de la calidad de vida de las personas en el mundo; a pesar de ello, dicho logro no las ha alcanzado totalmente ya que las desigualdades siguen estando presentes en distintos aspectos. En el Informe Sobre desarrollo humano 2019 se pone en evidencia la situación de pobreza económica extrema que padecen alrededor de 600 millones de personas. En este sentido, Herrera et al. (2018) manifiestan cómo ante un contexto de globalización el cual presencia notorios avances en la ciencia y en la industria tecnológica, la idea de una aldea global se ve cuestionada: “El proceso de globalización amplió la brecha entre ricos y pobres. La creencia de ser un ciudadano global, participe de la sociedad de la información y de la sociedad del conocimiento, fue el señuelo con que se vendió el paradigma” (p. 404). En pocas palabras, se ha podido visualizar un progreso en el campo de la justicia social expresado en la sensación de bienestar y calidad de servicios en las distintas comunidades existentes del planeta, pero dicho crecimiento ha sido proporcional con la diferencia de oportunidades que caracteriza a toda sociedad.

En cuanto a los países de América, la situación por la que atraviesan algunos de estos con respecto a la paz y justicia social se enfoca básicamente en el acceso que los ciudadanos tienen a diversos aspectos como la educación, seguridad, salud, alimentación y entre otros, puesto que en muchos de los países que lo integran se observa desigualdad en estos aspectos. Tal es el caso de Colombia y El Salvador, países en los cuales se ha experimentado diversos conflictos tanto políticos como sociales relacionados con la violación de derechos humanos, ya que la brecha significativa entre las personas adineradas y las de bajos recursos, ha ocasionado una sociedad débil en la que solo unos pocos gozan de los beneficios que deberían ser para todos. En el caso de Colombia, de acuerdo con datos recopilados del PNUD, este se encuentra en el puesto número 12 de la lista de países con mayor grado de desigualdad en el mundo y poseer un índice Gini de 53.3, siendo superado por Haití y Honduras en lo que respecta a los países del continente americano. En el caso de El Salvador, su situación no es muy lejana a la que se vive en Colombia, pues el gasto público destinado a cubrir casos de violencia directa en contra de personas jóvenes en el año 2017 estuvo entre US. 605 millones y US 828.4 millones, cifras alarmantes puesto que representan entre el 2.4% y 3.3% del PBI del país (Gálvez y Vega, 2020). En ambos casos se ve una situación realmente crítica en los que respecta a desigualdad y violación de derechos humanos; y esta situación no es ajena a los demás países de América.

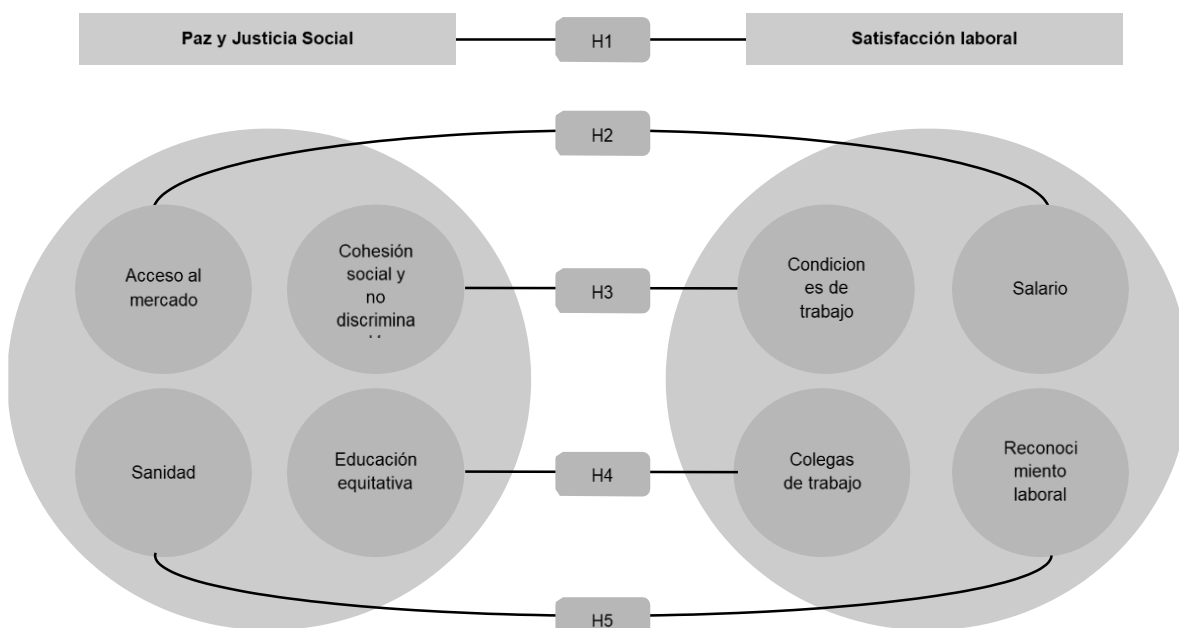
Peñaflor et al. (2020) señala que, durante la última década, Perú ha sido considerado dentro de América Latina como uno de los países con las economías emergentes más dinámicas; a pesar de esto ello, la realidad imperante se traduce en un ambiente lleno de desigualdades sociales y contrastes en distintas dimensiones y campos, esto ocasiona efectos negativos en el desarrollo de cada ciudadano. Esta desigualdad se puede ver expresada en el nivel de pobreza monetaria de la población.

De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística e Informática (2020), son 6 millones 564 mil 93 los peruanos que se encuentran en esa situación y 942 mil 370 en pobreza extrema. Ciertamente ha habido un avance respecto a este punto; sin embargo, la cantidad de personas que se desenvuelven en una situación paupérrima es aún significativa. Además, no es la única manifestación de la desigualdad en este país, la discriminación, la centralización y la restricción de libertades son algunos de los distintos temas que están pendientes de debate en la agenda política.

Respecto a la ciudad de Lima en relación a la paz y justicia social, es evidente la falta de estas mismas, puesto que a diario los civiles enfrentan diversas situaciones que ponen en peligro su integridad. Este escenario se refleja a través de las altas cifras de inseguridad y delincuencia que aquejan a la capital peruana, en este caso, de acuerdo a datos brindados por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (2018), se mencionan una gran diversidad de delitos relacionados con la seguridad ciudadana; por ejemplo, la tasa de víctimas de robos de pertenencias personales es de un 10.2 por cada 100 habitantes mayores a 15 años, se tiene una tasa de 0.7 feminicidios por cada 100 mil mujeres, y así como los delitos anteriormente mencionados, existen muchos más, lo que esclarece la grave situación a la que se enfrenta Lima en su búsqueda por una sociedad en donde sea fundamental la justicia y la paz. En todo este panorama, la educación se muestra como un aporte a la construcción que se tiene como país más justo socialmente puesto que los docentes satisfechos desarrollan su labor con mayor dedicación lo que repercute en la mejora de la calidad de la educación, pero para obtener esta satisfacción laboral. Se cree que debe percibir un entorno de trabajo con mayor justicia. A partir de dichas investigaciones de diferentes alcances, el presente estudio tiene por finalidad el determinar la validez de las siguientes hipótesis

**Figura 1.**

*Hipótesis de la relación de las variables satisfacción laboral y paz y justicia social y de sus dimensiones.*



### **Satisfacción laboral**

De acuerdo con Locke (1976 en Rahim et al., 2018), la satisfacción laboral es el conjunto de emociones positivas percibidas por el trabajador que se derivan de la valoración de su desempeño laboral (p.469). Y es que los empleados son sensibles a diversos aspectos propios de su trabajo tales como su naturaleza, los colegas, los gerentes, remuneración salarial, entre otros (George y Jones, 2008 en Kuwaiti et al., 2019). Por su parte, Hafeez (2019) resalta que esta refiere a cuánto es que un colaborador está dispuesto a aportar a su centro laboral y este se ve expuesto a través de su participación en el trabajo, su compromiso laboral y entre otros; por lo que un trabajador satisfecho disfruta y acepta de mejor manera su jornada. Y es así mismo que se convierten en la fuerza que impulsa el desarrollo de las organizaciones, quedando demostrada de esta forma su extensa relación con el desempeño laboral (Whitman et al., 2010 en Rukh et al., 2020).

### **Justicia social**

Generalmente, se acude al término de justicia social para explicar un sistema de creencia en la justicia, los derechos y la equidad, o de otra forma, como lo contrario a la injusticia y la opresión social (Austin et al., 2013; O'Brien, 2010; en Vincent y Marmo, 2018). Dentro del ámbito laboral, para (Al-Zu'bi, 2010; Tan, 2014; Greenberg y Colquitt, 2013 en Dahanayake et al., 2018) se refiere a la defensa del papel de la justicia y equidad en el lugar de trabajo expresadas a través de las políticas, pagos y beneficios organizacionales. Por otro lado, esta percepción que mantiene el colaborador de ser tratado de manera justa permite además el establecimiento de relaciones propicias entre empleados y empleadores. Asimismo, en diversos estudios anteriores, se ha notado que los empleados que tienen la percepción de que los tratos laborales son justos, tienden a desarrollar una relación más fuerte con la organización y, por tanto, hay mayor probabilidad de que muestren compromiso, satisfacción y reciprocidad.

hacia esta misma (Kim, 2009 en Ridaryanto, 2018).

## 2. Método

El estudio de tuvo un enfoque cuantitativo, diseño correlacional y de corte transversal. El muestreo fue no probabilístico por cuotas, establecidos por criterios de sexo y edad. La encuesta tuvo 3 bloques diferenciados. El primero, denominado bloque de control recaba información general de los encuestados como sexo, edad, condición laboral y rango remunerativo. El segundo, bloque, denominado bloque satisfacción laboral. Como Asimismo, la variable dependiente consta de cuatro dimensiones: (1) satisfacción con el salario, que hace referencia a la percepción con la remuneración considerando el número de horas, la cantidad de trabajo, la eficiencia del pago y los incentivos económicos; (2) satisfacción con el reconocimiento laboral, entendida como muestras de gratitud, aprecio del trabajo, retroalimentación y seguimiento del progreso individual; (3) satisfacción con los colegas del trabajo que implica armonía en el lugar de trabajo, el espíritu de cooperación, la oportunidad de entablar relaciones amicales y la resolución de conflictos entre los mismos; y por último, (4) la satisfacción con las condiciones de trabajo, que abarca a la percepción de su labor, las oportunidades de crecimiento y la proporción de material de trabajo.

Por otro lado, el tercer bloque, denominado paz y justicia social a razón de la variable independiente que consta de cuatro dimensiones: (1) educación equitativa, que refiere a la frecuencia, calidad, equidad y motivación en las capacitaciones laborales; (2) cohesión social y no discriminación que contiene el respeto hacia los derechos laborales, hacia la integridad de los trabajadores, hacia la libre expresión e inclusión entre grupos; (3) acceso al mercado laboral, que implica el proceso de selección, el aval del grado de instrucción, la exigencia de experiencia durante el periodo de aplicación y la

dificultad del proceso de ascenso; y para concluir, (4) sanidad que consta de la provisión de material de seguridad durante emergencias, el grado de salubridad, calidad y comodidad del entorno.

Cada una de las variables cuenta contienen con 16 ítems asignados indistintamente en sus dimensiones, los cuales se encuentran subclasificados de manera ordinal en una escala del 1 al 5. Esta propuesta recoge algunas de las preguntas del Cuestionario de Satisfacción de la Universidad de Minnesota (1967) (Weiss et. al., 1967) y de la Comisión de Europa de (2005 citado en UNAM, 2019) seleccionados a criterio del grupo de investigación, mientras que las restantes fueron de elaboración propia.

### *Procedimiento*

Para la realización del estudio se empleó la plataforma de Google Forms para registrar la base de datos mientras que las redes sociales permiten el alcance hacia las unidades de análisis, previo consentimiento de cada uno de los participantes con la finalidad de proceder con la aplicación de la encuesta. Con todos los datos recogidos previamente, se procedió a realizar una prueba Chi-Cuadrada de Asociación de variables para conocer si existe relación entre ellas. También el coeficiente de correlación Rho de Spearman para determinar el grado de relación entre dichas variables. También se efectuó el modelo de regresión lineal y múltiple para conocer las variables explicativas de la satisfacción laboral. Para el procesamiento de la data se utilizó el programa Minitab 19. Al inicio la encuesta recopiló información de 92 docentes; sin embargo, se consideró oportuno descartar algunas respuestas de manera aleatoria para que la proporción de datos obtenida se asemeje a las estadísticas brindadas por el Instituto Nacional de Estadística e Informática 2020. Luego de dicho descarte, la encuesta llegó a contar con la participación de 76 docentes que poseen una remuneración que oscila entre

930 y 4 000 soles, pero el 60.53% declara que su remuneración mensual se encuentra

el 56.58% de los docentes manifestaron que asumieron el cargo de profesor contratado.

**Tabla 1.**

*Distribución de los docentes de Lima Metropolitana según sexo y edad*

	Característica	%	Muestra	Seleccionados.
Sexo	Mujeres	63.60	58	48
	Hombres	36.40	34	28
Edad	Menores de 30	10.10	15	8
	30 a 49 años	59.40	52	45
	Más de 50 años	30.50	32	23
Total		100.00	92	76

### 3. Resultados

#### **Acceso al mercado laboral y satisfacción con la remuneración**

De acuerdo con los datos recopilados, se obtuvo que el 78.95% de la muestra perciben un nivel de justicia bajo-medio en relación con el acceso que poseen al mercado laboral. En cambio, el porcentaje restante (21.05%), manifiesta sentir un nivel de justicia superior sobre su acceso al mercado laboral. Además, son los varones quienes consideran que tienen un mejor nivel de justicia con respecto al acceso al mercado laboral. ( $\mu_m = 12.833$  y  $\mu_h = 13.643$ ).

**Tabla 2**

*Distribución de los niveles de acceso al mercado laboral de los docentes de Lima M.*

Entre niveles	Bajo Medio	60	78.95	12.30	2.316	-0.96
	Superior	16	21.05	16.25	0.577	2.38
Total		76	100.0	13.13	2.630	-0.73

Por otro lado, con respecto a la puntuación acerca de su satisfacción con relación a la remuneración que reciben, un 89.48% de este grupo de encuestados percibe una satisfacción baja media, mientras que el 10.53% restante percibe una satisfacción superior respecto a su remuneración. En cuanto al sexo, las mujeres declararon percibir un nivel menor de satisfacción en relación con su remuneración ( $\mu_m = 10.042$  y  $\mu_h = 11.143$ ).

**Tabla 3**

*Distribución entre niveles de satisfacción con la remuneración de los docentes de Lima M.*

	Superior	8	10.5	16.63	0.74	0.82
Total		76	100	10.45	3.34	0.42

una relación entre las variables de acceso al mercado laboral y satisfacción con la remuneración, se procedió a realizar una

resultado que no existe relación entre ambas variables ( $X^2_c = 1.455$ ,  $p = 0.228$ ), puesto que el p-valor resultó ser mayor al nivel de significancia ( $\alpha = 0.10$ ).

### **Cohesión social y no discriminación y satisfacción con las condiciones de trabajo**

En relación con las puntuaciones de los docentes sobre la cohesión social y no discriminación en el centro de labores, el 55.26% de estos manifiestan que perciben un nivel de justicia social bajo-medio, mientras que el resto de los docentes (44.74%) perciben un nivel de justicia superior a comparación de sus colegas. Sin embargo, son las docentes mujeres quienes perciben en promedio un nivel de justicia social menor respecto a esta variable dentro de la institución educativa estatal ( $\mu_m = 13.078$  y  $\mu_h = 14.679$ ).

**Tabla 4**

*Distribución entre niveles de cohesión social y no discriminación de docentes de Lima Metropolitana*

Variable:		N	%	Media	Desv. Est.	Asimetría
Cohesión Social y no Discriminación	Entre niveles					
	Bajo Medio	42	55.26	11.86	2.581	-0.48
	Superior	34	44.74	16.80	1.008	1.01
Total		76	100.0	14.07	3.193	-0.67

Por otro lado, se puede hacer mención que el 72.37% de los docentes perciben un nivel de satisfacción bajo-medio sobre las condiciones de trabajo dentro de la institución educativa. Asimismo, son las docentes (mujeres) quienes tienen un menor nivel de satisfacción en este aspecto ( $\mu_m = 12.917$  y  $\mu_h = 13.857$ ).

**Tabla 5**

*Distribución entre niveles de satisfacción con las condiciones de trabajo de los docentes de Lima M.*

Variable:		N	%	Media	Desv. Est.	Asimetría
Satisfacción con las condiciones de trabajo	Entre niveles					
	Baja Media	55	72.4	11.85	2.337	-0.20
	Superior	21	27.6	16.95	1.431	1.45
Total		76	100.00	13.263	3.12	0.02

Para comprobar si existe relación entre las variables cohesión social y no discriminación y la satisfacción con las condiciones de trabajo en los docentes de colegios estatales se procede con una prueba Chi cuadrada para determinar si hay independencia entre las variables. Se encontró que no hay relación entre ellas ( $X^2_c = 1.806$ ,  $p = 0.179$ ), puesto que el p-valor es mayor al nivel de significancia establecido ( $\alpha = 0.10$ ).

### **Educación equitativa y satisfacción con los colegas**

Por otro lado, el 55.26% de los docentes perciben un nivel de justicia social bajo-medio cuando esta misma es explicada a través de su dimensión educación equitativa. Asimismo, el puntaje promedio fue de 14, que se encuentra dentro del nivel de bajo medio. De estos, se sabe que los hombres poseen un nivel de justicia mayor en cuanto a su percepción de esta dimensión ( $\mu_m = 13.563$  y  $\mu_h = 14.929$ ).

**Tabla 6**

*Distribución entre niveles de educación equitativa de los docentes de Lima Metropolitana*

Variable:		N	%	Media	Desv. Est.	Asimetría
Educación equitativa	Bajo Medio	42	55.26	12.09	2.239	-0.55
	Superior	34	44.74	16.50	1.187	2.48
Total		76	100.0	14.06	2.867	-0.48

En cuanto a las puntuaciones respecto a la satisfacción con los colegas, el 48.68% manifiesta que perciben una satisfacción baja-media en sus respectivos lugares de trabajo, mientras que el resto de los docentes perciben una satisfacción superior. Por otro lado, los docentes varones son quienes perciben un mayor nivel de satisfacción en cuanto a sus colegas, ello en comparación a las docentes féminas ( $\mu_m = 14.083$  y  $\mu_h = 14.714$ ).

**Tabla 7**

*Distribución entre niveles de satisfacción con los colegas de los docentes de Lima Metropolitana*

Variable:		N	%	Media	Desv. Est.	Asimetría
Satisfacción con colegas	Baja Media	37	48.68	11.51	2.589	-0.68
	Superior	39	51.32	16.97	1.564	1.13
Total		76	100	14.32	3.465	-0.53

A través de una prueba Chi cuadrada para determinar la independencia de variables se estableció que la percepción de una educación equitativa influye de manera directa en la satisfacción con los colegas de

trabajo ( $X^2_c = 2.706$ ,  $p = 0.002$ ), aunque esta relación es moderada ( $r = 0.346922$ ).

### **Sanidad y satisfacción del reconocimiento laboral**

Respecto al nivel de sanidad en sus establecimientos educativos, el 69.74% de los encuestados considera que este sería bajo-medio, mientras que los restantes lo califican con un nivel superior. Además, los varones estiman un mayor nivel de sanidad frente a las mujeres. ( $\mu_m = 11.125$  y  $\mu_h = 13.750$ ).

**Tabla 8**

*Distribución entre niveles de sanidad de los docentes de Lima Metropolitana*

Variable:		N	%	Media	Desv. Est.	Asimetría
Sanidad	Bajo Medio	53	69.74	10.26	3.083	-0.31
	Superior	23	30.26	16.30	0.703	2.93
Total		76	100.0	12.09	3.813	0.40

Asimismo, el 68.42% de los profesores de dicho sector opina que posee un nivel de satisfacción del reconocimiento laboral Bajo Medio; en cambio, el 31.58% del mismo grupo afirma que cuenta con un nivel superior. Igualmente, los varones poseen un nivel de satisfacción del reconocimiento mayor frente a las mujeres ( $\mu_m = 12.021$  y  $\mu_h = 14.250$ ).

**Tabla 9**

*Distribución entre niveles de satisfacción del reconocimiento laboral de los docentes de Lima Metropolitana.*

Variable:	N	%	Media	Desv. Est.	Asimetría	
Satisfacción del reconocimiento laboral						
Entre niveles	Bajo	52	68.42	11.058	3.038	-0.36
	Medio					
	Superior	24	31.58	16.708	1.301	1.76
Total		76	100.0	12.842	3.713	-0.37

Ante la interrogante sobre si las variables sanidad y satisfacción del reconocimiento laboral poseen alguna relación, se procedió a realizar nuevamente la prueba Chi cuadrada. En consecuencia, se demostró que efectivamente había un grado de relación entre ambos puntos ( $X^2_c = 9.497$ ,  $p = 0.002$ ). No obstante, tal relación que es directamente proporcional no es intensa porque el valor del coeficiente de Spearman es de 0.353490.

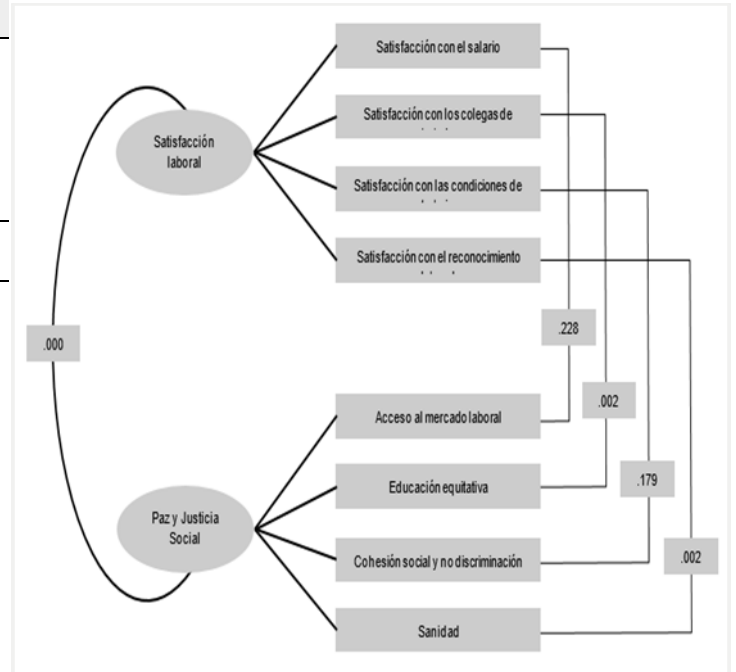
**Justicia social y satisfacción laboral**

El objetivo de este estudio comprendió explicar la relación entre las variables Paz y Justicia y Satisfacción Laboral y tras la aplicación de la prueba Chi cuadrada se obtuvo como resultado que efectivamente las variables seleccionadas poseen una conexión ( $X^2_c = 12.638$ ,  $p = 0.000$ ). Sin embargo, se debe mencionar que dicha relación, la cual es directamente proporcional, no es muy intensa en base al

coeficiente Rho de Spearman que tiene un valor de 0.407792.

**Figura 2.**

*Prueba de Independencia de Satisfacción Laboral y Paz y Justicia Social y de sus dimensiones*



**Nota.** P valor > 0.10 No existe dependencia, P valor < 0.10 Existe dependencia.

Al someter la relación entre la satisfacción laboral y la justicia social en el lugar del trabajo a un análisis de regresión, se observa que la variable independiente de justicia social es una variable explicativa ( $p = 0.000$ ) y con relación directa en su variable dependiente de satisfacción laboral (Coef = 0.766). Además, el modelo resulta ser significativo y confiable con un nivel de ajuste medio ( $R^2 = 39.43\%$ ,  $R^2$  ajustado =  $38.61\%$ ,  $s = 8.40$ ).



**Tabla 10**

*Análisis de varianza de justicia social de los docentes de Lima Metropolitana*

Fuente	GL	SC Ajust.	MC Ajust.	Valor F	Valor p
Regresión	1	3401	3400.55	48.17	0.000
Justicia Social	1	3401	3400.55	48.17	0.000
Error	74	5224	70.60		
Falta de ajuste	28	2652	94.70	1.69	0.055
Error puro	46	2573	55.93		
Total	75	8625			

**Tabla 11**

*Coefficientes de regresión simple de justicia social de los docentes de Lima Metropolitana*

Término	Coef	EE del coef.	Valor T	Valor p	FIV
Constante	9.99	5.97	1.67	0.098	
Justicia social	0.766	0.110	6.94	0.000	1.00

Para cuestionar la relación de otros factores tales como sexo, remuneración, cargo laboral en la variable Satisfacción Laboral, se procedió a realizar un nuevo análisis de regresión múltiple, además se añadió la variable independiente de Justicia Social para reforzar su relación y ver su comportamiento junto con las otras variables aparentemente explicativas. A partir de este estudio, se obtuvo que la variable justicia social en efecto se muestra como una variable explicativa ( $p = 0.000$ ) y con relación directa en la variable dependiente de satisfacción laboral (Coef = 0.715). En segundo lugar, tenemos a la variable edad como otro elemento explicativo de la satisfacción laboral ( $p = 0.051$ ) pero con relación inversa. El modelo resulta ser significativo y confiable con un nivel de ajuste medio ( $R^2 = 42.78\%$ ,  $R^2$  ajustado =  $38.69\%$ ,  $s = 8.39676$ ).

Tras eliminar las variables sexo, condición laboral y remuneración que no se muestran como explicativas de la Satisfacción laboral, se procedió por un nuevo análisis, en el que se muestra una mejora en el modelo, significativo de igual forma y con un mayor ajuste ( $R^2 = 42.53\%$ ,  $R^2$  ajustado =  $40.96\%$ ,  $s = 8.23989$ ).

Para determinar si los residuos de regresión múltiple de este último modelo se ajustan a una distribución de probabilidad normal, se realizó la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov obteniéndose un valor  $KS = 0.085$  y un  $p > 0.150$ , por lo que se puede afirmar que los residuos de esta misma tienen una distribución normal.

**Tabla 12**

*Coefficientes de regresión múltiple de justicia social, edad, remuneración, condición y sexo de los docentes de Lima Metropolitana*

Término	Coef	EE del coef.	Valor T	Valor p	FIV
Constante	20.66	9.74	2.12	0.037	
Justicia Social	0.694	0.123	5.66	0.000	1.24
Edad	-0.147	0.0756	-1.95	0.056	1.21
Remuneración	-0.00034	0.00170	-0.20	0.844	1.21
Condición: Contratado					
Condición: Nombrado	0.52	2.21	0.24	0.814	1.30
Sexo: Hombre					
Sexo: Mujer	-1.14	2.21	-0.52	0.606	1.22

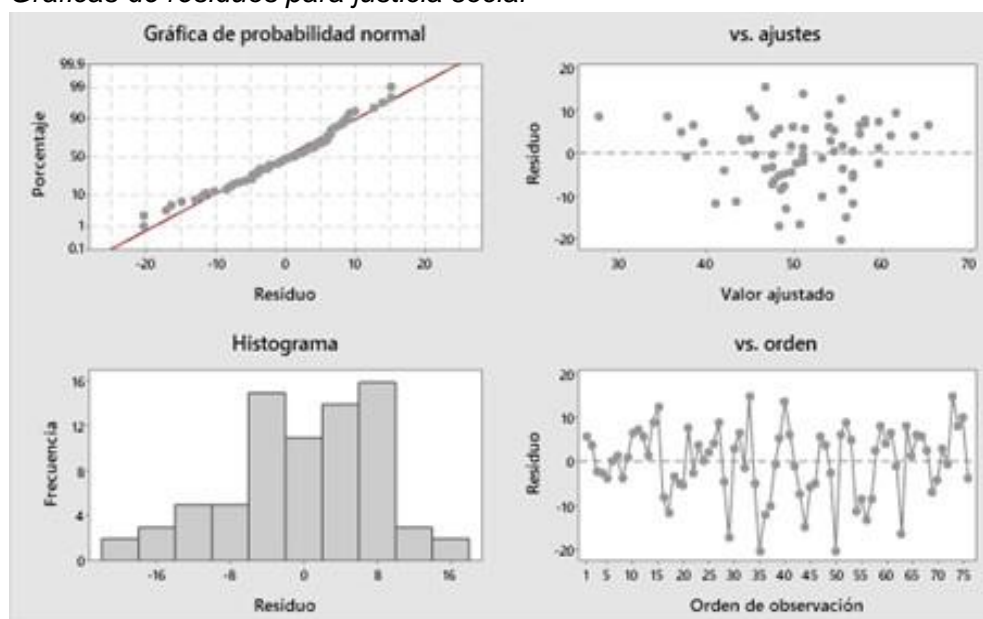
**Tabla 13**

*Coefficientes de regresión múltiple de justicia social y edad de los docentes de Lima Metropolitana*

Término	Coef	EE del coef.	Valor T	Valor p	FIV
Constante	17.91	7.08	2.53	0.014	
Justicia Social	0.715	0.111	6.43	0.000	1.06
Edad	-0.137	0.0692	-1.99	0.051	1.06

**Figura 3.**

*Gráficas de residuos para justicia social*



## 4. Discusión

Este estudio tenía como objetivo determinar la existencia de una relación entre la paz y justicia social y la satisfacción laboral de los docentes encuestados, los resultados extraídos evidencian que existe una relación de dependencia entre ambas, así como sus dimensiones de educación equitativa y la satisfacción con los colegas de trabajo y por último, la sanidad y la satisfacción con el reconocimiento laboral. Es decir, solo se confirmaron tres de las cinco hipótesis planteadas y no se confirma que haya relación entre la cohesión y la no discriminación con la satisfacción con las condiciones de trabajo, así como tampoco la relación entre acceso al mercado laboral y satisfacción con el salario. Además, la satisfacción laboral de los pedagogos se puede ver explicada por otros factores tales como la edad. Estudios anteriores además confirman esta conexión entre la justicia y la satisfacción laboral, en un nivel bajo, en otros, moderado y en otros, en un nivel alto, aunque siempre directo (Arias, 2017, Espinoza y Muñoz, 2018 e Ibrahim *et al.*, 2019). Por otro lado, también se apoya el hecho de que la percepción de los profesores sobre la justicia organizacional no difiere según variables como el género, el nivel educativo, el título universitario y la antigüedad profesional pero sí según los años de experiencia laboral, pues aquellos con menos experiencia laboral están más motivados y satisfechos extrínsecamente (Alanoğlu y Demirtaş, 2019 y Ahluwalia & Preet, 2017 en Hameed, Ahmed y Cacheiro, 2018). Sin embargo, Hoy y Miskel (2010 en Alanoğlu y Demirtaş, 2019) sostienen que las variables personales como la edad y el sexo tienen una relación limitada en la satisfacción laboral. Cabe resaltar que las variables utilizadas en esta investigación son auténticas puesto que el enfoque que se da a

la justicia y sus dimensiones son en el marco social.

En cuanto a la remuneración de los pedagogos, Wang y Yao (2019) mencionan que las diferencias percibidas en el salario se dan por diversos factores tales como localidad, grado del título profesional, entre muchos otros. Además, durante la etapa de inserción al mercado laboral, se encuentra una satisfacción más fuerte con respecto al trabajo y a la remuneración misma, pero con el paso del tiempo y el crecimiento de los años de experiencia esta satisfacción se ve reducida. Por su parte, Espinoza *et al* (2020) plantea que una gran parte de esta satisfacción al inicio de la experiencia laboral se da debido a con cuánta facilidad se logra ingresar al mercado laboral. Además, los estándares de calidad del centro de preparación determinan en muchas ocasiones niveles más altos de empleo, así como un mayor salario y este a su vez genera una mayor satisfacción (Cai, 2013; De Vries *et al.*, 2013; Humburg *et al.*, 2013 en Espinoza *et al*, 2020). Y es que esta transición a la vida laboral se vierte cada vez más dificultosa, Guàrdia (2018) manifiesta que muchas veces estos obstáculos recaen en determinados grupos de edad, entre ellos los más jóvenes que están por iniciar su vida laboral; es decir, el poseer un certificado que acredite estudios superiores hoy en día ya no garantiza un puesto laboral ni supone una ventaja para conseguirlo. Posteriormente, cuando se logra asegurar una vacante en el mercado de trabajo es natural buscar un avance, Bußwolder *et al* (2019) mencionan que el lograr una promoción laboral es crucial en la vida de un empleado. Por ende, se espera que se obtengan de manera justa y no basadas en favoritismos. Además, cuando estos ascensos originan mayores recompensas financieras, el sentido de

inequidad también logra un ascenso de manera substancial en los trabajadores.

A través de la opinión del autor Kwee (2020) acerca de la discriminación de docentes, se da a entender que uno de los factores con los que sí se encuentra vinculada la cohesión social y no discriminación en lugar de las condiciones de trabajo es el nivel de empatía y comprensión que puede brindar cada docente a sus compañeros educadores. Puesto que evidentemente al existir una menor o incluso nula presencia de algún tipo de discriminación que esté vinculada con la etnia, religión, sexo, cultura, origen, entre otras, se logrará una mayor satisfacción en el lugar de trabajo, causando así un mayor nivel de cohesión social en donde cada miembro se sienta cómodo con sus labores y no aislado del resto del grupo. De igual manera al percibir una mayor simpatía por parte de sus compañeros, el docente sentirá un mayor nivel de confianza al momento de enseñar, logrando así que aumenten las posibilidades de comprensión de los estudiantes. Por otra parte, en lo que respecta a la sanidad en la que se desenvuelven los docentes, un factor ligado a esta variable sería la vulnerabilidad a la que se enfrentan los pedagogos al no contar con un acceso seguro a las instalaciones de los centros educativos donde laboran, ya que en ocasiones se presentan diversas dificultades en relación a la manera de transportarse a sus centros de trabajo a causa de una mala o incluso nula accesibilidad a caminos que faciliten el poder cumplir sus labores como docentes (Satizabal, Cruz y Unás, 2020). Asimismo, en base a la teoría de autodeterminación la cual menciona que la autonomía, competencia y conexión con otros son necesidades que las personas deben satisfacer al ser básicas para su naturaleza, si los profesores contaran con un entorno adecuado y salubre con los

equipos necesarios que les permitiera desenvolverse de manera óptima, consiguiendo así resultados que los alentarán a seguir mejorando, sumando a ello el reconocimiento por su buen trabajo a través de distintos mecanismos, la probabilidad de que estos se sientan satisfechos con su actividad es mayor, incidiendo de esta manera en una mayor percepción de justicia y paz sobre sus condiciones laborales (Sims, 2019).

Alvites (2019) brinda una breve síntesis de lo que ha implicado la globalización a nivel educativo tras el desarrollo acelerado de nuevas tecnologías de la información, así como un mayor grado de comunicación entre las personas. El avance exponencial en materia de conocimiento trae consigo la obligación o necesidad de estar en constante formación a nivel profesional en este sector para permanecer competitivo en el mercado; sin embargo, esto ha supuesto el surgimiento de problemas relacionados al estrés el cual posee una estrecha correlación con factores psicosociales, entre ellos, la dimensión interacción social y aspectos organizacionales. Siguiendo la misma línea, mas desde una perspectiva más psicológica, el síndrome de Burnout, el cual consiste en la fatiga personal compuesta por aspectos físicos, mentales y emocionales, ha sido desarrollado por diferentes docentes universitarios teniendo como causa el estrés generado ante la comparación entre colegas, comparación constante en un entorno donde se premia a quién se encuentra más actualizado o cuenta con mayores competencias. Tal realidad tiene como efecto el establecimiento de relaciones tensas competitividad negativa entre compañeros, lo cual se traduce a una percepción de escasa igualdad dentro de los espacios educativos y desemboca finalmente en un desgaste

laboral (Gil-Monte & Peiró, 1999; Chávez, 2016 en Fuster *et. al.*, 2019).

## 5. Conclusiones

Son distintas las investigaciones que hacen referencia a la relación entre las variables satisfacción laboral y justicia organizacional. Sin embargo, este estudio aporta una nueva perspectiva de la satisfacción laboral y cómo se relaciona con el objetivo de desarrollo sostenible número 16 que se basa en la justicia social de las organizaciones e instituciones, lo que permite comprender mejor la importancia de las condiciones laborales y que estas se basan en la percepción de la justicia dentro de una nación u organismo, en este caso, establecimientos públicos de educación. De esta manera, se busca explicar la relación entre las variables satisfacción laboral y la percepción de la paz y justicia social de los docentes de colegios estatales en Lima Metropolitana, así como la interrelación de sus dimensiones puesto que son factores que inciden en el desenvolvimiento de los profesores y pueden ser medidos a través de cuestionarios validados como el de Minnesota o a través de modelos acorde al propósito de la investigación.

A partir de los hallazgos, se demostró la relación existente entre la variable Justicia Social y Satisfacción Laboral, siendo la primera el componente explicativo de la investigación. Por su parte, también se comprueba que la mayoría de docentes perciben un nivel de justicia social Bajo-Medio en el acceso al mercado laboral, cohesión social y no discriminación, educación equitativa y sanidad. Por otro lado, su nivel de satisfacción con la remuneración, condiciones de trabajo y reconocimiento también lo posicionan como Bajo-Medio, aunque la satisfacción con los colegas es

considerada como superior por una pequeña diferencia del 2.24%. Sobre nuestras dimensiones se demostró que el componente educación equitativa se relaciona de manera directa y moderada con la satisfacción con los colegas, así como el componente sanidad lo hace con la satisfacción con el reconocimiento laboral.

Cabe resaltar que, aunque este artículo es limitado en su generalización, sugiere que características particulares como el sexo, la remuneración y cargo que ostenta el docente dentro de la institución no son elementos explicativos de la Satisfacción Laboral, a diferencia de la edad, con la cual existe una relación inversa. En consecuencia, esto reclama nuevos abordajes en torno a estos factores y su incidencia en la percepción de los maestros u otros profesionales para así, poder medir de manera cada vez más cercana la satisfacción laboral y la justicia social. Además, a través de este estudio, se comprobaron las falencias que tienen los docentes de colegios estatales y el enfoque que se le debe dar a futuras investigaciones para mejorar, medir y contribuir con el desarrollo de una justicia digna para todos.

## 6. Referencias

- Alanoğlu, M., y Demirtaş, Z. (2019). The relationship between teachers' perceptions of organizational justice and job satisfaction. *Pegem Eğitim Ve Öğretim Dergisi = Pegem Journal of Education and Instruction*, 9(1), 149-170.  
<http://dx.doi.org/10.14527/pegegog.2019.006>
- Alvites-Huamaní, C. G. (2019). Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. *Journal of Indo - European Studies*, 47(3), 141-

159.  
<http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.393>
- Arias, P. (2017). *Justicia organizacional y satisfacción laboral en las Unidades de Prestaciones Económicas de Lima*, ESSALUD, 2017. <https://bit.ly/3p0M49k>
- Bußwolder, P., Swetlana, D. y Letmathe, P. (2019). Consequences of unfair job promotions in organizations. *Schmalenbach Business Review: ZFBF*, 71(1), 3-26. <http://dx.doi.org/10.1007/s41464-019-00068-9>
- Cámara de Comercio de Lima (2020). Productividad puede crecer hasta un 30% con un buen clima laboral. *Informe especial La Cámara*. <https://bit.ly/3njzz7d>
- Dahanayake, P., Rajendran, D., Selvarajah, C., y Ballantyne, G. (2018). Justice and fairness in the workplace: a trajectory for managing diversity. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 37(5), 470-490. <http://doi.org/10.1108/EDI-11-2016-0105>
- Damián, J. (2020). Empleabilidad y situación laboral de los egresados de Contaduría en México: Periodo 2005-2018. *Diálogos Sobre Educación*, 0(21). <https://doi.org/10.32870/dse.v0i21.640>
- Duche Pérez, A. B., y Galdos, G. L. (2019). Satisfacción laboral y felicidad en enfermeras peruanas. *Revista Electrónica Enfermería Global*, N° 64, 353-363. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.6018/eglobal.18.2.334741>
- Espinoza, D. y Muñoz, A. (2018). Satisfacción Laboral y Justicia Organizacional en una Institución de Funcionarios Públicos de la ciudad de Los Ángeles, Chile. (Universidad de Concepción). <https://bit.ly/38YNJ90>
- Espinoza, O., González, L., Sandoval, L., McGinn, N., Loyola, J., y Castillo, D. (2019). Graduates' satisfaction with the Chilean basic education teacher training degree program. *Higher Education, Skills and Work - Based Learning*, 9(1), 83-98. <http://dx.doi.org/10.1108/HESWBL-03-2019-0036>
- Faya, A., Venturo, C., Herrera, M., y Hernández, R. (2018). Autonomía del trabajo y satisfacción laboral en trabajadores de una universidad peruana. *Revista de Investigación Apuntes Universitarios*, 8(3), 43-56. <https://doi.org/10.17162/au.v8i3.330>
- Fuster-Guillén, D., Jara-Jara, N., Ramirez-Asis, E., Maldonado-Leyva, H., Figueroa, R. P. N., y Guzmán, A. G. (2019). Desgaste ocupacional en docentes universitarios mediante el modelo factorial confirmatorio. *Journal of Indo - European Studies*, 47(3), 198-214. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.389>
- Gálvez, J., y Vega, A. (2020). Social doctrine, justice and peace in times of pandemic. The case of Colombia and el Salvador. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 25 (Extra), 73-92. <https://doi.org/10.5281/zenodo.4082002>
- Guàrdia-Olmos, J.; Però-Cebollero, M.; Martínez-Ricart, M.; Cañete-Massé, C.; Turbany-Oset, J. y Berlanga-Silvente, V. (2018). Employability of recent graduates. Opinions of Catalan companies and institutions. *Educación XX1*, 21(2), 155-177,

- <http://dx.doi.org/10.5944/educXX1.19871>
- Hafeez, M. M. (2019). Influence of thriving and job satisfaction on turn over intention: mediating role of job satisfaction. *International Journal of Information, Business and Management*, 11(3), 1-8. <https://bit.ly/3plQ5iv>
- Hameed, F., Ahmed-Baig, I. y Cacheiro-González, M. L. (2018). Job satisfaction of teachers from public and private sector universities in Lahore, Pakistan: A comparative study. *Economics & Sociology*, 11(4), 230. <http://dx.doi.org/10.14254/2071789X.2018/11-4/15>
- Hayajneh, N., Suifan, T., Obeidat, B., Abuhashesh, M., Alshurideh, M. y Masa'deh, R. (2021). The relationship between organizational changes and job satisfaction through the mediating role of job stress in the Jordanian telecommunication sector. *Management Science Letters*, 11(1), 315–326. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.8.001>
- Herrera-Llamas, J. A., Alvarado-De Lima, J. A. y Herrera-Aguilar, L. (2018). Globalización y pobreza: propulsores de las migraciones internacionales contemporáneas. *Jangwa Pana*, 17(3), 402–412. <https://doi.org/10.21676/16574923.2491>
- Ibrahim, R., Saputra, J., Siti Nazilah, A., Dagang, M. y Bakar, A. (2019). Organizational justice and job satisfaction among Malaysian workers. *Opcion*, 35(89), 494–513. <https://bit.ly/3slyGJ0>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (2018). *Perú: Anuario Estadístico de la Criminalidad y Seguridad Ciudadana, 2011-2017*. <https://bit.ly/3slylR8>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2020). *Estado de La Población Peruana 2020*. <https://bit.ly/357xR2y>
- Kuwaiti, A. A., Hasan, A. B., y Wahass, S. (2019). Factors predicting job satisfaction among faculty members of a Saudi higher education institution. *Journal of Applied Research in Higher Education*, 12(2), 296-310. <http://doi.org/10.1108/JARHE-07-2018-0128>
- Kwahar, N., y Iyortsuun, A. S. (2018). Determining the underlying dimensions of quality of work life (QWL) in the Nigerian hotel industry. *Entrepreneurial Business and Economics Review*, 6(1), 53–70. <https://doi.org/10.15678/EBER.2018.060103>
- Kwee, C. (2020). Self-efficacy of immigrant teachers in Australia: A literature review. *Universal Journal of Educational Research*, 8(10), 4440-4448. <https://doi.org/10.13189/ujer.2020.081011>
- Marin, H. S., y Placencia, M. D. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Medico (Lima)*, 17(4), 42–52. <https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>
- Pacovilca-Alejo, O. V., Zea-Montesinos, C. C., Reginaldo-Huamani, R., Guerra-Olivares, T. S., Ordóñez-Ccora, G., Pacovilca-Alejo, G. S., Quispe-Illanzo, M. P., & Oyola-García, A. E. (2020). Condicionantes de la desigualdad en el acceso al mercado laboral y remuneración en

- profesionales de la salud del Perú. *Revista Ciencias de La Salud*, 18(3), 1–16.  
<https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/revsalud/a.9866>
- Peñaflor-Guerra, R., Sanagustín-Fons, M. V., y Ramírez-Lozano, J. (2020). Business ethics crisis and social sustainability. The case of the product “Pura Vida” in Peru. *Sustainability (Switzerland)*, 12(8).  
<https://doi.org/10.3390/SU12083348>
- Programa De Las Naciones Unidas Para El Desarrollo. (2019). *Informe sobre desarrollo humano 2019*.  
<https://doi.org/10.18356/3308412des>
- Rahim, N. A. A., Hassan, L. A., Amdan, S. y Munap, R. (2018). The moderating role of organizational citizenship behavior on the relationship between organizational justice and job satisfaction. *International Journal of Arts & Sciences*, 11(1), 467-477.  
<https://bit.ly/38W00dR>
- Ridaryanto, P., Ghozali, I. y Purwanto, A. (2018). Assessing Organizational Justice and Job Satisfaction in Public Accounting Firms in Indonesia: Access la Success. *Calitatea*, 19(166), 94-98. <https://bit.ly/353qgC1>
- Rukh, G., Dang, J., Gaia, O., Ciuculete, D., Mathias, R. y Schiöth, H. B. (2020). Personality, lifestyle and job satisfaction: causal association between neuroticism and job satisfaction using Mendelian randomisation in the UK biobank cohort. *Transnacional Psychiatry*, 10(1). <http://doi.org/10.1038/s41398-020-0691-3>
- Satizabal, M. Cruz, A., y Unás, V. (2020). Condiciones de empleo de un grupo de docentes en Cali, Colombia. *Entramado*, 16(1), 108-120.  
<http://dx.doi.org/10.18041/1900-3803/entramado.1.6080>
- Sehnbruch, K., González, P., Apablaza, M., Méndez, R. y Arriagada, V. (2020). The Quality of Employment (QoE) in nine Latin American countries: A multidimensional perspective. *World Development*, 127(1).  
<https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2019.104738>
- Sims, S. (2020). Modelling the relationships between teacher working conditions, job satisfaction and workplace mobility. *British Educational Research Journal*, 46(2), 301-320.  
<http://dx.doi.org/10.1002/berj.3578>
- Soetjipto, B. E., Supriyanto, A. S., y Adi, K. R. (2020). *The Mediating role of Job Satisfaction on compensation, work environment, and employee performance: evidence from Indonesia*. 8(2), 735–750.  
[https://doi.org/http://doi.org/10.9770/jesi.2020.8.2\(44\)](https://doi.org/http://doi.org/10.9770/jesi.2020.8.2(44))
- Tran, T. T., Nguyen, T. T., Ngo, D. N. T., y Tran, T. A. (2021). Mediation of employee job satisfaction on the relationship between internal corporate social responsibility and affective commitment. *Management Science Letters*, 11(1), 195–202.  
<https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.8.015>
- UNAM, INE, y ENCIVICA. (2019). *Faro Democrático: Cohesión Social*.  
<https://bit.ly/2KtKeyE>
- Vincent, D. y Marmo, S. (2018) Commitment to Social Justice and its Influence on Job Satisfaction and Retention of Nonprofit Middle Managers, *Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance*, 42(5), 457-473,  
<https://doi.org/10.1080/23303131.2018.1532370>



Weiss, D., Dawia, D., England, G. y Loiquist, L. (1967). *Manual for the MN Satisfaction Questionnaire* (pp. 1–131). pp. 1–131.  
<https://bit.ly/2Ma6BJO>

Zafra, J. H., Tenorio-Mucha, J. y Bazalar-Palacios, J. (2020). Asociación entre índice de ruralidad y satisfacción laboral en médicos y enfermeros de Perú. *Revista Cubana de Salud Pública*, 46(2), 1–17.  
<https://bit.ly/35lzABx>

## Organización saludable y bienestar humano en la empresa AGP Perú SAC

Anzualdo, Misheel ; Jo, Ana ; Ramirez, Kenny ; Zapata, Claritcef 

### Resumen

Las organizaciones saludables son aquellas que comprenden que el desempeño de una empresa va ligado al desempeño y bienestar de los colaboradores e invierte en mejorarlo. El bienestar humano es circunstancial, pues puede variar de acuerdo a las diferencias sociales, económicas y culturales, pero que puede ser definido como un conjunto de estados que conllevan a la valoración de la vida. El objetivo de la investigación es el de explicar si existe una relación entre ambas variables en el contexto de la empresa AGP Perú SAC. Para esto, se realizó una encuesta a 61 colaboradores y se utilizó las pruebas Chi cuadrado y Regresión simple. Los resultados muestran que existe correlación positiva y lineal entre las variables ( $\rho = 0.688$ ) al 5% de confianza. Además, existe relación significativa entre distintas dimensiones ( $\rho = 0.480881$ ;  $\rho = 0.310316$ ), mientras que en otras no existe relación ( $p$  valor = 0.108;  $p$  valor = 0.085). En conclusión, AGP debe mejorar el desarrollo de equipos y resultados saludables de la empresa, pues se identificó que ambas influyen en aspectos claves como la satisfacción y el compromiso del colaborador.

### Palabras clave

Organizaciones saludables; Modelo Hero; Bienestar humano

## Healthy Organizations and Human Wellbeing at AGP Perú SAC Company

**Abstract.** *Healthy organizations are those that understand that the performance of a company is linked to the performance and well-being of employees and invest in improving it. Human well-being is circumstantial, since it can vary according to social, economic and cultural differences, but it can be defined as a set of states that lead to the valuation of life. The objective of this research is to explain if there is a relationship between both variables in the context of the company AGP Perú SAC. For this, a survey of 61 collaborators was carried out and the Chi square and simple regression tests were used. There is a positive and linear correlation between the variables ( $\rho = 0.688$ ) at 5% confidence. In addition, there is a significant relationship between different dimensions ( $\rho = 0.480881$ ;  $\rho = 0.310316$ ), while in others there is no relationship ( $p$  value = 0.108;  $p$  value = 0.085). For this reason, AGP must improve the development of teams and healthy results of the company, since it was identified that both influence key aspects such as employee satisfaction and commitment.*

**Key words.** *Healthy Organizations; Hero Model; Human Wellbeing*

## 1. Introducción

Este artículo de investigación permite entender si la empresa AGP Perú SAC se puede considerar una organización saludable y si esta tiene incidencia en el bienestar humano de los trabajadores. Para ello, se necesita saber qué son las organizaciones saludables y qué es el bienestar humano, así como su desarrollo a través del tiempo. En primer lugar, se viene discutiendo el término de organizaciones saludables desde 1990, por lo que se entiende que debe ser eficiente y eficaz, asegurando la satisfacción de sus recursos humanos, puesto que el bienestar de la organización y el bienestar de los individuos que lo componen están emparentados. Así, las organizaciones saludables son aquellas que reconocen que las necesidades de los trabajadores y la organización son mutuamente dependientes y buscan aplicar la agenda dual de calidad de vida para los trabajadores y el éxito y sostenibilidad organizacional (Bäck et al., 2018). La organización no podría desarrollarse sin los recursos humanos, quienes son los que operan y forjan las actividades y estos mismos necesitan de las organizaciones para poder trabajar y desarrollarse. Es decir, existe una dependencia entre ambos, por lo que la calidad de vida de los trabajadores conlleva al éxito. Por otro lado, también es aquella que permite que el ser humano se desempeñe y funcione de manera óptima, identificando 5 características importantes: El primero considera los aspectos internos y externos; luego tenemos la presentación de información en lugares adecuados; también el procesamiento y utilización de la información recabada; después tenemos la adaptación y transformación sin destruir; y por último, la obtención de información con respecto a las consecuencias de las transformaciones en la organización (Acosta et al., 2015). Para hacer frente a los cambios económicos y sociales que se dan a menudo, es necesario tener fuerza laboral motivada y psicológicamente sana. Entonces, las políticas de los recursos humanos deben estar en sintonía con los

valores mencionados y la situación global complicada (Salanova, 2009). Esto queda evidenciado en la coyuntura actual, pues son las organizaciones saludables las que han prevalecido frente a las que no lograron adaptarse (Salanova, 2020). Además, en los últimos años se ha brindado mayor relevancia a la felicidad en el trabajo, pues se entiende que las organizaciones positivas y saludables son factores claves para un mejor rendimiento en la economía (Sánchez et al., 2019).

Entonces, surge como necesidad la elaboración de modelos de medición. Existe una propuesta clásica en las organizaciones saludables llamada modelo requisito-control-soporte elaborado por Robert Karasek en 1976, donde se sugiere que los trabajadores pueden responder a las demandas de su trabajo aumentando el control y el apoyo social (Bäck et al., 2018). En este punto, se considera el entorno psicosocial, ya que son las condiciones de trabajo en las que se están desarrollando. También, hay que considerar los conceptos de salud ocupacional y psicología positiva. En el modelo tradicional se considera el aspecto negativo del estrés laboral en base a modelos médicos, pero esto solo toma la mitad de lo que realmente se quiere analizar. Entonces, es necesario aproximarlos a lo positivo, que se centre en las fortalezas de los trabajadores y del funcionamiento organizacional óptimo otorgando respuestas a las demandas y hacer frente a los cambios organizacionales que ocurre en la sociedad moderna (Salanova, 2008).

No obstante, el modelo más destacado es el modelo HERO, relacionado con las prácticas organizacionales saludables, capital psicológico positivo (equipos saludables) y los resultados organizacionales saludables (Salanova, 2009). El objetivo del mismo es el de contrarrestar las maneras tradicionales de gestión, diferenciarse de las organizaciones tóxicas y mejorar la proactividad de sus

empleados (Gómez et al., 2020). Además, este se basa en 3 pilares que hacen referencia, respectivamente, a (1) los recursos sociales que disminuyen el estrés causado por el trabajo y las prácticas organizacionales que permiten la generación de ámbitos más saludables para el colaborador, (2) los resultados extraorganizacionales e intraorganizacionales, en los que se evidencia cómo beneficia la organización a su entorno y cómo obtiene un mejor resultado en su producción y (3) el cuidado del trabajador por parte de la empresa (Salanova et al., 2012). Por ello, este modelo puede ser aplicado en pequeñas, medianas y grandes empresas, con mayor énfasis en las Pymes, para determinar si se necesita una mejora o adecuar a la empresa a formar parte de una organización saludable (Acosta et al., 2015). Sin embargo, han surgido aspectos negativos con el tiempo que contradicen al modelo HERO, uno de ellos es el sedentarismo. Esto debido principalmente por la gran diversidad de tecnología, que a su vez ha ido perjudicando esta actividad física por la sistematización y dependencia (Gil-Beltrán et al., 2020).

Por otro lado, el presente trabajo también requiere de una visión general del bienestar humano a nivel mundial. Appau et al. (2019) señalan que uno de los factores más importantes es la integración social, pues se corrobora que el contacto con amistades cercanos y familiares genera estabilidad, confianza y seguridad a la persona, a los que llamó lazos fuertes. No obstante, también le da importancia a los lazos débiles, los cuales hacen referencia a la relación que existe con los vecinos. Afirmó que mientras más fuerte sea el nivel de interacción que tengas con ellos y el sentido de pertenencia que tengas al lugar en que vives, el bienestar humano, la felicidad y satisfacción de vida se incrementan.

En Latinoamérica, Gutierrez y Urzúa (2019) afirman que el bienestar deriva de dos enfoques generales: Hedónico, el cual propone que la felicidad se alcanza mediante la ausencia de dolor y alcance del placer; y Eudamónico, mediante el cual se establece

que la única manera de alcanzar el bienestar es el desarrollo humano y autorrealización. A su vez, mencionan que el bienestar humano está influido por distintos factores, como los valores culturales e individuales, rasgos de personalidad, ingresos económicos y relaciones sociales. Por su parte, Ahumada (2017) considera que el bienestar humano no es solamente influenciado, sino también influyente. En su estudio realizado en México a egresados y estudiantes que trabajan, se llegó a la conclusión que el bienestar tiene directa correlación con la competitividad ejercida en una empresa. Menciona que este factor se refiere a la satisfacción en los estudios, pareja, salud, ocio, trabajo, entre otros; lo cual conlleva a creatividad, innovación, interacción social, extroversión e iniciativa. Incluso considera que la felicidad y el bienestar humano pueden ser considerados como sinónimos, en el sentido que ambos términos muestran el grado de satisfacción de una persona en los ámbitos de su vida y recomienda a las empresas propiciar el bienestar entre sus trabajadores para atraer resultados positivos en el desarrollo de las actividades y el éxito empresarial.

En Perú, Riley- Powell et al. (2018) mencionan que el bienestar humano en las comunidades de Madre de Dios no solo está relacionado con la salud y los ingresos económicos, sino también, con la comunidad y su ambiente. Entre los principales aspectos se encuentran la mejor infraestructura, mayor trabajo, acceso a la salud, reducción o menor destrucción de los recursos naturales. Los autores no encontraron diferencias significativas por comunidad, edad o sexo, pero sí con los migrantes, puesto que se observaron menores niveles de bienestar en ellos. Asimismo, el Organismo Supervisor de la Inversión en Infraestructura de Transporte de Uso Público [OSITRAN] (2019) afirma que el capital humano es el recurso más valioso de toda organización, por lo cual propone el Plan de Bienestar y Motivación del Talento Humano. Dicho plan crea condiciones favorables para los colaboradores y propicia su desarrollo integral, con el fin que estas

puedan repercutir en su productividad. El organismo plantea diversos mecanismos de acción para incrementar el bienestar humano, tales como actividades de integración, promoción de salud, buen clima laboral, beneficios laborales e incentivar el equilibrio de su vida profesional y personal.

En Lima, Solorzano (2019) menciona que los adolescentes de Lima, no relacionan la inteligencia emocional con el bienestar psicológico. Además, afirma que el bienestar para los jóvenes y adolescentes está relacionado con las relaciones interpersonales y enfatiza en la necesidad de crear más programas en beneficio del bienestar en adolescentes. Por su parte, Cueto et al. (2016) consideran que las poblaciones vulnerables en Lima, ponen mayor énfasis en el bienestar colectivo que en el bienestar individual. En un estudio realizado a diversas poblaciones vulnerables en Lima, se obtuvo que sus percepciones de bienestar están principalmente vinculadas con los beneficios que tengan como comunidad, que a su vez les brindaría beneficios individuales, como son el mayor acceso a programas sociales, entre otros; buscan sentirse parte de un colectivo.

Por lo tanto, la medición del bienestar humano es importante para la toma de decisiones, tanto de un país como de una empresa. Esta puede ser de manera objetiva o subjetiva. En el presente estudio se utilizó el *subjective well-being*, pues la medición objetiva del bienestar a nivel regional o empresarial es objeto de críticas, al dejar de lado cuestiones como la seguridad y el ambiente (Veneri y Murtin, 2018). De ese modo, se han desarrollado distintos modelos de medición subjetiva, la gran mayoría utilizando indicadores negativos para determinar el nivel de bienestar en una población (Tadić et al., 2016). Sin embargo, para esta investigación, se utilizaron indicadores positivos, divididos en siete dimensiones. Dichas dimensiones son felicidad, emociones positivas, compromiso, propósito, satisfacción con la vida, relaciones sociales y realización (Forgeard et al., 2011).

La felicidad es un concepto abstracto y complejo, por lo que los investigadores aún luchan por simplificar el término lo suficiente para ser cuantificable. No obstante, las personas suelen asociar el concepto de felicidad con la familia, el amor y la salud (Durón-Ramo et al., 2019). Esto indica que el término es bastante subjetivo y, a pesar de que también existen mediciones objetivas de la felicidad, este tiene limitaciones, pues la felicidad se puede considerar un sentimiento momentáneo (Skarin y Wästlund, 2020). Asimismo, las emociones positivas son todas aquellas emociones que producen un sentimiento positivo y agradable al individuo. Estas van bastante ligadas a la motivación, al contagio emocional y al desprendimiento (Quinn & Baker, 2021). Algunas de las emociones positivas más utilizadas en investigaciones de campo son la simpatía, serenidad, júbilo, simpatía y gratitud (Mesurado et al., 2020). Luego, el compromiso es descrito y clasificado por distintos autores; sin embargo, concuerdan en que este es un estado de concentración en una tarea. Se puede dividir en compromiso conductual, compromiso cognitivo y compromiso emocional. El primero relacionado a la conducta del individuo, como asistir al trabajo o cumplir con la solución de problemas en la familia. El segundo es aquel interés en aprender tareas e ideas nuevas y perfeccionar el procedimiento de tareas difíciles. Por último, el compromiso emocional es quizás el más importante, pero más complejo de cuantificar, pues engloba el sentido de pertenencia y las reacciones hacia distintos grupos de personas (Siddiq y Gochyyev, 2019).

También, el propósito de vida ha sido ampliamente estudiado y definido. Se ha logrado determinar que existen tres factores para que el ser humano tenga un propósito de vida: la comprensión del mundo y su funcionamiento, el descubrimiento del valor de su vida como individuo y como parte de una comunidad, y hallar la orientación de sus acciones (Martela y Steger, 2016). La quinta dimensión es la satisfacción con la vida del ser humano, que es definida como la medición y

evaluación de la diferencia de sus necesidades y expectativas con respecto a lo que poseen. En consecuencia, las personas más satisfechas suelen ser más resilientes y positivas (Karataş y Tagay, 2021). Además, las relaciones sociales también son determinantes para conocer el bienestar. El ser humano es un ser social, es parte de una comunidad y se guía de normas y éticas. Una investigación realizada en un distrito de bajos recursos determinó y arrojó que la percepción más importante de salud es la de relaciones e interacciones sociales con familiares y amigos (De Jong et al., 2020). Es decir, el soporte social y la faceta colectiva del ser humano son tan significativos que son utilizados como sinónimos de salud en la coloquialidad. Incluso, las interacciones sociales resultan un factor fundamental para las expectativas de futuro de la persona (Gullov y Gullov, 2020). Por último, es la realización y la competencia del ser humano el que ha tenido mayor crecimiento. El concepto es universal, pues a pesar de las diferencias culturales, se halló que las personas de Canadá, Colombia, China y Alemania tenían una semántica similar para referirse al logro y realización (Loderer et al., 2020). De esta manera, el individuo que se siente realizado, está relacionado con el éxito, a pesar de los altos costos que podrían ser consecuencia de las tareas y el proceso de triunfo (Tuominen et al., 2020).

Así, se plantearon las siguientes hipótesis que serán explicadas mediante el desarrollo de la investigación: (1) Las organizaciones saludables se relacionan con el bienestar humano en los trabajadores de la empresa AGP Perú SAC, (2) Si los equipos no son saludables, entonces, habrá menor compromiso del trabajador de la empresa AGP Perú SAC, (3) Los recursos y prácticas organizacionales se relacionan con la felicidad de los trabajadores de la empresa AGP Perú SAC, (4) Si los resultados organizacionales son saludables, entonces, los trabajadores de la empresa AGP Perú SAC experimentarán mayor satisfacción con la vida y (5) Los equipos de trabajo de la organización impulsan

la generación de emociones positivas en los trabajadores de la empresa AGP Perú SAC.

## 2. Método

Para el desenvolvimiento del estudio, se eligió a la empresa AGP Perú SAC. De ella, se seleccionó una muestra aleatoria estratificada de 61 trabajadores de una población de 106 trabajadores. Las proporciones de la muestra pertenecen a los estratos de áreas de la empresa, las cuales son Ingeniería, Almacén, Marketing, Procesos, Proyectos, Calidad, Compras, Contabilidad, Mantenimiento, Logística, R&D, TI, SAC, Recursos Humanos y Tesorería. Sin embargo, no se tomaron en cuenta a los trabajadores con turnos rotativos o temporales, pues investigaciones determinan que estos necesitan estudios particulares, teniendo en cuenta la periodicidad y el estrés causado por ello (Imhof & Andresen, 2017; Wieland, 2020).

A dicha muestra se le realizó una encuesta virtual de 33 preguntas en la escala de Likert y al finalizar la misma, se pidió que confirmase su consentimiento para que sus respuestas puedan ser utilizadas únicamente con fines académicos. En primer lugar, se realizaron preguntas demográficas, para determinar el perfil del trabajador. En segundo lugar, se realizó un cuestionario con enunciados positivos relacionados a cada una de las dimensiones de las variables y el trabajador contestó en una escala del 1 al 5, siendo: (1) «Totalmente en desacuerdo» y (5) «Totalmente de acuerdo», según su conformidad con lo expuesto por el enunciado. Ejemplos de ítems del cuestionario son: «Considero que mi jefe de área organiza equipos saludables» y «Me gusta el trabajo que realizo».

Para el análisis de los datos, se utilizó el software estadístico Minitab. Este sirvió para hallar los estadísticos descriptivos de las dimensiones, según el puntaje obtenido en cada una de las 3 o 4 preguntas que conformaban su desarrollo. Por esto, cada una de las dimensiones fue restablecida en rangos

de bajo, medio y alto, según el mínimo y máximo puntaje posible en cada variable. Además, permitió estratificar cada una de las dimensiones según área. Los estadísticos hallados fueron la media, la desviación estándar y el coeficiente de variación. Asimismo, con el fin de comprobar las hipótesis planteadas, se realizaron pruebas Chi-cuadrado, que determinaron la relación entre las distintas dimensiones de ambas variables. Por otro lado, para la prueba de la hipótesis general se utilizó la Regresión Lineal en la variable independiente y dependiente.

### 3. Resultados

Para realizar del estudio, se dividió el análisis en dos partes. En primer lugar, se analizó las dimensiones de forma independiente, mediante Estadística Descriptiva. En segundo lugar, se procesó la información para dar respuesta a nuestras hipótesis mediante Estadística Inferencial, utilizando la prueba de Chi cuadrado para obtener el grado de relación de las dimensiones y la regresión simple para hallar la correlación entre la variable independiente y dependiente.

**Tabla 1**

*Estadísticos descriptivos de la dimensión felicidad en los trabajadores de AGP Perú S.A.C*

Dimensión	Ítem	Total	
		Media	s
Felicidad	F1 e considero más feliz que la mayoría de mis compañeros		
	F2 La mayor parte del tiempo me siento feliz	11.89	1.81
	F3 soy feliz con las oportunidades de vida que tengo		

En la Tabla 1, se muestra que se posee un nivel promedio alto de felicidad en los trabajadores de la empresa AGP Perú SAC. Al estratificar los datos por área de la empresa, se visualiza que es el área de TI la que posee un mayor nivel promedio de felicidad. Por el contrario, el área de Calidad es la que posee el menor, pero, aun así, dicho nivel pertenece al rango de "Medio". Además, la misma posee el mayor coeficiente de variación, por lo que es la más heterogénea de todas. Es decir, hay gran dispersión en los datos, pues hay distintas percepciones sobre el nivel de felicidad en los trabajadores de dicha área

Asimismo, las emociones positivas son presentadas en la Tabla 2. Los trabajadores demuestran emociones positivas con un nivel alto. Asimismo, se aprecia que la dispersión de los resultados obtenidos es de 1.478 y no es considerable. Al dividirla, se deduce que las áreas Proyectos y Procesos muestran mayores niveles de emociones positivas. Por otro lado, las áreas que presentan menores niveles son Almacén y Calidad. Adicionalmente, se observa que solo el área de Compras y el área de Recursos Humanos tienen un coeficiente de variación superior a 20, por lo que se puede afirmar que ambas son ligeramente heterogéneas.

**Tabla 2**

*Estadísticos descriptivos de la dimensión emociones positivas en los trabajadores de AGP Perú S.A.C*

Dimensión	Ítem	Total	
		Media	s
Emociones positivas	E1 no trato amistoso y cordial con las personas que me rodean		
	E2 soy optimista ante los problemas	12.44	1.48
	E3 me gusta expresarme		

de manera empática  
al dar una opinión

La dimensión compromiso tuvo un nivel promedio alto (Ver Tabla 3). Los colaboradores, en promedio, tienen un gran sentido de compromiso en su vida diaria. La dispersión en esta dimensión Compromiso demuestra que los datos son más homogéneos. Las áreas con mayor nivel promedio de compromiso son las de Procesos y Recursos Humanos. Por otro lado, el área con menor compromiso es la de Compras. Esto se traduce en que los colaboradores de Recursos Humanos y Procesos son más capaces de concentrarse en una tarea que los del área de Compras.

**Tabla 3**

*Estadísticos descriptivos de la dimensión compromiso en los trabajadores de AGP Perú S.A.C*

Dimensión	Ítem	Total	
		Media	s
Compromiso	C1 y capaz de brindar toda mi atención a mis tareas	12.36	1.43
	C2 edo manejar los cambios repentinos de la vida		
	C3 descubrir una tarea nueva, me envuelvo en ella y deseo aprender más.		

En la Tabla 4 se puede observar que el promedio de los trabajadores percibe un alto nivel de resultados organizacionales saludables en la empresa. Sobre la desviación estándar, los datos son de los más dispersos de todas las dimensiones. El área de Recursos Humanos y Almacén son las que presentan los promedios mayores. Ambas poseen un

coeficiente de variación menor al 20%, por lo que los datos son homogéneos. Por otro lado, el área de Calidad es la que posee menor nivel promedio de resultados organizacionales saludables.

**Tabla 4**

*Estadísticos descriptivos de la dimensión resultados organizacionales saludables en los trabajadores de AGP Perú S.A.C*

Dimensión	Ítem	Total	
		Media	s
Resultados organizacionales saludables	O1 nsidero que los productos y/o servicios que brindamos son de excelencia	15.77	2.33
	O2 s relaciones de la organización con el ambiente externo e interno son socialmente responsables		
	O3 ento que la empresa premia de forma positiva el esfuerzo de los trabajadores		
	O4 nsidero que se tiene en cuenta el estado mental de los trabajadores		

Los colaboradores perciben un gran clima laboral v equipos saludables. Con respecto a la dispersión de los resultados, no es significativa (Ver Tabla 5). El área de Compras tiene la menor media con respecto a otras áreas, por lo que el promedio de los trabajadores no percibe equipos ni saludables ni tóxicos. Por otro lado, el área de Recursos Humanos tiene la mayor media y no presenta ninguna dispersión, es una variable totalmente homogénea. Por último, respecto al área de



Procesos con la segunda mayor media, que indica que los trabajadores consideran que perciben equipos saludables.

**Tabla 5**

*Estadísticos descriptivos de la dimensión equipos saludables en los trabajadores de AGP Perú S.A.C*

Dimensión	Ítem	Total		
		Media	s	
Equipos saludables	ES 1	nsidero que mi jefe de área organiza equipos saludables		
	ES 2	e siento autoeficiente y capaz de enfrentar obstáculos presentados en la empresa en el menor tiempo posible	16.34	2.51
	ES 3	e siento con muchas energías positivas cuando realizo mis actividades laborales		
	ES 4	nsidero una experiencia positiva trabajar en esta empresa		

En base a la Tabla 6, se puede determinar que la mayoría de trabajadores de la empresa AGP perciben, en promedio, un nivel medio de recursos y prácticas organizacionales saludables en la empresa. Presenta una de las dispersiones más grandes de todas las dimensiones. Al estratificar los datos por área de la empresa AGP, se observa que el área de Recursos Humanos es la que percibe que los equipos de trabajo son totalmente saludables. En contraparte, el área de SAC es la que posee el menor, pero, aun así, dicho nivel pertenece al rango de "Medio". Además, el área de Procesos es la que posee

el mayor coeficiente de variación, por lo que es la más heterogénea de todas.

**Tabla 6**

*Estadísticos descriptivos de la dimensión equipos saludables en los trabajadores de AGP Perú S.A.C*

Dimensión	Ítem	Total		
		Media	s	
Recursos y prácticas organizacionales saludables	RP 1	empresa organiza paseos recreativos para sus trabajadores		
	RP 2	tiene espacios de ocio que influyen positivamente en el relajamiento de los trabajadores		
	RP 3	tienen estrategias de estructura y organización que hacen que el trabajo se efectúe de manera positiva	15.28	2.56
	RP 4	realiza eventos de integración que beneficia positivamente en la socialización de los trabajadores		

En los siguientes párrafos se realizarán las pruebas de hipótesis planteadas en el estudio.

Primera H1: Organizaciones saludables y Bienestar Humano se relacionan.

Mediante la regresión lineal, se determinó que el modelo es significativo ( $p$  valor = 0) y presenta un ajuste aceptable 51,82%. Del coeficiente de Rho de Spearman se puede concluir que existe una correlación positiva y

relación lineal buena, directa y creciente entre las variables (Ver Tabla 7).

**Tabla 7**

*Coefficiente y p valor de la relación lineal de organizaciones saludables y bienestar humano*

Correlación Rho de Spearman	0.688
Valor p	0.000

Segunda H1: Equipos de trabajo saludables y Compromiso se relacionan directamente.

Como se visualiza en la tabla 8, el p valor es menor al nivel de significancia de  $\alpha=0.05$ . Esto quiere decir que la dimensión Compromiso y Equipos Saludables se relacionan entre sí. Además, es una relación muy significativa directa.

**Tabla 8**

*Coefficientes y p valor de la prueba Chi cuadrada de Equipos de trabajo saludables y Compromiso*

	Valor p	Coeficientes de correlación	
Pearson	0.000	r de Pearson	0.480881
Relación de verosimilitud	0.001	Rho de Spearman	0.480881

Tercera H1: Recursos y prácticas organizacionales y Felicidad se relacionan.

Se puede observar en la Tabla 9 que el p valor es mayor al nivel de significancia ( $\alpha = 0,05$ ), en tanto, la dimensión Felicidad y Recursos organizacionales no se relacionan y son independientes. Esto podría tener explicación en que la felicidad está relacionada con la familia y la salud, como se mencionó

anteriormente (Durón-Ramo et al., 2019), y no con los resultados en el trabajo del desempeño del colaborador.

**Tabla 9**

*Coefficientes y p valor de la prueba Chi cuadrada de Recursos y Prácticas organizacionales saludables y Felicidad*

	Valor p	Coeficientes de correlación	
Pearson	0.108	r de Pearson	0.205879
Relación de verosimilitud	0.103	Rho de Spearman	0.205879

Cuarta H1: Resultados organizacionales y Satisfacción con la vida se relacionan directamente.

En la Tabla 10 se puede ver que existe una relación entre los Resultados organizacionales saludables y el nivel de satisfacción de vida del trabajador, ya que el p valor es menor al porcentaje de significancia. Además, existe una relación significativa directa entre las dimensiones, al ser el coeficiente de Rho de Spearman cercano a 1.

**Tabla 10**

*Coefficientes y p valor de la prueba Chi cuadrada de Resultados organizacionales saludables y Satisfacción con la vida*

	Valor p	Coeficientes de correlación	
Pearson	0.015	r de Pearson	0.310316
Relación de verosimilitud	0.004	Rho de Spearman	0.310316

verosimilitud

Quinta H1: Equipos de trabajo saludables y Emociones positivas se relacionan directamente.

Se puede observar en la Tabla 11 que el p valor es mayor al nivel de significancia ( $\alpha = 0,05$ ); en tanto, las dimensiones Emociones positivas y Equipos de trabajo saludables no se relacionan y son independientes. Esto podría tener explicación en que los equipos de trabajo saludables no incitan las emociones positivas, sino el contexto en el que se desarrollan estos equipos.

**Tabla 11**

*Coefficientes y p valor de la prueba chi cuadrada de equipos de trabajo saludables y emociones positivas*

	Valor p	Coeficientes de correlación	
Pearson	0.085	r de Pearson	2.969
Relación de verosimilitud	0.078	Rho de Spearman	3.113

## 4. Discusión

El objetivo de este estudio fue explicar la relación entre las Organizaciones saludables y el Bienestar humano. Los descubrimientos determinan que existe una buena relación directa entre ambas variables, lo que se traduce en que mientras más saludables sea una empresa u organización, mayor será el bienestar humano de sus empleados. Esto coincide con investigaciones previas que concluyeron lo mismo (Fontana, 2019; Rela et al., 2020; AISuwaidi et al., 2021). Además, se

demonstró que los recursos y prácticas organizacionales de la empresa AGP no influyen en la felicidad subjetiva de los empleados. Como se ha mencionado, la felicidad para las personas no suele tener relación con las políticas de trabajo. Los resultados no solo son contrarios a la hipótesis planteada, sino también a otras investigaciones que afirman que, mediante normas y políticas saludables, la felicidad de los empleados mejora (Karimi et al., 2020). Dicha contradicción puede ser causada por tratarse de distintas realidades sociales y culturales, tanto a nivel macroeconómico como en la variedad de áreas en una empresa. También, puede deberse a la diferencia de tareas en los puestos de trabajo analizados en ambos estudios.

Por otro lado, los resultados obtenidos con respecto a la relación entre los equipos de trabajo saludables y la generación de emociones positivas confirman que no existe una correlación significativa entre las dos variables. Estos resultados parciales invitan a reflexionar, puesto que la Revista de Estudios empresariales (2017) en su investigación realizada a egresados universitarios afirman que las personas felices suelen ser más creativas, innovadoras, con tendencia a la interacción social y con actitud extrovertida; siendo esta una contradicción a los resultados obtenidos en el trabajo realizado, puesto que la Revista asume que los equipos de trabajo sería un buen escenario donde desarrollar emociones positivas con los compañeros. Sin embargo, podríamos añadir que los resultados obtenidos se basan en la generación de equipos de trabajo saludables por parte de los jefes directos de los entrevistados, mientras en el trabajo desarrollado por la Revista, se asume que esta debe ser generada por los mismos individuos. Asimismo, Gutiérrez (2018) percibe como el bienestar humano la generación de

emociones positivas al contexto en el que se desarrolla un individuo, el cual se ve afectada por valores culturales, en la que podríamos incluir los trabajos en equipo. Afirma que el contexto impacta directamente en el sentido de bienestar, incluyendo la capacidad de adaptación, la tolerancia a la frustración y la proyección de vida. Teniendo como base este artículo, podemos decir que se espera que los equipos de trabajo saludables deben generar emociones positivas en los trabajadores, mientras que la realidad de los colaboradores de la empresa AGP Perú SAC, nos muestra que no están directamente relacionadas. Esto puede ser causado porque el trabajo no es lo suficientemente desafiante o no existen cambios emocionales significativos en los colaboradores (Tadić et al., 2016; Park et al., 2021).

De igual manera, se explicó que existe una correlación significativa entre las dimensiones Resultados organizacionales saludables y Satisfacción con la vida de los trabajadores de la empresa AGP. Como se aprecia, el ayudar en temas sociales o ambientales beneficia en la satisfacción de vida del trabajador, los resultados son válidos respecto a otra investigación de la revista UCV Hacer, donde se estima que el trabajador se siente cómodo en un lugar que busca la mejora a base de apoyo al entorno del mismo. Así, este se siente mejor con lo que realiza en su vida y trabajo. Aquello se debe principalmente porque considera que la satisfacción de vida enlaza el ámbito donde se encuentra en un entorno familiar como cultural (Cardoza et al., 2019). Esta afirmación puede darse, ya que se manejan realidades similares, donde puede existir una variación mínima entre la sociedad y cultura. Sobre el ámbito laboral utilizado se difiere de cierto modo, pues los trabajos que realizan son distintos. Además, existe una relación significativa entre la satisfacción con la

calidad de vida laboral del trabajador (Alown et al., 2020). Esto se condice con los resultados obtenidos en este estudio, pues los resultados de la organización deben ser saludables para el colaborador, el cliente y la sociedad.

Por otra parte, hay investigaciones que difieren con esta, puesto que muestra una contradicción a la correlación significativa de ambas variables. Una de ellas es la que se realizó en la Universidad del Norte de Colombia, donde muestran que el trabajador suele buscar la individualidad donde prevalecen los beneficios que se le den y esto genera que se obvie la preocupación por el entorno social donde este se encuentra, pero este sí se relacionaría con los resultados organizacionales si el trabajador obtiene una mejor remuneración (De La Cruz et al., 2017). A su vez, Se-young (2011) percibe la satisfacción de vida del trabajador como un nivel de ocio en la que la empresa debe ofrecer mejores comodidades y que este nivel de satisfacción de vida se incrementará solamente si existe una preocupación interna por parte de la empresa, mientras que la preocupación por los resultados organizacionales sea enfocada únicamente en el producto o servicio ofrecido. Estas negaciones o contradicciones significativas para ambas variables se dan debido a que los espacios utilizados y demográficos son distintos a los de la empresa AGP Perú SAC y, para la cultura mostrada en la universidad, la antigüedad y la edad del trabajador influyen mucho en la satisfacción de vida del mismo, como los niveles sociales que se encuentran en diferentes escalas.

Asimismo, según los resultados obtenidos, las dimensiones equipos saludables y compromiso, existe relación entre ambas y no son independientes. Según una investigación que realizaron sobre los factores que intervienen en el compromiso organizacional,

los resultados fueron que los equipos de trabajo son la fortaleza de las organizaciones, porque se trabaja de manera conjunta para el logro de objetivos y tareas que se designen por la gerencia (Hernández et al., 2018). En consecuencia, la comunicación entre ellos debe ser fluida; además, tiene que existir responsabilidad y compromiso entre los miembros para que los mismos funcionen de forma correcta y con un buen rendimiento. Igualmente, en otra investigación, se halló que el compromiso afectivo colabora con el ajuste de valores entre el empleado, su supervisor, y en sí toda la organización (Dávila y Jiménez, 2014). Esto quiere decir que hay una adhesión emocional del trabajador hacia la organización lo que hace que se sienta bien y satisfecho trabajando en la organización. Además, se concluyó que los ambientes de trabajo son saludables cuando los trabajadores y directivos realizan acciones en conjunto para mejorar los procesos organizacionales y que conlleven a un bienestar de todos los asociados. Esto constituye 4 áreas o caminos de influencia, donde el núcleo es el compromiso para los directivos y los colaboradores, las otras áreas son el ambiente físico, el ambiente psicosocial y los recursos saludables individuales (Nader et al., 2014). Entonces, se puede concluir que los equipos saludables son conformados por personas con mucho compromiso, pues deben cumplir las tareas y objetivos que designe la organización. Por ello, se considera por sobre todo el compromiso afectivo, que hace que el empleado realice sus labores con mayor compromiso y satisfacción, brindando, de ese modo, muchas expectativas hacia la organización. También, la relación entre estas dimensiones ayuda a entender mejor la organización, puesto que en las organizaciones se forman grupos de trabajo o equipos. Estos son fundamentales y constituyen las empresas. En tanto, el compromiso hace que los empleados se

sientan identificados con la empresa y muestren lealtad por esta misma. Así, se logran comprender las problemáticas que puedan ocurrir en las organizaciones cuando los trabajadores no se sienten comprometidos con lo que hacen. Y por último, hacer mención a la importancia del compromiso, ya que este es el núcleo en el ambiente de trabajo porque el colaborador será capaz de concentrarse en las tareas, mostrar responsabilidad en el área e influir más en el ambiente físico, el psicosocial y los recursos.

## 5. Conclusiones

La pregunta principal de este estudio fue si existía relación entre las Organizaciones saludables y el Bienestar humano en la empresa AGP Perú SAC. Efectivamente, una organización influye en la vida de su colaborador y si esta es saludable, el trabajador también lo será. AGP cuenta con equipos saludables y los trabajadores que más resaltan eso son los del área de Recursos Humanos y Procesos, sin embargo, la empresa debe considerar fortalecer más ese aspecto en las áreas de Compras y Calidad, porque el análisis arrojó que los trabajadores no se sentían bien ni mal con los equipos saludables. Sobre esto, es común considerar que uno de los ambientes en los que se puede expresar emociones positivas es el trabajo, al interactuar con equipos al desarrollar una actividad en común. Sin embargo, este estudio indica que no necesariamente se cumple la premisa. En la empresa AGP no existe una relación significativa entre la generación de emociones positivas y los equipos de trabajo saludables. Los colaboradores pueden demostrar aprecio o confianza a otros miembros de su equipo, pero no es una actitud que se repita en la totalidad o en la mayoría de los empleados. Asimismo, se puede concluir que, si bien los equipos no son un factor determinante para la generación de emociones positivas, estas se deben

desarrollar con el fin de favorecer el rendimiento de los trabajadores. Por otro lado, AGP posee buenos lazos con la comunidad y ofrece productos de alta calidad. Esto es percibido con mayor intensidad en el área de Recursos Humanos, mientras que el área de Calidad se mantiene neutra respecto al nivel de salubridad de los resultados organizacionales. Siendo los sectores encargados de controlar la imagen de la empresa y la excelencia de los productos, respectivamente, resulta claro qué aspecto está más desarrollado que el otro. A pesar de ello, se puede concluir que existe una relación entre los resultados organizacionales saludables de la empresa con la satisfacción con la vida del colaborador, pues al existir una preocupación por el entorno de la empresa, se genera un aumento en la satisfacción, al sentirse cómodo en un ambiente responsable y sano. Asimismo, AGP posee recursos y prácticas organizacionales saludables en promedio. Nuevamente, el área de Recursos Humanos percibe que las normas y políticas son las adecuadas, mientras que el área de SAC no está ni de acuerdo ni en desacuerdo con ello. De ello, es válido inferir que dentro de la empresa se efectúan distintas prácticas organizacionales, pues algunas áreas percibieron un mayor nivel de salubridad en el diseño de puestos y la organización de las tareas que otras. Incluso habiendo fortalecido los lazos de los colaboradores con la empresa mediante estrategias de recursos de tareas y organizacionales, como muestran los resultados, esto no influye en su felicidad. Entendiendo que la felicidad es subjetiva y comúnmente relacionada al espacio íntimo de una persona, como la familia; es acertado concluir que, a pesar de no tener incidencia directa en la felicidad de los colaboradores, sí que logra crear un mayor sentido de pertenencia y lealtad con la empresa como lo sugieren otras investigaciones.

## 6. Referencias

- Acosta, H., Cruz-Ortiz, V., Salanova, M. & Llorens, S. (2015). Organizaciones saludables: Analizando su significado desde el Modelo HERO. *Revista de Psicología Social*, 30(2), 323–350. <https://doi.org/10.1080/21711976.2015.1016751>
- Ahumada-Tello, E. (2017). Perception of Personal Competitiveness. A Study from the Perspective of Happiness, Well-Being and Education in University Graduates. *Revista De Estudios Empresariales. Segunda Época*, (1), 34–54. <https://doi.org/10.17561/ree.v0i1.3187>
- Alown, B. E., Al-fakeh, F. A. & Aburumman, A. (2021). The role of quality of work life in Jordanian hotel industry. *Management Science Letters*, 11, 347-356. <http://dx.doi.org/10.5267/j.msl.2020.9.035>
- AlSuwaidi, M., Eid, R. & Agag, G. (2021). Understanding the link between CSR and employee green behaviour. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 46, 50-61. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2020.11.008>
- Appau, S., Churchill, S. A. & Farrell, L. (2019). Social integration and subjective wellbeing. *Applied Economics*, 51(16), 1748-1761. <https://doi.org/10.1080/00036846.2018.1528340>
- Bäck-Wiklund, M., Guerreiro, M., Szücs, S., Billquist, L., Barroso, M. & Rodrigues, E. A. (2018). Are healthcare organizations healthy? Quality of life in healthcare work in Northern and Southern Europe. *Sociologia, Problemas e Práticas*, (86), 45-67. <https://dx.doi.org/10.7458/SPP20188613534>

- Cardoza, A., Hidalgo, L., Peña J., Pulido, L. & Torres, C. (2019). Satisfacción con la vida y satisfacción laboral. UCV Hacer. 8(1). <https://doi.org/10.18050/ucv-hacer.v8i1.1849>
- Cueto, R., Espinosa, A., Guillén, H., & Seminario, M. (2015). Sentido de Comunidad Como Fuente de Bienestar en Poblaciones Socialmente Vulnerables de Lima, Perú. *Psykhé*, 25(1). <http://dx.doi.org/10.7764/psykhe.25.1.814>
- Dávila de León, Celeste, & Jiménez García, Gemma. (2014). Sentido de pertenencia y compromiso organizacional: predicción del bienestar. *Revista de Psicología (PUCP)*, 32(2), 271-302. Recuperado en 24 de enero de 2021, de [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0254-92472014000200004&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0254-92472014000200004&lng=es&tlng=es)
- De Jong, M., Wagemakers, A. & Koelen, M. (2020). "We Don't Assume That Everyone Has the Same Idea About Health, Do We?" Explorative Study of Citizens' Perceptions of Health and Participation to Improve Their Health in a Low Socioeconomic City District. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(14). <https://doi.org/10.3390/ijerph17144958>
- De La Cruz, A., Epalza, A. & Orozco, S. (2017). Satisfacción con la vida y su relación con la Satisfacción Laboral. Universidad del Norte, Colombia. <https://www.researchgate.net/deref/http%3A%2F%2Fdx.doi.org%2F10.13140%2FRG.2.2.10593.35686>
- Durón-Ramos, M. F., García-Vásquez, F. I. y Castellanos, L. M. (2019). Semantic network from the words happiness and wellbeing: Dataset in a Mexican sample. *Data in Brief*, 27. <https://doi.org/10.1016/j.dib.2019.104830>
- Fontana, E. (2019). When the main job tasks are perceived to be 'irrelevant' in the workplace: the internal uselessness of corporate social responsibility work in Japan. *Culture and Organization*, 26(5-6), 405-424. <https://doi.org/10.1080/14759551.2019.1656632>
- Forgeard, M. J. C., Jayawickreme, E., Kern, M. L. y Seligman, M. E. P. (2011). Doing the right thing: Measuring wellbeing for public policy. *International Journal of Wellbeing*, 1(1), 79-106. <http://dx.doi.org/10.5502/ijw.v1i1.15>
- Gil-Beltrán, E., Llorens, S. y Salanova, M. (2020). Employees' Physical Exercise, Resources, Engagement, and Performance: A Cross-sectional Study from HERO Model. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 36(1), 39-47. <https://doi.org/10.5093/jwop2020a4>
- Gómez, R., García, J., Morales V. y Hernández A. (2020). Adaptación y validación del cuestionario del empleado saludable del modelo HERO. *Anales De Psicología / Annals of Psychology*, 36(2), 361-369. <https://doi.org/10.6018/analesps.395431>
- Gullov, J. & Gullov, E. (2020). Mobility and belonging – A case from provincial Denmark. *Journal of Pedagogy*, 11(1), 107-126. <https://doi.org/10.2478/jped-2020-0006>
- Gutiérrez-Carmona, A. & Urzúa, A. (2019). ¿Los valores culturales afectan el bienestar humano? Evidencias desde los reportes de investigación. *Universitas Psychological*, 18(1), 1-12. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy18-1.vcab>

- Hernández Bonilla, Blanca Estela, Ruiz Reynoso, Adriana Mercedes, Ramírez Cortés, Verónica, Sandoval Trujillo, Sendy Janet, & Méndez Guevara, Laura Cecilia. (2018). Motivos y factores que intervienen en el compromiso organizacional. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 8(16), 820-846. <https://doi.org/10.23913/ride.v8i16.370>
- Imhof, S. & Andresen, M. (2017). Unhappy with well-being research in the temporary work context: mapping review and research agenda. *The International Journal of Human Resource Management*, 29(1), 127-164. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1384395>
- Karataş, Z. & Tagay, O. (2021). The relationships between resilience of the adults affected by the covid pandemic in Turkey and Covid-19 fear, meaning in life, life satisfaction, intolerance of uncertainty and hope. *Personality and Individual Differences*, 172. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2020.110592>
- Karimi, R. N. D., Senkubuge, F. & Hongoro, C. (2020). Determinants of happiness among healthcare professionals between 2009 and 2019: a systematic review. *Humanities and Social Sciences Communications*, 7(98). <https://doi.org/10.1057/s41599-020-00592-x>
- Loderer, K., Gentsch, K., Duffy, M. C., Zhu, M., Xie, X. & Chavarría, J. A. (2020). Are concepts of achievement-related emotions universal across cultures? A semantic profiling approach. *Cognition and Emotion*, 34(7), 1480-1488. <https://doi.org/10.1080/02699931.2020.1748577>
- Martela, F. & Steger, M. (2016). The three meanings of meaning in life: Distinguishing coherence, purpose, and significance. *The Journal of Positive Psychology*, 11(5), 531-545. <http://dx.doi.org/10.1080/17439760.2015.113762>
- Mesurado, B., Oñate, M. E., Rodriguez, L. M., Putrino, N., Guerra, P. & Vanney, C. E. (2020). Study of the efficacy of the Hero program: Cross-national evidence. *PLOS ONE*, 15(9). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0238442>
- Nader, Martín, Peña Bernate, Sandra Patricia, & Santa-Bárbara, Emilio Sánchez. (2014). Predicción de la satisfacción y el bienestar en el trabajo: hacia un modelo de organización saludable en Colombia. *Estudios Gerenciales*, 30(130), 31-39. Retrieved January 24, 2021, from [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0123-59232014000100006&lng=en&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-59232014000100006&lng=en&tlng=es)
- OSITRAN. (2019). Plan de Bienestar y Motivación del Talento humano-2019. Gobierno del Perú. <https://www.ositran.gob.pe/wp-content/uploads/2019/05/052GG2019.pdf>
- Park, I., Beomcheol, P., Jung, H., Yun, D. & Hai, S. (2021). A diary study of work consequences for hotel employees victimized by supervisor from a demand-resource perspective on employee emotions. *International Journal of Hospitality Management*, 92. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102714>
- Quinn, R. W. & Baker, W. E. (2021). Positive Emotions, Instrumental Resources, and Organizational Network Evolution: Theorizing via Simulation Research.



- Social Networks, 64, 212-224.  
<https://doi.org/10.1016/j.socnet.2020.08.007>
- Rela, I.Z., Awang, A.H., Ramli, Z., Rusdan, M., Mappasomba, M. & Nikoyan, A. (2020). Conceptual model of corporate social responsibility impact on community well-being. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 8(2), 311-323.  
[http://doi.org/10.9770/jesi.2020.8.2\(18\)](http://doi.org/10.9770/jesi.2020.8.2(18))
- Riley-Powell, A., Lee, G., Naik, N., Jensen, K., O'Neal, C., Salmón-Mulanovich, G., Hartinger, S., Baush, D. & Paz-Soldan, V. (2018). The Impact of Road Construction on Subjective Well-Being in Communities in Madre de Dios, Peru. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15, 1271.  
<https://doi.org/10.3390/ijerph15061271>
- Salanova, M. (2008). Organizaciones saludables y desarrollo de recursos humanos. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, 47(303), 179-214.  
[http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/03/2008\\_Salanova.pdf](http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/03/2008_Salanova.pdf)
- Salanova Soria, M. (2009). Organizaciones Saludables Y Organizaciones resilientes. *Gestión de riesgos laborales*. N° 58.  
[http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/03/2009\\_Salanova.pdf](http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/03/2009_Salanova.pdf)
- Salanova, M., Llorens, S., Cifre, E. & Martínez, I. M. (2012). We Need a Hero! Toward a Validation of the Healthy and Resilient Organization (HERO) Model. *Group & Organization Management*, 37(6), 785-822.  
<https://doi.org/10.1177/1059601112470405>
- Salanova, M. (2020). How to survive COVID-19? Notes from organisational resilience (¿Cómo sobrevivir al COVID-19? Apuntes desde la resiliencia organizacional). *International Journal of Social Psychology*, 35(3), 670-676.  
<https://doi.org/10.1080/02134748.2020.1795397>
- Sánchez-Vázquez, J. F., & Sánchez-Ordóñez, R. (2019). «Happiness Management»: Revisión de literatura científica en el marco de la felicidad en el trabajo. *RETOS. Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 9(18), 259-271.  
<https://doi.org/10.17163/ret.n18.2019.05>
- Seyoung, P. (2011). The relationship of job satisfaction and leisure satisfaction to life satisfaction. *Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*. 24(2), 331-353.  
<http://dx.doi.org/10.24230/ksiop.24.2.201105.331>
- Siddiq, F. & Gochyyev, P. (2019). The measurement of academic behavioral skills and engagement and their role on young students' academic performance – A validation across four countries. *World Education Research Association (WERA) 2019*.  
<https://doi.org/10.13140/RG.2.2.30792.26881>
- Skarin, F. & Wästlund, E. (2020). Increasing Students' Long-Term Well-Being by Mandatory Intervention – A Positive Psychology Field Study. *Frontiers in Psychology*.  
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.553764>
- Solórzano-Gonzales, P. (2019). Inteligencia emocional y bienestar psicológico en adolescentes limeños. *CASUS. Revista De Investigación Y Casos En*

Salud, 4(1).  
<https://doi.org/10.35626/casus.1.2019.160>

Steca, P et al (2015) Item Response Theory Analysis of the Life Orientation Test-Revised: Age and Gender Differential Item Functioning Analysis  
<https://doi.org/10.1177/1073191114544471>

Tadić, M., Oerlemans, W. G. & Bakker, A. (2016). How challenging was your work today? The role of autonomous work motivation. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26(1), 81-93.  
<https://doi.org/10.1080/1359432X.2016.1208653>

Tuominen, H., Juntunen, H. & Niemivirta, M. (2020). Striving for Success but at What Cost? Subject-Specific Achievement Goal Orientation Profiles, Perceived Cost, and Academic Well-Being. *Frontiers in Psychology*.  
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.557445>

Veneri, P. & Murtin, F. (2018). Where are the highest living standards? Measuring well-being and inclusiveness in OECD regions. *Regional Studies*, 53(5), 657-666.  
<https://doi.org/10.1080/00343404.2018.1463091>

Wieland, S. M. B. (2020). Constituting Resilience at Work: Maintaining Dialectics and Cultivating Dignity throughout a Worksite Closure. *Management Communication Quarterly*, 34(4), 463-494.  
<https://doi.org/10.1177/0893318920949314>

## Organizaciones responsables del sector alimentario y el flagelo de la hambruna en Lima Metropolitana

Alayo, Erika  ; Bullón, Angie  ; Juárez, Geena  y Puruguay, Stefanie 

### Resumen

La investigación tiene el objetivo de determinar la relación entre las acciones de las organizaciones responsables del sector alimentario con la reducción de la hambruna. El trabajo se orientó desde un enfoque cualitativo, empleando para la recolección de información entrevistas semi estructuradas, con un análisis descriptivo. Para esto, se realizó un muestreo por conveniencia y se seleccionó a cuatro empresas del sector alimentario ubicadas en Lima Metropolitana, que cuentan con el área de Responsabilidad Social (RS) dentro de sus estructuras funcionales. Los resultados obtenidos muestran que las empresas del sector alimentario que practican la RS, son influenciadas por problemas sociales tales como la hambruna, la desnutrición, la escasez de recursos, entre otros. Sin embargo, la mortalidad, una de las dimensiones utilizadas en la investigación, no tuvo influencia en el proceso de toma de decisiones por parte de las empresas. De este modo, se concluye que cada vez existen más empresas que consideran los problemas de la sociedad en su proceso decisorio y a la RS como uno de sus principales ejes, fundamentalmente para aquellas que se relacionan con el rubro alimenticio; lo cual representa un nuevo modelo de gestión.

### Palabras clave

Organizaciones responsables, Responsabilidad social, Hambruna, Desnutrición.

## Responsible Organizations of the Food Sector and the Scourge of Famine in Metropolitan Lima

**Abstract.** The research aims to explain if there is a relation between the responsible organizations' actions of the food sector and the famine reduction. The investigation was oriented from a qualitative approach, using semi-structured interviews for information collection, with a descriptive analysis. Indeed, a convenience sampling was carried out and four food companies located in Lima Metropolitan were selected, which have the Social Responsibility (SR) area within their functional structures. The results show that companies in the food sector that practice SR are influenced by social problems such as famine, malnutrition, lack of resources, among others. However, mortality, one of the dimensions used in the research, had no influence on the decision-making process by companies. It is concluded that the number of companies considering society's problems in its decision-making is increasing. In addition, companies consider SR as one of their main axes, mainly for those related to the food sector, which represents a new management model.

**Key words.** Responsible organizations, Social responsibility, Famine, Malnutrition.

## 1. Introducción

La hambruna es uno de los problemas más graves que aqueja a las diversas sociedades del mundo; múltiples Estados por medio de diversas ONG han realizado diferentes programas con el fin de reducir o minimizar el problema. El informe de la Organización de las Naciones Unidas de la Alimentación y la Agricultura (FAO, 2019) señala que, a nivel mundial, más de 800 millones de personas padecieron hambre en el año 2018. Es decir, no tuvieron acceso al nivel mínimo de alimentos necesarios para cubrir sus necesidades básicas. Otra de las cifras alarmantes que pone en evidencia la FAO (2019) es el aumento, a gran escala, de la inseguridad alimentaria en los continentes de África y América Latina. Lo cual evidencia que más de 188 millones de personas no tienen capacidad para obtener una alimentación saludable, debido a que sus ingresos se han reducido y, con ello, la cantidad de alimentos que pueden adquirir ha disminuido, al extremo de llegar a experimentar hambre.

En el Perú, el intento por reducir el hambre en las diversas regiones del país ha sido un arduo trabajo; se considera que una de las principales razones por la cual el problema sigue latente es por el alto nivel de pobreza y pobreza extrema. El Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD, 2020) afirmó que más de 1,5 millones de personas se encuentran en escasez extrema, lo cual acrecienta el nivel de hambre en el Perú. De acuerdo con este contexto, una solución que presenta el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2018) en su informe sobre los indicadores de los Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS) es que, para afrontar con buenos resultados el Objetivo 2 de los ODS, se debe fomentar la búsqueda de estrategias para lograr ponerle fin al hambre y, además, asegurar que las personas tengan acceso a los alimentos y a una adecuada nutrición (meta 2.1 de la ODS). En el informe técnico presentado por el INEI (2020) sobre la vulnerabilidad económica

monetaria, reveló que, a nivel departamental, Lima y la región Lima tienen un índice de pobreza monetaria mayor a los 10 puntos porcentuales, lo cual evidenciaría un nivel de vulnerabilidad mayor a los 30 puntos porcentuales. Es decir, existe un grupo significativo de personas dentro de estas zonas, las cuales podrían pasar hambre, ya que no tendrían un fácil acceso a los alimentos.

Debido a problemas sociales como el hambre, la poca accesibilidad de alimentos, la falta de recursos, entre otros, que se han presentado en el mundo durante un largo periodo, es así como las empresas han incluido dentro de su modelo de gestión el tema de responsabilidad social; el cual tiene como fin “enfanzarse en la creación de valor a partir del cambio y transformación de los contextos sociales” (Cels, De Jong y Naura cómo se citó en Melamed, Blanco y Rodríguez, 2018, p.44). En otras palabras, las organizaciones, muy aparte de tener un fin netamente económico, también buscan generar un cambio social y se comprometen a gestionar los impactos que sus acciones tienen en el entorno donde desarrollan sus actividades.

Por las razones propuestas anteriormente, en esta investigación se evaluará si las acciones de las organizaciones se relacionan con la reducción de los problemas latentes en la sociedad. En tal sentido, primero se expuso un marco teórico donde se explicó las distintas variables y dimensiones a tratar. Luego, se llevó a cabo las entrevistas a las empresas seleccionadas, acto seguido se analizó los resultados obtenidos. Por último, se presentaron las conclusiones y discusiones a las que la investigación arribó.

### **Organizaciones responsables**

Actualmente, las empresas no solo tienen un fin lucrativo, sino también buscan

tener un mayor acercamiento a nivel social y ambiental en el entorno donde ejecutan sus actividades; asimismo, optan por un cambio de ideas y una evaluación de las repercusiones positivas y negativas hacia la sociedad, basándose en lo que se vive en la realidad y aquello coadyuva a realizar los nuevos objetivos de interés actual. (Ribas et al., 2017). En este sentido, entendemos que las organizaciones responsables son aquellas que realizan estrategias sociales con el objetivo de comprometerse con su ambiente, como también de colaborar con la construcción y desarrollo de las situaciones de mejoras para la sociedad (Córdoba et al., como se citó en Melamed, Blanco y Rodríguez, 2018). Entonces, para que se considere a una compañía como responsable, las acciones realizadas por esta deben tener un impacto positivo en la sociedad, generando así un beneficio mutuo tanto a las personas beneficiarias como a la empresa participativa.

Según Henríquez et al. (2019), las organizaciones que tienen un comportamiento responsable poseen un mayor acercamiento con su público de interés, potenciando las relaciones entre ellos. Además, en cada proyecto que desarrollan, ambos se incorporan mutuamente y, sobre todo, se incorporan al conjunto de actividades y medios de distribución dentro de la organización. Entonces, al adquirir un compromiso social por parte de las empresas, estas tendrían una mayor comunicación con su entorno para así comprenderlo y conocerlo en mayor medida.

### ***Toma de decisiones***

Actualmente, para saber cómo una organización llega a comportarse de una manera responsable, se necesita observar y evaluar mediante qué medios o herramientas pueden resolver eficazmente los problemas que surgen en su entorno. Así, diversos estudios multidisciplinarios coinciden que uno de los factores más importantes es la toma

decisiones de los encargados de la dirección de la compañía. La ISO 26000:2010 señala que una empresa que practica la responsabilidad social es aquella que impacta en el medio donde se desarrolla, a través de su proceso de toma de decisiones y de las diversas actividades que realizan (como se citó en Reyes y Rodríguez, 2018). A partir de ello, se deduce que la rápida y correcta decisión (a partir de los buenos valores) que se tome dentro de una institución es primordial, ya que trae consigo beneficios económicos, sociales y ambientales.

### ***Voluntariado Corporativo***

El grado de responsabilidad de una organización puede ser medido mediante la evaluación del comportamiento que tienen los colaboradores dentro y fuera de la empresa. El voluntariado corporativo es un bien común para todos, ya que al desarrollarse beneficia a la empresa, a los colaboradores y a la sociedad misma (Fernández y Gómez, 2017). Para ello, es importante organizar actividades formales que busquen dirigir e incentivar a los empleados a involucrarse en programas donde demuestren sus habilidades y otorguen su tiempo, siendo este un acto desinteresado; es decir, tener la convicción de ayudar a su comunidad mediante sus acciones generosas (Mañas, 2018). En consecuencia, en el voluntariado corporativo deben verse involucrados los dos actores principales: la institución y sus colaboradores; ya que se busca un apoyo mutuo, mediante el cual el organismo brinde facilidades para realizar dicha labor social.

### ***La responsabilidad social***

Las empresas actuales se han ido adaptando a las nuevas exigencias, no solo del ambiente donde se encuentran, sino también el de todas las sociedades en el mundo. El cambio más fuerte que se ha visto en las instituciones es el de adoptar una economía responsable. Efectivamente, el Observatorio de la RSC (en Acosta, Lovato y

Buñay, 2018, p.107) afirmó que la responsabilidad social estaría “determinada por la manera en cómo las organizaciones manejan sus actividades tomando en cuenta el impacto que estas tienen respecto a la sociedad y el entorno en que se desenvuelven”. Es decir, la inclusión de la responsabilidad social hace que los organismos dejen de comportarse solo como un ente económico, ya que ahora otro de los ejes que rige dentro de estas es la proyección a futuro sobre lo que conlleva cada una de sus acciones en la sociedad a corto y largo plazo. Es así que, lograr crear compañías responsables es un trabajo en conjunto donde debe existir la colaboración y predisposición de ambas partes para así generar una economía sustentable en el tiempo (Melamed, Blanco y Rodríguez, 2018).

### **La Hambruna**

La hambruna es uno de los problemas sociales latentes en el mundo. Autores como J. Pachón, Medina y F Pachón. (2018) afirman que “el hambre históricamente no ha sido abordada a través de su relación directa con la cultura, sino que ha sido vista en términos de carencias específicas de nutrientes” (p.292). En otras palabras, el padecimiento de esto en la sociedad está ligado a la ausencia o falta de alimentos nutritivos en el cuerpo. Además, según Marín et al. (2020), este tema también estaría unido fuertemente al poder adquisitivo que tendrían las familias para la obtención de estos alimentos. Por otro lado, Morales (como se citó en Arboleada y Suarez, 2018) lo define como la “insuficiencia en el ingreso dietario individual en relación con la clase y cantidad de alimento requerido para [el] crecimiento, actividad y mantenimiento de una óptima salud” (p.613). Es decir, el proceso de alimentación es uno de los principales ejes para el desarrollo adecuado de la vida humana, el cual requiere de un correcto consumo de alimentos que proporcionen los principales nutrientes.

### **Inaccessibilidad de alimentos**

El difícil acceso a los alimentos que atraviesa una gran parte de la población genera una realidad que supera las barreras económicas. Marín et al. (2020) afirman que, actualmente, el problema del hambre radica en las dificultades que se tiene para adquirir una alimentación adecuada y saludable; además, dicha accesibilidad como campo de estudio presenta diversos factores como, por ejemplo, la escasa producción de alimentos, el despilfarro y las dificultades existentes para obtener los alimentos necesarios, entre otros. Por lo tanto, se infiere que la accesibilidad alimentaria presenta una estrecha relación con la hambruna, puesto que conforme aumenten las dificultades para la adquisición de alimentos, las poblaciones se verán más expuestas a los flagelos de la hambruna.

### **La Escasez de recursos**

Otro de los factores con los que se relaciona la hambruna son los recursos escasos que presentan las sociedades. Este problema se ha identificado principalmente en aquellas zonas de bajos niveles económicos, ya que no cuentan con lo necesario para poder adquirir o producir sus alimentos. Moyado (como se citó en Merino, 2020) afirma que “para que las personas puedan utilizar su capacidad y experiencia para producir o adquirir alimentación por ellos mismos y sus familias se requieren tierra, semillas, agua, y otros recursos como la inversión pública en la agricultura” (p.300). En otras palabras, estos serían los recursos básicos que toda persona debería ser capaz de adquirir; sin embargo, se logra visualizar todo lo contrario. En efecto, muchas poblaciones se ven afectadas porque el Estado que los rige no les brinda los recursos básicos para su propia producción, y esto principalmente se identifica en aquellas áreas dedicadas al trabajo de la tierra.

### **Desnutrición**

Una de las consecuencias que genera la hambruna en la población, en especial en niños, es la desnutrición. Wanden-Berghe

(como se citó en Longhi y Del Castillo, 2017) define a la desnutrición infantil como “el resultado fisiopatológico de una ingesta de alimentos insuficientes, que se caracteriza por su continuidad temporal” (p.93). Dicho de otra manera, es la ausencia de los nutrientes necesarios en el organismo de una persona para que se lleve a cabo un adecuado metabolismo. Longhi y Del Castillo (2017) señalan que la desnutrición en la infancia se manifiesta en los problemas que experimentan los niños en su crecimiento y desarrollo; por otra parte, las consecuencias de la desnutrición en la adultez se ven reflejadas a nivel de las relaciones intrapersonales e interpersonales. Por consiguiente, se infiere que, si una persona no recibe una alimentación adecuada, está expuesta a los daños que puede ocasionar la desnutrición, que incluso en muchos casos son irreversibles.

### ***Mortalidad y morbilidad***

La población que sufre de hambruna es la más propensa a contraer enfermedades e infecciones del tracto digestivo, así como afecciones al sistema inmunológico, y en caso éstas empeoren pueden ocasionar la muerte. Quintero (como se citó en Márquez y Gallo, 2017) sostiene que en Antioquia los niños morían de hambre, puesto que la madre no era capaz de suministrar la leche necesaria para que sobreviva, y el padre no tenía los recursos suficientes para adquirirla. Además, antiguamente en Colombia los niños que tenían una alimentación deficiente eran los que contraían más infecciones y enfermedades; por ende, existe una relación entre la mala alimentación y la disminución de defensas. (Borja, como se citó en Márquez y Gallo, 2017). En otras palabras, la alimentación deficiente o la ausencia de esta afecta al sistema inmunológico de las personas, en especial de los niños, y los expone a enfermedades que en un periodo no tan largo pueden ser mortales.

### ***Las Organización responsables y la hambruna***

La responsabilidad social (RS) se ha venido enfatizando y abordando de forma

más detallada en las organizaciones mundiales, de manera que hoy en día se encuentra en primer plano el alcanzar un desarrollo sustentable. En ese sentido, son diversos estados los que se están sumando a este compromiso. Además, tal y como se indica respecto a las perspectivas de países como Argentina, Chile y Perú, concuerdan que la incorporación de la RS debe realizarse de manera conjunta y transversal, pues el hecho de que cada institución trabaje de forma individual y realice acciones disociadas no facilita el logro del objetivo, sino, por el contrario, lo ralentiza (Navarro et al., 2017). Ante ello, se ve la necesidad de impulsar la unión para conseguir este fin, pero a su vez hacerlo de forma complementaria con un trabajo integral y apoyado entre todos. Uno de los personajes que cumple un rol considerable son las empresas, quienes también han tomado cartas en el asunto, ya que al momento de referirse a dicho tema no solo se habla de un beneficio hacia las poblaciones afectadas, sino que también se señala como una consecuencia directa a la imagen que reflejan frente al público. Incluso, según Estanyol (2020), las campañas de RS están ligadas a los ODS, lo cual evidencia la atención de los organismos a las demandas y exigencias sociales ante las problemáticas que radican en la actualidad

Ahora bien, uno de los problemas es la hambruna, razón por la cual instituciones y organizaciones buscan contribuir con la reducción del hambre. A manera de ejemplificación, un caso en concreto, acorde con R, García y M, García (2018), fue el del Programa Operativo de Reparto de Alimentos de la Unión Europea, en donde se afirmó que la alimentación forma parte de derechos que se consideran básicos para las personas, de forma que son los poderes públicos quienes deben garantizarlo con su accionar. Es así que, si bien se enfatiza en hacer que las entidades públicas promuevan actividades en pro de un bien social, también hay instituciones privadas que contribuyen y buscan incorporar la RS (Sánchez et al., 2018). En ese sentido, cada vez son más las empresas que se suman a este fin común.

Por otra parte, teniendo como punto de enfoque a las empresas, según López y Zavala (2019), la RS se distingue por cuatro teorías: valor accionista, desempeño social corporativo, agente interesado y ciudadanía corporativa, para conjuntamente realizar un análisis de cómo la organización es responsable con la sociedad. Entonces, basándose en el sector agroindustrial, indican que este rubro, al trabajar junto a distintas áreas y regiones del mismo país, da como resultado la intervención de una gran proporción de personas. Este hecho manifiesta la búsqueda de una mejor producción agrícola que sea capaz de abastecer su demanda y a su vez preservar y cuidar el entorno en que se labora; ello, finalmente, repercutirá sobre las poblaciones aledañas, quienes se benefician directamente de dichas áreas verdes.

## 2. Método

El estudio realizado presenta un alcance del tipo exploratorio-descriptivo, puesto que no se halla una cantidad significativa de investigaciones que interrelacionan el rol de las empresas con el problema de la hambruna, además que, paralelamente a ello, se buscó detallar las características de las actividades que las instituciones responsables realizan en torno a la reducción de la hambruna en Lima Metropolitana, Perú. Para ello, se planteó como objetivo describir la relación entre las acciones de las organizaciones responsables y la reducción del flagelo de la hambruna; de tal manera que permita contribuir con un enfoque de responsabilidad social para la implementación y/o mejora de esta área centrada en la problemática del hambre en Lima Metropolitana, Perú. Además, para un mayor análisis, se buscó demostrar que la toma de decisiones de las organizaciones contribuye con el descenso de la escasez de recursos. Asimismo, se resaltó que la responsabilidad social aplicada por las empresas contrasta la inaccesibilidad de alimentos, y para ahondar más en el tipo de actos realizados, se describió que el voluntariado corporativo de las instituciones

responsables coopera en la reducción de la desnutrición. Finalmente, se especificó que la responsabilidad social en las compañías se conecta con la disminución de mortalidad y morbilidad, ya que análogamente a los objetivos anteriores, se indagó en temas conexos al problema para brindar una mayor visión.

El enfoque de la investigación es cualitativo, debido a que el estudio se encuentra focalizado en la descripción y entendimiento de las acciones implementadas por las organizaciones responsables, así como el rol que cumplen frente a la hambruna. Además, se utilizó la recolección de datos discursivos, realizada mediante entrevistas a fin de conseguir una mejor percepción de los puntos en mención.

### *Recolección de la Muestra*

La población empleada estuvo conformada por 8 organizaciones privadas dedicadas al sector alimentario ubicadas en Lima, Perú. El tipo de muestreo fue no probabilístico y por conveniencia, puesto que no todas las organizaciones a las que se solicitó su participación estaban dispuestas a cooperar. Además, se seleccionaron instituciones que contaban con el área de responsabilidad social y comunicación, o que hayan realizado actividades en beneficio de la sociedad en los últimos 5 años, obteniéndose así una muestra conformada por 4 organizaciones privadas como se muestra en la tabla 1. Para iniciar con la recolección de la muestra fue necesaria la autorización de los encargados del área en mención, que se obtuvo mediante un documento remitido a los colaboradores; solicitando cooperación y autorización para documentar las entrevistas en notas escritas y de voz (audios). Adicionalmente, se adjuntó el formulario base de preguntas aplicadas de forma virtual en el mes de enero del 2021, el cual estuvo centrado en la indagación de las diferentes posturas de la responsabilidad social organizacional frente a los problemas sociales, considerando a la hambruna como el tema central.



**Tabla 1**  
*Características de los entrevistados*

N° del entrevistado	Organización	Nombre	Cargo de la empresa
Entrevistado 1	Fabricando sonrisas	Hanz Heinz	Dueño/ Gerente
Entrevistado 2	Pesquera Diamante	Paola Ramirez	Jefe de área de responsabilidad social
Entrevistado 3	Exportadora de Quinua	Ariana Palomino	Coordinadora de proyectos de voluntariado
Entrevistado 4	TASA	Mirma Chumbe	Jefe de área de responsabilidad social

parte del equipo investigador, con el objetivo de brindar confiabilidad al procedimiento. A continuación, se procedió a la codificación de los datos extraídos a través del programa informático “Atlas ti”, para determinar los conceptos principales en cada una de las entrevistas. La codificación de la información concedió la posibilidad de agrupar, incorporar, definir y componer dimensiones o ideas teóricas entre distintas investigaciones como se visualiza en la tabla 2, así como contrastar las ideas del investigador. Este procedimiento, permitió la asimilación de las variables investigadas.

### 3. Resultados

#### *La Responsabilidad social y la hambruna en empresas alimentarias de Lima Metropolitana*

#### *Análisis de la Información*

Luego de extraer la información de las cuatro entrevistas, fueron transcritas de manera literal en el software de “Word”, para lo cual se hizo un monitoreo exhaustivo por

La responsabilidad social (RS) es uno de los principales temas que se ha ido incorporando al modelo de gestión de las empresas, en esta ocasión del sector alimenticio en Lima Metropolitana. Después de analizar las entrevistas, se ha logrado determinar que la RS es un concepto que ha cambiado con el tiempo y la forma de cómo las instituciones se relacionan con su entorno. Es así como, para las organizaciones también es “considerado un valor, los valores son los pilares de conductas ético-morales que contribuyen a la gestión” (Entrevistado 4). Sin importar qué tanto ha cambiado este concepto, para los organismos en la actualidad es uno de los principales ejes en su modelo de gestión. Se identificó dos puntos de vista de la RS, primero estas se relacionan con “el cuidado del medio ambiente y también el empoderamiento de las personas en situación vulnerable” (Entrevistado 1) y, por otro lado, aquellas que lo ven como un “trabajo responsable inmerso en la estrategia corporativa a través de indicadores” (Entrevistado 2). En consecuencia, se deduce que la RS guarda relación primordialmente con el cuidado del medio

**Tabla 2**  
*Sistema de variables codificadas*

Unidad de investigación	Ejes de análisis	Conceptos/ Sub eje de análisis
Perfil y accionar de las organizaciones responsables frente al flagelo de la hambruna.	Las organizaciones responsables	Toma de decisiones
		Voluntariado corporativo
El flagelo de la hambruna		Responsabilidad social
		Escasez de recursos
		Inaccesibilidad alimentos
		Desnutrición
		Mortalidad

ambiente, la sociedad, y el valor que genera para esta, a su vez, la incorporación de este tema al modelo de gestión es a base de lineamientos o principios de distintas organizaciones o pactos establecidos.

En la actualidad, nuestro país afronta diversos problemas sociales; por su parte, las empresas responsables del sector alimentario en Lima Metropolitana tienen la labor de nutrir a la población peruana ya sea de una forma directa o indirecta. Luego de analizar la entrevista, se pudo distinguir que el difícil acceso alimentario está presente “en la Selva [ya que allí] todos tenemos una mayor dificultad con respecto a vías de acceso a pequeñas comunidades o campos” (Entrevistado 3). Asimismo, “la anemia está presente en varias provincias del país, solo en Lima Sur tenemos un índice de anemia altísimo” (Entrevistado 1). Otro problema social que encontramos es “el tema de la desnutrición, que es una problemática fuerte a nivel nacional” (Entrevistado 4). Por último, “nuestro país sí cuenta con los recursos para poder satisfacer la demanda de la población, lo que falta trabajar en general (...) es la distribución (Entrevistado 4). Como se puede apreciar, las organizaciones alimentarias señalan que el difícil acceso de alimentos, la anemia, la ineficiente distribución de recursos y la desnutrición son problemas sociales latentes en el Perú y que su contribución para combatirlos se lleva a cabo mediante la responsabilidad social.

Las acciones que realizan las organizaciones responsables deben girar en torno a tres ejes: económico, social y ambiental. En vista de esto, la responsabilidad social de las empresas alimentarias debe generar un impacto positivo en la sociedad ayudando a combatir los problemas sociales, en especial la hambruna, ya que ellos están inmersos en el sector alimentario y tienen como objetivo nutrir o proveer alimentos nutritivos a la población peruana.

#### *Morbilidad*

Nosotros (...) tratamos de que el gobierno actúe con nuestro apoyo, pero no estamos supeditados a que, si el gobierno no lo hace,

nosotros tampoco; entonces yo creo que las cosas que se hacen, tomando acción, logrando resultados, generan un impacto positivo, por ejemplo, en la anemia está presente en varias provincias del país (Entrevistado 1).

#### *Escasez de recursos*

Al fin y al cabo, estamos tratando de ir a espacios donde normalmente falta y a veces no hay para un plato [de comida] pues nutritivo ni siquiera para un plato, esa es la idea con el programa, lo tenemos a bajo precio para este tipo de población pueda acceder a ello. (Entrevistado 2).

#### *Inaccesibilidad de alimentos*

Los hijos de nuestros agricultores debería ser un punto clave para nosotros, porque si bien es cierto trabajamos en el sector alimenticio, de qué nos sirve a nosotros retirar tantas cantidades de producto, producto que no es consumido directamente por el agricultor o los hijos de los agricultores (Entrevistado 3).

#### *Desnutrición*

Nuestra contribución parte de un trabajo en conjunto con el Estado a través de las alianzas, generando experiencias, ya sea un modelo de gestión que pueda atender a la problemática de la desnutrición (Entrevistado 4)

En conclusión, las organizaciones del sector alimentario, al ejercer la responsabilidad social, contribuyen a disminuir los problemas sociales del Perú, tales como el alto nivel de morbilidad, la escasez de recursos, la dificultad para acceder a una alimentación nutritiva y la desnutrición. Asimismo, algunas empresas actúan juntamente con el Estado peruano para lograr un mayor impacto en las comunidades que más lo necesiten, sin embargo, no están supeditadas al accionar de este. En este sentido, las actividades que realicen estas instituciones dentro de sus programas de RS buscan tener un impacto positivo en la sociedad peruana y así ayudar al desarrollo sostenible del país.

### ***Factores en la implementación de la responsabilidad social en empresas alimentarias de Lima Metropolitana***

Un punto muy importante al momento de tener iniciativas o realizar proyectos ligados a la responsabilidad social son los factores para tomar en cuenta para su implementación en la organización, ya que no solo están involucradas las mismas

empresas, sino los grupos o poblaciones a los cuales ayudarán; por lo tanto, es necesario establecer ciertos criterios previos. Al respecto y en base a las entrevistas realizadas se manifestó que “estamos hablando del beneficio de todos, tanto de la primera línea, los agricultores, como de la institución misma; entonces se hace un estudio de campo, ya que dependiendo de eso se realizarán las actividades” (Entrevistado 3). En otras palabras, mencionan el enfoque en la realización del estudio de campo, de manera que se muestre el alcance y las capacidades propias de la institución para poder aplicarlo correctamente. Por otro lado, también se señaló que “tomamos en cuenta los puntos críticos o cuellos de botella dentro de este [población], y trabajamos sobre eso” (Entrevistado 1), y bajo la misma línea otro organismo también sostuvo que “priorizamos los temas de interés con el análisis de contexto y el estudio de materialidad que nosotros hacemos, otro elemento importante que identificamos es la apuesta de las autoridades” (Entrevistado 4). Es así como, para incorporar acciones de este ámbito es crucial conocer a profundidad los problemas o situación en la cual se encuentran las poblaciones afectadas para conseguir un mayor impacto positivo, y a su vez también tener en cuenta la materialidad para conocer los impactos o riesgos posibles. Y sobre el aspecto del involucramiento de autoridades, igualmente, es un punto que de forma u otra incentiva a que más empresas lo incorporen, a que surjan nuevas iniciativas, a trabajar conjuntamente, por lo cual también se ve su relevancia como un factor clave.

Por otro lado, desde otra perspectiva se manifestó que “nosotros nos adherimos al Pacto mundial, donde tienen ya lineamientos y enfoques; identificamos los ODS, que son las oportunidades de hacia donde la empresa va en función a la sostenibilidad y luego los temas materiales donde la pesquera puede hacer una diferencia, y finalmente la viabilidad económica trabajando en alianzas con instituciones” (Entrevistado 2). Es decir, al ya estar inscritos a un modelo de gestión de la responsabilidad social, ya tienen claro

todos los aspectos necesarios como el proceso que se tomará, la población específica identificada y la capacidad económica, además, de también resaltar el trabajo conjunto para obtener un mejor resultado. Es así como, cada uno expuso los factores que intervienen en este proceso dependiendo de la organización en la que laboran, pues al hablar de RS es crucial tener los lineamientos establecidos para luego proceder con un adecuado accionar.

### ***Programas de responsabilidad social en empresas del sector alimentario de Lima Metropolitana***

Para que las organizaciones sean consideradas responsables deben llevar a cabo programas de Responsabilidad Social que tengan un impacto positivo en el ambiente en el cual se desarrollan; además deben ser proyectos sostenibles a largo plazo. Los planes que las empresas realizan van enfocados principalmente en tres problemas sociales como se muestra en la figura 1.

#### *Escasez de recursos (1):*

*Entrevistado 1:* El negocio social “Come con Causa” realiza actividades mediante su campaña “Menú con Causa” que son donados a instituciones o albergues que necesitan alimentos saludables y balanceados.

*Entrevistado 2:* Contribuciones con la asociación Cáritas y la Fundación Baltasar y Nicolas, aquí se trabajan mediante donaciones, para que lleguen a las personas con mayores problemas de recursos económicos.

*Entrevistado 4:* El proyecto “SUMA” fue enfocada en el sexo femenino de la provincia Huanta, en ellas se encontró indicadores de bajo ingresos económicos mensuales, donde se halló mujeres que deseaban iniciar un negocio emprendedor, pero no sabían ¿cómo? (realiza énfasis en su pregunta), para eso se propuso que ellas elaboren y comercialicen productos llamados “AnchoveTasa”, esto se realizó en equipo con la universidad de Agraria la Molina y con una ONG de nombre “Acción contra el Hambre”.

#### *Desnutrición (2):*

*Entrevistado 1:* “Perú Biodiverso” realiza cada cierto tiempo donaciones de productos orgánicos en lugares donde la anemia está muy presente, uno de ellos es la campaña “Anemia Cero”, donde se llega a regalar

productos que tengan calidad nutricional a colegios específicamente, así mismo monitorea constantemente, cómo va la anemia y el índice de desnutrición.

*Entrevistado 2:* El proyecto “Tambos pesqueros Diamante” trabaja con productos congelados principalmente en espacios de vulnerabilidad en la Sierra del Perú, a través de esto llevan el producto a un precio social, permanente, y lo más importante llevan nutrientes a las personas.

*Entrevistado 4:* Nuestro proyecto “NutriTasa”, conjunto con el programa “Vigilancia Nutricional”, tienen como objetivo ayudar a las madres vulnerables con niños que tienen índice de desnutrición y anemia. Para ello, la empresa ha realizado un modelo de gestión que se ajuste al programa, que constaba en brindar capacitaciones, herramientas de gestión y acompañamientos [a las madres].

**Inaccesibilidad de alimentos (3):**

*Entrevistado 1:* La campaña “Empaqueta un Sueño” en conjunto con la cadena de Real Plaza, trabajan para empaquetar cualquier objeto a cambio de esto, ellos dan un donativo de víveres, que va a sustentar aproximadamente 4 o 5 meses para las ollas comunes de Villa el Salvador.

*Entrevistado 2:* Trabajan en conjunto con el banco de alimentos, un ejemplo claro de ello fue cuando renovaron su identidad como marca en la conserva Frescomar, en el cual los etiquetados de las latas quedaron obsoletos, es por eso por lo que remataron sus productos al banco de alimentos para que puedan hacer llegar a poblaciones y redes de colegios como Coprodeli y también Padre Omar.

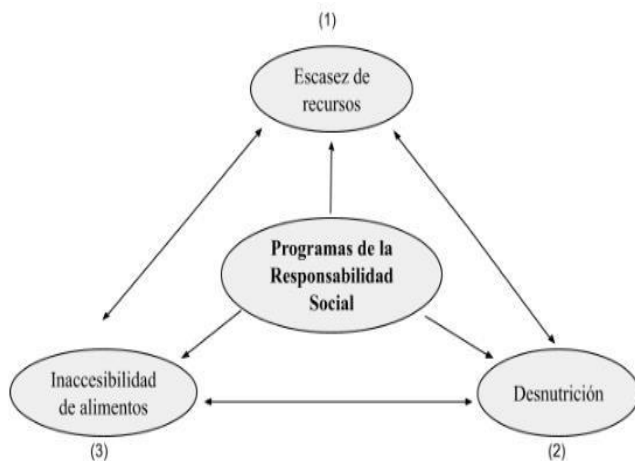
la responsabilidad social (RS), son aquellas que buscan el equilibrio entre lo económico, social y ambiental. Por su parte, Henríquez et al. (2019) señala que las instituciones que prestan atención al bienestar de su público objetivo, con la misma intensidad que a sus empresas, tendrán como beneficio conocer las necesidades que presentan. Para Reyes y Rodríguez (2018) no es suficiente que éstas conozcan simplemente el concepto o definición de la RS, si no logran entender la importancia e impacto que trae en la sociedad realizar acciones responsables. Sin embargo, en Perú una de las razones por las que estos organismos integran la RS a su modelo de gestión, es simplemente por una exigencia de un cliente extranjero que promueve que, para la realización conjunta de actividades, esta debe contar o realizar actividades en promoción de la sociedad, así como lo señala uno de los entrevistados.

*Entrevistado 3:* En el caso de nosotros, como pequeña o mediana empresa, lo hacemos por, más que nada siendo realistas, por un tema de conservar clientes, porque tenemos clientes en el extranjero que nos piden pues responsabilidad social, va a depender mucho de a qué cliente esté destinado el producto.

En un trabajo realizado por Tapia et al. (2018) señaló que para que una organización tenga una ventaja competitiva sobre sus rivales comerciales, debe analizar distintos factores, entre ellos, uno de los principales es lograr lanzar su producto o servicio al mercado internacional. Estos últimos clientes son los que exigen que, para realización de transacciones, las instituciones deben cumplir con ciertos requisitos de sostenibilidad. Es así como, las micro o pequeñas empresas incluyen en su modelo de gestión la responsabilidad social por una necesidad de expandir su cartera de clientes.

Así como es necesario comprender la importancia y razón de la incorporación de la responsabilidad social en las empresas, también es fundamental conocer cuáles son los factores asociados para llevarla a cabo. Además, si bien señalaron los entrevistados que, al realizar

**Figura 1.**  
*Programas de responsabilidad social y la relación con las dimensiones*



**4. Discusión**

Las organizaciones responsables o en palabras sencillas empresas que practican

actividades de esta índole, buscaban un beneficio tanto para las comunidades a las cual atenderán como para la organización que tomará acción, para hacer posible su ejecución todas tienen en común el estudio anticipado de las poblaciones afectadas, y que, además, se encuentren relacionadas a la línea de esta, para así primeramente dar priorización hacia tales grupos. Después de todo, tal y como mencionan Sosa et al. (2019), son instituciones las cuales primordialmente tienen como objetivos generar ganancias, y si dentro de sus posibilidades está el generar también un impacto positivo en la sociedad, en buena hora, pero, por más que algunas tengan o quieran brindar un mayor apoyo a su comunidad, lamentablemente, si esta no es viable o rentable económicamente para la compañía, no se realizará porque no está en sus capacidades.

Por otro lado, otro punto señalado fue el de incorporar este tema de la mano con otros entes e instituciones, sobre todo, con aquellas del sector público, el Estado, ya que, en realidad, es quien tiene como fin velar por el bienestar del país, y cambiar las condiciones de las poblaciones que aún necesitan apoyo. Al respecto, Ávila y Campos (2018) señalan que “se ha puesto en valor un tercer sector institucional de las economías, situado entre el Estado y el Sector privado lucrativo, denominado Economía Social, que integra las iniciativas económicas privadas controladas desde y beneficiando explícitamente a la propia comunidad y sus grupos sociales” (p.9). Dicho de otra manera, la implementación de responsabilidad social debe realizarse de manera integral y transversal para así tener mejores resultados, tanto para las poblaciones como para las empresas u organizaciones involucradas.

Con respecto al voluntariado corporativo, se comprende que es realizado por ciertas organizaciones responsables para contribuir con la sociedad como también para fomentar y fortalecer la identificación de los colaboradores con la cultura organizacional. Wild (como se citó en Mañas, 2018) señala

que este tipo de colaboración existe cuando los trabajadores ofrecen, desinteresadamente, su tiempo y habilidades en beneficio de la demás. Es decir, los trabajadores no deben exigir ni se les debe brindar una remuneración cuando realizan una ayuda a la comunidad. Sin embargo, en Perú, el voluntariado corporativo formal incluye un pago a los “voluntarios” por su apoyo brindado como mencionó uno de los entrevistados.

Entrevistado 1: El tema de voluntariado legalmente en Perú es un tema que todavía hay que tratar, o sea en tema formal, porque no puedes tener voluntarios formalmente, digamos, porque le tienes que pagar sí o sí, y cuando le haces un pago a un voluntario ya no es voluntario.

Por otra parte, Licandro y Yapor (2019) señalan que las personas realizan voluntariado corporativo motivados por sus valores, el ajuste social, la mejora de su estima, el compromiso organizacional, el interés en la actividad, influir sobre otras personas, etc. Por lo expuesto, se observa que no existe una motivación monetaria para realizar dicho voluntariado, ya que este debe tener como principal característica ser una actividad sin fines de lucro. En conclusión, este tema consiste en un acto íntegramente voluntario en beneficio de la sociedad y si no se percibe de esta manera su implementación en las organizaciones se verá retrasada.

En tanto, se comprende que los proyectos sociales que realizan las organizaciones deben ser estructurados, de acuerdo con cuan duraderos y beneficiosos sean, para que las personas a las que se les proporcionará la ayuda, prosperen y puedan, en un futuro, valerse por sí mismas. Es por ello, que los programas y actividades que se han organizado para resolver los problemas sociales que se presentan en la actualidad y a la vez siguen su misión institucional. No obstante, se enfatiza que dichos proyectos deben ser guiados mediante la sostenibilidad organizacional para que se comprenda el entorno complejo en el cual se vive (Flor,

Rivera y Araque, 2018). Así como lo mencionan dos de los entrevistados.

Entrevistado 3: [Las actividades que se han realizado hasta ahora] son ayudas momentáneas; no hay entonces algo o una certificación fija que te obligue a generar un mayor cambio, un mayor impacto en la localidad con la que estás trabajando en la actualidad.

Entrevistado 4: Ahora nuestra participación vinculada a la alimentación se basa más en desarrollar proyectos que pueda ser sostenibles en el tiempo, donde se trabaje no solamente el tema de alimentación, sino el tema de las mejoras de calidad de vida en cuanto a que sean proyectos que articulen la mejora de los ingresos económicos

Entonces, de ello se infiere que, si bien estas instituciones han realizado programas y actividades para mitigar el problema social del hambre, son conscientes de que dicha ayuda debe ir más allá de brindar productos que servirán en un corto periodo, en cambio debe generar un impacto positivo para las personas a largo plazo, es decir, que sean transformaciones radicales en ellos y en su comunidad.

## 5. Conclusiones

La investigación realizada proporciona información sobre las organizaciones responsables y su accionar frente al problema de la hambruna en Lima Metropolitana; en base al estudio realizado se encontraron ciertos hallazgos relevantes.

Primero, se obtuvo como resultado que sí hay relación directa entre las acciones de las organizaciones con la reducción del flagelo de la hambruna, puesto que las empresas entrevistadas mencionaron que sus actividades tienen el fin de asistir a erradicar dicha problemática.

Segundo, se encontró que la toma de decisiones de las organizaciones sí contribuye con el descenso de la escasez de recursos, y que la responsabilidad social organizacional también contrasta la inaccesibilidad de alimentos, ya que en los programas y en el accionar de estas, se señala muy reiteradamente la distribución o

repartición de alimentos como parte de sus acciones con fines sociales.

Por otro lado, se encontró que el voluntariado corporativo, no coopera con la reducción de la desnutrición, en vista que el Perú no lo desarrolla con frecuencia, incluso las empresas que ejecutan ello, no suelen atender esta problemática mediante el voluntariado, lo cual no significa que no deseen contribuir con este fin, sino que no lo realizan a través de este medio. En cuanto a la relación entre la responsabilidad social organizacional y la disminución de mortalidad y morbilidad, si bien no se mencionó en muchas ocasiones, se vio comprendido como un punto implícito en el problema de la hambruna. Además, se afirmó que dentro de los puntos a tomar en cuenta cuando realizaban proyectos de tal índole se encontró a la morbilidad como una terrible consecuencia que también requiere ser contrarrestada, y respecto a la mortalidad, no fue mencionado por los entrevistados, debido a que en su mayoría se dio más énfasis a otros aspectos también vinculados a la hambruna.

Además, es de gran importancia señalar las dos principales limitaciones metodológicas que ha tenido en el presente estudio. En primer lugar, la restricción y complicación en la búsqueda de empresas presenciales por el contexto que hoy en día se vive debido a la pandemia del Coronavirus. Así mismo, el llegar a elaborar un correcto estudio de campo; consideramos importante evaluar aquello, debido a que permite observar y evidenciar lo que señalan las personas que brindaron la información. En segundo lugar, fue encontrar empresas que cumplan con el requisito de tener área de Responsabilidad Social dentro de su organización, por lo que se tuvo que rechazar a varias pequeñas organizaciones, ya que no cumplían con las características de la muestra.

Finalmente, se concluye del estudio que se debe incentivar a pequeñas, medianas y grandes empresas a poder incorporar con mayor fuerza la

responsabilidad social, que no solo cumplan con el objetivo de ayudar momentáneamente, sino que sea sustentable en el tiempo, teniendo en claro que se debe trabajar juntamente con otros organismos institucionales, principalmente, el Estado.

## 6. Referencias

- Acosta, M., Lovato, S. y Buñay, J. (2018). La responsabilidad social corporativa y su rol en las empresas ecuatorianas. *Revista Lasallista de Investigación*, 15(2), 105-117. <http://dx.doi.org/10.22507/rli.v15n2a8>
- Arboleada, L. y Suárez, R. (2018). El plátano: indicador de hambre y escasez de alimentos en familias beneficiarias de programas alimentarios en Vigía del Fuerte, Colombia. *Revista Salud Pública*, 20(5), 612-617. <https://doi.org/10.15446/rsap.V20n5.64577>
- Ávila, R., & Campos, J. (2018). La economía social ante los paradigmas económicos emergentes: Innovación social, economía colaborativa, economía circular, responsabilidad social empresarial, economía del bien común, empresa social y economía solidaria. *CIRIEC - España*, (93), 5-50. <http://dx.doi.org/10.7203/CIRIEC-E.93.12901>
- Estanyol, E. (2020). Comunicación de la responsabilidad social corporativa (RSC): análisis de las campañas más premiadas en 2018. *Profesional De La Información*, 29(3). <https://doi.org/10.3145/epi.2020.may.34>
- FAO. (2019). *El estado de la seguridad alimentaria y la nutrición en el mundo 2019. Protegerse frente a la desaceleración y el debilitamiento de la economía*. <http://www.fao.org/3/ca5162es/ca5162es.pdf>
- Flor, E., Rivera, J., y Araque, W. (2018). *Sostenibilidad integrada de las organizaciones de la sociedad civil en Ecuador: Entre la supervivencia y la extinción*. *Gobernar*, 2(3), 7. <http://dx.doi.org/10.22191/gobernar/vol2/iss3/5>
- García, R. y García, M. (2018). Estudio sobre el Programa Operativo de Reparto de Alimentos de la Unión Europea en la región de Murcia (España). *Revista Colombiana de Sociología*, 41(2), 147-166. <https://dx.doi.org/10.15446/rcs.v41n2.70126>
- Henríquez, G., Garzón, M., Mejía, C., Torrenegra, A. y Rada, J. (2019). Medición de impactos socioambientales y responsabilidad social organizacional. *Dimensión Empresarial*, 17(4). <http://dx.doi.org/10.15665/dem.v17i4.2111>
- Fernández, J. y Gómez, S. (2017). Brakes and barriers of Corporate Volunteering. *Revista De Economía Pública, Social y Cooperativa*, 90, 253-290. <http://dx.doi.org/10.7203/CIRIEC-E.90.9201>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2018). *Perú: Línea de base de los principales indicadores disponibles de los objetivos de desarrollo sostenible (ODS)*. [https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitales/Est/Lib1578/libro.pdf](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1578/libro.pdf)
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2020). *Perú: Estimación de la vulnerabilidad económica a la pobreza monetaria*. <https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/estimacion-de-la>

- vulnerabilidad-economica-a-la-pobreza-monetaria.pdf
- Licandro, O. y Yapor, S. (2019). Estudio de las motivaciones de los voluntarios corporativos mediante pregunta abierta. *Estudios Gerenciales*, 35(150), 70-80. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2019.150.3159>
- Longhi, F. y Del Castillo, A. (2017). Mortalidad infantil por desnutrición y condiciones de pobreza en Tucumán (Argentina): Magnitudes, manifestaciones espaciales y acciones familiares en los primeros años del siglo XXI. *Papeles De Geografía*, (63), 91-112. <https://doi.org/10.6018/geografia/2017/284351>
- López, V. y Zavala, B. (2019). La responsabilidad social en las dimensiones de la ciudadanía corporativa. Un estudio de caso en la manufactura agrícola. *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 97, 179-211. <https://doi.org/10.7203/CIRIEC-E.97.12566>
- Márquez, J., Gallo, O. (2017). Eufemismos para el hambre: saber médico, mortalidad infantil y desnutrición en Colombia, 1888-1940. *Historia y Sociedad*, 32, 21-48. <http://dx.doi.org/10.15446/hys.n32.55508>
- Mañas, L. (2018). El voluntariado corporativo en la estrategia de responsabilidad social de las empresas del IBEX 35. *Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 8(16), 19-32. <https://doi.org/10.17163/ret.n16.2018.02>
- Marín, F., Armentia, J., Marauri, I. y Rodríguez, M. (2020). La accesibilidad alimentaria en la prensa digital: encuadres y representación del hambre en España. *Revista Latina de Comunicación Social*, 75, 169-187. <http://dx.doi.org/10.4185/RLCS-2020-1421>
- Melamed, E., Blanco, A. y Rodríguez, G. (2018). Creación del valor compartido: estado y contribuciones a la sostenibilidad corporativa. *Revista EAN*, 85, 37-56. <https://doi.org/10.21158/01208160.n85.2018.2047>
- Merino, S. (2020). Política social, pobreza alimentaria: Los saldos del sexenio 2012-2018. *Acta Hispánica*, 2, 297-309. <https://doi.org/10.14232/actahisp.2020.0.297-309>
- Navarro, G., Rubio, V., Lavado, S., Minnicelli, A., y Acuña, J. (2017). Razones y Propósitos para Incorporar la Responsabilidad Social en la Formación de Personas y en Organizaciones de Latinoamérica. *Revista latinoamericana de educación inclusiva*, 11(2), 51-72. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-73782017000200005>
- Pachón, J., Medina, M. y Pachón, F. (2018). El hambre: abordaje desde la seguridad alimentaria hasta el derecho a la alimentación. *Gestión y Ambiente*, 21(2), 291-304. <https://doi.org/10.15446/ga.v21n2.75815>
- PNUD. (2020). *Perú*. <https://www.pe.undp.org/content/peru/es/home/countryinfo/>
- Reyes, M. y Rodríguez, H. (2018). La adopción de perspectiva y la comunicación de la responsabilidad social corporativa: una revisión conceptual. *Revista Facultad De Ciencias Económicas*, 26(2), 99-114. <https://doi.org/10.18359/rfce.2888>



Ribas, J., Vicente, T., Altaf, J. y Troccoli, I. (2017). Integração de ações na gestão sustentável. *Revista eletrônica de administração*, 23(2), 31-57. <https://doi.org/10.1590/1413.2311.112.58086>

Sánchez, J., Martín, S., Bel, P. y Pérez, G. (2018). Educación y formación en emprendimiento social: Características y creación de valor social sostenible en proyectos de emprendimiento social. *REVESCO: Revista De Estudios Cooperativos*, 129, 16-38. <http://dx.doi.org/10.5209/REVE.62492>

Sosa, J., Gómez, P., Carmona, J. y Medel, J. (2019). Una aproximación empírica a la viabilidad de los emprendimientos sociales en México: El ciclo de vida de las cooperativas de la región de la Costa de Oaxaca. *REVESCO: Revista De Estudios Cooperativos*, 131, 151-178. <http://dx.doi.org/10.5209/REVE.63564>

Tapia, A., Gavilánez, M., Jácome, S. y Balseca, J.(2018). La responsabilidad social empresarial: un desafío para la sostenibilidad de las empresas del Educador. *3G Empresa*, 7(4), 68-89. <http://dx.doi.org/10.17993/3cemp.2018.070436.68-89/>

## Percepción de gestión municipal y de pobreza en el asentamiento humano 'Oquendo'

Añazgo, Manuel ; Hilares, Gabriel ; Portalanza, Jeanet ; Zuazo, Váleriy 

### Resumen

La pobreza es una de las más grandes problemáticas en la mayoría de países a nivel mundial y existen muchas políticas para tratar de reducirla. En el Perú, cada zona pobre es en parte responsabilidad de las políticas utilizadas en el distrito donde se ubican. En ese sentido, en este trabajo se analiza la relación entre la reducción de la pobreza en el asentamiento humano 'Oquendo', ubicado en el distrito de San Martín de Porres, Lima con la eficiencia de la gestión municipal de dicho distrito. Asimismo, se busca identificar las mejoras en la implementación del desarrollo y gestión municipal respecto a la educación en este lugar, señalar que la organización eficiente contribuye a la mejora de condiciones de empleos y protección social en este asentamiento humano, comprobar que la gestión de desarrollo ambiental tiene efectos sobre los servicios básicos brindados y demostrar la necesidad de la gestión de servicios sociales para mejorar el estándar de vida en 'Oquendo'. Además, se emplearon dos encuestas: una enfocada a la variable independiente, la percepción de la gestión municipal; y la otra enfocada en la variable dependiente, percepción de la pobreza, usando en ambas la escala de Likert. En conclusión, existe una correlación significativa entre la percepción tanto de la gestión municipal como de la pobreza en el Asentamiento Humano 'Oquendo', se demostró que, con eficiencia en la gestión municipal, tanto en educación, servicios sociales, gestión ambiental y las diversas áreas, se permite el bienestar y desarrollo de la población.

### Palabras clave

Percepción de pobreza, percepción de la gestión municipal, Oquendo, Rho de Spearman

## ***Perception of Municipal Management and Poverty in the 'Oquendo' Human Settlement***

**Abstract.** *Poverty is one of the biggest problems in most countries worldwide and there are many policies with the purpose to reduce it. In Peru each poor area is in part responsibility for the policies used in the district where they are located. In this sense, this work analyzes the relationship between the reduction of poverty in the human settlement 'Oquendo' located in the district of San Martín de Porres, with the efficiency of municipal management of that district. Also, it seeks to identify the improvements of implementing a municipal development and management regarding the education of this place, point out that the efficient organization contributes to the improvement of employment conditions and social protection in this human settlement, prove that the management of environmental development has effects on the basic services provided and demonstrate the need for the management of social services to improve the standard of living in 'Oquendo' In this work, two surveys were used, one focused on the independent variable, Perception of Municipal Management and the other focused on*

*the dependent variable, Perception of Poverty, using in both of them the Likert scale Finally, it is obtained that there is a significant correlation between the perception of municipal management with the one of poverty in the 'Oquendo' Human Settlement, demonstrating that with an efficiency in municipal management, both in education, housing, social services, environmental management and the various areas, allow the well-being and development of the inhabitants.*

**Key words.** *Perception of poverty, perception of municipal management, Oquendo, Spearman's Rho*

## 1. Introducción

---

La pobreza es una problemática e injusticia mundial de la que casi ningún país se exenta. Según el INEI (2019), en el Perú el 20.2% de la población total se encuentra en la condición de pobreza y el 2,9% en la condición de pobreza extrema (p. 44). Ahora, en todo país se intenta resolver las diferentes problemáticas siendo la reducción de la pobreza una esencial para el desarrollo de los ciudadanos.

Una de las políticas para poder percibir el nivel de esta problemática es la gestión municipal. Según el Centro Latinoamericano de Administración para el desarrollo (CLAD, 2008), la gestión municipal “es el medio para lograr que la institución estatal logre mejores resultados en la población, se convierta en un proceso sistémico, flexible e integral de búsqueda de resultados, capaz de satisfacer las necesidades y expectativas de los ciudadanos” (Citado en Hurtado y Gonzales, 2014, p.2). En este sentido, nos preguntamos si la gestión municipal en los distintos distritos está siendo efectiva y eficiente, ya que de ser así no existiría tanta pobreza o es que solo se preocupa por algunas urbanizaciones dejando de lado, desatendiendo y abandonando los lugares más alejados.

Esta situación nos ha llevado a estudiar al asentamiento humano 'Oquendo' el cual se encuentra en el distrito de San Martín de Porres y cuenta con una población

de 540 pobladores que se hallan en la lamentable situación de extrema pobreza a nivel socioeconómico, esto debido a que la mayor parte de las viviendas del lugar no disponen de los servicios básicos de agua y desagüe; además, las viviendas, en su mayoría, están construidas con materiales precarios.

La mayor parte de las calles, en este asentamiento humano, se encuentran invadidas de arena ya que los taludes no cuentan con ninguna infraestructura de protección. La hipótesis central fue que la gestión municipal tiene relación con la percepción de la pobreza en 'Oquendo'. Del mismo modo, los objetivos primordiales de esta investigación fueron (1) determinar la relación de la gestión municipal con la reducción de la pobreza en 'Oquendo', (2) identificar las mejoras de implementar un desarrollo y gestión municipal respecto a la educación en 'Oquendo', (3) señalar que la organización eficiente contribuye a la mejora de condiciones de empleos y protección social en este asentamiento humano, (4) comprobar que la gestión de desarrollo ambiental tiene efectos sobre los servicios básicos brindados y (5) demostrar la necesidad de la gestión de

servicios sociales para mejorar el estándar de vida en 'Oquendo. Para la recolección de datos se realizó a través de dos encuestas y/o cuestionarios a 104 familias pertenecientes al asentamiento humano 'Oquendo'. La primera sobre su percepción de la pobreza y la segunda sobre su percepción de la gestión municipal; cabe resaltar, que este trabajo se realizó de manera presencial siendo los pobladores quienes tuvieron la amabilidad de colaborar rellenoando las encuestas y permitiéndonos así reunir, de manera sistemática, los datos para la realización del estudio.

### **Pobreza**

Es importante para este estudio entender conceptos como el de la pobreza (nuestra variable dependiente) que es la incapacidad y falta de oportunidad para conseguir o producir los recursos necesarios para poder satisfacer las necesidades más importantes que puedan tener los pobladores. Asimismo, este concepto puede ser relativo de acuerdo a la situación socioeconómica de cada país, área o región y de la cultura. Ser pobre en un país desarrollado sería no poder costearse unas vacaciones suntuosas, o no poseer camionetas, lujos, entre otros. mientras que ser pobre en un país subdesarrollado, o en vías de desarrollo, sería no poder comer todos los días, o usar la misma ropa a diario debido a la ausencia de facilidad monetaria para vestirse o la incapacidad de acceder a centros de salud decentes y eficientes.

Sen (1992) define a la pobreza basándose en las capacidades, comprende a estas como las habilidades de las personas de conseguir recursos, afirmando que la pobreza es "la ausencia de capacidades básicas que le permiten a cualquier individuo insertarse en la sociedad, a través del ejercicio de su voluntad. En un sentido más amplio, la pobreza no es cuestión de escaso bienestar, sino de incapacidad de conseguir bienestar precisamente debido a la ausencia de medios". Entonces gracias a este autor podemos entender que la pobreza no significa la carencia de lujos o ingresos; en

cambio, significa la falta de habilidades básicas para producir los recursos necesarios que satisfacen las necesidades pertinentes a cada poblador. Al momento de estudiar la pobreza nos encontramos diferentes dimensiones. Según Santos y Villatoro (2018) la pobreza posee cinco dimensiones: "vivienda", "servicios básicos", "estándar de vida", "educación" y "empleo y protección social".

La "vivienda", presente en la vida cotidiana de todas las personas, es el lugar donde normalmente se cría, se crece, se aprenden nuevas cosas, se alimenta diariamente, se encuentran todas sus pertenencias y donde siempre van a poder ir a descansar después de un largo día de trabajo. Según Collot y Gallard (2001) señalan que la vivienda es "el universo privilegiado para las personas de edad avanzada, ya que ofrece la posibilidad de mantener un vínculo con los antecedentes familiares, ejerce una función protectora y es un refugio y una garantía de independencia" (Citado en Almeida; Mora; Dos Reis, 2010). Sin embargo, al contextualizar este concepto con la pobreza, vemos que las condiciones de la vivienda en muchos lugares no es la más adecuada ya que están edificadas con materiales precarios, expuestas a muchos peligros en caso de alguna tragedia o desastre natural.

Otra dimensión, a mencionar, son los "servicios básicos". A las personas con nivel de pobreza alto se les dificulta el acceso a servicios básicos como el agua, la luz, redes locales, entre otros, debido a que no pueden costearlo o simplemente por el hecho de vivir lejos de los centros urbanos. Es sabido que estos aspectos son necesarios para que los pobladores puedan desarrollarse, y dicha necesidad hace que se reconozcan mundialmente como derechos humanos. En el asentamiento humano 'Oquendo' si bien hay veces en las que llega el agua, hay otras en las que no hay agua por días, lo que dificulta el aseo, alimentación y demás necesidades básicas.

El “estándar de vida” es otra dimensión de la pobreza. Según The United Nations Office for The Coordination of the Humanitarian Affairs (OCHA, 2012) esta “hace referencia al nivel de riqueza, comodidad, bienes materiales y necesidades disponibles a una clase socioeconómico en particular en una zona geográfica en particular. El estándar de vida incluye factores tales como ingresos, la calidad y disponibilidad de empleo, disparidad de clases, número de días de vacaciones al año, acceso de costo moderado o gratuito a servicios de salud, calidad y disponibilidad de educación, esperanza de vida, morbilidad, costo de bienes y servicios, infraestructura, crecimiento económico nacional, estabilidad política y económica, libertad política y religiosa, calidad del medio ambiente, clima y seguridad general”.

Con respecto a la dimensión “educación” Piaget (1936) lo define como “forjar individuos capaces de una autonomía intelectual y moral y que respeten esa autonomía del prójimo, en virtud precisamente de la regla de la reciprocidad”.

Contextualizando con este estudio, podemos notar que debido a la imposibilidad de acceder a niveles de enseñanza se generan muchos más impedimentos para encajarse en los distintos mercados laborales. Esto impediría la obtención de recursos y, por consecuencia, no se lograría la reducción de la pobreza.

Para finalizar con las dimensiones de la pobreza, se presenta el “empleo y protección social”. El empleo es la actividad primordial del ser humano para conseguir los recursos necesarios para satisfacer sus necesidades básicas. Sin embargo, como ya analizamos anteriormente, en las zonas más alejadas y olvidadas, la ausencia de centros de educación de calidad dificulta el ingreso de los pobladores a centros laborales. Es por eso que el desarrollo y apoyo de esta dimensión resulta clave al buscar la reducción de la pobreza.

Por otro lado, la protección social es el conjunto de políticas hechas con el fin de disminuir las posibles caídas, ya sean económicas o sociales, y tratar de reducir la pobreza y despojo extremo. En ese sentido la FAO (2015) según el análisis SOFA del 2015 afirma que “la protección social abarca distintos programas que se enfocan tanto en la asistencia social, seguridad social, y protección laboral; realizan distintas políticas como programas de obras públicas, de afiliación para la cobertura de contingencias impactantes en los ingresos de los hogares y otras políticas que proporcionen subsidios de desempleo, etc.”.

### **Gestión municipal**

Otro concepto importante del que se tiene que saber es el de la gestión municipal (nuestra variable independiente) que en palabras simples sería el organismo encargado de proveer por políticas que ayuden a guiar y orientar la identificación y satisfacción de las necesidades del municipio. Münch (2010) define la gestión municipal como:

“La determinación de las metas y propósitos de la estructuración y entidades, esta proyección se consideraría del nivel estratégico, técnico y de operatividad. Todo aquel esfuerzo que se realizará con el fin de llegar a cumplir con los objetivos, así como la realización de los diversos proyectos o propósitos, en el cual consta la exigencia de respetar diversos pasos los cuales se fijarán en un primer momento para lo cual aquellos quienes elaboran estos planes tendrán que usar diferentes herramientas”.

Como reflexionamos anteriormente, es importante una gestión municipal buena y efectiva que se preocupe por el desarrollo de todo su distrito para que cumplan sus objetivos y así poder reducir, en cierto tamaño, la pobreza para mejorar la calidad de vida de sus habitantes.

Por otro lado, con respecto a la gestión municipal, la Contraloría General de la República (2019) de Costa Rica presenta cinco dimensiones estas serán utilizadas en el estudio. (1) Desarrollo y gestión institucional que podemos definir como el punto de referencia y partida para poder realizar todas las políticas necesarias para el desarrollo de la población como la planeación, la programación, todo lo relacionado a la rendición de cuentas (su uso, evaluación y transparencia) de todos los recursos ya sean humanos, técnicos, financieros y elementos en el trabajo institucional, a través de una dirección de la institución responsable.

(2) Planificación, participación ciudadana y rendición de cuentas. Según Manero (2010), “es bueno precisar en el reglamento actual la participación ciudadana que se creó con la sencilla razón de adecuarnos a los niveles y modelos internacionales, tales como El Sistema Nacional de Contrataciones que es el conjunto de normas concatenadas y ordenadas que tiene como propósito orientar y normar las contrataciones de servicios y bienes que tiene relación con las obras públicas de entidades del país, considerando un sistema de gestión orientado para los tres estamentos del gobierno: local, regional y nacional”.

(3) Gestión ambiental, entendemos a ésta como la serie de políticas del municipio que están con el propósito de dirigir a la comunidad hacia el manejo integral del medio ambiente, para poder alcanzar y lograr un desarrollo sostenible.

(4) Gestión de servicios económicos, aquí es donde encontramos las acciones que hacen posible el conocimiento de toda la gestión ejecutada por los gobiernos locales sobre temas referentes al desarrollo económico de su circunscripción.

Finalmente, (5) La gestión de “servicios sociales”, entendida como aquella que busca decidir las políticas y acciones de

los municipios que fomenten el desarrollo de proyectos y programas que promuevan la interacción social, la atención de cualquier necesidad de algún poblador y los problemas sociales de la comunidad.

Es importante entender estos conceptos básicos de la gestión municipal para posteriormente corroborar si estos tienen relación alguna con la percepción de pobreza en el AA. HH 'Oquendo'.

## 2. Método

### *Tipo de estudio*

El enfoque de la investigación es cualitativo, ya que analiza la percepción de la muestra, y de corte transversal, dado que la recolección de datos se dio en un único momento. Su propósito es identificar una posible relación entre gestión municipal y pobreza percibida en los ciudadanos, a través del análisis de su opinión con respecto a dimensiones de cada variable. Asimismo, el estudio es prospectivo ya que los datos fueron recogidos a propósito de la investigación. El nivel de investigación es correlacional ya que pretende encontrar la dependencia entre “pobreza” y “gestión municipal”, así como la relación de sus respectivas dimensiones. De igual manera, es descriptivo, porque busca brindar detalles con respecto a las características de sus variables.

### *Población y muestra*

Nuestra unidad de análisis fue constituida por las 150 familias del asentamiento humano “Oquendo” en el distrito de San Martín de Porres, Lima. Por otra parte, la muestra fue probabilística, con un nivel de confianza del 95% y un margen de error de 5.4, mediante la fórmula se definió la muestra en 104 familias.

### *Instrumentos de medición*

La técnica de recolección de datos fue la encuesta y cuestionario, mediante preguntas formuladas para los usuarios que formaron la unidad de análisis del estudio.

Según Hernández et al. (2014) “el cuestionario es el conjunto de preguntas respecto a una o más variables de estudio” (p.217).

Los cuestionarios, tanto para la variable independiente “gestión municipal” como para la variable dependiente “pobreza”, estuvieron conformados por cinco dimensiones. Siendo para gestión municipal las siguientes dimensiones: “Desarrollo y Gestión Institucional”, “Planificación, participación ciudadana y rendición de cuentas”, “Gestión de desarrollo ambiental”, “Gestión de servicios económicos” y “Gestión de servicios sociales”. Asimismo, las dimensiones de la pobreza son: “Vivienda”, “Servicios Básicos”, “Estándar De Vida”, “Educación” y “Empleo y Protección Social”.

#### **Procedimiento de recolección**

La recolección de datos se realizó a través del trabajo de campo, además, se aplicó dos encuestas a la muestra de los pobladores del asentamiento humano ‘Oquendo’, esto contó con 5 indicadores por variable. Para ambas encuestas se utilizó la escala de Likert, ya que presenta un nivel de medición ordinal a pesar de la recolección de datos cuantitativos, es decir, permitió un análisis cualitativo con datos cuantitativos. Las opciones de respuesta van en orden ascendente desde “muy malo”, “malo”, “regular”, “bueno” a “muy bueno”. El trabajo de campo se realizó a través del contacto directo de los pobladores del AA.HH., quienes nos permitieron reunir, de manera sistemática, datos sobre el estudio. Ver *anexo 3 y anexo 4*.

#### **Análisis de datos**

En la tabulación y el análisis de los resultados, se utilizó los programas MINITAB y SPSS. En segunda instancia, se recurrió a la prueba de hipótesis de correlación de Rho de Spearman para conocer la relación entre la percepción de gestión municipal y la percepción de pobreza, incluyendo la relación entre sus dimensiones, siendo este método sumamente importante al estudiar variables ordinales.

### **3. Resultados**

A continuación, se mostrarán los resultados obtenidos de las encuestas aplicadas. Primero, se analizará cada variable por separado; luego, se comparará la correlación entre dimensiones; y, por último, se evaluará la correlación entre variables:

#### **Percepción de gestión municipal**

De acuerdo a los resultados obtenidos sobre la percepción de la gestión municipal, (Tabla 1) se muestra que el puntaje mínimo fue de 67 y el puntaje máximo fue de 84, dando un rango de 17 puntos. Según los niveles detallados en el anexo 1, todas los encuestados presentan una percepción de la gestión municipal entre mala y regular. El puntaje más frecuente fue de 78, siendo 12 personas quienes obtuvieron dicho puntaje. El 50% de sus datos centrales presenta una dispersión de 6 puntos. Todas las respuestas suman 7990.

**Tabla 1**

*Estadísticos descriptivos de la muestra según la Percepción de gestión municipal de SMP en el AA.HH. ‘Oquendo’*

Variable: Gestión Municipal	
Moda	78
N° de Moda	12
Máximo	84
Mínimo	67
Rango	17
IQR	6.000
Suma	7990

**Fuente:** Encuesta a los pobladores del AA. HH. ‘Oquendo’ del distrito de SMP, 2020.

En la tabla 2 se observa que el 53% de los encuestados califican a la gestión municipal como mala, mientras que el 47% la perciben en el nivel regular.

**Tabla 2**

*Frecuencia del Nivel de Percepción de gestión municipal de SMP en el AA.HH. 'Oquendo'*

NIVEL	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Muy malo		
Malo	55	52.8846
Regular	49	47.1154
Bueno		
Muy bueno		
Total	104	100

**Fuente:** Encuesta a los pobladores del AA. HH. 'Oquendo' del distrito de SMP, 2020.

Podemos observar en la tabla 3 que, en la mayoría de las dimensiones de la gestión municipal, más de la mitad de los encuestados muestran un nivel de percepción malo; a excepción de las dimensiones "Planificación, Participación Ciudadana y Rendición de Cuentas" y "Gestión de Servicios Sociales", las cuales presentan un nivel de percepción regular por parte del más del 50% de los encuestados. La dimensión "Gestión de Desarrollo Ambiental" es la única que presenta calificación de muy malo, aunque esta es menor del 2%. La dimensión "Gestión de Servicios Sociales" es la única que obtuvo una percepción buena por parte de los encuestados, representando el 16% de las respuestas para esta dimensión. Todas las dimensiones presentan respuestas de los encuestados que la identifican como malo y regular, pero ninguna dimensión ha sido calificada como muy buena por algún encuestado

**Tabla 3.**

*Frecuencia según la dimensión de Percepción de gestión municipal del distrito de San Martín de Porres en el Asentamiento Humano 'Oquendo'*

NIVEL	Planificación, Participación Ciudadana y Rendición de Cuentas		Gestión de Desarrollo Ambiental		Gestión de Servicios Sociales		Desarrollo y Gestión Institucional		Gestión de Servicios Económicos	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Muy malo			2	1.9231						
Malo	50	48.0769	92	88.4615	9	8.6538	64	61.5385	77	74.0385
Regular	54	51.9231	10	9.6154	78	75.0000	40	38.4615	27	25.9615
Bueno					17	16.3462				
Muy bueno										
Total	104	100	104	100	104	100	104	100	104	100

**Fuente:** Encuesta a los pobladores del AA. HH. 'Oquendo' del distrito de SMP, 2020.



### Percepción de gestión municipal

Según los datos obtenidos sobre la percepción de la pobreza en el asentamiento humano Oquendo (Tabla 4), este presenta una calificación frecuente de 72 puntos y presenta un rango de 20 puntos con un puntaje mínimo de 59 puntos y uno máximo de 79 puntos, lo que significa que la percepción de pobreza se ubica entre malo y regular (Anexo 1). Asimismo, el 50% de los datos centrales presenta una dispersión de 6.750 y una suma total de 7305.

**Tabla 4**

*Estadísticos descriptivos de la muestra según la Percepción de pobreza en el AA.HH. 'Oquendo'*

Variable: Pobreza	
Moda	72
N° de Moda	13
Máximo	79
Mínimo	59
Rango	20
IQR	6.750
Suma	7305

**Fuente:** Encuesta a los pobladores del AA. HH. 'Oquendo' del distrito de SMP, 2020.

Los resultados de los datos recolectados, según la tabla de frecuencia 5, nos indica que un 95.19% de los encuestados ubica a la pobreza en un nivel de percepción malo y el 4.81%, lo ubica en un nivel de percepción regular.

**Tabla 5**

*Frecuencia del Nivel de Percepción de pobreza del distrito de San Martín de Porres en el Asentamiento Humano 'Oquendo', 2020*

NIVEL	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Muy malo		
Malo	99	95.1923
Regular	5	4.8077
Bueno		
Muy bueno		
Total	104	100

**Fuente:** Encuesta a los pobladores del AA. HH. 'Oquendo' del distrito de SMP, 2020.

Podemos observar en la tabla 6 que, según los resultados de la encuesta, tres dimensiones de pobreza muestran un nivel de percepción "muy malo", siendo Educación la que más resalta con un 92.31%; asimismo, todas las dimensiones presentan cierto porcentaje en la percepción de "malo" sin embargo, vivienda y empleo y protección

**Tabla 6.**

*Frecuencia según la dimensión de Percepción de pobreza del distrito de San Martín de Porres en el asentamiento humano 'Oquendo', 2020*

NIVEL	Vivienda		Servicios Básicos		Estándar de Vida		Educación		Empleo y Protección Social	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Muy malo	8	7.6923					96	92.3077	22	21.1538
Malo	87	83.6538	51	49.0385	4	3.8462	8	7.6923	65	62.5000
Regular	9	8.6538	53	50.9615	50	48.0769			17	16.3462
Bueno					50	48.0769				
Muy bueno										
Total	104	100	104	100	104	100	104	100	104	100

**Fuente:** Encuesta a los pobladores del AA. HH. 'Oquendo' del distrito de SMP, 2020.

social son los de mayor porcentaje con un 83.65% y 62.50% respectivamente. Por otro lado, en la percepción de “regular” resaltan las dimensiones de servicios básicos, que es la única que sobrepasa ligeramente cincuenta por ciento, con un porcentaje del 50.96%, siendo seguido por la dimensión estándar de vida con un 48.08%. En la percepción de “bueno” solo encontramos a la dimensión de estándar de vida con 48.08% y finalmente, la percepción de “muy bueno” no cuenta con dimensiones, es decir, que a calificación de los pobladores del AA.HH. “Oquendo” no hay dimensión de pobreza que llegue a ese nivel.

### **Correlación entre dimensiones y entre variables**

Se analizó la relación entre las diferentes dimensiones de pobreza y gestión municipal a través de la elaboración de una tabla de correlación de Rho de Spearman (Tabla 7) esto no ayudará a evidenciar si, según los valores del coeficiente, la correlación es fuerte o no. Es decir, cuanto más cercana al uno tiene un nivel de correlación alta y directa caso contrario puede ser baja y/o negativa. Además, que la significancia (bilateral) o también conocido como el p-valor debe ser menor al nivel de significancia utilizada en el estudio, en este caso tiene un valor de 0.05, para aceptar dicha correlación.

En primer lugar, analizamos la dimensión de pobreza “vivienda” en relación a las cinco dimensiones de gestión municipal. Según la significancia (bilateral) encontramos que existe correlación con las dimensiones de “Planificación, participación ciudadana y rendición de cuentas” y “Gestión de servicios económicos”, a su vez que muestran un coeficiente de correlación de 0.807 y 0.227 respectivamente.

La siguiente dimensión es “servicios básicos”, observamos que según la significancia (bilateral) la única dimensión aceptable de gestión municipal es “Gestión de desarrollo ambiental” con un valor de significancia (bilateral) de 0,000 y un coeficiente de correlación alto de 0.885.

Luego, se analizó la dimensión “estándar de vida”, al igual que el anterior, según la significancia (bilateral) la única dimensión aceptable de gestión municipal es “Gestión de servicios sociales” con un valor significativo (bilateral) de 0,000 y un coeficiente de correlación de 0.743.

Por otro lado, tenemos la dimensión “Educación” que, con relación a las cinco dimensiones, según la significancia (bilateral) encontramos que existe correlación con las dimensiones de “Gestión de servicios sociales” y “Desarrollo y gestión institucional”, asimismo, muestran un coeficiente de correlación de -0.293 y 0.217 respectivamente. Por último, la dimensión “Empleo y protección social”, según la significancia (bilateral) encontramos que existe correlación con las dimensiones de “Gestión de servicios sociales” y “Gestión de servicios económicos” además, muestra un coeficiente de correlación de 0.352 y 0.805 respectivamente.

Como resultado del análisis se llegó a la conclusión de que a pesar de que existe dimensiones de pobreza que mantienen correlación con más de una dimensión de gestión municipal, solo se acepta al que mantenga un coeficiente de correlación más cercana al uno. Por este motivo, se afirma que hay una mayor relación entre las dimensiones de “Vivienda” y “Planificación y participación ciudadana y rendición de cuentas”; “Servicios básicos” y “Gestión de desarrollo ambiental”; “Estándar de vida” y “Gestión de servicios sociales” y “Empleo y protección social” y “Gestión de servicios económicos”.

Con respecto a las dimensiones de “educación”, “desarrollo de gestión institucional” y “gestión de servicios sociales” que si bien presentan una correlación estas al ser muy cercanas al cero se descartan.

**Tabla 7.**

*Correlación entre las dimensiones de gestión municipal y las dimensiones de pobreza en el Asentamiento Humano 'Oquendo', 2020*

CORRELACIÓN ENTRE DIMENSIONES		Planificación, Participación Ciudadana y Rendición de Cuentas	Gestión de Desarrollo Ambiental	Gestión de Servicios Sociales	Desarrollo y Gestión Institucional	Gestión de Servicios Económicos
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	.807	.009	-.071	-.006	.227
	Vivienda					
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.473	.954	.021
	N	104	104	104	104	104
Servicios Básicos	Coeficiente de correlación	.055	.885	-.141	.113	-.134
	Sig. (bilateral)	.582	.000	.155	.253	.175
	N	104	104	104	104	104
Estándar de Vida	Coeficiente de correlación	.105	.002	.743	-.088	.014
	Sig. (bilateral)	.291	.982	.000	.373	.887
	N	104	104	104	104	104
Educación	Coeficiente de correlación	-.058	.021	-.293	.217	-.169
	Sig. (bilateral)	.556	.829	.003	.027	.086
	N	104	104	104	104	104
Empleo y Protección Social	Coeficiente de correlación	.056	-.148	.352	.060	.805
	Sig. (bilateral)	.572	.135	.000	.543	.000
	N	104	104	104	104	104

**Fuente:** Encuesta a los pobladores del AA. HH. 'Oquendo' del distrito de SMP, 2020.

Podemos observar mediante los resultados obtenidos de la encuesta al asentamiento humano "Oquendo" en la tabla 8 que, la pobreza y gestión municipal presentan un coeficiente de correlación de 0.726 esto indica la existencia de una relación positiva y con una significancia (p-valor) de 0.000 el cual es menor a 0.05 que reafirma dicha correlación

#### 4. Discusión

Afirmamos que existe una significativa relación estadística entre la percepción de gestión municipal de San Martín de Porres por los pobladores de "Oquendo" y la percepción de pobreza del mismo asentamiento humano. Por lo tanto, se mencionará autores que respaldan el papel y protagonismo de las municipalidades con la satisfacción de las necesidades básicas de la población.

Soria (2007) nos dice que la gestión municipal es la unión de esfuerzos y acciones para lograr un mismo propósito institucional. No obstante, actualmente la gestión municipal en San Martín de Porres, Lima no está logrando cumplir con los diversos procesos administrativos que se ejecutan para mejorar la calidad de los servicios públicos y así cumplir y subsanar las necesidades de los ciudadanos del distrito.

Para Rojas (2019), existe una asociación significativa entre la gestión municipal y la calidad de vida de la población del distrito de Villa El Salvador, Lima resultando un valor de 306,043 en el chi-cuadrado. Además, existe allí una correlación positiva de un 79% entre la gestión municipal y la calidad de vida, con una fiabilidad del 96,9%. Aunque la presente investigación trata de buscar la relación entre la percepción de gestión municipal y de pobreza, esta misma presenta características similares con el estudio de Runco (2017) en el que nos muestra que la gestión municipal se relaciona en gran medida con los servicios públicos básicos en el distrito de Amarilis. Estos resultados señalan que la gestión municipal fue regular en el 50% de los encuestados, igualmente se puede obtener el mismo índice de la calidad del servicio de la institución. Por otro lado, Solís et al. (2019) nos dicen que los servicios públicos deben brindarse eficientemente y junto a ello, se debe promover la gestión municipal. En ese sentido, el desarrollo sostenible de las regiones depende directamente de la acción de sus gobiernos locales, ya que estos son el ente estatal inmediato para conocer y actuar positivamente acorde a las necesidades de desarrollo de la población.

En cuanto a la investigación hecha por Aguirre (2015), nos muestra que existe una relación muy notable entre la calidad del servicio y la satisfacción de los usuarios, al someterse al coeficiente de correlación Rho de Spearman, este permitió apreciar una correlación de 0,591; lo cual es indicador de una correlación positiva moderada entre las variables de estudio en la Municipalidad Distrital de Pacucha. Por otro lado, Pedraza

(2014) afirma que de entre todos los modelos el SERQUAL fue la escala de mayor aplicación para medir la calidad del servicio. Se mantuvieron cinco factores como: empatía, tiempos de espera, confiabilidad, instalaciones y capacidad de respuesta. La relación entre la gobernabilidad democrática y la calidad del servicio público se confirmó, por tanto, estadísticamente, a través del coeficiente de Pearson, de 0,488; y, asimismo, el valor de la probabilidad indica que la correlación es significativa, con  $p \leq 0.0001$  en la prueba de hipótesis, demostrando que existe correlación entre la gestión municipal y la reducción de la pobreza en el asentamiento humano Oquendo.

Centrándonos en el tema de investigación de este artículo, la relación entre la gestión municipal y la pobreza en el asentamiento humano "Oquendo", Espinoza (2017) nos afirma que se presenta una relación significativa entre la gobernabilidad y el desarrollo local en la Municipalidad Provincial de Ica. Lo que se demuestra mediante la prueba de Spearman sig. 0,000;  $\rho = 0,638$ . La relación entre los diferentes proyectos municipales y la calidad del servicio público se comprobó estadísticamente a través del coeficiente de Pearson, de 0,542, y el valor de la probabilidad de  $p \leq 0.0001$  en la prueba de hipótesis; por lo tanto, señala que la correlación es significativa y demostrándose una relación entre los proyectos y servicios municipales y la calidad del servicio público. Coincidimos, a la vez, con Baca (2010), quien, en su proyecto, propuso la obtención de alguna medida inteligente al planteamiento de un problema y con esta misma medida lograr resolver o satisfacer una necesidad humana. En la actualidad, los proyectos públicos son ejecutados por la institución para así mejorar la calidad del servicio público básico de la población, y la pobreza es también medible por la ausencia o el poco acceso a los servicios básicos. En este sentido, Mendoza (2017) propone el constante apoyo de la tecnología en los servicios públicos diseñando ciertas herramientas que logren ese acercamiento

entre la población y su gobierno municipal para que, mediante esta unión de tecnología y gestión municipal, se pueda conocer las deficiencias que tiene el municipio y su gestión en las diferentes zonas que le corresponde según su alcance distrital comprendiendo los diferentes sectores y comunidades del distrito, puesto que cada sector tiene necesidades similares y también distintas, por ello se tienen que identificar y analizar, no como un bloque, sino acorde a la información recolectada. Por otra parte, López (2017) concluye que es evidente la relación significativa entre los proyectos de inversión previa y el nivel de calidad en los servicios de infraestructura presentes en la Universidad Nacional de Huancavelica, puesto que, por uso de Rho de Spearman se obtuvo un valor de 0,294. Como grupo opinamos que existiendo estos autores y sus respectivas investigaciones, no podemos desentender la gestión municipal y la pobreza en la población, muchas veces los gobiernos locales adjudican toda o mayor parte de la responsabilidad de un alto índice de pobreza al gobierno central e incluso la propia población toma esto como cierto y busca respuestas ante el ejecutivo cuando la acción inmediata la puede tomar el municipio, esto se debe a una poca representación por parte de la municipalidad, sumado a esto sus diferentes gerencias y áreas que son ineficientes debido a su carencia de profesionales acordes en el puesto. En el municipio de SMP, por ejemplo, tenemos áreas como "Educación, cultura y deporte", "gerencia de desarrollo humano", "subgerencia de salud y sanidad", entre otras, las cuales brillan por su ausencia y poca llegada a la población según nuestro análisis y recolección de datos.

Basándonos en la información de las encuestas que recolectamos, estamos frente a un caso de dejadez municipal y mediocridad, lo cual no es un caso aislado, Andrade, Lucchetti, Delgado (2015) en su artículo llamado "Barreras Burocráticas y Autonomía Municipal" publicado en la revista de la Pontificia Universidad Católica del Perú, nos mencionan que esta ineficiencia se debe en gran medida a la enorme burocracia que

manejan estos municipios, y su casi inexistente medida de digitalizar o automatizar procesos administrativos mediante las herramientas tecnológicas actuales, esto obviamente desemboca a la mediocre y siempre tardía respuesta de los entes locales ante las necesidades y problemas de la población, así como en muchos otros problemas derivados o presentes en nuestras variables.

En el mismo artículo también Lucchetti afirma que el impacto que desarrollan estas barreras burocráticas es fatal ya que no permite que se de competitividad en los distintos agentes económicos, a su vez esto da cabida a sobrecostos en la ejecución de ciertas obras de infraestructura. Las consecuencias son que el Perú se ubique en el puesto 86 en el Ranking del Índice Global de Competitividad, muy por debajo de Colombia, Chile, Argentina y Brasil que son nuestros países vecinos, esto si bien se desarrolla en lo macro, claramente sucede también en el ámbito de gobiernos locales, ya que es un problema que comparten nuestros entes de gobierno en todas sus dimensiones, dejando otro ejemplo como grupo presentamos el caso del sismo de 2007, donde los ya ineficientes municipios se enfrentaron a un desastre natural como ese, fue notable su poca capacidad de respuesta y una logística que pareciese improvisada, por ello mismo si se desea mejorar esta situación el cambio debe enfocarse en una mejora administrativa de estos gobiernos locales, las ciencias administrativas y sus herramientas y diversas aplicaciones son lo que no existen en gran medida en estos municipios, en su lugar encontramos dirigentes empíricos los cuales desde ese empirismo no pueden hacer más que un trabajo a medias o carente de sentido muchas veces

Por último, se recomienda a la Municipalidad de San Martín de Porres establecer modelos y estrategias de gestión municipal a fin de lograr la mejora en la percepción de la pobreza en 'Oquendo' a través de la gestión de vivienda, servicios sociales, educación, proyectos y servicios

básicos que, en definitiva, inciden en el desarrollo y el bienestar de la población. muchas de estas mejoras según los autores van relacionadas con las herramientas actuales como la tecnología y la eficiencia de la administración.

## 5. Conclusiones

La investigación se realizó con el objetivo de identificar las mejoras en la implementación del desarrollo y gestión municipal respecto a la educación en este lugar, señalar que la organización eficiente contribuye a la mejora de condiciones de empleos y protección social en este asentamiento humano, comprobar que la gestión de desarrollo ambiental tiene efectos sobre los servicios básicos brindados y demostrar la necesidad de la gestión de servicios sociales para mejorar el estándar de vida en 'Oquendo'.

El nivel de percepción de la gestión municipal del distrito de SMP, Lima obtuvo una moda de 78 puntos, nivel regular, con una frecuencia de 12 encuestados. Sin embargo, el 53% de los encuestados obtuvieron un nivel de percepción malo de la gestión municipal. Lo que nos lleva a comprender que no se percibe de manera positiva a la gestión municipal.

El nivel de percepción de pobreza y de gestión municipal calificado por los pobladores en el asentamiento humano 'Oquendo', perteneciente al distrito de San Martín de Porres, Lima, resulta como mala con un 95.19% y 52.88% respectivamente.

La relación que existe entre la dimensión de "servicios básicos" y la dimensión "gestión de desarrollo ambiental" es significativa y buena; la dimensión "vivienda" y la dimensión "planificación, participación ciudadana y rendición de cuentas" presentan una relación buena y significativa; la dimensión de "empleo y protección social" y la dimensión de "gestión de servicios económicos" también cuenta con una relación buena; y, de igual manera, las dimensiones "estándar de vida" y "gestión de

servicios sociales" también muestran una relación acorde y significativa. La primera relación mencionada tiene un coeficiente de correlación Rho de Spearman más fuerte. Estos indicadores no pueden ser tomados de manera ligera ya que comprueban la relación existente que se busca demostrar en esta investigación.

Sin embargo, la dimensión "educación" no presenta ninguna relación fuerte con alguna dimensión de la variable "gestión municipal" y tampoco es significativa, a excepción de la relación con la dimensión "desarrollo y gestión institucional".

Finalmente, se comprobó que existe una relación directa, alta y significativa entre pobreza y gestión municipal en el asentamiento humano 'Oquendo' con un coeficiente de correlación (r) igual a 0.726. Con un resultado tan satisfactorio, afirmamos que la correlación entre la percepción de la pobreza y de la gestión municipal es bastante significativa. A mayor ineficiencia en la gestión municipal, mayor nivel de pobreza. Estos resultados nos dan la satisfacción de sustentar ello y que la investigación pueda ser usada como elemento de evidencia para diseñar o planificar una mejora en la gestión del municipio de SMP, Lima así como para otros municipios en Lima, Perú.

## 6. Referencias

- Aguirre, J. (2015). Calidad de servicio y satisfacción de los usuarios de la municipalidad Distrital de Pacucha, Andahuaylas 2015 (tesis de pregrado). <http://repositorio.unajma.edu.pe/handle/123456789/225>
- Andrade, Lucchetti & Delgado. (2008) Barreras Burocráticas y Autonomía Municipal. PUCP. <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoadministrativo/article/view/14542>

- Almeida, C.; Mora, J.; Dos Reis, F. (2010). *Vivienda y Territorio*. Madrid: Revista electrónica de medioambiente UCM.
- Aroyo, J.I. (2016). *Gestión municipal desde la perspectiva de las organizaciones inteligentes y ámbito jurídico*. Inciso, 18. 127-141.
- Asenjo, A., Guevara, C. (2020) Responsabilidad social como modelo de gestión municipal en la gestión municipal en el distrito de Pápato. 26-50.  
<https://doi.org/10.26495/rch.v4i1.1287>
- Baca, G. (2010). *Evaluación de proyectos*. México: Editorial Mc Graw-Hill.
- Casiano, D., Cueva, E. (2019) *Gestión municipal, niveles de percepción y confianza: el caso para el distrito de Chachapoyas, Amazonas (Perú) 2019*. ACADEMO. 157-165.  
<http://dx.doi.org/10.30545/academo.2020.jul-dic.6>
- CLAD. (2008). *Carta Iberoamericana de Calidad en la Gestión Pública*. El Salvador. Recuperado de [http://old.clad.org/documentos/declaraciones/car ta-iberoamericana-de-calidad-en-la-gestion-publica/view](http://old.clad.org/documentos/declaraciones/car%20ta-iberoamericana-de-calidad-en-la-gestion-publica/view)
- Contraloría General de la República. (2019). *Índice de Gestión Municipal. Resultados del periodo 2018 (decimocuarto)*.  
<https://cgrfiles.cgr.go.cr/publico/docsweb/documentos/publicaciones-cgr/igm/2018/igm-2018.pdf>
- Cruz, J., Del Águila, B. (2020) *Influencia de los factores socioculturales en el manejo de los residuos sólidos municipales en la ciudad de Requena, Loreto (Perú)*. 111-222.  
<http://dx.doi.org/10.22386/ca.v8i1.284>
- Echevarria, P. y de Souza, A. (2013). *Cómo cuantificar los aspectos cualitativos en escalas de clasificación de resultados NOC para etiquetas psicosocioculturales*. *Rev Esc Enferm USP*, 47(3), 728-35. DOI: 10.1590/S0080-623420130000300029.  
<https://www.scielo.br/pdf/reeusp/v47n3/0080-6234-reeusp-47-3-00728.pdf>
- Espinoza, A. (2017). *Gobernabilidad y desarrollo local en la municipalidad Provincial de Ica, 2016 (tesis de maestría)*. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/17123>
- FAO. (2015). *El Estado Mundial de la Agricultura y la Alimentación. Protección social y agricultura: romper el ciclo de la pobreza rural*. Roma, FAO.  
<http://www.fao.org/publications/%20sofa/2015/es/>
- Girao, A. (2020) *Capacidad de Gestión Administrativa de los Municipios Peruanos: Estudio Comparado de Seis Municipios de la Región Ica*, *Revista Portuguesa de Ciência Política*, 107-120. 10.33167/2184-2078.RPCP2020.13/pp.107-120
- Guerra, J., Castañeda E (2020) *Impacto de la gestión de inversiones municipales sobre el índice de desarrollo humano en el Valle del Mantaro (Perú)*.  
<https://doi.org/10.24142/rvc.n21a5>
- Gutierrez, R. (2020) *COVID-19 response needs to broaden financial inclusion to curb the rise in poverty*. 1 - 37.  
<https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2020.105229>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. (6° ed). México: McGraw Hill.  
<https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

- Huanca, J., Escobar, F. y Supo, F. (2020) Democratización y acceso a la información de la sociedad civil: un análisis diacrónico a la gestión 2015 - 2018 del Gobierno Municipal Puno – Perú, *SCIENDO*, 93-103. <http://dx.doi.org/10.17268/sciendo.2020.014>
- Hurtado, A., y Watson (2019) Pinchi Crecimiento económico, pobreza y desarrollo humano en el Perú. *Pakamuros*. 68-79.
- INEI (2020) Estado de la población peruana 2020. 1- 50
- Lara, J.C. (2017) Impacto de la gestión administrativa sobre la eficiencia de la actividad pesquera artesanal. 155 y 157.
- Lavado, P. (2020) Efectos de la COVID- 19 en la pobreza y desigualdad de niñas, niños y Perú en 2020-2021.
- Libertun, N. (2006) El efecto del gasto público en el déficit de vivienda en el Perú a nivel municipal. 1 - 41.
- López, A. (2020). La gestión municipal y la calidad del servicio público en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado. *Desafíos*, 2020. 11(1). 25-31. <https://doi.org/10.37711/desafios.2020.11.1.138>
- López, M. (2017). El sistema nacional de inversión pública y la calidad de los servicios en la inversión de la infraestructura que ofrece la Universidad Nacional de Huancavelica (tesis de maestría). <http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/1432>
- Manero, F. (2010) La participación ciudadana en la ordenación del territorio: posibilidades y limitaciones, *Revista Cuadernos Geográficos*, 47 (2010-2), Editorial Universidad de Granada, Granada, España.
- Medrano, O. (2019) Retos y oportunidades para una gestión eficiente de los servicios de agua potable, saneamiento y electricidad en la República Dominicana. Tabasco, México. <https://doi.org/10.15174/au.2019.2364>
- Mendoza, A. (2017). El Servicio Público de Limpia y Recolección de Residuos Sólidos en el municipio de Atla Comulco, Edo de México. Una propuesta de mejora (tesis de pregrado). <http://ri.uaemex.mx/handle/20.500.11799/67906>
- Pedraza, N. (2014). Evaluación de la calidad del servicio en la administración pública en México: estudio multi caso en el sector salud. *Revista Estado, Gobierno, Gestión Pública*, (2014), 23.
- Rojas, L. (2019). Gestión municipal y la calidad de vida de la población del Distrito de Villa El Salvador años 2013-2016 (tesis de pregrado). Recuperado de <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/3252>
- Santos M. y Villatoro P. (2018). “A Multidimensional Poverty Index for Latin America. Review of Income and Wealth. <https://doi.org/10.1111/roiw.12275>
- Sen, A. (2000). *Desarrollo y Libertad*. Editorial Planeta Colombiana S.A. Bogotá, Colombia.
- Serna, P.(2019) De la pobreza como injusticia global. Un acercamiento teórico. Zulia, Venezuela. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3370689>
- Solís, R.M., Salgado, S.A. y Montiel, D.A. (2019). Retos de la gestión municipal: entre la autonomía y la gestión.



- Horizontes de la Contaduría en las Ciencias Sociales. 2019(10), 1-5.
- Soria, B. (2007). Herramientas para la Gestión Municipal. Lima, Perú: Instituto de Investigación y Capacitación Municipal (INICAM).
- Vidalon, E. (2019) Gestión municipal y la participación ciudadana en la Municipalidad Distrital de San Martín de Porres, 2019.
- Villoria, M. (2019) Gestión pública. 158 - 172. <https://doi.org/10.20318/economia.2019.4697>

## La gestión municipal y la conservación de ecosistemas diversos en el distrito de Vinchos, Ayacucho, Perú

Aguilar, Lady ; Pumaricra, Milagros ; Quispe, Reyna 

### Resumen

El objetivo fue determinar la influencia de la Gestión Municipal en la conservación de ecosistemas diversos en el distrito de Vinchos, Ayacucho. La investigación fue de corte cualitativa, por esto se aplicó entrevistas al alcalde, al gerente de infraestructura y al exalcalde del distrito de Vinchos. Se plantearon 10 preguntas para cada entrevista, estos variaron dependiendo del cargo del entrevistado, lo cual, a su vez, permitió un análisis más integral. El tiempo por cada entrevista fue alrededor de 30 minutos. Además, se aplicó métodos teóricos como la revisión y análisis de artículos de revistas científicas de bases de datos como: Scopus, Elsevier, Redalyc, Dialnet, entre otros. Se pudo conocer las acciones que realizó la anterior gestión y el Gobierno actual para fomentar el cuidado de los recursos naturales y el desarrollo sostenible como instalaciones agronómicas, forestación y reforestación de cerros, y gestión de residuos sólidos. Además, se identificó reglamentos municipales como la prohibición de la pesca y la regulación del uso racional del agua para el riego. La Municipalidad de Vinchos tiene un rol activo en el cuidado de la flora y fauna del distrito; sin embargo, la participación del sector empresarial es casi nula debido a la existencia de pequeños negocios en el lugar. De acuerdo a los métodos usados, se pudo concluir que la gestión municipal influye en la conservación de los ecosistemas en el distrito de Vinchos, mediante instrumentos como la consulta previa, el trabajo colaborativo, la asistencia técnica municipal y las ordenanzas municipales.

### Palabras clave

Gestión municipal; planeamiento estratégico; instrumentos de gestión; biodiversidad; contaminación ambiental

### ***Municipal Management and the Conservation of Diverse Ecosystems in the District of Vinchos, Ayacucho, Peru***

**Abstract.** *The objective was to determine the influence of Municipal Management in the conservation of diverse ecosystems in the district of Vinchos, Ayacucho. This research was qualitative, for which interviews were applied to the mayor, Infrastructure Manager and the former mayor of the Vinchos district, 10 questions were posed for each interview, which varied depending on the position of the interviewee, which, in turn, allowed for a more comprehensive analysis. The time for each interview was around 30 minutes. In addition, theoretical methods were applied such as the review and analysis of articles from scientific journals from databases such as: Scopus, Elsevier, Redalyc, Dialnet, among others. It was possible to know the actions carried out by the previous management and the current government to promote the care of natural resources and sustainable development such as agronomic facilities, afforestation and reforestation of hills, and solid waste management. In addition, municipal regulations were identified such as the prohibition of fishing and the regulation of the rational use of water for irrigation. The Municipality of Vinchos has an active role in caring for the flora and fauna of the district; however, the participation of the business sector is almost nil due to the existence of small businesses there. According to the methods used, it was concluded that municipal management influences the conservation of ecosystems in the Vinchos district,*

*through instruments such as prior consultation, collaborative work, municipal technical assistance and municipal ordinances*

**Key words.** *Municipal Management; Strategic Planning; Management Instruments; Biodiversity; Environmental Pollution*

## 1. Introducción

---

El distrito de Vinchos se encuentra en la región de Ayacucho, de la provincia de Huamanga, y está comprendido por 13 634 habitantes. Este distrito cuenta con un amplio directorio de funcionarios en su municipalidad como alcaldía, secretaría, gerencia municipal, tesorería, unidad de abastecimientos, de recursos humanos, oficina de planeamiento, sub gerencia de supervisión y liquidación de obras, gerencia de desarrollo urbano, subgerencia de desarrollo social y gerencia de desarrollo económico-medioambiente; todos estos debiendo presentar una transparencia en los documentos de gestión, ordenanzas municipales, acuerdos de consejo y resoluciones municipales para lograr una eficiente gestión. Además, esto último debe estar comprendido por una visión consolidada institucionalmente que fomente la intervención ciudadana en su proceso de desarrollo de espacios concertados y canalizados para invertir en sus principales necesidades. Asimismo, debe presentarse una misión de elevado desarrollo sostenible en la productividad de tanto las zonas altas como las bajas y así aprovechar responsablemente los recursos naturales que poseen. Es importante recalcar que el desarrollo de estas comunidades, los niveles de vulnerabilidad y riesgo están relacionadas con las potencialidades y limitaciones de estos, todo esto orientado por una institucionalidad establecida, como biodiversidad y servicios ambientales, que teniendo que identificar, evaluar, valorar, conservar y utilizar conforme a lo establecido en el sistema nacional de gestión ambiental como en las políticas nacionales de ambiente del país.

Por otro lado, el rol que tiene la gestión municipal en la conservación de los ecosistemas de las comunidades rurales resulta ser de gran importancia; sin embargo, la cantidad de estudios sobre el tema en cuestión es limitada, al igual que el grado de profundidad de estas investigaciones. Una aproximación es la Estrategia Nacional de Diversidad Biológica propuesta hacia el 2021, juntamente con su plan de acción, comprendido entre el 2014 y 2018; y que fue presentado por el Ministerio del ambiente de Perú. En este estudio se contemplan algunas estrategias de gestión de los ecosistemas diversos en todo el territorio peruano. Es necesario mencionar que fue elaborada analizando la política ambiental de nuestro país, diferentes instrumentos técnicos y normativos, característicos del Perú.

Por otro lado, tras las revisiones bibliográficas se encontraron artículos que analizan los roles de las municipalidades en la conservación de los ecosistemas, tal es el caso de la investigación hecha en el 2017 por Yinna Mojica Macías, Martha Ortiz Moreno y Angela Gnecco Lizcano, y que aborda estrategias de gestión ambiental en el municipio de Villavicencio, Colombia. Este trabajo contempla una investigación tanto documental como de campo, ya que hace un estudio de la población de la zona mediante encuestas estructuradas.

### **Gestión municipal**

Se presenta como variable independiente. Esta es una institución estatal que sirve como medio para lograr el desarrollo sostenible en la población; asimismo, se convierta en un proceso

integral, sistemático y flexible de la búsqueda de resultados, satisfaciendo tanto las necesidades como expectativas de las personas, según Hurtado y Gonzales (2014). Por otro lado, Arraiza (2016) afirma que, para la obtención del éxito en esta gestión, depende de un buen liderazgo en los funcionarios a cargo y que sus cualidades logren complementar el sistema de administración del municipio; mientras que para Estrada (2019) menciona que este éxito es debido a la intervención de 4 variables de gestión: institucional, operativa, financiera y presupuestal; estas relacionadas a medidas sociales, económicas, medioambiental y políticas.

**Planeamiento estratégico.** Según Silva, Villón e Izquierdo (2020), enfatiza que este planeamiento convierte una dificultad en una oportunidad, para la formación de un buen desarrollo sustentable, sin dejar de lado el cuidado y prevención del medio ambiente; este se creó para los principios de la: visión futura, visión integral, filosófica de acción, flexibilidad y efectividad como también para el soporte de las políticas locales y de las acciones compartidas. Asimismo, Aramayo (2017) argumenta que este debe presentar diversas características como: la filosofía como cultura organizacional, manejo metodológico tanto en etapas como resultados, y por último flexibilidad para un cambio en cualquier momento que se necesite.

**Reglamentación municipal.** Mállap (2013) asevera que esta reglamentación nos proporciona pautas para el entendimiento y aplicación de sus normas, del mismo modo para la ayuda de las diferentes autoridades administrativas durante el trabajo cotidiano. De igual forma, estas gerencias resuelven temas administrativos mediante resoluciones y directivas, las cuales serán emitidas conforme a lo acordado en el Reglamento de Organización y Funciones (ROF), el cual es un documento aceptado por el consejo.

**Acciones de responsabilidad social empresarial (RSE).** ISO (2010), el

Organismo Internacional de Normalización define a estas acciones de RSE como: la responsabilidad de una empresa frente a los efectos causados tanto por sus decisiones como actividades sobre el medioambiente y la sociedad, todo ello por medio de un comportamiento ético y transparente, que tome en consideración el cumplimiento de los propósitos determinados, para que todo aquello sea integrado en la organización y en sus prácticas de relaciones. De igual manera, Nowajewski (2016), considera que no se pueden formar empresas sin antes haber considerado sus marcos sociales y medioambientales en los que pertenezcan, esto quiere decir que es necesaria el acogimiento de medidas e integración de los 2 aspectos mencionados para los objetivos de una empresa.

**Instrumentos de gestión.** De acuerdo con la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la alimentación (2004), estos instrumentos sirven como fin de orientar inversiones para el incremento local como el regional, partiendo de las capacidades y limitaciones que brinda la naturaleza, esto para preservar la buena gestión, ya sea integral como sectorial del medio ambiente; más aun incorporando las normas legales ya sea municipales empleando incentivos o penalidades para su cumplimiento. El presupuesto que es asignado a cada región, provincia y localidad, posee una evaluación previa para desarrollar capacidades descentralizadas e incorporar criterios para su evaluación, considerando el impacto que resulte de su sostenibilidad en el uso de los Recursos Naturales, estos propuestos por la Estrategia Nacional de Recursos Naturales del Perú (ENRN).

Uno de los instrumentos es la zonificación ecológica económica, el cual ejerce el orden territorial para la generación de información, permitiendo la asignación de prioridades para prevenir conflictos de zonificación, para ello se establecen criterios para la protección de estas áreas, especialmente las que son difíciles de

conciliar, teniendo como objetivo la conservación de los patrimonios naturales y el aprovechamiento de los recursos naturales. De igual importancia se tiene otro instrumento, el ordenamiento territorial, cuyo propósito es asignar y delimitar los territorios en uso. Este último está orientado tanto por políticas como planes de desarrollo, un ejemplo de ellos son las Áreas Naturales Protegidas (ANP) que se encuentran en estos planes para la conservación de los aportes biológicos.

### **Conservación de ecosistemas diversos**

Se estima como variable dependiente. En primer lugar, los ecosistemas se pueden definir: “Como un complejo de comunidades vegetales, animales y de microorganismos y su medio no viviente que interactúan como una unidad funcional” (FAO, 2020, p. 8). Por consiguiente, la conservación o preservación de ecosistemas se puede explicar cómo: “El Enfoque reconoce que los seres humanos y su diversidad cultural, son componentes integrantes de muchos ecosistemas” (FAO, 2020, p. 8). En ese sentido, Pérez y Setián (2008, citado en Arriaga, 2018) considera:

Las investigaciones sobre conservación y manejo de ecosistemas deberían tener un enfoque holístico y el abordar la relación sociedad naturaleza exige nuevas formas de investigar que reclaman un nuevo paradigma capaz de interpretar situaciones físicas, biológicas, sociales y psicológicas que interactúan recíprocamente ante una dinámica compleja. (p. 3)

Es decir, se debe buscar la relación sostenible entre sociedad- naturaleza para así poder preservar los ecosistemas diversos. En correspondencia, los ecosistemas diversos son definidos como, “un sistema compuesto de procesos físicos químicos y biológicos que operan como parte de una unidad espaciotemporal” (Monárrez et al., 2018, p.1). Además, los ecosistemas son de vital importancia para la preservación del ser humano y la sociedad, “Los

ecosistemas generan numerosos bienes y servicios que contribuyen directa o indirectamente al bienestar de los seres humanos y permiten el desarrollo de gran cantidad de actividades. Estos son denominados servicios ecosistémicos” (Monárrez et al., 2018, p.1). Por consiguiente, toda sociedad debe tener un plan de conservación de los ecosistemas diversos referentes o cercanos a su comunidad o ciudad.

**Reducción de la contaminación ambiental.** La reducción y /o prevención de la contaminación ambiental se define como:

Una estrategia de eliminación de contaminantes, emisiones o residuos desde su origen en la fuente mediante el aumento de eficiencia en los procesos, prácticas de reúso de materiales durante la producción, reducción del consumo de agua, modificaciones tecnológicas o uso de tecnología limpia, así como mejoras en los servicios de gestión de limpieza y mantenimiento. (Agencia de Protección Ambiental de Estados Unidos, 2014, p. 4)

En ese sentido Ramírez et al. (2020) plantea: “para su cumplimiento se necesitó de ordenar el trabajo mediante el cumplimiento de objetivos específicos” (p. 45). En otras palabras, para lograr una reducción de la contaminación ambiental se deben plantear una serie de objetivos específicos que servirán como pasos que debe seguir la empresa o institución para poder lograr una reducción de la contaminación en el ecosistema establecido.

**Uso sostenible de la biodiversidad.** El término sustentabilidad o sostenibilidad se puede definir como: “Una expresión o constructo teórico que se explica cómo la acción de satisfacer las necesidades de las sociedades presentes sin comprometer la capacidad de las futuras generaciones para satisfacer las suyas” (Comisión Mundial sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo [CMMAD], 1987, citado en Amato, 2017, p.5).

Por otro lado, el término biodiversidad viene a ser todo el conjunto de animales, flores y lugares que se encuentran en gran variedad en los ecosistemas; es decir, todos los seres bióticos y abióticos que componen el planeta tierra (Fornet, 2020). En conclusión, el uso de manera sostenible de la diversidad biológica se define como la utilización de todos los recursos de la tierra, pero de una manera consciente para mantener y conservar dichos recursos.

**Salud ecológica.** “La actividad humana existe en un sistema de interacciones complejas de interdependencia entre los distintos componentes sociales y ecológicos” (Binder, Hinkel, Bots y Pahl-Wostl, 2013; citado en Balvanera, 2017). Esto nos da entender que existe una estrecha relación entre la actividad humana y el ecosistema donde se desarrolló, y en el cual un mal entorno puede afectar perjudicialmente al ser humano.

La salud ecológica se define como la relación entre la salud humana y el medio ambiente; ya que dependiendo de cómo se encuentre el medio ambiente este puede repercutir ya sea positiva como negativamente en la salud del ser humano; esto es porque las plantas animales y otros recursos que son parte de los ecosistemas sirven como fuente de alimento saludable para todos los seres humanos y dependiendo del estado en que esta se encuentre repercutirá en el hombre (Arriaga, 2018).

**Conservación de la vida silvestre.** La biodiversidad de la vida silvestre es fundamental para la supervivencia del ser humano, debido a que los animales vienen a ser una primordial forma de alimento para la población mundial. “los vegetales y animales son fuente de biodiversidad y de especies que constituyen parte importante de la dieta de la población del mundo, industria de la salud y farmacología” (Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación, 2020, p. 11).

Por ello, se debe fomentar la conservación de la vida silvestre y velar por la reducción del tráfico ilegal de la vida silvestre, ya que actualmente existe una disminución alarmante de la vida silvestre en varios ecosistemas de mundo por diversos factores, “otro factor que ha afectado negativamente a las poblaciones de especies nativas” (Martínez et al., 2018, p.6).

### **Base Legal**

La Ley Orgánica de Municipalidades n° 27972 consta de siete capítulos, en las cuales se estipula el alcance de la ley, la naturaleza, organización y finalidad de las municipalidades. De acuerdo al artículo 3 de dicha ley, las municipalidades se definen como órganos del gobierno local, con personería jurídica y derecho público de naturaleza interna. Estas gozan de autonomía económica y también pueden ejercer administración en asuntos de su competencia, que son contempladas por su ley orgánica. Cabe señalar que el capítulo cinco hace mención a la gestión municipal, donde se detalla los servicios públicos que según la ley deberían de brindar, a través de las siguientes modalidades: administración directa, otorgamiento de concesiones, por contrato o por medio de empresas municipales.

## **2. Método**

El presente trabajo constituye una investigación cualitativa, que busca explicar la relación entre la gestión de ecosistemas diversos y la ciencia administrativa para lo cual se aplicó métodos teóricos y empíricos. Por el lado, para el método teórico, se revisaron y analizaron un total de 21 artículos científicos de revistas indexadas. La búsqueda de dichos artículos se realizó en diversas bases de datos como: Scopus,

Elsevier, Redalyc, Dialnet, entre otros. Por otro lado, se realizaron entrevistas de respuestas estructuradas y abiertas a 3 personas que conforman los altos cargos del Distrito de Vinchos, que forma parte de la

provincia de Huamanga y está ubicado en el departamento de Ayacucho, Perú. Entre ellos: el alcalde del distrito de Vinchos, el Gerente de infraestructura; y para contrarrestar la información se entrevistó también al ex alcalde del distrito.

Las preguntas realizadas en las entrevistas fueron orientadas al conocimiento de la gestión municipal y el planeamiento estratégico referente a la sostenibilidad y la gestión de recursos del distrito, para lograr la conservación de los ecosistemas diversos del lugar y el goce de una buena salud ecológica. Previo a la

entrevistas a profundidad a autoridades de la comunidad como el alcalde distrital de Vinchos y el gerente de infraestructura; y para contrarrestar la información con la gestión anterior, se entrevistó al exalcalde del distrito

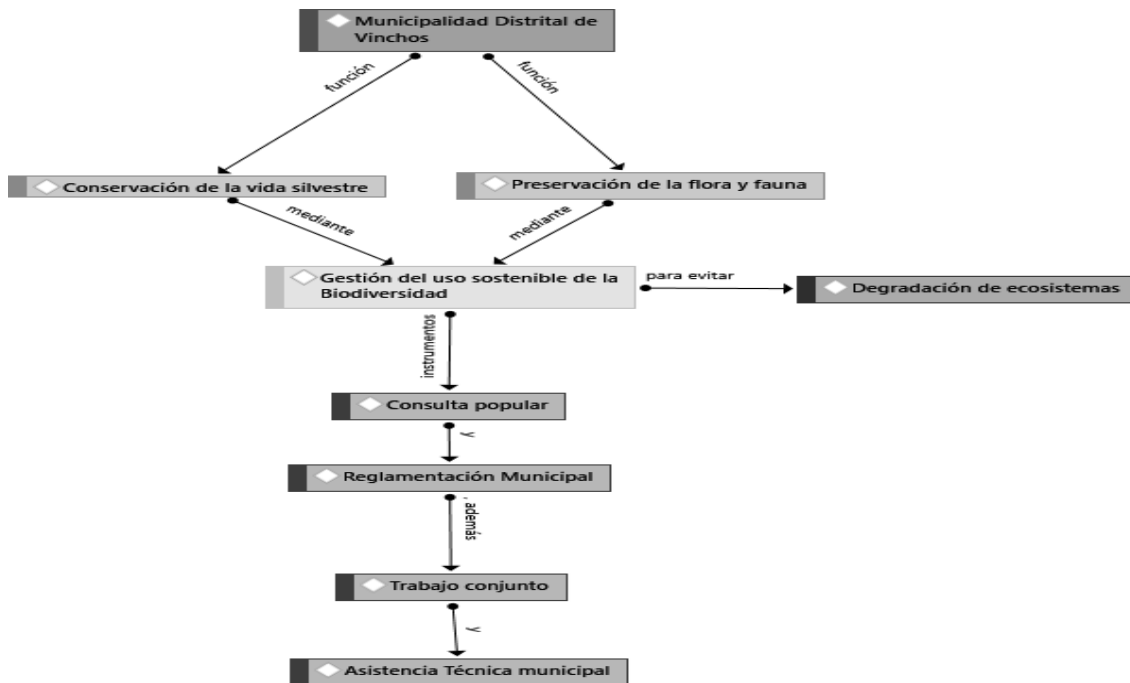
### Primera entrevista

La primera entrevista fue realizada al ex alcalde del distrito de Vinchos, el

En ese sentido, se realizaron algunos ajustes en cuanto a claridad y brevedad. Además, el uso del software ATLAS. Ti fue de vital importancia para el análisis de los

Figura 1.

Mapa mental de la entrevista N°1



aplicación de las entrevistas, se llevaron a cabo filtros pertinentes para evaluar la eficacia y la coherencia de las preguntas.

datos y establecer relaciones entre las categorías para un mejor entendimiento de la información.

## 3. Resultados

Para describir la influencia de la gestión municipal en la conservación de ecosistemas diversos se realizaron

### 1. R u

señor Paulino Oré Flores. Mediante el software de Atlas. Ti se pudo realizar el procesamiento de la información brindada en la entrevista. Los hallazgos se resumen en la siguiente figura (ver Figura

1.). La Municipalidad Distrital de Vinchos, al igual que otras municipalidades, tiene la función de velar por la conservación de los ecosistemas y la preservación de la flora y fauna de la comunidad. El gobierno distrital hace posible ello; a través, de la gestión municipal haciendo uso de herramientas como la consulta previa, reglamentación municipal, trabajo colaborativo, asistencia técnica municipal, etc.

El gobierno anterior puso en marcha iniciativas en pro de la preservación de la flora y fauna del distrito y entre ellas se tiene la construcción de un vivero municipal, que viene operando desde no menos de 5 años. En dicho vivero se vienen realizando plantaciones de árboles como eucaliptos y pinos; asimismo, se cultivan plantas ornamentales y muchos de ellos son usados para la ornamentación de los parques y Jardines del distrito. Además, la gran mayoría de estos árboles son llevados a los cerros y espacios poco fértiles para ser forestados. Según, el exalcalde Paulino Oré Flores, gracias a estos trabajos se han visto cambios muy notorios; ya que menciona que mientras los árboles forestales iban en crecimiento, la aparición de otras especies de plantas era evidente y el incremento de animales como los venados, perdices, etc.

Por otro lado, con respecto a la degradación de los ecosistemas, una de las causas más recurrentes durante la anterior gestión fue la presencia de los fenómenos naturales como torrenciales que arrasan con las tierras fértiles, dañan los cultivos y la calidad del suelo cultivable. Ante ello, la anterior gestión realizó algunos programas para frenar estas degradaciones como la construcción de andenes y la forestación, que se mencionó anteriormente. Además, el exalcalde del distrito de Vinchos mencionó que, durante su gobierno, se evidenciaron causas antropogénicas como la quema de pastizales en lugares de sembrío. Estas prácticas son muy perjudiciales para el medio ambiente; ya que acaban con todo tipo de existencia como plantas, animales e insectos. Muchas veces, esto ha provocado

la extinción de algunas especies de plantas. La medida que ha tomado la municipalidad es la divulgación de la prohibición de quema de pastizales y lugares de producción; mediante, los medios de comunicación.

El exalcalde resalta la importancia de la consulta popular y la participación de la población en asuntos administrativos que afecten directamente los recursos naturales del distrito. Además, es importante conocer la realidad particular del pueblo antes de tomar decisiones “Bueno, necesariamente se debe de consultar. Uno cuando no vive en el lugar, no sabe cómo es la vida en ese lugar. Muchas de las autoridades estamos en la ciudad y no sabemos qué es lo pasa en el campo” (P. Oré, comunicación personal, 15 de enero de 2021).

Es necesario mencionar que la reglamentación municipal ha sido parte fundamental para la conservación de los ecosistemas en Vinchos. Un claro ejemplo es la ordenanza que prohíbe la pesca en los ríos, riachuelos y lagunas del distrito. Se prohibió el uso de mallas de pescar; sin embargo, solo en días especiales se puede pescar con el “hilón” pero con el previo permiso de la municipalidad. Todo es parte de un trabajo conjunto entre la municipalidad, los mismos pobladores y la Policía Nacional del Perú.

Nosotros tuvimos una ordenanza municipal donde prohibimos la pesca en los ríos. Para ello, se formaban comités de vigilantes de pesca. Después de ello, ha aumentado una gran cantidad de la trucha en el río. Había por lo menos truchas en el río y se fortaleció el turismo. (P. Oré, comunicación personal, 15 de enero de 2021)

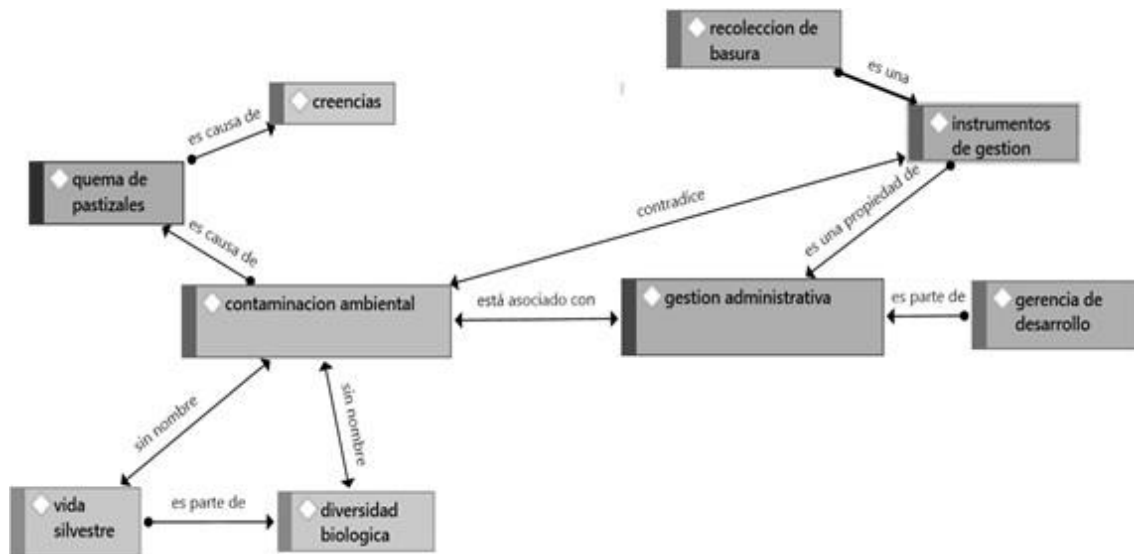
Otro de los esfuerzos que implementó la anterior gestión y que la actual viene desarrollando es la asistencia técnica a la población para lograr una ganadería y agricultura sostenible. Un claro ejemplo es la gestión del uso sostenible del agua en la agricultura y ganadería, mediante la



construcción de canales de irrigación y riego tecnificado. Asimismo, las autoridades obtienen vacunos mejorados desde Puno y Arequipa, especialmente los Brown Swiss,

En primer lugar, la contaminación ambiental en el distrito de Vinchos es causada principalmente por la quema de pastizales, la cual a su vez se da

**Figura 2.**  
*Mapa mental de la entrevista N°2*



ya que una de las razas más productivas. Otro punto importante es la inseminación artificial que viene gestionando la Municipalidad. Esta práctica ayuda a prescindir de los toros y favorece la rápida mejora genética. Las autoridades no solo apoyan a la población con animales mayores; sino también, con animales menores como cuyes. La municipalidad adquiere los cuyes y se los entrega a la población para su crianza. Es un trabajo continuo, ya que la población debe encargarse de construir galpones para la.

### Segunda entrevista

Se llevaron a cabo entrevistas a los altos cargos de la ciudad de Vinchos. Estas se seccionaron dependiendo el cargo que ejercía el entrevistado. En correspondencia, pasaremos a realizar un resumen de los hallazgos encontrados en la segunda entrevista.

mayormente por rituales. Según J. Palomino (comunicación personal, 15 de enero de 2021), gerente de infraestructura del distrito de Vinchos: “Los agricultores tienden a realizar estas actividades a fin de atraer la lluvia para sus cosechas y tener una productividad próspera”.

crianza de estos animales y seguir las instrucciones técnicas brindadas por profesionales a cargo de la Municipalidad Distrital de Vinchos

Dicha contaminación afecta directamente a la vida silvestre que habita en Vinchos y los alrededores, la cual es parte de la biodiversidad biológica. Por ello, la gestión administrativa de la municipalidad de Vinchos utiliza sus instrumentos de gestión para reducir dicha contaminación y conservar la vida silvestre.

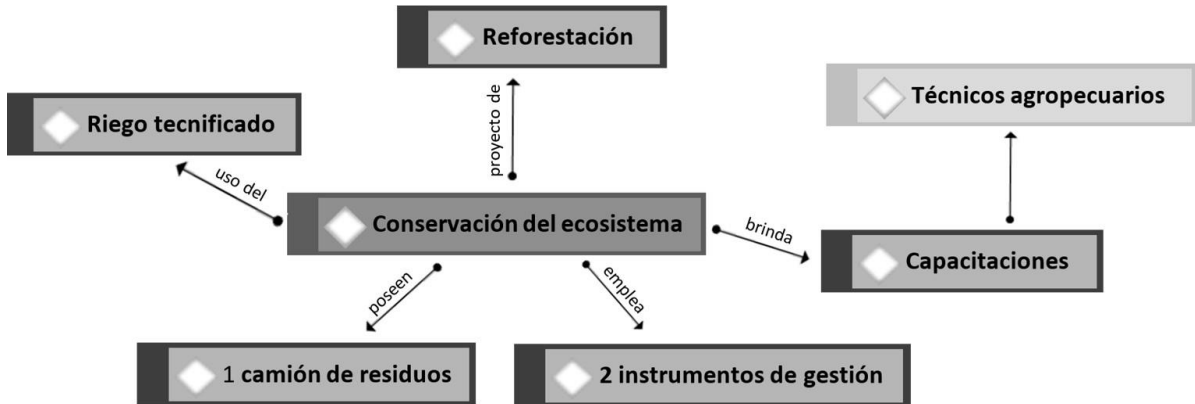
Las capacitaciones de crianzas de los animales menores como son: truchas, cuyes y gallinas. En correspondencia, hay proyectos que se han elaborado y a lo largo de este año se van a ejecutar con respecto al adecuado uso de la crianza tecnificada de estos animales menores. (J. Palomino,

dichos instrumentos todavía están siendo planificados para utilizarse a largo plazo.

Por otro lado, actualmente en Vinchos no se encuentra ninguna reserva natural protegida; sin embargo, hay muchos lugares turísticos los cuales podrían servir como un

**Figura 3.**

Mapa mental de la entrevista N°3



comunicación personal, 15 de enero de 2021)

En correspondencia, el otro y único instrumento para reducir la contaminación viene a ser la recolección de residuos sólidos, para lo cual se utiliza un camión recolector: “Dicho camión se encarga de la recolección de los recursos sólidos lo cual realiza prácticamente todo el día” (J. Palomino, comunicación personal, 15 de enero de 2021). Además, se utiliza a los trabajadores municipales diariamente para la recolección de los residuos sólidos. Según J. Palomino (comunicación personal, 15 de enero de 2021): “Solamente para reducir la contaminación ambiental se realiza la limpieza mediante los trabajadores municipales”.

Esto se da debido a que según J. Palomino (comunicación personal, 15 de enero de 2021): “La gerencia de desarrollo económica-medio ambiente encargado de este tema aún está preparando los instrumentos de gestión o planes para evitar y mitigar esta quema de pastizales”. Es decir,

medio lucrativo para el distrito de Vinchos: “Lo que se encuentra son centros turísticos como; bosque de piedras y cataratas los cuales se están realizando proyectos para poder publicitarlos, ser más conocidos y así incrementar el turismo y generar mayores ingresos económicos” (J. Palomino, comunicación personal, 15 de enero de 2021).

Para concluir la entrevista, el gerente de desarrollo de Vinchos exployó mencionó que: “La quema de pastizales ha ido en aumento (...), hecho contrario sucede con la contaminación por residuos sólidos que se mantenido controlado debido al recojo de estos y la limpieza realizada por el personal diariamente en la zona urbana” (J. Palomino, comunicación personal, 15 de enero de 2021).

### Tercera entrevista

Esta última entrevista le fue realizada al actual alcalde del distrito de Vinchos, el Ingeniero Efraín Edwin Flores Bautista, la cual fue de suma importancia para la

investigación, puesto que este influye directamente en las decisiones de la organización.

Como primera instancia, para impulsar la conservación de los ecosistemas, se realizaron iniciativas como los proyectos para la reforestación de cerros con árboles como el eucalipto, entre otros productos nativos de diversidad biológica. Se considera como principal causa de la degradación de ecosistemas a la mala información que poseen los pobladores para la preparación de sus chacras, puesto que la quema de pastos genera incendios que dañan la flora como los árboles o plantaciones aledañas. La alternativa que plantean para controlar esta problemática fue la de constante capacitación en los centros poblados o anexos para enseñar y brindar asesoría constante sobre la correcta preparación de cultivos.

Por otro lado, también se tomaron medidas para el fomento de la agricultura y ganadería sostenible, de manera que los pobladores preserven sus productos de siembra y/o cosechas, el cual es la capacitación mediante técnicos agropecuarios. Mientras que para la reducción del desperdicio de agua se emplea el riego tecnificado, el cual optimiza su disponibilidad para las cosechas.

“El distrito contiene 3 pisos ecológicos: la parte alta, intermedia y el valle; en la intermedia nuestros productores no cuentan mucho con agua, entonces para eso estamos optimizando su ausencia mediante el riego tecnificado” (E. Flores, alcalde, 25 de enero de 2021).

Para tomar alguna medida administrativa que afecte directamente a los pobladores, se realiza una consulta previa, puesto que se considera necesario la participación de estos, este consiste en una reunión comunal, donde se presentan los presidentes de las comunidades para poder tomar alguna acción, puesto que no pueden decidir unilateralmente

La Gerencia de Desarrollo Económico es el encargado para el trato de asuntos sociales que puedan afectar la diversidad biológica de la comunidad.

Según E. Flores (alcalde, 25 de enero de 2021): “Ellos están teniendo reuniones constantes en base a las coordinaciones que se están llevando a cabo actividades que ellos puedan programar, pero netamente una directiva no tenemos”

Asimismo, se estableció reglamentos como las ordenanzas para la tala de árboles, la quema de pasto y para los residuos sólidos. En este último, por tema presupuestal se carece aún de métodos actualizados, por esta razón solamente se los lleva a los rellenos sanitarios, donde se realiza la compactación mediante maquinarias que poseen; sin embargo, se cuenta únicamente con 1 camión de residuos, ocasionando la insuficiencia al momento de recojo.

#### 4. Discusión ▣

Tras las entrevistas realizadas al Alcalde Distrital de Vinchos, al Gerente de Infraestructura de la actual gestión (2019-2022) y al exalcalde de la anterior gestión (2018-2021), se pudo determinar que la conservación de los ecosistemas ha venido siendo un aspecto de suma importancia en la gestión municipal, no solo mostrado en el gobierno actual; sino también en el anterior. Entre las estrategias implementadas se tiene las instalaciones agronómicas conocidas como viveros, donde se cultivan diferentes tipos de plantas y árboles, que luego son distribuidos para la ornamentación de los parques y la forestación de cerros.

A su vez, la forestación de cerros ha sido una estrategia que ha ayudado a mitigar la degradación causada por los desastres naturales, ya que los árboles y la vegetación ayudan a proteger el terreno de deslizamientos e inundaciones. Asimismo, esta práctica ha posibilitado la preservación de los ecosistemas. De acuerdo con el

excalcalde, el señor Paulino Oré Flores, los resultados se presentan a corto plazo. Es decir, poco tiempo después de sembrados los árboles, empieza a crecer nueva vegetación; asimismo, el espacio se convierte en hábitat para muchas especies de animales.

Por otro lado, el alcalde también optó por la reforestación de flora como el eucalipto o productos nativos. Otra medida para la preservación es el de las capacitaciones tecnificadas de los productores para un adecuado manejo de sembríos como el uso de sus tierras. Además, el actual gobierno implementó instrumentos de gestión para la reducción de la contaminación ambiental, algunos tomados de la anterior gestión, sin embargo, algunos propios de la gestión como la capacitación mediante técnicos agropecuarios.

Al inicio de la investigación se planteó dar a conocer el rol que tienen las empresas en el cuidado del medio ambiente en el distrito de Vinchos. Las acciones de Responsabilidad Social Empresarial son importantes, ya que contribuyen al desarrollo sostenible y a la mejora de las condiciones ambientales. Sin embargo, se encontró que actualmente no hay ninguna empresa u organización que realice dichas acciones en este distrito, puesto que solo se encuentran negocios pequeños como restaurantes y tiendas de productos de primera necesidad. Asimismo, la mayoría de las micro y pequeñas empresas se encuentran concentradas en Huamanga, a una hora y media del distrito de Vinchos.

La Municipalidad de Vinchos actualmente no opta por nuevos métodos de gestión de residuos sólidos, debido a un reducido presupuesto destinado para esta área. Frente a esto, se opta por métodos tradicionales como la compactación de estos desechos en rellenos sanitarios. Esto funciona con los residuos orgánicos. No obstante, no resulta ser el mecanismo más

adecuado para los desechos inorgánicos y ello afecta directamente la salud pública.

Finalmente, se determina que las acciones y estrategias emprendidas para el cuidado ambiental y la conservación de la biodiversidad han sido producto de un trabajo continuo y colaborativo; no solo de las autoridades locales; sino también, de los mismos pobladores. Asimismo, se reconoce que las ordenanzas municipales, que prohíben las prácticas que degraden el medio ambiente no hubieran tenido resultados positivos sin la ayuda de otras instituciones como la Policía Nacional del Perú y los mismos dirigentes de las comunidades.

## 5. Conclusiones

De acuerdo con las entrevistas realizadas y los resultados obtenidos se concluye que la gestión administrativa influye en la gestión de ecosistemas diversos en el distrito de Vinchos, mediante el uso de instrumentos como la consulta previa, el trabajo colaborativo, la asistencia técnica municipal y las ordenanzas municipales. En correspondencia, se plantean medidas a corto y largo plazo para la conservación y preservación de la biodiversidad en Vinchos y lugares aledaños.

Por otro lado, el pequeño tamaño del distrito, su reducido desarrollo empresarial y la presencia de negocios pequeños conllevan a que no se presenten acciones de responsabilidad empresarial, ni iniciativas del sector privado. No obstante, se reconoce la labor de la municipalidad en la reducción de la contaminación ambiental mediante programas como forestaciones, el recojo de residuos sólidos, etc.

En ese sentido, se determina que la gestión municipal es un trabajo conjunto, no solo de las autoridades; sino también, de toda la comunidad. En ese sentido, se fomenta la participación activa de la población y se respalda el mecanismo de la consulta previa para la toma de decisiones.

Una decisión consensada permite el involucramiento y el compromiso de la comunidad, a su vez, evita descontentos o prácticas que vayan en contra del bien social.

Finalmente, se reconoce la importancia del tema presupuestal en la gestión de la conservación de ecosistemas. Es decir, la municipalidad debe destinar cierta cantidad de dinero a la preservación de la flora y fauna, la reducción de la contaminación y el fomento del desarrollo sostenible. Esto permitirá a las autoridades optar por métodos y tecnologías más eficientes, y de esta manera obtener resultados más favorables

## 6. Referencias

- Agencia de protección ambiental de Estados Unidos. (2014). *Pollution Prevention Program Strategic Plan, The United States of America, 2010-2014*. Estados Unidos. <http://www.epa.gov/p2/>
- Amato, C., Buraschi, M., y Peretti, M. (2017). Orientación de los empresarios de Córdoba-Argentina hacia la sustentabilidad y la responsabilidad social empresarial: identificación de variables asociadas a cada constructo. *Revista de contaduría y administración*. 61(1). 85. <http://dx.doi.org/10.1016/j.cya.2015.10.001>
- Arriaga, J. (2018). Análisis y perspectivas para gestionar el turismo biocultural: una opción para conservar el ecosistema forestal de Temascaltepec. *Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal*, 24(1), 6. DOI: 10.21829/myb.2018.2411451
- Balvanera, P., Aister, M., Gurri, F., y Zermeño, I. (2017). Resiliencia, vulnerabilidad y sustentabilidad de sistemas socioecológicos en México. *Revista mexicana de biodiversidad*. 88(2). 141-149. <https://doi.org/10.1016/j.rmb.2017.10.005>
- Caiano, D. y Cueva, E. (2019). Gestión municipal, niveles de percepción y confianza: el caso para el distrito de Chachapoyas, Amazonas (Perú). *Revista de Investigación en Ciencias Sociales y Humanidades*. <http://dx.doi.org/10.30545/academo.2020.jul-dic.6>
- Domínguez, C., Bravo, H., y Sosa, R. (2018). Prevención, minimización y control de la contaminación ambiental en un ingenio azucarero de México. *Revista de ingeniería, investigación y tecnología*. 15(4). 549-560.
- Fornet, A., Saavedra, J., Zuñiga, L., y Fornet, E. (2020). Modelo conceptual del patrimonio natural en la gestión ambiental para la conservación de ecosistemas. *Revista científica de ecología y medio ambiente*. 29(2), 1-2. <https://doi.org/10.7818/ECOS.2003>
- Mállap, J. (2014). Comentarios al régimen normativo municipal. *Comentarios, artículo por artículo, a la Ley Orgánica de Municipalidades y a la Ley de Bases de Descentralización*. [http://dataonline.gacetajuridica.com.pe/resource\\_apc/PubOnlinePdf/06032015/04%20COMENTARIOS%20AL%20REGIMEN%20NORMATIVO%20MUNICIPAL.pdf](http://dataonline.gacetajuridica.com.pe/resource_apc/PubOnlinePdf/06032015/04%20COMENTARIOS%20AL%20REGIMEN%20NORMATIVO%20MUNICIPAL.pdf)
- Martínez, E., Sosa, J., y Alvarez, F. (2018). El estudio de la biodiversidad en México: ¿una ruta con dirección. *Revista Mexicana de Biodiversidad*. 85(1), 6. DOI: 10.7550/rmb.43248
- Monárrez, J., Pérez, G., Lopez, C., Marquez, M., Gonzalez, E., y Socorro, M. (2018). Efecto del manejo forestal sobre algunos servicios ecosistémicos en los bosques templados de México. *Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal*. 24(2), 1. DOI: 10.21829/myb.2018.2421569

- Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura. (2020). *Aportes para la estrategia nacional de recursos naturales del Perú 2004 - 2021*.  
<http://siar.minam.gob.pe/puno/documentos/aportes-estrategia-nacional-recursos-naturales-peru-2004-2021>
- Padilla, C., Árevalo, D., Bustamente, M. y Vidal, C. (2017). Responsabilidad Social Empresarial y Desempeño Financiero en la Industria del Plástico en Ecuador. DOI: 10.4067/S0718-07642017000400012
- Silva, M., Villón, R. y Izquierdo, M. (2020). Plan estratégico multisectorial para la reducción de la contaminación acústica por ruido vehicular en la ciudad de Chachapoyas. *Revista de investigación agro producción sustentable*. 4(2). 43-51 DOI: 10.25127/aps.20202.559
- Villafán, K. y Ayala, D. (2014). Responsabilidad social de las empresas agrícolas y agroindustriales aguacateras de Uruapan, Michoacán, y sus implicaciones en la competitividad. *Contaduría y Administración*. DOI: 10.1016/S0186-1042(14)70161-5

## La responsabilidad social de los agricultores de trigo y el cuidado del medioambiente de la provincia de Contumazá

Alayo, Anyella  ; Huaman, Ana  ; Huanca, Leslie  ; Jimenez, Sthefanny 

### Resumen

La investigación tiene el propósito de determinar la relación existente entre la responsabilidad social y el cuidado del medioambiente. Para esto, se realizó un cuestionario compuesto de 12 preguntas dirigidas a una muestra de 21 agricultores de trigo ubicados en la provincia de Contumazá, Cajamarca. El estudio es de corte transversal, en donde el análisis se sustenta sobre la base de la triangulación metodológica Quan-qual, para alcanzar una mayor profundidad en la contrastación de las hipótesis planteadas. Los resultados muestran una relación significativa entre las dimensiones que conforman la responsabilidad social y el medioambiente, puesto que el 71.43% de los agricultores encuestados se ubicó en un nivel alto respecto a la práctica de la responsabilidad social y el 61.90% presentó un nivel alto con relación al cuidado del medio ambiente. Asimismo, se obtuvo un valor de 0.683 (correlación positiva moderada), lo que concluye la existencia de una relación entre las variables planteadas, y un alto grado de interés en la práctica de una agricultura sostenible por parte de los agricultores de Contumazá. En conclusión, se exhorta a una mayor participación por parte del Estado en temas relacionados al sector agrícola, entre ellos, la promoción de prácticas de responsabilidad social que contribuyan de manera significativa al cuidado del medioambiente.

### Palabras clave

Responsabilidad Social; Medioambiente; Agricultura.

## ***Social Responsibility of Wheat Farmers and the Environment of the Province of Contumazá***

**Abstract.** *The purpose of this research is to determine the relationship between social responsibility and caring for the environment. To do this, a questionnaire composed of 12 questions was carried out, addressed to a sample of 21 wheat farmers located in the province of Contumazá-Cajamarca. The study is cross-sectional, where the analysis is based on the Quan-qual methodological triangulation, allowing to reach a greater depth in the contrasting of the hypotheses raised. The results showed a significant relationship between the dimensions that make up social responsibility and the environment, since 71.43% of the surveyed farmers were at a high level with respect to the practice of social responsibility and 61.90% presented a high level with relation to caring for the environment. Likewise, a value of 0.683 (moderate positive correlation) was obtained, which concludes the existence of a relationship between the proposed variables, and a high degree of interest in the practice of sustainable agriculture on the part of Contumazá farmers. For this reason, a greater participation by the State is urged on issues related to the agricultural sector, including the promotion of social responsibility practices that contribute significantly to caring for the environment.*

**Key words.** *Social Responsibility, Environment, Agriculture.*

## 1. Introducción

Históricamente, se disponía de recursos naturales en abundancia y no se vislumbraba ningún impacto negativo en el entorno que sea producto de la intervención humana. Sin embargo, con el transcurrir de los años, el avance de la tecnología dio lugar a la empleabilidad de los recursos naturales como fuente primaria de diversas actividades económicas, dando inicio a la depredación de los ecosistemas con el fin de satisfacer las necesidades humanas. Es así, que surge la Responsabilidad Social (en adelante RS), un concepto vinculado generalmente a la ejecución de acciones voluntarias que se orientan a lograr una mejora en la sociedad.

El desarrollo de la RS a nivel mundial, se identifica la existencia de una preocupación internacional en relación a la protección y conservación del medioambiente que se traduce en múltiples tratados y protocolos como las normas ISO 26000, las normas ISO 14001, u otras certificaciones medioambientales; junto a la necesidad de cada Estado por generar las herramientas legales necesarias para garantizar que las personas físicas y jurídicas se inclinen hacia su conservación y defensa (Correal, 2018). Asimismo, existen organismos internacionales que anualmente elaboran informes y/o reportes, como el Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) que hace énfasis en las áreas que necesitan una atención colectiva urgente (Organización de las Naciones Unidas [ONU], 2019), destacando, entre ellos: el deterioro del medioambiente.

En el caso de Latinoamérica, un estudio desarrollado por Navarro et al. (2017) señala lo siguiente, mientras que en Chile y Argentina se pudo observar que los entes públicos, incluyendo el Estado, carecían de sentido en la aplicación de la RS, priorizando los intereses personales sobre los intereses comunes; en el Perú, los resultados demostraron que se busca

favorecer a la ciudadanía, puesto que son los principales afectados por la crisis de confianza y credibilidad. No obstante, debe resaltarse que los tres países concuerdan en el reconocimiento de la RS como una estrategia clave para solucionar aquellos problemas que atentan a las distintas sociedades.

A nivel regional, dentro de los países que presentaron una evolución clara en las prácticas de RS se encuentra Perú (Lavoska, 2017), por incluir temas que tienen un impacto relevante en el cuidado ecológico como un aspecto positivo en el cambio social (Ramirez, 2015), buscando lograr el desarrollo sostenible para proteger la diversidad biológica a través del aprovechamiento eficiente de los recursos naturales y la promoción de centros poblados sustentables en todas las regiones potenciales del Perú (Ministerio del Ambiente [MINAM], 2011). Sin embargo, la Responsabilidad Social en nuestro país ha pasado por diversas etapas (Franco, 2015), partiendo desde el sentido de filantropía hasta las demandas de la sociedad, la cual se desarrollan y forman alianzas con la propia comunidad con el fin de satisfacer las necesidades no cubiertas por los diversos sectores del Estado (Valle et al, 2020), o por las empresas (Tello, 2016), debido a que todavía presentan cierta renuencia en adoptar e internalizar eficientemente las prácticas de RS.

Dentro del marco institucional peruano, se determinan metas a partir de tres factores: las potencialidades del desarrollo, graves problemas ambientales y riqueza del patrimonio natural (MINAM, 2011); la cual inducen en la creación de un Plan de Acción Ambiental (PLANAA - PERÚ 2010 - 2021) por parte del Ministerio del Ambiente, cuyo fin es generar compromisos de RS en las 25 regiones del país como la búsqueda de sostenibilidad en el uso de



tierras, preocupación por el medioambiente e interés por los actores involucrados en las actividades agrícolas (Fung, 2014); dentro de ellas, sobresale Cajamarca en virtud de ser la mayor productora agrícola del sector norte del país orientada al mercado interno, la cual beneficia y logra mejorar las condiciones de vida de la población provincial (Municipalidad de Cajamarca, 2016). Cabe señalar que dentro de los principales cultivos de la región se encuentra el trigo, donde la provincia de Contumazá resalta con una participación del 14.5% en la producción nacional de trigo.

En ese sentido, se evidencia que la RS dentro de Cajamarca, Contumazá está muy ligada al desarrollo agrícola. Inclusive, el Gobierno Regional de Cajamarca (2016) estableció promover capacitaciones dirigidas a los agricultores para lograr un desarrollo sostenible que genere una menor utilización de agroquímicos, y de esta manera, contribuir a una mejora en la calidad de vida. No obstante, en los últimos años, la productividad y rentabilidad del producto se han visto afectadas a causa del uso no competente de los recursos naturales (Banco Central de Reserva del Perú [BCRP], 2019). Debido a todo ello, la RS se constituye como un impulso estratégico orientado a la agricultura, al sobrellevar gestiones en aspectos ambientales y sociales que contribuyen al soporte de una vida más sustentable, y, a su vez, generando ventajas competitivas entre el mismo sector agrícola.

De acuerdo con lo anteriormente expuesto, el presente artículo busca explicar la relación existente entre la RS de los agricultores de trigo y el medioambiente de la provincia de Contumazá, Cajamarca; lugar donde se realizará un estudio empírico a través de encuestas y posteriormente, mediante entrevistas a expertos en el tema de gestión ambiental y sostenibilidad, en el que se procederá a analizar a profundidad los resultados obtenidos. Por otro lado, el costo económico efectuado fue bajo, gracias a la utilización de la tecnología actual que permite

la recolección de datos de manera eficaz y fidedigna.

El interés de la investigación consistirá en adquirir conocimientos respecto a las variables mencionadas para la producción literaria, así como, profundizar en el análisis de los factores que determinan dicha conexión. Además, en el campo de la Administración es imperante conocer la realidad de nuestro país con el fin de planificar, aplicar y/o sugerir medidas sostenibles que impacten positivamente en el bienestar de la sociedad.

La estructura de la investigación se focaliza en los siguientes puntos: primero, se establece un marco teórico acerca de la RS y el medioambiente, en donde se busca determinar sus alcances y su correspondencia; segundo, se realiza un estudio empírico con el fin de evaluar la RS de los agricultores y su relación con el medio ambiente de la provincia señalada contrastando las hipótesis; tercero, se interpretan y discuten los hallazgos para, finalmente, presentar las conclusiones, limitaciones y futuras líneas de investigación que se podrían desprenderse del estudio llevado a cabo.

### ***Responsabilidad social***

La responsabilidad social (RS) ha sido tradicionalmente asociada con diversos enfoques (Sechi y Bui, 2018). Por ejemplo, en el campo de los negocios, hace alusión a la responsabilidad social empresarial (RSE) o responsabilidad social corporativa (RSC), entendida como la relación ética y transparente de la organización con su medio, además del establecimiento de metas u objetivos en relación al desarrollo sustentable de la sociedad, tomando en cuenta la preservación de recursos naturales y culturales, respetando la diversidad y buscando aminorar las desigualdades sociales (Yucra, 2016). Es decir, como aquella gestión en la que se persiguen beneficios corporativos orientados al mejoramiento de las comunidades, sociedad y entorno (Tapia et al. 2018). En el campo de

los estudios superiores, el término cambia a responsabilidad social universitaria (RSU), referido a la responsabilidad de la universidad por los impactos sociales y ambientales que genera, mediante la práctica de una gestión ética y eficiente de sus procedimientos y funciones académicas, a fin de participar conjuntamente con otros actores de su territorio de influencia en la promoción de un desarrollo humano justo y sostenible (Valleys y Alvarez, 2019). Y, desde el enfoque público, se habla de la responsabilidad social gubernamental (RSG), donde la cultura de calidad influye significativamente en el compromiso por parte de los gobiernos municipales, así como en la percepción que tiene la ciudadanía con el fin de implementar políticas que vayan de la mano con la práctica de responsabilidad social (Sánchez et al. 2019).

### **HG. La responsabilidad social se relaciona con el medioambiente.**

Como se puede visualizar, diversos autores han explorado una variedad de acepciones relacionando el término RS a diferentes actores. Sin embargo, existe una similitud entre los modelos conceptuales mencionados, pues la responsabilidad social (RS) involucra el compromiso de los individuos ante los impactos de sus acciones o decisiones en relación a la ética, sostenibilidad y justicia, que podrían resumirse en dos aspectos: social y socioambiental.

Respecto al primer aspecto, se alude a la preocupación social, donde se identificó algunas dimensiones como el desarrollo de la comunidad, que es esa preocupación constante por hacer algo que mejore la realidad, la actitud de desarrollo educativo, que es la intención de instruirse para beneficiar a la población, la participación en programas sociales, ya que demuestra acciones relacionadas a la conciencia social y, la relación de cooperación entre agricultores enfatizando en la asociatividad.

### **H1. La preocupación social se relaciona con el medioambiente.**

Y, en relación al segundo aspecto, la preocupación socioambiental hace referencia a la búsqueda por satisfacer las necesidades actuales de la población sin comprometer los recursos y, consecuentemente, a las futuras generaciones (Henríquez et al. 2019). En ese sentido, en el contexto agrícola, podría traducirse en el papel que tiene en la salud pública, pues toda acción repercute, directa o indirectamente en la comunidad.

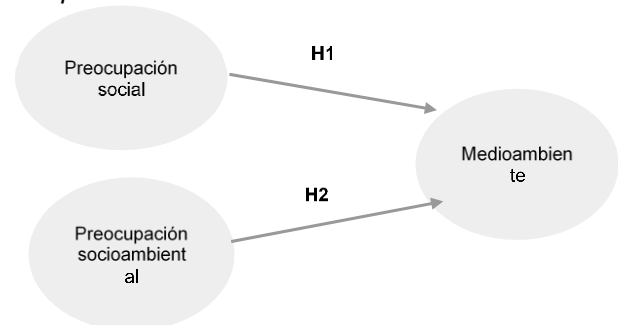
### **H2. La preocupación socioambiental se relaciona con el medioambiente.**

#### **Medioambiente**

La definición de medioambiente ha estado expuesta a tergiversadas, descontextualizadas, o simplemente a distintas interpretaciones de concepto (Arenas y Pérez, 2018), ya que se contempla

**Figura 1.**

*Hipótesis de relación entre las dimensiones de la Responsabilidad Social con el Medioambiente*



al término ambiente o medio, como reciente, pues al tener una relación histórico-social no propia del estudio ambiental, ha dado paso a un término debatido entre los especialistas de la materia ecológica (Morales, 2016). Sin embargo, comúnmente la definición ha estado asociada con la naturaleza o la ecología, remitiéndose a la representación de plantas, bosques, escenarios terrestres y acuáticos que presuponen vida, asumiéndose en un sentido particular al conjunto de elementos (bióticos y abióticos) que tiene el planeta para su desarrollo, como también a su entorno vital (condiciones

físicas, químicas, biológicas y psíquicas) que la componen (Prada, 2013). Debido a esto, y como se expone a un inicio, es que estas definiciones han dado por establecidos a innumerables descripciones y usos, originando al ser humano a brindar la interpretación más idónea del concepto, el cual se ha venido empleando y aplicando en múltiples materias y estudios.

Por ejemplo, la noción que brinda al medioambiente en relación al “entorno”, alude al lugar en el cual habitan los humanos, o al espacio que lo rodea y que se puede hacer uso del mismo. Por lo tanto, se termina contextualizando a las diferentes interrelaciones que se visualizan dentro el entorno geográfico (lugar, territorio o paisaje), enfocando la atención al diálogo existente entre los elementos naturales (Arenas y Pérez, 2018). Además, se da la interpretación de que el ambiente no está sujeto a la persona, lo que significa, que no nos consideraríamos parte de éste (Morales, 2016).

En ese sentido, la importancia que se proporciona al medioambiente se localiza en la diversidad biológica y elemental que se puede visualizar de ella (agua, suelo, aire, plantas y animales), y todo lo que se puede extraer; como es el caso de los alimentos y las materias primas que necesita el ser humano para su supervivencia. Por consiguiente, con la finalidad de entender de mejor manera la relación que existe entre el medioambiente y la agricultura, se debe ir más allá de lo que cotidianamente se conoce, no solo poniendo énfasis en tecnologías empleadas para reciclar desechos que afectan negativamente al entorno, o mediante la aplicación de reglas ecológicas a los agentes económicos, sino, que se debe poner en relevancia el valor de la diversidad étnica y cultural, resaltando las diversas maneras de generar una producción que vaya en equilibrio con la naturaleza (Arenas y Pérez, 2018), asimismo, contribuir en el alcance de objetivos como: la protección y mejoramiento de la calidad ambiental, la utilización mesurada y responsable de los recursos proporcionados por la naturaleza,

la conservación de los ecosistemas naturales, la salud de las comunidades, el fomento de medidas destinadas para hacer frente a problemas comunitarios y regionales, entre otros. (Sotelo et al. 2019), lo que hace que se implique en gran medida la reestructuración de actitudes, valores y habilidades propias de la persona que le permitan plantear un compromiso social más sostenible y sustentable con su entorno (Villanueva et al. 2020).

- **Recursos naturales**

Todo elemento que es aprovechado de la naturaleza por el ser humano para la satisfacción de sus necesidades, con un valor actual o potencial, se le considera como un recurso natural: agua, suelo, recursos energéticos, minerales, etc. (Ministerio de Agricultura y Riego [MINAGRI], 2015).

Asimismo, los recursos naturales que se utilizan en la agricultura vienen a estar formados por dos variables principalmente: renovables y no renovables, y su aprovechamiento será sostenible en media que se respete las condiciones para su conservación (Gómez et al. 2012). Es así, que este concepto es expresado en los beneficios que se obtiene de la naturaleza, caracterizándose por ser (i)limitadas de acuerdo al grado y desarrollo en los cuales se encuentren compuestos (Romero, 2019).

- **Receptor de efluentes**

Son aquellos factores (aire, suelo, agua) que han sido alterados por actividades humanas o industriales, las cuales contienen material orgánico o inorgánico, y que, por su calidad, requieren de un tratamiento previo antes de ser reusadas o descargadas a un sistema (Oblitas y Rengifo, 2019). Debido a esto, es que el factor debe ser entendido en múltiples componentes como: la capacidad de filtrado (caso del suelo), o de la autodepuración (caso del agua) (Gómez et al. 2012). Por ejemplo, para el caso de la autodepuración, esta es una actividad frecuentemente utilizada en el sector agrícola, ya que, por medio del uso de

tecnologías innovadoras, se logra que los procesos de depuración cumplan con los parámetros de normatividad y calidad ambiental los cuales han contribuido a disminuir el impacto de vertimiento en cuerpos receptores (ríos o lagunas) (Silva y

**Tabla 1**

*Presentación de la matriz de operacionalización.*

Variable	Dimensión	Indicadores
Responsabilidad Social	Preocupación social	Desarrollo de la comunidad
		Actitud de desarrollo educativo
	Preocupación socioambiental	Participación en programas sociales
		Relación de cooperación entre agricultores
Medioambiente	Fuente de recursos naturales	Salud pública
	Receptor de efluentes	Recursos renovables
	Soporte de actividades	Capacidad de asimilación
		Aumento en la cantidad de producción

Aramburú, 2017).

Asimismo, para el caso del aire, la capacidad de asimilación se entiende como la capacidad para dispersar y diluir los residuos que se arrojan, manteniendo los niveles de emisión por debajo de lo permitido (Gómez et al. 2012).

- **Soporte de actividades**

El soporte de actividades tiene lugar a la transformación del espacio donde el medioambiente toma acciones que invalidan ciertas actividades (caso de la agricultura) con relación a otras incompatibles a ella. Por consiguiente, esta idea pasa por la determinación de la capacidad de acogida que el medio tiene para los diferentes tipos de agricultura y actividades que se desea realizar en ella, aprovechando sus potencialidades y beneficios que ofrece, así como también garantizando la permanencia de los valores ecológicos, productivos, paisajísticos, científicos y culturales que brinda (Gómez et al. 2012).

## 2. Método

El objetivo de esta investigación es conocer la relación entre la práctica de responsabilidad social de los agricultores de trigo de Contumazá con el medioambiente de la provincia de Contumazá.

### **Población y muestra**

La muestra está compuesta por 21 agricultores de trigo de la provincia de Contumazá, Cajamarca, cuyas edades están comprendidas entre 20 y 59 años a más, en donde la producción de trigo está orientada a distintos puntos a nivel nacional.

Para verificar la hipótesis propuesta, se realizó el muestreo siguiendo la técnica del muestreo por conveniencia, por lo que se trata de un muestreo no probabilístico.

La encuesta está compuesta por un conjunto de 12 preguntas divididas en dos secciones: la primera relacionada a la

Responsabilidad Social y, la segunda, orientada al medioambiente.

### **Variables y escalas**

Las dimensiones utilizadas para el presente estudio se dividieron en dos variables: en el caso de la responsabilidad social, se evaluó la preocupación social y socioambiental, mientras que, en la evaluación del medioambiente, las preguntas fueron en torno a la fuente de recursos naturales, receptor de efluentes y residuos, y el soporte de actividades.

Asimismo, en el cuestionario, se utilizó la escala del 1 al 5 de Likert, siendo 1 = totalmente en desacuerdo, 2 = en desacuerdo, 3 = ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4 = de acuerdo y 5 = totalmente de acuerdo.

### **Métodos**

El presente estudio se basó en la triangulación metodológica Quan-qual para corroborar la validez de los resultados, donde primero, nos enfocamos en el método cuantitativo mediante encuestas, y consecuentemente, enfocamos el método cualitativo mediante entrevistas en profundidad para garantizar, así, la efectividad de los resultados obtenidos.

### **Procedimiento**

Para la elaboración de la presente investigación se requirió la colaboración del Centro de Responsabilidad Social y Extensión Universitaria (CERSEU) que fue el nexo principal con los agricultores y nos proporcionó información de la provincia de Contumazá, lugar donde se realizó las encuestas, siempre que hubieran accedido, sin ningún tipo de presión, a participar en el presente estudio.

## **3. Resultados**

### **Estadística Descriptiva**

Para determinar la relación entre las variables se realizaron tabulaciones de los

datos utilizando el programa Minitab, donde se obtuvieron resultados a partir de las variables mencionadas.

En cuanto a la Responsabilidad Social, para tener un análisis más práctico, se dividieron los puntajes en tres niveles: bajo, medio y alto; donde el nivel bajo tuvo un intervalo de 5 a 11, el nivel medio de 12 a 18 y el nivel alto de 19 a 25 (tabla 2). En consecuencia, al evaluar las prácticas de RS de los agricultores según los niveles mencionados, se pudo visualizar que ninguno de los encuestados presentó un nivel bajo en la práctica de RS, el 28.57% de los encuestados presentaron un nivel medio en la práctica de RS, y el 71.43% se ubicó en el nivel alto en la práctica de RS (tabla 3).

**Tabla 2**

*Intervalos de los niveles de responsabilidad social*

Nivel	Intervalos
Bajo	[5 - 11]
Medio	[12 - 18]
Alto	[19 - 25]

**Tabla 3**

*Distribución de los agricultores entre los niveles de responsabilidad social*

Nivel de Responsabilidad Social	Conteo	Porcentaje
Bajo	0	0%
Medio	6	28.57%
Alto	15	71.43%
Total	21	100%

Para la variable cuidado del medioambiente, la relación de los intervalos en el nivel bajo oscila entre 5 - 14, para el nivel medio de 15 - 24 y el nivel alto, 25 - 35 (tabla 4). En ese sentido, se observa que ninguno de los agricultores presenta un nivel bajo en el cuidado del medioambiente, el

38.10% de ellos presenta un nivel medio, y el 61.90% de los agricultores presentó un nivel alto (tabla 5).

**Tabla 4**

*Intervalos de los niveles de cuidado del medioambiente*

Nivel	Intervalos
Bajo	[5 - 14]
Medio	[15 - 24]
Alto	[25 - 35]

**Tabla 5**

*Distribución de los agricultores entre los niveles de cuidado del medioambiente*

Nivel de cuidado del medioambiente	Conteo	Porcentaje
Bajo	0	0%
Medio	8	38.10%
Alto	13	61.90%
Total	21	100%

**Tabla 6**

*Distribución de los agricultores según nivel de RS y cuidado del medioambiente.*

		Nivel de responsabilidad social		
		Medio	Alto	Total
Nivel de cuidado del medio-ambiente	Medio	5	3	8
	Alto	1	12	13
Total		6	15	21

En la tabla 7, en resumidas cuentas, se puede observar que el puntaje promedio que obtuvieron los agricultores del distrito de Contumazá en cuanto a la responsabilidad social fue mayor que al de otros distritos. Del mismo modo, ocurre con el puntaje promedio

del cuidado del medioambiente, pues fue mayor en el distrito de Contumazá que en otros. En ese sentido, se puede asegurar que los agricultores del distrito de Contumazá presentan una mayor preocupación por las prácticas de responsabilidad social y el medioambiente de su comunidad.

**Tabla 7**

*Estadísticos descriptivos de la distribución de los agricultores por distrito.*

		Conteo	Media
Responsabilidad Social	Distrito de Contumazá	9	22.22
	Otros distritos	12	19.58
Medioambiente	Distrito de Contumazá	9	27.89
	Otros distritos	12	25.5

### **Contrastación de hipótesis**

En la presente investigación se empleó las correlaciones de Rho Spearman, una de las diversas técnicas para el contraste de hipótesis y una de las más empleadas. En el estudio, se demostró que sí existe una correlación significativa entre la Responsabilidad Social y el medioambiente ( $r = 0.683$ ).

No obstante, para ser más específicos, la preocupación social tuvo una correlación muy buena con el medioambiente ( $r = 0.757$ ), mientras que la preocupación socio-ambiental demostró tener una correlación regular con el medioambiente ( $r = 0.441$ ). Por consiguiente, los resultados corroboran empíricamente a la argumentación teórica propuesta, asegurando que las variables en mención sí se relacionan de manera significativa (tabla 8).

**Tabla 8**

*Correlaciones entre las dimensiones de responsabilidad social y medioambiente*

Muestra 1	Muestra 2	Correlación	IC de 95% para p	Valor p
X= RS	Y= MA	0.753	(0.427; 0.906)	0.000
X1= P. social	Y= MA	0.757	(0.434; 0.907)	0.000
X2= P. socioambiental	Y= MA	0.441	(-0.010; 0.743)	0.045

### **Entrevistas a profundidad**

Se llevó a cabo entrevistas personales en profundidad dirigida para la mejora de la validez de los resultados de la investigación (Morse, 1991 en Seclen-Luna y López, 2020). El cuestionario compuesto por 4 preguntas, se orientó a conocer la opinión de expertos respecto a la relación de la responsabilidad social de los agricultores con el medioambiente de la provincia de Contumazá. Además, las respuestas con citas directas fueron empleadas para disminuir los errores de interpretación. A continuación, se presenta el resumen de los principales hallazgos obtenidos con este método.

**Tabla 9**

*Datos de los entrevistados*

N° del entrevistado	Nombre	Especialidad
Entrevistado 1	Roxana Vernazza Aguirre	Responsabilidad Social Empresarial y relaciones comunitarias.
Entrevistado 2	Miguel Angel Beretta Cisneros	Incorporación de enfoques y componentes del desarrollo sostenible y crecimiento verde.
Entrevistado 3	Juan Waldyr Pelaez Avalos	Desarrollo de productos, capacitaciones y relaciones

interinstitucionales con el sector privado y público.

En la primera pregunta respecto a la relación entre responsabilidad social de los agricultores y su medioambiente, se hizo énfasis en la importancia de la práctica de una agricultura sostenible.

Entrevistado 3: La labor de los agricultores en sus comunidades [...] es muy importante porque son los depositarios de administrar y mantener nuestra riqueza natural. Además, los agricultores ya trabajan el concepto de RS, ya que, el Perú está suscrito a las ODS [...] y, los agricultores ya los están desarrollando, como es el caso de la ODS 12 referido a la producción y consumo sostenible, recordemos que trabajan con abonos naturales o [...] la ODS 3 respecto a la salud y bienestar de la población, cuya producción a base de materia orgánica generan productos con bajo o casi nulo nivel de contaminación.

En relación a la pregunta acerca del porqué no existen capacitaciones hacia los agricultores a pesar de su disposición hacia la una práctica sostenible.

Entrevistado 1: Los agricultores utilizan químicos en menor proporción [...], debido a ello, las autoridades del Estado[...] los catalogan como "buenas personas" y cuyo criterio será el de no abusar de los pesticidas. Partiendo de ese punto, se asevera que no se realizan capacitaciones [...], puesto que, si bien el rol del Estado, así como el de la municipalidad de Contumazá y el Ministerio de agricultura son los llamados a

fomentar el uso de prácticas sostenibles, estos no cuentan del todo con planes de desarrollo en donde se estipulen lineamientos respecto al cuidado y preservación del medioambiente.

Ahora bien, sobre los motivos por los que los agricultores no practican una agricultura sostenible en sus localidades.

Entrevistado 3: Dos motivos: La falta de conocimientos como consecuencia de la nula participación por parte del Estado hacia los agricultores de Contumazá [...], sin embargo, existen lugares en donde el ministerio de agricultura tiene mucha incidencia con programas, pero no es suficiente, porque no beneficia a todos. Por el otro lado, respecto a los costos que realizan para la compra de insumos necesarios para sus cultivos [...], los agricultores manejan su propio capital, por ende, hacen préstamos personales para obtener un financiamiento [...], ya que, la adquisición de productos que son amigables con el medioambiente, tienen un costo más caro.

Finalmente, respecto al rol del Estado en la promoción de una agricultura sostenible, se destaca su función como ente nacional, regional y local.

Entrevistado 3: Debería implementarse cierta asistencia técnica, certificaciones de calidad y, por lo tanto, el apoyo al acceso a mayores mercados [...], sistemas de información para repartir los productos en lugares donde haya una mayor demanda de trigo, almacenes y laboratorios para brindar una mejor

conservación y diagnóstico de la situación de los productos. [...]. Los organismos estatales fuertes son la base [...] para realizar una gestión con rostro humano, es decir, pensada en las personas que uno va a ayudar [...] junto a políticas del Estado acorde a las necesidades de las personas, en este caso los agricultores [...]. Además, no se debe dejar de lado que una tendencia futura en el mundo es la agricultura verde [...], de esa manera, faltaría un tercer elemento, la visión para reconocer las exigencias del mercado con el fin de generar acciones, políticas, promover y aprovechar estas tendencias.

#### 4. Discusión

A partir de los resultados obtenidos se demostró que sí existe una relación significativa entre la Responsabilidad Social y Medioambiente, lo que demuestra que los agricultores de trigo del distrito de Contumazá poseen conocimientos acerca de estas prácticas responsables, en torno al lugar en el cual se encuentran. Asimismo, las correlaciones que se encontraron entre indicadores, resultaron ser prevalentes en el presente estudio, demostrando el vínculo significativo entre la preocupación social y el medioambiente. En consecuencia, se refuerza la idea de que la responsabilidad social ayuda a contribuir al desarrollo sostenible de la población y al medio en que se desarrollan, a través de la incorporación, promoción y ejecución de un comportamiento socialmente responsable por parte de los agricultores. Sin embargo, Solís (2016) señala que existe desigualdad y pobreza que están presentes en la realidad campesina peruana que pueden afectar a la sostenibilidad en el tiempo. Para Tello (2015), esta situación persiste debido a la falta de



capacitaciones en tecnología productiva por parte de un Estado indiferente que genera formación técnica en zonas de mayor demanda de mercado, dejando de lado, productos agrícola que poseen un alto potencial de exportación a futuro; por el otro lado, la deficiencia de herramientas de gestión en materia de organización por parte de los agricultores pertenecientes a una asociación, no permiten establecer una adecuada gestión ambiental en los agronegocios. En la misma línea, encontramos lo mencionado por parte de dos de los entrevistados, anteriormente mencionados:

Entrevistado 2: [Existen dos motivos], muchas de las capacitaciones son fuera de sus comunidades y, no disponen de tiempo para acudir; por otro lado, las capacitaciones no están elaboradas en base a un lenguaje fácil de comprender y, se realizan en momentos inadecuados, en función a la disponibilidad de los especialistas y no de los potenciales beneficiarios, es decir, los agricultores.

Entrevistado 3: [...] por parte del gobierno, existe una falta de sensibilidad y comprensión de la importancia de los agricultores [...], sin embargo, también existe responsabilidad por parte de los agricultores debido a su falta de organización [...] ya que, como gremio, la posibilidad de que sus propuestas sean escuchadas y atendidas, es mayor, a comparación de un pequeño grupo o comunidad.

En efecto, si bien las prácticas de RS aluden a proporcionar asistencia técnica por parte de entidades del Estado, estas no

reflejan dimensiones a cabalidad que indiquen su cumplimiento.

En relación a la preocupación ambiental y las buenas prácticas que realizan los agricultores de Contumazá, los resultados indicaron que poseen, en la gran mayoría, un interés significativo con el cuidado a su medio, implicando un alto grado de conciencia y valor respecto a esta. Lo que trae como resultado que la responsabilidad social y el medioambiente compartan elementos en común. Para Albarracín et al. (2019), las buenas prácticas agrícolas que se realizan en los campos agrícolas, favorecen a la biodiversidad y producen una amplia gama de servicios y beneficios a los productores. No obstante, con la ampliación de técnicas agropecuarias tradicionales como los monocultivos y la dependencia de los agroquímicos, están provocando una gran crisis ambiental, situación que amenaza el entorno, lo cual se desglosa como la pérdida de oportunidades en términos de mejoramiento en los sistemas de producción.

Asimismo, para La Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO, 2012) las normas y recomendaciones que se emplean en una agricultura sostenible, están orientadas a cumplir y proteger la salud humana, el medioambiente y mejorar las condiciones de vida de los agricultores y sus familias. Adecuándolas no solo a la producción de alimentos sanos y de calidad, sino también a generar un nuevo valor agregado, que pueda permitirles un acceso más sólido y viable hacia nuevos mercados. Además, el argumento del siguiente entrevistado prevalece en que:

Entrevistado 1: Los organismos existentes que deberían asumir su función extensionista, entendida

como hacerse cargo de la asistencia técnica a los proveedores, las buenas prácticas de toda la cadena de valor y también en el uso adecuado de sustitutos orgánicos de los insumos y demás productos que permitan conservar la buena salud de las plantas sin afectar contaminar el medioambiente, no lo hacen.

Por ende, si bien se ha registrado un resultado positivo ante este indicador, dando como inclinación hacia una agricultura sostenible por parte de los agricultores de Contumazá, todavía no existe una conciencia de responsabilidad lograda en ellos, el cual refleja brechas aún por trabajarse en estos aspectos, las cuales deben ser prontamente solucionadas.

Ahora bien, en la evaluación de los indicadores de preocupación socio-ambiental y medioambiente, no se registró una alta afinidad, lo que podría interpretarse como la poca respuesta que existe en la formación de grupos sociales o participaciones en conjunto (ya sea por actividades entre los propios pobladores y/o las relaciones con sus autoridades), lo que vislumbra la falta de una adecuada comunicación y participación socio-cultural que puedan permitir un mejor acercamiento e integración entre los agricultores y sus otros componentes. Es así, que para el Entrevistado 1:

La municipalidad de Contumazá, como organismo relacionado de manera directa con los pobladores, debe considerar dentro de su plan de desarrollo [...] un presupuesto dirigido a la realización de proyectos sostenibles, por ello, toda persona que dirige una institución pública debe conocer la problemática del sitio en el que va a dirigir para poder plantear los

proyectos que van a solucionar los problemas que aquejan a su entorno. Lamentablemente, la municipalidad prioriza dicho presupuesto para la realización de otras actividades y van dejando de lado al sector agrícola [...], esto es una de las consecuencia de la falta de conocimiento en la gestión pública, donde muchos municipios no ejecutan los recursos porque no saben cómo manejar o gestionar las herramientas del sector público o no saben cómo hacer un proyecto, se espera que el Estado haga énfasis en una mejor distribución de los recursos para que se puedan ejecutar proyectos que realmente favorezcan a los agricultores.

Asimismo, para el Ministerio de Agricultura (Minagri, 2015) los diferentes sectores y niveles de gobierno deben buscar la ejecución de programas y políticas sociales de manera intersectorial e intergubernamental que tenga claro los impactos sociales que se generan con el acceso de los agricultores a oportunidades y beneficios.

Por tal motivo, es relevante discutir sobre la gran importancia que se tiene acerca de los parámetros y resultados recogidos en la presente investigación, a fin de encontrar las mejores interpretaciones a los resultados obtenidos.

## 5. Conclusiones

El presente estudio, proporcionó datos que indicaron una cierta relación significativa entre responsabilidad social y cuidado del medioambiente. Ahora bien, en la variable responsabilidad social encontramos dos dimensiones: la preocupación social tiene una relación muy

positiva con el medioambiente; mientras que, en la socioambiental, dicha relación no cuenta con una relación tan notoria.

Analizando los resultados obtenidos, se pudo identificar que la gran mayoría de los agricultores encuestados presentan un alto grado de interés en la práctica de una agricultura sostenible, la cual, beneficiaría a todos y cada uno de los miembros de la comunidad de Contumazá. No obstante, existe una limitante en la aplicación de ciertas técnicas medioambientales, pues se necesita el apoyo por parte del estado y los organismos que guardan “estrecha” relación con la promoción de la agricultura y cuidado del medioambiente: MINAGRI, MINAM, e incluso, la municipalidad de Contumazá, ya que en nuestra realidad se vislumbra el incumplimiento de sus funciones extensionistas como la promoción de asistencia técnica, los sistemas de control, o el desarrollo de una infraestructura apta para la práctica de una agricultura sostenible junto a una bajo o casi nulo nivel de presencia y apoyo a un sector con altas expectativas, puesto que, por el lado económico se generarían ingresos, en el aspecto social, la generación de empleos y seguridad alimentaria, y por último, en el ámbito medioambiental, la preservación y disminución de la contaminación, cuya tendencia es ascendente en el Perú.

En tal sentido, es necesario e incluso imperante el desarrollo de un trabajo en conjunto, no solo por parte de los organismos del Estado, pues también se debería incluir a la comunidad universitaria en el desarrollo de soluciones y estrategias holísticas cuya finalidad sea mejorar la situación actual del sector agrícola. De esta manera, se logrará contribuir de manera positiva en el cuidado del medioambiente, no solo en beneficio de la sociedad actual, sino, incluyendo a las generaciones futuras.

### ***Limitaciones y futuras investigaciones***

Pese a que los resultados nos brindaron información acerca de la existencia de la relación entre RS y el medioambiente, aún existen limitaciones para lograr el entendimiento de las variables estudiadas. En primer lugar, la muestra escogida por conveniencia estuvo compuesta por un número reducido de agricultores, constituyendo una aproximación, por ende, lo óptimo sería llevar a cabo un estudio que involucre a más agricultores y en diversos departamentos para obtener un número mayor de hallazgos significativos con mayor detalle de las diferentes realidades que se enfrentan a nivel nacional.

En segundo lugar, la investigación fue de corte transversal ante la dificultad de establecer una comunicación directa y constante con los agricultores de Contumazá, debido al bajo nivel de acceso tecnológico, siendo adecuado que se realice un estudio de corte longitudinal con el fin de conocer a mayor profundidad la evolución de las prácticas de responsabilidad social en el sector agrícola y su influencia en el medioambiente.

Por último, sería beneficioso desarrollar estudios que abarquen las tres dimensiones de la responsabilidad social: económica, social y ambiental, así como estudios en torno al desarrollo de la agricultura sostenible y sustentable en nuestro país, de esta manera, se puede lograr una mayor comprensión de la incidencia e importancia de la responsabilidad social, tanto en los agricultores como de la sociedad en general que daría paso a la generación de una visión orientada al cuidado del medioambiente.

## 6. Referencias

- Arenas, A. y Pérez, P. (septiembre del 2018). Significados del concepto medio ambiente en profesores que enseñan geografía en contextos rurales de Chile. *Revista de geografía Norte Grande*, (70), 71-84. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-34022018000200071>
- Alvites-Huamán, C. G. (2019). Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. *Journal of Indo - European Studies*, 47(3), 141-159. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.393>
- Albarracín-Zaidiza, J. A., Fonseca-Carreño, N. E., y López-Vargas, L. H. (2019). Las prácticas agroecológicas como contribución a la sustentabilidad de los agroecosistemas. Caso provincia del Sumapaz. *Ciencia y Agricultura*, 16(2), 39-55. <https://doi.org/10.19053/01228420.v16.n2.2019.9139>
- Bußwolder, P., Swetlana, D. y Letmathe, P. (2019). Consequences of unfair job promotions in organizations. *Schmalenbach Business Review: ZFBF*, 71(1), 3-26. <http://dx.doi.org/10.1007/s41464-019-00068-9>
- Banco Central de Reserva del Perú. (2019). Informe Económico y Social: Región Cajamarca. <https://www.bcrp.gob.pe/docs/Proyeccion-Institucional/Encuentros Regionales/2019/cajamarca/ies-cajamarca-2019.pdf>
- Dahanayake, P., Rajendran, D., Selvarajah, C., y Ballantyne, G. (2018). Justice and fairness in the workplace: a trajectory for managing diversity. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 37(5), 470-490.
- Correal, T. (2018). La responsabilidad social empresarial en el área medioambiental: una obligación constitucional en Colombia. *Justitia* (16). <https://doi.org/10.15332/iust.v0i16.2402>
- Duche Pérez, A. B., y Galdos, G. L. (2019). Satisfacción laboral y felicidad en enfermeras peruanas. *Revista Electrónica Enfermería Global*, N° 64, 353-363. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.6018/eglobal.18.2.334741>
- Franco, P. (2007). Diagnóstico de la responsabilidad social en el Perú. <http://hdl.handle.net/11354/323>
- Espinosa, O., González, L., Sandoval, L., McGinn, N., Loyola, J., y Castillo, D. (2019). Graduates' satisfaction with the Chilean basic education teacher training degree program. *Higher Education, Skills and Work - Based Learning*, 9(1), 83-98. <http://dx.doi.org/10.1108/HESWBL-03-2019-0036>
- Fung, A., Matos, S., Mendoza, D. (2014). Plan Estratégico del Sector Agricultura. PEARSON. [https://dalessio.pearsonperu.pe/el\\_proceso\\_estrategico\\_3/recursos/5\\_sector\\_agricultura\\_del\\_peru.pdf](https://dalessio.pearsonperu.pe/el_proceso_estrategico_3/recursos/5_sector_agricultura_del_peru.pdf)
- Fuster-Guillén, D., Jara-Jara, N., Ramírez-Asis, E., Maldonado-Leyva, H., Figueroa, R. P. N., y Guzmán, A. G. (2019). Desgaste ocupacional en docentes universitarios mediante el modelo factorial confirmatorio. *Journal of Indo - European Studies*, 47(3), 198-214. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.389>
- Gómez, E., Rodríguez, R., Valle, F. (2020). A Look At Social Responsibility In The Campesinas Communities, District of Santa María De Chicmo, Apurímac Region, Peru. Manuscript Central. <https://doi.org/10.15520/jro.v7i3.56>
- Guàrdia-Olmos, J.; Peró-Cebollero, M.;

- Martínez-Ricart, M.; Cañete-Massé, C.; Turbany-Oset, J. y Berlanga-Silvente, V. (2018). Employability of recent graduates. Opinions of Catalan companies and institutions. *Educación XX1*, 21(2), 155-177, <http://dx.doi.org/10.5944/educXX1.19871>
- Gómez Villarino, T. y Gómez Orea, D. (1 de marzo del 2012). Agricultura y Medio Ambiente: En pos del desarrollo sostenible. *Calidad de Vida y Salud*, 5(1). <http://revistacdvs.uflo.edu.ar/index.php/CdVUFLO/article/view/74Hameed>, F., Ahmed-Baig, I. y Cacheiro-González, M. L. (2018). Job satisfaction of teachers from public and private sector universities in Lahore, Pakistan: A comparative study. *Economics & Sociology*, 11(4), 230. <http://dx.doi.org/10.14254/2071789X.2018/11-4/15>
- Henríquez, G., Garzón, M., Mejía, C., Torrenegra, A. y Rada, J. (2019). Social - environmental measurement and organizational social responsibility. *Dimensión Empresarial*, 17(4) <http://dx.doi.org/10.15665/dem.v17i4.2111>Herrera-Llamas, J. A., Alvarado-De Lima, J. A. y Herrera-Aguilar, L. (2018). Globalización y pobreza: propulsores de las migraciones internacionales contemporáneas. *Jangwa Pana*, 17(3), 402-412. <https://doi.org/10.21676/16574923.2491>
- Ministerio de Agricultura y Riego. (2015). Recursos Naturales. <https://www.minagri.gob.pe/portal/41-sector-agrario/recursos-naturales/314-introduccion>Instituto Nacional de Estadística e Informática (2018). *Perú: Anuario Estadístico de la Criminalidad y Seguridad Ciudadana, 2011-2017*. <https://bit.ly/3slylR8>
- Ministerio de Agricultura. (2015). Plan Estratégico Sectorial Multianual (2012 - 2016). [https://www.peru.gob.pe/docs/PLANES/14282/PLAN\\_14282\\_2015\\_PES-EM.PDF](https://www.peru.gob.pe/docs/PLANES/14282/PLAN_14282_2015_PES-EM.PDF)
- Ministerio del Ambiente. (2011). Plan nacional de acción ambiental. [https://www.minam.gob.pe/wp-content/uploads/2013/08/plana\\_2011\\_al\\_2021.pdf](https://www.minam.gob.pe/wp-content/uploads/2013/08/plana_2011_al_2021.pdf)
- Morales, Gerardo. (noviembre del 2016). El concepto “ambiente”, una reflexión epistemológica sobre su uso y su estandarización en las ciencias ambientales. *Nova Scientia*. 8. <https://dx.doi.org/10.21640/ns.v8i17.640>
- Kwee, C. (2020). Self-efficacy of immigrant teachers in Australia: A literature review. *Universal Journal of Educational Research*, 8(10), 4440-4448. <https://doi.org/10.13189/ujer.2020.081011>
- Municipalidad de Cajamarca. (2016). Plan de Desarrollo Concertado, Municipalidad Provincial: Cajamarca 2021. <https://www.municaj.gob.pe/archivos/concertado2021.pdf>
- Navarro, G., Rubio, V., Lavado, S. Minnicelli, A. y Acuña, J. (2017). Razones y Propósitos para Incorporar la Responsabilidad Social en la Formación de Personas y en Organizaciones de Latinoamérica. *Revista Latinoamericana de educación inclusiva*, 11(2), 51-72. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-73782017000200005>

- Oblitas, K. y Rengifo J. (2019). Evaluación de la calidad de efluente del sistema de tratamiento de aguas residuales municipales de la localidad de Awajún, Rioja – San Martín [tesis de titulación, Universidad Nacional de San Martín] Repositorio Institucional - Universidad Nacional de San Martín. <https://doi.org/10.4000/terrain.15566> Programa De Las Naciones Unidas Para El Desarrollo. (2019). *Informe sobre desarrollo humano 2019*. <https://doi.org/10.18356/3308412des>
- Organización de las Naciones Unidas. (2019). Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2019. [https://unstats.un.org/sdgs/report/2019/The-Sustainable-Development-Goals-Report-2019\\_Spanish.pdf](https://unstats.un.org/sdgs/report/2019/The-Sustainable-Development-Goals-Report-2019_Spanish.pdf)
- Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura. (2012). Manual “Buenas prácticas agrícolas para el productor hortofrutícola”. <http://www.fao.org/3/a-as171s.pdf> Rukh,
- G., Dang, J., Gaia, O., Ciuculete, D., Mathias, R. y Schiöth, H. B. (2020). Personality, lifestyle and job satisfaction: causal association between neuroticism and job satisfaction using Mendelian randomisation in the UK biobank cohort. *Transnacional Psychiatry*, 10(1). <http://doi.org/10.1038/s41398-020-0691-3>
- Prada, E. (2013). Conciencia, concientización y educación ambiental: conceptos y relaciones. *Revista Temas* 0(7). <https://doi.org/10.15332/rt.v0i7.585S>
- ehnbruch, K., González, P., Apablaza, M., Méndez, R. y Arriagada, V. (2020). The Quality of Employment (QoE) in nine Latin American countries: A multidimensional perspective. *World Development*, 127(1). <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2019.104738>
- Ramírez, J. (2015). La responsabilidad social empresarial: del cumplimiento de la ley a la construcción de un modelo de gestión y una filosofía empresarial y organizacional. *Revista ULima*. <https://doi.org/10.26439/iusetpraxis2015.n046.668>
- Romero-Angueerry, J. (24 de octubre del 2019). Entorno a la definición legal de los recursos naturales y su relación con el derecho constitucional y fundamental a gozar de un ambiente equilibrado y adecuado. *Veritas*, 20(2), 39-43. <https://doi.org/10.35286/veritas.v20i2.241>
- Tran, T. T., Nguyen, T. T., Ngo, D. N. T., y Tran, T. A. (2021). Mediation of employee job satisfaction on the relationship between internal corporate social responsibility and affective commitment. *Management Science Letters*, 11(1), 195–202. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.8.015>
- Sánchez, M., Ríos, M. y Correio, A. (2019). La responsabilidad social gubernamental y su influencia en la cultura de calidad del gobierno municipal de Villaflores, Chiapas. *Holos*, 35(4), 1-21. <http://dx.doi.org/10.15628/holos.2019.8189>
- Vincent, D. y Marmo, S. (2018) Commitment to Social Justice and its Influence on Job Satisfaction and Retention of Nonprofit Middle Managers, *Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance*, 42(5), 457-473, <https://doi.org/10.1080/23303131.2018.1532370>

- Secchi, D., y Bui, H. (2018). Group Effects on Individual Attitudes Toward Social Responsibility: JBE. *Journal of Business Ethics*, 149(3), 725-746. <http://dx.doi.org/10.1007/s10551-016-3106-x>Zafra, J. H., Tenorio-Mucha, J. y Bazalar-Palacios, J. (2020). Asociación entre índice de ruralidad y satisfacción laboral en médicos y enfermeros de Perú. *Revista Cubana de Salud Pública*, 46(2), 1–17. <https://bit.ly/35lzABx>
- Silva, W. y Aramburú, V. (15 de diciembre del 2017). Calidad de los efluentes líquidos en el proceso de optimización de las torres de enfriamiento de la refinería de zinc de Cajamarquilla, periodo 2013 a 2014. *Revista Del Instituto De Investigación De La Facultad De Ingeniería Geológica, Minera, Metalúrgica Y Geográfica*, 20(40), 120-127. <https://doi.org/10.15381/iigeo.v20i40.14401>
- Sotelo Pérez, M., Sotelo Pérez, I. y Sotelo Navalpotro, J. (11 de junio del 2019). Política Económica y Medioambiente, una aproximación. *Observatorio Medioambiental*, 22, 91-109. <https://doi.org/10.5209/obmd.67065>
- Solís, J. (2016). La capacitación campesina como instrumento de transformación del agro andino. *Revistas PUCP*. <http://dx.doi.org/10.18800/antropologica.201601.003>
- Tapia, A., Gavilánez, M., Jácome, S. y Balseca, J. (2018). La responsabilidad social empresarial: un desafío para la sostenibilidad de las empresas del Ecuador. *3C Empresa. Investigación y pensamiento crítico*, 7(4), p. 68-89. <http://dx.doi.org/10.17993/3cemp.2018.070436.68-89/>
- Tello, S. (2016). Importancia de la micro, pequeñas y medianas empresas en el desarrollo del país. *Revistas de investigación UAP*. <http://dx.doi.org/10.21503/lex.v12i14.623>Tello, D. (2015) Capacitación en área rural que es básica para una productividad beneficiosa. *Anales científicos*. <http://dx.doi.org/10.21704/ac.v76i2.787>
- Vallaeyes, F. y Álvarez, J. (2019). Hacia una definición latinoamericana de responsabilidad social universitaria. Aproximación a las preferencias conceptuales de los universitarios. *Educación XX1*, 22(1), 93-116. <http://dx.doi.org/10.5944/educXX1.19442>Tello, D. (2015) Capacitación en área rural que es básica para una productividad beneficiosa. *Anales científicos*. <http://dx.doi.org/10.21704/ac.v76i2.787>
- Villanueva, D., Medina, O. y Sánchez, A. (30 de junio del 2020). Estudio documental: importancia de la educación ambiental en la educación básica. *Revista Iberoamericana Ambiente & Sustentabilidad*, 3(1), 6-14. <https://doi.org/10.46380/rias.v3i1.4>
- Yurina, A. (2016). Cooperativa comunidad, una mirada desde la responsabilidad social, su incidencia en el desarrollo local en la CCSF "Paco Cabrera", San José de las Lajas Mayabeque, Cuba. *Sathiri* (10). <https://doi.org/10.32645/13906925>.
- Yucra, Y. (2016). La responsabilidad social empresarial del sector de los medios de comunicación de la ciudad de Puno. *Revista De Investigaciones Altoandinas*, 18(4), 497-506. <https://doi.org/10.18271/ria.2016.242>

## **MISIÓN**

GENERAR Y DIFUNDIR CONOCIMIENTO CIENTÍFICO, TECNOLÓGICO Y HUMANÍSTICO, FORMANDO PROFESIONALES E INVESTIGADORES LÍDERES, CON VALORES Y RESPETUOSOS A LA DIVERSIDAD CULTURAL, PROMOTORES DE LA IDENTIDAD NACIONAL BASADA EN UNA CULTURA DE CALIDAD Y RESPONSABILIDAD SOCIAL PARA CONTRIBUIR AL DESARROLLO SOSTENIBLE DEL PAÍS Y LA SOCIEDAD.

## **VISIÓN**

UNIVERSIDAD DEL PERÚ, REFERENTE NACIONAL E INTERNACIONAL EN EDUCACIÓN DE CALIDAD; BASADA EN INVESTIGACIÓN HUMANÍSTICA, CIENTÍFICA Y TECNOLÓGICA, CON EXCELENCIA ACADÉMICA; COMPROMETIDA CON EL DESARROLLO HUMANO Y SOSTENIBLE; LÍDER EN LA PROMOCIÓN DE LA CREACIÓN CULTURAL Y ARTÍSTICA.

## **VALORES**

- SOLIDARIDAD
- RESPONSABILIDAD
- INTEGRIDAD
- DIGNIDAD
- TOLERANCIA
- LIBERTAD

