

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y
CONTABLES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA
EMPRESA AUTOMOTORES MOPAL S.A., UCAYALI, 2022.

Tesis para optar el título profesional de
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

ALONSO ANTONIO SANDY PICÓN

Pucallpa – Perú

2023



UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
COMISION DE GRADOS Y TÍTULOS

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

Siendo las 19:00 m del día miércoles 20 de diciembre del 2023, en los ambientes del Salón de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, en cumplimiento con lo señalado en los Artículos 17º y 18º del Reglamento General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Título de segunda Especialidad Profesional, se reunió el jurado integrado por los docentes: **Dr. Manuel Rocha Gonzales (Presidente)**, **Dra. Leydi Perez Guimaraez (Miembro)**, y **Dr. Frank Bollet Ramirez (Miembro)**.

Se realizó la Sustentación de la Tesis Titulada: **"GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA EMPRESA AUTOMOTORES MOPAL S.A., UCAYALI, 2022"**, por el/la/los Bachilleres en Administración: **Alonso Antonio Sandy Picon, EN FORMA PRESENCIAL.**

Qué; según el Artículo 21º del Reglamento General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Título de Segunda Especialidad Profesional, que a la letra dice:

"La evaluación se hará de acuerdo a la siguiente escala de calificaciones:

- Sobresaliente con felicitación escrita y recomendaciones de publicación
- Aprobado por unanimidad
- Aprobado por mayoría
- Desaprobado..."

El/la defensor (a) de la Tesis, ha obtenido la siguiente calificación;

Aprobado por unanimidad

Siendo las 10:00 pm del mismo día, se dio por concluido el acto y luego de ser leído el acta, los miembros del Jurado Evaluador procedieron a suscribirlo.

[Firma]
 Dr. Manuel Rocha Gonzales
 Presidente

[Firma]
 Dra. Leydi Perez Guimaraez
 Miembro

[Firma]
 Dr. Frank Bollet Ramirez
 Miembro



[Firma]
 Mg. Olmedo Pizango Izuiza
 Secretario Académico

ACTA DE APROBACIÓN

La presente tesis fue aprobada por el Jurado Calificador de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali, para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración.

Dr. Manuel Rocha Gonzáles



Presidente

Dra. Leydi Pérez Guimaraez



Miembro

Dr. Frank Bollet Ramírez



Miembro

Dra. Elizabeth Norma Calixto Arias



Asesor

Alonso Antonio Sandy Picón



Tesista



UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

N° V/0531-2023.

La Dirección de Producción Intelectual de la Universidad Nacional de Ucayali, hace constar por la presente, que el trabajo académico de investigación, titulado:

"GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA EMPRESA AUTOMOTORES MOPAL S.A., UCAYALI, 2022"

Autor(es) : SANDY PICÓN, ALONSO ANTONIO
Facultad : CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
Escuela : Administración
Asesor(a) : Dra. Calixto Arias, Elizabeth Norma

Presenta un **porcentaje de similitud de 7%**, verificado en el Sistema Antiplagio URKUND/OURIGINAL, De acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO, el cual indica que todo trabajo de investigación no debe superar el 10%. **En tal sentido, se declara, que el presente trabajo de investigación: SI Contiene un porcentaje aceptable de similitud**, procediéndose a emitir la presente Constancia de Originalidad de Trabajo de Investigación (COTI) a solicitud del asesor.

En señal de conformidad se firma y sella el presente documento.

Fecha: 29/08/2023



Mg. JOSÉ MANUEL CÁRDENAS BERNAOLA
Director de Producción Intelectual



UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Repositorio de la Universidad Nacional de Ucayali

Yo, Antonio Antonio Sandy Piñón

Autor de la tesis titulada: Gestión Administrativa y Responsabilidad Social de la Empresa Automotriz Mopul S.A., Ucayali, 2022.

Sustentada el año 2023

Asesor(a): Dra. Elizabeth Norma Calixto Armas

Facultad: Co. Ciencias Administrativas y Contables.

Escuela Profesional: Co. Administrativas.

Autorizo la publicación:

PARCIAL

TOTAL

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria y el Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 20 / 12 / 2023

Email: asandyp@hotol.com Firma: [Firma manuscrita]

Teléfono: 949597166 DNI: 46644359

DEDICATORIA

A Dios, por darme la vida y la salud para poder desarrollar mi trabajo de investigación y cumplir la meta de ser profesional.

A mis Padres y Abuelos, por darme la educación y los valores para poder ser un hombre de bien para la sociedad.

A mi novia, por su apoyo incondicional y palabras de aliento para concluir con éxito mi trabajo de investigación.

AGRADECIMIENTO

A mi casa de estudios, la Universidad Nacional de Ucayali, el alma mater de la enseñanza universitaria en la región, por haberme acogido en sus aulas y darme la oportunidad de conocer buenas personas.

A mis docentes, por la paciencia y perseverancia que tuvieron al impartir los conocimientos que nos sirvieron para aplicarlo en nuestra vida laboral.

Por último, a mi asesor el Dr. Frank Bollet Ramírez, por sus consejos y guía para poder culminar con éxito el presente trabajo de investigación.

ÍNDICE DEL CONTENIDO

DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO	vii
ÍNDICE DEL CONTENIDO	viii
ÍNDICE DE TABLAS	x
ÍNDICE DE FIGURAS	xi
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
INTRODUCCIÓN	xiv
CAPÍTULO I	1
EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	1
1.1. Descripción del problema	1
1.2. Formulación del problema	4
1.3. Objetivos	4
1.4. Hipótesis	5
1.5. Variables	5
1.6. Operacionalización de variables.....	7
1.7. Justificación e importancia.....	8
CAPÍTULO II	9
MARCO TEORICO	9
2.1. Antecedentes	9
2.2. Bases teóricas.....	12
2.3. Definición de términos básicos	15
CAPÍTULO III	17
METODOLOGÍA	17
3.1. Método de investigación	17
3.2. Diseño de la investigación	17
3.3. Población y muestra	18
3.4. Instrumentos de recolección de datos	19
3.5. Procedimiento de recolección de datos.....	20
3.6. Tratamiento de los datos	21
3.7. Principios éticos	21

CAPÍTULO IV	22
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	22
4.1. Resultados	22
4.2. Discusión.....	33
CONCLUSIONES	36
RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	38
ANEXOS	43

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de variables.....	7
Tabla 2. Resultados de la variable Gestión Administrativa	22
Tabla 3. Resultados de la variable Responsabilidad Social	23
Tabla 4. Tabla cruzada gestión administrativa y responsabilidad social	24
Tabla 5. Tabla cruzada gestión administrativa y ética	25
Tabla 6. Tabla cruzada gestión administrativa y ética	26
Tabla 7. Tabla cruzada gestión administrativa y compromiso	27
Tabla 8. Tabla cruzada gestión administrativa y desarrollo sostenible.....	28
Tabla 9. Tabla Rangos de Correlación p Rho de Spearman	29
Tabla 10. Calculo de la prueba de hipótesis general	30
Tabla 11. Calculo de la prueba de hipótesis específica 1	31
Tabla 12. Calculo de la prueba de hipótesis específica 2.....	32
Tabla 13. Calculo de la prueba de hipótesis específica 3.....	33

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Niveles de gestión administrativa y responsabilidad social.....	24
Figura 2. Niveles de gestión administrativa y ética.....	25
Figura 3. Niveles de gestión administrativa y ética.....	26
Figura 4. Niveles de gestión administrativa y compromiso.....	27
Figura 5. Niveles de gestión administrativa y desarrollo sostenible	28

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como propósito determinar la relación entre la gestión administrativa y la responsabilidad social de la empresa Automotores Mopal S.A., Ucayali, 2022. Para lo cual, se utilizó como metodología la investigación básica con enfoque cuantitativo, con un nivel correlacional y diseño no experimental transversal. Asimismo, como instrumentos de recolección de datos, se elaboraron dos cuestionarios, uno para cada variable de estudio, debidamente validados y con un alto nivel de confiabilidad, los cuales fueron aplicados a una muestra de 22 trabajadores administrativos de la empresa Automotores Mopal S.A., Ucayali, según los criterios de inclusión y exclusión. Se obtuvo como resultados que, del total de los trabajadores encuestados, el 77% perciben un nivel regular en la gestión administrativa de la empresa, el 18% nivel bueno y el 5% nivel malo. A su vez, el 68,2% perciben un nivel regular en la responsabilidad social de la empresa, el 27,3% nivel bueno y el 4,5% nivel malo. Por otro lado, se obtuvo un coeficiente de correlación Rho de Spearman igual a 0,679 el cual se encuentra en el rango de correlación positiva moderada. Por lo que se concluyó, que la gestión administrativa y la responsabilidad social tienen una relación positiva y que esta asociación es significativa (Nivel de significancia Sig. = 0,000 < 0,05). Por lo que se rechazó la hipótesis nula y se confirmó la hipótesis alterna.

Palabras claves: Planificación, Organización, Dirección, Control, Ética, Compromiso, Desarrollo Sostenible.

ABSTRACT

The purpose of this research work was to determine the relationship between administrative management and social responsibility of the company Automotores Mopal S.A., Ucayali, 2022. For which, basic research with a quantitative approach was used as a methodology, with a correlational level and cross-sectional non-experimental design. Likewise, as data collection instruments, two questionnaires were prepared, one for each study variable, duly validated and with a high level of reliability, which were applied to a sample of 22 administrative workers of the company Automotores Mopal S.A., Ucayali., according to the inclusion and exclusion criteria. It was obtained as results that, of the total workers surveyed, 77% perceive a regular level in the administrative management of the company, 18% a good level and 5% a bad level. In turn, 68.2% perceive a regular level in the company's social responsibility, 27.3% a good level and 4.5% a bad level. On the other hand, a Spearman's Rho correlation coefficient equal to 0.679 was obtained, which is in the range of moderate positive correlation. Therefore, it was concluded that administrative management and social responsibility have a positive relationship and that this association is significant (Level of significance Sig. = 0.000 < 0.05). Therefore, the null hypothesis was rejected and the alternate hypothesis was confirmed.

Keywords: Planning, Organization, Direction, Control, Ethics, Commitment, Sustainable Development.

INTRODUCCIÓN

La gestión administrativa a nivel mundial es un proceso complejo que busca lograr una integración efectiva de todas las operaciones y recursos de una organización para mantener una ventaja competitiva en el mercado global y lograr un crecimiento sostenible a largo plazo. Sin embargo, los procesos administrativos han sufrido un cambio vertiginoso con el avance de la tecnología, por lo que las empresas a nivel mundial han tenido que adaptarse a estos cambios que incluyen el uso eficiente de sus recursos, el cuidado al medio ambiente y su responsabilidad con la sociedad.

En tal sentido, para una mejor comprensión, la investigación se ha estructurado de la siguiente manera:

Capítulo I. El problema de la investigación, en el cual se describe la problemática existente a nivel global, nacional y local, asimismo, se formula el problema, objetivos, hipótesis y variables de la investigación.

Capítulo II. Marco teórico, en el cual se mencionan los antecedentes investigativos y las teorías que describen cada una de las variables de estudio.

Capítulo III. Metodología, en el cual se detallan el marco metodológico utilizado en la investigación, es decir, el tipo, nivel y diseño, asimismo se describen la población y muestra del estudio, y las técnicas e instrumentos aplicados.

Capítulo IV. Resultados y Discusión, en el cual se plasman los resultados obtenidos de los instrumentos aplicados a la muestra de estudio, y a su vez se realiza las discusiones de los resultados en base los antecedentes y teorías utilizados en la investigación.

Capítulo V. Conclusiones y Recomendaciones, en el cual se realizan las conclusiones de acuerdo a los objetivos trazados en la investigación, como también se brindan las recomendaciones pertinentes. Por último, se plasman las referencias bibliográficas utilizadas y los anexos.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del problema

Debido a las condiciones sanitarias que vive nuestro planeta a causa de la emergencia mundial por la COVID-19, la gestión administrativa ha sufrido un trastorno vertiginoso en cuanto al transcurso inmediato de adaptación a la nueva tendencia de la virtualización; estos nuevos procesos están en la búsqueda de la adaptación de las actuales nuevas prácticas, debiendo existir una cuidadosa y excelente comunicación entre los involucrados, el cual es de vital importancia para mantener la buena calidad de atención en las diferentes organizaciones que además muestran inadecuadas políticas y gestión de las personas.

Al respecto, Ayaviri et. al. (2017), refiere que en la actualidad la gestión administrativa está cobrando importancia en las organizaciones e instituciones que quieren servir mejor a sus clientes y usuarios. Por su parte, Álvarez & Chica (2008), señalan que además de las vulnerabilidades institucionales, también existen aspectos políticos y económicos de cada país, que aumentan la inestabilidad y estabilidad empresarial. Así mismo, Cabezas (2015), alega que la gerencia no cumple con las expectativas de los trabajadores, afectando así la capacidad de la organización para brindar servicios de calidad.

Por su parte, la responsabilidad social en las organizaciones es una cuestión compleja y significativa en el contexto empresarial actual. Si bien la ha ganado reconocimiento y aceptación en los últimos años como un enfoque esencial para un desarrollo sostenible, también se enfrenta a desafíos y críticas

legítimas. Una de las principales preocupaciones es que algunas empresas utilizan la responsabilidad social como una herramienta de marketing para mejorar su imagen sin una verdadera dedicación a prácticas socialmente responsables. Esto puede generar desconfianza en el público y disminuir la credibilidad de la organización como enfoque legítimo para abordar problemas sociales y ambientales.

Según la encuesta realizada por El Comercio (2015), en el año 2013 el 23% de las empresas de un total de 140, mencionaron que dentro de sus políticas incluyen programas referentes a responsabilidad social, a comparación del año 2014 donde las empresas mencionaron que ya los tenían incluidos. Por su parte, Porter (1991), menciona que el no prestar atención a la ciudadanía corporativa genera un costo demasiado alto, pues interfiere en las oportunidades que tienen las empresas de ser descubiertas, de acuerdo a cada actividad que ellas desarrollan, esto debido a varios factores sociales, por lo que se debería buscar impulsar su potencial y lograr posicionarse el mercado competitivo.

Al respecto, una encuesta realizada por el diario El Comercio (2015), menciona que en el 2013, el 23% de 140 empresas dijeron tener programas de responsabilidad social en sus políticas, mientras que en el 2014, las empresas alegaron que ya los tenían. Por su parte, Porter (1991), señala que ignorar a la ciudadanía corporativa es demasiado costoso porque socava las posibilidades de que, dependiendo de las actividades que desarrolla la empresa, esta se halle descubierta, por lo tanto, debe esforzarse por aumentar el potencial de la empresa y posicionarse en el mercado competitivo.

En el Perú, se viene buscando el desarrollo institucional sostenible para que todas las organizaciones puedan lograr un proceso eficiente de cooperación, competitividad, respeto, desarrollo ético y responsable teniendo en cuenta la consideración de las personas. Sin embargo, este proceso crea una escasez de atención brindada por las empresas, lo que tiene un impacto negativo en la percepción pública.

Por otro lado, el pueblo de la región Ucayali aboga por la modernización del Estado a disposición del pueblo, la mejora de los procesos administrativos, la priorización de los servicios integrales y el respeto a los derechos de las personas, lo cual implica presumir de una adecuada estructura organizativa relacionada en función al cumplimiento de los servicios al ciudadano. Esta realidad se percibe en la empresa Automotores Mopal S.A., Ucayali, el cual cumple una importante labor de responsabilidad social al servicio de la ciudadanía, sin embargo, esta se encuentra limitada a la ineficiente gestión administrativa percibida en la empresa.

En tal contexto, trataremos de responder a la interrogante: ¿Cómo se encuentra la gestión administrativa y la responsabilidad social en la empresa Automotores Mopal S.A?, ya que los resultados de la investigación darán un aporte valioso para la mejora de los puntos críticos que se han detectado, de manera que nos permitan formular las recomendaciones pertinentes en beneficio de la empresa.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema General

- ¿Cómo es la relación entre la gestión administrativa y la responsabilidad social de la empresa Automotores Mopal S.A., Ucayali, 2022?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cómo es la relación entre la gestión administrativa y la ética en la empresa Automotores Mopal S.A., Ucayali, 2022?
- ¿Cómo es la relación entre la gestión administrativa y el compromiso en la empresa Automotores Mopal S.A., Ucayali, 2022?
- ¿Cómo es la relación entre la gestión administrativa y el desarrollo sostenible en la empresa Automotores Mopal S.A., Ucayali, 2022?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

- Determinar la relación entre la gestión administrativa y la responsabilidad social de la empresa Automotores Mopal S.A., Ucayali, 2022.

1.3.2. Objetivos específicos

- Precisar la relación entre la gestión administrativa y la ética en la empresa Automotores Mopal S.A., Ucayali, 2022.
- Establecer la relación entre la gestión administrativa y el compromiso en la empresa Automotores Mopal S.A., Ucayali, 2022.

- Determinar la relación entre la gestión administrativa y el desarrollo sostenible en la empresa Automotores Mopal S.A., Ucayali, 2022.

1.4. Hipótesis

1.4.1. Hipótesis general

- Existe relación entre la gestión administrativa y la responsabilidad social de la empresa Automotores Mopal S.A., Ucayali, 2022.

1.4.2. Hipótesis específicas

- Existe relación entre la gestión administrativa y la ética en la empresa Automotores Mopal S.A., Ucayali, 2022.
- Existe relación entre la gestión administrativa y el compromiso en la empresa Automotores Mopal S.A., Ucayali, 2022.
- Existe relación entre la gestión administrativa y el desarrollo sostenible en la empresa Automotores Mopal S.A., Ucayali, 2022.

1.5. Variables

1.5.1. Definición conceptual de variables

- **Gestión administrativa**

Según Amador (2003), la gestión administrativa implica el desarrollo del proceso administrativo, desde las funciones esenciales que involucra: planificar y organizar la estructura organizacional, así como definir cargos que conforman la empresa, además la dirección y control de cada actividad.

- **Responsabilidad social**

Chiavenato (2005), cuyo criterio puede inferirse el compromiso asumido por los individuos que desempeñan los cargos en las empresas e instituciones con respecto a las tareas desempeñadas, debiendo realizar el rendimiento de cuentas para la satisfacción de agentes internos o externos a la organización.

1.5.2. Definición operativa de variables

Variable 1: Gestión administrativa

- Dimensión 1: Planificación
- Dimensión 2: Organización
- Dimensión 3: Dirección
- Dimensión 4: Control

Variable 2: Responsabilidad social

- Dimensión 1: Ética
- Dimensión 2: Compromiso
- Dimensión 3: Desarrollo Sostenible

1.6. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	DEFINICIÓN OPERACIONAL		
		INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	RANGOS Y NIVELES
Gestión administrativa	Planificación	<ul style="list-style-type: none"> • Misión y visión • Programas • Objetivos • Estrategias • Procedimientos • Estructura organizativa 		
	Organización	<ul style="list-style-type: none"> • Jerarquías • Esquemas de cargos • Trabajo en equipo • Coordinación • Liderazgo • Comunicación 	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) Algunas veces (4) Casi siempre (5) Siempre	Malo (20 – 47) Regular (48 – 72) Bueno (73-100)
	Dirección	<ul style="list-style-type: none"> • Motivación • Ambiente laboral • Equipos de trabajo • Monitoreo • Seguimiento 		
	Control	<ul style="list-style-type: none"> • Metas • Resultados • Medidas correctivas • Código ético • Comunicación 		
Responsabilidad social	Ética	<ul style="list-style-type: none"> • Actos institucionales • Medidas de corrección • Designación de cargos • Participación 	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) Algunas veces (4) Casi siempre (5) Siempre	Malo (15 – 35) Regular (36 – 55) Bueno (56-75)
	Compromiso	<ul style="list-style-type: none"> • Actitud • Beneficios 		
	Desarrollo sostenible	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacer necesidades • Calidad de vida • Sostenibilidad 		

Fuente: El autor.

1.7. Justificación e importancia

La justificación teórica del estudio permitió proporcionar una base sólida para el estudio al situarlo dentro de un marco teórico existente, mostrando cómo se relaciona con teorías previas y cómo puede contribuir al avance del conocimiento en esa área específica, y de esta manera servir como referencia para que otras personas puedan seguir desarrollando investigaciones referentes a las variables de estudio.

La justificación metodológica nos permitió garantizar la solidez y validez de la investigación ya que proporcionó una comprensión clara del enfoque y los métodos utilizados, y demostró que el diseño del estudio es adecuado y coherente para abordar las preguntas de la investigación en los instrumentos utilizados, aumentando la confianza en los resultados y las conclusiones del estudio, y facilitando el avance del conocimiento en el campo de la investigación.

La justificación práctica del estudio permitió mostrar cómo los resultados pueden traducirse en acciones y mejoras concretas en la gestión de la empresa, al identificar los problemas o necesidades prácticas que la investigación buscó abordar, y de esta manera, pueda influir positivamente en estrategias empresariales o prácticas profesionales, contribuyendo al desarrollo y bienestar de la sociedad.

CAPÍTULO II

MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes internacionales

Larrea y Macías (2021), determinaron la incidencia de la responsabilidad social corporativa en la gestión administrativa de una entidad del estado, obteniendo como resultado que existen programas sociales que no suman en la institución por lo que presentan problemas legales que inciden negativamente en el cumplimiento de las metas institucionales para con la sociedad. En tal sentido, concluyeron la investigación mencionando que los programas sociales son de vital importancia para suplir las necesidades de la población, sin embargo estos deben llevarse a través de una gestión administrativa que permita cumplir las políticas de responsabilidad social.

Carrera (2021), se enfocó en precisar la relación entre la planificación estratégica y la gestión administrativa de una institución educativa, para lo cual aplicó como instrumento de recolección de datos la encuesta, la cual fue dirigida a los alumnos de la institución, obteniendo como resultado que mientras mayor sea el nivel de planificación estratégica, mayor será el nivel en la gestión administrativa, por lo que concluye que existe una relación directa y significativa entre las variables de estudio.

Bastidas (2021), precisó la relación existente entre los sistemas virtuales y la gestión administrativa de una entidad del estado, para lo cual aplicó como instrumento el cuestionario a los estudiantes, obteniendo como resultado que más de la mitad de los alumnos perciben un nivel medio referente a los sistemas virtuales de la institución, mientras que la mitad de ellos perciben un nivel regular en la gestión administrativa, por lo que, concluye que estas variables se relacionan de forma directa y significativa.

Solórzano (2020), analizó la relación entre la gestión por procesos y la gestión administrativa de un instituto educativo, para esto aplicó un cuestionario a los estudiantes, obteniendo como resultado un nivel medio para ambas variables, concluyendo que al optimizar los recursos se puede lograr mayor eficiencia en la gestión administrativa de la institución, lo que logra cumplir con las metas y objetivos institucionales.

Vélez (2019), en su estudio sobre la gestión administrativa y la calidad educativa de la misma institución, buscó determinar la relación existente entre estas variables, para lo cual aplicó un cuestionario a los alumnos, obteniendo como resultado que existe una relación significativa entre las variables.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Antonio (2021), buscó encontrar la relación entre la gestión administrativa y la responsabilidad social, para lo cual la población estuvo constituido por clientes de diferentes entidades bancarias, obteniendo como resultado que casi el total de los encuestados perciben un nivel medio en la gestión administrativa y la responsabilidad social,

concluyendo que existe una relación significativa dichas entre las variables.

Carranza (2021), se enfocó en demostrar la relación entre la administración administrativa y la responsabilidad social de una universidad, para lo cual aplicó una encuesta a los estudiantes de la casa superior de estudios, obteniendo como resultado que ambas variables tienen una relación significativa, por lo que concluye que existe una relación moderada entre las variables.

Roman y Tarazona (2019), en su estudio sobre la responsabilidad social corporativa y la gestión administrativa de una empresa constructora, aplicaron dos cuestionarios a los trabajadores de la empresa para medir la relación entre las variables de estudio, obteniendo como resultado que existe una relación positiva y significativa, concluyendo que es importante mejorar los niveles de responsabilidad social corporativa para que la población pueda percibir una eficiente gestión administrativa de la empresa.

Cavero (2018), en su estudio referente a la influencia de la responsabilidad social empresarial en la gestión administrativa de una empresa de seguros, para lo cual aplicó un cuestionario a los trabajadores de la organización, obteniendo resultados similares para ambas variables, por lo que concluyó que las variables tienen una relación positivada moderada y que esta relación es significativa.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Gestión administrativa

- **Definición de la gestión administrativa**

Al respecto, Veintimilla (2006), define a la gestión administrativa a través de la planificación, la estructura, el liderazgo y el control, con el objetivo principal de mejorar la gestión y el crecimiento de los recursos humanos. Por su parte, López (2015), lo define como un proceso realizado por la gerencia o directamente para lograr las metas organizacionales. En esa misma línea, Anzola (2002), lo conceptualiza como el trabajo colaborativo encaminado a lograr de manera sistemática y sistemática las metas propuestas por el grupo de acuerdo a las actividades y talentos de cada individuo.

- **Teorías de la gestión administrativa**

La investigación contempla teorías relacionadas con dicha variable, como la teoría humanística de la administración. Chiavenato (2014) señala que este enfoque se orienta en las personas y los grupos sociales y aporta dinamismo al grupo, ya que se enfoca en crear un buen ambiente de trabajo dentro de la organización y permitir que los gerentes se ganen el respeto y la aceptación de los trabajadores.

Por otro lado, también existe la teoría de la gestión burocrática. Al respecto Chiavenato (2014), menciona que esta teoría se basa en el uso eficiente de los medios disponibles (objetivos) para lograr las metas organizacionales y se caracteriza por tres modelos de autoridad: 1) Autoridad tradicional, cuando un empleado tiene buenas razones para obedecer a sus superiores. 2) Autoridad carismática, donde un director o

gerente se gana la confianza y el carisma de los trabajadores. 3) Autoridad legal, cuando los trabajadores siguen las reglas para obedecer a sus superiores.

Por último, se distingue la teoría clásica de la administración. Al respecto, Stoner y Walter (1989) mencionan que esta teoría se divide en dos segmentos: 1) la administración científica, relacionada con la eficiencia de la optimización de los recursos humanos y 2) la teoría clásica, relacionada con la gestión de organizaciones grandes y complejas que deben ceñirse a fases o procesos específicos.

- **Dimensiones de la gestión administrativa**

Respecto a las dimensiones de la variable, Amador (2003), distingue 4 fases: 1) La planificación, es la etapa preparatoria para planificar los objetivos de la organización. 2) La organización, se refiere al desarrollo de los recursos organizacionales para lograr los objetivos estratégicos. 3) Dirección, se refiere al liderazgo gerencial que impacta positivamente a la organización, 4) Control, se refiere a que, el logro de las metas debe medirse en el tiempo para asegurar su correcto cumplimiento.

2.2.2. Responsabilidad social

- **Definición de la responsabilidad social**

Referente al marco teórico de la variable responsabilidad social, Daft y Marcic (2006), refieren que es el deber de la organización de planificar actividades que contribuyan a los derechos civiles en el cumplimiento de sus responsabilidades sociales. Por su parte, Chiavenato (2014), lo define como la participación responsable de las

organizaciones que contribuyen a la sociedad en su conjunto y se involucran en actividades que crean mutuamente bienestar social. Asimismo, según Naranjo (2011), las empresas siguen reglas y leyes cuando contrata trabajadores y actúa sobre los servicios que brinda, además, representa una responsabilidad social para los empleados de garantizar la seguridad en el entorno de trabajo.

- **Elementos de la responsabilidad social**

Referente a los elementos de la variable, Guédez (2006), refiere que para cumplir con la responsabilidad social de una organización, se deben aplicar varios procesos, tales como: a) el compromiso institucional, se refiere a la responsabilidad de las instituciones con el público. b) Decisión voluntaria, las organizaciones deben priorizar y tomar decisiones a favor de la población. c) Servicios para el área involucrada, las empresas no solo necesitan cosechar los beneficios, sino también apoyar a las comunidades en las que están ubicadas. d) Comportamiento ético, la organización debe respetar los recursos y adherirse a los valores específicos establecidos por la empresa. e) Desempeño ambiental, la organización debe considerar y respetar el medio ambiente sin causar impactos adversos y aplicar el desarrollo sustentable.

- **Dimensiones de la responsabilidad social**

Referente a las dimensiones de la variable, Daft y Marcic (2006), mencionan que la responsabilidad social puede ejercerse a través de tres funciones esenciales: 1) La ética, se refiere al código de conducta necesario para que una organización logre sus objetivos. 2) Compromiso, con la sociedad en su conjunto. 3) Desarrollo sostenible, se refiere a las

políticas aplicadas por las organizaciones que conducen uso racional de los recursos.

2.3. Definición de términos básicos

- **Control:** Mairena (2007), lo define como el proceso de asegurar que las actividades reales coincidan con las actividades planificadas.
- **Desempeño:** Esperanza (2010), establece que el desempeño es un valor que se espera contribuya a la organización de los diferentes episodios de comportamiento que una persona realiza durante un período de tiempo.
- **Efectividad:** Nunes (2016), establece que el término eficacia se refiere al grado de éxito de los resultados alcanzados, es decir, ser efectivo significa que se ha logrado el resultado deseado.
- **Empatía:** Grafológico (2016), parte de la autoconciencia es la capacidad de generar empatía, porque cuanto más abiertos somos con nuestras emociones, mejor somos para entender las emociones de los demás.
- **Liderazgo:** Annie (2011), el liderazgo no es más que las actividades y procesos de influenciar a las personas para que se comprometan voluntariamente a lograr las metas del grupo.
- **Organización:** Finetti (2014), una organización empresarial tiene todo lo que necesita para funcionar: materias primas, herramientas, capital, personas, etc., pero el autor reconoce que una organización puede dividirse en dos partes: organización material y organización de personas.

- **Planificación:** Bonilla & Molina (2006), es el proceso de toma de decisiones para lograr un futuro deseado dada la situación actual y los factores internos y externos que pueden afectar el logro de las metas.
- **Productividad:** Torres (2008), es una medida que refleja qué tan bien se utilizan los recursos de una economía para producir bienes y servicios.
- **Rendimiento:** Sociales (2010), plantea que es un valor que se espera contribuya a la organización de los diferentes episodios de comportamiento que un individuo realiza durante un período de tiempo.
- **Responsabilidad:** Pérez & Merino (2008), es la capacidad humana de medir y percibir las consecuencias de un episodio realizado con plena conciencia y libertad.
- **Toma de decisiones:** Hernández (2014), la toma de decisiones es central en las acciones de las agencias gubernamentales hacia las organizaciones. La toma de decisiones brinda oportunidades de control y permite la consistencia del sistema.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Método de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

La investigación fue de tipo básica. Según Hernández y Mendoza (2018), señalan que estos estudios aportan nuevos conocimientos y ayudan a abordar preguntas e inquietudes específicas que pueden utilizarse para desarrollar otras investigaciones.

El enfoque fue cuantitativo, al respecto Hernández y Mendoza (2018), refieren que estos estudios utilizan bases de datos numéricas derivadas de estadísticas descriptivas para probar hipótesis.

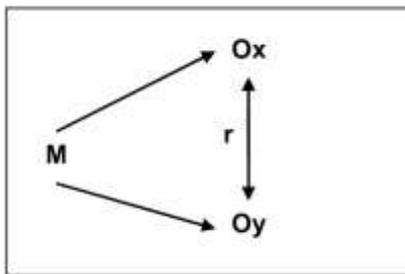
3.1.2. Nivel de investigación

Hernández y Mendoza (2018). Se utilizó el nivel correlacional, ya que se la finalidad de la investigación fue medir el grado de relación que existe entre las variables de estudio.

3.2. Diseño de la investigación

Respecto al diseño, fue no experimental y transversal, en cuanto a eso, Hernández y Mendoza (2018), refieren que en estos estudios no se alteran las variables y se aplican en un tiempo único.

En tal sentido, se aplicó el siguiente esquema:



M = Muestra

Ox= Gestión administrativa

Oy= Responsabilidad social

r= Relación entre las variables

3.3. Población y muestra

3.3.1. Población

La población estuvo constituida por 25 trabajadores que laboran en la empresa Automotores Mopal S.A., Ucayali; para lo cual se tendrán que cumplir ciertos criterios de inclusión y exclusión. Según Tamayo (2012), una población es un conjunto de individuos que componen una unidad de estudio.

3.3.2. Muestra

Para determinar la muestra se utilizó el muestro no probabilístico intencional o por conveniencia, y bajo los criterios de inclusión se exclusión se tomó como muestra a 22 trabajadores. Según Kinneer y Taylor (1998), este tipo de técnica se utiliza por accesibilidad y disponibilidad para los investigadores.

Criterios de inclusión

- Personal que acepten participar voluntariamente en el estudio de investigación.
- Personal de que estén realizando trabajo presencial.

Criterios de exclusión

- Personal que no acepten participar en al estudio de investigación.
- Personal con descanso médico, vacaciones, licencias y permisos durante el periodo de recolección de datos.

3.4. Instrumentos de recolección de datos

Se elaboraron dos cuestionarios, uno para cada variable, para la variable gestión administrativa se utilizaron 20 ítems, 5 por cada dimensión, con alternativas de respuestas cerradas tipo Likert. Para la variable responsabilidad social se utilizó 15 ítems, 5 por cada dimensión, con alternativas de respuestas cerradas tipo Likert.

Al respecto, Hernández y Mendoza (2018), refieren que estas herramientas ayudan a medir variables de investigación a través de una serie de preguntas bien diseñadas. Ambos cuestionarios fueron debidamente elaborados con la finalidad de darnos un alcance de la realidad problemática de la empresa, por lo que debieron ser instrumentos validados y confiables.

Ficha técnica de la variable 1:

Nombre: Cuestionario de gestión administrativa

Autor: Adaptado de Louffat (2012)

Dimensiones: Planeación, dirección y control

Escala: Malo, Regular y Bueno

Ficha técnica de la variable 2:

Nombre: Cuestionario de Responsabilidad Social

Autor: El autor.

Dimensiones: Ética, compromiso y gobernanza

Escala: Malo, Regular y Bueno

Para la validación de los instrumentos se utilizó el juicio de expertos, por lo cual tres profesionales en la materia evaluaron la consistencia de los instrumentos y emitieron su veredicto favorable. En ese orden, se aplicó una prueba piloto a 10 trabajadores de la empresa para generar una base de datos y luego calcular la confiabilidad de los instrumentos a través del estadígrafo SPSS Ver.25.

3.5. Procedimiento de recolección de datos

Para Hernández y Mendoza (2018), se debe establecer un plan de procedimiento para la realización de la investigación teniendo en cuenta los criterios que contribuyan al logro de los objetivos de la investigación. Como primer procedimiento se remitió una solicitud a la empresa objeto de estudio para pedir la autorización correspondiente y dar a conocer los procesos a ejecutar. Seguidamente, una vez optimo la autorización, se ejecutaron los instrumentos a los trabajadores, respetando el horario laboral y manteniendo el orden correspondiente.

3.6. Tratamiento de los datos

3.6.1. Procesamiento de datos

La información recabada por los instrumentos de recolección de datos, fueron ingresados al programa Microsoft Excel y posteriormente fueron procesados mediante el software estadístico SPSSv25.

3.6.2. Presentación de datos

Para la presentación de los datos se utilizó la estadística descriptiva para elaborar las tablas y figuras de cada uno de los valores obtenidos por cada variable, dimensión e ítems con su respectiva interpretación.

3.6.3. Análisis de datos

Para el análisis de los datos se utilizó la estadística inferencial a través del coeficiente de correlación Rho de Spearman, por su fácil aplicación e interpretación, y nos permitió medir la fuerza y dirección de la asociación de nuestras variables en estudio.

3.7. Principios éticos

Para el desarrollo de la investigación se aplicaron los principios éticos de confidencialidad y respeto a la persona, ya que se tuvo el consentimiento de las personas que participaron en las encuestas.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados

Tabla 2

Resultados de la variable Gestión Administrativa

Nº	VARIABLE 1: GESTIÓN ADMINISTRATIVA	ESCALA DE VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
01	La misión y visión de la institución es de conocimiento claro entre los trabajadores.	2	9	9	2	0
02	Los procesos administrativos se realizan a través de programas	4	8	5	4	1
03	Los objetivos de la institución están enfocados en el servicio a la ciudadanía.	2	8	9	2	1
04	Las estrategias planteadas por la institución ayudan a que los trabajadores solucionen sus problemas.	0	6	8	7	1
05	Los procedimientos de gestión administrativa son los adecuados.	0	7	8	6	1
06	La gestión de los directivos actualiza continuamente la estructura organizacional.	0	5	8	4	5
07	La administración tiene claramente establecidas las jerarquías.	2	8	10	1	1
08	En la institución el personal ocupa cargos conforme al diseño de puestos.	0	8	9	3	2
09	Los directivos incentivan el trabajo en equipo entre el personal.	2	8	9	2	1
10	La coordinación entre los directivos y las áreas facilitan la ejecución de las actividades laborales.	0	3	9	6	4
11	El Liderazgo directivo influye en el logro de los objetivos de la institución.	2	8	9	2	1
12	La información es adecuadamente distribuida entre los trabajadores de la institución.	2	8	9	2	1
13	Se percibe la motivación en la oficina para el logro de las metas.	0	4	9	7	2
14	Considera que las condiciones del entorno laboral son favorables para el desempeño de los trabajadores.	1	9	10	2	0
15	Se forman equipos de trabajo para tener una mayor comunicación y alcanzar los objetivos de la institución.	0	5	8	4	5
16	Los jefes de área revisan adecuadamente los avances y resultados de las actividades diarias de la institución.	0	6	8	1	7
17	El jefe lleva un control del trabajo de cada colaborador para saber si están cumpliendo con lo encomendado.	1	10	9	0	2
18	Se promueven políticas para el control del logro de las metas	0	8	8	0	6
19	Los resultados obtenidos se evalúan de acuerdo al desempeño del trabajador.	1	10	8	0	3
20	Hay sanciones o medidas disciplinarias para los trabajadores que cometen alguna falta administrativa.	0	4	8	2	8

Fuente: Base de datos del cuestionario sobre gestión administrativa.

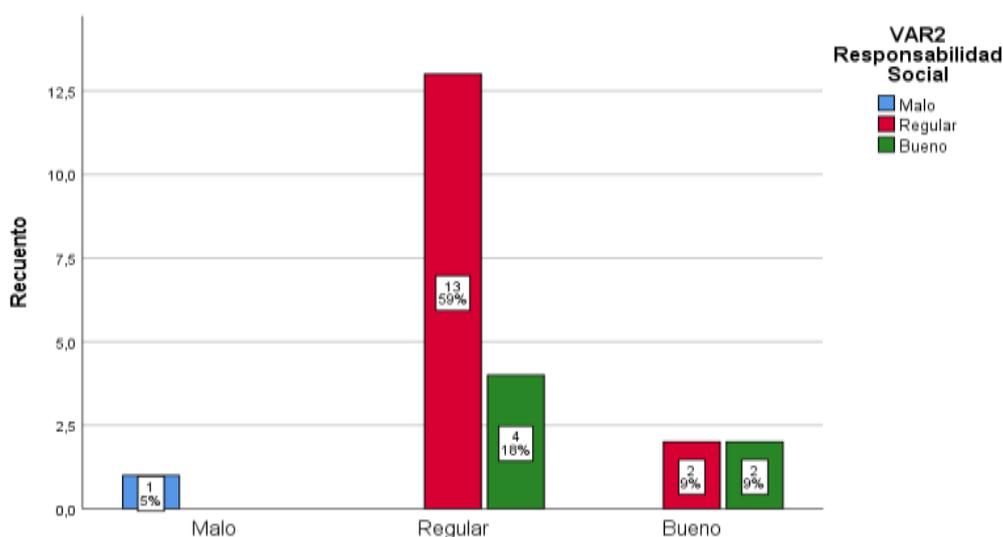
Tabla 3*Resultados de la variable Responsabilidad Social*

Nº	ÍTEMS	ESCALA DE VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
01	La ética profesional de los trabajadores está siempre en el servicio.	2	8	9	2	1
02	Existe comunicación sobre los planes de responsabilidad social que realiza la institución.	2	9	10	1	0
03	Los actos institucionales están relacionados con actos de responsabilidad social.	1	5	7	6	3
04	Se toman medidas correctivas en caso que cometan alguna violación al código de ética.	2	9	10	1	0
05	La designación de cargos dentro de la institución es realmente óptima.	2	9	9	1	1
06	Los actos de responsabilidad social generan participación en conjunto.	0	0	10	4	8
07	La participación está relacionada con la responsabilidad social.	1	5	12	2	2
08	La actitud de los trabajadores influye en la responsabilidad social.	0	3	9	4	6
09	La institución genera beneficio como parte de su responsabilidad social.	2	8	9	1	2
10	Los beneficios son parte del desarrollo de responsabilidad social.	0	0	9	7	6
11	La responsabilidad social busca satisfacer las necesidades de las personas.	1	3	9	3	6
12	La responsabilidad social busca mejorar la calidad de vida de la población atendida.	1	3	11	3	4
13	El desarrollo de sostenibilidad es generado por los actos de responsabilidad social.	0	1	9	6	6
14	Existe transparencia organizacional en los actos administrativos realizados en la institución.	1	4	10	3	4
15	Existen sistemas de información para dar a conocer las actividades desarrolladas por la institución.	0	0	9	5	8

Fuente: Base de datos del cuestionario sobre responsabilidad social.

Tabla 4*Tabla cruzada gestión administrativa y responsabilidad social*

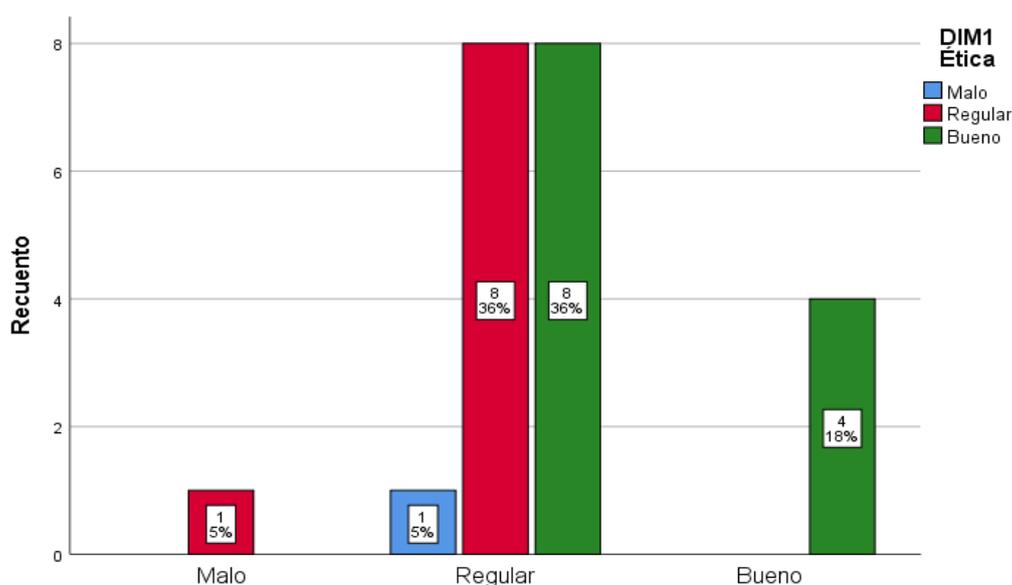
			VAR2 Responsabilidad Social			Total
			Malo	Regular	Bueno	
VAR1 Gestión Administrativa	Malo	Recuento	1	0	0	1
		% dentro de la VAR1	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	Regular	Recuento	0	13	4	17
		% dentro de la VAR1	0,0%	76,5%	23,5%	100,0%
	Bueno	Recuento	0	2	2	4
		% dentro de la VAR1	0,0%	50,0%	50,0%	100,0%
Total	Recuento	1	15	6	22	
	% dentro de la VAR1	4,5%	68,2%	27,3%	100,0%	

Fuente: Base de datos SPSS V.25.**Figura 1***Niveles de gestión administrativa y responsabilidad social***Fuente:** Base de datos SPSS V.25.**Descripción:**

Del total de los trabajadores encuestados, el 77% perciben un nivel regular en la gestión administrativa de la empresa, el 18% nivel bueno y el 5% nivel malo. A su vez, el 68,2% perciben un nivel regular en la responsabilidad social de la empresa, el 27,3% nivel bueno y el 4,5% nivel malo.

Tabla 5*Tabla cruzada gestión administrativa y ética*

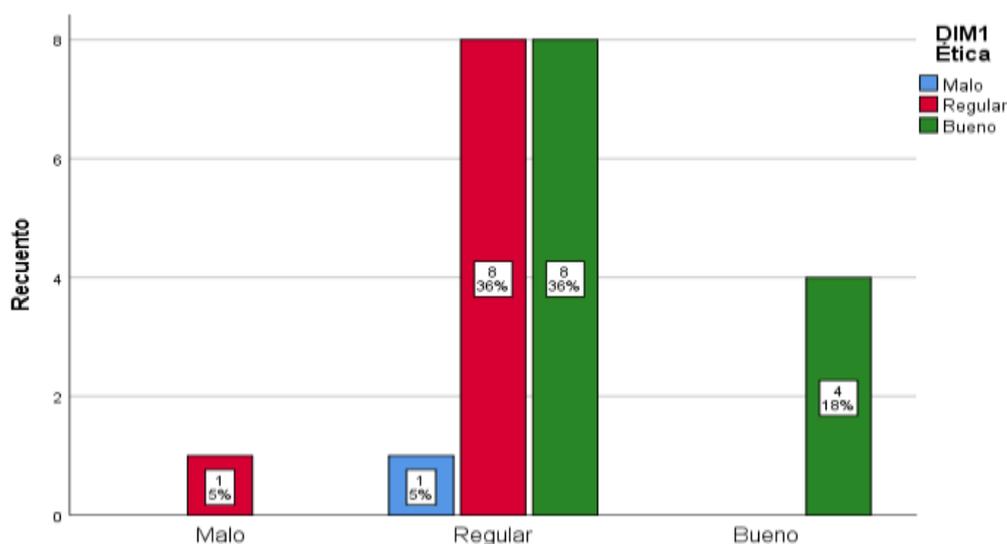
			DIM1 Ética			Total
			Malo	Regular	Bueno	
VAR1 Gestión Administrativa	Malo	Recuento	0	1	0	1
		% dentro de la VAR1	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
	Regular	Recuento	1	8	8	17
		% dentro de la VAR1	5,9%	47,1%	47,1%	100,0%
	Bueno	Recuento	0	0	4	4
		% dentro de la VAR1	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
Total	Recuento	1	9	12	22	
	% dentro de la VAR1	4,5%	40,9%	54,5%	100,0%	

Fuente: Base de datos SPSS V.25.**Figura 2***Niveles de gestión administrativa y ética***Fuente:** Base de datos SPSS V.25.**Descripción:**

Del total de los trabajadores encuestados, el 77% perciben un nivel regular en la gestión administrativa de la empresa, el 18% nivel bueno y el 5% nivel malo. A su vez, el 55% perciben un nivel bueno en la ética de la empresa, el 41% nivel regular y el 5% nivel malo.

Tabla 6*Tabla cruzada gestión administrativa y ética*

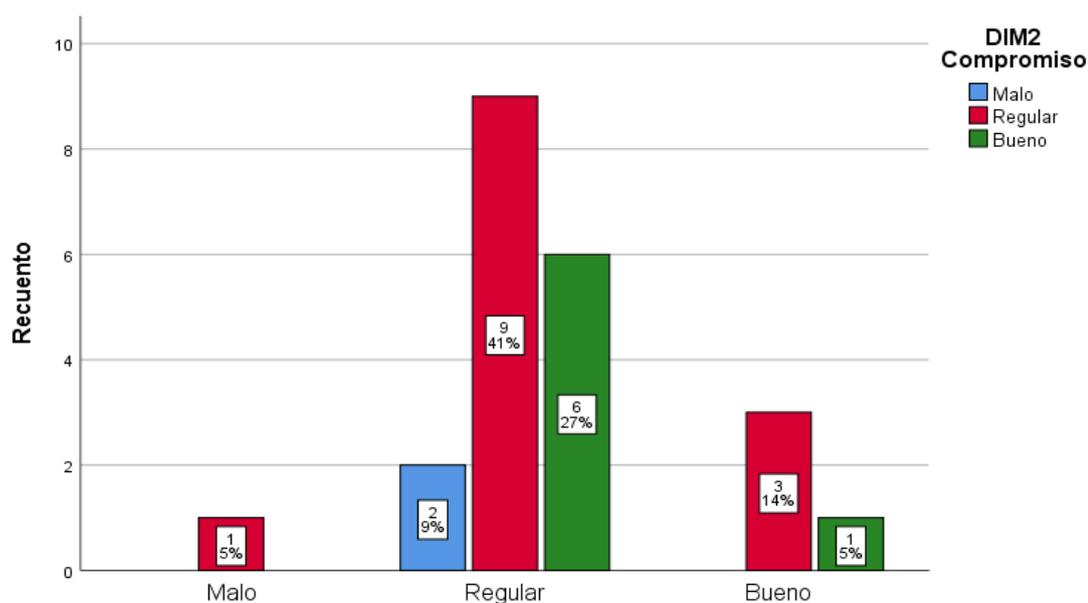
			DIM1 Ética			Total
			Malo	Regular	Bueno	
VAR1 Gestión Administrativa	Malo	Recuento	0	1	0	1
		% dentro de la VAR1	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
	Regular	Recuento	1	8	8	17
		% dentro de la VAR1	5,9%	47,1%	47,1%	100,0%
	Bueno	Recuento	0	0	4	4
		% dentro de la VAR1	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
Total	Recuento	1	9	12	22	
	% dentro de la VAR1	4,5%	40,9%	54,5%	100,0%	

Fuente: Base de datos SPSS V.25.**Figura 3***Niveles de gestión administrativa y ética***Fuente:** Base de datos SPSS V.25.**Descripción:**

Del total de los trabajadores encuestados, el 77% perciben un nivel regular en la gestión administrativa de la empresa, el 18% nivel bueno y el 5% nivel malo. A su vez, el 55% perciben un nivel bueno en el desarrollo sostenible de la empresa, el 41% nivel regular y el 5% nivel malo.

Tabla 7*Tabla cruzada gestión administrativa y compromiso*

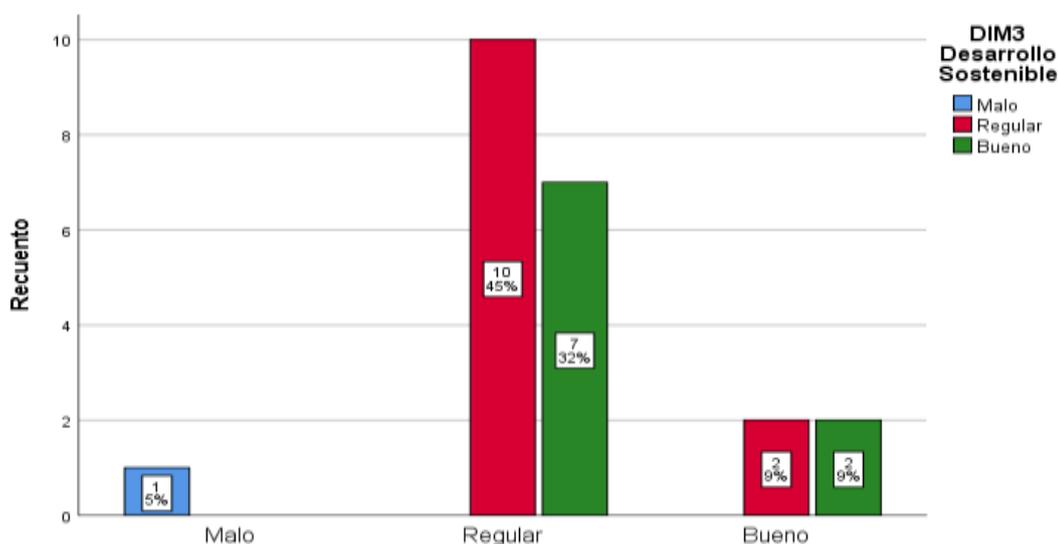
			DIM2 Compromiso			Total
			Malo	Regular	Bueno	
VAR1 Gestión Administrativa	Malo	Recuento	0	1	0	1
		% dentro de la VAR1	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
	Regular	Recuento	2	9	6	17
		% dentro de la VAR1	11,8%	52,9%	35,3%	100,0%
	Bueno	Recuento	0	3	1	4
		% dentro de la VAR1	0,0%	75,0%	25,0%	100,0%
Total	Recuento	2	13	7	22	
	% dentro de la VAR1	9,1%	59,1%	31,8%	100,0%	

Fuente: Base de datos SPSS V.25.**Figura 4***Niveles de gestión administrativa y compromiso***Fuente:** Base de datos SPSS V.25.**Descripción:**

Del total de los trabajadores encuestados, el 77% perciben un nivel regular en la gestión administrativa de la empresa, el 18% nivel bueno y el 5% nivel malo. A su vez, el 59% perciben un nivel regular en el compromiso de la empresa, el 32% nivel bueno y el 9% nivel malo.

Tabla 8*Tabla cruzada gestión administrativa y desarrollo sostenible*

			DIM3 Desarrollo Sostenible			Total
			Malo	Regular	Bueno	
VAR1 Gestión Administrativa	Malo	Recuento	1	0	0	1
		% dentro de la VAR1	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	Regular	Recuento	0	10	7	17
		% dentro de la VAR1	0,0%	58,8%	41,2%	100,0%
	Bueno	Recuento	0	2	2	4
		% dentro de la VAR1	0,0%	50,0%	50,0%	100,0%
Total	Recuento	1	12	9	22	
	% dentro de la VAR1	4,5%	54,5%	40,9%	100,0%	

Fuente: Base de datos SPSS V.25.**Figura 5***Niveles de gestión administrativa y desarrollo sostenible***Fuente:** Base de datos SPSS V.25.**Descripción:**

Del total de los trabajadores encuestados, el 77% perciben un nivel regular en la gestión administrativa de la empresa, el 18% nivel bueno y el 5% nivel malo. A su vez, el 55% perciben un nivel regular en el desarrollo sostenible de la empresa, el 40% nivel bueno y el 5% nivel malo.

4.2. Prueba de hipótesis

Una vez obtenido los resultados mediante la estadística descriptiva, se ha realizado la estadística inferencial mediante el análisis correlacional de las variables, mediante el coeficiente Rho de Spearman, con sus respectivas escalas de valores de acuerdo a la siguiente tabla:

Tabla 9

Tabla Rangos de Correlación p Rho de Spearman

Valor	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: Información obtenida de Fórmulas y Tablas Estadísticas Mora (2006).

Hipótesis general

H_i: Existe relación entre la gestión administrativa y la responsabilidad social de la empresa Automotores Mopal S.A., Ucayali, 2022.

H_o: No existe relación entre la gestión administrativa y la responsabilidad social de la empresa Automotores Mopal S.A., Ucayali, 2022.

Tabla 10*Calculo de la prueba de hipótesis general*

			Gestión Administrativa	Responsabilidad Social
Rho de	Gestión	Coefficiente de correlación	1,000	,679
	Administrativa	Sig. (bilateral)	.	,000
Spearman		N	22	22
	Responsabilidad	Coefficiente de correlación	,679	1,000
	Social	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	22	22

Fuente: Base de datos SPSS V.25.

De la tabla 10, se observa que se obtuvo un coeficiente de correlación Rho de Spearman igual a 0,679 el cual se encuentra en el rango de correlación positiva moderada. Asimismo, existe suficiente evidencia para confirmar que la gestión administrativa y la responsabilidad social tienen una relación positiva y que esta asociación es significativa (Nivel de significancia Sig. = 0,000 < 0,05). Por lo que se rechaza la hipótesis nula y se confirma la hipótesis alterna.

Hipótesis específica 1

H₁: Existe relación entre la gestión administrativa y la ética en la empresa Automotores Mopal S.A., Ucayali, 2022.

H₀: No existe relación entre la gestión administrativa y la ética en la empresa Automotores Mopal S.A., Ucayali, 2022.

Tabla 11*Calculo de la prueba de hipótesis específica 1*

		Gestión		
		Administrativa	Ética	
	Gestión	Coeficiente de correlación	1,000	,713
Rho de	Administrativa	Sig. (bilateral)	.	,000
Spearman		N	22	22
	Ética	Coeficiente de correlación	,713	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	22	22

Fuente: Base de datos SPSS V.25.

De la tabla 11, se observa que se obtuvo un coeficiente de correlación Rho de Spearman igual a 0,713 el cual se encuentra en el rango de correlación positiva alta. Asimismo, existe suficiente evidencia para confirmar que la gestión administrativa y la ética tienen una relación positiva y que esta asociación es significativa (Nivel de significancia Sig. = 0,000 < 0,05). Por lo que se rechaza la hipótesis nula y se confirma la hipótesis alterna.

Hipótesis específica 2

H₂: Existe relación entre la gestión administrativa y el compromiso en la empresa Automotores Mopal S.A., Ucayali, 2022.

H₀: No existe relación entre la gestión administrativa y el compromiso en la empresa Automotores Mopal S.A., Ucayali, 2022.

Tabla 12*Calculo de la prueba de hipótesis específica 2*

		Gestión		
		Administrativa	Compromiso	
	Gestión	Coefficiente de correlación	1,000	,517
Rho de	Administrativa	Sig. (bilateral)	.	,000
Spearman		N	22	22
	Compromiso	Coefficiente de correlación	,517	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	22	22

Fuente: Base de datos SPSS V.25.

De la tabla 12, se observa que se obtuvo un coeficiente de correlación Rho de Spearman igual a 0,517 el cual se encuentra en el rango de correlación positiva moderada. Asimismo, existe suficiente evidencia para confirmar que la gestión administrativa y el compromiso tienen una relación positiva y que esta asociación es significativa (Nivel de significancia Sig. = 0,000 < 0,05). Por lo que se rechaza la hipótesis nula y se confirma la hipótesis alterna.

Hipótesis específica 3

H₃: Existe relación entre la gestión administrativa y el desarrollo sostenible en la empresa Automotores Mopal S.A., Ucayali, 2022.

H₀: No existe relación entre la gestión administrativa y el desarrollo sostenible en la empresa Automotores Mopal S.A., Ucayali, 2022.

Tabla 13*Calculo de la prueba de hipótesis específica 3*

			Gestión Administrativa	Desarrollo Sostenible
Rho de Spearman	Gestión	Coeficiente de correlación	1,000	,473
	Administrativa	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	22	22
	Desarrollo	Coeficiente de correlación	,473	1,000
	Sostenible	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	22	22

Fuente: Base de datos SPSS V.25.

De la tabla 13, se observa que se obtuvo un coeficiente de correlación Rho de Spearman igual a 0,473 el cual se encuentra en el rango de correlación positiva moderada. Asimismo, existe suficiente evidencia para confirmar que la gestión administrativa y el desarrollo sostenible tienen una relación positiva y que esta asociación es significativa (Nivel de significancia Sig. = 0,000 < 0,05). Por lo que se rechaza la hipótesis nula y se confirma la hipótesis alterna.

4.3. Discusión

De los resultados obtenidos se procede a realizar la discusión correspondiente en base a las teorías y antecedentes investigativos:

Respecto a las variables gestión administrativa y responsabilidad social, según la tabla 4 y figura 1, del total de los trabajadores encuestados, el 77% perciben un nivel regular en la gestión administrativa de la empresa, el 18% nivel bueno y el 5% nivel malo. A su vez, el 68,2% perciben un nivel regular en la responsabilidad social de la empresa, el 27,3% nivel bueno y el 4,5% nivel malo.

Estos resultados tienen similitud con la investigación realizada por Antonio (2021), quien obtuvo como resultado que casi el total de los encuestados perciben un nivel medio en la gestión administrativa y la responsabilidad social.

En resumen, una gestión administrativa efectiva puede facilitar la implementación de prácticas responsables en una empresa, mientras que la responsabilidad social puede guiar las decisiones y acciones de la gestión administrativa hacia un enfoque más sostenible y ético. Ambos aspectos son fundamentales para construir organizaciones que generen valor económico y, al mismo tiempo, contribuyan positivamente al bienestar de la sociedad y el medio ambiente.

Respecto a la variable gestión administrativa y la dimensión ética de la responsabilidad social, según la tabla 5 y figura 2, del total de los trabajadores encuestados, el 77% perciben un nivel regular en la gestión administrativa de la empresa, el 18% nivel bueno y el 5% nivel malo. A su vez, el 55% perciben un nivel bueno en la ética de la empresa, el 41% nivel regular y el 5% nivel malo. Al respecto, Guédez (2006) menciona que las empresas se deben caracterizar por tener una conducta ética, respetando los derechos de las personas y sus recursos, y deben cumplir ciertos valores estipulados por la entidad.

Respecto a la variable gestión administrativa y la dimensión compromiso de la responsabilidad social, según la tabla 6 y figura 3, del total de los trabajadores encuestados, el 77% perciben un nivel regular en la gestión administrativa de la empresa, el 18% nivel bueno y el 5% nivel malo. A su vez, el 55% perciben un nivel bueno en el desarrollo sostenible de la empresa, el 41% nivel regular y el 5% nivel malo. En tal sentido, Nieto (2004) refiere que las

empresas incluyen compromisos sociales como políticas internas con la finalidad de respetar a las personas y sus medios de vida.

Respecto a la variable gestión administrativa y la dimensión desarrollo sostenible de la responsabilidad social, según la tabla 7 y figura 4, del total de los trabajadores encuestados, el 77% perciben un nivel regular en la gestión administrativa de la empresa, el 18% nivel bueno y el 5% nivel malo. A su vez, el 55% perciben un nivel regular en el desarrollo sostenible de la empresa, el 40% nivel bueno y el 5% nivel malo. Según Castellanos et. al. (2007) las organizaciones deben velar por los derechos de sus colaboradores, en el aspecto laboral, social y medioambiental, incluyendo políticas que tengan la visión de mejorar los servicios de la comunidad.

Por último, respecto al nivel de correlación entre las variables gestión administrativa y responsabilidad social de acuerdo a la tabla 10, se obtuvo un coeficiente de correlación Rho de Spearman igual a 0,679 lo cual demuestra que existe una relación positiva moderada entre las variables. Estos resultados tienen similitud con la investigación realizada por Cavero (2018) quien concluyó que las variables gestión administrativa y responsabilidad social tienen una relación positivada moderada y que esta relación es significativa.

En tal sentido, se podría resumir que la gestión administrativa y la responsabilidad social están relacionadas, ya que una gestión eficiente y efectiva puede facilitar la adopción y ejecución de prácticas responsables en una organización.

CONCLUSIONES

- Se concluye que la relación entre la gestión administrativa y responsabilidad social es positiva y moderada, de acuerdo a los resultados obtenidos en el coeficiente Rho de Spearman (0,679), además esta relación es significativa (Sig. = 0,000 < 0,05), por lo que, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna.
- Se concluye que la relación entre la gestión administrativa y la ética es positiva y alta, de acuerdo a los resultados obtenidos en el coeficiente Rho de Spearman (0,713), además esta relación es significativa (Sig. = 0,000 < 0,05), por lo que, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna.
- Se concluye que la relación entre la gestión administrativa y el compromiso es positiva y moderada, de acuerdo a los resultados obtenidos en el coeficiente Rho de Spearman (0,517), además esta relación es significativa (Sig. = 0,000 < 0,05), por lo que, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna.
- Se concluye que la relación entre la gestión administrativa y el desarrollo sostenible es positiva y moderada, de acuerdo a los resultados obtenidos en el coeficiente Rho de Spearman (0,473), además esta relación es significativa (Sig. = 0,000 < 0,05), por lo que, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna.

RECOMENDACIONES

- Fortalecer la gestión administrativa y responsabilidad social de la empresa Automotores Mopal S.A., Ucayali, ya que de esta manera los clientes podrán percibir una mejor calidad en los servicios brindados por la entidad, y de esta manera cumplir con mayor eficiencia su responsabilidad con la sociedad.
- Asegurar el cumplimiento de todas las leyes y regulaciones relacionadas con la responsabilidad social y la ética empresarial, lo cual ayudara a evitar prácticas corruptas o poco éticas y fomentar una cultura de integridad en toda la empresa.
- Establecer una misión y unos valores corporativos que incluyan el compromiso con la responsabilidad social. Estos deben ser comunicados y compartidos con todos los miembros de la organización, creando una cultura empresarial enfocada en el compromiso y el impacto positivo en la sociedad.
- Implementar sistemas de medición y seguimiento para evaluar el impacto de las iniciativas de responsabilidad social. Esto permitirá identificar áreas de mejora y demostrar de manera transparente el progreso de la empresa hacia sus objetivos sociales y ambientales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez, A. & Chica, S. (2008). *Gestión de las Organizaciones Públicas*. Bogotá: Escuela Superior de Administración Pública.
- Amador, J. (2003). *Proceso Administrativo*. Recuperado de [http://www.elprisma.com/apuntes / administración de empresas proceso administrativo](http://www.elprisma.com/apuntes/administración%20de%20empresas%20proceso%20administrativo).
- Annie (2011). *Liderazgo e Innovación Empresarial*. Recuperado el 16 de Enero de 2017, de <http://anniesanchezgutierrez.blogspot.pe/2011/09/definicion-de-liderazgo-segun-autores.html>
- Antonio, Y. (2021). *Gestión administrativa y responsabilidad social en las empresas de servicios bancarios de Lima, 2021*. Tesis de pregrado. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/28683/Antonio%20Calixto%20Yaneth%20Clarivel-Parcial.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Anzola, S. (2000). *Small Business Administration*. Second edition. McGraw Hill Publishing, Mexico 2002.
- Ayaviri, N., Chucho, M., Romero, F., & Quispe, F. (2017). *Emprendimientos y clúster empresarial. Un estudio en la Provincia Chimborazo, Ecuador*. *Perspectivas*, (40), 41-64.
- Bastidas, F. (2021). *Incidencia de los sistemas virtuales en la Gestión Administrativa de la Institución Pública Dolores Sucre de Guayaquil, 2021*. Tesis de posgrado. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/70006>
- Bonilla, M., & Molina, J. Y. (2006). *Planificación: Concepto e importancia*. Recuperado el 16 de Enero de 2017, de <http://frankmorales.webcindario.com/trabajos/planificacion.html>
- Cabezas, H. (2015). *Gestión Administrativa y su incidencia en la Satisfacción Laboral de los empleados de la Empresa Pública Municipal de Saneamiento Ambiental*

- de Babahoyo – EMSABA E.P. Para la obtención del título de Magíster en Administración de Empresas. Universidad Técnica de Babahoyo, Babahoyo.
- Carranza, M. (2021). Gestión administrativa y responsabilidad social empresarial de la Universidad Peruana Unión sede Tarapoto – 2020. Tesis de posgrado. https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/4444/Marisol_Tesis_Maestro_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Carrera, J. (2021). Planificación estratégica para mejorar la gestión administrativa de la Unidad Educativa “Genesaret” ubicada en Santo Domingo – Ecuador, 2021. Tesis de posgrado. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67413/Carrera_GJE-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y
- Castellanos, M., Martin, I. y Caro, F. (2007). Propuesta de una escala de medición de la responsabilidad social corporativa (RSC) en la actividad turística. Ayala Calvo, J. C. y grupo de investigación FEDRA. España.
- Cavero, E. (2018). Influencia de la Responsabilidad social empresarial en la gestión administrativa de la empresa de seguros MAPFRE S.A., Miraflores, 2018. Tesis de pregrado. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19421/Cavero_GEK.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chiavenato, I. (2005). Administración: teoría, proceso y práctica. Bogotá, Colombia: McGraw-Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2014). Introducción a la teoría general de la administración. Colombia: Mc Graw Hill.
- Daft, R. y Marcic, D. (2006). Introducción a la Administración. México. Editorial Thomson.

- El Comercio (2015). Perú se ubica en el puesto 64 de 193 en cumplimiento de los ODS [Mensaje en un blog]. Recuperado de <https://elcomercio.pe/economia/peru/peru-ubica-puesto-64-193-cumplimiento-odsnoticia-546287-noticia/>
- Esperanza Pedrasa, A. G. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*.
- Finetti, P. (2014). La Organización. Recuperado el 16 de Enero de 2017, de https://www.academia.edu/8535878/La_organizaci%C3%B3n
- Grafológico (2016). ¿Cómo reconocer la empatía en la escritura? Recuperado el 07 de Enero de 2017, de <http://www.grafoespecialistas.es/que-es-la-empatia/27/>
- Guédez, Víctor (2006). *Ética y práctica de la responsabilidad Social empresarial*. Editorial Planeta. Venezuela.
- Hernández, G. D. (2014). Teoría de la toma de decisiones. Definición, etapas y tipos. Recuperado el 16 de Enero de 2017, de <http://www.gestiopolis.com/teoria-de-la-toma-de-decisiones-definicion-etapas-y-tipos/>
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018) *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw Hill, New York.
- Kinnear, C.T. & Taylor, R.J. (1998). *Investigación de mercados*. México. Mc Graw Hill.
- Larrea, A. y Macías, F. (2021). Responsabilidad Social y Corporativa y su incidencia en la gestión administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Pedro Carbo. Artículo. Universidad de Guayaquil, Ecuador. <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/593/5932716002/index.html>

- López, F. (2015). Validación de un instrumento para evaluar la gestión administrativa que brindan instituciones educativas parroquiales. Recuperado de <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/2409/1/diaz>
- Louffat, E. (2012). Administración: Fundamentos del proceso administrativo. (3ª ed.). Buenos Aires: Cengage Learning Argentina.
- Mairena, C. (2007). Recuperado el 16 de Enero de 2017, de El control como fase del proceso administrativo: <http://www.monografias.com/trabajos12/cofas/cofas.shtml>
- Mora, M. (2006). Fórmulas y tablas estadísticas (compiladora). – 1. ed., 1a. reimpr. – San José, C.R.: Editorial UCR, 2008. 88 p.
- Naranjo, J. (2011). Papel de gestión humana en el cumplimiento de la responsabilidad social empresarial. Estudios Gerenciales, 27(118), 163-188. [https://doi.org/10.1016/S0123-5923\(11\)70151-6](https://doi.org/10.1016/S0123-5923(11)70151-6)
- Nieto, M. (2004). Difusión de la responsabilidad social corporative en la empresa española, Revista Economistas, vol. 106, No. XXII, 32 - 44.
- Nunes, P. (2016). Efectividad. Recuperado el 16 de enero de 2017, de <http://knoow.net/es/cieeconcom/gestion/efectividad/>
- Pérez, J., & Merino, M. (2008). Definición de responsabilidad. Recuperado el 07 de Enero de 2017, de <http://definicion.de/responsabilidad/>
- Porter, M. (1991), La ventaja competitiva de las naciones, Editorial Javier Vergar, Buenos Aires.
- Roman, R. y Tarazona, M. (2019). Responsabilidad Social Corporativa y la Gestión Administrativa de la Empresa Mega Concreto S.A.C., Huaraz-2018. Tesis de pregrado.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38009/Roman_VR-Tarazona_MMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sociales, R. D. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. Recuperado el 09 de Enero de 2017, de http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010

Solórzano, E. (2020). Gestión por Procesos y la Gestión Administrativa del Instituto Superior Tecnológico Babahoyo, Ecuador – 2019. Tesis de posgrado. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/68006/Sol%
b3rzano_%c3%81EL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/68006/Sol%c3%b3rzano_%c3%81EL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Stoner, J. y Wankel, C. (1989). Administración, México Editorial Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A.

Tamayo, M. (2012). *El Proceso de la Investigación Científica*. México: Limusa, p. 180.

Torres, M. (2008). La productividad: concepto y factores. Recuperado el 16 de enero de 2017, de <http://infocalser.blogspot.pe/2008/07/la-productividad-concepto-y-factores.html>

Veintimilla, M. (2006). “Principios básicos de gestión empresarial”.

Vélez, P. (2019). Gestión administrativa y su relación con la calidad educativa en la Unidad Educativa “San Pablo”, Cantón Santa Elena - Ecuador, 2019. Tesis de posgrado. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/41606>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: Gestión Administrativa y Responsabilidad Social en la Empresa Automotores Mopal S.A., Ucayali, 2022							
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable 1: Gestión Administrativa				
¿Cómo es la relación entre la Gestión Administrativa y la Responsabilidad Social de la empresa Automotores Mopal S.A., Ucayali, 2022?	Determinar la relación entre la Gestión Administrativa y la Responsabilidad Social de la empresa Automotores Mopal S.A., Ucayali, 2022.	Existe relación significativa entre la Gestión Administrativa y la Responsabilidad Social de la empresa Automotores Mopal S.A., Ucayali, 2022.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			Planeamiento	<ul style="list-style-type: none"> Misión y visión Programas Objetivos Estrategias Procedimientos 	1-5	1= Nunca 2= Casi nunca 3= Algunas veces 4= Casi siempre 5= Siempre	Malo (20 – 47) Regular (48 – 72) Bueno (73-100)
			Organización	<ul style="list-style-type: none"> Estructura organizativa Jerarquías Esquemas de cargos Trabajo en equipo Coordinación. 	6-10		
			Dirección	<ul style="list-style-type: none"> Liderazgo Comunicación Motivación Ambiente laboral Equipos de trabajo 	11-15		
			Control	<ul style="list-style-type: none"> Monitoreo Seguimiento Metas Resultados Medidas correctivas 	16-20		
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variable 2: Responsabilidad Social				
Problemas Específicos:	Objetivos específicos:	Hipótesis específicas:	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos

¿Cómo es la relación entre la gestión administrativa y la responsabilidad social de la empresa Automotores Mopal S.A., Ucayali, 2022?	Determinar la relación entre la gestión administrativa y la responsabilidad social de la empresa Automotores Mopal S.A., Ucayali, 2022.	Existe relación significativa entre la gestión administrativa y la responsabilidad social de la empresa Automotores Mopal S.A., Ucayali, 2022.	Ética	<ul style="list-style-type: none"> • Código ético • Comunicación • Actos institucionales • Medidas de corrección • Designación de cargos 	1-5	1= Nunca 2= Casi nunca 3= Algunas veces 4= Casi siempre 5= Siempre	Malo (15 – 35) Regular (36 – 55) Bueno (56-75)
¿Cómo es la relación entre la Gestión Administrativa y la Ética de la empresa Automotores Mopal S.A., Ucayali, 2022?	Determinar la relación entre la Gestión Administrativa y la Ética de la empresa Automotores Mopal S.A., Ucayali, 2022.	Existe relación significativa entre la Gestión Administrativa y la Ética de la empresa Automotores Mopal S.A., Ucayali, 2022.	Compromiso	<ul style="list-style-type: none"> • Participación • Actitud • Beneficios 	6-10		
¿Cómo es la relación entre la Gestión Administrativa y el Compromiso de la empresa Automotores Mopal S.A., Ucayali, 2022?	Determinar la relación entre la Gestión Administrativa y el Compromiso de la empresa Automotores Mopal S.A., Ucayali, 2022.	Existe relación significativa entre la Gestión Administrativa y el Compromiso de la empresa Automotores Mopal S.A., Ucayali, 2022.	Gobernanza	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacer necesidades • Calidad de vida • Sostenibilidad 	11-15		
¿Cómo es la relación entre la Gestión Administrativa y la Gobernanza de la empresa Automotores Mopal S.A., Ucayali, 2022?	Determinar la relación entre la Gestión Administrativa y la Gobernanza de la empresa Automotores Mopal S.A., Ucayali, 2022.	Existe relación significativa entre la Gestión Administrativa y la Gobernanza de la empresa Automotores Mopal S.A., Ucayali, 2022.					
Diseño de investigación:		Población y Muestra:		Técnicas e instrumentos:		Método de análisis de datos:	
<ul style="list-style-type: none"> - Enfoque: Cuantitativo - Tipo: Básica - Nivel: Correlacional - Diseño: No experimental, transversal 		<ul style="list-style-type: none"> - Población: 25 Trabajadores - Muestra: 22 Trabajadores 		<ul style="list-style-type: none"> - Técnicas: Encuesta - Instrumentos: <ul style="list-style-type: none"> ○ Cuestionario gestión administrativa ○ Cuestionario responsabilidad social 		<ul style="list-style-type: none"> - Descriptiva: Base de datos en Excel y SPSS. - Inferencial: Coeficiente de correlación de Spearman. 	

Fuente: El autor.

Anexo 2. Instrumentos

INSTRUMENTO PARA MEDIR LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Estimado trabajador(a), la presente encuesta contiene preguntas relacionadas a la Gestión Administrativa, por lo que de manera especial le pedimos su colaboración, para que responda con sinceridad en forma anónima, respuesta que nos permitirá elaborar un trabajo de investigación serio y confiable, asimismo nos permitirá conocer la forma como se está manejando esta herramienta de trabajo en la empresa Automotores Mopal S.A., Ucayali.

NUNCA	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

N°	Ítems	Opciones de respuestas				
		1	2	3	4	5
1	La misión y visión de la institución es de conocimiento claro entre los trabajadores.					
2	Los procesos administrativos se realizan a través de programas					
3	Los objetivos de la institución están enfocados en el servicio a la ciudadanía.					
4	Las estrategias planteadas por la institución ayudan a que los trabajadores solucionen sus problemas.					
5	Los procedimientos de gestión administrativa son los adecuados.					
6	La gestión de los directivos actualiza continuamente la estructura organizacional.					
7	La administración tiene claramente establecidas las jerarquías.					
8	En la institución el personal ocupa cargos conforme al diseño de puestos.					
9	Los directivos incentivan el trabajo en equipo entre el personal.					
10	La coordinación entre los directivos y las áreas facilitan la ejecución de las actividades laborales.					
11	El Liderazgo directivo influye en el logro de los objetivos de la institución.					
12	La información es adecuadamente distribuida entre los trabajadores de la institución.					
13	Se percibe la motivación en la oficina para el logro de las metas.					
14	Considera que las condiciones del entorno laboral son favorables para el desempeño de los trabajadores.					
15	Se forman equipos de trabajo para tener una mayor comunicación y alcanzar los objetivos de la institución.					
16	Los jefes de área revisan adecuadamente los avances y resultados de las actividades diarias de la institución.					
17	El jefe lleva un control del trabajo de cada colaborador para saber si están cumpliendo con lo encomendado.					
18	Se promueven políticas para el control del logro de las metas					
19	Los resultados obtenidos se evalúan de acuerdo al desempeño del trabajador.					
20	Hay sanciones o medidas disciplinarias para los trabajadores que cometen alguna falta administrativa.					

INSTRUMENTO PARA MEDIR LA RESPONSABILIDAD SOCIAL

Estimado trabajador(a), la presente encuesta contiene preguntas relacionadas a la Responsabilidad Social, por lo que de manera especial le pedimos su colaboración, para que responda con sinceridad en forma anónima, respuesta que nos permitirá elaborar un trabajo de investigación serio y confiable, asimismo nos permitirá conocer la forma como se está manejando esta herramienta de trabajo en la empresa Automotores Mopal S.A., Ucayali.

NUNCA	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

N°	Ítems	Opciones de respuestas				
		1	2	3	4	5
1	La ética profesional de los trabajadores está siempre en el servicio.					
2	Existe comunicación sobre los planes de responsabilidad social que realiza la institución.					
3	Los actos institucionales están relacionados con actos de responsabilidad social.					
4	Se toman medidas correctivas en caso que cometan alguna violación al código de ética.					
5	La designación de cargos dentro de la institución es realmente óptima.					
6	Los actos de responsabilidad social generan participación en conjunto.					
7	La participación está relacionada con la responsabilidad social.					
8	La actitud de los trabajadores influye en la responsabilidad social.					
9	La institución genera beneficio como parte de su responsabilidad social.					
10	Los beneficios son parte del desarrollo de responsabilidad social.					
11	La responsabilidad social busca satisfacer las necesidades de las personas.					
12	La responsabilidad social busca mejorar la calidad de vida de la población atendida.					
13	El desarrollo de sostenibilidad es generado por los actos de responsabilidad social.					
14	Existe transparencia organizacional en los actos administrativos realizados en la institución.					
15	Existen sistemas de información para dar a conocer las actividades desarrolladas por la institución.					

Anexo 3. Validación de los instrumentos



FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
ESCALA DE CALIFICACIÓN
PARA EL JUEZ EXPERTO

Estimado juez experto(a): Limber Pinchi Fasanando

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, se le solicita dar su opinión sobre el instrumento de recolección de datos que se adjunta, correspondiente al proyecto de investigación titulado: "GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA EMPRESA AUTOMOTORES MOPAL S.A., UCAYALI, 2022".

Marque con una (X) en SI o NO, en cada criterio según su opinión.

CRITERIOS	SI (1)	NO (0)	OBSERVACIONES
1. Los instrumentos recogen información que permiten dar respuesta al problema de investigación.	X		
2. La estructura de los instrumentos son adecuados.	X		
3. Los ítems de los instrumentos responden a la Operacionalización de las variables.	X		
4. La secuencia presentada facilita el desarrollo de los instrumentos.	X		
5. Los ítems son claros y entendibles.	X		
6. El número de ítems es adecuado para su aplicación.	X		

SUGERENCIAS: "APTO"

Dr. Limber Pinchi Fasanando



FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
ESCALA DE CALIFICACIÓN
PARA EL JUEZ EXPERTO

Estimado juez experto (a): Manuel Rocha Gonzales

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, se le solicita dar su opinión sobre el instrumento de recolección de datos que se adjunta, correspondiente al proyecto de investigación titulado: "GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA EMPRESA AUTOMOTORES MOPAL S.A., UCAYALI, 2022".

Marque con una (X) en SI o NO, en cada criterio según su opinión.

CRITERIOS	SI (1)	NO (0)	OBSERVACIONES
1. Los instrumentos recogen información que permiten dar respuesta al problema de investigación.	X		
2. La estructura de los instrumentos son adecuados.	X		
3. Los ítems de los instrumentos responden a la Operacionalización de las variables.	X		
4. La secuencia presentada facilita el desarrollo de los instrumentos.	X		
5. Los ítems son claros y entendibles.	X		
6. El número de ítems es adecuado para su aplicación.	X		

SUGERENCIAS: "APTO"

.....

Dr. Manuel Rocha Gonzales

NOMBRE COMPLETO Y FIRMA DEL JUEZ EXPERTO



FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
ESCALA DE CALIFICACIÓN
PARA EL JUEZ EXPERTO

Estimado juez experto(a) Leydi Pérez Guimaraez

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, se le solicita dar su opinión sobre el instrumento de recolección de datos que se adjunta, correspondiente al proyecto de investigación titulado: "GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA EMPRESA AUTOMOTORES MOPAL S.A., UCAYALI, 2022".

Marque con una (X) en SI o NO, en cada criterio según su opinión.

CRITERIOS	SI (1)	NO (0)	OBSERVACIONES
1. Los instrumentos recogen información que permiten dar respuesta al problema de investigación.	X		
2. La estructura de los instrumentos son adecuados.	X		
3. Los ítems de los instrumentos responden a la Operacionalización de las variables.	X		
4. La secuencia presentada facilita el desarrollo de los instrumentos.	X		
5. Los ítems son claros y entendibles.	X		
6. El número de ítems es adecuado para su aplicación.	X		

SUGERENCIAS: "APTO"

.....



 Dra. Leydi Pérez Guimaraez

Anexo 4. Confiabilidad de los instrumentos

Matriz de prueba piloto

	Gestión Administrativa																			
	Planificación					Organización					Dirección					Control				
Preguntas	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
Persona 1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2
Persona 2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Persona 3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	2	2	2	5
Persona 4	1	1	1	4	4	3	1	4	1	4	1	1	4	1	3	2	2	2	2	2
Persona 5	2	5	2	4	4	4	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	5
Persona 6	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Persona 7	3	1	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	5	3	5	4	1	5	1	4
Persona 8	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5
Persona 9	3	4	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	5	2	2	2	2	2
Persona 10	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	2	2	4

	Responsabilidad Social														
	Ética					Compromiso					Desarrollo Sostenible				
Preguntas	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35
Persona 1	4	4	4	4	4	5	2	2	2	4	2	2	2	2	5
Persona 2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Persona 3	3	3	3	3	3	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5
Persona 4	1	1	4	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Persona 5	2	2	2	2	2	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5
Persona 6	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Persona 7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Persona 8	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Persona 9	3	3	3	3	3	5	3	5	2	5	5	3	5	3	5
Persona 10	4	2	4	2	2	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5

Para medir la confiabilidad de los instrumentos, se aplicó el Coeficiente de Alfa de Cronbach. Si el coeficiente de Alfa de Cronbach muestra un valor cercano a 1.00 y superior a 0.80, se considera que el instrumento evaluado fue confiable. En ese sentido, se procedió a ingresar los datos del instrumento al software estadístico SPSS ver. 25, obteniendo los siguientes resultados:

**Estadísticas de fiabilidad de la
variable gestiona administrativa**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,825	20

**Estadísticas de fiabilidad de la
variable responsabilidad social**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,834	15

En cuanto a la confiabilidad reportada, para la variable gestión administrativa presenta una correlación de Alfa de Cronbach igual a 0,825 ($0,825 > 0.80$) lo cual indica una alta consistencia interna de los datos, por lo que se considera que el instrumento aplicado es confiable.

Para la variable responsabilidad social presenta una correlación de Alfa de Cronbach igual a 0,834 ($0,834 > 0.80$) lo cual indica una alta consistencia interna de los datos, por lo que se considera que el instrumento aplicado es confiable.

Anexo 5. Base de datos

BASE DE DATOS ALONSOJAN [ConjuntosDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Análisis Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 25 de 33 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
1	Casi siempre	Algunas ve.	Casi siempre												
2	Algunas ve.	Casi nunca	Algunas ve.												
3	Algunas ve.														
4	Nunca	Nunca	Nunca	Casi siempre	Casi siempre	Algunas ve.	Nunca	Casi siempre	Nunca	Casi siempre	Nunca	Nunca	Casi siempre	Nunca	Algunas ve.
5	Casi nunca	Siempre	Casi nunca	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre
6	Algunas ve.	Casi nunca	Algunas ve.												
7	Algunas ve.	Nunca	Algunas ve.	Algunas ve.	Algunas ve.	Siempre	Algunas ve.	Siempre	Algunas ve.	Siempre					
8	Algunas ve.	Casi nunca	Algunas ve.	Casi siempre	Casi siempre	Algunas ve.									
9	Algunas ve.	Casi siempre	Algunas ve.	Algunas ve.	Algunas ve.	Siempre	Algunas ve.	Siempre							
10	Casi siempre	Algunas ve.	Casi siempre												
11	Casi nunca														
12	Casi nunca	Algunas ve.	Casi nunca	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca									
13	Algunas ve.	Casi nunca	Algunas ve.												
14	Casi nunca	Algunas ve.	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Siempre
15	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca						
16	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Siempre
17	Algunas ve.	Casi nunca	Algunas ve.												
18	Nunca	Nunca	Nunca	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Nunca	Siempre	Nunca	Casi siempre	Nunca	Nunca	Algunas ve.	Algunas ve.	Casi siempre
19	Casi nunca	Algunas ve.	Siempre	Casi nunca	Casi siempre										
20	Casi nunca	Casi siempre	Casi nunca												
21	Casi nunca	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	Casi nunca				
22	Algunas ve.	Casi nunca	Algunas ve.												

Ver Configuración para activar Showtool

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

BASE DE DATOS ALONSOJAN [ConjuntosDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Análisis Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Número	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	P1	Numérico	8	0	La misión y visión de la institución es de conocimiento	(1, Nunca)	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
2	P2	Numérico	8	0	Los procesos administrativos se realizan a través de pr	(1, Nunca)	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
3	P3	Numérico	8	0	Los objetivos de la institución están enfocados en el se	(1, Nunca)	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
4	P4	Numérico	8	0	Las estrategias planteadas por la institución ayudan a	(1, Nunca)	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
5	P5	Numérico	8	0	Los procedimientos de gestión administrativa son los a	(1, Nunca)	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
6	P6	Numérico	8	0	La gestión de las directivas actualiza continuamente la	(1, Nunca)	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
7	P7	Numérico	8	0	La administración tiene claramente establecidas las jer	(1, Nunca)	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
8	P8	Numérico	8	0	En la institución el personal ocupa cargos conforme al	(1, Nunca)	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
9	P9	Numérico	8	0	Los directivos incentivan el trabajo en equipo entre el pe	(1, Nunca)	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
10	P10	Numérico	8	0	La coordinación entre los directivos y las áreas facilitan	(1, Nunca)	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
11	P11	Numérico	8	0	El Liderazgo directivo influye en el logro de los objetivos.	(1, Nunca)	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
12	P12	Numérico	8	0	La información es adecuadamente distribuida entre los	(1, Nunca)	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
13	P13	Numérico	8	0	Se percibe la motivación en la oficina para el logro de la	(1, Nunca)	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
14	P14	Numérico	8	0	Considera que las condiciones del entorno laboral son f	(1, Nunca)	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
15	P15	Numérico	8	0	Se forman equipos de trabajo para tener una mayor co	(1, Nunca)	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
16	P16	Numérico	8	0	Los jefes de área revisan adecuadamente los avances y	(1, Nunca)	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
17	P17	Numérico	8	0	El jefe lleva un control del trabajo de cada colaborador p	(1, Nunca)	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
18	P18	Numérico	8	0	Se promueven políticas para el control del logro de las	(1, Nunca)	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
19	P19	Numérico	8	0	Los resultados obtenidos se evalúan de acuerdo al dea	(1, Nunca)	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
20	P20	Numérico	8	0	Hay sanciones o medidas disciplinarias para los trabaja	(1, Nunca)	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
21	P21	Numérico	8	0	La ética profesional de los trabajadores está siempre a	(1, Nunca)	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
22	P22	Numérico	8	0	Existe comunicación sobre los planes de responsabilidad	(1, Nunca)	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
23	P23	Numérico	8	0	Los actos institucionales están relacionados con actos	(1, Nunca)	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
24	P24	Numérico	8	0	Se toman medidas correctivas en caso que comitan al	(1, Nunca)	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada

Ver Configuración para activar Showtool

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON