



**VICERRECTORADO ACADÉMICO
ESCUELA POST GRADO**

TESIS

**HABILIDADES GERENCIALES Y ACTITUD HACIA
LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EN LOS
ESTUDIANTES DEL 5TO AÑO DE LA ESCUELA ACADÉMICO
PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE LA UAP FILIAL ICA,
AÑO 2017**

PRESENTADO POR:

Bach. TAPIA POCCO, Nelly Mercedes

**PARA OPTAR POR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO
EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS**

ICA – PERÚ

2017

DEDICATORIA

**A mis hijos:
Por ser el motivo de
mí esfuerzo
permanente en mi
formación Profesional**

AGRADECIMIENTO

Agradezco a la Promotora de la Universidad Alas Peruanas, al Director de la Escuela de Postgrado y a los catedráticos, porque han contribuido en el proceso de mi formación profesional a nivel de posgrado.

RESUMEN

Esta investigación titulada “Habilidades gerenciales y actitud hacia la responsabilidad social empresarial en los estudiantes del 5to año de la escuela académico profesional de Administración de la Escuela Académico Profesional de Administración, filial Ica”; se llevó a cabo con la finalidad de determinar la relación que existe entre la variable Habilidades gerenciales y actitud hacia la responsabilidad social empresarial en los estudiantes.

Esta es una investigación básica, de nivel correlacional, la muestra fue de 40 estudiantes del 5to año, y se empleó como instrumentos de recolección de datos un cuestionario y una Escala de actitud.

Se obtuvo como resultado la existencia de una relación positiva entre Habilidades gerenciales y actitud hacia la responsabilidad social empresarial de los estudiantes, en cuyas dimensiones el coeficiente de correlación de Pearson resultó $r = 0.958$ en la hipótesis específica 1, $r = 0.885$ en la hipótesis específica 2 y $r = 0.891$ en la hipótesis específica 3.

Palabras clave: Habilidades gerenciales, actitud positiva, responsabilidad social de los estudiantes.

ABSTRACT

This research entitled "management skills and attitude toward corporate social responsibility in the students of the 5th year of school Academic Management Professional Professional Academic School of Management, a subsidiary Ica"; was carried out with the purpose of determining the relationship that exists between the variable managerial skills and attitude toward corporate social responsibility in the students.

This is a basic research, correlational level, the sample was composed of 40 students of the 5th year, and was used as an instrument of data collection a questionnaire and a scale of attitude.

The result was the existence of a positive relationship between managerial skills and attitude toward the social responsibility of the students, in the dimensions of the Pearson's correlation coefficient was $r = 0,958$ in the specific hypothesis 1, $r = 0,885$ in the specific hypothesis 2 and $r = 0,891$ in the specific hypothesis 3.

Keywords: Managerial Skills, positive attitude, social responsibility of the students

ÍNDICE

HOJA DE RESPETO	Pág i
CARATULA	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN	v
ABSTRACT	vi
ÍNDICE	vii
INTRODUCCIÓN	ix

CAPÍTULO I PLANEAMIENTO METODOLÓGICO

1.1.Descripción de la realidad problemática	11
1.2.Delimitación de la investigación	13
1.3.Problema de investigación (formulación del problema)	15
1.3.1. Problema general	15
1.3.2. Problemas específicos	15
1.4.Objetivos de la investigación	16
1.4.1. Objetivo general	16
1.4.2. Objetivos específicos	16
1.5.Hipótesis de la investigación	16
1.5.1. Hipótesis general	16
1.5.2. Hipótesis específicas	17
1.5.3. Identificación y clasificación d variables e indicadores	17
1.6.Diseño de la investigación	20
1.6.1. Tipo de investigación	20
1.6.2. Nivel de investigación	20
1.6.3. Método	21
1.7.Población y muestra de la investigación	21
1.7.1. Población	21
1.7.2. Muestra	21
1.8.Técnicas e instrumentos de recolección de datos	23

1.8.1. Técnicas	23
1.8.2. Instrumentos	27
1.9. Justificación e importancia de la investigación	30

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio	33
2.2. Bases teóricas	40
2.3. Definición de términos básicos	71

CAPÍTULO III

PRESENTACIÓN, INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

3.1. Presentación e interpretación de resultados	76
3.2. Contraste de hipótesis	86
3.3. Discusión	98

CONCLUSIONES	101
---------------------	-----

RECOMENDACIONES	102
------------------------	-----

BIBLIOGRAFÍA	103
---------------------	-----

ANEXOS

1. Fuentes de información
2. Matriz de consistencia
3. Encuesta

INTRODUCCIÓN

Actualmente en el campo empresarial y organizacional, adquieren relevancia estudios referidos a las habilidades gerenciales y la responsabilidad social.

Es que el contexto organizacional mundial, por una parte ha venido sufriendo cambios drásticos en todos los procesos, y por otra, existe la necesidad de mejorar la competitividad organizacional, como única herramienta para seguir sobreviviendo y estando a la altura de las exigencias del mercado.

Por ello, una investigación que trate de las Habilidades gerenciales y actitud hacia la responsabilidad social empresarial en los estudiantes de formación profesional, es de suma importancia.

Como indican Whetten y Cameron (2011) las habilidades gerenciales son aquellas destrezas necesarias para manejar la propia vida, así como las relaciones con otros. A pesar de los recursos tecnológicos, las habilidades humanas siempre serán fundamentales en el crecimiento particular y profesional del individuo y de las empresas. De esta manera será necesario las habilidades de un gerente que se pueden medir en función de su capacidad y aptitud para administrar, tomar medidas, negociar y arreglar problemas; estos son términos que designan labores de primer grado en cualquier función directiva de todas las organizaciones gubernamentales o privadas. También intervienen conocimientos para realizar actividades como estructuras y planeación de estrategias en beneficio del desarrollo organizacional.

Por su parte, la responsabilidad social debe de estar unida a las decisiones de la gerencia si está percibe estándares elevados y enfocados a la calidad. Las habilidades gerenciales, como se evidencia en los resultados de esta investigación son los que permiten tomar decisiones adecuadas y pertinentes a fin de salvaguardar los mismos intereses de la organización como los intereses de la sociedad.

La autora

CAPÍTULO I

PLANEAMIENTO METODOLÓGICO

1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

Las habilidades gerenciales y la responsabilidad social, son dos temas que en la actualidad tienen gran importancia dentro del campo de las organizaciones empresariales tanto a nivel internacional como a nivel nacional.

Es que en la actual coyuntura económica mundial globalizada y de alta competitividad, encuentran mucha utilidad los estudios sobre las habilidades o competencias que los gerentes empresariales deben tener para llevar a las empresas a buenos puertos, posibilitando su desarrollo a pesar de muchos obstáculos que superar.

Es conocido que con mayor énfasis desde finales del siglo XX, en el mundo no se habla de otra cosa sino de globalización y búsqueda de la calidad total en todas las organizaciones y empresas. Por eso, los profesionales de hoy deben poseer perfiles apropiados. Las empresas requieren de gerentes con múltiples conocimientos y una amplia gama de habilidades;

pero, más que eso, exigen profesionales capaces de liderar grupos altamente capacitados.

Es por ello que actualmente surge la necesidad de formar profesionales con determinadas habilidades gerenciales que sean capaces de liderar el cambio e innovación de los estilos productivos de antaño, de acuerdo con las necesidades de la sociedad actual, sociedad del conocimiento.

Según Naranjo y González (2012), el líder de hoy debe convertirse en un alto gerente, que posea conocimientos amplios sobre los tres puntos neurálgicos de la mayoría de las empresas: el producto y/o servicio, la empresa y el sector en que se mueve la empresa. El líder de hoy debe ser un hombre visionario que pueda asumir riesgos en procura del crecimiento de las personas y la empresa.

Asimismo, es de suma importancia lo relacionado a la responsabilidad social, debido a que, superando las deficiencias y limitaciones de las empresas convencionales que solamente implementaron estrategias para sacar la mayor utilidad posible, incluso atentando contra el medio ambiente y la misma población; actualmente las empresas intentan ser responsables no solo con el medio ambiente sino con la comunidad y la población en el que se desarrollan.

La puesta en práctica estratégica de la responsabilidad social corporativa es cada vez más importante para la competitividad de las empresas, en las condiciones actuales. Uno de los conflictos recurrentes de las empresas productivas o de servicio, particularmente en los países en vías de desarrollo, es justamente el conflicto a veces insalvable con la comunidad, con la población. En esta situación se encuentran particularmente las empresas mineras, las empresas transnacionales como telefónicas, Odebrech, etc. en el caso del Perú, y por lo menos una de las razones de estos conflictos se deriva

precisamente de la responsabilidad social de estas empresas. Por ello tener Gerentes con amplia formación en responsabilidad social, es muy importante y necesario en la actualidad. Además estos gerentes pueden aportar beneficios en términos de gestión de riesgos, ahorro de costos, el acceso al capital, relaciones con el cliente, capacidad de innovación y a la gestión de los recursos humanos, como señala Chuang, y Liao, (2010).

Los escándalos financieros y contables vividos en los últimos tiempos, han producido una pérdida generalizada de confianza en el mundo empresarial, en los mercados y sistemas financieros, pérdida de confianza frente a la que las entidades han reaccionado, asumiendo los principios y valores de la Responsabilidad Social Corporativa, considerando la gestión sus Recursos Humanos, demostrando ante la sociedad su compromiso con las cuestiones económicas, sociales y medioambientales como indica Sparrow et al., (2013).

Por ello, en líneas generales en los últimos años la responsabilidad social corporativa (RSC) se le está otorgando un valor estratégico, ya que alineada y en consonancia con la estrategia económica de la empresa, puede proporcionarle una ventaja competitiva (Toro, 2004).

Tomando en cuenta estas consideraciones se plantea como problema de investigación “Habilidades gerenciales y actitud hacia la responsabilidad social empresarial en los estudiantes del 5to año de la escuela académico profesional de Administración de la Escuela Académico Profesional de Administración, filial Ica”

De lo que se trata es determinar la relación existente entre el desarrollo de habilidades gerenciales y la actitud hacia la responsabilidad social empresarial de los estudiantes que concluyen su formación profesional en la EAP de Administración de la UAP filial Ica.

A partir de esta constatación es factible implementar estrategias bien para potenciar las habilidades gerenciales y la actitud positiva hacia la responsabilidad social empresarial de los profesionales en el campo de las ciencias empresariales.

1.2. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Teniendo en cuenta el ámbito del proyecto, la investigación queda delimitada de la siguiente manera:

1.1.1. Delimitación espacial.

En este aspecto esta investigación se refiere a los estudiantes del 5to año de la Escuela Académico Profesional de Administración de la Universidad Alas Peruanas filial Ica.

1.1.2. Delimitación temporal.

Por el alcance temporal, la investigación abarca los datos referentes a las variables de estudio correspondientes al año académico del 2017.

1.1.3. Delimitación social.

Esta investigación comprende un aspecto fundamental de la dimensión social, referida del problema de habilidades gerenciales y responsabilidad social, que es un problema de actualidad dentro de la colectividad.

1.2.4 Delimitación conceptual

- **Habilidades gerenciales**

Knapp (2007), nombrado por Madrigal (2009), nos dice que la habilidad es la capacidad de un individuo que se adquiere por medio del aprendizaje, produciendo resultados anticipados con certeza máxima, mucha seguridad, con menos tiempo de solución y poca tensión en resolverlo económicamente. (p. 1)

De allí que Whetten y Cameron (2011) definen las habilidades directivas o gerenciales como grupos de acciones o conductas controlables que se identifican, conduciendo a dar resultados que los individuos deseen. (p. 8).

Las habilidades gerenciales son un conjunto de capacidades y conocimientos que un gerente debe poseer o desarrollar para realizar las actividades de administración y liderazgo en una empresa u organización. Entre estas habilidades tenemos:

- Habilidades técnicas: involucra el conocimiento y experticia en determinados procesos, técnicas o herramientas propias del cargo o área específica que ocupa.
- Habilidades Humanas: se refiere a la habilidad de interactuar efectivamente con las personas. Un gerente interactúa y coopera principalmente con los empleados a su cargo, con clientes, proveedores, aliados, etc.
- Habilidades Conceptuales: Se trata de la formulación de ideas, entender relaciones abstractas, desarrollar nuevos conceptos, resolver problemas en forma creativa, etc

- **RESPONSABILIDAD SOCIAL**

Marquina (2013) refirió: La responsabilidad social implica una estrategia gerencial orientada a la acción por parte de la empresa, basada en un conjunto de 24 políticas, prácticas y programas que se encuentran integrados en las operaciones del negocio. La toma de decisiones incluye un compromiso voluntario de contribuir con el desarrollo sostenible. (p. 18).

1.3. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN (FORMULACIÓN DEL PROBLEMA)

1.3.1. PROBLEMA GENERAL

Se plantea la siguiente pregunta de investigación:

¿Qué relación existe entre el logro de habilidades gerenciales y la actitud hacia la responsabilidad empresarial de los estudiantes del 5to año de la Escuela Académico profesional de Administración de la UAP filial Ica?

1.3.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

Son las siguientes:

Problema Específico 1

¿Qué relación existe entre el nivel de desarrollo de habilidades conceptuales y la actitud hacia la responsabilidad social interna empresarial de los estudiantes del 5to año de la Escuela Académico profesional de Administración de la UAP filial Ica?

Problema Específico 2

¿Qué relación existe entre el nivel de desarrollo de habilidades Técnicas y la actitud hacia la responsabilidad social intermedia empresarial de los estudiantes del 5to año de la Escuela Académico profesional de Administración de la UAP filial Ica?

Problema Específico 3

¿Qué relación existe entre el nivel de desarrollo de habilidades Humanas y la actitud hacia la responsabilidad social interna empresarial de los estudiantes del 5to año de la Escuela Académico profesional de Administración de la UAP filial Ica?

1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

Los objetivos de esta investigación son los siguientes:

1.4.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación que existe entre el logro de habilidades gerenciales y la actitud hacia la responsabilidad empresarial de los estudiantes del 5to año de la Escuela Académico profesional de Administración de la UAP filial Ica

1.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Objetivo específico 1

Identificar el tipo de relación que existe entre el nivel de desarrollo de habilidades conceptuales y la actitud hacia la responsabilidad social interna empresarial de los estudiantes del

5to año de la Escuela Académico profesional de Administración de la UAP filial Ica

Objetivo específico 2

Reconocer el tipo de relación que existe entre el nivel de desarrollo de habilidades Técnicas y la actitud hacia la responsabilidad social intermedia empresarial de los estudiantes del 5to año de la Escuela Académico profesional de Administración de la UAP filial Ica

Objetivo específico 3

Establecer el tipo de relación existente entre el nivel de desarrollo de habilidades humanas y la actitud hacia la responsabilidad social externa empresarial de los estudiantes del 5to año de la Escuela Académico profesional de Administración de la UAP filial Ica

1.5. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1. HIPÓTESIS GENERAL

Existiría una relación positiva entre el logro de habilidades gerenciales y la actitud hacia la responsabilidad empresarial de los estudiantes del 5to año de la Escuela Académico profesional de Administración de la UAP filial Ica

1.5.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

Hipótesis Específica 1

Existiría una relación positiva significativa entre el nivel de desarrollo de habilidades conceptuales y la actitud hacia la responsabilidad social interna empresarial de los estudiantes del 5to año de la Escuela Académico profesional de Administración de la UAP filial Ica.

Hipótesis Específica 2

Existiría una relación positiva significativa entre el nivel de desarrollo de habilidades Técnicas y la actitud hacia la responsabilidad social intermedia empresarial de los estudiantes del 5to año de la Escuela Académico profesional de Administración de la UAP filial Ica

Hipótesis Específica 3

Existiría una relación positiva significativa entre el nivel de desarrollo de habilidades humanas y la actitud hacia la responsabilidad social externa empresarial de los estudiantes del 5to año de la Escuela Académico profesional de Administración de la UAP filial Ica

1.5.3. IDENTIFICACIÓN Y CLASIFICACIÓN DE VARIABLES E

INDICADORES

VARIABLE X: Habilidades gerenciales.

Dimensiones:

X1: Nivel de desarrollo de habilidades conceptuales.

X2: Nivel de desarrollo de habilidades técnicas.

X3: Nivel de desarrollo de habilidades humanas

VARIABLE Y: Actitud hacia la responsabilidad social empresarial

Dimensiones:

Y1: Actitud hacia la responsabilidad social interna.

Y2: Actitud hacia la Responsabilidad social intermedia.

Y3: Actitud hacia la Responsabilidad social externa

1.5.4. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

En el proceso de operacionalización realizado se ha seguido el siguiente procedimiento:

a) El primer paso es dar un concepto teórico a las variables generales.

b) El segundo paso, consiste en dividir a cada una de las variables generales en sus dimensiones más concretas. A estas variables se denominan también como dimensiones o variables intermedias.

c) El tercer paso consiste en especificar aún más las variables intermedias, de modo que se expresen en rasgos o características directamente observables. Estas variables se llaman variables empíricas o indicadores.

d) Finalmente, se precisan las escalas de medición de cada uno de los indicadores, es decir las escalas de medición según la naturaleza de las variables, con los instrumentos correspondientes.

Este proceso se representa en el cuadro siguiente:

VARIABLE GENERAL	DIMENSIONES O VARIABLES INTERMEDIAS	VARIABLE EMPÍRICA O INDICADORES	ESCALA
Variable X: Habilidades gerenciales	X1: Nivel de desarrollo de habilidades conceptuales. Son 10 indicadores X2: Nivel de desarrollo de habilidades técnicas. Son 10 indicadores X3: Nivel de desarrollo de habilidades humanas. Son 10 indicadores	Puntaje categorizado obtenido con el cuestionario, modelo A, B y C. a) Muy alto Alto Regular Bajo Muy bajo	Escala de medición interval
Variable Y: Actitud hacia la responsabilidad social empresarial	Y1: Actitud hacia la responsabilidad social interna. Son 10 indicadores Y2: Actitud hacia la Responsabilidad social intermedia. Son 10 indicadores Y3: Actitud hacia la Responsabilidad social externa. Son 10 indicadores	Puntaje categorizado obtenido con la escala de actitud, modelo A, B y C. a) Muy alto Alto Regular Bajo Muy bajo	Escala de medición interval

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE VARIABLES

Habilidades gerenciales:

Las habilidades gerenciales son un conjunto de capacidades y conocimientos que el gerente debe poseer o desarrollar para realizar las actividades de administración y liderazgo en la empresa o una organización. Entre estas habilidades se encuentran: Manejo y administración de recursos humanos, liderazgo, motivación, innovación. (Marquina, 2009)

Actitud hacia la responsabilidad social empresarial

La responsabilidad social corporativa (RSE) se define como la contribución activa y voluntaria al mejoramiento social, económico y ambiental por parte de las empresas, generalmente con el objetivo de mejorar su situación competitiva, valorativa y su valor añadido. La

responsabilidad social empresarial va más allá del cumplimiento de las leyes y las normas, dando por supuesto su respeto y su estricto cumplimiento. (Madrigal, 2013)

(https://es.wikipedia.org/wiki/Responsabilidad_social_corporativa)

DEFINICIÓN OPERACIONAL DE VARIABLES

Habilidades gerenciales:

Las habilidades gerenciales son conjunto de capacidades de diversa índole que tienen los gerentes de una empresa, con las que conducen de manera eficiente el desarrollo empresarial. Estas habilidades se medirá mediante un cuestionario.

Actitud hacia la responsabilidad social empresarial

La responsabilidad social empresarial es la obligación social que tiene una empresa con los trabajadores, proveedores y con la sociedad en su conjunto, evitando de esta manera resarcir los daños o perjuicios que la empresa con su actividad económica puede causar en la población. Este rol de la empresa se medirá con una Escala de actitud.

1.6. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.

1.6.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Teniendo en cuenta la finalidad, esta investigación es una investigación básica (Hernández, 2010), dado que su propósito es generar conocimientos contextualizados. En este caso el aporte científico es la confirmación de la relación entre las variables de estudio, aplicado al ámbito de estudio en el que efectivamente se presenta la relación positiva entre la variable habilidades gerenciales y la responsabilidad social.

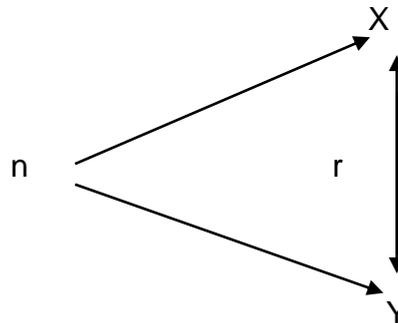
Por su alcance temporal, es una investigación de corte transversal.

Por el nivel de profundidad, tal como sostiene Arnau (2004), el tipo de investigación a la que corresponde ésta, es descriptivo correlacional.

1.6.2. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

Por el nivel de profundidad, tal como sostiene Arnau (2004), el tipo de investigación a la que corresponde ésta, es descriptivo correlacional, ya que no busca establecer relaciones de tipo causal entre las variables de estudio, sino solamente relaciones de covarianza. Es decir el cambio de los valores de una variable X va acompañado del cambio de los valores de la variable Y.

El diseño utilizado en esta investigación es correlacional y se representa de la siguiente manera:



Donde:

n : Muestra seleccionada

X : Variable habilidades gerenciales.

Y : Variable Actitud hacia la responsabilidad social.

r : Coeficiente de correlación.

1.6.3. MÉTODO

El método empleado es el hipotético deductivo y cuantitativa, de modo que se recogió de manera sistemática los datos requeridos,

luego se procedió a tabular e interpretar los resultados, utilizando para tal efecto estadígrafos de tendencia central como de dispersión, tales como la mediana, moda y la media aritmética y la desviación estandar.

Para la prueba de hipótesis se empleó el coeficiente de correlación de Pearson para datos agrupados.

En concordancia con el tipo de investigación, el método empleado es básicamente de tipo cuantitativo, su procedimiento comprende secuencialmente las siguientes acciones:

a) Clasificación de Datos.

La etapa de clasificación de datos consiste en seleccionar los datos obtenidos en función a criterios de validez, el diseño seleccionado, estadígrafos que se emplearán, etc.

b) Codificación de Datos.

Consiste en asignar códigos o valores a cada uno de los datos de acuerdo con las escalas de medición de las variables.

c) Tabulación de Datos.

Comprende la elaboración de tablas estadísticas, de acuerdo con el diseño de investigación y la naturaleza de las escalas de medición de las variables de estudio. Los estadígrafos empleados en la tabulación son las medidas de tendencia central y de dispersión.

e) Análisis e Interpretación de Datos.

Cuando se disponga de los datos necesarios se procederá a analizar e interpretar los datos empleando las medidas de

tendencia central y de dispersión, tales como la media aritmética y la desviación estandar.

1.7. POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN

1.7.1. POBLACIÓN.

La población de estudio en esta investigación se constituye de todos los estudiantes del 5to año de la Escuela Académico Profesional de Administración de la Universidad Alas Peruanas filial Ica.

Cuantitativamente se compone de 40 estudiantes del año académico del 2017.

1.7.2. MUESTRA

La muestra es la parte reducida de la población, que se ha seleccionado por los procedimientos adecuados, con la finalidad de someter a la investigación. El tipo de muestreo empleado es el muestreo probabilístico por azar simple.

a) Base de la muestra

La base de la muestra considerada es la nómina de matrícula de los estudiantes del 5to año de la especialidad de Administración correspondiente al año 2017.

b) Tamaño de la muestra

Para determinar el tamaño de la muestra no ha sido necesario aplicar ninguna fórmula, toda vez que se ha trabajado con toda la población.

1.8. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

1.8.1. TÉCNICAS

Técnicas de recolección de datos

Teniendo en cuenta la naturaleza de nuestra investigación las técnicas de recolección de datos empleados son las siguientes:

a) Técnica de Observación

Esta técnica consiste en recoger datos empleando los sentidos, especialmente la vista, utilizando como instrumento una guía de observación. Dentro de los tipos de observación a emplearse, se utilizará la observación directa simple.

b) Técnica de Encuesta

Esta técnica consiste en recabar datos o informaciones a través de diferentes instrumentos aplicados a los elementos o unidades de la muestra seleccionados.

Técnicas de procesamiento de datos

Luego de la aplicación de los instrumentos, se procedió a implementar la base de datos a partir del cual se elabora las tablas y gráficos para su interpretación, empleando las medidas de tendencia central y de dispersión.

El procesamiento de los datos recolectados, es decir el tratamiento estadístico, comprende las siguientes etapas:

b) Clasificación de Datos

Consistió en seleccionar los datos obtenidos en función de diferentes criterios como la validez de los datos, diseño, estadígrafos, etc.

b) Codificación de Datos

La codificación consistió en asignar códigos o valores en ambas variables a cada uno de los datos con el objetivo de favorecer su identificación, así como el procesamiento estadístico. La asignación de códigos es fundamental para un procesamiento estadístico y la extracción de conclusiones con base estadística.

c) Tabulación de Datos

Se refiere a elaboración de cuadros estadísticos, de acuerdo con el diseño de investigación y la naturaleza de las escalas de medición de las variables de estudio mediante medidas de tendencia central y dispersión.

a) Análisis e Interpretación de Datos

Una vez elaborado los cuadros estadísticos, se procedió a analizar e interpretar dichos datos.

Mediante el análisis de datos se separó el todo en las correspondientes partes, con la finalidad de identificar los aspectos particulares de dichos datos.

La interpretación es el proceso por el cual se explica lo que los datos expresan, mediante el análisis descriptivo e inferencial, usando las medidas de tendencia central como la moda, modo,

la media aritmética, así como las medidas de dispersión como la desviación estándar y otras.

Para la prueba de hipótesis se empleó el coeficiente de correlación de Pearson

En el proceso de análisis e interpretación se emplearon las siguientes fórmulas:

Para media aritmética:

$$\bar{X} = \frac{\sum f \cdot X}{n}$$

Fórmula para calcular la desviación estándar:

$$S_x = \sqrt{\frac{\sum X^2}{N} - \bar{X}^2}$$

Para determinar el tipo de correlación existente entre las variables se empleó el coeficiente de correlación de Pearson para datos sin agrupar.

$$r_{xy} = \frac{\frac{\sum XY}{N} - \bar{X}\bar{Y}}{S_x S_y}$$

1.8.2. INSTRUMENTOS

Los instrumentos de recolección de datos empleados son:

a) ESCALA DE ACTITUD

Es un instrumento elaborado con la finalidad de medir la variable Actitud hacia la responsabilidad social empresarial de los estudiantes del 5to año de la Escuela Académico Profesional de Administración. Se emplearán 3 modelos de escala de actitud designados con las letras A, B y C. Este instrumento fue elaborado por el investigador.

b) CUESTIONARIO

Es otro instrumento elaborado que se empleará para determinar el nivel de logro de las habilidades gerenciales de los estudiantes que constituyen nuestra muestra de estudio.

Se empleará 3 modelos de Guía de auto observación: Modelo A, B y C. Este instrumento fue elaborado por el investigador.

Confiabilidad de los instrumentos

Para la confiabilidad de los instrumentos se empleó una prueba piloto a 10 estudiantes con características similares a la muestra; posteriormente se procedió a determinar la confiabilidad del instrumento mediante la prueba Alpha de Cronbach.

Finalmente el cuestionario de habilidades gerenciales quedó con un 78 % de nivel confianza y responsabilidad social, quedo con todos los reactivos, con un nivel de confianza del 88%.

1.9. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN

1.9.1. JUSTIFICACIÓN

Existen muchas razones que justifican la realización de esta investigación:

a) Justificación legal

Esta investigación se sustenta en la propia Constitución Política del Perú, que en su Art. 2 prescribe un conjunto de derechos de la persona humana, dentro de los que se puede mencionar el inciso 8 referido a la libertad de creación intelectual, artística, técnica y científica; el Art. 13 que reconoce la libertad de enseñanza, y el especial el Art. 18 que prescribe que la Universidad tiene como finalidad la formación profesional, la difusión de la cultura, la creación intelectual y artística, y a la investigación científica y tecnológica.

También, se sustenta en la Ley General de Educación N° 28044, que confiere a las universidades una principal función de realizar investigación tal como se prescribe en el Art. 29 inciso b, en sus diversas modalidades y aportar a la sociedad en la comprensión de su realidad problemática.

Asimismo, esta tesis se sustenta en la Ley Universitaria que establece como una de las funciones de la Universidad la investigación. Finalmente, el Estatuto de la Universidad Alas Peruanas, establece como una de sus funciones fundamentales la investigación, lo que es corroborado por el Reglamento para la elaboración de tesis de la Escuela de Posgrado que da las pautas necesarias para la realización de trabajos de investigación para fines de obtención del grado académico respectivo.

b) Justificación académica

En este aspecto, de acuerdo con los objetivos estratégicos de la UAP, de su misión y visión, resulta de suma necesidad conocer el perfil de formación profesional de los estudiantes que terminan su formación inicial, de modo que este conocimiento sirva para tomar

las acciones necesarias a fin de garantizar una formación de calidad y de acuerdo a los requerimientos del profesionales del mercado laboral del siglo XXI.

c) Justificación estratégica

En este aspecto, las decisiones y acciones que deben tomarse y ser asumidas por la universidad, particularmente en el mediano y largo plazo, configuran un contexto de muchos retos a fin de brindar una formación de calidad sostenible y que garantice una ventaja competitiva frente a otras universidades. Por ello es necesario conocer la relación existente entre las variables de estudio de esta investigación.

1.9.2. IMPORTANCIA

APORTE TEÖRICO

El aporte teórico de esta investigación consiste en la obtención de un conocimiento contextualizado del comportamiento de las variables como son habilidades gerenciales y responsabilidad social.

Las empresas deben cumplir con la responsabilidad social y de este modo mejorar su imagen institucional que es una variable muy importante para el posicionamiento y el mantenimiento de la empresa universitaria en este caso.

Dado que las acciones socialmente responsables se enfocan en la comunidad, resulta importante asumir políticas para beneficiar a las personas del entorno. De esta manera, no solo se actúa acorde a los requerimientos, sino que se propician relaciones de

negocios más rentables, dado que los inversionistas conocerán el lado humano de tu empresa.

APORTE PRÁCTICO

El aporte práctico de esta investigación se refiere a la posibilidad de emplear estrategias de mejora de la formación profesional en la universidad, a partir de la identificación de las relaciones existentes entre las variables de estudio como son las habilidades gerenciales y la responsabilidad social.

La responsabilidad social recoge las contribuciones de la empresa a sus grupos de interés, clientes, empleados, proveedores, accionistas y comunidad en general que van más allá de las contribuciones únicamente relacionadas con la creación de valor.

La responsabilidad social también incluye a las instituciones como la Universidad Alas Peruanas, tal como establece la Ley Universitaria N° 30220.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO

A nivel internacional:

- Fernández, M. (2016) en su investigación titulada *“Responsabilidad social corporativa estratégica de los recursos humanos basada en alto compromiso y resultados organizativos: un modelo integrador”* España, desarrolla un modelo conceptual, que pone de manifiesto la intersección entre la responsabilidad social de las empresas y la dirección estratégica de los humanos.

El autor considera que ambas disciplinas han avanzado de manera aislada. En este sentido, la dirección de recursos humanos debe integrar la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) en las prácticas organizativas, y proporcionar las herramientas necesarias para cambiar comportamientos organizativos.

Por lo tanto, este estudio permitió examinar si la combinación de estas líneas de investigación, puede proporcionar ventajas competitivas para las empresas. Y se concluye que efectivamente existe una relación entre la responsabilidad social corporativa y las prácticas de alto compromiso como “mejores prácticas” y el ámbito social, en las grandes empresas de España estudiadas.

- Naranjo, R. (2015) en su investigación sobre “Habilidades gerenciales en los líderes de las medianas empresas de Colombia” se plantea como objetivo caracterizar las habilidades gerenciales con que cuentan los líderes de las medianas empresas de Colombia y la forma en que estas contribuyen para ejercer sus tareas y el impacto sobre su gestión. El tipo de estudio empleado fue el exploratorio-descriptivo. Para la realización de este trabajo

se diseñó un instrumento de 18 preguntas, que fue aplicado a 786 líderes de las medianas empresas ubicadas en las regiones Pacífica, Caribe y Andina, que permitió identificar las características de los líderes, sus formas de conducta y comportamientos, entre otros.

Se concluye que, de manera general, los líderes tienen claro lo que este concepto significa, poseen un perfil de liderazgo relacional, usan en mayor proporción la comunicación oral, se comportan como líderes reactivos, muy ocupados y con alto nivel de estrés.

- Gómez, A. (2015) ha realizado una investigación doctoral titulada “Responsabilidad social empresarial, innovación y crisis económica. análisis teórico y contraste empírico en empresas de Castilla y León”, en la misma que sostiene que estamos asistiendo a un *cambio de época* en el que la disminución del papel de los Estados, el protagonismo creciente de la sociedad civil, la estructuración en red de las relaciones y la preponderancia de la empresa como institución central de la sociedad constituyen los puntos cardinales de una nueva geografía de intereses, actores y fuerzas.

Asimismo presenta evidencias de que hablar hace tan sólo dos décadas de la Responsabilidad Social de las empresas (RSE) habría resultado extraño, al menos en el contexto empresarial español. Pero hoy la idea de que la empresa ha de asumir un papel más activo en la configuración y consecución de las aspiraciones colectivas de progreso no es en absoluto extraño, sino más bien una condición de supervivencia para la propia empresa como institución económica. La RSE se ha ido convirtiendo poco a poco en una vía de legitimidad social para la empresa, en la medida en que el poder y la eficacia de la sociedad civil para fiscalizar su conducta se ha multiplicado exponencialmente gracias a las

posibilidades de organización y conectividad que conceden las redes sociales.

En esta investigación el autor se propone básicamente analizar con sentido crítico dos dimensiones genéricas, una teórica y otra empírica: “el concepto de RSE y las prácticas de RSE en la empresa”.

Como una de las conclusiones importantes de esta investigación, el autor sostiene que la concepción de RSE en el caso de España se está subordinando al concepto de RSE según la lógica de la racionalidad económica dominante en el contexto económico. Es decir, que la noción de RSE se está construyendo a la medida de los objetivos de rentabilidad de la empresa.

- Ortiz, P. (2010) en su investigación titulada “La responsabilidad social empresarial como base de la estrategia competitiva de HZX” se refiere al tema de la Responsabilidad Social Empresaria (RSE) como parte de la estrategia competitiva de una empresa, dicho estudio se realizó con el fin de investigar a cabalidad los diferentes conceptos, los compromisos, las acciones y las ideas que contribuyen a la adecuada implementación de una verdadera intervención social. Para la realización del trabajo fue necesario elegir una empresa con el objetivo de estudiar y demostrar si su RSE estaba alineada con el objetivo del negocio, para lo cual se eligió la organización HZX, empresa dedicada a suministrar productos, servicios y soluciones integrales para la exploración, desarrollo y producción de petróleo y gas. Dicha organización lleva operando en Colombia desde el año 1943, es una compañía multinacional de origen Estadounidense, sus oficinas centrales se encuentran en Houston Texas (Estados Unidos), opera en los 5 continentes del mundo, en más de 50 países. Debido a sus

características por ser una empresa extranjera, que se desarrolla en un campo interesante como es el de los hidrocarburos y por estar bien posicionada a nivel mundial, fue elegida como caso a estudiar. La investigación de esta problemática se realizó por el interés de conocer a fondo las implicaciones de la intervención social de las organizaciones, debido a que es un tema clave que las empresas deben tener en cuenta para su continuidad en el mercado en el largo plazo. Para el adecuado análisis del caso, fue vital la utilización de los Indicadores ETHOS de RSE (2008), los cuales sirven como herramienta para apoyar a la gestión de las actividades de intervención social, con los cuales se espera que exista una contribución a la expansión de la generación de conocimiento e información sobre el tema. Mediante el uso de los indicadores se obtuvo una guía sobre los niveles y las calificaciones de cada los criterios que componen la implementación de la RSE en HZX. Además la investigación se realizó con una serie de entrevistas a los líderes del tema en HZX. El estudio inicia con la descripción de las prácticas existentes de RSE como base de la estrategia competitiva, dándole continuidad a profundizar las teorías de RSE respecto a la intervención estratégica de las empresas en lo social, para después realizar un estudio analítico sobre la Organización HZX, concretando el concepto y las implicaciones que tiene la Responsabilidad Social empresarial para la compañía, identificando su mecanismo de intervención social en la sociedad colombiana, los beneficios que le ha traído dicha intervención estratégica y finalmente, se realizó un análisis que conlleva a una conclusión final sobre si la RSE que realiza HZX en la sociedad Colombiana, hace parte o no de su estrategia competitiva.

- Henao (2013) presentó la investigación titulada “La Responsabilidad Social Empresarial como Estrategia de Gestión en la Organización Pranha S.A.”, para optar el grado académico de

Maestría en Administración de la Facultad de Ciencias y Administración de la Universidad Nacional de Colombia. El objetivo principal fue: proponer estrategias para la RSE de una empresa constructora colombiana. El autor llegó a las siguientes conclusiones: Las estrategias de RSE 20 le permitieron a la empresa acercarse a su comunidad que más allá de hacer imagen institucional y marketing, generó competitividad y valor. Esto generó compromiso y lealtad con su entorno; se desarrolló un plan estratégico con la participación de los involucrados; mejoró la seguridad en los ambientes de trabajo y con énfasis en las normas de seguridad contra accidentes de trabajo; mejora en infraestructura de ambientes de trabajo, esto conlleva a una satisfacción en clientes y colaboradores, así como de los índices de productividad; las estrategias buscan el desarrollo de las comunidades, en tal sentido, la temporalidad debe ser de largo plazo y la sustentabilidad constante con el apoyo del gobierno central, atendiendo problemas sociales. Las organizaciones sin fines de lucro y de voluntarios deben ser invitadas a participar activamente; el reconocimiento de la población, así como los demás grupos e interés puede ser aprovechado en beneficio de otras nuevas iniciativas o proyectos venideros. La invitación a nuevos actores no debe descartarse, tales como sector bancario, turístico, ONG's, entidades intergremiales y el gobierno central y local; la empresa privada de la construcción hace una contribución invaluable al sembrar un nuevo estándar de vida a su sector. Los canales de comunicación contribuyen a los planes de trabajo y acciones a través de comunicación interna y externa, eleva la calidad de vida de la comunidad; el establecimiento de modelos de calidad de ejecución en el rubro es reconocido y rápidamente adoptado por los interesados, además de una metodología difundida en relación con la cultura organizacional, y la pasantía que lleva el conocimiento de la universidad a la empresa y

viceversa. Esta última lleva la casuística de la empresa a las aulas y sus soluciones adoptadas en el campo de desarrollo con los más altos estándares de ejecución de procesos.

A nivel Nacional:

- Salomón, J.(2012) en su trabajo sobre “Capacidades gerenciales en fundamentar cómo influyen las capacidades gerenciales en el desempeño de las empresas familiares en el contexto de la industria de los molinos de trigo en el Perú. las empresas familiares peruanas : un estudio descriptivo” se busca

Esta investigación se desarrolló dentro del paradigma cualitativo, con un propósito descriptivo y una lógica inductiva. El método usado fue el estudio de casos múltiples, mientras que la recolección de los datos se realizó por medio de entrevistas semiestructuradas, y el análisis e interpretación de los datos, mediante el análisis del discurso y el uso del software AtlasTi.

Esta investigación concluye que las propiedades que contribuyen en la construcción de las capacidades gerenciales son: liderazgo, capital humano (conocimiento práctico y experto), capital cognitivo, compromiso con el negocio, adaptabilidad. Dichas propiedades han sido clasificadas en tres categorías analíticas: (a) formas de poder, (b) formas de saber y (c) vínculos sociales. Se halló que las capacidades gerenciales sí influyen en el desempeño de las empresas familiares peruanas, ya que dichas capacidades posibilitan un manejo eficiente de la empresa y los vínculos de familiaridad que persisten en la empresa familiar. Asimismo, se sostiene que la capacidad gerencial más relevante es ejercer un buen gobierno, con arreglo a la percepción y las experiencias.

-
- Tanaka, M. (2011) investigó sobre “Influencia del presupuesto por resultados en la Gestión Financiera Presupuestal del Ministerio de

Salud. El objetivo de esta investigación fue analizar la aplicación del PR en la gestión financiera presupuestal del MINSA, para determinar su eficiencia y eficacia en los Programas Estratégicos Salud Materno Neonatal y Articulado Nutricional en el periodo 2005-2008.

El trabajo realizado es un estudio descriptivo-explicativo: describe el PpR, expresa la relación de éste con la eficacia y eficiencia de la gestión, especialmente financiero presupuestal del MINSA. Se revisó y tomó información bibliográfica referida especialmente a la normatividad presupuestal y de la gestión del MINSA.

Se consideró como población al total de los profesionales y técnicos del MINSA, y como muestra a los profesionales y técnicos de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto del MINSA. Se aplicó encuestas a los profesionales y técnicos de Oficina General de Planeamiento y Presupuesto del MINSA.

Entre las conclusiones presentadas en la tesis resalta que el presupuesto del MINSA no ha mostrado un incremento significativo en la asignación de recursos por parte del MEF, asimismo se muestra una débil articulación del planeamiento con el presupuesto desde una perspectiva de resultados. La falta de instancias de coordinación regional dificulta una sinergia natural entre los diferentes instrumentos.

- Rozas, A. (2012) La responsabilidad social como herramienta de la auditoría en las universidades públicas de Lima. El autor sostiene que la Responsabilidad Social Empresarial, es un concepto que ha irrumpido con fuerza en la doctrina contable y administrativa en general, y en la auditoría en particular, como una respuesta ineludible a los grandes cambios en los entornos organizacional y social vividos en las últimas décadas.

Considera también el autor que en nuestro país las iniciativas para profundizar la RSE todavía son esporádicas, centrándose casi exclusivamente en grandes empresas mineras y en determinadas universidades privadas.

Este trabajo de investigación, se enfoca precisamente a determinar en qué medida las Universidades públicas de Lima dedicadas a la enseñanza de carreras profesionales de gestión empresarial, utilizan los conceptos de Responsabilidad Social Empresarial como una política que coadyuve a la auditoría de las organizaciones educativas mencionadas.

Asimismo en esta investigación se busca determinar en qué medida están aportando en el proceso doctrinario normativo y consensual de la Responsabilidad Social Empresarial, tanto como objeto de estudio cuanto como política de las organizaciones que pueden ceñirse totalmente a dicho concepto.

Se concluye que en el caso de las Universidades públicas de Lima en forma global han asumido parcialmente la responsabilidad social.

- Lapa, L. (2014) realizó una investigación titulada *“La responsabilidad social empresarial frente a la colectividad laboral en el Perú”* en la que se plantea como finalidad proponer la puesta en vigencia de una normatividad legal relativa al cumplimiento de su Responsabilidad Social por parte de las empresas frente a la colectividad laboral, para así contribuir al desarrollo de la Sociedad y del País. El objetivo es que el Perú llegue a ser un país desarrollado respetado, confortable, capaz de ofrecer conocimiento y valor agregado, con un pueblo que disfrute de un alto nivel y calidad de vida y cuyos paradigmas y culturas hayan cambiado substancialmente a un sentido de comunidad social y solidaria, rigor ético, respeto a la ley y a los derechos ajenos; actitud de ahorro, trabajo, innovación y éxito; de respeto a la naturaleza, al

ser humano y a la propiedad privada; con empresas que trascienden a sí mismas y hagan de la producción un servicio; donde primen la competencia y el sentido de logro, en vez de proteccionismo y privilegio paternalistas y donde la persona sea la razón de ser de la sociedad y del Estado.

- Elías y Vila (2014) presentó la investigación titulada “Análisis de la responsabilidad social universitaria de la Pontificia Universidad Católica del Perú en el proyecto construcción de viviendas seguras y saludables, para las familias afectadas por el sismo en el centro poblado la Garita - Chincha”, para optar el grado académico de Magíster Gerencia Social de la Escuela de Postgrado de la Universidad Pontificia Universidad Católica del Perú en Lima. Se eligió un total de 17 actores claves y 30 familias de La Garita de tal manera que se constituyó un número accesible para la aplicación de los instrumentos, hizo uso de un cuestionario para la recolección de datos. El autor llegó a las siguientes conclusiones; en la línea de acción gestión interna, se requiere una evaluación razonable y realista de los productos que son necesarios para la reconstrucción de una comunidad afectada, pues esto permite planificar intervenciones factibles de restauración; las situaciones extremas pueden causar estrés y afectar el ánimo de las personas involucradas, es por ello que es necesario incorporar un equipo de apoyo psicológico en los proyectos de “emergencia”; en línea de acción: proyección social la población afectada debe tener una participación permanente en los proyectos de reconstrucción, desde el diseño hasta la planificación de los mismos; es fundamental coordinar con las instituciones y autoridades locales, para fomentar el apoyo en situación de desastre; es preferible definir la participación de la población afectada con diálogo y negociación constante, ya que de esta manera no habrá limitaciones para las personas de escasos recursos; toda actividad

humana implica compromiso y responsabilidad, por lo cual debe desempeñarse con empatía.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. LAS HABILIDADES GERENCIALES

2.2.1.1. CONCEPTO

El término de gerencia se refiere al "cargo de dirigir y gestionar los asuntos de una empresa, una sociedad o una organización"; y la persona que desempeña tal función se le denomina gerente o director general, quien coordina los recursos internos, representa a la compañía frente a terceros y controla las metas y objetivos. La gerencia es responsable del éxito o el fracaso de un negocio. (Naranjo, 2009)

Los gerentes, en el desempeño de sus funciones administrativas, tienden a emplear un conjunto particular o propio de habilidades, destrezas y criterios conducentes al logro exitoso de objetivos y metas de la organización que representan. Esto ha ocasionado el surgimiento de estilos de gerencia, y, por ende, de teorías gerenciales. (Naranjo, 2009)

Estas teorías enfocan, principalmente, la comprensión del comportamiento de los gerentes, más que a sus características de personalidad, de tal manera que el gerente actual atención tanto la tarea de producir como la de atender al personal que lidera, siendo este último elemento sinónimo de relaciones humanas. En términos netos, las teorías gerenciales estudian y proponen modelos sobre la manera de dirigir o la manera en que se desempeñan los gerentes administrativamente.

2.2.1.2. DIMENSIONES DE LAS HABILIDADES GERENCIALES

Para este trabajo se ha considerado como dimensiones de la variable habilidades gerenciales 3 tipos de habilidades como son: (Naranjo, 2009)

a) Habilidades técnicas.

Involucra el conocimiento y pericia en determinados procesos, técnicas o herramientas propias del cargo o área específica que ocupa. Esto implica la capacidad para usar el conocimiento técnico, los métodos, las técnicas y los medios necesarios para la ejecución de tareas específicas; en su caso, un conocimiento especializado, capacidad analítica, facilidad para el uso de técnicas y herramientas. Puede ser obtenida mediante educación formal o a través de la experiencia personal o de otros.

b) Habilidades humanas.

Se refiere a la habilidad de interactuar efectivamente con la gente, es decir, es la sensibilidad o capacidad del gerente para trabajar de manera efectiva como miembro de un grupo y lograr la cooperación dentro del equipo que dirige. Un gerente interactúa y coopera principalmente con los empleados a su cargo; muchos también tienen que tratar con clientes, proveedores, aliados, etc.

c) Habilidades conceptuales.

Se refiere a las habilidades para la formulación de ideas y entender las relaciones abstractas, de desarrollar nuevos conceptos, de resolver problemas en forma creativa. En otros términos, consiste en la capacidad para percibir a la organización como un todo, reconocer sus

elementos, las interrelaciones entre los mismo, y como los cambios en alguna parte de la organización afectan o pueden afectar a los demás elementos.

Estas habilidades tienen sus respectivas importancias dependiendo del nivel en que se desempeñe el gerente. En los altos niveles gerenciales se hacen más importantes las habilidades conceptuales, para poder ver a la organización como un todo mientras que en los niveles más bajos, tienen más importancia las habilidades técnicas.

Dependiendo del nivel gerencial, se vuelven más o menos importantes las distintas habilidades. Si bien en todos los niveles son importantes las habilidades humanas, en los altos niveles gerenciales se hacen más importantes las habilidades conceptuales (para poder ver a la organización como un todo, planificar, etc.), mientras que en los niveles más bajos, tienen mucha importancia las habilidades técnicas.

A medida que el mundo de los negocios cambia, también lo hace la necesidad de determinadas habilidades gerenciales. Es por ello que todo gerente, o quien aspire serlo, debe estar en una constante actualización y mejora de sus habilidades gerenciales.

2.2.1.3. TEORIAS GERENCIALES

Entre algunas de las teorías gerenciales importantes se mencionan varias, pero ninguna de ellas es una teoría “Pura”, sino las responsabilidades gerenciales se explican desde puntos de vista diferentes. Sin embargo, lo más cercano de las teorías asumidas es la Teoría Y y Z para esta investigación.

A modo de información se presenta las características de cada una de las teorías gerenciales más conocidas:

a) TEORIA X Y TEORIA Y

Existen varias teorías que exponen la manera de pensar de los gerentes o directivos, tales como la teoría X y la teoría Y, que constituyen dos maneras excluyentes de percibir el comportamiento humano adoptadas para motivar a los empleados y así obtener una alta productividad.

Por su parte, los partidarios de la administración por objetivos tienden a adoptar una actitud mucho más optimista ante la naturaleza humana, actitud que se llama teoría Y: el hombre quiere trabajar y está ansioso por hacerlo, obtiene mucha satisfacción de él en las circunstancias adecuadas y puede hacer un buen papel. La administración por objetivos procura aprovechar esta disposición y capacidad mostrando a los gerentes cómo crear una atmósfera que haga que los empleados den lo mejor de sí y consigan el mejoramiento personal.

CARACTERÍSTICAS DE LA TEORÍA X	CARACTERÍSTICAS DE LA TEORIA Y
Las personas tienen aversión para el trabajo	El esfuerzo físico y mental en trabajo es tan natural como en el juego o el reposo, al individuo promedio no le disgusta el trabajo en sí
La mayoría de la gente debe ser controlada y amenazada con castigos para que se esfuercen en conseguir los objetivos de la empresa.	- No es necesario la coacción, la fuerza o las amenazas para que los individuos se esfuercen por conseguir los objetivos de la empresa
Prefieren ser dirigidos, no quieren asumir responsabilidades	Los trabajadores se comprometen en la realización de los objetivos empresariales por las compensaciones asociadas con su logro.

Son perezosos	La gente está motivada y tiene capacidad para asumir responsabilidades hacia los objetivos organizacionales
Buscan ante todo su seguridad	La mayoría de las personas poseen un alto grado de imaginación, creatividad e ingenio que permitirá dar solución a los problemas de la organización
Su única motivación es el dinero	La mejor recompensa es la satisfacción del ego

b) TEORÍA Z

Otra teoría organizacional y administrativa es la desarrollada por los japoneses, la cual es denominada por ciertos autores como teoría "Z", y que difiere de las precedentes, pues la misma encierra una nueva concepción acerca de la motivación, siendo una de sus principales características el énfasis en las habilidades interpersonales necesarias para la interacción grupal; no obstante, la responsabilidad sigue recayendo en el individuo (lo que difiere enormemente de la práctica japonesa, la cual insiste en la responsabilidad colectiva), y la estructura jerárquica permanece intacta.

Para la teoría Z, las empresas deben partir de la definición de su filosofía organizacional: la identificación de aquellos valores últimos que luchan por alcanzar la organización, y que a la vez son su razón de ser; luego debe crear un ambiente de confianza plena, tanto entre los miembros internos de una empresa, como con las personas o instituciones con las que se relaciona la organización.

Asimismo, en estas empresas, debe existir el predominio de la cooperación sobre la competencia en el ambiente de trabajo.

Para ser congruentes con los valores anteriores se postula a la existencia de estructura organizacional consistente en grupos autónomos de trabajo, a los que se ha denominado círculos de calidad y que son la base del éxito de modelo de desarrollo japonés.

Para esta teoría, el ser humano es la base de la administración.

Este enfoque es practicado por compañías como IBM, Hewlett-Packard y Dayton-Hudson, especialista en el comercio detallista.

Para la Teoría Z, las habilidades que debe tener un buen gerente son las siguientes:

- Motivador del personal.
- Conductor de grupos de trabajo.
- Líder.
- Comunicador eficaz.
- Dirección de personas.
- Gestor del cambio y desarrollo de la organización.
- Habilidad para tratar con personas.
- Tener sentido de justicia y equidad.
- Respeto a la opinión ajena.
- Capacidad para tomar decisiones.
- Aptitud intelectual.

Además de las características expuestas, el director de un centro educativo debe poseer: iniciativa, confianza en sí mismo, salud física y mental, entusiasmo, originalidad, capacidad para el liderazgo y capacidad de comunicación.

2.2.1.4. IMPORTANCIA DE LAS HABILIDADES GERENCIALES

Como se ha indicado anteriormente, las habilidades gerenciales son un conjunto de capacidades y conocimientos que el emprendedor debe poseer o desarrollar para realizar las actividades de administración y liderazgo en el rol de gerente o director de una organización.

Entre estas habilidades se encuentran:

- Manejo y administración de recursos humanos
- Gestión de tiempo
- Capacidad de análisis
- Capacidad de negociación
- Gestión de proyectos
- Toma de decisiones
- Trabajo en equipo

Dependiendo del nivel gerencial, se vuelven más o menos importante tres grandes grupos de habilidades gerenciales que debe dominar un gerente para ser exitoso:

Habilidades técnicas: involucra el conocimiento y experticia en determinados procesos, técnicas o herramientas propias del cargo o área específica que ocupa.

Habilidades Humanas: se refiere a la habilidad de interactuar efectivamente con las personas. Un gerente interactúa y coopera principalmente con los empleados a su cargo; muchos también tienen que tratar con clientes, proveedores, aliados, etc.

Habilidades Conceptuales: Se trata de la formulación de ideas, entender relaciones abstractas, desarrollar nuevos conceptos, resolver problemas en forma creativa, etc.

Para el gerente o directivo es fundamental manejar un equilibrio y complemento entre los conocimientos técnicos y los aportes de tipo personal que se le puedan dar a la alta gerencia. Ambos son de suma importancia ya que una persona con ciertas habilidades personales las cuales ha trabajado a través de varios años como son la comunicación, el liderazgo, la asertividad, el manejo del tiempo y del estrés, pueden contribuir con el desarrollo de una gerencia exitosa. Al combinar estas habilidades con las adquiridas a través del conocimiento brindado por estudios superiores.

El concepto de habilidad desde la parte técnica según: “Guthie Knapp (2007) es la capacidad del individuo, adquirida por el aprendizaje, capaz de producir resultados previstos con el máximo de certeza, con el mínimo de distensión de tiempo y economía y con el máximo de seguridad”. Este concepto se relaciona ampliamente con las habilidades gerenciales ya que en efecto estas son adquiridas y aprendidas para obtener resultados previstos con la máxima veracidad y que sean benéficos para la organización. Por todo esto, es importante hablar de las diferentes clases de habilidades que deben estar presentes en una gerencia exitosa. Entre las cuales se debe desarrollar la parte interpersonal, social y de liderazgo con las complementarias que se pueden ir adquiriendo a través de la experiencia y que desarrolladas en conjunto permiten mejorar el desempeño de un directivo en su organización.

2.2.1.5. ESTRATEGIAS PARA EL DESARROLLO DE HABILIDADES GERENCIALES

El Desarrollo de las habilidades gerenciales nos permite incrementar la capacidad de interrelación con los diferentes actores del entorno tanto personal como laboral y profesional, para así desarrollar inteligencias múltiples y emocionales, lo cual nos ayudara para el

direccionamiento de personas y proyectos para su efectiva conducción en concordancia con los objetivos de la organización o del proceso del cual participa.

Dependiendo del nivel gerencial, se vuelven más o menos importantes las distintas habilidades. Si bien en todos los niveles son importantes las habilidades humanas, en los altos niveles gerenciales se hacen más importantes las habilidades conceptuales (Para poder ver la organización como un todo, planificar, ec.), mientras que en los niveles más bajos, tienen mucha importancia las habilidades técnicas.

Para llegar a ser grandes administradores o gerentes de una compañía tendremos que tener presentes varios factores como lo son: deberá ser un excelente comunicador, un líder visible, un negociador nato, un impulsador del cambio, constructor de visiones, desde unos principios y valores claramente definidos y difundidos en su entorno laboral, para motivar, para propiciar la creatividad y la innovación, para señalar la dirección del cambio y la transformación de la organización.

Las estrategias que se aquí se proporcionan son de tipo formativo y permiten continuar el desarrollo de competencias gerenciales, pues como dice Silva, referido por Hellriegel (2002) “la competencia es un concepto directamente relacionado con el proceso de enseñanza, tanto que la suponemos como un tipo de enseñanza, pero no cualquier tipo, sino aquella enseñanza que conduce a lo que nosotros denominamos un aprendizaje”.

Así mismo, el aprendizaje está vinculado a la pedagogía, la cual versa sobre la filosofía que ha de tenerse en cuenta para que una persona aprenda. Para nuestro caso, es recomendable que el gerente se identifique con el cómo hacer para aprender, y la pedagogía moderna ofrece estrategias para facilitar este aprendizaje.

La pedagogía moderna, ve al aprendiz como una persona activa, que ha de involucrarse de manera constante en el que hacer del aprendizaje, un sujeto que aprovecha los programas formativos para potenciar tanto sus propias competencias como las competencias de sus socios estratégicos, pero... ¿Qué más puede hacer el gerente para dar soporte a su modelo de gestión y fomentar el aprendizaje organizacional?

Después de haber participado en investigaciones, prácticas, discusiones y reflexiones con empresarios, directores de empresas, investigadores y trabajadores, sobre lo que puede hacer un gerente para desarrollar sus competencias y complementarlas que Hellriegel (2002) propone, se requiere considerar los siguientes aspectos:

- Realizar un diagnóstico sobre la capacidad de aprendizaje organizacional que tiene el gerente y su equipo.
- Poner en práctica una estrategia exitosa para el aprendizaje, como puede ser el aprendizaje autónomo.
- Definir un plan de acción, que le permita volver realidad la estrategia prevista.
- Fortalecer la inteligencia emocional propia y del equipo. Ello incluye habilidades relacionadas con el saber escuchar, desarrollar empatía, tolerar las diferencias, estimular lo positivo, animar a los demás, comprometerse, dar ejemplo, ser coherente, reconocer sus falencias, ceder a favor de la causa común, tener autocontrol.
- Crear una cultura de aprendizaje organizacional donde haya apertura intelectual y mental sin perder el estilo personal.
- Motivar la búsqueda, almacenamiento, difusión, utilización y expresión del conocimiento existente en una organización, estimulando la superación personal.

- Estimular la creatividad e innovación en los métodos de trabajo

2.2.2. RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

2.2.2.1. CONCEPTO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL

García (2006) distingue tres formas habituales de entender y definir la responsabilidad: relacionándola con la idea de daño o culpa; entendiéndola en un sentido causal; y vinculándola al concepto de libertad.

- La responsabilidad identificada con la idea de culpa o daño implica la existencia de un “hecho punible” vinculado a un “obrar equivocado” por parte de un sujeto. Se trata de una concepción negativa y reactiva de la idea de responsabilidad, que entiende ésta como la exigencia de reparación del daño causado. Para García Marzá ésta es una concepción limitada y muy insuficiente de cara a delimitar lo que vaya a ser la responsabilidad de las empresas.
- La responsabilidad entendida como un concepto *causal* equivale a decir que una persona o una empresa son responsables de algo cuando en sí mismos son o han sido un motivo, una causa o un agente primario de ese algo. Esta idea de responsabilidad es, por tanto, de tipo consecuencialista, viene marcada por la relación causa-efecto entre fenómenos y pone el peso de la responsabilidad en el resultado final. Este es el significado defendido por la mayoría de los enfoques utilitaristas, que ponen el acento en el cálculo de las consecuencias de la acción pero, para el autor, se trata igualmente de una concepción demasiado estrecha de la responsabilidad.
- La tercera aproximación se refiere al concepto de responsabilidad entiende ésta como *la capacidad de dar cuenta* de lo que se ha

hecho o se ha dejado de hacer. Según esta acepción la responsabilidad está justificada en el concepto de *libertad*, en “el hecho existencial básico de que el ser humano es un animal de posibilidades”. De este modo el ser humano es responsable cuando tiene varias posibilidades de elección y se decide por una de ellas, de la que debe responder. Esto incluye la intención de la acción y el conocimiento de la misma. Según Marzá, “desde el momento en que una empresa puede hacer las cosas de una u otra forma, tiene un *espacio de libertad* del que debe dar razón, del que es responsable”. (Marzá, 2006)

La responsabilidad, por tanto, a partir de estos tres modos de significación, se suele entender como la necesidad de dar una respuesta ante un daño ocasionado, como la asunción de las consecuencias que se siguen de una acción u omisión concreta o como, en un sentido más amplio, la capacidad de dar cuenta de cualquiera de las decisiones libremente adoptadas.

Según lo dicho hasta ahora queda claro que la idea de responsabilidad está relacionada con tres elementos básicos. Está relacionada con la *acción* (incluyendo en ella la omisión, como una forma de acción), con el grado de *influencia* que tiene o puede tener la acción y con la necesidad de que el que actúa *responda* de las propias acciones.

2.2.2.2. LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA UNIVERSIDAD

La Universidad como una organización educativa, no sólo enriquece sus procesos de generación, transmisión y aplicación de conocimientos y capacidades, sino que en la actualidad, potencia su rol activo e ineludible en la promoción del desarrollo humano sostenible.

Este enfoque de gestión es una apuesta por lograr que todos aquellos actores involucrados en la actividad universitaria o afectados por ella,

tanto internos como externos, se articulen de manera sinérgica y se vean beneficiados. Una universidad que se gestiona de manera socialmente responsable se transforma permanentemente y participa del cambio social. La unidad encargada diseñar, promover y realizar iniciativas de Responsabilidad Social Universitaria (RSU).

Particularmente en la actualidad, condicionado por los paradigmas del desarrollo dominantes, la competitividad y la lucha por la calidad de la formación profesional, debe asumir con mucha fuerza la responsabilidad social.

La Responsabilidad social universitaria es el compromiso de la universidad ante las exigencias éticas de orientar sus actividades hacia el desarrollo sostenible, considerando el impacto ambiental y social que puedan tener estas. La UAP desde la definición de su misión de formar personas libres, responsables y competentes que respondan a las exigencias de la realidad a fin de promover el bien común; se compromete y se involucra en las necesidades de la sociedad bajo la reflexión ética de la Doctrina Social apostando por un desarrollo humano sostenible

ETICA Y RESPONSABILIDAD SOCIAL

En el ámbito global la generación del conocimiento por parte de las universidades en la actualidad es fuente de críticas constantes, dado el crecimiento de la pobreza y las deficientes plazas de empleo para los recursos que en ella se forman, casi en forma masiva. Las exigencias de la sociedad apuntan hacia el aprovechamiento de los recursos escasos, en función de la satisfacción de necesidades reales de la población y del mercado.

Se amerita la formación de personal capaz de flexibilizar a las organizaciones ante los rápidos cambios que genera el entorno de los negocios, asegurando que las estrategias sean receptivas ante las variaciones frecuentes. Las modificaciones masivas en los estilos administrativos y las estructuras que suelen alcanzar ventajas temporales tal como establecen Brooke y Mills (2000), como parte de las nuevas realidades que se encuentran latentes en el entorno que ameritan una mayor velocidad de respuesta.

En tal sentido, surge la necesidad de determinar la pertinencia del producto generado por las Universidades como instituciones en las cuales se capacitan gran cantidad de recursos humanos a escala interna y que poseen personal calificado para generar cambios en la formación gerencial tanto del sector productivo, como del sector público.

La demanda de una participación activa de la Universidad, como ente, frente a los diversos cambios que se exigen en el entorno, requiere un replanteamiento de la misión y visión de la institución, para ello se amerita un análisis de sus fortalezas y debilidades, considerando las oportunidades existentes, con lo cual se arrojaría un diagnóstico del estado de la Responsabilidad Social Corporativa, dada su vinculación con el entorno.

Es importante destacar entonces la interrogante acerca de ¿cual es la Responsabilidad Social de la Universidad en la Formación Gerencial?. Para dar respuesta a esta interrogante deben analizarse una serie de temas entre los cuales se destacan lo que se define como: Ética en los negocios, institucionalización de la responsabilidad social, responsabilidad social corporativa la pirámide de la responsabilidad social corporativa, la innovación y la pertinencia de la formación gerencial impartida por las universidades.

En la actualidad los sistemas de enseñanza deben apuntar a una visión holística en la formación gerencial de profesionales, específicamente en la rama de negocios (administración, contaduría pública y economía), que destaque el componente ético en la formación de los futuros profesionales. En este sentido Gómez (2005) señala la consideración de una cultura ética con una cultura de responsabilidad perentoria que se le plantea a las organizaciones actuales, a la que no escapan aquellas de educación superior.

Básicamente se requiere del establecimiento de una formación ética del individuo que a su vez incidirá en los valores, comportamientos y actitudes que este desarrollará dentro de las organizaciones en las cuales se desempeñe, lo cual a su vez va a ser un indicador de la responsabilidad social que esta organización va a asumir en el futuro

2.3 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

Los principales términos empleados en la investigación son:

- **ADMINISTRAR**

Administrar es dirigir, regir, gobernar, es la acción de administración. Proviene del Latín administrare que a su vez significa "administrar, dirigir; servir, ayudar a".

- **GERENCIA**

Función mediante la cual las empresas y el Estado logran resultados para satisfacer sus respectivas demandas.

- **LIDERAZGO**

Es el proceso de influir en otros y apoyarlos para que trabajen con entusiasmo en el logro de objetivos comunes. Se entiende como la capacidad de tomar la iniciativa, gestionar, convocar, promover, incentivar, motivar y evaluar a un grupo o equipo. Es el ejercicio de la actividad ejecutiva en un proyecto, de forma eficaz y eficiente, sea éste personal, gerencial o institucional.

- **MOTIVACION:**

La motivación es considerada como el impulso que conduce a una persona a elegir y realizar una acción entre aquellas alternativas que se presentan en una determinada situación. En efecto, la motivación está relacionada con el impulso, porque éste provee eficacia al esfuerzo colectivo orientado a conseguir los objetivos de la empresa

- **EFICIENCIA ECOLÓGICA**

La eficiencia ecológica es la noción de que mediante la mejora del modo en que se utilizan los recursos es posible reducir el deterioro medioambiental y los costos.

- **COMERCIO JUSTO Y EQUITATIVO**

El comercio justo y equitativo se define como una solución alternativa al comercio internacional tradicional. Se trata de una asociación comercial que favorece el desarrollo sostenible de los productores excluidos o desfavorecidos garantizando mejores condiciones comerciales, aumentando la sensibilización y realizando campañas al efecto.

- **ESPÍRITU EMPRESARIAL RESPONSABLE**

El espíritu empresarial responsable es un concepto de las Naciones Unidas que reconoce el papel de las empresas para conseguir un desarrollo sostenible y que las empresas pueden gestionar sus

operaciones de modo que se fomente el crecimiento económico y se aumente la competitividad al tiempo que se garantiza la protección del medio ambiente y se promueve la responsabilidad social.

- **CREATIVIDAD**

La creatividad es la habilidad o habilidades puestas de manifiesto en cada individuo con el propósito de instrumentar mejoras en un entorno determinado, que va desde actividades psicomotoras, cognitivas y afectivas.

- **COMUNICACIÓN**

Es un medio del cual dos o más personas pueden intercambiar frases a través de un proceso en el cual se ven relacionados el emisor que es la persona que envía el mensaje, el receptor que es la persona que lo recibe y que a su vez se vuelve emisor, el cual lo mandan a través de un canal por medio de códigos.

- **DESARROLLO ORGANIZACIONAL**

El Desarrollo Organizacional se entiende como un esfuerzo planificado, dirigido y administrado por el nivel superior de una organización, en el que participan todos los miembros de la misma con el objetivo de aumentar su eficacia y su salud.

- **DESARROLLO SOSTENIBLE:**

Es el desarrollo que satisface las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades.

- **EVALUACIÓN DEL IMPACTO SOCIAL:**

Es el análisis sistemático del impacto de un proyecto u operación empresarial sobre la situación social y cultural de las comunidades afectadas.

- **LIDERAZGO**

El liderazgo se define como la capacidad de inspirar y guiar a individuos o grupos. El liderazgo es el proceso mediante el cual el líder conduce a sus seguidores de un modo específico (estilo) hacia el logro de determinadas metas u objetivos.

- **LIDERAZGO DIRECTIVO.**

El liderazgo directivo es el, liderazgo que ejerce el personal directivo de las instituciones educativas de educación primaria y secundaria del ámbito de estudio. Se identifica con el concepto del modelo de liderazgo compartido.

- **RELACIÓN**

Se entiende por relación al proceso por el que una variable afecta o no afecta a otra variable. Generalmente suele establecerse tres tipos de relación entre dos o más variables: Relación de asociación, relación de covarianza y relación de causalidad.

La relación de asociación se da cuando una variable no genera ningún cambio en otra variable; es decir entre dos ó más variables no hay covarianza ni causalidad. En una relación de asociación dos o más variables pueden presentarse a la misma vez, una antes o después que otra; pero entre éstas no existe ninguna relación de covarianza ni mucho menos causalidad.

La relación de covarianza se da cuando entre dos o más variables el cambio o la modificación de sus valores, va asociado al cambio de los valores de las otras variables. Aun cuando estos cambios sean una después de la otra no existe necesariamente relación de causalidad.

La relación de causalidad es cuando una variable se comporta necesariamente como causa o efecto de otra.

CAPÍTULO III
PRESENTACIÓN, INTERPRETACIÓN Y
DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.1. DESCRIPCIÓN

Los resultados obtenidos en esta investigación se presenta teniendo en cuenta el diseño descriptivo correlacional empleado, los instrumentos utilizados para la recolección de los datos y las dimensiones consideradas de cada una de las variables de estudio. En efecto, las variables y sus correspondientes dimensiones son las siguientes:

Variable X: Habilidades gerenciales

Dimensiones:

X1: Nivel de desarrollo de habilidades conceptuales.

X2: Nivel de desarrollo de habilidades técnicas.

X3: Nivel de desarrollo de habilidades humanas.

Variable Y: Actitud hacia la responsabilidad social empresaria.

Dimensiones:

Y1: Actitud hacia la responsabilidad social interna.

Y2: Actitud hacia la Responsabilidad social intermedia.

Y3: Actitud hacia la Responsabilidad social externa

La presentación de los resultados se hace teniendo en cuenta cada una de las variables que se correlacionan en cada una de las hipótesis, de la siguiente manera:

4.1.1. BASE DE DATOS

La base de datos de los resultados obtenidos por cada uno de las dimensiones de las variables de estudio, consideradas en esta investigación se presenta en la siguiente tabla:

TABLA N° 01

Base de datos de las variables de estudio, según dimensiones

Nº	X1	X2	X3	Total	Y1	Y2	Y3	Total
1	22	38	32	31	23	40	35	33
2	34	18	35	29	38	20	30	29
3	40	36	28	35	37	35	33	35
4	22	41	19	27	24	43	17	28
5	43	27	38	36	40	32	42	38
6	21	28	32	27	19	30	21	23
7	19	33	25	26	18	30	20	23
8	20	26	27	24	22	24	30	25
9	24	21	32	26	22	18	30	23
10	34	19	26	26	30	20	25	25
11	25	18	42	28	24	22	40	29
12	29	33	33	32	27	30	34	30
13	32	21	44	32	30	19	42	30
14	33	42	17	31	32	40	18	30
15	30	40	26	32	29	42	27	33
16	32	22	23	26	34	23	36	31
17	42	31	39	37	39	33	41	38
18	18	22	37	26	17	23	39	26
19	33	30	26	30	34	32	24	30
20	22	22	33	26	20	30	30	27
21	35	36	25	32	36	36	24	32
22	26	25	19	23	24	27	21	24
23	29	27	22	26	30	32	23	28
24	32	22	35	30	35	20	37	31
25	36	41	27	35	31	34	25	30
26	35	19	20	25	36	21	18	25
27	18	20	22	20	20	22	20	21
28	20	33	36	30	18	30	34	27
29	42	24	40	35	40	23	41	35
30	44	35	32	37	41	32	33	35
31	28	37	38	34	27	38	36	34
32	31	41	22	31	30	42	24	32
33	32	27	26	28	33	25	25	28
34	24	24	24	24	22	22	26	23
35	22	19	20	20	24	23	22	23
36	28	21	41	30	32	20	40	31

37	35	33	35	34	34	34	36	35
38	31	41	37	36	30	42	35	36
39	32	36	22	30	30	38	20	29
40	21	39	39	33	19	37	35	30

4.1.2. RELACION ENTRE NIVEL DE DESARROLLO DE HABILIDADES CONCEPTUALES (X1) Y ACTITUD FRENTE A LA RESPONSABILIDAD SOCIAL INTERNA (Y1).

A partir de los resultados presentados en la base de datos, se ha elaborado una tabla de distribución de los puntajes obtenidos tanto de la variable Nivel de desarrollo de habilidades conceptuales (X1) y la variable Actitud hacia la responsabilidad social interna (Y1), luego se estableció la relación entre estas variables, tal como corresponde al diseño empleado en esta investigación.

Los datos obtenidos en relación a la distribución de frecuencias en las categorías establecidas se presentan en la tabla siguiente:

TABLA N° 02
Distribución de frecuencias por categorías de las variables X1 y Y1

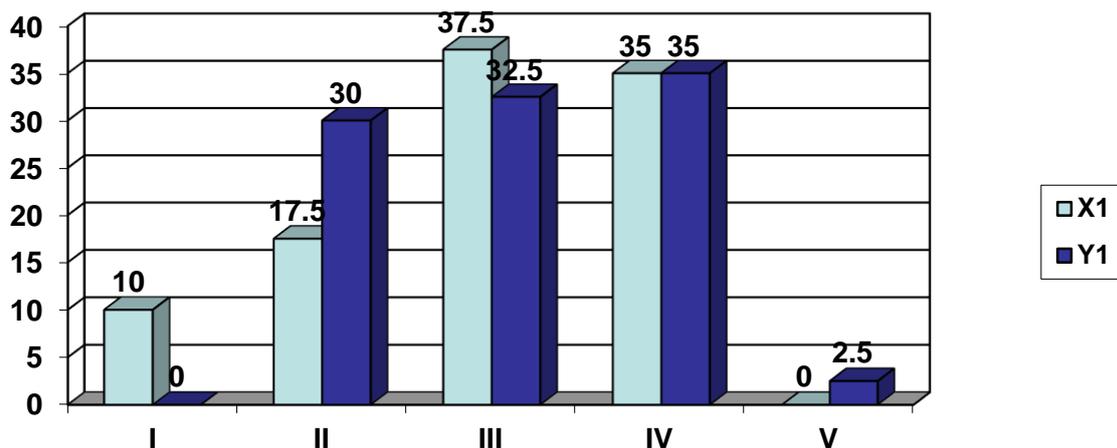
CATEGORÍAS	VARIABLE X1				VARIABLE Y1			
	F	FP	$\sum X_1$	\bar{X}	F	FP	$\sum X_1$	\bar{X}
Muy bueno 42 – 50 pts	4	10	171	42.8	0	0	0	0
Bueno 34 – 41 pts	7	17.5	249	35.6	12	30	444	37.0
Regular 26 – 33 pts	15	37.5	458	30.5	13	32.5	391	30.1
Deficiente 18 –25 pts	14	35	298	21.3	14	35	299	21.4
Muy deficiente	0	0	0	0	1	2.5	17	17.0

10 - 17 pts								
TOTAL	40	100	1176	-	40	100	1151	-
\bar{X}			29.4				28.8	

Fuente: Resultado obtenidos con los instrumentos

GRÁFICA Nº 01

Distribución porcentual de X1 y Y1 por categorías



Leyenda:

I = Muy bueno II = Bueno III = Regular IV = Deficiente V = Muy deficiente

INTERPRETACIÓN DE LA TABLA Nº 01

De acuerdo con los resultados obtenidos en la tabla Nº 02, la distribución porcentual organizado para los resultados globales y distribuidos en las diferentes categorías de la variable X1, es como sigue:

En la categoría muy alto, se ubicaron el 10 % de los estudiantes; en la categoría alto un 17.5%, en la categoría regular un 37.5%, en la categoría baja un 35% de alumnos y en la categoría muy baja el 0% de los estudiantes.

Para el caso de la variable Y1, en la categoría muy alto, se ubicaron el 0 % de los alumnos de; en la categoría alto un 30%, en la categoría

regular un 35.5%, en la categoría baja un 35% de estudiantes y en la categoría muy baja el 2.5% de los estudiantes.

PRUEBA DE HIPÓTESIS

PRUEBA DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1

Para la prueba de hipótesis se plantea la hipótesis nula 1 y la hipótesis alterna 1 de la siguiente manera:

Hipótesis nula 1

No existe una relación positiva significativa entre el nivel de desarrollo de habilidades conceptuales y la actitud hacia la responsabilidad social interna empresarial de los estudiantes del 5to año de la Escuela Académico profesional de Administración de la UAP filial Ica

Hipótesis alterna 1

Existe una relación positiva significativa entre el nivel de desarrollo de habilidades conceptuales y la actitud hacia la responsabilidad social interna empresarial de los estudiantes del 5to año de la Escuela Académico profesional de Administración de la UAP filial Ica

Pero para determinar la relación entre estas variables X_1 y Y_1 , según el coeficiente de correlación de Pearson para datos simples se tiene la siguiente tabla:

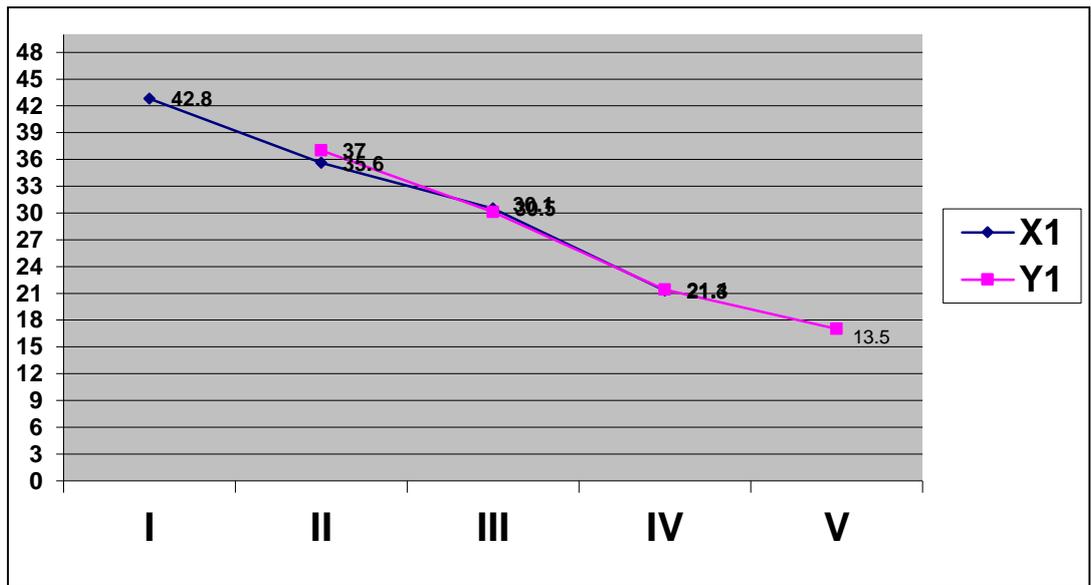
Cuadro N° 03

Relación entre la variable Nivel de desarrollo de habilidades conceptuales (X1) y la variable Actitud hacia la responsabilidad social interna (Y1) según las medias aritméticas

	F	X1			Y1			
		X'	Sumatoria X	\bar{X}	F	X'	Sumatoria X	\bar{X}
I	4	46	171	42.8	0	46	0	0
II	7	37.5	249	35.6	12	37.5	444	37.0
III	15	29.5	458	30.5	13	29.5	391	30.1
IV	14	21.5	298	21.3	14	21.5	299	21.4
V	0	13.5	0	0	1	13.5	17	17.0
TOTAL	40	-	1176	29.4	40	-	1151	28.8

Gráfico N° 02

Correlación de la variable X1 e Y1



Para determinar la relación existente entre la variable X1 y Y1, de acuerdo con la puntuación directa, se tiene la siguiente tabla:

TABLA N° 03
Relación entre Nivel de desarrollo de habilidades conceptuales (X1) y la variable Actitud hacia la responsabilidad social interna (Y1)

N°	X	Y	X.Y	X ²	Y ²
1	22	23	506	484	529
2	34	38	1292	1156	1444
3	40	37	1480	1600	1369
4	22	24	528	484	576
5	43	40	1720	1849	1600
6	21	19	399	441	361
7	19	18	342	361	324
8	20	22	440	400	484
9	24	22	528	576	484
10	34	30	1020	1156	900
11	25	24	600	625	576
12	29	27	783	841	729
13	32	30	960	1024	900
14	33	32	1056	1089	1024
15	30	29	870	900	841
16	32	34	1088	1024	1156
17	42	39	1638	1764	1521
18	18	17	306	324	289
19	33	34	1122	1089	1156
20	22	20	440	484	400

21	35	36	1260	1225	1296
22	26	24	624	676	576
23	29	30	870	841	900
24	32	35	1120	1024	1225
25	36	31	1116	1296	961
26	35	36	1260	1225	1296
27	18	20	360	324	400
28	20	18	360	400	324
29	42	40	1680	1764	1600
30	44	41	1804	1936	1681
31	28	27	756	784	729
32	31	30	930	961	900
33	32	33	1056	1024	1089
34	24	22	528	576	484
35	22	24	528	484	576
36	28	32	896	784	1024
37	35	34	1190	1225	1156
38	31	30	930	961	900
39	32	30	960	1024	900
40	21	19	399	441	361
Totales	1176	1151	35745	36646	35041

Procesando estos datos, de acuerdo con los requerimientos para determinar el coeficiente de correlación de Pearson, se ha establecido las medias aritméticas de X_1 y de Y_1 , así como la desviación típica (S) tanto de la variable X_1 como de la variable Y_1 , se obtuvo los siguientes resultados:

La media aritmética de la variable X_1 :

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N} = \frac{1176}{40} = 29.4$$

Media aritmética de la variable Y_2 :

$$\bar{Y} = \frac{\sum Y}{N} = \frac{1151}{40} = 28.8$$

Desviación típica de la variable X_1 :

$$S_x = \sqrt{\frac{\sum X^2}{N} - \bar{X}^2} = \sqrt{\frac{36646}{40} - 29.4^2} = 7.2$$

Desviación típica de la variable Y1:

$$S_y = \sqrt{\frac{\sum Y^2}{N} - \bar{Y}^2} = \sqrt{\frac{35041}{40} - 28.8^2} = 6.8$$

Coefficiente de correlación de Pearson:

$$r_{XY} = \frac{\frac{\sum XY}{N} - \bar{X}\bar{Y}}{S_x S_y} = \frac{\frac{35745}{40} - (29.4)(28.8)}{(7.2)(6.8)} = 0.958$$

Interpretación:

Habiendo determinado que el coeficiente de correlación de Pearson para datos simples y de acuerdo con la fórmula de puntuación directa, se concluye que este coeficiente de correlación de 0.958, indica que existe una correlación alta entre la variable Nivel de desarrollo de habilidades conceptuales (X1) y la variable Actitud hacia la responsabilidad social interna (Y1) de los profesores de la muestra. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula anunciada anteriormente y consecuentemente se acepta la hipótesis alterna 1.

4.1.3. RELACIÓN ENTRE LAS VARIABLE NIVEL DE DESARROLLO DE LAS HABILIDADES TÉCNICAS (X2) Y LA ACTITUD HACIA LA RESPONSABILIDAD SOCIAL INTERMEDIA (Y2).

Los datos obtenidos en relación a la variable X2 referido AL Nivel de desarrollo de habilidades técnicas (X2) y la variable Actitud hacia la Responsabilidad social intermedia (Y2), presentados en la base de

datos, se han categorizado de acuerdo con los puntajes obtenidos, los cuales se presentan en la tabla siguiente:

TABLA N° 04

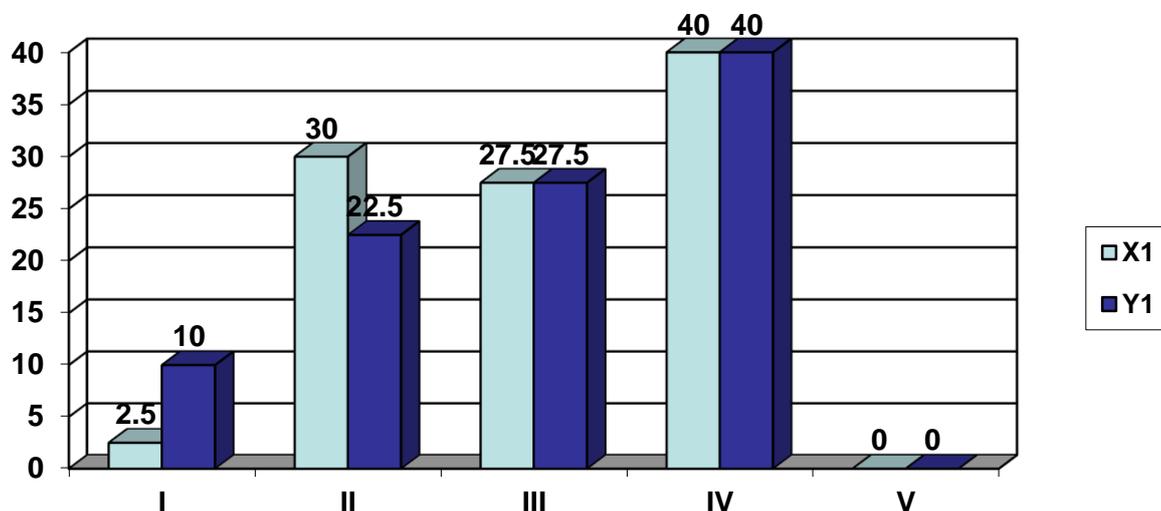
Distribución de frecuencias por categorías de las variables nivel de desarrollo de habilidades Técnicas (x2) y la actitud hacia la responsabilidad social intermedia empresarial (Y2)

CATEGORÍAS	VARIABLE X2				VARIABLE Y2			
	F	FP	$\sum X_1$	\bar{X}	F	FP	$\sum X_1$	\bar{X}
Muy bueno 42 – 50 pts	1	2.5	42	42	4	10	169	42.3
Bueno 34 – 41 pts	12	30	461	38.4	9	22.5	332	36.9
Regular 26 – 33 pts	11	27.5	328	29.8	11	27.5	338	30.7
Deficiente 18 –25 pts	16	40	337	21.1	16	40	345	21.6
Muy deficiente 10 - 17 pts	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	40	100	1168	-	40	100	1184	-
\bar{X}			29.2				29.6	

Fuente: Resultado obtenidos con los instrumentos

GRÁFICA N° 03

Distribución porcentual de X2 y Y2 por categorías



Leyenda:

I = Muy bueno II = Bueno III = Regular IV = Deficiente V = Muy deficiente

INTERPRETACIÓN DEL CUADRO N° 05

Según la tabla N° 04, en la variable X2, EL 2.5%o se ha ubicado en la categoría muy alto, el 30% en la categoría bueno, el 27.5% se ubicó en la categoría regular, el 40% en la categoría bajo y un 0% en la categoría muy bajo.

En la variable Y2, el 10% se ha ubicado en la categoría muy alto, el 22.5% en la categoría bueno, el 27.5% se ubicó en la categoría regular, el 40% en la categoría bajo y un 0% en la categoría muy bajo.

PRUEBA DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2

Se plantea la hipótesis nula 2 y la hipótesis alterna 2:

Hipótesis nula 2

No existiría una relación positiva significativa entre el nivel de desarrollo de habilidades Técnicas y la actitud hacia la responsabilidad

social intermedia empresarial de los estudiantes del 5to año de la Escuela Académico profesional de Administración de la UAP filial Ica

Hipótesis alterna 2

Existe una relación positiva significativa entre el nivel de desarrollo de habilidades Técnicas y la actitud hacia la responsabilidad social intermedia empresarial de los estudiantes del 5to año de la Escuela Académico profesional de Administración de la UAP filial Ica

Pero para determinar la relación entre estas variables X2 y Y2, según el coeficiente de correlación de Pearson para datos simples se tiene la siguiente tabla:

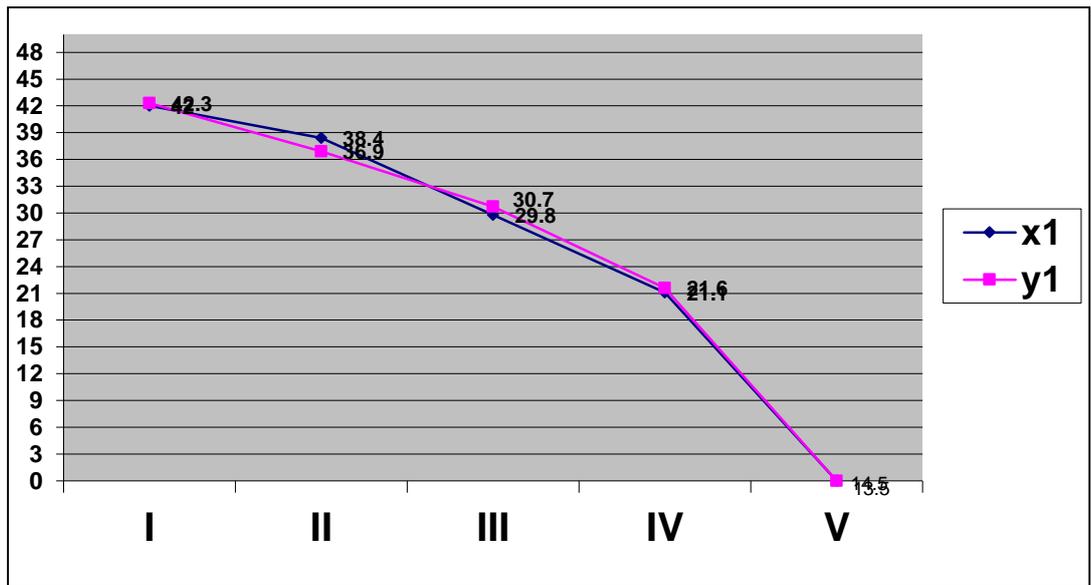
Cuadro N° 07

Relación entre la variable nivel de desarrollo de las habilidades técnicas (X2) y la variable actitud hacia la responsabilidad social intermedia (Y2) según las medias aritméticas

	F	X1			Y1			
		X'	Sumatoria X	\bar{X}	F	X'	Sumatoria X	\bar{X}
I	1	46	42	42	4	46	169	42.3
II	12	37.5	461	38.4	9	37.5	332	36.9
III	11	29.5	328	29.8	11	29.5	338	30.7
IV	16	21.5	337	21.1	16	21.5	345	21.6
V	0	13.5	0	0	0	13.5	0	0
TOTAL	40	-	1168	29.2	40	-	1184	29.6

Gráfico N° 04

Correlación de las medias aritméticas de la variable X2 e Y2



Para determinar la relación existente entre la variable X2 y Y2, de acuerdo con la puntuación directa, se tiene la siguiente tabla:

Cuadro N° 08

Relación entre Nivel de desarrollo de habilidades técnicas (X2) y la variable Actitud hacia la Responsabilidad social intermedia (Y2)

Nº	X	Y	X.Y	X ²	Y ²
1	38	40	1520	1444	1600
2	18	20	360	324	400
3	36	35	1260	1296	1225
4	41	43	1763	1681	1849
5	27	32	864	729	1024
6	28	30	840	784	900
7	33	30	990	1089	900
8	26	24	624	676	576
9	21	18	378	441	324
10	19	20	380	361	400
11	18	22	396	324	484
12	33	30	990	1089	900
13	21	19	399	441	361
14	42	40	1680	1764	1600
15	40	42	1680	1600	1764
16	22	23	506	484	529
17	31	33	1023	961	1089
18	22	23	506	484	529
19	30	32	960	900	1024
20	22	30	660	484	900
21	36	36	1296	1296	1296

22	25	27	675	625	729
23	27	32	864	729	1024
24	22	20	440	484	400
25	41	34	1394	1681	1156
26	19	21	399	361	441
27	20	22	440	400	484
28	33	30	990	1089	900
29	24	23	552	576	529
30	35	32	1120	1225	1024
31	37	38	1406	1369	1444
32	41	42	1722	1681	1764
33	27	25	675	729	625
34	24	22	528	576	484
35	19	23	437	361	529
36	21	20	420	441	400
37	33	34	1122	1089	1156
38	41	42	1722	1681	1764
39	36	38	1368	1296	1444
40	39	37	1443	1521	1369
Totales	1168	1184	36792	36566	37340

Fuente: resultados obtenidos con los instrumentos

Procesando estos datos, de acuerdo con los requerimientos para determinar el coeficiente de correlación de Pearson, se ha establecido las medias aritméticas de X2 y de Y2, así como la desviación típica (S) tanto de la variable X2 como de la variable Y2, se obtuvo los siguientes resultados:

La media aritmética de la variable X2:

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N} = \frac{1168}{40} = 29.2$$

Media aritmética de la variable Y2:

$$\bar{Y} = \frac{\sum Y}{N} = \frac{1184}{40} = 29.6$$

Desviación típica de la variable X2:

$$S_x = \sqrt{\frac{\sum X^2}{N} - \bar{X}^2} = \sqrt{\frac{36566}{40} - 852.64} = 7.8$$

Desviación típica de la variable Y2:

$$S_y = \sqrt{\frac{\sum Y^2}{N} - \bar{Y}^2} = \sqrt{\frac{37340}{40} - 876.16} = 7.6$$

Coefficiente de correlación de Pearson:

$$r_{XY} = \frac{\frac{\sum XY}{N} - \bar{X}\bar{Y}}{S_X S_Y} = \frac{\frac{36792}{40} - 867.32}{(7.8)(7.6)} \quad r_{XY} = \frac{919.8 - 867.32}{59.28}$$

$$r_{XY} = \frac{52.48}{59.28} = 0.885$$

Interpretación:

Habiendo determinado que el coeficiente de correlación de Pearson para datos simples y de acuerdo con la fórmula de puntuación directa, se concluye que este coeficiente de correlación de $r = 0.885$, indica que existe una correlación positiva alta muy alta entre la variable Nivel de desarrollo de habilidades técnicas (X2) y la variable Actitud hacia la Responsabilidad social intermedia (Y2).

En consecuencia, se rechaza la segunda hipótesis nula 2 porque r es cercana a 1 y en consecuencia se acepta la hipótesis alterna 2 (específica 2), anunciada anteriormente.

4.1.3. RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE NIVEL DE DESARROLLO DE HABILIDADES HUMANAS(X3) Y ACTITUD HACIA LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EXTERNA (Y3)

Los datos obtenidos referentes a la relación entre las variables Nivel de desarrollo de habilidades humanas (X3) y Actitud hacia la Responsabilidad social externa (Y3), presentados en la base de datos, se han categorizado de acuerdo con los puntajes obtenidos, lo cual muestra la existencia de una relación inversa entre dichas variables.

La siguiente tabla contiene justamente esta relación:

TABLA N° 09

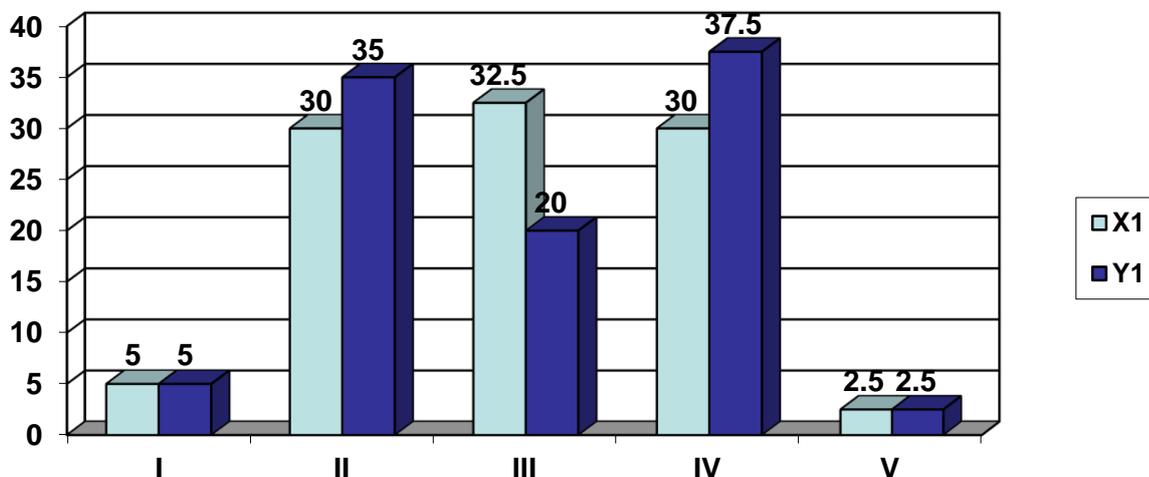
Distribución de frecuencias por categorías de las variables Nivel de desarrollo de habilidades humanas (X3) y Actitud hacia la Responsabilidad social externa (Y3).

CATEGORÍAS	VARIABLE X3				VARIABLE Y3			
	F	FP	$\sum X_1$	\bar{X}	F	FP	$\sum X_1$	\bar{X}
Muy bueno 42 – 50 pts	2	5	86	43	2	5	84	42
Bueno 34 – 41 pts	12	30	450	37.5	14	35	519	37.1
Regular 26 – 33 pts	13	32.5	380	29.2	8	20	239	29.9
Deficiente 18 –25 pts	12	30	263	21.9	15	37.5	330	22
Muy eficiente 10 - 17 pts	1	2.5	17	17	1	2.5	17	17
TOTAL	40	100	1196		40	100	1189	
\bar{X}			29.9				29.7	

Fuente: Resultado obtenidos con los instrumentos

GRÁFICA N° 05

Distribución porcentual de la variable Nivel de desarrollo de habilidades humanas (X3) y Actitud hacia la Responsabilidad social externa (Y3), por categorías



Leyenda:

I = Muy bueno II = Bueno III = Regular IV = Deficiente V = Muy deficiente

INTERPRETACIÓN DEL CUADRO Nº 10

De acuerdo con los resultados del cuadro Nº 10, de la relación entre la variable Nivel de desarrollo de habilidades humanas (X3) y Actitud hacia la Responsabilidad social externa (Y3), en la variable X3, el 5% se ha ubicado en la categoría muy alto, el 30% en la categoría bueno, el 32.5% se ubicó en la categoría regular, el 30% en la categoría bajo y un 2.5 en la categoría muy bajo.

En la variable Y3, el 5% se ha ubicado en la categoría muy alto, el 35% en la categoría bueno, el 20% se ubicó en la categoría regular, el 37.5% en la categoría bajo y un 2.5% en la categoría muy bajo.

PRUEBA DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3

Hipótesis nula 3

No existe una relación positiva significativa entre el nivel de desarrollo de habilidades humanas y la actitud hacia la responsabilidad social

externa empresarial de los estudiantes del 5to año de la Escuela Académico profesional de Administración de la UAP filial Ica

Hipótesis alterna 3

Existe una relación positiva significativa entre el nivel de desarrollo de habilidades humanas y la actitud hacia la responsabilidad social externa empresarial de los estudiantes del 5to año de la Escuela Académico profesional de Administración de la UAP filial Ica

Pero para determinar la relación entre estas variables X3 y Y3, según el coeficiente de correlación de Pearson para datos simples se tiene la siguiente tabla:

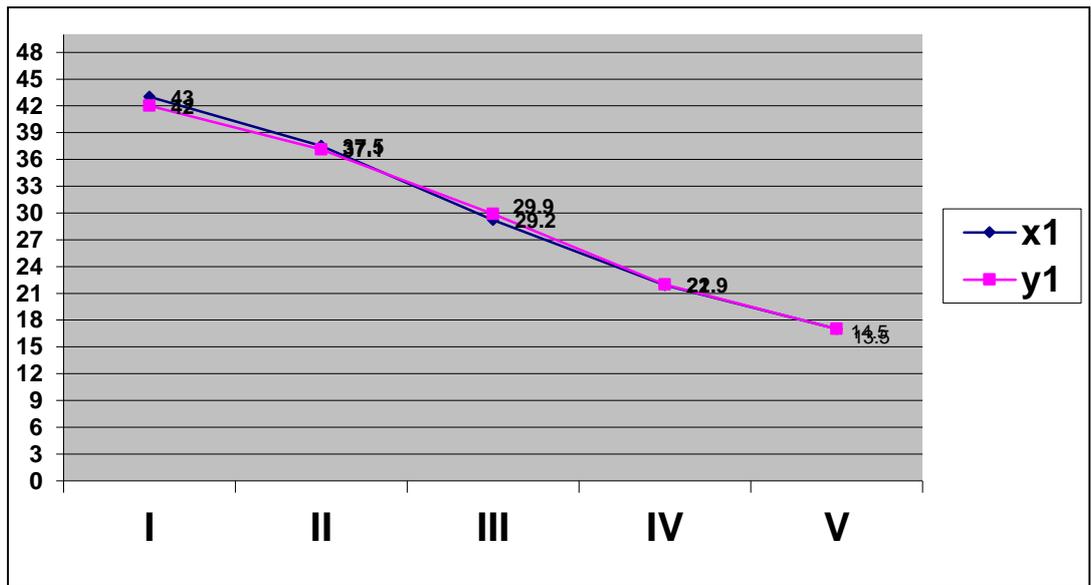
Cuadro N° 11

Relación entre la variable Nivel de desarrollo de habilidades humanas (X3) y la variable Actitud hacia la Responsabilidad social externa (Y3) según las medias aritméticas

	X1				Y1			
	F	X'	Sumatoria X	\bar{X}	F	X'	Sumatoria X	\bar{X}
I	2	46	86	43	2	46	84	42
II	12	37.5	450	37.5	14	37.5	519	37.1
III	13	29.5	380	29.2	8	29.5	239	29.9
IV	12	21.5	263	21.9	15	21.5	330	22
V	1	13.5	17	17	1	13.5	17	17
TOTAL	40	-	1196	29.9	40	-	1189	29.7

Gráfico N° 06

Correlación de la variable X3 e Y3



Para determinar la relación existente entre la variable X3 y Y3, de acuerdo con la puntuación directa, se tiene la siguiente tabla:

CUADRO N° 12
Relación entre Nivel de desarrollo de habilidades humanas (X3) y
Actitud hacia la responsabilidad social interna (Y3)

Nº	X	Y	X.Y	X ²	Y ²
1	32	35	1120	1024	1225
2	35	30	1050	1225	900
3	28	33	924	784	1089
4	19	17	323	361	289
5	38	42	1596	1444	1764
6	32	21	672	1024	441
7	25	20	500	625	400
8	27	30	810	729	900
9	32	30	960	1024	900
10	26	25	650	676	625
11	42	40	1680	1764	1600
12	33	34	1122	1089	1156
13	44	42	1848	1936	1764
14	17	18	306	289	324
15	26	27	702	676	729
16	23	36	828	529	1296
17	39	41	1599	1521	1681
18	37	39	1443	1369	1521
19	26	24	624	676	576
20	33	30	990	1089	900
21	25	24	600	625	576

22	19	21	399	361	441
23	22	23	506	484	529
24	35	37	1295	1225	1369
25	27	25	675	729	625
26	20	18	360	400	324
27	22	20	440	484	400
28	36	34	1224	1296	1156
29	40	41	1640	1600	1681
30	32	33	1056	1024	1089
31	38	36	1368	1444	1296
32	22	24	528	484	576
33	26	25	650	676	625
34	24	26	624	576	676
35	20	22	440	400	484
36	41	40	1640	1681	1600
37	35	36	1260	1225	1296
38	37	35	1295	1369	1225
39	22	20	440	484	400
40	39	35	1365	1521	1225
Total	1196	1189	37552	37942	37673

Procesando estos datos, de acuerdo con los requerimientos para determinar el coeficiente de correlación de Pearson, se ha establecido las medias aritméticas de X3 y de Y3, así como la desviación típica (S) tanto de la variable X3 como de la variable Y3, se obtuvo los siguientes resultados:

La media aritmética de la variable X3:

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N} = \frac{1196}{40} = 29.9$$

Media aritmética de la variable Y3:

$$\bar{Y} = \frac{\sum Y}{N} = \frac{1189}{40} = 29.7$$

Desviación típica de la variable X3:

$$S_x = \sqrt{\frac{\sum X^2}{N} - \bar{X}^2} = \sqrt{\frac{37942}{40} - 894.01} = 7.4$$

Desviación típica de la variable Y3:

$$S_y = \sqrt{\frac{\sum Y^2}{N} - \bar{Y}^2} = \sqrt{\frac{37673}{40} - 882.09} \quad S_y = \sqrt{941.83 - 882.09} = 7.7$$

Coefficiente de correlación de Pearson:

$$r_{XY} = \frac{\frac{\sum XY}{N} - \bar{X}\bar{Y}}{S_X S_Y} = \frac{\frac{37552}{40} - (29.9)(29.7)}{(7.4)(7.7)} = 0.891$$

Interpretación:

Habiendo determinado que el coeficiente de correlación de Pearson para datos simples y de acuerdo con la fórmula de puntuación directa, se concluye que este coeficiente de correlación de 0.891, indica que existe una correlación muy alta entre la variable Nivel de desarrollo de habilidades humanas (X3) y Actitud hacia la Responsabilidad social externa (Y3)

En consecuencia, a la luz de estos datos, se rechaza la hipótesis nula 3 y se acepta la hipótesis específica 3, dado que el valor obtenido es muy cercano a 1.

3.4. DISCUSIÓN

En esta investigación se afirma que existe una relación positiva entre el logro de habilidades gerenciales y la actitud hacia la responsabilidad empresarial de los estudiantes del 5to año de la Escuela Académico profesional de Administración de la UAP filial Ica.

A partir de esta hipótesis general, de manera específica se sostiene que:

- Existe una relación positiva significativa entre el nivel de desarrollo de habilidades conceptuales y la actitud hacia la responsabilidad social interna empresarial de los estudiantes.
- Existe una relación positiva significativa entre el nivel de desarrollo de habilidades Técnicas y la actitud hacia la responsabilidad social intermedia empresarial de los estudiantes.
- Existe una relación positiva significativa entre el nivel de desarrollo de habilidades humanas y la actitud hacia la responsabilidad social externa empresarial de los estudiantes.

Estas afirmaciones de la existencia de la correlación entre las variables de estudio, se evidencian en los resultados obtenidos con el coeficiente de correlación de Pearson los mismos que han resultado $r = 0.958$ en la hipótesis específica 1, $r = 0.885$ en la hipótesis específica 2 y $r = 0.891$ en la hipótesis específica 3, que indican la existencia de una relación positiva alta entre las dimensiones de las variables habilidades gerenciales y actitud hacia la responsabilidad social de los estudiantes del 5to año de la Escuela Académico Profesional de Administración y gerencia educativa.

Estos resultados obtenidos son similares o los que otros investigadores han reportado, tanto a nivel internacional como nacional de la relación de las variables de estudio.

Así por ejemplo, en el ámbito internacional, Fernández, M. (2016) en su investigación titulada *“Responsabilidad social corporativa estratégica de los recursos humanos basada en alto compromiso y resultados organizativos: un modelo integrador”* España, desarrolla un modelo conceptual, que pone de manifiesto la relación positiva

existente entre la responsabilidad social de las empresas y la dirección estratégica de los humanos.

Naranjo, R. (2015) en otra investigación que realiza y titulada “Habilidades gerenciales en los líderes de las medianas empresas de Colombia” se plantea como objetivo caracterizar las habilidades gerenciales con que cuentan los líderes de las medianas empresas de Colombia y la forma en que estas contribuyen para ejercer sus tareas y el impacto sobre su gestión. En esta investigación este autor reporta que las habilidades gerenciales de los líderes empresariales se manifiestan en niveles de progreso mayores que los líderes con menores habilidades gerenciales.

En el ámbito nacional, Salomón, J.(2012) en su trabajo sobre “Capacidades gerenciales en fundamentar cómo influyen las capacidades gerenciales en el desempeño de las empresas familiares en el contexto de la industria de los molinos de trigo en el Perú. las empresas familiares peruanas : un estudio descriptivo” . En esta investigación se desarrolló dentro del paradigma cualitativo, con un propósito descriptivo y una lógica inductiva. El método usado fue el estudio de casos múltiples, mientras que la recolección de los datos se realizó por medio de entrevistas semiestructuradas, y el análisis e interpretación de los datos, mediante el análisis del discurso y el uso del software AtlasTi. Y concluye que el nivel de desarrollo de las empresas guarda relación con las habilidades que los líderes cuentan para la gestión de sus empresas familiares.

Rozas, A. (2012) La responsabilidad social como herramienta de la auditoría en las universidades públicas de Lima. El autor sostiene que la Responsabilidad Social Empresarial, es un concepto que ha irrumpido con fuerza en la doctrina contable y administrativa en general, y en la auditoría en particular, como una respuesta ineludible a los

grandes cambios en los entornos organizacional y social vividos en las últimas décadas.

Como se puede observar, desde diferentes perspectivas, en estas investigaciones se reconoce el rol que cumple las habilidades gerenciales de los dueños o responsables de la conducción de las empresas; del mismo modo se resalta la importancia de la responsabilidad social en la formación integral de los estudiantes.

CONCLUSIONES

- 1) Existe una relación positiva alta entre el nivel de desarrollo de habilidades conceptuales y la actitud hacia la responsabilidad social interna empresarial de los estudiantes del 5to año de la Escuela Académico profesional de Administración de la UAP filial Ica, dado que se obtuvo un coeficiente de correlación de Pearson de $r = 0.958$
- 2) Existiría una relación positiva alta entre el nivel de desarrollo de habilidades Técnicas y la actitud hacia la responsabilidad social intermedia empresarial de los estudiantes del 5to año de la Escuela Académico profesional de Administración de la UAP filial Ica, dado que se obtuvo un coeficiente de correlación de Pearson de $r = 0.885$
- 3) Existe una relación positiva alta entre el nivel de desarrollo de habilidades humanas y la actitud hacia la responsabilidad social externa empresarial de los estudiantes del 5to año de la Escuela Académico profesional de Administración de la UAP filial Ica, dado que se obtuvo un coeficiente de correlación de Pearson de $r = 0.891$
- 4) Existe una relación positiva alta entre el logro de habilidades gerenciales y la actitud hacia la responsabilidad empresarial de los estudiantes del 5to año de la Escuela Académico profesional de Administración de la UAP filial Ica.

SUGERENCIAS

- 1) La Escuela Académico profesional de Administración de la UAP filial Ica, debe fortalecer a través del órgano correspondiente el desarrollo de habilidades conceptuales y la actitud positiva hacia la responsabilidad social empresarial de los estudiantes del 5to año de la Escuela Académico profesional de Administración de la UAP filial Ica, como parte de su formación integral basado en competencias.

- 2) La Escuela Académico profesional de Administración de la UAP filial Ica, debe fortalecer el nivel de desarrollo de habilidades Técnicas y la actitud hacia la responsabilidad social intermedia empresarial de los estudiantes del 5to año de la Escuela Académico profesional de Administración de la UAP filial Ica, con el objetivo de fortalecer el desarrollo de habilidades gerenciales.

- 3) Se debe incorporar como contenido transversal de la formación profesional en todos los años lo relacionado con la responsabilidad social, dado que existe un nivel de desarrollo relativamente bajo no obstante que esta responsabilidad social empresarial actualmente es muy importante.

- 4) Las estrategias metodológicas empleadas en las sesiones de aprendizaje, deben priorizar actividades vivenciales para el desarrollo de las habilidades gerenciales y la actitud positiva hacia la responsabilidad social de los estudiantes.

Referencias Bibliográficas

- CASTRO AGUILERA, Felipe; LORETO MARCHANT R.(2005)
Competencias Gerenciales: Una Herramienta
Indispensable para el Desarrollo Organizacional.
<http://eumed.net/libros/2005/lmr/7.htm>
- CHUANG, Chih-Hsun, And Hui Liao. (2010). Strategic human resource management inservice context: Taking care of business by taking care of employees and customers. *Personnel Psychology*, 63, pp. 153-196.
- ELÍAS, T. y VILA, S. (2014). Análisis de la responsabilidad social universitaria de la Pontificia Universidad Católica del Perú en el proyecto construcción de viviendas seguras y saludables, para las familias afectadas por el sismo en el centro poblado la Garita – Chincha. (Tesis de maestría). Universidad Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, Perú.
- FERNÁNDEZ LÓPEZ, María Nieves (2016) “Responsabilidad social corporativa estratégica de los recursos humanos basada en alto compromiso y resultados organizativos: un modelo integrador” España
- GARCÍA MARZÁ, Domingo. (2006). Ética Empresarial: un marco para la definición y gestión de la responsabilidad social corporativa. En VVAA “Mitos y Realidades de la Responsabilidad Social Corporativa en España. Un enfoque interdisciplinar” Thomson-Civitas, Madrid, pp.65-75
- GÓMEZ DIEZ, Andrés (2015) “Responsabilidad social empresarial, innovación y crisis económica. Análisis teórico y contraste empírico en empresas de Castilla y León”, España

- GÓMEZ, Emeterio (2005). La Responsabilidad Moral de la empresa capitalista. Econoinvest. 1era Edición. Caracas, Venezuela
- HENAO, J. (2013). La Responsabilidad Social Empresarial como Estrategia de Gestión en la Organización Pranha S.A. (Tesis doctoral). Universidad Nacional de Colombia. Bogotá, Colombia.
- HÖFFE, O. (1994). *Diccionario de Ética*, Barcelona, Crítica, pp.246-247
- LAPA SALINAS, Luz Rosanna (2014) “La responsabilidad social empresarial frente a la colectividad laboral en el Perú”
- NARANJO, R. & GONZÁLEZ, M. (2012). Habilidades gerenciales del líder en las medianas empresas de la región Caribe colombiana. *TEACS*, 27, 35-36
- NARANJO, R. (2008). *Las habilidades del líder*. Santiago de Cali: Lithoclave
- LIZCANO, J.L., (2006, noviembre). *Buen gobierno y responsabilidad social corporativa*, Partida Doble,num.182, pp.20-35
- MADRIGAI, D. (2009). Habilidades directivas. 2da. Edición. México: McGraw-Hill.
- MARQUINA, P. (2013) Responsabilidad social: Tarea Pendiente (1ª ed.). Lima Perú: Fondo Editorial de Centrum Pontificia Universidad Católica del Perú.
- NARANJO ARANGO, Rodrigo (2015) “Habilidades gerenciales en los líderes de las medianas empresas de Colombia”
- SALAS V. (2005). ¿Sustituye la responsabilidad social corporativa al buen gobierno de empresa?. *Economistas* nº 106, noviembre pp. 4-11.

- SPARROW, Paul, Elaine Farndale, and Hugh Scullion(2013). An empirical study of the role of the corporate HR function in global talent management in professional and financial services firms in the global financial crisis. *International Journal of Human Resource Management*. 24: 1777-1798.
- TORO, D. (2006). El enfoque estratégico de la Responsabilidad Social Corporativa: Revisión de la literatura académica. *Intangible Capital*, 2 (14), pp.338-358.
- ORTIZ ARISTIZABAL, Paula Catalina (2010) “La responsabilidad social empresarial como base de la estrategia competitiva de HZX”. España
- ROZAS FLORES, Alan Errol (2012) “La responsabilidad social como herramienta de la auditoría en las universidades públicas de Lima”.
- SALOMÓN SALOMÓN, Jaime Oswaldo (2012) “Capacidades gerenciales en las empresas familiares peruanas: un estudio descriptivo”
- TANAKA, M. (2011) “Influencia del presupuesto por resultados en la Gestión Financiera Presupuestal del Ministerio de Salud.
- WHETTEN, D., y CAMERON, K. (2005). *Desarrollo de habilidades directivas*. 6ta. Edición. México: Pearson.
- WHETTEN, D., y CAMERON, K. (2011). *Desarrollo de habilidades directivas*. 8ta. Edición. México: Pearson.

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: “Habilidades gerenciales y actitud hacia la responsabilidad social empresarial en los estudiantes del 5to año de la escuela académico profesional de Administración de la Escuela Académico Profesional de Administración, filial Ica”

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	INDICADORES	INSTRUMENTOS	METODO
<p style="text-align: center;">PG</p> <p>¿Qué relación existe entre el logro de habilidades gerenciales y la actitud hacia la responsabilidad empresarial de los estudiantes del 5to año de la Escuela Académico profesional de Administración de la UAP filial Ica?</p>	<p style="text-align: center;">OG</p> <p>Determinar la relación que existe entre el logro de habilidades gerenciales y la actitud hacia la responsabilidad empresarial de los estudiantes del 5to año de la Escuela Académico profesional de Administración de la UAP filial Ica.</p>	<p style="text-align: center;">HG</p> <p>Existiría una relación significativa entre el logro de habilidades gerenciales y la actitud hacia la responsabilidad empresarial de los estudiantes del 5to año de la Escuela Académico profesional de Administración de la UAP filial Ica</p>	<p style="text-align: center;">V HG</p> <p>X: Habilidades gerenciales.</p> <p>Y: Actitud hacia la responsabilidad social empresarial</p>	<p style="text-align: center;">I VHG</p> <p>X1: Nivel de desarrollo de habilidades conceptuales. X2: Nivel de desarrollo de habilidades técnicas. X3: Nivel de desarrollo de habilidades humanas.</p> <p>Y1: Actitud hacia la responsabilidad social interna. Y2: Actitud hacia la Responsabilidad social intermedia. Y3: Actitud hacia la Responsabilidad social externa.</p>	<p>Cuestionario A, B y C</p> <p>Escala de actitud A, B y C.</p>	<p>MÉTODO: Cuantitativo. Diseño empleado: Descriptivo correlacional.</p> <p>Población: 40 estudiantes del 5to año de Administración Muestra: 40 estudiantes. Se trabajó con toda la población por el número relativamente pequeño.</p> <p>La técnica empleada para la recolección de los datos es la observación y la encuesta. Los instrumentos de recolección de datos empleados son: Cuestionario y la Escala de actitud. La técnica de contraste de la</p>
<p style="text-align: center;">PE 1</p> <p>¿Qué relación existe entre el nivel de desarrollo de habilidades conceptuales y la actitud hacia la responsabilidad social interna empresarial de los estudiantes del 5to año de la Escuela Académico profesional de Administración de la UAP filial Ica?</p>	<p style="text-align: center;">OE 1</p> <p>Identificar el tipo de relación que existe entre el nivel de desarrollo de habilidades conceptuales y la actitud hacia la responsabilidad social interna empresarial de los estudiantes del 5to año de la Escuela Académico profesional de</p>	<p style="text-align: center;">HE 1</p> <p>Existiría una relación significativa entre el nivel de desarrollo de habilidades conceptuales y la actitud hacia la responsabilidad social interna empresarial de los estudiantes del 5to año de la Escuela Académico profesional de Administración de la UAP filial Ica</p>	<p style="text-align: center;">VHE 1</p> <p>X1: Nivel de desarrollo de habilidades conceptuales.</p> <p>Y1: Actitud hacia la responsabilidad social interna</p>	<p style="text-align: center;">IVHE 1</p> <p>Puntaje categorizado de los niveles de desarrollo de habilidades conceptuales: Muy alto Alto Regular Bajo Muy bajo</p> <p>Puntaje categorizado de los niveles de desarrollo de la responsabilidad social interna: Muy alto Alto Regular Bajo Muy bajo</p>	<p>Cuestionario A</p> <p>Escala de actitud A.</p>	<p>La técnica empleada para la recolección de los datos es la observación y la encuesta. Los instrumentos de recolección de datos empleados son: Cuestionario y la Escala de actitud. La técnica de contraste de la</p>

	Administración de la UAP filial Ica					hipótesis será mediante el coeficiente de correlación de Pearson para datos sin agrupar..
PE 2 ¿Qué relación existe entre el nivel de desarrollo de habilidades Técnicas y la actitud hacia la responsabilidad social intermedia empresarial de los estudiantes del 5to año de la Escuela Académico profesional de Administración de la UAP filial Ica?	OE 2 Reconocer el tipo de relación que existe entre el nivel de desarrollo de habilidades Técnicas y la actitud hacia la responsabilidad social intermedia empresarial de los estudiantes del 5to año de la Escuela Académico profesional de Administración de la UAP filial Ica.	HE 2 Existiría una relación positiva significativa entre el nivel de desarrollo de habilidades Técnicas y la actitud hacia la responsabilidad social intermedia empresarial de los estudiantes del 5to año de la Escuela Académico profesional de Administración de la UAP filial Ica	VHE 2 X2: Nivel de desarrollo de habilidades técnicas Y2: Actitud hacia la responsabilidad social intermedia	IVHE 2 Puntaje categorizado de los niveles de desarrollo de habilidades técnicas: Muy alto Alto Regular Bajo Muy bajo Puntaje categorizado de los niveles de desarrollo de la responsabilidad social intermedia: Muy alto Alto Regular Bajo Muy bajo	Questionario B Escala de actitud B	
PE 3 ¿Qué relación existe entre el nivel de desarrollo de habilidades Humanas y la actitud hacia la responsabilidad social interna empresarial de los estudiantes del 5to año de la Escuela Académico profesional de Administración de la UAP filial Ica?	OE 3 Establecer el tipo de relación existente entre el nivel de desarrollo de habilidades humanas y la actitud hacia la responsabilidad social externa empresarial de los estudiantes del 5to año de la Escuela Académico profesional de Administración de la UAP filial Ica.	HE 3 Existiría una relación positiva significativa entre el nivel de desarrollo de habilidades humanas y la actitud hacia la responsabilidad social externa empresarial de los estudiantes del 5to año de la Escuela Académico profesional de Administración de la UAP filial Ica.	VHE 3 X3: Nivel de desarrollo de habilidades humanas Y3: Actitud hacia la responsabilidad social externa	IVHE 3 Puntaje categorizado de los niveles de desarrollo de habilidades humanas: Muy alto Alto Regular Bajo Muy bajo Puntaje categorizado de los niveles de desarrollo de la responsabilidad social externa: Muy alto Alto Regular Bajo Muy bajo	Questionario C Escala de actitud C	

**MATRIZ PARA LA ELABORACION DE
INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS**

VARIABLES	INDICADORES	PESO	ITEMS	INTRUMENTOS	FUENTE
Variable X: Habilidades gerenciales.	X1: Nivel de desarrollo de habilidades conceptuales.	33.3%	10 Ítems (Del 01 Al 10)	Cuestionario modelo "A".	Aplicación de encuesta
	X2: Nivel de desarrollo de habilidades técnicas.	33.3%	10 Ítems (del 11 al 20)	Cuestionario modelo "B".	Aplicación de encuesta
	X3: Nivel de desarrollo de habilidades humanas	33.4%	10 Ítems (del 21 al 30)	Cuestionario modelo "C".	Aplicación de encuesta
Variable Y Actitud hacia la responsabilidad social empresarial	Y1: Actitud hacia la responsabilidad social interna.	33.3%	10 Ítems (Del 01 Al 10)	Escala de actitud, modelo "A".	Observación y encuesta.
	Y2: Actitud hacia la Responsabilidad social intermedia.	33.3%	10 Ítems (del 11 al 20)	Escala de actitud, modelo "B".	Observación y encuesta.
	Y3: Actitud hacia la Responsabilidad social externa.	33.4%	10 Ítems (del 21 al 30)	Escala de actitud, modelo "C"	Observación y encuesta.

NOTA: Los ítems de cada uno de los indicadores considerados se encuentran en cada instrumento.



**CUESTIONARIO DE LOGRO DE HABILIDADES
GERENCIALES**

Instrucciones: Lea con mucha atención cada uno de las preguntas y luego marque con una X el casillero que mejor corresponde en función de su situación particular en cada caso, en la que se puede diferenciar las categorías: Siempre (S), Constantemente (C), Regularmente (R), Poco (P) y Nunca (N).. No debe de dejar de marcar ninguno de los indicadores.

Nº	INDICADORES	S	C	R	P	N	PTJ
	MODELO A: Nivel de desarrollo de habilidades conceptuales						
01	¿Se considera un estudiante con una alta capacidad de análisis y síntesis?						
02	¿Se considera como una persona que posee conocimientos consistentes sobre administración de las organizaciones?						
03	¿Se considera que tiene conocimientos actuales de las áreas funcionales de la organización como producción y marketing?						
04	¿Se considera que tiene conocimientos actuales de las áreas funcionales de la organización como finanzas y logística?						
05	¿Cuenta usted con conocimientos para definir prioridades en una organización empresarial?						
06	¿Se considera como un estudiante que tiene alto pensamiento crítico?						
07	¿Se percibe como una persona con flexibilidad de pensamiento?						
08	¿Conoce usted los procedimientos teóricos para definir indicadores de gestión empresarial?						
09	¿Le interesa conocer las innovaciones de las teorías de gestión empresarial?						
10	¿Se considera como una persona que practica el autoaprendizaje en ámbitos de su especialidad?						
	MODELO B: Nivel de desarrollo de habilidades técnicas						
11	¿Muestra capacidad de organización y planificación en su vida cotidiana o laboral?						
12	¿Demuestra sus habilidades para la identificación y resolución de problemas en el ámbito empresarial?						
13	¿Se considera un estudiante que tiene capacidad para aplicar los conocimientos en la práctica?						
14	¿Tiene usted capacidades para utilizar software y herramientas informáticas requeridas en su especialidad?						

15	¿Se considera una persona capacitada para poner en práctica la gestión de la información y del conocimiento?						
16	¿Tiene usted capacidades para realizar y promover el trabajo en equipo?						
17	¿Posee usted habilidad para identificar y aprovechar oportunidades de innovación en áreas de su especialidad?						
18	¿Se consideras un estudiante con capacidad de liderazgo?						
19	¿En el campo de su especialidad, muestra iniciativa y espíritu emprendedor?						
20	¿En las actividades relacionadas con la empresa cree que tiene habilidad para la administración efectiva del tiempo?						
MODELO C: Nivel de desarrollo de habilidades humanas							
21	¿Se considera como una persona capaz de tener marcado compromiso con la organización empresarial?						
22	¿Se considera como una persona comprometida con la misión y visión de su institución de formación profesional?						
23	¿Muestra habilidades para entablar relaciones interpersonales positivas?						
24	¿Muestra una actitud positiva y reconocimiento de la diversidad y multiculturalidad en el contexto en que se desenvuelve?						
25	¿Considera que posee habilidad para construir relaciones de confianza con sus semejantes en una organización?						
26	¿Ha mostrado tolerancia a la frustración ante situaciones de fracaso?						
27	¿Tiene usted capacidad de empatía con las personas de la organización en que se desenvuelve?						
28	¿Cuenta usted con habilidades para las relaciones públicas con organizaciones de su entorno?						
29	¿Se considera competente para administrar el potencial humano?						
30	¿Tiene habilidades para comunicarse de forma oral y escrita con otras personas?						
TOTAL							

Leyenda

S : Siempre.

C : Constantemente.

R : Regularmente.

P : Poco.

N : Nunca.

**ESCALA DE ACTITUD
DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL**

Instrucciones: Lea con atención cada uno de las preguntas y luego marque con una X el casillero que corresponde en función de su situación particular. Elija una de estas categorías: Completamente De acuerdo (CA), De acuerdo (A), Indefinido (I), en desacuerdo(D)) y Completamente en desacuerdo (CD).

No debe de dejar de marcar ninguno de los indicadores.

Nº	INDICADORES	CA	D	I	D	CD	PTJ
	MODELO A:						
01	Toda Empresa debe tener un código de ética						
02	Los miembros de una empresa deben cumplir irrestrictamente el código de ética						
03	Una empresa de calidad debe reconocer e incentivar la labor de sus trabajadores.						
04	En una empresa los puestos de trabajo, deben estar en correspondencia con el perfil de cada trabajador.						
05	Los trabajadores de una empresa deben participar sin discriminación de las utilidades de la empresa.						
06	En cierta manera, la empresa es responsable de lo que a su trabajador le suceda problemas en su vida personal						
07	Los trabajadores de una empresa deben conocer en detalle la vida de la empresa.						
08	Toda empresa moderna, debe brindar beneficios adicionales a sus trabajadores.						
09	Toda empresa debe estar comprometida con el respeto de los derechos de sus trabajadores.						
10	Las empresas actuales deben promover la capacitación y especialización de todos sus trabajadores						
	MODELO B:						
11	Toda Empresa debe tener un reconocimiento especial de sus clientes						
12	Toda empresa debe tener una política estimuladora para mantener cautivo a sus clientes.						
13	Una empresa de calidad debe reconocer como parte de la empresa a sus clientes.						
14	En una empresa los problemas de los clientes son también en parte problemas de la empresa.						

15	Los proveedores de una empresa deben participar sin discriminación de algunos beneficios de la empresa.						
16	En cierta manera, la empresa es responsable de lo que de lo que sucede en el mercado de su sector.						
17	Los proveedores de una empresa deben conocer el desarrollo de la empresa.						
18	Toda empresa moderna, debe tener políticas sociales adecuadas frente a sus proveedores.						
19	Toda empresa debe estar comprometida con el respeto del libre mercado.						
20	Las empresas actuales deben implementar la capacitación de sus proveedores y clientes						
	MODELO C						
21	Las políticas de toda empresa deben tomar en cuenta las actividades para los profesionales de su medio.						
22	Las empresas productoras de bienes, deben promover niveles de accesibilidad de la población a sus productos						
23	Los servicios que brinda una empresa, debe tomar en cuenta los problemas de la sociedad en el que se desarrolla						
24	La empresa independientemente de su rubro, debe contribuir al desarrollo efectivo de la sociedad						
25	Los pobladores de la comunidad en el que funciona la empresa, deben tener algún beneficio de la empresa.						
26	En cierta manera, la empresa es responsable de lo que de lo que sucede en el mercado de su sector.						
27	Toda empresa está obligado a efectuar acción social en la comunidad en el que se ubica						
28	han diseñado estas actuaciones en colaboración con entidades representativas						
29	La empresa debe ser efectivamente sensible a los problemas del medio ambiente						
30	Una empresa tiene la obligación de contribuir para el acceso de personas con discapacidad al trabajo.						
	TOTAL						

Leyenda

S : Siempre.

C : Constantemente.

R : Regularmente.

P : Poco.

N : Nunca.