

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN

Escuela de Posgrado

MAESTRÍA EN GESTIÓN EMPRESARIAL

**GESTIÓN DEL DESEMPEÑO SOCIAL CORPORATIVO
Y SU INFLUENCIA EN LA COMPETITIVIDAD
DE LAS EMPRESAS DEL SECTOR
CONSTRUCCIÓN - TACNA,
AÑO 2019**

TESIS

PRESENTADA POR:

JOSE LUIS MAMANI HUANACUNI

Para obtener el Grado Académico de:

**MAESTRO EN CIENCIAS (*MAGISTER SCIENTIAE*) CON
MENCION EN GESTIÓN EMPRESARIAL**

TACNA – PERÚ

2023

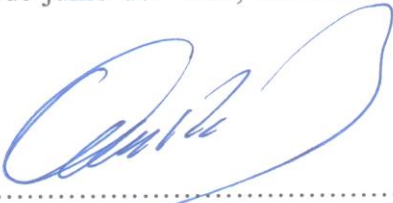
UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMAN

Escuela de Posgrado

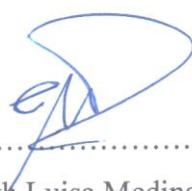
MAESTRÍA EN GESTIÓN EMPRESARIAL

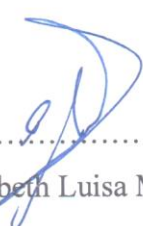
**GESTIÓN DEL DESEMPEÑO SOCIAL CORPORATIVO Y
SU INFLUENCIA EN LA COMPETITIVIDAD DE LAS
EMPRESAS DEL SECTOR CONSTRUCCIÓN
- TACNA, AÑO 2019**

Tesis sustentada y aprobada el 21 de junio del 2023; estando el jurado calificador integrado por:

PRESIDENTE : 
.....
Dr. Oscar Alfredo Begazo Portugal

SECRETARIO : 
.....
Mgr. Miguel Alexis Piaggio Canivillo

MIEMBRO : 
.....
M.Sc. Elizabeth Luisa Medina Soto

ASESORA : 
.....
M.Sc. Elizabeth Luisa Medina Soto

CERTIFICADO DE SIMILITUD

Yo, ELIZABETH LUISA MEDINA SOTO, en mi condición de asesora del Trabajo de Tesis titulado: GESTIÓN DEL DESEMPEÑO SOCIAL CORPORATIVO Y SU INFLUENCIA EN LA COMPETITIVIDAD DE LAS EMPRESAS DEL SECTOR CONSTRUCCIÓN - TACNA, AÑO 2019; presentado por el Bach. Jose Luis Mamani Huanacuni, para optar el título de Maestro en Gestión Empresarial.

Habiendo cumplido con lo establecido en el reglamento de originabilidad y de similitud de trabajos de investigación y producción intelectual, considerando que según la revisión, evaluación y análisis realizado a través del Software de similitud textual TURNITIN, cuenta con el nivel de similitud permitido cuyo porcentaje es 9%. Por lo que **CERTIFICO LA SIMILARIDAD** del Trabajo de Tesis, la cual está de acuerdo al nivel PERMITIDO, para continuar con los trámites correspondientes y para su publicación en el repositorio institucional.

Se emite el presente certificado con fines de continuar con los trámites respectivos.

Tacna, 31 mayo 2023



DNI N° 00416216
Mgr. Elizabeth L. Medina Soto

DEDICATORIA

A Dios, por la luz que irradia cada instante de mi vida.

A mis padres, mi mayor ejemplo de humildad y mi gran apoyo moral.

ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA	iv
RESUMEN	x
ABSTRACT.....	xi
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	3
1.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	3
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	4
1.2.1 Problema principal	4
1.2.2 Problemas secundarios	4
1.3 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	5
1.4 ALCANCES Y LIMITACIONES	5
1.4.1 Alcances	5
1.4.2 Limitaciones.....	6
1.5 OBJETIVOS	6
1.5.1 Objetivo general	6
1.5.2 Objetivos específicos	6
1.6 HIPÓTESIS.....	7
1.6.1 Hipótesis general.....	7
1.6.2 Hipótesis específicas	7
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	8
2.1 ANTECEDENTES.....	8
2.2 BASES TEÓRICAS.....	13
2.2.1 Desempeño Social Corporativo (CSP).....	13
2.2.1.1 Definición	14
2.2.1.2 Modelo de la gestión de desempeño Wood (1991; 2010)	13
2.2.1.3 Dimensiones de Gestión del desempeño social corporativo.....	16
2.2.1.4 Desempeño social corporativo en las organizaciones del Sector Privado	23
2.2.2 Competitividad.....	24
2.2.2.1 Definición.....	24

2.2.2.2	Las acciones competitivas y su relación con el desempeño organizacional.....	26
2.2.2.3	Evaluación de la competitividad.....	27
2.2.2.4	Caracterización de la competitividad.....	28
2.2.3	La gestión del desempeño social corporativo y la competitividad de las empresas.....	32
2.2.4	Sector construcción en Perú.....	33
2.3	Definición de términos.....	34
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO		37
3.1	TIPO DEL DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	37
3.1.1	Tipo de investigación.....	37
3.1.2	Diseño de la investigación.....	37
3.1.3	Nivel de Investigación.....	37
3.2	POBLACIÓN Y MUESTRA DEL ESTUDIO.....	37
3.2.1	Población.....	37
3.2.2	Muestra.....	38
3.3	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	38
3.3.1	VARIABLES.....	38
3.3.2	Caracterización de las variables.....	38
3.3.3	Definición operacional de las variables.....	41
3.4	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA RECOLECCIÓN DE DATOS.....	43
3.4.1	Técnicas para la recolección de datos.....	43
3.4.2	Instrumentos para la recolección de datos.....	43
3.5	PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS.....	44
CAPÍTULO IV: RESULTADOS.....		45
4.1	ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LAS VARIABLES DE ESTUDIO.....	45
4.2	PRUEBA DE NORMALIDAD.....	72
4.3	CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS.....	74
4.3.1	Verificación de las Hipótesis Específicas.....	74
4.3.1.1	Verificación de la Primera Hipótesis Específica.....	74
4.3.1.2	Verificación de la Segunda Hipótesis Específica.....	76
4.3.1.3	Verificación de la Tercera Hipótesis Específica.....	78

4.3.1.4 Verificación de la cuarta Hipótesis Específica	80
4.3.2 Verificación de la Hipótesis General	82
DISCUSIÓN	84
CONCLUSIONES	94
RECOMENDACIONES.....	95
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	96
ANEXOS	99

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Modelo de CSP Wood (2010).....	16
Tabla 2 Desarrollos teóricos que apoyan el principio de legitimidad.....	18
Tabla 3 Definición de Competitividad empresarial	25
Tabla 4 Los factores internos de la empresa	29
Tabla 5 Caracterización de la variable: Gestión del desempeño social corporativo	39
Tabla 6 Caracterización de la variable: Competitividad.....	40
Tabla 7 Operacionalización de la variable: Gestión del desempeño social corporativo	41
Tabla 8 Operacionalización de la variable dependiente: Competitividad	42
Tabla 9 Gestión del desempeño social corporativo	45
Tabla 10 Cumplimiento de principios de responsabilidad social	46
Tabla 11 Responsabilidad pública	47
Tabla 12 Gestión discrecional.....	48
Tabla 13 Procesos de respuesta social	49
Tabla 14 Evaluación del entorno	50
Tabla 15 Gestión de grupos de interés.....	51
Tabla 16 Gestión de asuntos y temas públicos	52
Tabla 17 Resultados e impactos de desempeño.....	53
Tabla 18 Efectos sobre las personas y las organizaciones.....	54
Tabla 19 Efectos en el medio ambiente físico y natural	55
Tabla 20 Efectos sobre los sistemas sociales y las instituciones	56
Tabla 21 Análisis por dimensiones de la variable independiente.....	57
Tabla 22 Competitividad	58
Tabla 23 Factores internos de la empresa.....	59
Tabla 24 Capacidad tecnológica	60
Tabla 25 Calidad de los recursos humanos.....	61
Tabla 26 Conocimiento de mercado y adaptabilidad.....	62
Tabla 27 Factores sistémicos	63
Tabla 28 Acceso al financiamiento.....	64
Tabla 29 Infraestructura tecnológica e institucional.....	65

Tabla 30 Factores de desarrollo microeconómico	66
Tabla 31 Capacitación y gestión tecnológica de empresa	67
Tabla 32 Nuevos esquemas organizacionales.....	68
Tabla 33 Estrategias de ventas y relaciones con abastecedores.....	69
Tabla 34 Recursos humanos	70
Tabla 35 Análisis de la variable dependiente por dimensiones	71
Tabla 36 La gestión del desempeño social corporativo en su dimensión: Principios de responsabilidad social y la competitividad de las empresas	74
Tabla 37 Pseudo R cuadrado	75
Tabla 38 La gestión del desempeño social corporativo en su dimensión: Respuesta social y la competitividad de las empresas.....	76
Tabla 39 Pseudo R cuadrado	77
Tabla 40 La gestión del desempeño social corporativo en su dimensión: Resultados e impactos de desempeño y la competitividad de las empresas	78
Tabla 41 Pseudo R cuadrado	79
Tabla 42 Existe relación significativa entre el desempeño social corporativo y la competitividad de las empresas	80
Tabla 43 Pseudo R cuadrado	81
Tabla 44 La gestión del desempeño social corporativo y la competitividad de las Empresas	82
Tabla 45 Pseudo R cuadrado	83

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo: Determinar de qué manera la gestión del desempeño social corporativo influye en la competitividad de las Empresas del Sector Construcción, Tacna, año 2019.

En cuanto a la metodología, el tipo de investigación fue básica y el diseño fue no experimental. La muestra estuvo constituida por 68 supervisores del sector construcción. El instrumento utilizado fue el cuestionario. Los resultados hicieron notar que la variable independiente: La gestión del desempeño social corporativo se encuentra en un regular en un 64,7 %. Esta variable presenta dimensiones que presenta el mayor porcentaje en la categoría regular, como cumplimiento de principios de responsabilidad social (76,5 %), proceso de respuesta social (72,1 %) y los resultados e impactos de desempeño (73,5 %). Y la variable dependiente: Competitividad se encuentra en un nivel regular (64,7 %). Esta variable presenta dimensiones que presenta el mayor porcentaje en la categoría regular, como factores internos de la empresa presenta una regular influencia en la empresa (66,2 %), los factores sistémicos presentan una regular influencia en la empresa (54,4 %), los factores de desarrollo microeconómico presentan una regular influencia (60.3 %).

El estudio concluyó que la gestión del desempeño social corporativo influye significativamente en la competitividad de las Empresas del Sector Construcción, Tacna, año 2019, según la prueba de Coeficiente de Correlación de Spearman Rho, cuyo valor es 0,916, y el p-valor es 0,00 menor que el nivel de significancia que es 0,05.

Palabras clave: Gestión, desempeño social corporativo, competitividad.

ABSTRACT

The objective of this research work was: To determine how corporate social performance management influences the competitiveness of Companies in the Construction Sector, Tacna, year 2019.

Regarding the methodology, the type of research was basic and the design was non-experimental. The sample consisted of 68 supervisors from the construction sector. The instrument used was the questionnaire. The results noted that the independent variable: corporate social performance management is in a regular at 64,7 %. This variable presents dimensions that present the highest percentage in the regular category, such as: compliance with social responsibility principles (76,5 %), social response process (72,1 %), and performance results and impacts (73,5 %). And the dependent variable: competitiveness is at a regular level (64,7 %). This variable presents dimensions that present the highest percentage in the regular category, such as: internal factors of the company have a regular influence on the company (66,2 %), systemic factors have a regular influence on the company (54,4 %), microeconomic development factors have a regular influence (60,3 %).

The study concluded that the management of corporate social performance significantly influences the competitiveness of Companies in the Construction Sector, Tacna, year 2019, according to the Spearman Rho Correlation Coefficient test, whose value is 0,916, and the pvalue is 0.00. less than the significance level which is 0,05.

Keywords: Management, corporate social performance, competitiveness.

INTRODUCCIÓN

La presente tesis tuvo como principal propósito de estudio la gestión del desempeño social corporativo en el contexto de las empresas del sector construcción – Tacna. En concreto, la investigación que se presenta se desarrolla con la finalidad de establecer sugerencias o recomendaciones para optimizar el nivel de competitividad.

De esta manera, todo el planteamiento y desarrollo de esta tesis de investigación, se fundamenta en una interrogante esencial que da sentido y forma a todo el planteamiento del estudio. Esta interrogante es la siguiente: ¿De qué manera la gestión del desempeño social corporativo influye en la competitividad de las Empresas del Sector Construcción, Tacna, año 2019?

En el presente trabajo de investigación hace notar la evaluación de la gestión del desempeño social corporativo, en cuanto a sus componentes: Principios de responsabilidad social, procesos de respuesta social y resultados e impactos de desempeño. De igual forma, con respecto al nivel de competitividad, se considera a los factores internos de la empresa, factores sistémicos y factores de desarrollo microeconómico.

Por tanto, el presente trabajo de investigación incluye los siguientes capítulos:

El capítulo I: Presenta el planteamiento del problema, que refiere sobre las variables del estudio, que incluye la gestión del desempeño social corporativo y la competitividad.

El capítulo II: Aborda el marco teórico, que incluyen los antecedentes del estudio, las bases teóricas y la definición de términos. Al respecto, este capítulo permite la revisión de la literatura acerca de las variables del estudio y contribuye a comprender para poder fundamentar teóricamente la contrastación de las hipótesis.

El capítulo III: Se centra en el marco metodológico que direcciona el camino para contrastar las hipótesis, como la hipótesis general: La gestión del desempeño social corporativo influye significativamente en la competitividad de las Empresas del Sector Construcción, Tacna, año 2019.

El capítulo IV: Presenta los resultados en base a las variables dimensiones e indicadores que permite la demostración de cómo se encuentran las variables de estudio y cuál es su influencia.

El capítulo V: Esboza el análisis y discusión de resultado, coadyuva a comprender un verdadero aporte al conocimiento de las ciencias sociales.

Finalmente, presenta las conclusiones y recomendaciones, así como las referencias bibliográficas y anexos.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

En el contexto mundial, es crucial que los diferentes entes organizativos traten de forma responsable su desempeño en cuanto a la gestión del desempeño social corporativo, en cuanto a los principios de responsabilidad social, proceso de respuesta social, así como los resultados e impactos de desempeño, con el propósito de que se eleve su nivel de competitividad.

En esa línea argumental, Pérez (2013), considera que la gestión del desempeño social corporativo asegura el éxito de la organización, ya que permite al implementarla, que se cumplan los principios de responsabilidad social, en las acciones de sus procesos operativos, donde se cumplan las normas.

Por otro lado, Miranda (2021), considera que la organización empresarial, en el contexto global debe adaptarse a sus exigencias, de lo contrario, se encontrará en una situación de quiebra; por tal razón, se debe tener en cuenta acciones dinámicas de competitividad, que aglomeran estrategias y acciones que dan impulso a los entes organizacionales a conseguir altos grados de desempeño, mejorar su posición competitiva ante los rivales, para ello se debe tener en cuenta el dinamismo y complejidad del entorno.

En Perú, las empresas de los diferentes sectores en su mayoría, también no le dan relevancia a la gestión del desempeño social corporativo, probablemente porque no tengan suficiente conocimiento al respecto, de lo contrario si lo desarrollaría generaría un impacto favorable.

En las entidades del sector construcción, de la ciudad de Tacna, se nota que no le dan la debida importancia a la gestión del desempeño social corporativo, demostrado a que, a veces no son tan responsables de los resultados relacionados con las áreas primarias y secundarias de implicación con la sociedad; no desarrollan una gestión discrecional,

que se da cuando los directivos y otros empleados son actores morales y tiene el deber de ejercer su juicio hacia temas de responsabilidad social y resultados éticos; todo ello afecta en alguna medida su nivel de competitividad.

En lo referente a procesos de respuesta social, no se desarrolla una óptima evaluación del entorno, es decir, no se busca y encuentra en gran medida la información necesaria para entender y analizar los efectos de sus acciones empresariales en el medio ambiente social, político, legal y ético de la organización. Con respecto, a la gestión de los grupos de interés, no hay una implicación activa y constructiva en las relaciones con los grupos de interés; la gestión de asuntos y temas públicos, es insuficiente; es decir, que faltan ejecutar procesos que permitan a la organización identificar, analizar, y actuar en los asuntos sociales y políticos. Si la organización indicada continúa con tal problema, es probable que no podrá lograr elevar la competitividad.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1 Problema principal

¿De qué manera la gestión del desempeño social corporativo influye en la competitividad de las empresas del sector construcción, Tacna, año 2019?

1.2.2 Problemas secundarios

- a) ¿De qué forma la gestión del desempeño social corporativo en su dimensión Principios de responsabilidad social influye en la competitividad de las empresas del sector construcción, Tacna, año 2019?
- b) ¿De qué forma la gestión del desempeño social corporativo en su dimensión Respuesta social influye en la competitividad de las empresas del sector construcción, Tacna, año 2019?
- c) ¿De qué forma la gestión del desempeño social corporativo en su dimensión resultados e impactos de desempeño influye en la competitividad de las empresas del sector construcción, Tacna, año 2019?

- d) ¿De qué forma la relación que existe entre el desempeño social corporativo y la competitividad de las empresas del sector construcción, Tacna, año 2019?

1.3 Justificación de la investigación

La presente investigación se justifica a partir de:

Relevancia empresarial

La investigación resulta relevante para las empresas del sector construcción, debido a que, las sugerencias que se brinda son de reflexión para los grupos de interés interno acerca de la gestión del desempeño social corporativo y la competitividad de las empresas del sector construcción.

Relevancia teórica

Debido a que el presente estudio contribuye a la revisión teórica de las variables para poder fundamentar la contrastación de las hipótesis. La fundamentación teórica y conceptual se realiza mediante la utilización de las fuentes primarias, secundarias y terciarias.

Relevancia práctica

Debido a que los resultados de la investigación contribuyen a la mejora en alguna medida de la gestión del desempeño social corporativo y la competitividad de las empresas en diferentes contextos, como en el caso del sector construcción.

1.4 ALCANCES Y LIMITACIONES

1.4.1 Alcances

El presente estudio analiza las variables de estudio teniendo en cuenta sus dimensiones e indicadores de la gestión del desempeño social corporativo y la competitividad de las empresas del sector construcción, Tacna, año 2019.

1.4.2 Limitaciones

- Limitaciones teóricas

No se encontraron suficientes antecedentes sobre la gestión del desempeño social corporativo.

- Limitaciones metodológicas

El estudio permitió generar un instrumento de la gestión del desempeño corporativo, debido a que no existía.

- Limitaciones de información

En un primer momento los supervisores se mostraron indiferentes a responder el cuestionario, posteriormente se les explicó el objetivo del estudio y respondieron el instrumento de manera adecuada.

- Limitaciones de financiamiento

El suscrito asumió los gastos que implica la elaboración de la presente tesis con recursos propios.

1.5 OBJETIVOS

1.5.1 Objetivo general

Determinar de qué manera la gestión del desempeño social corporativo influye en la competitividad de las empresas del sector construcción, Tacna, año 2019.

1.5.2 Objetivos específicos

- a) Analizar de qué forma la gestión del desempeño social corporativo en su dimensión principios de responsabilidad social influye en la competitividad de las empresas del sector construcción, Tacna, año 2019.

- b) Establecer de qué forma la gestión del desempeño social corporativo en su dimensión respuesta social influye en la competitividad de las empresas del sector construcción, Tacna, año 2019.
- c) Evaluar de qué forma la gestión del desempeño social corporativo en su dimensión resultados e impactos de desempeño influye en la competitividad de las empresas del sector construcción, Tacna, año 2019.
- d) Determina la relación que existe entre el desempeño social corporativo y la competitividad de las empresas del sector construcción, Tacna, año 2019.

1.6 HIPÓTESIS

1.6.1 Hipótesis general

La gestión del desempeño social corporativo influye significativamente en la competitividad de las empresas del sector construcción, Tacna, año 2019.

1.6.2 Hipótesis específicas

- a) La gestión del desempeño social corporativo en su dimensión principios de responsabilidad social influye significativamente en la competitividad de las empresas del sector construcción, Tacna, año 2019.
- b) La gestión del desempeño social corporativo en su dimensión respuesta social influye significativamente en la competitividad de las empresas del sector construcción, Tacna, año 2019.
- c) La gestión del desempeño social corporativo en su dimensión: resultados e impactos de desempeño influye significativamente en la competitividad de las empresas del sector construcción, Tacna, año 2019.
- d) Existe relación significativa entre el desempeño social corporativo y la competitividad de las empresas del sector construcción, Tacna, año 2019.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES

2.1.1. Antecedentes a nivel internacional

Pérez (2013), elaboró la tesis “Gestión del Desempeño Social Corporativo en organizaciones con Reconocimiento EFQM en el Principado de Asturias”, en la Universidad Jaume – España. El autor concluyó que la gestión del desempeño social corporativo es fundamental para el desarrollo sostenible de los entes organizativos, basados en la responsabilidad social. Los más importantes, es que a la organización le genera una positiva imagen corporativa, le permite elevar su competitividad, con respecto a la mejora su capacidad tecnológica, la calidad de los recursos humanos, y elevar el desempeño en todos sus niveles del ente económico.

Coba, Díaz, Zurita, Proaño, y López (2017), elaboraron el artículo científico: “La responsabilidad social empresarial en las empresas del Ecuador. Un test de relación con la imagen corporativa y desempeño financiero Ingeniería Industrial”. Actualidad y Nuevas Tendencias, vol. V, núm. 18, 2017, pp. 23-44 Universidad de Carabobo Carabobo, Venezuela. En cuanto a la metodología, el estudio fue cualitativo. El estudio concluyó que, parte de los entes económicos de los diferentes sectores, no le daban la relevancia a tal responsabilidad, lo que complica que logren su competitividad. Se determinó que, a mayor aplicación de prácticas de RSE dentro de las dimensiones ética, social y medioambiental, mejor será reputación corporativa, así como la competitividad. Al respecto, es fundamental que las organizaciones tengan en cuenta los grupos de interés interno y externo, es decir, que haya una articulación entre la organización y los respectivos grupos de interés.

Sarmiento y Delgado (2021), elaboraron el artículo científico el estudio “Dimensiones y variables de competitividad para un mejor desempeño empresarial”, Cofin vol.15 no.2 La Habana jul.-dic. 2021 Epub 28-Jul-2021 Universidad de Holguín,

Cuba. Escuela Superior de Cuadros del Estado y del Gobierno, La Habana, Cuba. El estudio fue descriptivo y de diseño no experimental. El estudio concluyó que la organización no logra conseguir elevar la competitividad debido a que no han invertido en conseguir certificaciones ISO, sobre todo la gestión ambiental, así como la seguridad y salud ocupacional, y no invierten en capacitación y gestión tecnológica de la organización.

Valdivia (2016), investigó el estudio: “Evaluación de ventajas competitivas relacionadas a prácticas de responsabilidad social (RSE) en empresa PYME del sector construcción acreditadas con el DESR en el Perú en al año 2013”. Estudio Caso. Vol. 5, N° 6, Lima, mayo 2016, pp. 54-65. PAIDEIA XXI. El diseño del estudio fue un estudio de caso. La población de estudio del presente proyecto de investigación se hizo según el “criterio de experto”.

El estudio concluyó que la responsabilidad social empresarial es un modelo ético de gestión de negocios, que implica que los entes económicos tengan en cuenta a los grupos de interés externo e interno, para garantizar, sobre todo interacción con el entorno, que tenga un impacto favorable en sociedad, así como en el medioambiente. Las organizaciones no cumplen en gran medida el principio de legalidad, también de principios de responsabilidad social, con respecto a la gestión discrecional; tampoco desarrolla proceso de respuesta social. Entonces, es fundamental que los entes económicos reflexionen sobre la responsabilidad social, es decir, que realice sus actividades económicas, pero teniendo en cuenta a los grupos de interés interno y externo.

Quilez, Giner y Balbastre, (2021), investigaron el estudio: “Desarrollo y análisis de un modelo de desempeño Social Corporativo a través de percepciones de directivos y directivas de empresas españolas”, tesis doctoral de la Universidad de Valencia, España. El estudio concluyó que el desempeño social corporativo ha contribuido en parte al éxito organizacional, considerando su dimensión ética y social. Para las empresas el desarrollo social corporativo implica el cumplimiento de los principios de responsabilidad social, con respecto a la responsabilidad pública, gestión discrecional. También incluye los procesos de respuesta social, que involucra la evaluación del entorno, la gestión de grupos

de interés, la gestión de asuntos y temas públicos.

García, Tumbajulca, y Cruz, (2021), investigaron el estudio “Innovación organizacional como factor de competitividad empresarial en MYPES durante el Covid-19” vol.12 no.2 Puno abr./jun 2021 Universidad Peruana Unión, Perú.

El estudio fue de tipo básica con un alcance descriptivo correlacional. El diseño de investigación fue no experimental y de corte transversal. La muestra fue 200 gerentes. El instrumento utilizado fue el cuestionario. Los resultados determinan que la competitividad se relaciona con la innovación empresarial. Es necesario referir que cada vez es crucial la implementación de buenas prácticas de responsabilidad social y la gestión del desempeño social corporativo para elevar la competitividad de los entes económicos, como la inversión en tecnologías limpias, para ello deben comprender la finalidad de la gestión del desempeño social corporativo.

Mirand (2021), investigó el estudio “Acciones competitivas y desempeño organizacional en la perspectiva dinámica competitiva. Investig. adm. vol.50 no.127, Ciudad de México ene./jun. 2021 Epub 02-Mar-2021. Se aplicó el método cualitativo de análisis sistemático. Los resultados determinan que los entes económicos desarrollan acciones competitivas que aún faltan optimizar, lo que le permite tener un regular desempeño organizativo. Considera las dimensiones, como flexibilidad de los recursos, sensibilidad estratégica, fluidos de los recursos, flexibilidad estratégica, entre otros. Para conseguir elevar la competitividad, los entes económicos deben desarrollar una buena gestión del desempeño social corporativo, que involucra favorables resultados e impactos en el desempeño de los colaboradores del ente organizativo, así como en el medio ambiente físico y natural, además de los efectos sobre los sistemas sociales y las instituciones.

2.1.2. Antecedentes a nivel nacional

Oscoco (2015), investigó el estudio: “Determinar la relación entre la responsabilidad social y la satisfacción laboral en una organización”, tesis de maestría, en la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas – Lima. El tipo de investigación fue

descriptivo y comparativo con un diseño transversal. La muestra fue de 20 sujetos. Los resultados determinaron que satisfacción general, intrínseca y extrínseca, se encuentran un nivel alto de 61 % a 80 %, por lo que se presentó un grado promedio alto de satisfacción general. El estudio concluyó que la responsabilidad social se relaciona en la satisfacción laboral; entonces, es tácito que se incrementa la satisfacción en los colaboradores por el desarrollo de programas de responsabilidad social, que tendrá efectos sobre las personas y las organizaciones, así como los efectos en el medio ambiente físico y natural.

Ramos y Rivas (2017), elaboraron el estudio “Repercusión de la responsabilidad social de la empresa Backus & Johnston en la Imagen Corporativa que perciben sus colaboradores del área administrativa y sus consumidores del distrito Arequipa, Año 2016”. El estudio fue de diseño no experimental. El instrumento fue el cuestionario. La muestra fue de 262 colaboradores. Los resultados determinaron la empresa hacer notar que sí cumple con la responsabilidad social empresarial (75,99 %).

El estudio concluyó que la responsabilidad social de la empresa materia de estudio influye de manera positiva en la imagen corporativa. Cabe indicar que si el ente económico desarrolla una buena gestión del desempeño social corporativo entonces elevará la competitividad, con respecto a los factores internos de la organización con respecto a la capacidad tecnológica, la calidad de los recursos humanos, el conocimiento de mercado y adaptabilidad. Es necesario indicar que la plana directiva debe ejercer un liderazgo efectivo y ético para potenciar la gestión del desempeño social corporativo como parte de la responsabilidad social.

Bautista (2018), elaboró la tesis “Responsabilidad Social Empresarial y la Imagen Corporativa de la empresa Unicon Concretera S.A.C., Lima, 2018”, en la Universidad César Vallejo. El tipo de estudio en esta investigación fue aplicada, de nivel descriptivo correlacional. La muestra fue 332 personas, el instrumento fue el cuestionario.

Los resultados determinaron que, el 22 % y 25 % con el tipo de responsabilidad que demuestra la organización no está de acuerdo. El 31 % de los encuestados está totalmente en desacuerdo con los valores del ente económico. Asimismo, se indica que el

ente económico no le da la debida importancia a la gestión de grupos de interés, así como a la gestión de asuntos y temas públicos. Lo que se debe tener en cuenta es que responsabilidad social brinda resultados e impactos en el desempeño de los colaboradores y las organizaciones, tiene efectos en medio ambiente físico y natural.

El estudio concluyó existe una relación entre la responsabilidad social empresarial y la imagen corporativa de Unicon Concretera S.A.C, Lima. Al respecto, en el contexto actual, parte de los entes económicos no priorizan ejercer una buena responsabilidad social que coadyuve al desarrollo de la sociedad.

2.1.3. Antecedentes a nivel local

Pilco (2018), elaboró la tesis “Gestión empresarial y competitividad en las Asociaciones de Olivareros del sector de la Yarada - Tacna, 2017”, en la Universidad Privada de Tacna. El estudio fue de tipo básica. El nivel de estudio fue correlacional, y; el diseño de investigación fue no experimental. La muestra fue de 15 directivos. El instrumento fue el cuestionario. Los resultados determinaron que la gestión empresarial se relaciona con la competitividad, debido a que la entidad desarrolla una adecuada gestión (40,0 %) y es regular la competitividad (66,67%). Lo trascendente es que, al desarrollar un adecuado desempeño social corporativo, es un hecho que optimizará la infraestructura tecnológica e institucional, la capacitación y la gestión tecnológica de la empresa, se diseñan nuevos esquemas organizacionales; todo ello se conseguirá si la organización cumple con los procesos de respuesta social, que incluye la evaluación del entorno, así como la gestión de los grupos de interés.

El estudio concluyó que existe relación positiva y significativa entre la planeación empresarial y la competitividad en las indicadas asociaciones, debido a que los directivos necesitan que se logre la priorización de los objetivos y metas a conseguir.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1 Gestión del desempeño social corporativo (CSP)

2.2.1.1 Modelo de la gestión de desempeño Wood (1991; 2010)

Desde su aparición en la década de los 70 del siglo XX con los trabajos de Sethi (1975), el desempeño social corporativo ha sido objeto de una creciente tensión por parte del mundo académico y profesional. De entre todos los modelos propuestos (Carroll, 1977; Wartick y Cochran, 1985; Wood, 1991; 2010) es el de Wood (1991; 2010) el preponderante.

Donna Wood revisó en 1991 los trabajos de Wartick y Cochran (1985), a su vez basados en Carroll (1979), sobre el indicado desempeño y diseñó su propio modelo de desempeño social corporativo, posteriormente revisado por ella en 1994 y en 2010. El Modelo de Wood es uno de los más ampliamente citados y Carroll (1999), dio aportaciones a la responsabilidad social corporativo, y por Swanson (1995) y Lee (2008), como uno de los trabajos sobre los que pivota la investigación en tal desempeño.

Una de las razones por las que este modelo es tan ampliamente aceptado es que es mucho más exhaustivo que los anteriores e introduce temas que antes no se habían tratado de forma tan explícita (Carroll, 1999). Por lo tanto, la mayor contribución de Wood (1991), es que operativiza la responsabilidad social empresarial y la presenta como algo que se puede gestionar como otra actividad de la organización y la relaciona con conceptos mucho más (¿muy?) conocidos en la gestión empresarial: Los procesos. Este carácter queda claro cuando Wood (1991), afirma que el término rendimiento (Performance en el original en inglés) de desempeño social corporativo significa acción y resultados.

Para Wood (1991), el desempeño social corporativo es totalmente transversal a la organización: Una configuración del ente organizativo de principios de responsabilidad social, y políticas, programas, procesos de respuesta social y resultados observables que

tratan de las vinculaciones con la sociedad. Al respecto, en el contexto actual aún no comprenden la preponderancia del cumplimiento de los principios de la responsabilidad social, que implica una de las dimensiones más importantes que es la ética, si se aplicaría de manera adecuada, entonces el entorno no tendrá riesgos de ser afectado.

Wood (1991), añade que estos principios, procesos y resultados han de ser analizados en su conjunto, y de tal manera se facilite la identificación de resultados de manera analítica, pero políticamente difíciles, como son buenos resultados de inadecuadas motivaciones, no tan buenos resultados de buenas motivaciones, buenos motivos, pero mal trasladados vía procesos, buen uso de procesos, pero malos motivos y así sucesivamente (Wood, 1991).

Al respecto, Clarkson (1995), quien siguiendo la clasificación de Preston (1990), centra su enfoque del desempeño social corporativo en los resultados, afirma que el rendimiento es lo que cuenta. Puede ser evaluado y medido el rendimiento. De esta forma son hechos precisos de la gestión del desempeño social corporativo, los logros, o el uso de un lenguaje de gestión de la calidad total (TQM) que involucra las salidas de los procesos. Al respecto, el desempeño social corporativo implica el compromiso que tiene el ente económico tanto con los colaboradores del ente y también con el entorno social, y el medio ambiente, para garantizar la competitividad y tenga más fidelización de los usuarios o clientes.

Principalmente, el modelo de Wood (1991), está formado por tres principios de responsabilidad social, la identificación de tres procesos de respuesta con los que las organizaciones interactúan con su entorno, y los impactos, las políticas y los programas entendidas como los resultados de esas acciones.

2.2.1.2 Definición

La gestión del desempeño social corporativo es la agrupación de actividades, como el cumplimiento de los principios de responsabilidad social, como la responsabilidad pública y la gestión discrecional; los procesos de respuesta social que incluye la evaluación del entorno, la gestión de los grupos de interés, así como la gestión

de asuntos y temas públicos; además, considera que se tengan en cuenta los resultados del impacto de los desempeños que involucra los efectos sobre las personas y las organizaciones, los efectos en el medioambiente, y los efectos en los sistemas sociales y las institucionales.

Merece resaltar que el Desempeño Social Corporativo (CSP en sus siglas en inglés), el cual constituye el concepto de interés en la presente investigación. Ni el Marco Conceptual en RSC de la AECA, ni la ISO 26000 ofrecen definiciones de tal desempeño, por lo menos explícitamente. El desempeño social corporativo es la configuración en las empresas de los principios de responsabilidad social, los procesos de respuesta social y los resultados observables de los entes económicos en sus relaciones humanas, con los grupos de interés y societarias (Wood, 2008). A efectos prácticos, el desempeño social corporativo se consideraría como la extensión del concepto de Responsabilidad Social Corporativa que se centra en los verdaderos resultados conseguidos en lugar de la noción general de rendición de cuentas de los entes económicos o de responsabilidad ante la sociedad (Carroll, 2008).

Siguiendo con esta idea del empirismo, en el sentido de que el CSP es la RSC en forma empírica, Matten y Moon (2008), ofrecen una definición de RSC en la práctica en la que, en realidad, están definiendo el desempeño social corporativo con la responsabilidad social corporativa (y sus sinónimos) consisten empíricamente en políticas y prácticas de las corporaciones de forma precisa que se articulan y se comunican, que reflejan las responsabilidades de los entes económicos hacia alguno de los bienes comunes de la sociedad. Aunque la manifestación precisa y la dirección de esta responsabilidad quede a discreción de las organizaciones. En cualquier caso, tanto el campo del desempeño social corporativo como su implantación pueden ser diferentes en cada país debido a las diferencias culturales (Ho, Wang y Vitell, 2012).

2.2.1.3 Dimensiones de Gestión del desempeño social corporativo

Tabla 1
Modelo de CSP Wood (2010)

Dimensiones	Definiciones
Principios de responsabilidad social	Responsabilidad Pública: Las organizaciones son responsables de los resultados relacionados con las áreas primarias y secundarias de implicación con la sociedad.
Procesos de respuesta social	Gestión discrecional: Los Gestores y otros empleados son actores morales y tiene el deber de ejercer su juicio hacia temas de responsabilidad social y resultados éticos. Evaluación del entorno: busca y encuentra la información necesaria para entender y analizar el medioambiente social, político, legal y ético de la organización. Gestión de los Grupos de Interés: implicación active y constructiva en las relaciones con los grupos de interés Gestión de asuntos y temas públicos: un conjunto de procesos que permiten a la organización identificar, analizar, y actuar en los Asuntos sociales y políticos que le puedan afectar de forma significativa.
Resultados e impactos de desempeño	Efectos sobre las personas y las organizaciones Efectos en el medio ambiente físico y natural Efectos sobre los sistemas sociales y las instituciones

Nota. Tomado de Wood (2010)

Con respecto a la gestión del desempeño social corporativo, se debe cumplir con los principios de responsabilidad social, procesos de respuesta social y resultados e impactos de desempeño, con la finalidad de que sean más competitivas; entonces, es evidente la necesidad de que los entes económicos desarrollen buenas prácticas de responsabilidad social empresarial, y de esta forma será sostenible y mejorará su situación económica y financiera.

A) Principios de responsabilidad social

El principio de legitimidad

Se fundamenta en la Ley de Hierro de la Responsabilidad Social enunciada por Davis (1973, p. 314): “La Sociedad otorga legitimidad y poder a las empresas. En el largo plazo, aquellas que no usen ese poder de una forma que la sociedad considere responsable lo acabarán perdiendo”. Por su parte, Suchman (1995, p. 574), indica que la legitimidad es “la percepción generalizada o la asunción de que las acciones de una entidad son deseables, adecuadas y apropiadas dentro de un sistema social creado de normas, valores, creencias y definiciones”, por lo tanto, es algo cultural y, en consecuencia, no hay una definición universal de lo que es legítimo o ilegítimo. Según Wood (1991), se está ante un principio que presenta una prohibición más que un deber, y que afecta a cualquier ente organizativo independientemente de su estado.

Wood presenta este principio como apoyado por tres desarrollos teóricos, siendo los siguientes:

Tabla 2*Desarrollos teóricos que apoyan el principio de legitimidad*

Autor	Teoría
Preston y Post (1975)	y su adaptación de la teoría funcional de las relaciones entre entes económicos y sociedad, donde enfatizan la interdependencia de los entes sociales en detrimento de su especialización dado que comparten entorno.
la visión de los grupos de interés de Freeman (1984)	ya que da respuesta a la pregunta de ante quién son responsables los entes organizativos. Y el último de estos desarrollos teóricos se fundamenta en la respuesta a la filosofía del utilitarismo en la que se ha basado el “dejar hacer” del capitalismo. Basado en la idea que el perseguir el propio interés llevará a una distribución más eficiente de los recursos del planeta y por lo tanto a un mayor bienestar social, se dejan aparte temas básicos sobre los derechos, la justicia y el agotamiento de recursos

Nota. Tomado de Preston y Post (1975) y Freeman (1984).

Es esencial que los entes económicos asuman su responsabilidad de producir bienes y servicios con respecto al entorno, y los grupos de interés externo, y lo deben realizar cuando cumplan todo tipos de normas de carácter social. Deben desarrollar buenas prácticas productivas; los empleadores deben respetar a los colaboradores en cuanto a sus derechos laborales, y les deben facilitar ambientes laborales adecuados y también deben invertir en la capacitación, en materia laboral como en su desarrollo personal, entre otros aspectos. Por otro lado, las organizaciones empresariales deben ser competitivos y deben crecer, para generar más empleo que tenga un impacto en la sociedad en la medida que dan trabajo a las personas que necesitan para generarles desarrollo humano.

Cabe indicar que se comprenden tales temas básicos muy bien si se piensa en los dos tipos de responsabilidades sociales que Davis (1967), diferencia las primeras socio-económicas que se orientan a un bienestar económico general, y lo que se dirige hacia el desarrollo humano, son las segundas responsabilidades socio-humanas. Al respecto, los

entes económicos deben cumplir con los diferentes tipos de responsabilidades para generar el bienestar de la población; es decir, que si bien es cierto realiza actividades económicas que se relacionen con la producción de bienes y servicios, tales actividades no deben tener impactos negativos en la sociedad, al contrario, debe tener impactos positivos.

El principio de responsabilidad pública

Este principio se fundamenta en lo establecido por Preston y Post (1975), quienes hacen la propuesta de la responsabilidad pública como los principios que se aceptan en gran medida y se comparte; así como direccionan y hacen el control de las acciones que tienen preponderantes implicaciones para la sociedad en su conjunto. De acuerdo a Melé (2008), los entes organizativos deben juntarse a estos estándares de desempeño legales y a los procesos de políticas públicas que existen.

Dos áreas de implicación de los entes organizativos con el medio ambiente social, Preston y Post (1975), diferencian la Primaria que incluye las tareas que se derivan de su acción funcional de los entes organizativos, como las esenciales tareas económicas, como por ejemplo la búsqueda del emplazamiento, selección de proveedores, relaciones laborales, cumplimiento legal, entre otros, y la secundaria, que proviene de la primaria y relacionado a sus influencias que son intrínsecos al carácter de la organización. Al respecto, es preponderante que los entes económicos gestionen de manera adecuada su desempeño social corporativo que garantice el cumplimiento del principio de legalidad, que coadyuve a que la organización tenga una buena relación e interacción con los grupos de interés interno y externo, que busquen el bienestar de sus colaboradores.

El Principio de gestión discrecional

Las premisas sobre las que se basa Wood (1991), para formular su Principio de gestión discrecional son:

a) Los gestores en un medioambiente organizacional y social que está completo de oportunidades de elección.

b) Las acciones de los gestores no están totalmente determinadas por los procedimientos, definiciones de puestos de trabajo, disponibilidad de recursos o tecnologías.

c) Los gestores son actores morales tanto en el trabajo como en otras facetas de su vida.

B) Proceso de respuesta social

La respuesta social corporativa ante los temas de la RSC y lo forman los procesos de gestión del desempeño social corporativo, que son aquellos por los que los resultados son generados, monitorizados, examinados, compensados y rectificadas (o no) y que están definidos por la respuesta social corporativa (Wood, 2010).

Estos procesos son evaluación del entorno, gestión de los grupos de interés y gestión de problemas. Respecto a los modelos anteriores Wood aporta a la definición de esos procesos que antes solo habían sido caracterizados en reactivos, defensivos, acomodaticios y proactivos (Wilson, 1975).

Por su parte, Wood (1991), hace una aportación fundamental, no solo las organizaciones han de estar alerta para responder a las presiones sociales, sino que sus procesos de respuesta también han de ser responsables ellos mismos, para no permitir que un proceso pueda actuar de forma irresponsable o no ética (Wood, 1991).

Es un análisis del entorno mucho más amplio. La razón para este análisis la encuentra Wood (1991), en que el entorno de una organización no es unitario ni estable, y que no solo son fundamentales para su desempeño los temas económicos y tecnológicos, sino también los legales, sociales y políticos. Por tanto, se puede definir el proceso de evaluación del entorno como buscar y encontrar la información fundamental para comprender y analizar el medioambiente social, político, legal y ético del ente organizativo (Wood, 2010).

El Proceso de gestión de los grupos de interés

La Gestión de los Grupos de Interés que está basado en la teoría de los mismos, desarrollada por Freeman (1984). Al respecto, Wood (2010), refiere que es la implicación constructiva y activa en las vinculaciones con los grupos de interés. Asimismo, el citado autor recomienda que la gestión de los grupos de interés debe evolucionar hacia establecer métodos para la identificación, promulgación y evaluación de las responsabilidades de las organizaciones ante ellos. Este proceso en particular ha hecho sombra al desempeño social corporativo y en muchas ocasiones se le ha tomado como sustituto del propio desempeño social corporativo (Wood, 2010).

El proceso de gestión de asuntos y temas públicos

De acuerdo a Wood (2010), es la agrupación de procesos que permiten a los entes empresariales que hagan la identificación, el análisis y la actuación en las cuestiones políticas y sociales que le puedan afectar de forma significativa. Wood (1991), se fundamentó en el proceso de gestión de asuntos del modelo de Wartick y Cochran (1985), para su definición, aunque no compartió su visión de que este fuera el final del modelo de desempeño social corporativo, ya que no era lo suficientemente descriptivo sobre los resultados a lograr.

C) Resultados e impactos de desempeño

Los resultados son el último elemento del modelo de la gestión del desempeño social corporativo (CSP) de Wood, programas, impacto social, y políticas en su definición de 1991 y resultados e impacto del desempeño en la revisión de 2010. Es en este tercer elemento donde Wood (1991), introduce una importante modificación respecto a Wartick y Cochran (1985), sustituye el término políticas por resultados. Wood sostiene que las políticas son muy prohibitivas para juzgar el desempeño de una organización con respecto a la responsabilidad social corporativa, debido a que no existen políticas formales no significa que no haya desempeño social (Wood, 1991). Estos resultados, o efectos, como pasó a denominarlos en 2010, son resultados que se pueden observar de las acciones, programas y políticas de la firma (Wood, 1991).

En el primer caso, los resultados de la conducta de la organización son impacto social, programas sociales y políticas sociales. Cabe indicar que queda más puntual en esta segunda versión que Wood trata de las salidas de los procesos y cómo impacta éstas sobre los diversos grupos de interés. Es perentorio que gestionen un buen desempeño organizacional para garantizar que se implementen los programas sociales, y se las políticas, que permitirán que la organización sea más competitiva.

Al tener en cuenta estos resultados —el efecto que sobre los grupos de interés tiene el comportamiento de la organización— el ciclo se cierra (Wood, 1991). Este se había abierto con el análisis del impacto mediante los procesos.

La definición de los resultados o efectos del CSP de Wood

Wood no ha particularizado los elementos que conforman cada uno de los resultados o consecuencias que propone en su modelo, y cómo los resultados de la implantación de acciones y prácticas en responsabilidad social se puede considerar. Ha sido un aspecto débil de esta situación del desempeño social corporativo, la falta de definición de forma operacional y la insuficiente capacidad para especificarlo. Al respecto, es fundamental que la responsabilidad social sea valorada por las organizaciones, y para ello se requiere los modelos o enfoque que refieren al desempeño social corporativo (Wood, 1991; Clarkson, 1995; Wood y Jones, 1995; Frederick, 2006; McWilliams, Siegel y Wright, 2006; Barnett, 2007).

Debido a que se ha hablado de prácticas es indispensable determinar tanto cómo se comprenden estas como en qué dimensiones se van a encontrar. Para la presente investigación se comprende como prácticas o acciones en respuesta social corporativa, es todo intento deliberado de un ente organizativo de influir en su proceso de toma de decisiones en responsabilidad social (Getz, 1997).

Por consiguiente, es necesario acudir a otras herramientas de Responsabilidad Social Corporativa que den una mayor definición, de forma que, con ello se pueda conseguir la finalidad de Wood de que el término Performance se conceptúa como acción, y se pueda hacer el análisis de una manera más perfeccionada como es la propuesta en

Responsabilidad social corporativa que tiene el Modelo EFQM de Excelencia. Al respecto, es indudable la perentoria necesidad de que se socialice y sensibilice la preponderancia de la gestión del desarrollo sostenible que coadyuve que la población tenga bienestar a nivel social, con el desarrollo de la gestión de los grupos de interés, así como la gestión de asuntos y temas públicos, que asegura que la población posea mejores condiciones de vida.

2.2.1.4 Desempeño social corporativo en las organizaciones del Sector Privado

En Perú, la mayor parte de las empresas aún les falta valorar el desarrollar un buen desempeño social, lo que evidencia que las autoridades, por ejemplo, del Ministerio de la Producción, Ministerio de Comercio Exterior y Turismo, las universidades tanto públicas y privadas, entre otros, no promueven una cultura de desempeño social en los entes económicos, a través de programas de sensibilización.

Al respecto, es preponderante que las organizaciones desarrollen las prácticas de responsabilidad social, lo cual pueden generar favorables actitudes en los colaboradores que laboran en los entes organizacionales, ya que perciben que su organización es a los temas sociales sensible. Entonces, debe haber una mejora crucial en el desempeño social, lo que hace necesario que se cumpla las demandas sociales de los grupos de interés tanto el interno y externo.

Para que los entes económicos cumplan un buen desempeño social corporativo, se debe respetar los principios que se refieren al público de una organización. Se debe actuar con responsabilidad y debe demostrar discreción gerencial para conseguir resultados socialmente responsables. También, es esencial que las organizaciones demuestren las preocupaciones sociales y ambientales en sus diferentes actividades. En suma, debe respetar lo intereses de los grupos de interés interno y externo.

2.2.2 Competitividad

2.2.2.1 Definición

De acuerdo a la OCDE (1996), indica que la competitividad es la habilidad de las firmas, industrias, regiones, naciones o regiones supra-nacionales de generar altos niveles de empleo y de ingresos de los factores, mientras están expuestas a la competencia internacional Valero (2004), citado en Castaño y Gutiérrez (2011).

La competitividad es la capacidad de una organización para producir bienes y servicios, que, para lograrlo en forma óptima y notable, involucra diversos factores que se conjugan como los factores internos de la empresa, factores sistémicos y factores de desarrollo microeconómico (FAO, 1994).

Según Malaver (1999) citado en Castaño y Gutiérrez (2011), considera que la competitividad es la necesidad de las organizaciones de sostenerse y consolidarse dentro de sus mercados, teniendo como indicador el porcentaje de participación de sus bienes y servicios en ellos a partir de una concepción sistemática que incorpora elementos económicos, empresariales, políticos y socioculturales.

Tabla 3
Definición de Competitividad empresarial

Autor	Contenido
La OCDE (1992)	mencionó las bases de los indicadores de la competitividad empresarial. Dichos indicadores son los que siguen: (a) buena administración de flujos de flujos de producción y de inventarios de materia prima y componentes; (b) integración de planeación de mercado, investigación y desarrollo (i+D), diseño, ingeniería y manufactura; (c) proceso de innovación, que es uno de los pilares para una buena competitividad, y (d) fomento de programas productivos para mayor integración y asociaciones entre empresas.
Romo y Abdel (2005)	mencionaron que la competitividad empresarial deriva de la ventaja competitiva que tiene una organización, gracias a sus métodos de producción y organización. Estos se reflejan en el precio y la calidad final del producto en relación con los de su competencia y mercado específico.
Lillo (2018)	mencionó que existen factores clave para alimentar la competitividad y enfrentar nuevos retos. En primer lugar, la innovación consiste en la puesta en el mercado de un producto o servicio nuevo o mejorado y que atiende las demandas de la sociedad. Se asocia a las técnicas para crear e introducir soluciones originales a las necesidades existentes y nuevas. En segundo lugar, la tecnología, combinación de información, contexto y experiencia busca obtener los objetivos organizacionales. En tercer lugar, la flexibilidad productiva tiene la capacidad de responder ante el cambio mediante lo siguiente: (a) el uso eficiente de los recursos necesarios, (b) una fuerza de trabajo capaz de adaptarse a las fluctuaciones, y (c) la intervención directa o indirectamente en la calidad de la producción y productos finales. Finalmente, la calidad busca alcanzar excelencia bajo indicadores de productividad de acuerdo con su creación, fabricación o procedencia.
El World Economic Forum (2014)	mencionó que el Índice de Competitividad Global contiene 12 pilares clasificados en tres factores. Gracias a estos pilares, los resultados de las investigaciones han permitido observar el comportamiento del desarrollo económico de los países donde prevalecen estrategias basadas en precios, propuesta de valor y diferenciación de productos. Ayuda, igualmente, a estudiar la existencia de baja productividad y, por ende, de baja competitividad.
Muñoz (2019)	señaló que el desarrollo de un modelo de competitividad para la consolidación del clúster en cuatro aspectos (innovación en producto, proceso, mercadeo y organizacional) ayudaría a que este sea más competitivo.

Nota. Tomado de García, Tumbajulca, y Cruz, (2021).

La competitividad empresarial es lo que debe ser conseguido por las diferentes organizaciones, mediante el diseño de estrategias efectivas, hacer una adecuada planeación del mercado, y sobre todo aplicar el pensamiento creativo, para gestionar la innovación. Entonces es crucial que se haga una adecuada priorización de actividades, sobre todo la contratación de personal competente que pueda dar soluciones a los problemas que pudieran suscitarse; entonces es preponderante que se practique la gestión del desempeño social corporativo, que implique la aplicación de principios de

responsabilidad social, el proceso de respuesta social; así como los resultados e impacto de desempeño; por consiguiente, es crucial que la organización tenga en cuenta lo que requieren los grupos de interés y, de esta forma, conseguir la fidelización los usuarios o clientes, lo que coadyuvará a elevar las ventas y los ingresos, o su actividad productiva, pero siempre se debe tener en cuenta la sociedad y su desarrollo sostenible, porque no se puede producir para conseguir rentabilidad, a costa de la afectación de los grupos de interés interno o externo.

2.2.2.2 Las acciones competitivas y su relación con el desempeño organizacional

Los entes organizativos necesitan de la implementación de diferentes acciones competitivas, para que se consiga altos niveles de desempeño en entornos dinámicos y competitivos. El dinamismo hace referencia a los cambios que pueden darse en el contexto industrial u otro contexto, porque el ente empresarial debe encontrarse en una atmósfera de competitividad, entonces se requiere condiciones competitivas en el mercado, genera oportunidades de negocios, contingencias y amenazas, y deben estar preparados ante riesgos; por lo que la plana directiva debe diseñar diferentes acciones, tácticas y estrategias a fin de sobrevivir y/o lograr un crecimiento económico.

De acuerdo a Miranda (2021), las organizaciones deben sumergirse en el contexto de la innovación, y de acciones competitivas, lo que le permitirá a la organización a generar rentabilidad, imagen corporativa, y lo más importante llevar una relación fraterna con los grupos de interés, por ejemplo, con sus cliente y proveedores; entonces se hace necesario el cumplimiento de las normas y directivas internas.

La dinámica competitiva es el repertorio de las acciones competitivas, y aglomera estrategias y acciones que impulsan los entes organizacionales a conseguir altos grados de desempeño, mejorar su posición competitiva ante los rivales, para ello se debe tener en cuenta el dinamismo y complejidad del entorno.

2.2.2.3 Evaluación de la competitividad

Implica la medición de la competitividad que se determine los factores que la generan y el nivel de impacto de los mismos. Es fundamental que los entes económicos logren la competitividad, para ello los entes económicos deben desarrollar una buena gestión de desempeño social corporativo, donde cumpla a cabalidad los principios de responsabilidad social, debe evaluar el entorno de manera objetiva. Entonces, es fundamental que dinamice los componentes internos de la organización, mediante el fortalecimiento de la capacidad tecnológica, así como contratar recursos humanos competentes, pero sobre todo debe conocer el mercado y debe adaptarse a los cambios. Asimismo, para optimizar la rentabilidad y la liquidez, deben tener una buena interacción con los clientes. Ahora si ellos poseen una buena salud financiera, generan confianza en los grupos de interés, por ejemplo, las entidades financieras. En suma, los entes económicos pueden elevar su competitividad, pero de manera sostenible no generando impactos negativos en la sociedad.

Por otro lado, la FAO (1994), estima que el desempeño competitivo de un ente económico, industria o nación se ve condicionado cuando se dinamiza los factores internos, sistémicos, sectoriales, de la organización y de desarrollo microeconómico, que conllevará a que se logren los objetivos estratégicos de los entes económicos.

- **Medición de la competitividad a nivel de empresas**

A nivel de empresa está asociada con rentabilidad, productividad, costos, valor agregado, participación de mercado, exportaciones, innovación tecnológica, calidad de los productos, entre otros (McFetridge, 1995).

- La productividad como el mejor indicador para que se estime competitividad. Al respecto, para que haya eficiencia en la productividad se requiere fortalecer el equipamiento, así como contratar personal competente, es decir, que tenga suficientes habilidades profesionales.

Se puede hacer referencia a productividad de la mano de obra, productividad del capital y la productividad total de factores. Al respecto, estos factores son muy

preponderantes para medir la competitividad. Entonces, es fundamental que contrate personal con sólidas competencias para el desempeño de sus funciones que contribuya a conseguir el logro de la institución (McFetridge, 1995).

La productividad refleja la inclusión de tecnología, la mejora de la calidad, la inclusión de la eficiencia productiva, de bienes de capital, entre otros, que incluye como proceso y producto. Entonces, es crucial que los colaboradores conozcan y comprendan la aplicación tecnológica para la mejora de los procesos (McFetridge, 1995).

Los cambios en productividad son un mejor indicador de competitividad. Al respecto, es fundamental que las organizaciones se esfuercen por conseguir una alta competitividad para ello deben valorar los factores internos de la organización, los factores sistémicos, y los factores de desarrollo microeconómico, de realizarlo de forma eficiente y eficaz, permitirá elevar su reputación empresarial (McFetridge, 1995).

2.2.2.4 Caracterización de la competitividad

a. Factores internos de la empresa

Son los que aparecen bajo su ámbito de decisión y por medio de los cuales la empresa procura distinguirse de sus competidores.

Los factores internos de la empresa hacen referencia a la capacidad tecnológica, calidad de los recursos humanos, conocimiento de mercado y adaptabilidad, relaciones adecuadas con clientes y abastecedores (FAO, 1997).

Los factores internos de la empresa consideran lo siguiente:

Tabla 4*Los factores internos de la empresa*

Factores	Contenido
Capacidad tecnológica	Trata cuando la organización debe contar con personal que tenga actitud, habilidad, aptitud, y conocimiento, que son cruciales para la generación y aplicación de tecnología de manera planeada, sistemática e integral para la obtención de ventajas competitivas.
Calidad de los recursos humanos	Hace referencia a que los recursos humanos, quienes deberían cumplir con las expectativas de la entidad en cuanto a su perfil profesional, sobre todo en el desempeño de su labor, demuestra habilidades.
Conocimiento de mercado y adaptabilidad	Es la agrupación de representaciones abstractas que se almacenan a través de la experiencia o la adquisición de conocimientos o mediante la observación, es decir, trata de la tenencia de variados datos interrelacionados que al ser tomados por sí solos, poseen un menor valor cualitativo. Es decir, se trata de conocimientos de mercado y adaptabilidad.
Relaciones adecuadas con clientes y abastecedores	Se trata de relaciones comerciales, como tales, se encuentran reguladas por las leyes e instituciones de la interacción social.

Nota. Tomado de la FAO (1997)

En el contexto actual, cada vez las organizaciones empresariales se le exige diseñar estrategias alineadas a los objetivos que coadyuven a conseguir la competitividad, entonces, uno de los recursos o factores son los humanos, quienes deben ser competentes y éticos, para un despliegue exitoso. También, la organización, debe poseer una adecuada capacidad tecnológica; que implique que el personal aplique la innovación tecnológica, deben realizar una óptima identificación, adopción, uso y dominio, de tal aspecto; asimismo, deben aplicar su conocimiento para elaborar productos nuevos, mejorar procesos, para ello la entidad debe también invertir con recursos financieros para la adquisición de equipos de última generación, y brindarle a los grupos de interés interno todas las herramientas necesarias, así como invertir en su formación y capacitación en el fortalecimiento de su capacidad tecnológica.

b. **Factores sistémicos**

Hace referencia a componentes que están fuera de la organización productiva, la misma que se puede circunscribir en un ambiente competitivo, por lo que es esencial la construcción de estrategias de competitividad por parte de los entes económicos. Entre ellos destacan:

Los factores sistémicos hacen referencia al acceso de financiamiento e infraestructura tecnológica e institucional (FAO, 1997).

➤ **Accesos al financiamiento**

Se presenta cuando la organización cuenta con fondos o recursos monetarios, producto de su situación financiera, o específicamente que haya tenido una actividad de financiamiento, es decir, que haya obtenido un préstamo, que le permita cancelar obligaciones o pagar por la adquisición de bienes, servicios o algún tipo de activo particular (FAO, 1997).

➤ **Infraestructura tecnológica e institucional**

Es la agrupación de hardware y software que el ente económico debe poseer para que funcione todo el sistema informático y pueda procesar información en tiempo real, para ello debe contar con personal competente en sistemas de información para el manejo del software administrativo, contable, entre otros (FAO, 1997).

El hardware en su conjunto considera componentes tan diferentes, por ejemplo, los servidores, las bases de datos, los servidores de aplicaciones o las herramientas de ofimática). El empleador debe invertir en las TICs, para automatizar la información, así como innovar la maquinaria con el propósito de que se produzca de manera oportuna y más cantidad de producción para disponer para la venta. Al respecto, la infraestructura tecnológica es preponderante que coadyuva a que los procesos mejoren en cuanto a la eficacia, en un ente institucional; por ello es crucial que se invierta más en las TICs (FAO, 1997).

c. **Factores de desarrollo microeconómico**

De acuerdo a la FAO (1997), los factores de desarrollo microeconómicos hacen referencia a la capacitación y gestión tecnológica de la empresa, los nuevos esquemas organizacionales, estrategias de ventas y relaciones con abastecedores, y recursos humanos (FAO, 1997).

- **Capacitación y gestión tecnológica de empresa**

La administración de tecnología hace referencia al desarrollo científico de técnicas para que se comprenda y se resuelva los escollos, tales como el buen manejo de los apoyos del gobierno, la producción tecnológica, de la información científica y tecnológica, de las estructuras de las organizaciones correctas para la investigación y de la conducta de las personas en el proceso de desarrollo tecnológico; la unión entre las unidades de investigación y las de producción, la planeación y control de proyectos; la legislación en la materia; entre otros. Es un campo multidisciplinario es una gestión tecnológica en el que se mezclan conocimientos de ingeniería, ciencia y administración para que se realice la planeación, el desarrollo y el establecimiento de dar solución tecnológica que coadyuve a conseguir los objetivos estratégicos y tácticos de una organización (FAO, 1997).

- **Nuevos esquemas organizacionales**

Las organizaciones empresariales, al encontrarse en un contexto de permanente cambio, donde se exige la mejora continua hace que la plana directiva o los colaboradores diseñen nuevos esquemas de trabajo, para conseguir y brindar un servicio de calidad con valor agregado, para ello debe existir un clima motivacional.

- **Estrategias de ventas y relaciones con abastecedores**

Hace referencia a una agrupación de acciones que si se realiza de manera correcta y dinámica asegura que se eleve las ventas y tenga una adecuada y estrecha vinculación con los abastecedores. Al respecto, las diferentes organizaciones para elevar sus ventas, apliquen sus diferentes estrategias acertadas con adecuada toma de decisiones y tener adecuadas relaciones con los proveedores. Entonces, es fundamental que la organización

conozca el mercado, y sus variables, con el fin de que pueda enfrentarla, y con la toma de decisiones acertadas mejorar la dinámica de sus transacciones (FAO, 1997).

- **Recursos humanos**

Los recursos humanos son los colaboradores que forman parte de una organización empresarial o institucional y que se caracterizan por desplegar una variada lista de tareas específicas a cada sector. Al respecto, es fundamental que los entes económicos inviertan en capacitaciones permanentes, ya que del buen desempeño dependerá el éxito de la organización. Pero un aspecto preponderante, también, para lograrlo es la gestión de desempeño social corporativo. Es necesario que la organización desarrolle un buen reclutamiento y selección de personal, que desarrolle las acertadas estrategias con el fin de que asegure el ingreso de personal competente, que despliegue sus funciones, la misma que debe coadyuvar a que logre concretizar la misión de la organización, y contribuir de manera adecuada a la gestión del desempeño social corporativo (FAO, 1997).

2.2.3 La gestión del desempeño social corporativo y la competitividad de las empresas

En Perú, los entes económicos deben priorizar y optimizar el desempeño social corporativo, es decir, que desarrollen prácticas de responsabilidad social, tanto para los grupos de interés interno y externo, lo cual puede suscitar actitudes favorables en los colaboradores que despliegan sus laborales en entes organizaciones, ya que sienten que su centro laboral es sensible a los asuntos sociales.

Los entes económicos que se dediquen al rubro construcción, por ejemplo, deben cumplir con los principios de responsabilidad social, que implica el cumplimiento de la normatividad o directivas internas. Todo ello elevará la competitividad, con relación a los factores internos del ente económico que incluye la capacidad tecnológica, calidad del personal, las adecuadas relaciones con clientes, entre otros.

En el desempeño social ambiental, por ejemplo, en el proceso de bienes y servicios, no debe generar aspectos ambientales que generen impactos ambientales

negativos; así como también en el desempeño social laboral, los empleadores de los entes económicos deben cumplir con sus trabajadores o colaboradores, con respecto a brindarles seguridad y salud ocupacional, así como atender sus requerimientos de acuerdo a ley. Las actividades empresariales no deben generar ningún tipo de riesgo para la sociedad que perjudique el entorno.

Los objetivos de la gestión del desempeño social son los siguientes:

Es desarrollar sus actividades de bienes y servicios que no perjudique o no afecte a las personas y a las comunidades durante el ciclo de explotación. Por ello, la plana directiva debe demostrar un compromiso social hacia la comunidad que asegure el respeto de los derechos humanos. La organización empresarial debe poseer una interacción con la sociedad, de manera responsable, no solo en la dimensión social y ética, sino en la ambiental.

Si los entes económicos realizan adecuadas estrategias de ventas y relaciones con abastecedores, y recursos humanos, generarán una relación armoniosa sostenible con los grupos de interés, tanto interno como externo.

Por tanto, se hace necesario que se cumpla el grado de cumplimiento de los compromisos, las interacciones y las actividades con respecto a la población, para generar un buen desempeño social de una organización.

2.2.4 Sector construcción en Perú

En Perú, la Construcción es un sector de esencial preponderancia, porque coadyuva a que se dinamice la economía mediante el incremento a la inversión y por su relación con las demás industrias, mediante la demanda de insumos y materiales de construcción.

El sector construcción es uno de los sectores más esenciales del país. Es evidente que en la medida que crezca este sector servirá como medida del bienestar económico nacional. También este sector tiene la vasta capacidad para que se genere empleo, debido a que es intensivo en mano de obra; por ello este sector coadyuva a la economía. Entonces

se debe reconocer su preponderancia que coadyuva a elevar el producto bruto interno.

Con respecto a la dinámica de los agentes económicos involucrados, se tienen contratistas generales, que son entes económicos especialistas en construcción y renovación de edificaciones como son viviendas, puertos, carreteras, aeropuertos, sistemas de agua y alcantarillado, entre otros.

En cuanto a los contratistas especializados, son entes económicos a quienes se les encarga partes específicas del proyecto como colocación de concreto, encofrados, perforación de pozos, instalación de andamios, entre otros.

Con relación a las actividades industriales afines, se tiene a las esenciales empresas son producción de concreto premezclado, fábricas de cemento, productos metálicos, entre otros.

Las ventajas competitivas de las empresas líderes del rubro se deben esencialmente a las siguientes capacidades: Contratación, financiera, tecnológica, como maquinaria y equipo y experiencia (Guerra, 2014).

2.3 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

Desempeño Social Corporativo (CSP)

El Desempeño Social Corporativo (CSP en sus siglas en inglés), es la configuración en las empresas de los principios de responsabilidad social, los procesos de respuesta social y los resultados observables de la organización en sus relaciones humanas, con los grupos de interés interno y externo (Wood, 2008).

Principio de Legitimidad

Se fundamenta en la Ley de Hierro de la Responsabilidad Social enunciada (Pérez, 2013).

Principio de responsabilidad pública

Este principio está basado en Preston y Post (1975), hace referencia a los principios ampliamente aceptados y compartidos que dirigen y hacen el control de las acciones que tienen preponderantes implicaciones para la sociedad en su conjunto. Los entes organizativos deben adherirse a estos estándares de desempeño legales y a los procesos de políticas públicas existentes (Melé, 2008).

Principio de gestión discrecional

Según Wood (1991), se presenta cuando los gestores asumen un criterio y se responsabilizan por ello, de forma personal de él, para lo que no se pueden hacer la protección mediante políticas y reglas, así como los procedimientos. Al respecto, es crucial que los entes hagan la aplicación del referido principio para una buena gestión del desempeño social corporativo.

Proceso de respuesta social

La Respuesta Social Corporativa ante los temas de la RSC y lo forman los Procesos de CSP, que son aquellos por los que los resultados son generados, monitorizados, examinados, compensados y rectificadas (o no) y que están definidos por la respuesta social corporativa (Wood, 2010).

Proceso de gestión de los grupos de interés

Wood (2010), indica que es la implicación activa y constructiva en las relaciones con los grupos de interés. Al respecto, es fundamental que los entes económicos prioricen la buena interacción con los grupos de interés, para que se optimice la fidelización del cliente, con la finalidad de elevar la competitividad.

Proceso de gestión de asuntos y temas públicos

Definido por Wood (2010), como la agrupación de procesos que permiten a los entes organizativos identificar, analizar, y actuar en los asuntos sociales y políticos que le puedan afectar de manera significativa. Wood (1991), se fundamentó en el proceso de Gestión de Asuntos del modelo de Wartick y Cochran (1985), para su definición, aunque

no compartió su visión de que este fuera el final del modelo de desempeño social corporativo, ya que no era lo suficientemente descriptivo sobre los resultados a lograr.

Competitividad

De acuerdo con Ferraz, Kupfer y Haguenuer (1996), la competitividad es la capacidad de una organización de dinamizar sus factores, sobre todo generando una buena interacción con los clientes, con la producción de bienes y servicios de calidad.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1 TIPO DEL DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

3.1.1 Tipo de investigación

La presente investigación es de tipo básica o pura, ya que no se manipularán las variables, sino se fundamentará en las teorías científicas con respecto a la gestión del desempeño social corporativo y la competitividad en el sector construcción – Tacna, con fin de analizar y brindar nuevos conocimientos en el campo de la gestión empresarial, cuyo propósito es formular conclusiones que contribuyan al desarrollo de las organizaciones (Sánchez, 2019).

3.1.2 Diseño de la investigación

La presente investigación es de diseño no experimental porque busca determinar la influencia del desempeño social corporativo en la competitividad en las empresas del sector construcción – Tacna, también es transversal, ya que la recolección de los datos se realiza en un único momento en el tiempo y espacio para toda la muestra (Carrasco, 2019).

3.1.3 Nivel de Investigación

El presente estudio se considera de nivel relacional debido a que mide la influencia de una variable a otra (Sánchez, 2019).

3.2 Población y muestra del estudio

3.2.1 Población

En la presente investigación, la población se encuentra conformada por un total de 122 supervisores del sector construcción de Tacna.

$$N = \frac{N * Z^2 * P * Q}{(N - 1) * E^2 + Z^2 * P * Q} N$$

Descripción

N= Población

Z= Confianza estadística 95 %

p = probabilidad de éxito: 0,5

q = probabilidad de fracaso: 0,5

E=margen de error: 0,08

n= 68

3.2.2 Muestra

De acuerdo a Sánchez (2012), la muestra es una parte de la población que la constituye, que puede indicar el estado del objeto de estudio. Se utilizó el muestreo probabilístico, es decir, que después de haber aplicado la fórmula, se obtuvo 68 supervisores del sector construcción Tacna.

3.3 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

3.3.1 Variables

X: variable independiente: Gestión del desempeño social corporativo

Y: variable dependiente: Competitividad

3.3.2 Caracterización de las variables

En la siguiente tabla se presenta la caracterización de las variables:

Tabla 5*Caracterización de la variable: Gestión del desempeño social corporativo*

Variable	Definición conceptual	Dimensión	Indicadores	Nivel de medición
Gestión del desempeño social corporativo	La gestión de desempeño social corporativo es el proceso de configuración en los entes económicos de los principios de responsabilidad social, los procesos de respuesta social y los resultados observables de la firma en sus relaciones humanas, con los grupos de interés y societarias (Wood, 2008).	Principios de responsabilidad social	Responsabilidad pública	Ordinal
			Gestión discrecional	
			Procesos de respuesta social	
		Gestión de grupos de interés		
		Gestión de asuntos y temas públicos		
		Resultados e impactos de desempeño	Efectos sobre las personas y las organizaciones	
			Efectos en el medio ambiente físico y natural	
			Efectos sobre los sistemas sociales y las instituciones	

Nota. Tomado del Modelo de CSP Wood (2010)

Tabla 6*Caracterización de la variable: Competitividad*

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Nivel de medición
Competitividad	De acuerdo a la OCDE (1996), indica que la competitividad es la habilidad de las organizaciones de generar altos niveles de empleo y de ingresos como resultado de la combinación de los factores, mientras están expuestas a la competencia internacional Valero (2004) citado en Castaño y Gutiérrez (2011)	Factores internos de la empresa	Capacidad tecnológica	Ordinal
			Calidad de los recursos humanos	
			Conocimiento de mercado y adaptabilidad	
			Relaciones adecuadas con clientes	
		Factores sistémicos	Acceso al financiamiento	
			Infraestructura tecnológica e institucional	
		Factores de desarrollo microeconómico	Capacitación y gestión tecnológica	
			Nuevos esquemas organizacionales	
			Estrategias de ventas y relaciones con abastecedores	
			Recursos humanos	

Nota. Tomado de la FAO (1997)

3.3.3 Definición operacional de las variables

En la siguiente tabla se presenta la operacionalización de las variables:

Tabla 7

Operacionalización de la variable: Gestión del desempeño social corporativo

Variable	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Nivel de medición
Gestión del desempeño social corporativo	La gestión del desempeño social corporativo, se evalúa a través de los principios de responsabilidad social, los procesos de respuesta social, los resultados e impactos de desempeño	Principios de responsabilidad social	Responsabilidad pública	Ordinal
			Gestión discrecional	
		Procesos de respuesta social	Evaluación del entorno	
			Gestión de grupos de interés	
			Gestión de asuntos y temas públicos	
		Resultados e impactos de desempeño	Efectos sobre las personas y las organizaciones	
			Efectos en el medio ambiente físico y natural	
			Efectos sobre los sistemas sociales y las instituciones	

Nota. Tomado del Modelo de CSP Wood (2010)

Tabla 8*Operacionalización de la variable dependiente: Competitividad*

Variable	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Nivel de medición
Competitividad	La competitividad se evalúa a través de los factores internos de la empresa, factores sistémicos, y factores de desarrollo microeconómico.	Factores internos de la empresa	Capacidad tecnológica	Ordinal
			Calidad de los recursos humanos	
			Conocimiento de mercado y adaptabilidad	
			Relaciones adecuadas con clientes	
		Factores sistémicos	Acceso al financiamiento	
			Infraestructura tecnológica e institucional	
		Factores de desarrollo microeconómico	Capacitación y gestión tecnológica	
			Nuevos esquemas organizacionales	
			Estrategias de ventas y relaciones con abastecedores	
			Recursos humanos	

Nota. Tomado de la FAO (1997)

3.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA RECOLECCIÓN DE DATOS

3.4.1 Técnicas para la recolección de datos

Encuesta

Se aplicó la encuesta dirigida a los supervisores del sector construcción de Tacna para evaluar la gestión del desempeño social corporativo y la competitividad de las Empresas del Sector Construcción, Tacna.

3.4.2 Instrumentos para la recolección de datos

Cuestionario

Se aplicó el cuestionario dirigido a los supervisores del sector construcción de Tacna para evaluar la gestión del desempeño social corporativo y la competitividad de las Empresas del Sector Construcción, Tacna.

3.4.2 1 Requisitos del instrumento

a) Validación de los instrumentos

Los instrumentos fueron validados por el método de validez de contenido, por lo que fue sometido a expertos, profesionales con grado de doctor en este caso. A los profesionales validadores se les proporcionó la operacionalización de las variables, y los instrumentos; así como el formato de validación o la ficha de validación.

b) Confiabilidad del instrumento

Se obtuvo la confiabilidad del instrumento a través del coeficiente de confiabilidad mediante el método de consistencia interna Alpha Cronbach, para ello se consideró una muestra piloto. Cabe enfatizar que el Alpha de Cronbach hace la medición de la desviación estándar para establecer el grado de dispersión y con ello establecer el valor de Alpha que indicó la fiabilidad del instrumento, ya que al medir repetidamente bajo las mismas condiciones se debe tener igual resultado (Sánchez, 2019).

3.5 PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

3.5.1 Procesamiento de datos

Se utilizó el software estadístico SPSS 25, los datos estadísticos se procesaron mediante cálculos estadísticos con el propósito de obtener las tablas de frecuencias a nivel de variables, dimensiones e indicadores. También se procesó para obtener la prueba de la normalidad que contribuyó a determinar la prueba estadística para el contraste de las hipótesis.

3.5.2 Análisis de datos

El análisis de los resultados, se ha realizado a nivel de variables, dimensiones e indicadores que se interpretaron a nivel cuantitativo y cualitativo. Así como también, se hizo la interpretación de la comprobación de la hipótesis general y específica.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LAS VARIABLES DE ESTUDIO

4.1.1 Análisis descriptivo de la VARIABLE INDEPENDIENTE: GESTIÓN DEL DESEMPEÑO SOCIAL CORPORATIVO

Tabla 9

Gestión del desempeño social corporativo

Nivel	f	%	% Acum.
Bajo	10	14,7	14,7
Regular	44	64,7	79,4
Alto	14	20,6	100,0
Total	68	100,0	

Nota. Tomado de la aplicación de cuestionario VI

Los resultados de la tabla 9, es la siguiente: Según los encuestados en cuanto a la gestión del desempeño social corporativo, las categorías se encuentran en los siguientes niveles: bajo (14,7 %), regular (64,7 %) y alto (20,6 %). Entonces, es evidente que todavía falta optimizar el cumplimiento de los principios de responsabilidad social, los procesos de respuesta social, entre otros.

DIMENSIÓN: CUMPLIMIENTO DE PRINCIPIOS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL

Tabla 10

Cumplimiento de principios de responsabilidad social

Nivel	f	%	% Acum.
Menor	8	11,8	11,8
Regular	52	76,5	88,2
Mayor	8	11,8	100,0
Total	68	100,0	

Nota. Tomado de la aplicación de cuestionario VI

Los resultados de la tabla 10, según los encuestados en cuanto al cumplimiento de principios de responsabilidad social, las categorías se encuentran en los siguientes niveles: Menor (11,8 %), regular (76,5 %) y mayor (11,8 %); por tanto, se deduce, que aún falta optimizar el cumplimiento los principios, sobre todo la responsabilidad pública y la gestión discrecional.

INDICADOR: RESPONSABILIDAD PÚBLICA

Tabla 11

Responsabilidad pública

Nivel	f	%	% Acum.
No se cumple	11	16,2	16,2
Se cumple de manera regular	47	69,1	85,3
Se cumple	10	14,7	100,0
Total	68	100,0	

Nota. Tomado de la aplicación de cuestionario VI

Los datos que evidencia la tabla 11, según los encuestados en cuanto a la responsabilidad pública, las categorías se encuentran en los siguientes niveles:

No se cumple (16,2 %), se cumple de manera regular (69,1 %) y se cumple (14,7 %). Por tanto, se deduce que, parte de las organizaciones del sector construcción no asumen de forma comprometida ante la sociedad, por ejemplo, cumpliendo con las normas ambientales para no afectar el entorno, por sus servicios de construcción que presta.

INDICADOR: GESTIÓN DISCRECIONAL

Tabla 12

Gestión discrecional

Nivel	f	%	% Acum.
No se cumple	6	8,8	8,8
Se cumple de manera regular	54	79,4	88,2
Se cumple	8	11,8	100,0
Total	68	100,0	

Nota. Tomado de la aplicación de cuestionario VI

La información recolectada en la tabla 12, según los encuestados con relación a la gestión discrecional, las categorías se encuentran en los siguientes niveles: No se cumple (8,8 %), se cumple de manera regular (79,4 %) y se cumple (11,8 %); por consiguiente, se deduce que los directivos de las empresas materia de estudio, no promueven una cultura de responsabilidad social mediante buenas prácticas éticas.

DIMENSIÓN: PROCESOS DE RESPUESTA SOCIAL

Tabla 13

Procesos de respuesta social

Nivel	f	%	% Acum.
No se cumple	11	16,2	16,2
Se cumple de manera regular	49	72,1	88,2
Se cumple	8	11,8	100,0
Total	68	100,0	

Nota. Tomado de la aplicación de cuestionario VI

Los resultados de la tabla 13, es la siguiente: Según los encuestados en cuanto procesos de respuesta social, las categorías se encuentran en los siguientes niveles: No se cumple (16,2 %), se cumple de manera regular (72,1 %) y se cumple (11,8 %). En consecuencia, es un hecho que falta a optimizar los procesos de respuesta social con respecto a la evaluación del entorno, la gestión de los grupos de interés, así como la gestión de asuntos y temas públicos.

INDICADOR: EVALUACIÓN DEL ENTORNO

Tabla 14

Evaluación del entorno

Nivel	f	%	% Acum.
Inadecuado	18	26,5	26,5
Regular	38	55,9	82,4
Adecuado	12	17,6	100,0
Total	68	100,0	

Nota. Tomado de la aplicación de cuestionario VI

Los resultados que evidencia la tabla de la tabla 14, según los encuestados con relación a la evaluación del entorno, las categorías se encuentran en los siguientes niveles: Inadecuado (26,5 %); regular (55,9 %) y alto (17,6 %). Entonces, se determina que falta optimizar la evaluación del entorno, que implica, por ejemplo, cuando los directivos encuentran información necesaria para comprender y analizar el medio ambiente social, político y ético.

INDICADOR: GESTIÓN DE GRUPOS DE INTERÉS

Tabla 15

Gestión de grupos de interés

Nivel	f	%	% Acum.
Inadecuado	13	19,1	19,1
Regular	40	58,8	77,9
Adecuado	15	22,1	100,0
Total	68	100,0	

Nota. Tomado de la aplicación de cuestionario VI

Según la información recabada en la tabla 15, según los encuestados con relación a la gestión de los grupos de interés, las categorías se encuentran en los siguientes niveles: Inadecuado (19,1 %), regular (58,8 %) y adecuado (22,1 %); inadecuada; en consecuencia, se determina que, parte de las organizaciones del sector construcción, no desarrolla actividades responsables a cabalidad para relacionarse con los grupos de interés.

INDICADOR: GESTIÓN DE ASUNTOS Y TEMAS PÚBLICOS

Tabla 16

Gestión de asuntos y temas públicos

Nivel	f	%	% Acum.
Inadecuado	14	20,6	20,6
Regular	38	55,9	76,5
Adecuado	16	23,5	100,0
Total	68	100,0	

Nota. Tomado de la aplicación de cuestionario VI

La información que proporciona la tabla 16, según los encuestados con relación a la gestión de asuntos y temas públicos, las categorías se encuentran en los siguientes niveles: Inadecuado (20,6 %) regular (55,9 %) y adecuado (23,5 %); por lo tanto, se nota que aún falta optimizar relacionarse de forma permanente con los grupos de interés para tratar la gestión de asuntos y temas públicos, por ejemplo temas de contaminación ambiental por las actividades de producción de servicios de construcción.

DIMENSIÓN: RESULTADOS E IMPACTOS DE DESEMPEÑO

Tabla 17

Resultados e impactos de desempeño

Nivel	f	%	% Acum.
Negativos	6	8,8	8,8
regular	50	73,5	82,4
Positivo	12	17,6	100,0
Total	68	100,0	

Nota. Tomado de la aplicación de cuestionario VI

Los resultados de la tabla 17, según los encuestados con respecto a resultados e impactos de desempeño, las categorías se encuentran en los siguientes niveles: Negativo (8,8 %), regular (73,5 %) y positivo (17,6 %); por lo que se deduce que, parte de las organizaciones materia de estudio no miden sus referidos resultados en cuanto a los efectos sobre las personas, organizaciones, medio ambiente, sistemas sociales, así como las instituciones.

INDICADOR: EFECTOS SOBRE LAS PERSONAS Y LAS ORGANIZACIONES

Tabla 18

Efectos sobre las personas y las organizaciones

Nivel	f	%	% Acum.
Negativo	9	13,2	13,2
Regular	51	75,0	88,2
Positivo	8	11,8	100,0
Total	68	100,0	

Nota. Tomado de la aplicación de cuestionario VI

Los resultados que evidencia la tabla 18, según los encuestados en cuanto a los efectos sobre las personas y las organizaciones, las categorías se encuentran en los siguientes niveles: negativo (13,2 %), regular (75,0 %) y positivo (11,8 %); entonces, se determina que, aún los entes económicos, no miden a cabalidad los efectos sobre las personas y organizaciones, debido a que no asumen a cabalidad su responsabilidad social.

INDICADOR: EFECTOS EN EL MEDIO AMBIENTE FÍSICO Y NATURAL

Tabla 19

Efectos en el medio ambiente físico y natural

Nivel	f	%	% Acum.
Bajo	11	16,2	16,2
regular	48	70,6	86,8
Alto	9	13,2	100,0
Total	68	100,0	

Nota. Tomado de la aplicación de cuestionario VI

Los datos que proporciona la tabla 19, según los encuestados con relación a los efectos en el medio ambiente físico y natural, las categorías se encuentran en los siguientes niveles: Bajo (16,2 %), regular (70,6 %) y alto (13,2); en consecuencia, se nota que las organizaciones del sector construcción no miden completamente los efectos sobre el medio ambiente físico y natural, probablemente no cumple sus obligaciones ambientales para proteger el medio ambiente.

INDICADOR: EFECTOS SOBRE LOS SISTEMAS SOCIALES Y LAS INSTITUCIONES

Tabla 20

Efectos sobre los sistemas sociales y las instituciones

Nivel	f	%	% Acum.
Negativos	11	16,2	16,2
Regular	49	72,1	88,2
Positivo	8	11,8	100,0
Total	68	100,0	

Nota. Tomado de la aplicación de cuestionario VI

Los datos presentados en la tabla 20, según los encuestados con respecto a los efectos sobre los sistemas sociales y las instituciones, se encuentran en los siguientes niveles: Negativos (16,2 %), regular (72,1 %) y positivos (11,8 %); entonces se determina que no miden de forma responsable tales efectos, lo que hace notar que no desarrollar una óptima gestión del desempeño social corporativo; entonces, parte de las empresa del sector construcción no toma con responsabilidad social los efectos de sus actividades productivas de servicios.

4.1.1.1 Análisis por dimensiones de la variable independiente

Análisis por dimensiones de la variable independiente

Tabla 21

Análisis por dimensiones de la variable independiente

Dimensiones	No se cumple	Se cumple de manera regular	Se cumple	Total
Cumplimiento de principios de responsabilidad social	11,8%	76,5 %	11,8 %	100,00 %
Procesos de respuesta social	16,2 %	72,1 %	11,8 %	100,00 %
	Negativo	Regular	Positivo	
Resultados e impactos de desempeño	8,8 %	73,5 %	17,6 %	100,00 %

Nota. Tomado de la aplicación de cuestionario VI

Como se observa en la tabla los porcentajes más altos se encuentra en la categoría “Se cumple de manera regular”, siendo como sigue: Cumplimiento de principios de responsabilidad social (76,5 %); procesos de respuesta social (72,10 %) y resultados e impactos de desempeño 73,5 %; por lo que se sugiere que la plana directiva de las empresas constructoras debe desarrollar estrategias para implementar de manera exitosa la gestión del desempeño social corporativo.

4.1.2 Análisis de la variable dependiente

VARIABLE DEPENDIENTE: COMPETITIVIDAD

Tabla 22

Competitividad

Nivel	f	%	% Acum.
Bajo	10	14,7	14,7
Regular	44	64,7	79,4
Alto	14	20,6	100,0
Total	68	100,0	

Nota. Tomado de la aplicación de cuestionario VD

Los datos que evidencia la tabla resultados de la tabla 22, según los encuestados en cuanto a la competitividad, las categorías se encuentran en los siguientes niveles: Bajo (14,7 %), regular (64,7 %) y alto (20,6 %). En consecuencia, se consideran que, parte de las organizaciones del sector construcción no logran ser competitivas por los factores sistémicos, y los factores de desarrollo microeconómico.

DIMENSIÓN: FACTORES INTERNOS DE LA EMPRESA

Tabla 23

Factores internos de la empresa

Nivel	f	%	% Acum.
Menor influencia	10	14,7	14,7
Regular influencia	45	66,2	80,9
Alta influencia	13	19,1	100,0
Total	68	100,0	

Nota. Tomado de la aplicación de cuestionario VD

Los resultados que proporciona la tabla de la tabla 23, según los encuestados con respecto a los factores interno de las empresas, las categorías se encuentran en los siguientes niveles: Menor influencia (14,7 %), regular influencia (66,2 %) y alta influencia (19,1 %); entonces, se determina factores internos como la capacidad tecnológica, y el conocimiento de mercado y adaptabilidad regularmente influyen en el logro de la competitividad de los entes del sector construcción.

INDICADOR: CAPACIDAD TECNOLÓGICA

Tabla 24

Capacidad tecnológica

Nivel	f	%	% Acum.
Inadecuado	11	16,2	16,2
Regular	42	61,8	77,9
Adecuado	15	22,1	100,0
Total	68	100,0	

Nota. Tomado de la aplicación de cuestionario VD

La información recabada en la tabla 24, según los encuestados en cuanto a la capacidad tecnológica, las categorías se encuentran en los siguientes niveles: Inadecuado (16,2 %), regular (61,8 %) y adecuado (22,1 %). Entonces, se determina que la capacidad tecnológica que posee no coadyuva a elevar la competitividad de los entes del sector construcción, quizá porque los colaboradores no tienen suficientes competencias para el uso del software de los sistemas operativos.

INDICADOR: CALIDAD DE LOS RECURSOS HUMANOS

Tabla 25

Calidad de los recursos humanos

Nivel	f	%	% Acum.
Inadecuado	15	22,1	22,1
Regular	42	61,8	83,8
Adecuado	11	16,2	100,0
Total	68	100,0	

Nota. Tomado de la aplicación de cuestionario VD

Los datos consignados en la tabla 25, según los encuestados con respecto a la calidad de los recursos humanos, las categorías se encuentran en los siguientes niveles: Inadecuado (22,1 %), regular (61,8 %) y adecuado (16,2 %); por consiguiente, se determinó que la calidad de los recursos humanos no contribuye en gran medida a elevar la competitividad, debido a que el personal no demuestra suficientes competencias profesionales o técnicas para el despliegue de sus funciones.

INDICADOR: CONOCIMIENTO DE MERCADO Y ADAPTABILIDAD

Tabla 26

Conocimiento de mercado y adaptabilidad

Nivel	f	%	% Acum.
Insuficiente	12	17,6	17,6
Regular	36	52,9	70,6
Suficiente	20	29,4	100,0
Total	68	100,0	

Nota. Tomado de la aplicación de cuestionario VD

Los datos proporcionados en la tabla, según los encuestados con relación a conocimiento de mercado y adaptabilidad, las categorías se encuentran en los siguientes niveles: Insuficiente (17,6 %), regular (52,9 %) y suficiente (29,4 %). Entonces, se determinará que aún falta optimizar tales conocimientos que coadyuve a elevar la competitividad para una correcta gestión de las transacciones de los servicios de construcción que presta.

DIMENSIÓN: FACTORES SISTÉMICOS

Tabla 27

Factores sistémicos

Nivel	f	%	% Acum.
Menor influencia			
Regular influencia	15	22,1	22,1
regular	37	54,4	76,5
Alta influencia	16	23,5	100,0
Total	68	100,0	

Nota. Tomado de la aplicación de cuestionario VD

Los datos recolectados en la tabla 27, según los encuestados en cuanto a los factores sistémicos, las categorías se encuentran en los siguientes niveles: Menor influencia (22,1 %), regular influencia (54,4 %) y alta influencia (23,5 %). En consecuencia, se determina que los factores sistémicos que involucran el acceso al financiamiento y la infraestructura tecnológica e institucional no coadyuvan a elevar la competitividad.

INDICADOR: ACCESO AL FINANCIAMIENTO

Tabla 28

Acceso al financiamiento

Nivel	f	%	% Acum.
Insuficiente	13	19,1	19,1
Regular	43	63,2	82,4
Suficiente	12	17,6	100,0
Total	68	100,0	

Nota. Tomado de la aplicación de cuestionario VD

Los datos consignados en la tabla 28, según los encuestados en cuanto al acceso al financiamiento, las categorías se encuentran en los siguientes niveles: Insuficiente (19,10 %), regular (63,2 %) y suficiente (17,6 %); entonces, se deduce que, parte de los entes económicos del sector construcción, no tienen suficiente acceso al financiamiento que les impide dinamizar su gestión económica.

INDICADOR: INFRAESTRUCTURA TECNOLÓGICA E INSTITUCIONAL

Tabla 29

Infraestructura tecnológica e institucional

Nivel	f	%	% Acum.
Inadecuado	13	19,1	19,1
Regular	41	60,3	79,4
Adecuado	14	20,6	100,0
Total	68	100,0	

Nota. Tomado de la aplicación de cuestionario VD

La información que proporciona la tabla 29, según los encuestados en cuanto a la infraestructura tecnológica e institucional, las categorías se encuentran en los siguientes niveles: Inadecuado (19,10 %), regular (60,3 %) y adecuado (20,6 %). En consecuencia, se determina que, parte de las organizaciones del sector construcción no cuentan con suficiente infraestructura tecnológica lo que impide optimizar la competitividad.

DIMENSIÓN: FACTORES DE DESARROLLO MICROECONÓMICO

Tabla 30

Factores de desarrollo microeconómico

Nivel	f	%	% Acum.
Menor influencia	12	17,6	17,6
Regular influencia	41	60,3	77,9
Alta influencia	15	22,1	100,0
Total	68	100,0	

Nota. Tomado de la aplicación de cuestionario VD

Los datos que evidencia la tabla 30, según los encuestados en cuanto a los factores de desarrollo microeconómico, las categorías se encuentran en los siguientes niveles: Menor influencia (17,6 %), regular influencia (60,3 %) y alta influencia (22,1 %); por tanto, se determina que aún, parte de los entes del sector construcción, no cuentan con desarrollan de manera notoria capacitación y gestión tecnológica, nuevos esquemas organizacionales, y no desarrollan óptimas estrategias de ventas y relaciones con sus proveedores, entre otros.

INDICADOR: CAPACITACIÓN Y GESTIÓN TECNOLÓGICA DE EMPRESA

Tabla 31

Capacitación y gestión tecnológica de empresa

Nivel	f	%	% Acum.
Insuficiente	13	19,1	19,1
Regular	39	57,4	76,5
Suficiente	16	23,5	100,0
Total	68	100,0	

Nota. Tomado de la aplicación de cuestionario VD

La información recabada en la tabla 31, según los encuestados en cuanto a lo *Capacitación y gestión tecnológica de empresa*, las categorías se encuentran en los siguientes niveles: Insuficiente (19,1 %), regular (57,4 %) y suficiente (23,5 %); por consiguiente, la mayoría de los encuestados indican que la capacitación y gestión tecnológica es regular; como por ejemplo cuando la organización empresa coordina con las universidades para el desarrollo tecnológico.

INDICADOR: NUEVOS ESQUEMAS ORGANIZACIONALES

Tabla 32

Nuevos esquemas organizacionales

Nivel	f	%	% Acum.
Insuficiente	14	20,6	20,6
Regular	43	63,2	83,8
Suficiente	11	16,2	100,0
Total	68	100,0	

Nota. Tomado de la aplicación de cuestionario VD

La información consignada en la tabla 32, según los encuestados en cuanto a los efectos sobre las personas y las organizaciones, las categorías se encuentran en los siguientes niveles: Insuficiente (20,6 %), regular (63,2 %) y suficiente (16,2 %); entonces, se determina que la empresa aún le falta optimizar, por ejemplo, nuevas formas de trabajo para conseguir los objetivos en el área de producción, que coadyuve a optimizar la competitividad.

INDICADOR: ESTRATEGIAS DE VENTAS Y RELACIONES CON ABASTECEDORES

Tabla 33

Estrategias de ventas y relaciones con abastecedores

Nivel	f	%	% Acum.
Insuficiente	13	19,1	19,1
Regular	38	55,9	75,0
Suficiente	17	25,0	100,0
Total	68	100,0	

Nota. Tomado de la aplicación de cuestionario VD

Los datos consignados en la tabla 19, según los encuestados en cuanto a las estrategias de venta y relaciones con los abastecedores, las categorías se encuentran en los siguientes niveles: Insuficiente (19,1 %), regular (55,9 %) y suficiente (25,0 %); entonces, se determina que, parte de las organizaciones del sector construcción, no pueden incrementar sus ventas, debido a que no desarrollan suficientes estrategias de ventas y relaciones con abastecedores.

INDICADOR: RECURSOS HUMANOS

Tabla 34

Recursos humanos

Nivel	f	%	% Acum.
No idóneos	12	17,6	17,6
Regular	42	61,8	79,4
Idóneos	14	20,6	100,0
Total	68	100,0	

Nota. Tomado de la aplicación de cuestionario VD

Los resultados consignados en la tabla 34, es la siguiente: Según los encuestados, los recursos humanos se encuentran en los siguientes niveles: No idóneos (17,6 %), regular (61,8 %) e idóneos (20,6 %). Entonces, se deduce que, parte del sector construcción no desarrolla una buena selección de personal lo que complicará elevar la competitividad.

4.1.2.1 Análisis de la variable dependiente por dimensiones

Tabla 35

Análisis de la variable dependiente por dimensiones

Dimensiones	Menor influencia	Regular influencia	Alta influencia
Factores internos de la empresa	14,7 %	66,2 %	19,1 %
Factores sistémicos	22,10 %	54,4 %	23,5 %
Factores de desarrollo microeconómico	17,6 %	60,3 %	22,10 %

Nota. Tomado de la aplicación de cuestionario VD

Como se observa en la tabla, los mayores porcentajes se encuentran en la categoría regular influencia en la empresa, siendo los siguientes; factores interno de la empresa (66,2 %); factores sistémicos (54,4 %) y factores de desarrollo microeconómico (60,3 %); por lo que se determina que el nivel de competitividad de las empresas del sector construcción requieren optimizar su competitividad, sobre todo en los factores sistémicos, es decir, en infraestructura tecnológica institucional.

4.2 PRUEBA DE NORMALIDAD

De la variable Gestión del desempeño social corporativo

Para efectuar la prueba de normalidad, el planteamiento de la hipótesis es:

Ho : Los datos provienen de una distribución normal

H1: Los datos no provienen de una distribución normal

SIG o p-valor > 0,05: Se acepta Ho

SIG o p-valor < 0,05: Se rechaza Ho

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
total_vi	0,220	68	0,000	0,840	68	0,000

Nota. Tomado del procesamiento en el SPSS del cuestionario.

Interpretación:

Los datos son 68, nos corresponde observar la columna de prueba de kolmogorov-Smirnov, donde la significancia asintótica o p-valor es de 0,000, lo cual es menor que 0,05 por lo que se rechaza la Ho. Así, se interpreta que los datos de la variable no provienen de una distribución normal.

De la variable Competitividad

Para efectuar la prueba de normalidad, el planteamiento de la hipótesis es:

Ho : Los datos provienen de una distribución normal

H1: Los datos no provienen de una distribución normal

SIG o p-valor > 0,05: Se acepta Ho

SIG o p-valor < 0,05: Se rechaza Ho

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
total_vd	0,246	68	0,000	0,805	68	0,000

Nota. Elaboración propia

Interpretación:

Los datos son 68, se determina en la columna de prueba de kolmogorov-Smirnov, donde la significancia asintótica o p-valor es de 0,000, lo cual es menor que 0,05, por lo que se rechaza la Ho. Así, se interpreta que los datos de la variable no provienen de una distribución normal.

4.3 CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

4.3.1 Verificación de las Hipótesis Específicas

4.3.1.1 Verificación de la Primera Hipótesis Específica

a) **Hipótesis Estadística:**

Ho: La gestión del desempeño social corporativo en su dimensión principios de responsabilidad social no influye significativamente en la competitividad de las empresas del sector construcción, Tacna, año 2019.

H1: La gestión del desempeño social corporativo en su dimensión principios de responsabilidad social influye significativamente en la competitividad de las empresas del sector construcción, Tacna, año 2019.

b) **Nivel:** 5 %=0,05

c) **Zona de rechazo:** mayor que 0,05, se acepta Ho.

d) **Estadístico:** Rho de Spearman

Tabla 36

La gestión del desempeño social corporativo en su dimensión: principios de responsabilidad social y la competitividad de las empresas

		Principios de responsabilidad social		Competitividad
Rho de Spearman	Principios de responsabilidad social	Coefficiente de correlación	1,000	0,843**
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	68	68
	Competitividad	Coefficiente de correlación	0,843**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	68	68

Nota. Tomado de la base de datos del SPSS

Tabla 37

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	0,394
Nagelkerke	0,463
McFadden	0,263

Nota. Base SPSS

e) Regla de decisión:

Rechazar H_0 si la Sig es menor a 0,05

No rechazar H_0 si la Sig es mayor a 0,05

f) Interpretación:

El sig. es menor a 0,05, se decide rechazar la Hipótesis nula por lo que se concluye: *“La gestión del desempeño social corporativo en su dimensión principios de responsabilidad social influye significativamente en la competitividad de las empresas del sector construcción, Tacna, año 2019”, según el indicador Nagelkerke es de 46,3 %.*

4.3.1.2 Verificación de la Segunda Hipótesis Específica

a) **Hipótesis Estadística:**

Ho: La gestión del desempeño social corporativo en su dimensión respuesta social no influye significativamente en la competitividad de las empresas del sector construcción, Tacna, año 2019.

H1: La gestión del desempeño social corporativo en su dimensión respuesta social influye significativamente en la competitividad de las empresas del sector construcción, Tacna, año 2019.

b) **Nivel:** 5 % = 0,05

c) **Zona de rechazo:** mayor que 0,05, se acepta Ho

d) **Estadístico de prueba:** Rho de Spearman

Tabla 38

La gestión del desempeño social corporativo en su dimensión: respuesta social y la competitividad de las empresas

			Respuesta social	Competitividad
Rho de Spearman	Respuesta social	Coefficiente de correlación	1,000	0,911**
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	68	68
	Competitividad	Coefficiente de correlación	0,911**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	68	68

Nota. Tomado de la base de datos del SPSS

Tabla 39

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	0,333
Nagelkerke	0,391
McFadden	0,212

Nota. Base SPSS

e) Regla de decisión:

Rechazar H_0 si la Sig es menor a 0,05

No rechazar H_0 si la Sig es mayor a 0,05

f) Interpretación:

El sig. es menor a 0,05, se decide rechazar la Hipótesis nula por lo que se concluye:
“La gestión del desempeño social corporativo en su dimensión respuesta social influye significativamente en la competitividad de las empresas del sector construcción, Tacna, año 2019”, según el indicador Nagelkerke es de 39,1 %.

4.3.1.3 Verificación de la Tercera Hipótesis Específica

a) **Hipótesis Estadística:**

Ho: La gestión del desempeño social corporativo en su dimensión resultados e impactos de desempeño no influye en la competitividad de las empresas del sector construcción, Tacna, año 2019.

H1: La gestión del desempeño social corporativo en su dimensión resultados e impactos de desempeño influye en la competitividad de las empresas del sector construcción, Tacna, año 2019.

b) **Nivel:** 5 %=0,05

c) **Zona de rechazo:** mayor que 0,05, se acepta Ho.

d) **Estadístico de prueba:** Rho de Spearman

Tabla 40

La gestión del desempeño social corporativo en su dimensión: resultados e impactos de desempeño y la competitividad de las empresas

		Resultados e impactos de desempeño		Competitividad
Rho de Spearman	Resultados e impactos de desempeño	Coefficiente de correlación	1,000	0,891**
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	68	68
	Competitividad	Coefficiente de correlación	0,891**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	68	68

Nota. Tomado de la base de datos del SPSS

Tabla 41

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	0,457
Nagelkerke	0,537
McFadden	0,320

Nota. Base SPSS

e) **Regla de decisión:**

Rechazar H_0 si la Sig es menor a 0,05

No rechazar H_0 si la Sig es mayor a 0,05

f) **Interpretación:**

El sig. es menor a 0,05, se decide rechazar la Hipótesis nula por lo que se concluye:
“La gestión del desempeño social corporativo en su dimensión resultados e impactos de desempeño influye en la competitividad de las empresas del sector construcción, Tacna, año 2019”, según el indicador Nagelkerke es de 53,7 %

4.3.1.4 Verificación de la cuarta Hipótesis Específica

a) **Hipótesis Estadística:**

Ho: No existe relación significativa entre el desempeño social corporativo y la competitividad de las Empresas del Sector Construcción, Tacna, año 2019.

H1: Existe relación significativa entre el desempeño social corporativo y la competitividad de las Empresas del Sector Construcción, Tacna, año 2019.

b) **Nivel:** 5 %=0,05

c) **Zona de rechazo:** mayor que 0,05, se acepta Ho

d) **Estadístico:** Rho de Spearman

Tabla 42

Existe relación significativa entre el desempeño social corporativo y la competitividad de las Empresas

		Desempeño social corporativo		Competitividad
Rho de Spearman	Desempeño social corporativo	Coeficiente de correlación	1,000	0,916**
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	68	68
	Competitividad	Coeficiente de correlación	0,916**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	68	68

Nota. Tomado de la base de datos del SPSS

Tabla 43

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	0,405
Nagelkerke	0,541
McFadden	0,376

Nota. Base SPSS

e) **Regla de decisión:**

Rechazar H_0 si la Sig es menor a 0,05

No rechazar H_0 si la Sig es mayor a 0,05

f) **Interpretación:**

El sig. es menor a 0,05, se decide rechazar la Hipótesis nula por lo que se concluye:
“Existe relación significativa entre el desempeño social corporativo y la competitividad de las Empresas del Sector Construcción, Tacna, año 2019”, según el indicador Nagelkerke es de 54,1 %

4.3.2 Verificación de la Hipótesis General

a) **Hipótesis Estadística:**

Ho: La gestión del desempeño social corporativo no influye significativamente en la competitividad de las Empresas del Sector Construcción, Tacna, año 2019.

H1: La gestión del desempeño social corporativo influye significativamente en la competitividad de las Empresas del Sector Construcción, Tacna, año 2019.

b) **Nivel:** 5 % = 0,05

c) **Zona de rechazo:** mayor que 0,05, se acepta Ho.

d) **Estadístico:** Rho de Spearman

Tabla 44

La gestión del desempeño social corporativo y la competitividad de las Empresas

		Gestión del desempeño social		Competitividad
Rho de Spearman	Gestión del desempeño social	Coeficiente de correlación	1.000	0,877**
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	68	68
	Competitividad	Coeficiente de correlación	0,877**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	68	68

Nota. Tomado de la base de datos del SPSS

Tabla 45

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	0,609
Nagelkerke	0,715
McFadden	0,493

Nota. Base SPSS

e) **Regla de decisión:**

Rechazar H_0 si la Sig es menor a 0,05

No rechazar H_0 si la Sig es mayor a 0,05

f) **Interpretación:**

El sig. es menor a 0,05, se decide rechazar la Hipótesis nula por lo que se concluye:
“La gestión del desempeño social corporativo influye significativamente en la competitividad de las Empresas del Sector Construcción, Tacna, año 2019”, según el indicador Nagelkerke es de 71,5 %

DISCUSIÓN

En lo referente a la **primera hipótesis específica**: La gestión del desempeño social corporativo en su dimensión principios de responsabilidad social influye en la competitividad de las empresas del sector construcción, Tacna, año 2019. Los datos procesados y recogidos, y presentados en la tabla 10, la dimensión cumplimiento de principios de responsabilidad social es regular (76,5 %); por tanto, se deduce, que aún falta optimizar el cumplimiento los principios, sobre todo la responsabilidad pública y la gestión discrecional.

Esta dimensión presenta los siguientes indicadores, cuyo mayor porcentaje se encuentra en el nivel regular. Según tabla 11 indicador: Responsabilidad pública se cumple de manera regular (69,1 %); por tanto, se deduce que, parte de las organizaciones del sector construcción no asumen de forma comprometida ante la sociedad, por ejemplo, cumpliendo con las normas ambientales para no afectar el entorno, por sus servicios de construcción que presta.

La tabla 12, muestra el indicador: Gestión discrecional que se cumple de manera regular (79,4 %); por consiguiente, se deduce que los directivos de las empresas materia de estudio, no promueven una cultura de responsabilidad social mediante buenas prácticas éticas.

Los resultados anotados de forma previa, confirman el planteamiento hipotético, lo que se refuerza con la verificación efectuada. Según la aplicación estadística, después de aplicarse y establecer como el coeficiente de correlación de Spearman que es 0,843 y el pvalor es 0,000 menor a 0,05; entonces, se decide rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Es decir, se concluye que la gestión del desempeño social corporativo en su dimensión principios de responsabilidad social influye en la competitividad de las empresas del sector construcción, Tacna, año 2019. Los resultados encontrados tienen parcial coincidencia con lo abordado por Coba, Díaz, Zurita, Proaño, y López (2017), quienes concluyeron que el interés de las empresas por obtener un mayor desarrollo económico, pero deben aplicar prácticas socialmente responsables, para que

conserve una buena relación con sus grupos de interés al igual que un rendimiento financiero sostenible. Se analizó la aplicación de prácticas de responsabilidad social empresarial contenidas en cinco de sus dimensiones principales, como: lo social, la ética, medioambiental colaborativa y redes. Se determinó que, a mayor aplicación de prácticas de RSE dentro de las dimensiones ética, social y medioambiental.

En cuanto a la segunda hipótesis específica: La gestión del desempeño social corporativo en su dimensión respuesta social influye en la competitividad de las empresas del sector construcción, Tacna, año 2019. Los datos procesados y recogidos, y presentados en la tabla 13, la dimensión procesos de respuesta social se cumple de manera regular (72,1 %); en consecuencia, es un hecho que falta a optimizar los procesos de respuesta social con respecto a la evaluación del entorno, la gestión de los grupos de interés, así como la gestión de asuntos y temas públicos.

De acuerdo a la tabla 14 el indicador: evaluación del entorno es regular (el 55,9 %) en cuanto a la evaluación del entorno, la gestión de los grupos de interés y la gestión de asuntos y temas públicos. Entonces, se determina que falta optimizar la evaluación del entorno, que implica, por ejemplo, cuando los directivos encuentran información necesaria para comprender y analizar el medio ambiente social, político y ético.

Según la tabla 15, el indicador: gestión de grupos de interés es regular (58,8 %); en consecuencia, se determina que, parte de las organizaciones del sector construcción, no desarrolla actividades responsables a cabalidad para relacionarse con los grupos de interés.

La tabla 16, presenta el indicador: Gestión de asuntos y temas públicos se cumple en el nivel regular (55,9 %); por lo tanto, se nota que aún falta optimizar relacionarse de forma permanente con los grupos de interés para tratar la gestión de asuntos y temas públicos, por ejemplo, temas de contaminación ambiental por las actividades de producción de servicios de construcción.

Los resultados anotados anteriormente, corroboran el planteamiento de la hipótesis, lo que se refuerza con la verificación efectuada. Según el tratamiento estadístico, después de aplicarse y establecer como el coeficiente de correlación de Spearman, cuyo valor es 0,911 y el pvalor es 0,000, menor que el nivel de significancia; en consecuencia, se decide rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Es decir, se concluye que la gestión del desempeño social corporativo en su dimensión respuesta social influye en la competitividad de las empresas del sector construcción, Tacna, año 2019. Los hallazgos encontrados guardan relación en parte con lo establecido por Pérez (2013), quien concluyó que la gestión del desempeño social corporativo es fundamental para el desarrollo sostenible de los entes organizativos, basados en la responsabilidad social. Lo más importante, es que a la organización le genera una positiva imagen corporativa, le permite elevar su competitividad, con respecto a mejorar su capacidad tecnológica, la calidad de los recursos humanos, y elevar el desempeño en todos sus niveles del ente económico.

Los resultados hallados guardan relación en parte con lo aseverado por Sarmiento y Delgado (2021), quienes concluyeron que los indicadores son instrumentos que permiten hacer la medición de la forma cuantitativa o cualitativa las variables asociadas a las metas previstas. Asimismo, se determinó que la organización no logra conseguir elevar la competitividad debido a que no han invertido en lograr certificaciones ISO, sobre todo sobre la gestión ambiental, así como la seguridad y salud ocupacional, y no invierten en capacitación y gestión tecnológica de la organización.

Con respecto a la tercera hipótesis específica: La gestión del desempeño social corporativo en su dimensión: resultados e impactos de desempeño influye en la competitividad de las empresas del sector construcción, Tacna, año 2019. Los datos procesados y recogidos, y presentados en la tabla 17, la dimensión resultados e impactos de desempeño es regular (73,5 %); por lo que se deduce que, parte de las organizaciones materia de estudio no miden sus referidos resultados en cuanto a los efectos sobre las personas, organizaciones, medio ambiente, sistemas sociales, así como las instituciones.

Según la tabla 18 el indicador efectos sobre las personas y las organizaciones es regular (75,0 %), en lo que se refiere al impacto de desempeño en un nivel regular, que considera efectos sobre las personas y las organizaciones. entonces, se determina que, aún los entes económicos, no miden a cabalidad los efectos sobre las personas y organizaciones, debido a que no asumen a cabalidad su responsabilidad social. Los resultados encontrados guardan relación en parte con lo aseverado por Valdivia (2016), quien concluyó que la responsabilidad social empresarial (RSE). Es un modelo ético de gestión de negocios, basado en una relación equitativa entre los entes económicos y el entorno de sus operaciones o grupos de interés. Al respecto, las organizaciones empresariales deben tener en cuenta los grupos de interés interno y externo, cumpliendo el principio de legalidad las organizaciones no cumplen en gran medida el principio de legalidad, si bien es cierto al realizar las actividades de producción de bienes y servicios, pero generando un buen desempeño económico, social y ambiental, con el cumplimiento de los principios de responsabilidad social, con respecto a la gestión discrecional; tampoco desarrolla proceso de respuesta social.

Asimismo, los hallazgos encontrados guardan relación en parte con lo abordado por Quilez, Giner, Balbastre, (2021), quienes concluyeron que el desempeño social corporativo ha contribuido en parte al éxito organizacional, considerando su dimensión ética y social. Para las empresas el desarrollo social corporativo implica el cumplimiento de los principios de responsabilidad social, con respecto a la responsabilidad pública, gestión discrecional. También incluye los procesos de respuesta social, que involucra la evaluación del entorno, la gestión de grupos de interés, la gestión de asuntos y temas públicos.

La tabla 19, muestra el indicador efectos en el medio ambiente físico y natural es regular (70,6 %); en consecuencia, se nota que las organizaciones del sector construcción no miden completamente los efectos sobre el medio ambiente físico y natural, probablemente no cumple sus obligaciones ambientales para proteger el medio ambiente. Según la tabla 20 el indicador efectos sobre los sistemas sociales y las instituciones se cumple de manera regular (72,1 %), es decir, que la empresa toma con responsabilidad social los efectos de las actividades de la empresa.

Los resultados registrados de manera previa, corroboran el planteamiento de la hipótesis, lo que se fortalece la verificación efectuada. Según el tratamiento estadístico, después de aplicarse y establecer como el coeficiente de correlación de Spearman que es 0,891, cuyo valor es 0,891 y el pvalor es 0,000; en consecuencia, se decide rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Es decir, se concluye que la gestión del desempeño social corporativo en su dimensión resultados e impactos de desempeño influye en la competitividad de las empresas del sector construcción, Tacna, año 2019. Los resultados hallados guardan relación en parte con lo aseverado por García, Tumbajulca, y Cruz, (2021), quienes concluyeron que sí existe relación significativa entre la competitividad y la innovación empresarial ($r=0,459$) con una significancia de $p\text{-valor}=0,000$. Es necesario referir, que cada vez es crucial las buenas prácticas de responsabilidad social y la gestión del desempeño social corporativo para elevar la competitividad de los entes económicos, como la inversión en tecnologías limpias, para ello deben comprender la finalidad de la gestión del desempeño social corporativo.

Los hallazgos detectados se parecen a lo establecido por Mirand (2021), quien concluyó que, para conseguir elevar la competitividad, los entes económicos deben desarrollar una buena gestión del desempeño social corporativo, que involucra favorables resultados e impactos en el desempeño de los colaboradores del ente organizativo, así como en el medio ambiente físico y naturales, además de los efectos sobre los sistemas sociales y las instituciones.

Con respecto a la tercera hipótesis específica, se ha comprobado que la gestión del desempeño social corporativo en su dimensión resultados e impactos de desempeño influye en la competitividad de las empresas del sector construcción, Tacna, año 2019, según la prueba de Coeficiente de Correlación de Spearman Rho, cuyo valor es 0,891, y el pvalor es 0,00 menor que el nivel de significancia que es 0,05.

En cuanto a la **cuarta hipótesis específica**: Existe relación significativa entre el desempeño social corporativo y la competitividad de las Empresas del Sector Construcción, Tacna, año 2019. Los datos procesados y recogidos, y presentados en la Tabla 27.

Los resultados registrados de forma previa, corroboran la hipótesis que se planteó, lo que se refuerza con la verificación efectuada. Según el tratamiento estadístico, después de aplicarse y establecer como el coeficiente de correlación de Spearman que es 0,916 y cuyo p valor es 0,000 menor a 0,05 que es el pvalor, se decide rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Es decir, se concluye que existe relación significativa entre el desempeño social corporativo y la competitividad de las empresas del Sector Construcción, Tacna, año 2019. Los resultados hallados se parecen en parte a lo abordado por Ramos y Rivas (2017), quien concluyó que la responsabilidad Social de la empresa materia de estudio influye de manera positiva en la imagen corporativa. Cabe indicar que si el ente económico desarrolla una buena gestión del desempeño social corporativo entonces elevará la competitividad, con respecto a los factores internos de la organización con respecto a la capacidad tecnológica, la calidad de los recursos humanos, el conocimiento de mercado y adaptabilidad. Es necesario indicar que la plana directiva debe ejercer un liderazgo efectivo y ético para potenciar la gestión del desempeño social corporativo como parte de la responsabilidad social con relación a la cuarta hipótesis específicamente.

Finalmente, se planteó como hipótesis general que “La gestión del desempeño social corporativo influye significativamente en la competitividad de las Empresas del Sector Construcción, Tacna, año 2019. La información procesada y referenciada sobre cada hipótesis específica, así como las verificaciones estadísticas efectuadas, consolidan la hipótesis final. La gestión del desempeño social corporativo influye significativamente en la competitividad de las Empresas del Sector Construcción, Tacna. Al respecto, la tabla 22, sobre la variable independiente es 64,7 % y la variable dependiente: Competitividad es regular (64,7 %), por lo que se deduce que la mayoría de los encuestados consideran que es competitiva, sobre todo en cuanto los factores sistémicos, y los factores de desarrollo microeconómico. Según la tabla 23, la dimensión factores internos de la empresa es regular (66,2 %), es decir, los factores internos tienen regular influencia, como la capacidad tecnológica, y el conocimiento de mercado y adaptabilidad. Esta dimensión presenta los siguientes indicadores, con mayor porcentaje en la categoría regular, com: la tabla 24: Capacidad tecnológica (61,8 %), la tabla 25: Calidad de los recursos humanos (61,8 %), la tabla 26: Conocimiento de mercado y adaptabilidad (52,9 %).

De acuerdo a la tabla 27 presenta la dimensión factores sistémicos se cumple de manera regular (54,4 %), que los factores sistémicos tienen una regular influencia; como, por ejemplo, al acceso al financiamiento. Esta dimensión presenta los siguientes indicadores, con mayor porcentaje en la categoría regular, como la tabla 28, el indicador acceso al financiamiento es regular (63,2 %). La tabla 29: Infraestructura tecnológica e institucional es regular (60,3 %).

De acuerdo a la tabla 30, presenta la dimensión factores de desarrollo microeconómico que es regular (60,3 %), esta dimensión presenta los siguientes indicadores, con mayor porcentaje en la categoría regular, como la tabla 31: Capacitación y gestión tecnológica de empresa es regular (57,4 %). La tabla 32: Nuevos esquemas organizacionales que es regular (63,2 %). La tabla 33: Estrategias de ventas y relaciones con abastecedores es regular (55,9 %). Finalmente, la tabla 34 recursos humanos es regular (61,8 %). Los hallazgos detectados se parecen a lo abordado por Oscco (2015), quien concluyó que sí existen una relación entre la responsabilidad social que favorece a la satisfacción laboral, por lo que la implementación y desarrollo de los programas de responsabilidad social aumentan los índices de satisfacción en los trabajadores de una organización. La práctica de la responsabilidad social tendrá efectos sobre las personas y las organizaciones, así como los efectos en el medio ambiente físico y natural. Asimismo, los hallazgos detectados guardan relación en parte con lo informado por Bautista (2018), quien concluyó que existe una relación entre la responsabilidad social empresarial y la imagen corporativa. Asimismo, se indica que el ente económico no le da la debida importancia a la gestión de grupos de interés, así como a la gestión de asuntos y temas públicos. Lo que se debe tener en cuenta es que responsabilidad social brinda resultados e impactos en el desempeño de los colaboradores y las organizaciones, tiene efectos en medio ambiente físico y natural.

Los resultados encontrados guardan relación en parte por lo informado por Pilco (2018), quien concluyó que que existe una relación positiva media (valor de Rho de Spearman = 0,431), entre la gestión empresarial y la competitividad, dado que el 40 % de directivos consideran que desarrollan una adecuada gestión y es regular la competitividad en un 66,67 % que es regular. Lo trascendente es que al desarrollar una buena del

desempeño social corporativo es un hecho que optimizará la infraestructura tecnológica e institucional, la capacitación y la gestión tecnológica de la empresa, se diseñan nuevos esquemas organizacionales; todo ello se conseguirá si la organización cumple con los procesos de respuesta social, que incluye la evaluación del entorno, así como la gestión de los grupos de interés.

La gestión del desempeño social corporativo es fundamental para el desarrollo sostenible de los entes organizativos, basados en la responsabilidad social. Lo más esencial, es que la organización le genera una positiva imagen empresarial, le permite optimizar su competitividad, con respecto a mejorar su capacidad tecnológica, la calidad de los recursos humanos, y elevar el desempeño en todos sus niveles del ente económico.

Las organizaciones empresariales de los diversos sectores, no le daban la relevancia a tal responsabilidad, lo que complica que logren la competitividad. Se determinó que, a mayor aplicación de prácticas de responsabilidad social empresarial, dentro de las dimensiones ética, social y medioambiental. Al respecto, es fundamental que las organizaciones tengan en cuenta los grupos de interés interno y externo, es decir, que prioricen el cumplimiento de las normas. La responsabilidad social empresarial es un modelo ético de gestión de negocios, que implica que las organizaciones empresariales consideren a los grupos de interés externo e interno, para garantizar, sobre todo interacción con el entorno, que tenga un impacto favorable en sociedad, así como en el medioambiente. Las organizaciones no cumplen a cabalidad los principios de responsabilidad social, con respecto a la gestión discrecional y tampoco desarrollan procesos de respuesta social. Entonces, es preponderante que los entes económicos reflexionen sobre la responsabilidad social, es decir, que realice sus actividades económicas, pero teniendo en cuenta a los grupos de interés interno y externo.

El desempeño social corporativo ha contribuido en parte al éxito organizacional, considerando su dimensión ética y social. Para las empresas el desarrollo social corporativo implica el cumplimiento de los principios de responsabilidad social, con respecto a la responsabilidad pública, gestión discrecional. También incluye los procesos

de respuesta social, que involucra la evaluación del entorno, la gestión de grupos de interés, la gestión de asuntos y temas públicos.

Es necesario referir, que cada vez es crucial las buenas prácticas de responsabilidad social y la gestión del desempeño social corporativo para elevar la competitividad de los entes económicos, como la inversión en tecnologías limpias, para ello deben comprender la finalidad de la gestión del desempeño social corporativo.

Los entes económicos desarrollan acciones competitivas que aún falta optimizar, lo que le permite tener un regular desempeño organizativo. Considera las dimensiones, como flexibilidad de los recursos, sensibilidad estratégica, fluidos de los recursos, flexibilidad estratégica, entre otros, de forma veloz. Para conseguir elevar la competitividad, los entes económicos deben desarrollar una buena gestión del desempeño social corporativo, que involucra favorables resultados e impactos en el desempeño de los colaboradores del ente organizativo, así como en el medio ambiente físico y naturales, además de los efectos sobre los sistemas sociales y las instituciones.

La responsabilidad social se relaciona en la satisfacción laboral; entonces, es tácito que se incrementa la satisfacción en los colaboradores por el desarrollo de programas de responsabilidad social, que tendrá efectos sobre las personas y las organizaciones, así como los efectos en el medio ambiente físico y natural.

La responsabilidad social de la empresa, materia de estudio influye de manera positiva en la imagen corporativa. Cabe indicar que si el ente económico desarrolla una buena gestión del desempeño social corporativo entonces elevará la competitividad, con respecto a los factores internos de la organización con respecto a la capacidad tecnológica, la calidad de los recursos humanos, el conocimiento de mercado y adaptabilidad. Es necesario indicar que la plana directiva debe ejercer un liderazgo efectivo y ético para potenciar la gestión del desempeño social corporativo como parte de la responsabilidad social.

El ente económico no le da la debida importancia a la gestión de grupos de interés, así como a la gestión de asuntos y temas públicos. Lo que se debe tener en cuenta es que responsabilidad social brinda resultados e impactos en el desempeño de los colaboradores y las organizaciones, tiene efectos en medio ambiente físico y natural.

Lo trascendente es que, al desarrollar un adecuado desempeño social corporativa es un hecho que optimizará la infraestructura tecnológica e institucional, la capacitación y la gestión tecnológica de la organización, se diseñan nuevos esquemas organizacionales; todo ello se conseguirá si la organización cumple con los procesos de respuesta social, que incluye la evaluación del entorno, así como la gestión de los grupos de interés. La planeación empresarial y la competitividad, debido a que los directivos necesitan que si han conseguido la priorización de los objetivos y metas a conseguir.

CONCLUSIONES

1. Se ha comprobado que la gestión del desempeño social corporativo influye significativamente en la competitividad de las Empresas del Sector Construcción, Tacna, año 2019, según la prueba de Coeficiente de Correlación de Spearman Rho, cuyo valor es 0,916, y el pvalor es 0,00 menor que el nivel de significancia que es 0,05.
2. Se verificado que la gestión del desempeño social corporativo en su dimensión principios de responsabilidad social influye en la competitividad de las empresas del sector construcción, Tacna, año 2019, según la prueba de Coeficiente de Correlación de Spearman Rho, cuyo valor es 0,843, y el pvalor es 0,00 menor que el nivel de significancia que es 0,05.
3. Se ha demostrado la gestión del desempeño social corporativo en su dimensión respuesta social influye en la competitividad de las empresas del sector construcción, Tacna, año 2019, según la prueba de Coeficiente de Correlación de Spearman Rho, cuyo valor es 0,911, y el pvalor es 0,00 menor que el nivel de significancia que es 0,05.
4. Se ha comprobado que la gestión del desempeño social corporativo en su dimensión resultados e impactos de desempeño influye en la competitividad de las empresas del sector construcción, Tacna, año 2019, según la prueba de Coeficiente de Correlación de Spearman Rho, cuyo valor es 0,891, y el pvalor es 0,00 menor que el nivel de significancia que es 0,05.
5. Se ha comprobado que existe relación significativa entre el desempeño social corporativo y la competitividad de las Empresas del Sector Construcción, Tacna, año 2019, según la prueba de Coeficiente de Correlación de Spearman Rho, cuyo valor es 0,877, y el pvalor es 0,00 menor que el nivel de significancia que es 0,05.

RECOMENDACIONES

1. Se sugiere que los directivos de las Empresas del Sector Construcción, deben disponer que el Área de Planeamiento elabore un Plan de Gestión del Desempeño Social Corporativo, con la finalidad de elevar la competitividad.
2. Se sugiere que los directivos de las Empresas del Sector Construcción, Tacna, promuevan en sus colaboradores el cumplimiento de los principios de responsabilidad social para elevar el nivel de la competitividad.
3. Se sugiere que el personal que labora en el Sector Construcción, Tacna, desarrollen buenas prácticas de gestión de desempeño social corporativo en su dimensión respuesta social para optimizar la competitividad.
4. Los directivos del Sector Construcción, Tacna, deben desarrollar estrategias efectivas para dinamizar la gestión del desempeño social corporativo en su dimensión resultados e impactos de desempeño para elevar la competitividad.
5. Se sugiere que los representantes del Sector Construcción coordinen con las universidades públicas y privadas de Tacna, para el desarrollo de un programa de sensibilización y capacitación sobre la preponderancia de la gestión del desempeño social corporativo para mejorar la competitividad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Barnett, M. L. (2007). Stakeholder influence capacity and the variability of financial returns to corporate social responsibility. *Academy of Management Review*, 32(3), pp. 794–816.
- Bautista, Y. (2018). *Responsabilidad Social Empresarial y la Imagen Corporativa de la empresa Unicon Concretera S.A.C., Lima, 2018* [Tesis de grado, Universidad César Vallejo – Lima]. <https://repositorio.ucv.edu.pe>
- Carroll, A. B. (1977). *Managing corporate social responsibility*. Little, Brown.
- Carroll, A. B. (2000). A commentary and an overview of key questions on corporate social performance measurement. *Business and Society*, 39(4), pp. 466-478.
- Carroll, A.B (2008). The A to Z of Corporate Social Responsibility: A Complete Reference Guide to Concepts, Codes and Organisations. En Visser, W., Matten, D., Pohl, M., Tolhurst, N., Böhmer, K. (eds). John Wiley & Sons, Ltd, pp. 122-131.
- Coba Molina, E.; Díaz, J. Zurita, E.; Proaño, P. y López, P. (2017). La responsabilidad social empresarial en las empresas del Ecuador. Un test de relación con la imagen corporativa y desempeño financiero Ingeniería Industrial”. *Actualidad y Nuevas Tendencias*, vol. V, núm. 18, 2017, pp. 23-44 Universidad de Carabobo Carabobo, Venezuela. <https://www.redalyc.org/pdf/2150/215052403003.pdf>
- Ferraz, J., D. Kupfer y L. Haguenaer (1996). *Made in Brazil: desafíos competitivos para a indústria*, Río de Janeiro, Campus.
- Freeman, R. E. (1984). *Strategic Management. A stakeholder approach*. Mersfield, MA: Pitman Publishing Inc.
- García, J.; Tumbajulca, I. y Cruz, J. (2021). Innovación organizacional como factor de competitividad empresarial en MYPES durante el Covid-19 vol.12 no.2 Puno abr./jun 2021 Universidad Peruana Unión, Perú. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2219-71682021000200099&script=sci_arttext

- Matten, D., Moon, J. (2008). Implicit and Explicit CSR: a conceptual framework for a comparative understanding of corporate social responsibility. *Academy of Management Review*, 33(2), pp. 404–424.
- McWilliams, A., Siegel, D. S., Wright, P. M., (2007). Corporate Social Responsibility: Strategic Implications. *Journal of Management Studies*, 43(1), pp. 1–18.
- Melé, D. (2008). Corporate Social Responsibility Theories. In Crane, A., McWilliams, A., Matten, D., Moon, J. and
- Mirand, J. (2021). Acciones competitivas y desempeño organizacional en la perspectiva dinámica competitiva. *Investig. adm.* vol.50 no.127 Ciudad de México ene./jun. 2021 Epub 02-Mar-2021.
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2448-76782021000100010&script=sci_arttext
- Oscoco, A. (2015). *Determinar la relación entre la responsabilidad social y la satisfacción laboral en una organización* [Tesis de maestría, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas – Lima]. <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream>
- Pérez, M. (2013). *Gestión del Desempeño Social Corporativo en organizaciones con Reconocimiento EFQM en el Principado de Asturias* [Tesis de doctorado, Universidad Jaume – España]. <http://hdl.handle.net/10803/669177>
- Pilco, J. (2018). *Gestión empresarial y competitividad en las Asociaciones de Olivareros del sector de la Yarada - Tacna, 2017* [Tesis de maestría. Universidad Privada de Tacna – Tacna]. <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/582/Pilco-Mamani-Jesus.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Preston, L.E., Post, J.E. (1981). Private Management and Public Policy. *California Management Review*, 23(3), 56-63.
- Quilez, M. Giner, M.; Balbastre, F. (2021). *Desarrollo y análisis de un modelo de desempeño Social Corporativo a través de percepciones de directivos y directivas*

- de empresas españolas* [Tesis doctoral de la Universidad de Valencia, España].
<https://roderic.uv.es/handle/10550/78794>
- Sánchez, F. (2019). *Guía de Tesis y Proyectos de investigación*. CENTRUM LEGALIS
- Sarmiento, Y. y Delgado, M. (2021). *Dimensiones y variables de competitividad para un mejor desempeño empresarial*, Cofin vol.15 no.2 La Habana jul.-dic. 2021 Epub 28-Jul-2021 Universidad de Holguín, Cuba. Escuela Superior de Cuadros del Estado y del Gobierno, La Habana, Cuba.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2073-60612021000200006&script=sci_arttext&tlng=en
- Siegel, D. (Eds), the Oxford Handbook of Corporate Social Responsibility. Oxford: Oxford University Press, pp. 47-82.
- Valdivia, C. (2016). Evaluación de ventajas competitivas relacionadas a prácticas de responsabilidad social (RSE) en empresa PYME del sector construcción acreditadas con el DESR en el Perú en al año 2013. Estudio Caso. Vol. 5, Nº 6, Lima, mayo 2016, pp. 54-65. PAIDEIA XXI La Responsabilidad Social Empresarial (RSE).
<http://revistas.urp.edu.pe/index.php/Paideia/article/view/897/814>
- Wartick, S.L., Cochran, P.L. (1985). The evolution of the corporate social performance model. *Academy of Management. The Academy of Management Review*, 10(4), pp. 758-759.
- Wilson, I., (1975). What one company is doing about today's demands on business. In Steiner, G. (ed.), *Changing Business–Society Interrelationships*. Los Angeles: UCLA, Graduate School of Management, pp. 121– 140.
- Wood, D. (2008). A history of corporate social responsibility: concepts and practices. En Visser, W., Matten, D., Manfred, P. (Eds), John Wiley & Sons, Ltd, pp. 120.
- Wood, D.J. (1991). Corporate social performance revisited. *Academy of Management Review*, 16(4), pp. 691–718.
- Wood, D.J., (2010). Measuring Corporate Social Performance: A Review. *International Journal of Management Review*, 12(1), p. 50-84.

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO “GESTIÓN DEL DESEMPEÑO SOCIAL CORPORATIVO Y SU INFLUENCIA EN LA COMPETITIVIDAD DE LAS EMPRESAS DEL SECTOR CONSTRUCCIÓN, TACNA, AÑO 2019”

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA													
<p>PROBLEMA PRINCIPAL ¿De qué manera la gestión del desempeño social corporativo influye en la competitividad de las Empresas del Sector Construcción, Tacna, año 2019?</p> <p>PROBLEMAS SECUNDARIOS a) ¿De qué forma la gestión del desempeño social corporativo en su dimensión: principios de responsabilidad social influye en la competitividad de las empresas del sector construcción, Tacna, año 2019? b) ¿De qué forma la gestión del desempeño social corporativo en su dimensión: respuesta social influye en la</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Determinar de qué manera la gestión del desempeño social corporativo influye en la competitividad de las Empresas del Sector Construcción, Tacna, año 2019.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS a) Analizar de qué forma la gestión del desempeño social corporativo en su dimensión: principios de responsabilidad social influye en la competitividad de las empresas del sector construcción, Tacna, año 2019. b) Establecer de qué forma la gestión del desempeño social corporativo en su dimensión: respuesta social influye en la competitividad de las empresas del sector construcción, Tacna, año 2019.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL La gestión del desempeño social corporativo influye significativamente en la competitividad de las Empresas del Sector Construcción, Tacna, año 2019.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS a) La gestión del desempeño social corporativo en su dimensión: principios de responsabilidad social influye en la competitividad de las empresas del sector construcción, Tacna, año 2019. b) La gestión del desempeño social corporativo en su dimensión: respuesta social influye en la competitividad de las empresas del sector</p>	<p>Variable independiente: Gestión del desempeño social corporativo</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">Dimensión</th> <th style="text-align: center;">Indicador</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2" style="text-align: center;">Principios de responsabilidad social</td> <td style="text-align: center;">Responsabilidad pública</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Gestión discrecional</td> </tr> <tr> <td rowspan="3" style="text-align: center;">Procesos de repuesta social</td> <td style="text-align: center;">Evaluación del entorno</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Gestión de grupos de interés</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Gestión de asuntos y temas públicos</td> </tr> <tr> <td rowspan="3" style="text-align: center;">Resultados e impactos de desempeño</td> <td style="text-align: center;">Efectos sobre las personas y las organizaciones</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Efectos en el medio ambiente físico y natural</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Efectos sobre los sistemas sociales y las instituciones.</td> </tr> </tbody> </table> <p>Variable dependiente: Competitividad</p>	Dimensión	Indicador	Principios de responsabilidad social	Responsabilidad pública	Gestión discrecional	Procesos de repuesta social	Evaluación del entorno	Gestión de grupos de interés	Gestión de asuntos y temas públicos	Resultados e impactos de desempeño	Efectos sobre las personas y las organizaciones	Efectos en el medio ambiente físico y natural	Efectos sobre los sistemas sociales y las instituciones.	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN Básica o pura</p> <p>DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN No experimental</p> <p>NIVEL DE INVESTIGACIÓN Explicativo</p> <p>POBLACIÓN Los trabajadores de las empresas del sector construcción, Tacna, siendo un total de 125</p> <p>MUESTRA Se utilizará el muestreo probabilístico, por lo que son 68 supervisores de las empresas del sector construcción.</p>
Dimensión	Indicador																
Principios de responsabilidad social	Responsabilidad pública																
	Gestión discrecional																
Procesos de repuesta social	Evaluación del entorno																
	Gestión de grupos de interés																
	Gestión de asuntos y temas públicos																
Resultados e impactos de desempeño	Efectos sobre las personas y las organizaciones																
	Efectos en el medio ambiente físico y natural																
	Efectos sobre los sistemas sociales y las instituciones.																

<p>competitividad de las empresas del sector construcción, Tacna, año 2019?</p> <p>c) ¿De qué forma la gestión del desempeño social corporativo en su dimensión: resultados e impactos de desempeño influye en la competitividad de las empresas del sector construcción, Tacna, año 2019?</p> <p>d) ¿De que forma la relación que existe entre el desempeño social corporativo y la competitividad de las Empresas del Sector Construcción, Tacna, año 2019?.</p>	<p>c) Evaluar de qué forma la gestión del desempeño social corporativo en su dimensión: resultados e impactos de desempeño influye en la competitividad de las empresas del sector construcción, Tacna, año 2019.</p> <p>d) Determina la relación que existe entre el desempeño social corporativo y la competitividad de las Empresas del Sector Construcción, Tacna, año 2019.</p>	<p>construcción, Tacna, año 2019.</p> <p>c) La gestión del desempeño social corporativo en su dimensión: resultados e impactos de desempeño influye en la competitividad de las empresas del sector construcción, Tacna, año 2019.</p> <p>d) Existe relación significativa entre el desempeño social corporativo y la competitividad de las Empresas del Sector Construcción, Tacna, año 2019.</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="1272 336 1514 368">Dimensión</th> <th data-bbox="1520 336 1758 368">Indicador</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1272 373 1514 600" rowspan="3">Factores internos de la empresa</td> <td data-bbox="1520 373 1758 437">Capacidad tecnológica</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1520 442 1758 505">Calidad de los recursos humanos</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1520 510 1758 600">Conocimiento de mercado y adaptabilidad</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1272 604 1514 756" rowspan="2">Factores sistémicos</td> <td data-bbox="1520 604 1758 668">Acceso al financiamiento</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1520 673 1758 756">Infraestructura tecnológica e institucional</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1272 761 1514 895" rowspan="2">Factores de desarrollo microeconomicos</td> <td data-bbox="1520 761 1758 825">Capacitación y gestión tecnológica</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1520 829 1758 895">Nuevos esquemas organizacionales</td> </tr> </tbody> </table>	Dimensión	Indicador	Factores internos de la empresa	Capacidad tecnológica	Calidad de los recursos humanos	Conocimiento de mercado y adaptabilidad	Factores sistémicos	Acceso al financiamiento	Infraestructura tecnológica e institucional	Factores de desarrollo microeconomicos	Capacitación y gestión tecnológica	Nuevos esquemas organizacionales	<p>TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS Encuesta</p> <p>INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS Cuestionario</p>
Dimensión	Indicador															
Factores internos de la empresa	Capacidad tecnológica															
	Calidad de los recursos humanos															
	Conocimiento de mercado y adaptabilidad															
Factores sistémicos	Acceso al financiamiento															
	Infraestructura tecnológica e institucional															
Factores de desarrollo microeconomicos	Capacitación y gestión tecnológica															
	Nuevos esquemas organizacionales															

ANEXO 3

GESTIÓN DEL DESEMPEÑO SOCIAL CORPORATIVO Y SU INFLUENCIA EN LA COMPETITIVIDAD DE LAS EMPRESAS DEL SECTOR CONSTRUCCIÓN - TACNA, AÑO 2019

OBJETIVO: La presente encuesta tiene como finalidad evaluar: Gestión del desempeño social corporativo de las empresas del sector construcción - Tacna, año 2019. Por favor, evalúe el grado de satisfacción de acuerdo a los aspectos que citamos en este cuestionario, según el criterio de la tabla, marcando con un círculo el dígito que corresponda para cada afirmación.

La información que nos proporcione es completamente CONFIDENCIAL, esto garantiza que nadie pueda identificar a la persona que ha diligenciado el cuestionario.

INSTRUCCIONES

Todas las preguntas tienen diversas opciones de respuesta, deberá elegir SOLO UNA, salvo que el enunciado de la pregunta diga expresamente que puede seleccionar varias.

Cada opción tiene un número, circule el número correspondiente a la opción elegida, de la siguiente forma.

Siempre	Frecuentemente	Casi nunca	A veces	Nunca
5	4	3	2	1

Nro.	ítems	1	2	3	4	5
	PRINCIPIOS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL					
	Responsabilidad pública					
1	En la empresa demuestra responsabilidad pública al movilizar sus procesos con responsabilidad social.					
2	En la empresa demuestra responsabilidad pública al cumplir con los principios de responsabilidad social de manera integral.					
	Gestión discrecional.					
3	Los directivos de la empresa promueven una cultura de responsabilidad social a través de buenas prácticas éticas					
4	Los directivos promueven de la empresa promueven fortalecer los temas de responsabilidad social.					
	PROCESOS DE RESPUESTA SOCIAL					
	Evaluación del entorno					

5	Los directivos en la empresa promueven la búsqueda de la información necesaria para comprender y analizar el medio ambiente social, político y ético.					
6	Los directivos encuentran información necesaria para comprender y analizar el medio ambiente social, político y ético.					
	Gestión de grupos de interés					
7	La empresa desarrollo actividad activa para relacionarse con los grupos de interés.					
8	La empresa desarrolla actividades constructivas para fortalecer las relaciones con los grupos de interés.					
	Gestión de asuntos y temas públicos					
9	La empresa identifica los asuntos sociales que les puedan afectar de manera significativa.					
10	La empresa analiza los asuntos políticos que les puedan afectar de manera significativa.					
11	La empresa actúa los asuntos sociales y políticos que les puedan afectar de manera significativa.					
	RESULTADOS E IMPACTOS DE DESEMPEÑO					
	Efectos sobre las personas y las organizaciones					
12	La empresa toma con responsabilidad social los efectos de las actividades de las empresas sobre las personas.					
13	La empresa cumple con los principios de responsabilidad social los efectos de las actividades de las empresas sobre las personas					
	Efectos en el medio ambiente físico y natural.					
14	La empresa toma con responsabilidad social los efectos de las actividades de las empresas sobre el medio físico y natural.					
15	La empresa cumple con los principios de responsabilidad social, con respecto a los efectos de las actividades de las empresas en el ambiente físico y natural.					
	Efectos sobre los sistemas sociales y las instituciones.					
16	La empresa toma con responsabilidad social los efectos de las actividades de la empresa sobre los sistemas sociales.					
17	La empresa cumple con los principios de responsabilidad social los efectos de actividades de la empresa sobre los sistemas sociales					

COMPETITIVIDAD DE LAS EMPRESAS DEL SECTOR CONSTRUCCIÓN - TACNA,
AÑO 2019

OBJETIVO: La presente encuesta tiene como finalidad evaluar la Competitividad de las empresas del sector construcción - Tacna, Año 2019. Por favor, evalúe el grado de satisfacción de acuerdo a los aspectos que citamos en este cuestionario, según el criterio de la tabla, marcando con un círculo el dígito que corresponda para cada afirmación.

La información que nos proporcione es completamente CONFIDENCIAL, esto garantiza que nadie pueda identificar a la persona que ha diligenciado el cuestionario.

INSTRUCCIONES

Todas las preguntas tienen diversas opciones de respuesta, deberá elegir SOLO UNA, salvo que el enunciado de la pregunta diga expresamente que puede seleccionar varias.

Cada opción tiene un número, circule el número correspondiente a la opción elegida, de la siguiente forma.

Siempre	Frecuentemente	Casi nunca	A veces	Nunca
5	4	3	2	1

Nro.	ítems	1	2	3	4	5
	Factores internos de la empresa					
	Capacidad tecnológica					
1	Su empresa cuenta con personal competente para el uso de software de los sistemas operativos					
2	Su empresa cuenta con personal competente para el uso de TICs					
	Calidad de los recursos humanos					
3	Su empresa cuenta con recursos humanos que poseen un perfil profesional adecuado que le permita desarrollarse en las diferentes áreas operativas.					
4	Su empresa cuenta con recursos humanos proactivos					
5	Su empresa cuenta con recursos humanos que se adaptan a los cambios					
6	Su empresa cuenta con recursos humanos que desarrollan buenas prácticas de mejora continua					
	Conocimiento de mercado y adaptabilidad					
7	Su empresa cuenta con suficiente conocimiento de mercado para enfrentar la competencia					

8	Su empresa se adapta a las nuevas tendencias económicas mundiales					
	Factores Sistémicos					
	Acceso al financiamiento					
9	Su empresa goza de acceso de financiamiento por las diferentes entidades financieras para inversión (banca)					
10	Su empresa cuenta con capital propio					
	Infraestructura tecnológica e institucional					
11	Su empresa cuenta con equipos de cómputo de última generación para el logro de sus objetivos					
12	Su empresa cuenta con equipos de seguridad tecnológica					
13	Su empresa cuenta con programas informáticos de las áreas operativas					
	Factores de desarrollo microeconómico					
14	Capacitación y gestión tecnológica de empresa					
15	Su empresa promueve trabajos multidisciplinarios que brinden soluciones tecnológicas					
16	Su empresa coordina con las universidades para el desarrollo tecnológico de sus áreas operativas					
17	Su empresa coordina con Centros Tecnológicos (Nacionales o Internacionales) para el desarrollo tecnológico de sus áreas operativas					
	Nuevos esquemas organizacionales					
18	En su empresa se desarrolla nuevas formas de trabajo para el logro de los objetivos en el área de producción					
19	En su empresa se desarrolla nuevas formas de trabajo para el logro de los objetivos en el área de marketing					
	Estrategias de ventas y relaciones con abastecedores					
20	En su empresa se desarrolla estrategias para incrementar las ventas					
21	En su empresa se desarrolla estrategias de marketing para incrementar las ventas					
22	En su empresa se desarrolla estrategias promocionales para incrementar las ventas					
23	En su empresa usan herramientas novedosas, como estrategia, para incrementar las ventas					
	Recursos humanos					
24	En su empresa posee personal con protección laboral (seguros)					
25	En su empresa fomentan actividades de integración para fortalecer la cultura organizacional					
26	En su empresa fomentan actividades de integración para fortalecer la identidad institucional					

VALIDEZ DE CONTENIDO POR EXPERTOS

4.1. Validez de Contenido de la Variable: Gestión del desempeño social corporativo

Según la validez efectuada por 3 expertos:

Tabla 1

Valoración de expertos de la ficha de observación para la variable Gestión del desempeño social corporativo

INDICADORES	CRITERIOS	EXPERTO	EXPERTO	EXPERTO
		1	2	3
1.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.	4	4	5
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.	4	4	4
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología	5	5	4
4.ORGANIZACION	Existe una organización lógica.	5	4	4
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad suficiente.	5	3	5
6.PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.	4	4	4
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos-científico.	4	4	3
8.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.	3	5	4
9.METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de la investigación.	4	4	3
10.APLICACION	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente	4	3	4

Tabla 2

Calificación del instrumento para la variable Gestión del desempeño social corporativo

NUEVA ESCALA	INTERVALO	SIGNIFICADO
0.000 -2.236	A	Adecuación total
2.237 - 4.473	B	Adecuación en gran medida
4.474 - 6.710	C	Adecuación promedio
6.711 - 8.947	D	Adecuación escasa
8.948 - 11.184	E	Inadecuación

Nota. Elaboración propia

Interpretación:

Según las tablas 01 y 02 y los procesos que figuran en el anexo, la Distancia de Puntos Múltiples (DPP) es 1.66 y cae dentro del Intervalo A, de Adecuación Total. Por tanto, el instrumento Gestión del desempeño social corporativo supera la prueba de validez.

4.2 Validez de Contenido de la Variable Competitividad

Según la validez efectuada por 3 expertos:

Tabla 3

Valoración de expertos de la ficha de observación para la variable competitividad

INDICADORES	CRITERIOS	EXPERTO	EXPERTO	EXPERTO
		1	2	3
1.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.	4	4	5
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.	4	4	4
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología	5	4	4
4.ORGANIZACION	Existe una organización lógica.	5	4	4
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad suficiente.	4	4	5
6.PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.	4	5	4
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos-científico.	3	5	4
8.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.	4	3	4
9.METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de la investigación.	4	4	3
10.APLICACION	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente	3	4	4

Nota. Tomado de la encuesta los tres jueces

Tabla 4
Calificación del instrumento para la variable competitividad

NUEVA		
ESCALA	INTERVALO	SIGNIFICADO
0.000 -2.298	A	Adecuación total
2.299 - 4.597	B	Adecuación en gran medida
4.598- 6.896	C	Adecuación promedio
6.897 - 9.195	D	Adecuación escasa
9.196 - 11.494	E	Inadecuacion

Nota. elaboración propia

Interpretación:

Según las tablas 03 y 04 y los procesos que figuran en el anexo 05, la Distancia de Puntos Múltiples (DPP) es 1.88 y cae dentro del Intervalo A, de una Adecuación Total. Por tanto, el instrumento competitividad, supera la prueba de validez.

Confiabilidad de los instrumentos

Se utilizó, con el fin de determinar la confiabilidad de los instrumentos que se aplicaron, el coeficiente de Alpha de Cronbach, cuya valoración fluctúa entre 0 y 1.

Tabla 5

Escala de Alpha de Cronbach

Escala	Significado
-1 a 0	No es confiable
0,01 - 0,49	Baja confiabilidad
0,50 - 0,69	Moderada confiabilidad
0,70 - 0,89	Fuerte confiabilidad
0,90 - 1,00	Alta confiabilidad

Aplicación de coeficiente de Alpha de Cronbach

Se utilizó el coeficiente de Alpha de Cronbach, siendo el reporte del software SPSS 25 es el siguiente:

Tabla 6

Alpha de Cronbach: gestión del desempeño social corporativo

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,932	17

Se obtuvo un valor de 0,932 que hace notar que el cuestionario “Gestión del desempeño social corporativo” es de alta confiabilidad.

Tabla 7

Alpha de Cronbach: Competitividad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,915	26

Se tuvo el coeficiente de 0,915 que refiere que el cuestionario “Competitividad” es de alta confiabilidad.



UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN EMPRESARIAL

GESTIÓN DEL DESEMPEÑO SOCIAL CORPORATIVO Y SU INFLUENCIA EN LA
COMPETITIVIDAD DE LAS EMPRESAS DEL SECTOR CONSTRUCCIÓN - TACNA, AÑO
2019

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del juez MGR. CARPIO CHOQUE YOVANA MARILU
 1.2 Cargo o institución donde labora DOCENTE - UNJBG
 1.3 Nombre del instrumento evaluado COMPETITIVIDAD
 1.4 Autor del instrumento JOSE LUIS MAMANI HUANACUNI

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	1. Deficiente 01 - 20%	2. Regular 21 - 40%	3. Buena 41-60%	4. Muy buena 61-80%	5. Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible				X	
2. OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					X
4. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada					X
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente.				X	
6. PERTINENCIA	Permitirá conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.				X	
7. CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos.			X		
8. ANÁLISIS	Descompone adecuadamente las variables/ indicadores/ medidas.				X	
9. ESTRATEGIA	Los datos por conseguir responden los objetivos de investigación.				X	
10. APLICACIÓN	Existencia de condiciones para aplicarse			X		

III. OPINION DE APLICABILIDAD

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN

Lugar y fecha: Tacna, 26/09/19

Teléfono N°: 996 670067

Firma del experto informante

D.N.I. 40.0810.57



UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN EMPRESARIAL

GESTIÓN DEL DESEMPEÑO SOCIAL CORPORATIVO Y SU INFLUENCIA EN LA
COMPETITIVIDAD DE LAS EMPRESAS DEL SECTOR CONSTRUCCIÓN - TACNA, AÑO
2019

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del juez MGR. CARRIO CHOQUE YOVANA MARILU
 1.2 Cargo o institución donde labora DOCENTE - UNJBG
 1.3 Nombre del instrumento evaluado GESTION DEL DESEMPEÑO SOCIAL CORPORATIVO
 1.4 Autor del instrumento JOSE LUIS MAMANI HUAYACUNI

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	1. Deficiente 01 - 20%	2. Regular 21 - 40%	3. Buena 41-60%	4. Muy buena 61-80%	5. Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible				X	
2. OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					X
4. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada					X
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente.					X
6. PERTINENCIA	Permitirá conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.				X	
7. CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos.				X	
8. ANÁLISIS	Descompone adecuadamente las variables/ indicadores/ medidas.			X		
9. ESTRATEGIA	Los datos por conseguir responden los objetivos de investigación.				X	
10. APLICACIÓN	Existencia de condiciones para aplicarse				X	

III. OPINION DE APLICABILIDAD

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN

Lugar y fecha: Tacna, 26/09/19

Teléfono N°: 996 67 0067

Firma del experto informante

D.N.I. 40.0810.57



UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN EMPRESARIAL

GESTIÓN DEL DESEMPEÑO SOCIAL CORPORATIVO Y SU INFLUENCIA EN LA COMPETITIVIDAD DE LAS EMPRESAS DEL SECTOR CONSTRUCCIÓN - TACNA, AÑO 2019

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del juez Barriga Soto, Orietta Mabel
- 1.2 Cargo o institución donde labora Docente UPT
- 1.3 Nombre del instrumento evaluado Competitividad
- 1.4 Autor del instrumento Jose Luis Maurani Huancuro

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	1. Deficiente 01 - 20%	2. Regular 21 - 40%	3. Buena 41-60%	4. Muy buena 61-80%	5. Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible				X	
2. OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología				X	
4. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente.				X	
6. PERTINENCIA	Permitirá conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.					X
7. CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos.					X
8. ANÁLISIS	Descompone adecuadamente las variables/ indicadores/ medidas.			X		
9. ESTRATEGIA	Los datos por conseguir responden los objetivos de investigación.				X	
10. APLICACIÓN	Existencia de condiciones para aplicarse				X	

III. OPINION DE APLICABILIDAD

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN

[Empty box for average value]

Lugar y fecha: 7-26/09/19
 Teléfono N°: 952-535592


 Firma del experto informante
 D.N.I. 00484830



UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN EMPRESARIAL

GESTIÓN DEL DESEMPEÑO SOCIAL CORPORATIVO Y SU INFLUENCIA EN LA
COMPETITIVIDAD DE LAS EMPRESAS DEL SECTOR CONSTRUCCIÓN - TACNA, AÑO
2019

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del juez Barriga Soto, Orietta Mabel
 1.2 Cargo o institución donde labora Docente OPI
 1.3 Nombre del instrumento evaluado Gestión del Desempeño Social Corporativo
 1.4 Autor del instrumento Jose Luis Mamani Huanaacuar

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	1. Deficiente 01 - 20%	2. Regular 21 - 40%	3. Buena 41-60%	4. Muy buena 61-80%	5. Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible				X	
2. OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					X
4. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente.			X		
6. PERTINENCIA	Permitirá conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.				X	
7. CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos.				X	
8. ANÁLISIS	Descompone adecuadamente las variables/ indicadores/ medidas.					X
9. ESTRATEGIA	Los datos por conseguir responden los objetivos de investigación.				X	
10. APLICACIÓN	Existencia de condiciones para aplicarse			X		

III. OPINION DE APLICABILIDAD

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN

Lugar y fecha: Tacna, 24/09/19.

Teléfono N°: 952 53 5552

Firma del experto informante

D.N.I. 00 48 48 30



UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN EMPRESARIAL

GESTIÓN DEL DESEMPEÑO SOCIAL CORPORATIVO Y SU INFLUENCIA EN LA
COMPETITIVIDAD DE LAS EMPRESAS DEL SECTOR CONSTRUCCIÓN - TACNA, AÑO
2019

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del juez MGR. CPC. CASAS MEJIA, LUZ MARIA
 1.2 Cargo o institución donde labora DOCENTE - UNJBB.
 1.3 Nombre del instrumento evaluado GESTIÓN DEL DESEMPEÑO SOCIAL CORPORATIVO
 1.4 Autor del instrumento JOSE LUIS MAMANI HUANACUNI

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

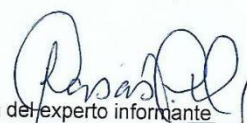
INDICADORES	CRITERIOS	1.Deficiente 01 – 20%	2.Regular 21 – 40%	3.Buena 41–60%	4.Muy buena 61-80%	5.Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible					X
2. OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología				X	
4. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente.					X
6. PERTINENCIA	Permitirá conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.				X	
7. CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos.			X		
8. ANÁLISIS	Descompone adecuadamente las variables/ indicadores/ medidas.				X	
9. ESTRATEGIA	Los datos por conseguir responden los objetivos de investigación.			X		
10. APLICACIÓN	Existencia de condiciones para aplicarse				X	

III. OPINION DE APLICABILIDAD

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN

Lugar y fecha: TACNA, 28/09/2019

Teléfono N°: 982355651


 Firma del experto informante
 D.N.I. 00490890



UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN EMPRESARIAL

GESTIÓN DEL DESEMPEÑO SOCIAL CORPORATIVO Y SU INFLUENCIA EN LA COMPETITIVIDAD DE LAS EMPRESAS DEL SECTOR CONSTRUCCIÓN - TACNA, AÑO 2019

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del juez MGR CPC. CASAS MEJÍA, LUX MARÍA
- 1.2 Cargo o institución donde labora DOCENTE - UNJBG.
- 1.3 Nombre del instrumento evaluado COMPETITIVIDAD
- 1.4 Autor del instrumento JOSE LUIS, MANANI HUANACUNI

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	1. Deficiente 01 - 20%	2. Regular 21 - 40%	3. Buena 41-60%	4. Muy buena 61-80%	5. Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible					X
2. OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología				X	
4. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente.				X	
6. PERTINENCIA	Permitirá conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.				X	
7. CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos.				X	
8. ANÁLISIS	Descompone adecuadamente las variables/ indicadores/ medidas.				X	
9. ESTRATEGIA	Los datos por conseguir responden los objetivos de investigación.			X		
10. APLICACIÓN	Existencia de condiciones para aplicarse				X	

III. OPINION DE APLICABILIDAD

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN

Lugar y fecha: TACNA, 28/09/2019.

Teléfono N°: 982355651

Firma del experto informante

D.N.I. 00490890