



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS

**“ENFOQUE DEL DESARROLLO SOSTENIBLE EN LA DINÁMICA
ORGANIZACIONAL DEL INSTITUTO SUPERIOR SISE, SEDE
ATE, AÑO 2019”**

Tesis para optar el título profesional de:
Licenciada en Administración de Empresas

Presentado por:

Liz Vanessa Garay Gómez (0000-0001-8851-1523)

Lizzett Gabriela Guzmán Changanqui (0000-0002-0480-5207)

Asesor:

Antonio Roberto Huachaca Urbina (0000-0003-4784-6524)

Lima - Perú

2021

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Lima, 24 de febrero de 2021 «FSUS»

Los integrantes del Jurado de tesis:

Presidente	JULIO POBLETE BENITES
Miembro 1	LUIS FRANCISCO GUANIPA
Miembro 2	FÉLIX JOSÉ COLINA YSEA

Se reúnen para evaluar la tesis titulada:
“ENFOQUE DEL DESARROLLO SOSTENIBLE EN LA DINÁMICA ORGANIZACIONAL DEL INSTITUTO SUPERIOR SISE, SEDE ATE, AÑO 2019”

Presentado por el(la) bachiller.
LIZ VANESSA GARAY GÓMEZ
LIZZETT GABRIELA GUZMÁN CHANGANAQUI

Para optar al título profesional de
LICENCIADO DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Asesorado(a) por:
ANTONIO ROBERTO HUACHACA URBINA

Luego de haber evaluado el informe final de tesis y evaluado el desempeño de(l) (los) estudiante de la Carrera de **Administración de Empresas** en la sustentación, concluyen de manera unánime () por mayoría simple (X) calificar a:

Tesista:	LIZ VANESSA GARAY GÓMEZ		
Nota (en letras):	(DIECISÉIS)		
Aprobado ()	Aprobado - Muy buena (x)	Aprobado - Sobresaliente ()	Desaprobado ()

Tesista:	LIZZETT GABRIELA GUZMÁN CHANGANAQUI		
Nota (en letras):	(DIECISÉIS)		
Aprobado ()	Aprobado - Muy buena (x)	Aprobado - Sobresaliente ()	Desaprobado ()

Los miembros del jurado firman en señal de conformidad.



JULIO CÉSAR POBLETE BENITES
Presidente(a) del Jurado



ANTONIO ROBERTO HUACHACA URBINA
Asesor(a)



LUIS FRANCISCO GUANIPA
Miembro 1



FÉLIX JOSÉ COLINA YSEA
Miembro 2

T // (51) 610 6738
 informes@cientifica.edu.pe
 cientifica.edu.pe

Dedicatoria

A mis seres queridos porque son el motor y motivo para seguir creciendo en el ámbito personal, profesional y por el apoyo constante en esta etapa universitaria.

Agradecimientos

En primer lugar, al Señor por guiarme para poder culminar mi carrera, por darme bienestar y así concretar uno de mis sueños.

A mis seres queridos por la motivación de culminar esta etapa profesional.

Índice general

Dedicatoria	3
Agradecimientos	4
Índice general	5
Índice de figuras	6
Índice de tablas	7
Índice de anexos	8
Resumen	9
Abstract	10
Introducción	11
CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	12
CAPITULO II: MARCO TEORICO	19
2.1.1 Antecedentes Internacionales	19
2.1.2 Antecedentes nacionales	21
2.2.1 Dinámica Organizacional	22
2.2.2 Desarrollo Sostenible	26
CAPITULO III: DISEÑO METODOLOGICO	31
CAPITULO IV: RESULTADOS	38
4.1 Análisis descriptivo	38
4.2 Prueba de normalidad	47
4.3 Prueba de hipótesis	48
a) Hipótesis general	48
a.1) Hipótesis específica 1	49
a.2) Hipótesis específica 2	50
a.3) Hipótesis específica 3	51
CAPITULO V: DISCUSION, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	53
Abreviaturas	63
Anexos	64
Anexo 1: Matriz de consistencia	65
Anexo 2: Matriz de operacionalización	66
Anexo 3: Encuesta/instrumento de evaluación	67
Anexo 4: Datos de la prueba piloto	70
Anexo 5: Validez de instrumentos por Jueces Expertos	72
Anexo 6: Constancia emitida por la institución donde se realizó la investigación	87

Índice de figuras

Figura 1: Sociocultural	41
Figura 2: Económica.....	42
Figura 3: Ecológica.....	43
Figura 4: Desarrollo sostenible.....	44
Figura 5: Misión.....	45
Figura 6: Consistencia.....	46
Figura 7: Involucramiento.....	47
Figura 8: Adaptabilidad.....	48
Figura 9: Dinámica organizacional.....	49

Índice de tablas

Tabla 1: Sociocultural.....	42
Tabla 2: Económica.....	43
Tabla 3: Ecológica.....	44
Tabla 4: Desarrollo sostenible.....	45
Tabla 5: Misión.....	46
Tabla 6: Consistencia.....	47
Tabla 7: Involucramiento.....	48
Tabla 8: Adaptabilidad.....	49
Tabla 9: Dinámica organizacional.....	50
Tabla 10: Prueba de normalidad.....	51
Tabla 11: Interpretación del coeficiente de correlación r de Pearson.....	52
Tabla 12: Correlaciones de variables de Hipótesis Generales.....	53
Tabla 13: Correlaciones de variables de Hipótesis específica 1.....	54
Tabla 14: Correlaciones de variables de Hipótesis específica 2.....	55
Tabla 15: Correlaciones de variables de Hipótesis específica 3.....	56

Índice de anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia	70
Anexo 2: Matriz de operacionalización	71
Anexo 3: Encuesta/instrumento de evaluación	72
Anexo 4: Validez de instrumentos por Jueces Expertos.....	75
Anexo 5: Constancia emitida por la institución donde se realizó la investigación	

Resumen

La siguiente investigación estuvo enfocada en determinar la correlación entre las variables de enfoque de desarrollo sostenible y la dinámica organizacional del Instituto Superior SISE, Sede Ate, 2019, el enfoque es cuantitativo, nivel correlacional, diseño no experimental de tipo transversal y tipo aplicada. El presente estudio se aplicó a 108 colaboradores a través de la escala de Likert trabajada con las variables de la investigación, obteniéndose como resultados según el Rho de Spearman un puntaje de 0.774 demostrándose que existe correlación entre el enfoque de desarrollo sostenible y la dinámica organizacional de la Institución Superior SISE planteada en la investigación, por lo tanto, la hipótesis alterna es verdadera.

Palabras claves: Desarrollo sostenible, dinámica, sustentabilidad.

Abstract

The following research was focused on determining the correlation between the sustainable development approach variables and the dynamic organizations of the SISE Higher Institute, Headquarters Ate, 2019, for which the following research is proposed: the approach is quantitative, non-experimental design of a transversal type and applied rate. The present study was applied to a sample of 108 collaborators through a questionnaire with a Likert scale elaborated with the research variables, obtaining as results according to the Spearman correlation coefficient a score of 0.774, which means that the development approach sustainable and organizational dynamics of the Higher Institution SISE raised in the research, is accepted therefore the alternative hypothesis is true.

Keywords: Sustainable development, dynamics, sustainability.

Introducción

La presente investigación tiene por objetivo la determinación de relación entre las variables de enfoque de desarrollo sostenible y la organización que tiene el instituto Superior SISE, Sede Ate, 2019. Se trata de un estudio que materializa los conocimientos, las conjeturas, los trabajos y criterios de distintos autores, quienes repercutieron con sus pesquisas precedentes para la profundización del estudio actual.

El desarrollo sostenible, como norte en la construcción de un modelo social y económico es un enfoque que debe transversalizar el compromiso, pensamiento y acción de todas las organizaciones que cumplen una misión relevante en la sociedad de hoy, especialmente si están relacionadas con la formación de los ciudadanos y profesionales que requiere el entorno. En ese sentido, asumir los principios y objetivos de la sostenibilidad en la dinámica organizacional representa un reto y una necesidad, que es relevante analizar.

Indicar así también, que la presente investigación está conformada por cinco capítulos los cuales serán descritos en los siguientes párrafos.

En el primer capítulo corresponde al planteamiento del problema. El segundo capítulo comprende el marco teórico, que incluye la lectura y revisión de los antecedentes, bases teóricas, planteamiento de los objetivos específicos y generales y por último la formulación de la hipótesis.

El tercer capítulo abarca el diseño de la metodología, constituido por el enfoque, nivel, muestreo, la operacionalización de variables, recolección de datos, procesamiento de datos, descripción de instrumentos. El cuarto capítulo presenta los resultados que incluyen los análisis descriptivos, la prueba de normalidad y las pruebas de hipótesis. El capítulo V comprende tanto la discusión, conclusiones y recomendaciones. Y por último se detalla la bibliografía, las abreviaturas y anexos finales.

CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El desarrollo sostenible, como norte en la construcción de un modelo social y económico permite satisfacer necesidades de la presente población sin afectar la capacidad para las generaciones próximas. Es un enfoque que debe transversalizar el compromiso, pensamiento y acción de todas las organizaciones que cumplen una misión relevante en la sociedad de hoy, especialmente si están relacionadas con la formación de los ciudadanos y profesionales que requiere el entorno. En ese sentido, asumir los principios y objetivos de la sostenibilidad en la dinámica organizacional representa un reto y una necesidad, que es relevante analizar.

En este capítulo se revisarán los temas de crecimiento económico, desarrollo y desarrollo sostenible, así como la necesidad de que organizaciones gubernamentales o no, productivas y educativas incorporen a su modelo de gestión el enfoque de desarrollo sostenible.

1.1. Descripción de la realidad problemática

Uno de los fenómenos sociales más importantes del Siglo XX fue el crecimiento económico experimentado por todos los países y regiones. De acuerdo con la Universidad de Cantabria (s.f.), la economía del mundo aumentó más de 12 veces en el período 1913-1998, con distintas variaciones. Medidos en términos de Producto Interno Bruto (PIB), la economía europea multiplicó su crecimiento 7 veces, América del Norte y Oceanía más de 14 veces, Asia 19 veces y América Latina 24 veces. Sin embargo, este crecimiento económico no se tradujo en calidad de vida para la mayoría de las personas del planeta.

De este modo, siguiendo a Vílchez, Gil, Toscano y Macías (2014), se puede afirmar que este crecimiento se aceleró aún más entre el período desde 1950 hasta 1997... “Y todavía resulta más impresionante saber que el crecimiento entre 1990 y 1997 –unos cinco billones de dólares- fue similar al que se había producido ¡desde el comienzo de la civilización hasta 1950!” (2014, párr. 2). Durante décadas este indicador de crecimiento económico fue utilizado como una medida del bienestar de las naciones. Otros indicadores de las naciones parecían apuntar a que este crecimiento económico en sí mismo representaba

un aumento en el bienestar de las personas; por ejemplo, el aumento en la expectativa de vida al nacer y el nivel de escolaridad de la población.

En esta línea, uno de los primeros esfuerzos en compaginar los dos aspectos (crecimiento económico y calidad de vida) para las naciones fue el programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo en 1990, creando el Índice de Desarrollo Humano que consistía en un índice compuesto, que engloba tres dimensiones del ser humano, como lo son el tener un nivel de vida decente, poder formarse y aprender y tener una vida larga y saludable. El gran aporte de esta nueva forma de mirar el progreso de las naciones se evidenció en el primer informe (PNUD, 1990), al comparar el PBI con el IDH: naciones con un nivel alto en términos de PIB y, sin embargo, su desempeño medido por el IDH no era tan satisfactorio (Omán y Gabón, por ejemplo) y viceversa (Zambia y China en este caso), como puede evidenciarse en el informe mencionado (p. 43).

Por otra parte, ya desde la década de 1970 se empezó a generar preocupación en el ámbito académico por el crecimiento *sostenido*, sin ningún tipo de límite, que afectaba ya para esas fechas al ecosistema. La contaminación ambiental, las amenazas a la biodiversidad y los indicios de cambio climático apuntaban a un deterioro ambiental que, de continuar, podría poner en peligro la existencia misma de los seres humanos sobre el planeta (Vílchez et al., 2014).

En este sentido, se crea entonces la necesidad de pensar en varias dimensiones: el crecimiento económico con límites que respeten el medio ambiente y que a su vez garanticen niveles adecuados de ingreso para brindar buenos niveles de calidad de vida a la población. En palabras de Kate Raworth (2014, citada por Vílchez et al., 2014), hablando sobre el límite de los recursos, también existe un “techo ambiental” por encima del cual la degradación ambiental sería inaceptable, y existe también un límite mínimo, un ‘suelo social’ por debajo del cual se llega a una privación humana inaceptable” (párr. 7). Este “suelo social” incluye 11 necesidades sociales básicas, que van desde la alimentación y la educación hasta la igualdad social y la igualdad de género. Los desafíos de superación de la pobreza y de las desigualdades se mantienen en la segunda década del siglo XXI.

De igual forma, según señala el Informe de Desarrollo Humano del año 2016 “Una de cada nueve personas en el mundo padece hambre y una de cada tres, malnutrición” (PNUD, 2016, p. 5). Con relación a la situación de las niñas señala que “Anualmente, alrededor de 15 millones de niñas se casan antes de los 18 años, es decir, casi una cada dos segundos” (p. 5). También aborda otros temas como las muertes por contaminación (18.000 al año), infecciones por VIH (2 millones de personas) y desplazamientos forzados (24 personas por minuto) (p. 5).

En el caso de Latinoamérica, como región, y ahora en relación al último Informe de Desarrollo Humano, se encuentra en un nivel de desarrollo humano alto y dentro del total de los países (189), Perú se encuentra en el puesto 89, lo cual indica que tiene un Índice de Desarrollo Humano Alto (PNUD, 2018).

Sin embargo, cuando se observa uno de los principales indicadores para el desarrollo, como lo es la pobreza, según el INEI (Instituto nacional de Estadística e Informática en la página de inicio de su portal en la Internet (<https://www.inei.gob.pe/>), señala que los hogares con acceso a agua potable son el 66,9% y los hogares con internet apenas el 28,2% del total de hogares del país. De igual manera, casi un cuarto de la población peruana (23,6%) no tiene acceso a cobertura de seguro de salud. Estas cifras son clarísimos indicadores de que todavía hay mucho por hacer para alcanzar mayores niveles de prosperidad y calidad de vida en el Perú.

Se puede entonces afirmar que el desarrollo sostenible es un desafío, que requiere la atención a distintas esferas del quehacer humano y que convoca a todos los sectores de la sociedad a hacer las cosas de una forma diferente, y que por ende involucra cambios en todo tipo de organizaciones e instituciones: gubernamentales y no gubernamentales, productivas, educativas, entre otras.

Al respecto, Enrique V. Iglesias – presidente del Banco Interamericano de Desarrollo, BID- lo señalaba en el año 2001: "el desarrollo económico y social de los países de América Latina y el Caribe necesita con urgencia un fuerte impulso y un reordenamiento de sus prioridades, dando un mayor énfasis al combate contra a la pobreza" (BID, 2001, párr. 4). Continúa Iglesias señalando que “la

mejora de la productividad es imperativa para estas naciones” (párr. 5). Esto representa, entonces, un desafío para las organizaciones, en la incorporación de la filosofía de desarrollo sustentable dentro de su modelo organizacional.

Una organización que busque ser sostenible debe incorporar en su quehacer no solo la creación del valor económico sino del valor ambiental y social, tanto a mediano como a corto plazo. En una empresa moderna e innovadora, la sostenibilidad es uno de los pilares sobre el cual se centra su operación; es decir, operan en el ámbito económico específico sin perjudicar el ecosistema y manteniendo la responsabilidad social y ética aceptados por la sociedad. Estos aspectos se incluyen en la creación de valor económico en el presente sin comprometer los recursos futuros. Como lo señala ESAN (2018), “Una compañía que daña un ecosistema o perjudica a una comunidad también está dañando el futuro de las posteriores empresas que quieran trabajar en el mismo espacio y generar desarrollo” (párr. 3.).

Para que una empresa inicie y se mantenga en el camino de la sostenibilidad debe gestionarse de una manera distinta, innovando en sus productos, tecnologías, formas de comercialización y en la forma de vincularse con los actores relevantes a su modelo de negocios: colaboradores, proveedores y también en su participación con la comunidad en la cual se encuentra inscrita, protegiendo, además, el medio ambiente a través de acciones concretas en todos los procesos productivos y de comercialización.

Cabe entonces preguntarse cuál es la situación global de las empresas con relación al desarrollo sostenible. Como lo señala Rizo (2018):

Según KPMG (2017), el 75% de las 100 empresas más grandes en 49 países (N100) desarrolla un reporte de sostenibilidad, versus el 72% que lo hacía en el 2015. En América Latina, el incremento ha sido mucho mayor donde el 81% de las N100 reportaba en el 2017, en comparación con el 74% en el 2015. (p. 25).

Cuando se busca información sobre el estatus de la sostenibilidad en empresas peruanas, se encuentra con lo siguiente:

En la encuesta llevada a cabo por KPMG a los CEO de 100 firmas en el Perú, señalan que la sostenibilidad es importante en la estrategia de negocios, es decir que el Perú no escapa a la corriente mundial, que se inclina por un desarrollo más armónico y sostenible, y dentro de este ámbito las instituciones educativas no son ajenas a esta tendencia global por obtener mayores niveles de sostenibilidad. (ESAN, 2018).

En el universo de instituciones educativas del Perú, se encuentra el Instituto Superior SISE, parte del Grupo Educa_D, fundado hace más de 35 años para atender las necesidades de formación de profesionales en este país. Como visión, SISE se plantea “Ser el instituto líder en prestigio y crecimiento, con mayor cobertura en Lima, que brinda una propuesta de alta calidad e inclusiva, que contribuye al éxito y bienestar de sus estudiantes, mediante una experiencia educativa tecnológica, práctica e innovadora” (Grupo educa_d, 2019, párr. 3). Esta gestión moderna requiere de un enfoque de desarrollo sustentable dentro de su ámbito organizacional.

En virtud de lo anterior, se plantea como un aspecto fundamental de la investigación conocer cómo se incorpora el enfoque sostenible dentro de organizaciones educativas de nivel superior, específicamente en la dinámica organizacional del Instituto Superior SISE, y más concretamente en su Sede de Ate, en el año 2019.

1.2. Formulación del problema

Para poder alcanzar niveles de desarrollo óptimos en el Perú, es necesario que todas las organizaciones incorporen dentro de su modelo organizacional el enfoque de desarrollo sostenible. Por ello, se ha formulado el problema a indagar atendiendo a los siguientes aspectos:

1.2.1. Problema general

- ¿De qué manera el enfoque de desarrollo sostenible se relaciona con la dinámica organizacional del Instituto Superior SISE, Sede Ate, 2019?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿De qué manera se relaciona el factor sociocultural del desarrollo sostenible y la dinámica organizacional del Instituto Superior SISE, Sede Ate, 2019?
- ¿De qué manera se relaciona los factores económicos del desarrollo sostenible y la dinámica organizacional del Instituto Superior SISE, Sede Ate, 2019?
- ¿De qué manera se relaciona los factores ecológicos del desarrollo sostenible y la dinámica organizacional del Instituto Superior SISE, Sede Ate, 2019?

1.3. Justificación

Esta investigación pretende generar un aporte al conocimiento en cuanto a la aplicación de los principios y objetivos del desarrollo sostenible a la dinámica organizacional, en dos sentidos, en términos de la contribución que la organización hace al desarrollo sostenible en su entorno y respecto a los indicadores que evidencian la sostenibilidad de la organización en el tiempo.

Desde el punto de vista teórico, representa un aporte al debate actual, pertinente y necesario sobre el tema, tomando en consideración que sirve de orientación para el desarrollo de estudios posteriores en torno al desarrollo sostenible, la gerencia y las organizaciones.

Metodológicamente, la investigación plantea una adaptación de los métodos e indicadores de la sostenibilidad a una organización vinculada al área de la educación y el conocimiento, en este sentido, los avances que se alcancen en la presente investigación, constituirán elementos de apoyo para las futuras pesquisas en este ámbito.

Desde el punto de vista práctico los conocimientos generados pueden servir como referencia para la toma de decisiones en el marco de la gerencia institucional, para implementar estrategias orientadas a mejorar la dinámica organizacional, sobre la base de criterios de sostenibilidad, lo que beneficiaría

directamente a todo el talento humano de la organización, a sus estudiantes y a las comunidades del área de influencia.

1.4. Limitaciones de la investigación

Las limitaciones previstas son las siguientes:

Se ha requerido de la autorización y acceso por parte del Instituto Superior SISE para identificar los aspectos relevantes de su dinámica organizacional en lo referente al tema de estudio.

Se ha requerido de la ejecución de los instrumentos que permita conocer el nivel de implementación del enfoque del desarrollo sostenible en la dinámica organizacional de la institución lo que implica la coordinación del tiempo de aplicación en virtud de la disponibilidad de las personas entrevistadas

Falta de registros dentro de la organización que den cuenta de su cultura organizacional.

Ausencia de estudios previos que guíen la investigación en cuanto a la metodología a implementar para estudiar el enfoque de desarrollo sostenible en la organización.

Los recursos financieros, humanos y materiales disponibles para llevar adelante la investigación son limitados, por cuanto corren se corresponden esencialmente con los recursos propios de quien desarrolla la investigación.

1.5. Viabilidad de la investigación

Esta tesis tiene tecnicismo en su viabilidad debido a que su realización fue propuesta en base a normas pre instauradas en los compendios. Esta relacionados al desarrollo sostenible y las dinámicas organizacionales; además se pudo contar con el soporte de consultoría de expertos en distintos campos en relación con el argumento en cuestión, estadísticas, entre otros, asimismo se consiguió entrada a la recopilación de datos para la exploración del conjunto de estudio.

CAPITULO II: MARCO TEORICO

Los antecedentes y las bases teóricas se presentan en este capítulo. Luego se establecen las definiciones conceptuales que serán utilizadas y, finalmente, se plantean las hipótesis que conducirán el trabajo de investigación.

1.1. Antecedentes de la investigación

Se procedió a una búsqueda con los descriptores “desarrollo sostenible”, “dinámica organizacional” e “institución educativa”, añadiendo luego los descriptores “Latinoamérica” y “Perú” para identificar antecedentes internacionales y nacionales. No se encontraron artículos de revistas ni trabajos de investigación publicados que coincidieran con los descriptores mencionados, por lo cual se amplió la búsqueda para incluir los descriptores “gestión” y “desarrollo organizacional”. Esta búsqueda arrojó un total de 29 publicaciones, las cuales se clasificaron por relevancia a fin de obtener los antecedentes internacionales y nacionales que se detallan a continuación.

2.1.1 Antecedentes Internacionales

Alaya, Capa y Sotomayor (2017) en su artículo “Desarrollo Sostenible y Evolución De La Legislación Ambiental En Las MIPYMES del Ecuador, publicado en la Revista Científica de la Universidad de Cienfuegos. Se plantean como objetivo sugerir una verificación de conceptos sobre la legislación medioambiental en Ecuador para el mando efectivo sobre las empresa, y así sus funciones reconozcan instrumentos que impidan al máximo la polución.

La pesquisa es tipo observacional representativo, se empleó procedimientos hipotéticos como el metódico – simplificado y el histórico lógico, además del experimental en el estudio de documentos.

Concluyen que el gobierno de Ecuador posee la legalidad soberana de explotar sus propios recursos de acuerdo a sus propias políticas de desarrollo sostenible y del medio ambiente, considerando sobre ello la complacencia de las diferentes necesidades tanto de las generaciones actuales y futuras. De igual forma, declaran que se tiene la obligación de proteger para que las labores

ejecutadas dentro de su país no causen daños al ambiente de otras zonas, para lograr así una producción más limpia.

Carro-Suarez (2017), en su artículo “La cultura organizacional y su influencia en la sustentabilidad empresarial. La importancia de la cultura en la sustentabilidad empresarial” se plantea como objetivo “determinar cómo la cultura organizacional refleja la sustentabilidad empresarial, aplicado al caso de la industria cerámica en Tlaxcala, México”.

Diseñaron un instrumento que permitió a través de un análisis inferencial diagnosticar los factores incorporados en los modelos. Los resultados demuestran que existe una relación entre la cultura organizaciones y las dimensiones sociales e institucionales.

Finalmente, concluyen que hay que diseñar e implementar estrategias para que la sustentabilidad sea incorporada de manera importante en la cultura empresarial.

Navarrete y Bayas (2018), presentó una investigación, titulada “El desarrollo organizacional en las instituciones educativas particulares” en Ciencia Digital, Vol. 2, N°2, p. 383-395, abril - junio, 2018. En el mismo se estableció por finalidad determinar la relación existente entre el desarrollo de la organización con el cliente interno. Las modalidades fueron documentales y estudio de campo con un diseño correlacional. La población estuvo constituida por un total de 87 clientes de las distintas instituciones en la provincia de Morona Santiago, Ecuador, Los autores obtuvieron un nivel de correlación alto entre la tecnología e innovación (0.079) y la asignación de tareas y el cumplimiento de la misma (0.979). Con ello se confirma la correlación positiva existente entre el desarrollo organizacional y cliente interno.

Martínez (2019), en su artículo “Implementación de un método de medición de la sostenibilidad empresarial: EAN Sustainability Index”, publicado en NOVUM, 2(9), 49 – 64, busca alcanzar el objetivo de medir la sostenibilidad en las empresas desde la creación de *tools* que faciliten la evaluación.

Los autores desarrollaron y aplicaron la herramienta Sustainability Indexe (EAN), en la cual se demuestra un estudio exploratorio y validación aplicada a Pymes, Mypes y medianas empresas. Los resultados logrados fueron la relación entre las variables económicas internas que potencian el crecimiento de la empresa y su dimensión económica. Concluye que el EAN Sustainability Index es una herramienta válida que permite la interpretación frente a factores sostenibles.

2.1.2 Antecedentes nacionales

Vilcape y Paucar (2017) en su trabajo “Cultura organizacional del Centro Médico Universitario Pedro Díaz de Arequipa 2017”, presentada ante la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa para optar al título de Licenciado en Relaciones Industriales, se propone estudiar la cultura organización en el personal del Centro Médico Universitario de Arequipa, 2017. La población estuvo constituida por 89 trabajadores de la institución. Las conclusiones muestran la vinculación de los valores, creencias, clima laboral, normas y símbolos de la institucn y su grado de aceptación por parte de la población estudiada.

Catacora (2018) en su trabajo “Influencia del clima organizacional de la dirección regional de comercio exterior y turismo (DIRCETUR) en la sostenibilidad empresarial de la Asociación Peruana de Agencias de Viajes y Turismo (APAVIT) – Puno 2017” utilizó el método deductivo, con un diseño descriptivo no experimental. A partir de los resultados de la misma se concluye que “el clima organizacional influye directa y negativamente en la sostenibilidad empresarial, lo que se corrobora con la correlación de Pearson de 0,86 entre las variables de estudio”

Saldaña (2017) en su trabajo “Cultura organizacional y desarrollo sostenible en la Asociación Campesina Santo Tomás de Cochamarca, Oyón 2017” su objetivo principal fue determinar la correlación de la dinámica de la gestión organizacional y el desarrollo sostenible. A partir del procesamiento de datos se concluyeron que efectivamente una adecuada incorporación de prácticas relacionadas con el desarrollo sostenible, pueden alimentar la cultura

organizacional de manera permanente, incidiendo de esta forma en la contribución de la organización a sus objetivos de carácter ambiental.

Hallazi (2019) estudia en su trabajo “Talento Humano y el crecimiento sostenible de las agroindustrias de granos andinos en puno 2018”, y la presenta como Tesis para lograr el grado de Maestro en Administración en la Universidad Peruana de América. En dicha investigación la autora se plantea como objetivo analizar el aporte de la administración del talento humano y el desarrollo sostenible en las industrias, La metodología planteada es analítico deductivo de tipo descriptivo no experimental. La población total es de 8 empresas agroindustriales, el muestreo fue por conveniencia siendo 5 en total. La autora concluye que la adecuada gestión del talento humano dentro de la organización, es de gran importancia para la agroindustria, mas no se ha comprendido su magnitud. Identificó dos estilos de liderazgo (democrático y autocrático) en las organizaciones.

1.2. Bases teóricas

Las empresas han enfrentado varios tipos de desafíos a lo largo de la historia. El primer desafío tiene que ver con el desarrollo económico de la empresa. Su fin último era producir rentabilidad para sus dueños/socios, sin importar cómo se alcanzará este objetivo. Luego, a partir de mediados y finales del Siglo XX, los estudios en administración determinaron que, ante un entorno cambiante, derivado de la globalización, la apertura económica, la internacionalización y el desarrollo tecnológico, las empresas necesitaban volverse más competitivas y para ello se hace énfasis en elementos propios de cada organización. Finalmente, a términos del siglo XX y empezando el XXI otro desafío más fue afrontado y es la posibilidad de actuar en un entorno, preservando el ambiente y actuando responsablemente. Estos elementos teóricos sustentan la presente investigación y se desarrollan a continuación.

2.2.1 Dinámica Organizacional

Al hablar de Dinámica Organizacional, se contempla un amplio espectro de disciplinas, fenómenos y procesos que se dan dentro de una organización. En palabras del Tecnológico de Monterrey (s.f.): “es un área de estudio de las

ciencias sociales que analiza la interacción de las estructuras, procesos, los sistemas de información y las relaciones humanas en el contexto de las empresas” (párr. 1). Continúa ampliando el Tecnológico de Monterrey su definición de Dinámica Organizacional señalando que: “Describe la Cultura de la Organización y su impacto en las personas. Su fundamentación está relacionada con la Psicología Organizacional, la Administración y el Desarrollo Organizacional” (párr. 1).

Se entiende, entonces, que la Dinámica Organizacional constituye el espacio de una serie de disciplinas y ciencias, que parte del Desarrollo Organizacional como marco que analiza el Comportamiento Organizacional, que abarca aspectos diversos como el destino de la organización, si hay o no conflictos, los elementos de dirección y el liderazgo. Eso permite determinar el Clima Organizacional imperante, con el propósito de lograr un cambio organizacional planificado. Los cambios logrados pasan a formar parte de lo que se denomina Cultura Organizacional, todo ello con miras a elevar la eficiencia organizacional.

Es entonces un concepto muy amplio, ya que abarca múltiples aspectos y dimensiones del estudio de las organizaciones. Es por ello que, y siguiendo al Tecnológico de Monterrey (s.f.), se describirá la cultura de la organización o cultura organizacional como fundamento teórico. “El creciente interés en la cultura organizacional se explica por las múltiples teorías e investigaciones que demuestran cómo la cultura puede afectar los procesos de gestión y el desempeño de una organización” (Lay-Guerra, 2012, p. 25).

Robbins (2013) define : “La cultura organizacional se refiere a un sistema de significado compartido por los miembros, el cual distingue a una organización de las demás” (p. 512). Es decir, la diferencia entre una organización y otra se establece, entre otras cosas, a partir de esos significados que son compartidos. Cabe entonces preguntarse cuáles son las dimensiones que permiten identificar cada uno de esos significados. Los autores señalan siete factores: atención a los detalles, orientación al personal, orientación a los equipos, estabilidad, dinamismo, innovación y toma de riesgo.

La combinación y grado de presencia de estos factores es particular para cada organización. Entonces, si se calibran y valoran estos siete factores, y el grado en que estos factores son aplicados por los miembros de la organización será factible poder determinar el tipo de cultura organizacional.

La cultura organizacional desempeña diversas tareas dentro de la organización, según los autores Robbins y Judge (2013) son:

- Establece límites y diferencia a una organización de otra.
- Es capaz de proveer un sentido de identidad a sus colaboradores.
- Permite que el compromiso se eleve por encima de los intereses particulares.
- Brinda estabilidad al sistema social.
- Establece criterios claros y aceptados que favorecen el establecimiento de estándares para la toma de decisiones y el comportamiento de los colaboradores.
- Brinda elementos para guiar el comportamiento de los empleados.

La cultura, aseveran Robbins y Judge (2013), se ha convertido en un componente fundamental en el desempeño de sus empleados, ya que permite que el foco esté siempre en una misma dirección. Es importante señalar que la cultura organizacional es una descripción de cómo los empleados ven a la organización y sus interacciones y no la satisfacción o no con su trabajo, la cual es evaluativa.

Robbins (2013) señala que la cultura organizacional representa una percepción compartida de la organización, por lo cual personas con distintos orígenes, niveles de formación o laborando en diferentes niveles pueden tener la misma percepción. Esto no implica que no existan diversas subculturas dentro de la misma organización. Las mismas se originan por las características particulares de cada departamento o división o ante el abordaje de una problemática particular.

El grado en el que la cultura es reconocida, aceptada e incluso, difundida por las personas pertenecientes a una organización determinará su fortaleza y por lo tanto su capacidad de impactar en el comportamiento individual de los miembros de la organización. Por otra parte, si la cultura organizacional es débil, su impacto sobre el código de comportamiento de quienes pertenecen a la organización será muy bajo o inexistente. Es por ello que “los principales efectos de una cultura organizacional fuerte se refieren a los siguientes aspectos: (a) la generación de identidad colectiva, (b) el control social sobre el comportamiento y (c) el compromiso” (Lay-Guerra, 2012, p. 25).

Aguilar y Astuvilca (2009) citan a Horacio Andrade Rodríguez, al añadir un elemento más para la identificación de la cultura organizacional: la funcionalidad. Identifican a una cultura fuerte cuando ocurren tres cosas con relación a los valores de la organización: (1) son claros y difundidos, (2) guían las conductas de los colaboradores en la empresa, (3) tienen una jerarquía. De lo contrario, catalogan a la cultura organizacional como débil.

Por otra parte, señalan que la cultura organizacional es funcional cuando: (1) es posible que la institución alcance tanto la misión como las metas, (2) compromete a los integrantes e impulsa la unión mediante la creación de un ambiente de trabajo sano. En el caso de que estas dimensiones no estén presentes, califican a la organización como disfuncional. Crean, entonces, cuatro categorías con base a estas dos variables, usando el manejo de crisis como ejemplo de manifestación. Los cuatro tipos identificados son los siguientes:

Cultura débil-disfuncional: pocos significados compartidos, por lo cual hay heterogeneidad en la percepción de las formas dentro de la organización y de la conducta de las personas.

Cultura fuerte-disfuncional: se comparten los significados y valores mas no se constituyen en un protocolo de actuación ante la crisis, ya que la organización ha dejado de alcanzar sus objetivos estratégicos. La inflexibilidad surge por el apego a los valores y normas, que pueden no ser útiles ante la realidad actual.

Cultura débil-funcional: A pesar de que no se comparten significados, hay una capacidad de aprendizaje instalada debido a la funcionalidad de la organización. Sin embargo, el enfrentamiento de la crisis puede no ser homogéneo y puede perder el sentido debido al poco arraigo de los valores.

Cultura fuerte-funcional: En este tipo, los significados son compartidos homogénea y ampliamente por las personas y la funcionalidad se expresa en valores vigentes y en acciones concertadas, comprometidas y dirigidas a alcanzar la misión de la empresa.

2.2.2 Desarrollo Sostenible

El concepto fue ilustrado a inicios de 1987 en la publicación del Reporte Brundtland. Este reporte ponía el foco en las consecuencias medioambientales negativas que largas décadas de propiciar el crecimiento económico a toda costa estaba arrojando sobre el ecosistema mundial. También tuvo un carácter propositivo, en la búsqueda de potenciales soluciones a las distintas contrariedades provenientes de la industrialización y crecimiento poblacional. El interés por este tema fue evidente en la convocatoria a la Cumbre de la Tierra en 1992 y a la conferencia Río+20 en 2012.

Tanto el informe como las conferencias evidenciaron que muchos de los desafíos a los que se enfrentan los seres humanos solo pueden ser abordados desde una perspectiva global. Entre esos desafíos se encuentran el cambio climático, las desigualdades, el hambre o la escasez de agua, y fueron incluidos en una iniciativa global. El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo gestara nuevos retos en el año 2000 y que proponía 8 objetivos, 18 metas y 48 indicadores para alcanzar cambios entre 1990 y el año 2015.

Sin embargo, esta estrategia no tuvo una consulta amplia entre los actores relevantes: empresas, gobiernos, organizaciones no gubernamentales, comunidades organizadas, lo cual constituyó una de las razones primordiales para que en el año 2016 el PNUD pusiera en marcha la iniciativa de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (a partir en adelante será ODS):

Los ODS o también conocido como objetivos mundiales, es una llamado al mundo sobre la adopción de nuevas medidas que acabarán con la pobreza, protección del planeta y garantizar que toda la población goze de paz y prosperidad.

La base para establecer los 17 ODS está en los Objetivos de Desarrollo del Milenio. Dentro de estos objetivos también se considera aspectos como la desigualdad monetaria, consumo responsable y sostenible, la paz, cambio climático y la justicia.

Aunque pareciera que estas son metas aisladas, sin conexión entre sí, todos están interrelacionados y conseguir alcanzarlos es una labor conjunta y no aislada.

A pesar de que la idea de desarrollo sostenible comenzó por una preocupación ambiental, es posible notar que se ha ampliado el rango de acción y ahora incluye otros aspectos tales como el derecho de participación, la inter y multiculturalidad, la autonomía cultural, la auto realización y para algunos autores, la espiritualidad. Cabe entonces preguntarse cuál es el papel de las empresas en este contexto. Como lo expresa Remacha (2017), citando a un informe de la consultoría PwC del año 2015, que recoge información de 986 compañías a nivel mundial: “un 71% de ellas ya se ha planteado cómo implicarse en los ODS y un 41% afirma que incorporará estos objetivos a su estrategia durante los próximos cinco años” (Remacha, 2017, p. 4).

Continúa Remacha (2017) señalando que las empresas cuentan con múltiples recursos: “Los organismos internacionales y las alianzas intersectoriales han puesto a disposición de las compañías numerosas herramientas y plataformas para facilitar la tarea de comprender e integrar los ODS” (p. 4)

Es decir, las empresas tienen ante sí una gran oportunidad de desarrollar en una amplia gama de aspectos que, finalmente, benefician los entornos donde actúan. “En última instancia, los ODS abren la puerta a numerosas oportunidades para las empresas, como las alianzas público-privadas para el

desarrollo, el fomento de cadenas de valor integradas o la incorporación de los consumidores en mercados emergentes” (Remacha, 2017, p. 7).

Atendiendo esta oportunidad, el WBCSD- Consejo Empresarial Mundial para el Desarrollo Sostenible en alianza con el PNUD, publicaban la “Brújula para los ODS”, la cual establece “cinco pasos que ayudan a las empresas a entender, gestionar y medir su contribución a los ODS. Su planteamiento está vinculado con la RSC: partiendo del cumplimiento con la legislación pertinente y del respeto de los estándares internacionales” (Remacha, 2017, p. 8). Los pasos propuestos son:

Comprender los ODS: Entender en qué consisten, cuáles son los 17 objetivos y las metas que acompañan a cada uno de ellos. Esta comprensión permite a las empresas identificar las oportunidades de acción, alineadas siempre con su cultura organizacional, en cada objetivo.

Priorizar: No todos los objetivos serán relevantes para todas las empresas. El nivel de incidencia puede ser distinto, y los aportes pueden ser relevantes o no. En este paso también se pueden identificar los mecanismos de monitoreo y evaluación de impacto.

Establecer objetivos: Este punto es fundamental y consiste en la incorporación de los ODS a objetivos empresariales, que se vean reflejados en su estrategia de negocios.

Integrar: Se trata de que la estrategia de aporte a los ODS se vea reflejada en cada una de las actividades de la empresa, no como un apéndice de la misma. También es importante establecer alianzas con otras organizaciones.

Informar y comunicar: La brújula para los ODS anima a que tanto las estrategias como los resultados sean compartidos, lo cual apoya la difusión de las estrategias y promueve el valor compartido.

Como se ve, las estrategias para incorporar el enfoque de desarrollo sostenible son múltiples y variadas, si se apoyan en la iniciativa de los ODS. Estas estrategias pueden ser desarrolladas por grandes corporaciones, así como

por pequeñas y medianas empresas, e inclusive, por instituciones educativas. Como señalan Gutiérrez y Martínez (2010), “por su lugar social, las instituciones educativas pueden liderar la forma deseable de la sociedad completa, por lo que estudiar sus modelos trasciende el ámbito académico” (Gutiérrez y Martínez 2010, p 111). La responsabilidad social en una empresa es uno de los mecanismos para la incorporación del enfoque de desarrollo sostenible.

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

- Determinar la relación existente entre el enfoque de desarrollo sostenible y la dinámica organizacional del Instituto Superior SISE, Sede Ate, 2019.

1.3.2. Objetivos específicos

- Determinar la relación existente entre el factor sociocultural del desarrollo sostenible y la dinámica organizacional del Instituto Superior SISE, Sede Ate, 2019.
- Determinar la relación existente entre los factores económicos del desarrollo sostenible y la dinámica organizacional del Instituto Superior SISE, Sede Ate, 2019
- Determinar la relación existente entre los factores ecológicos del desarrollo sostenible y la dinámica organizacional del Instituto Superior SISE, Sede Ate, 2019

1.4. Formulación de hipótesis

1.4.1. Hipótesis general

- Existe relación entre el enfoque de desarrollo sostenible y la dinámica organizacional del Instituto Superior SISE, Sede Ate, 2019.

1.4.2. Hipótesis específicas

- Existe relación entre el factor sociocultural del desarrollo sostenible y la dinámica organizacional del Instituto Superior SISE, Sede Ate, 2019.
- Existe relación entre los factores económicos del desarrollo sostenible y la dinámica organizacional del Instituto Superior SISE, Sede Ate, 2019.
- Existe relación entre los factores ecológicos del desarrollo sostenible y la dinámica organizacional del Instituto Superior SISE, Sede Ate, 2019.

CAPITULO III: DISEÑO METODOLOGICO

2.1. Diseño de la investigación

El diseño utilizado en la investigación es no experimental, la cual según el autor Hernández, Fernández y Baptista (2010) son: “estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos” (p. 149)

De lo descrito anteriormente, se confirma que el diseño que se utilizó para la investigación es no experimental, debido a que no se manipularon las variables. Este estudio pretende determinar cómo se incorpora el enfoque de desarrollo sostenible en la cultura organizacional del Instituto Superior SISE, Sede Ate, año 2019.

2.2. Tipo

El presente proyecto que es de tipo descriptivo que según Hernández, Fernández y Baptista (2006) es definida de la siguiente manera: “se emplea cuando el objetivo es el de detallar cómo son y cómo se manifiestan fenómenos, situaciones, contextos y eventos. Busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice” (p. 122).

2.3. Enfoque

Se utilizó el enfoque cuantitativo, puesto que la investigación está basada en la parametrización de respuestas obtenidas a partir de opciones cerradas predefinidas y codificadas, las cuales fueron posteriormente tabuladas y analizadas. La investigación cuantitativa le dará un significado a través del recojo, procesamiento y análisis de los datos numéricos sobre variables determinadas previamente y estudiará si existe alguna asociación o relación entre las mismas.

De esta manera, las investigadoras se dedicarán a observar eventos ordinarios y actividades cotidianas con las personas que laboran en el Instituto Superior SISE, Sede Ate, año 2019, y así tanto los hechos como experiencias

y expectativas para entender más la problemática que tienen en torno al desarrollo sostenible en la dinámica organizacional y lograr determinar cómo se incorpora el enfoque de desarrollo sostenible en la cultura organizacional de la organización, ya antes mencionada.

2.4. Población

Está constituida por el conjunto de unidades, bien sea personas u objetos de las cuales se desea obtener información en un momento determinado. Para Tamayo y Tamayo (2010), la población es definida de la siguiente manera: "totalidad del fenómeno a estudiar, grupo de entidades, personas o elementos cuya situación se está investigando" (p. 111). Así que para que las investigadoras puedan lograr el objetivo de este proyecto, la población que se someterá a la aplicación del instrumento serán las personas que laboran en el Instituto Superior SISE, Sede Ate, año 2019, que ascienden a 150 personas, al ser ellos los indicados en realizar dichas actividades se encuentran involucrados con determinar cómo se incorpora el enfoque de desarrollo sostenible en la cultura organizacional del Instituto Superior SISE, Sede Ate, año 2019, además de suministrar toda la información que pueda servir de ayuda para la elaboración de este proyecto.

2.5. Muestra

Según los autores Palella y Martins (2010) la muestra permite de cierta forma al investigador seleccionar unidades de población a las cuales de extraerán información, y por el otro lado, la interpretación de los resultados con la finalidad de probar las hipótesis.

A fin de lograr los objetivos trazados, se seleccionó como muestra a un grupo de trabajadores de la población conformada por 150 colaboradores entre personal administrativo y docente de la Sede Ate, que laboran en el Instituto Superior SISE. Para poder determinar una muestra óptima, es necesario que las investigadoras realicen un muestreo óptimo aleatorio simple, tal como se muestra a continuación:

Considerando la siguiente formula:

$$n = \frac{Z^2 P \cdot Q \cdot N}{e^2(N - 1) + Z^2 P \cdot Q}$$

- Dónde:

- Z: Valor de la abscisa de la curva normal para una probabilidad del 95% de confianza.
 P: Proporción (P=0.5) valor asumido debido al desconocimiento del verdadero valor P.
 Q: Proporción (Q = 0.5) valor asumido por el desconocimiento del verdadero valor Q.
 E: Margen de error 5%
 N: Población
 N: Tamaño óptimo de la muestra

Por lo que el nivel de confianza de 95% y como margen de error 5%, se tiene las siguientes muestras óptimas:

Desarrollando la formula sería:

$$n = \frac{(1.96)^2 * (0.50) (0.50) * 150}{(0.05)^2 (150-1) + (1.96)^2 * (0.50) (0.50)}$$

De donde resulta que la muestra será igual a: 108

2.6. Operacionalización de variables

La operacionalización hace referencia a la forma de cómo se pueden obtener datos a partir de los objetivos específicos. La operacionalización específica que actividades deben ejecutarse para medir una variable o recolectar datos respecto a este enfoque cualitativo” (Hernández, Fernández y Baptista p. 171) (Ver Anexo 2).

2.7. Técnicas para la recolección de datos

Esta etapa es vital debido a que es el fundamento de la problemática planteada. En este punto se detallará la forma en que se recolectarán los datos los cuales están ligados con el tipo de investigación.

De tal manera que la encuesta se aplicará a las personas que laboran en el Instituto Superior SISE, Sede Ate, año 2019, que serán seleccionadas de tal manera que como muestra den a las investigadoras la información necesaria en cuanto al objeto de este proyecto que no es más que determinar cómo se incorpora el enfoque de desarrollo sostenible en la cultura organizacional del Instituto Superior SISE, Sede Ate, año 2019, como factor clave de las personas estudiadas por medio de las preguntas que se realizarán en la encuesta para la realización de este proyecto.

3.7.1 Descripción de los instrumentos

El instrumento que se utilizará para realizar las preguntas es el cuestionario, por lo que se caracterizará con preguntas cerradas que permitirán a las investigadoras determinar todo en cuanto a este proyecto se refiere. Para Palella y Martins (2010), las preguntas cerradas se definen de la siguiente manera: “son un tipo de reactivo que no presupone ninguna clase de respuesta, dejándola al libre arbitrio del encuestado” (p. 136).

La finalidad de realizar preguntas cerradas es lograr la recolección de datos para poder generar los resultados de este proyecto, además, las alternativas que se plantearan se realizaran bajo el escalamiento tipo Likert, y las alternativas serán las siguientes:

1. Totalmente de Acuerdo (TDA),
2. De Acuerdo (DA), Ni de Acuerdo
3. Ni en Desacuerdo (NDANED),
4. En Desacuerdo (ED) y
5. Totalmente en Desacuerdo (TED).

De lo anterior descrito, se podrá cumplir con los objetivos que se pretende dar respuesta en este proyecto. Adicionalmente, las características del cuestionario serán las siguientes:

1. Portada
2. Introducción
3. Instrucciones de uso para el llenado del instrumento y
4. Preguntas (Ver Anexo 3).

3.7.2 Validez y confiabilidad de los instrumentos

El instrumento utilizado fue el cuestionario recolectando información importante para el logro del objetivo de este proyecto que se basa en determinar cómo se incorpora el enfoque de desarrollo sostenible en la cultura organizacional del Instituto Superior SISE, así que es necesario que posean validez. De acuerdo, a Hurtado (2010), quien afirma que "se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir" (p. 154). Adicionalmente, Valera (2009), establece que: "es aquella en que la medición representa el concepto medido" (p. 91). El instrumento relacionará los rasgos de las variables y la comparación y medición se realizará a juicio de tres expertos que certificarán efectivamente, que los cuestionarios con sus respectivas respuestas seleccionadas por los encuestados sean claras y tengan coherencia con el trabajo de investigación.

En cuanto a la confiabilidad, Hernández et al. (2010), afirman que: "es el grado en que la aplicación repetida de un instrumento de medición al mismo fenómeno genera resultados similares" (p. 296). Se muestra a continuación:

Interpretación de Coeficientes de Confiabilidad (Escala tipo Likert)

- a. 0,81 – 1: Muy Alta.
- b. 0,61 – 0,80 Alta.
- c. 0,41 – 0,60: Media.
- d. 0,21 – 0,49: Baja.

e. 0 – 0,20 Muy baja.

Confiabilidad

Tabla 1

Resultados de la prueba de confiabilidad Alfa de Cronbach

Instrumento	Alfa de Cronbach
Cuestionario sobre el desarrollo sostenible	0,926
Cuestionario sobre la dinámica organizacional	0,910

Después de aplicar la prueba piloto a 20 integrantes de la unidad de análisis con el estadístico Alfa de Cronbach se obtenido el valor de 0,926 para el instrumento del cuestionario sobre el desarrollo sostenible y el valor de 0,910 para el instrumento cuestionario sobre la dinámica organizacional. En consecuencia, ambos instrumentos tienen muy alta confiabilidad.

2.8. Técnica para el procesamiento y análisis de datos

Las investigadoras realizarán formas y procedimientos con lo que se puedan generar la interpretación de los resultados con el fin de establecer el alcance de los objetivos que se plantean en dicha investigación que no es más que determinar cómo se incorpora el enfoque de desarrollo sostenible en la cultura organizacional del Instituto Superior SISE, Sede Ate, año 2019.

Según el autor Sabino (2012), la técnica de procesamiento de información puede ser cualitativo y/o cuantitativo. Define a las de tipo cualitativo como al proceso de información de tipo verbal en cambio la técnica de datos cuantitativos es el ejercicio realizada con data numérica.

Cabe destacar que, las formas y procesamiento con lo que se pueda generar el análisis de los resultados, se realizará por medio de la tabulación manual, lo que permitirá lograr un análisis de respuestas para la elaboración de

la explicación del desarrollo sostenible en la dinámica organizacional del Instituto Superior SISE, Sede Ate, año 2019.

2.9. Aspectos éticos

Se define como una filosofía práctica a aquella tarea que no es precisamente resolver conflictos si no plantearlos. Por lo tanto, en el proceso de elaboración de la presente investigación se considera de manera rigurosa los aspectos éticos que permiten garantizar la originalidad de la misma. De este modo, se respeta los derechos de propiedad intelectual existentes sobre fuentes electrónicas consultadas, así como también todos aquellos libros de texto consultados a partir de los que se estructura el marco teórico.

CAPITULO IV: RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivo

Tabla 2:

Sociocultural

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	1	.9	.9	.9
En desacuerdo	21	19.4	19.4	20.4
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	44	40.7	40.7	61.1
Válido				
De acuerdo	34	31.5	31.5	92.6
Totalmente de acuerdo	8	7.4	7.4	100.0
Total	108	100.0	100.0	

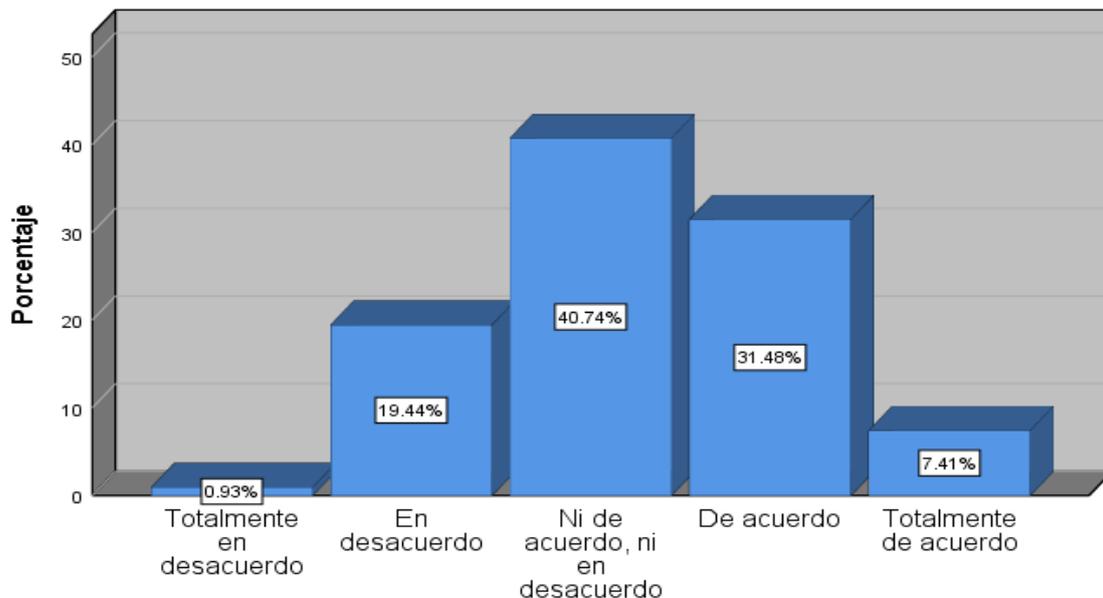


Figura 1: Sociocultural

Según los resultados se obtuvo en base al primer factor del desarrollo sostenible (Sociocultural) en la empresa que el 40.7% de los colaboradores indicaron ni de acuerdo ni en desacuerdo, así mismo, el 31.5% está de acuerdo, el 19.4% está en desacuerdo, el 7.4% totalmente de acuerdo y apenas el 0.9% del total está totalmente en desacuerdo que en la empresa se está desarrollando una cultura sociocultural en base al desarrollo sostenible.

Tabla 3:
Económica

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	8	7.4	7.4	7.4
En desacuerdo	11	10.2	10.2	17.6
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	43	39.8	39.8	57.4
Válido				
De acuerdo	29	26.9	26.9	84.3
Totalmente de acuerdo	17	15.7	15.7	100.0
Total	108	100.0	100.0	

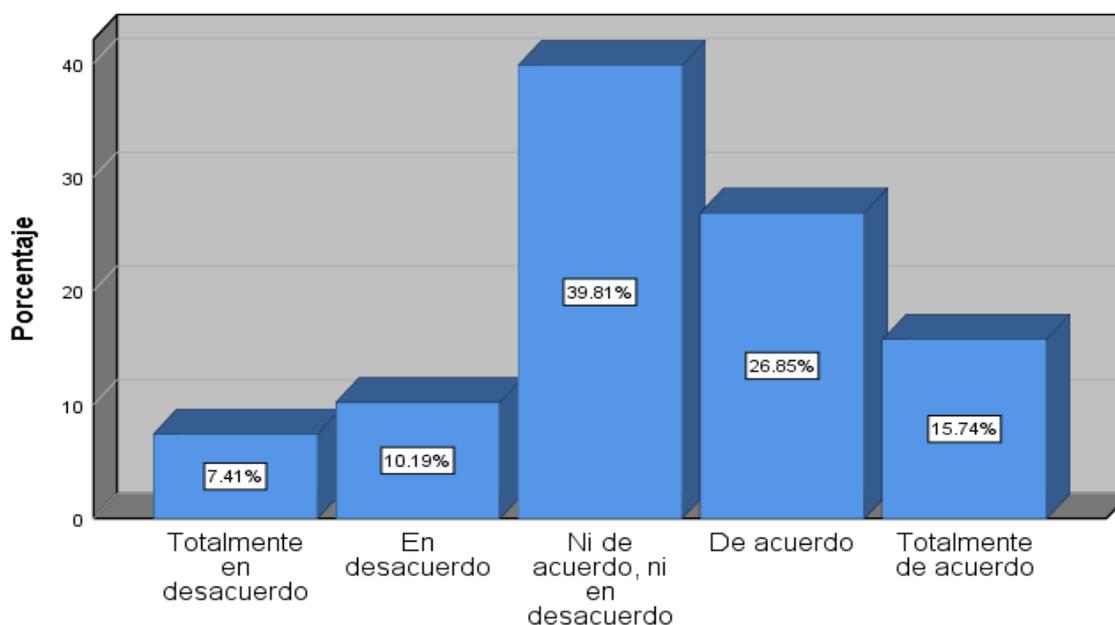


Figura 2: Económica

Según los resultados se obtuvo en base al segundo factor del desarrollo sostenible (económica) en la empresa que el 39.8% de los colaboradores indicaron ni de acuerdo ni en desacuerdo, así mismo, el 26.9% está de acuerdo, el 10.2% está en desacuerdo, el 15.7% totalmente de acuerdo y el 7.4% está totalmente en desacuerdo que en la empresa se está desarrollando una cultura económica en base al desarrollo sostenible.

Tabla 4:
Ecológica

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	1	.9	.9	.9
En desacuerdo	15	13.9	13.9	14.8
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	50	46.3	46.3	61.1
Válido				
De acuerdo	30	27.8	27.8	88.9
Totalmente de acuerdo	12	11.1	11.1	100.0
Total	108	100.0	100.0	

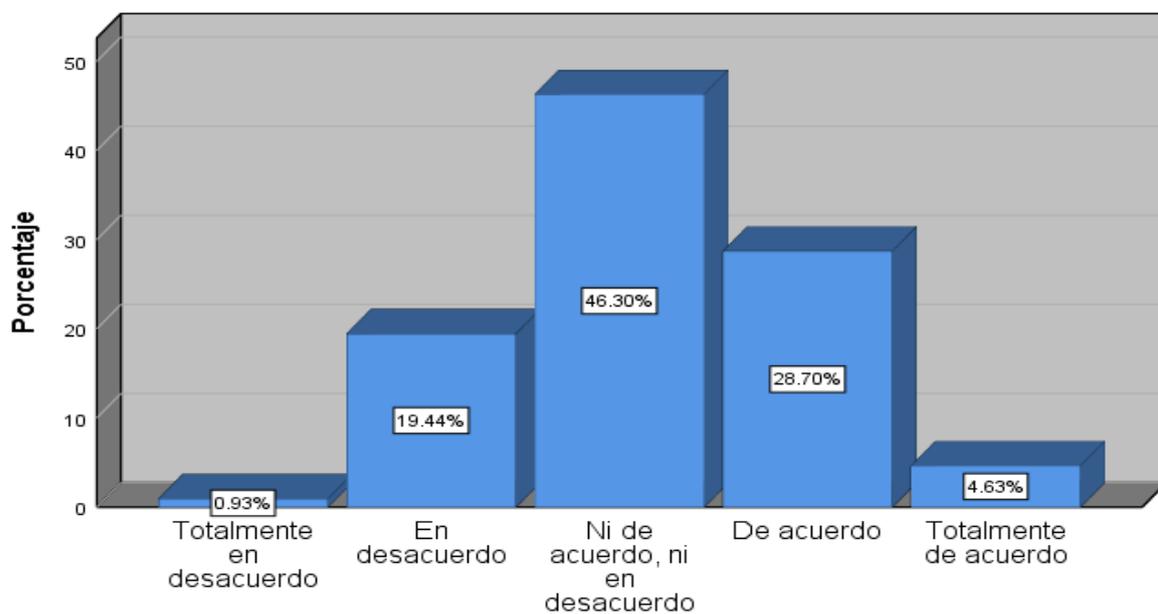


Figura 3: Ecológica

Según los resultados se obtuvo en base al tercer factor del desarrollo sostenible (ecológica) en la empresa que el 46.3% de los colaboradores indicaron ni de acuerdo ni en desacuerdo, así mismo, el 28.7% está de acuerdo, el 19.4% está en desacuerdo, el 4.6% totalmente de acuerdo y apenas el 0.9% está totalmente en desacuerdo que en la empresa se está desarrollando una cultura ecológica en base al desarrollo sostenible.

Tabla 5:
Desarrollo sostenible

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	1	.9	.9	.9
Medio	48	44.4	44.4	45.4
Válido Alto	59	54.6	54.6	100.0
Total	108	100.0	100.0	

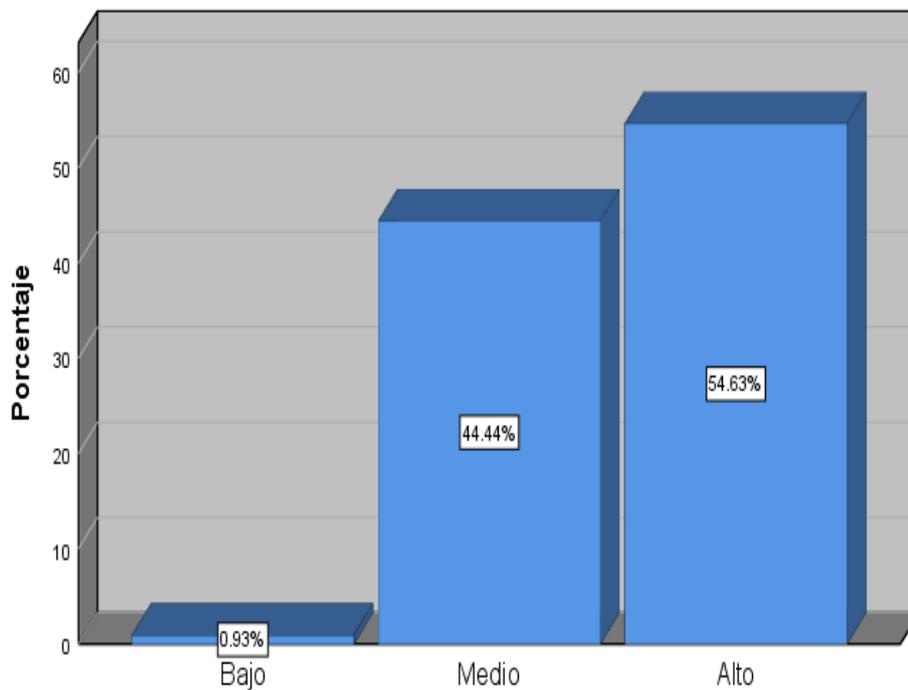


Figura 4: Desarrollo sostenible

De todo lo analizado anteriormente en cuanto a las percepciones de los colaboradores sobre los factores intervinientes en el desarrollo sostenible se infiere que la empresa o institución en estudio tiene un nivel alto con un valor 54.6%, así mismo, se visualiza un nivel medio de 44.4% y solo un nivel bajo del 0.9%.

Tabla 6:
Misión

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	1	.9	.9	.9
En desacuerdo	15	13.9	13.9	14.8
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	50	46.3	46.3	61.1
Válido				
De acuerdo	30	27.8	27.8	88.9
Totalmente de acuerdo	12	11.1	11.1	100.0
Total	108	100.0	100.0	

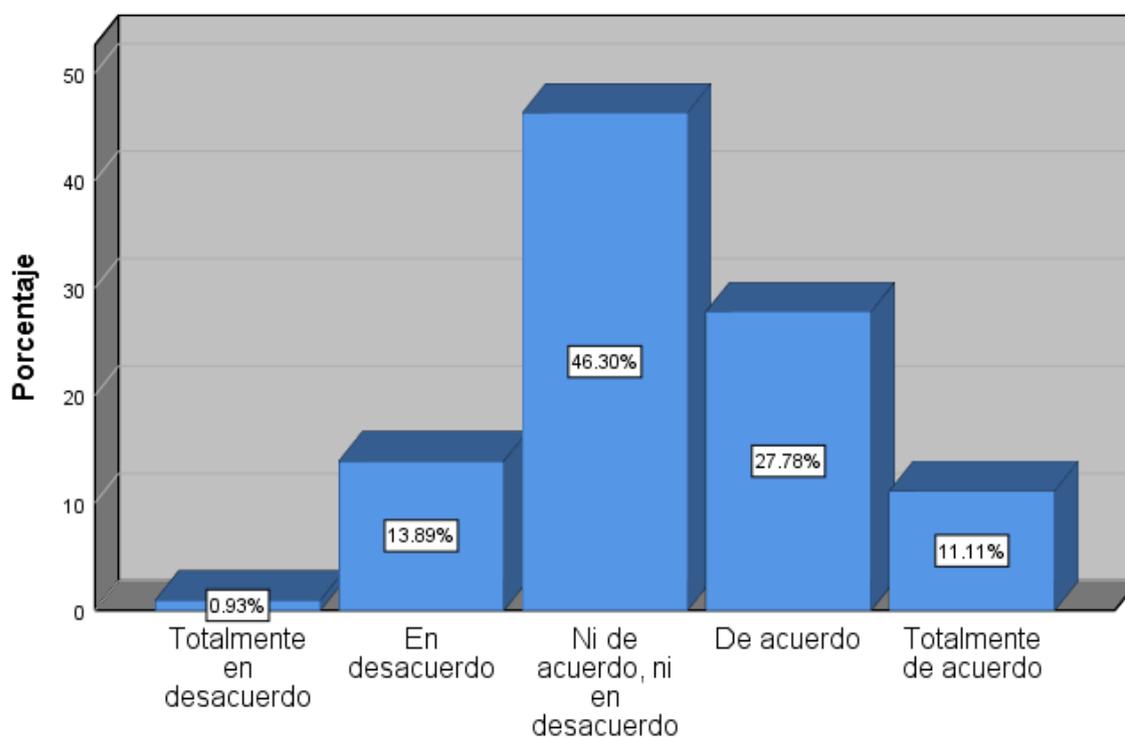


Figura 5: Misión

Según los resultados se obtuvo basada en la dimensión de la variable dinámica organizacional (misión) que el 46.3% de los colaboradores indicaron ni de acuerdo ni en desacuerdo, así mismo, el 28.7% está de acuerdo, el 13.9% está en desacuerdo, el 11.1% totalmente de acuerdo y solo el 0.9% está totalmente en desacuerdo.

Tabla 7:
Consistencia

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	2	1.9	1.9	1.9
En desacuerdo	27	25.0	25.0	26.9
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	38	35.2	35.2	62.0
De acuerdo	34	31.5	31.5	93.5
Totalmente de acuerdo	7	6.5	6.5	100.0
Válido	108	100.0	100.0	

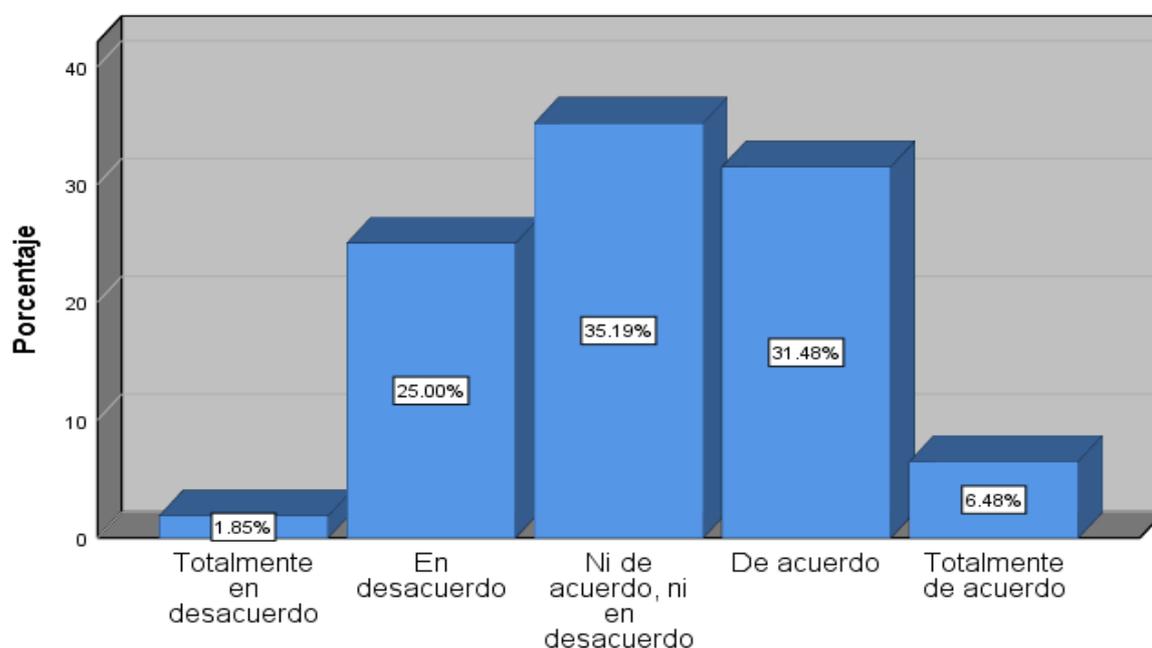


Figura 6: Consistencia

Según los resultados se obtuvo en base a la segunda dimensión de la variable dinámica organizacional (consistencia) que el 35.2% de los colaboradores indicaron una posición neutra, así mismo, el 31.5% está de acuerdo, el 25% está en desacuerdo, el 6.5% totalmente de acuerdo y solo el 1.9% indico estar totalmente en desacuerdo.

Tabla 8:
Involucramiento

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	3	2.8	2.8	2.8
En desacuerdo	29	26.9	26.9	29.6
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	34	31.5	31.5	61.1
Válido				
De acuerdo	31	28.7	28.7	89.8
Totalmente de acuerdo	11	10.2	10.2	100.0
Total	108	100.0	100.0	

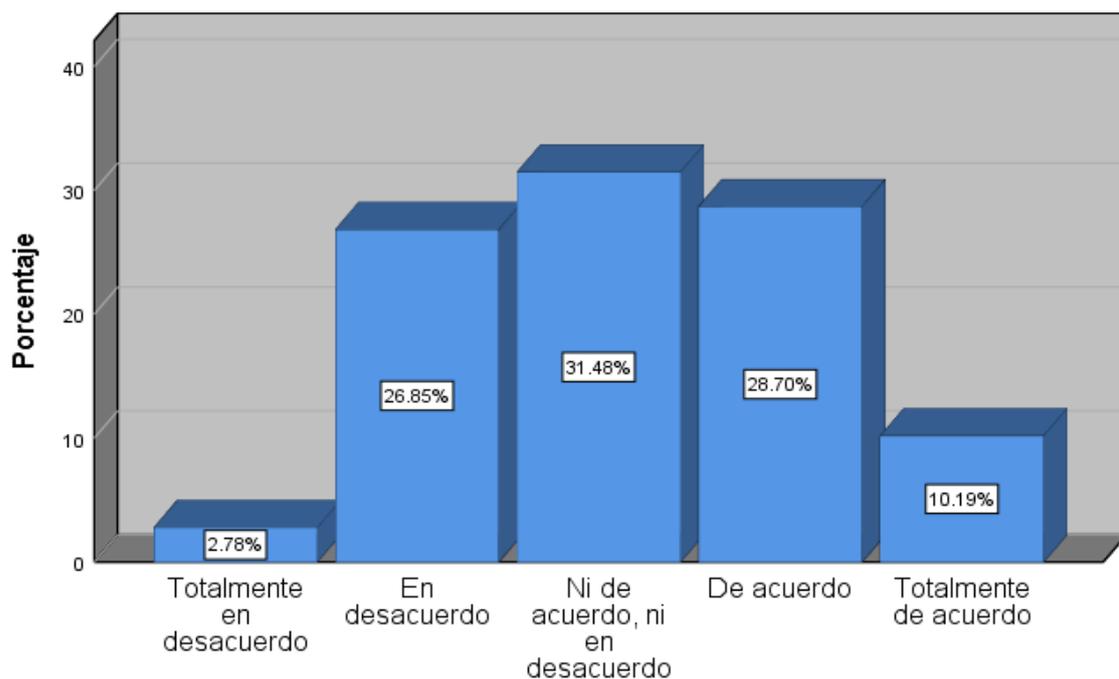


Figura 7: Involucramiento

Según los resultados se obtuvo en base a la tercera dimensión de la variable dinámica organizacional (Involucramiento) que el 31.5% de los colaboradores indicaron ni de acuerdo ni en desacuerdo, así mismo, el 28.7% está de acuerdo, el 26.9% está en desacuerdo, el 10.2% totalmente de acuerdo y solo el 2.8% indico estar totalmente en desacuerdo.

Tabla 9:
Adaptabilidad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	1	.9	.9	.9
En desacuerdo	7	6.5	6.5	7.4
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	37	34.3	34.3	41.7
Válido				
De acuerdo	45	41.7	41.7	83.3
Totalmente de acuerdo	18	16.7	16.7	100.0
Total	108	100.0	100.0	

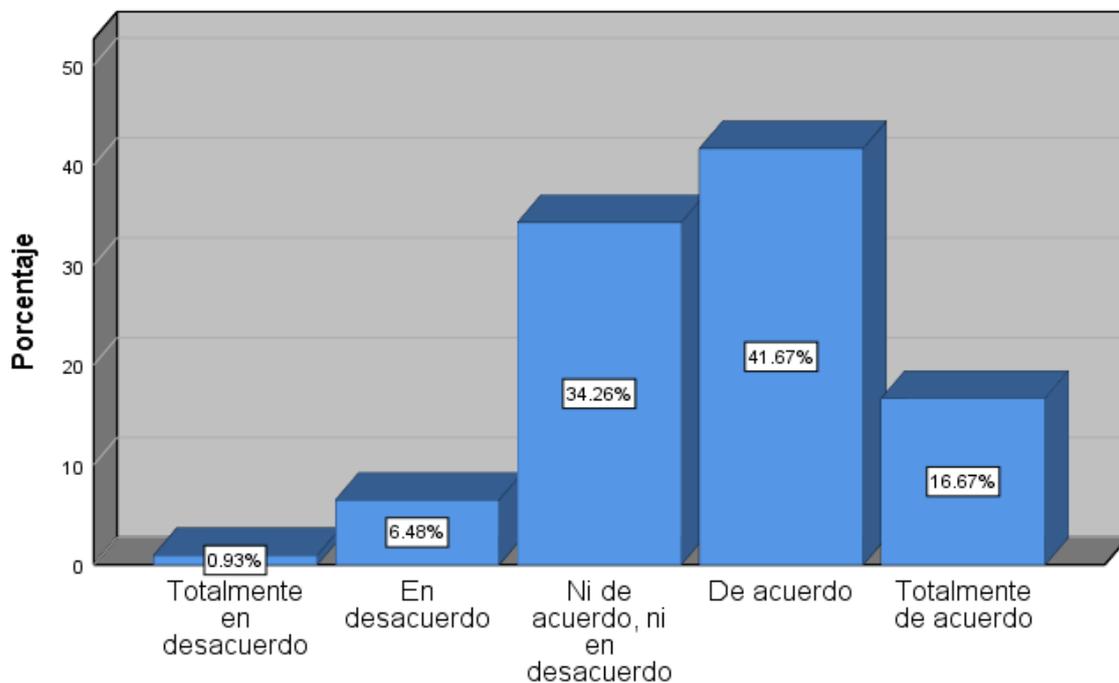


Figura 8: Adaptabilidad

Según los resultados de la encuesta aplicada a la muestra se obtuvo en base a la primera dimensión de la variable dinámica organizacional (Adaptabilidad) que el 34.3% de los colaboradores indicaron ni de acuerdo ni en desacuerdo, así mismo, el 41.7% está de acuerdo, el 26.9% está en desacuerdo, el 16.7% totalmente de acuerdo y apenas el 0.9% está totalmente en desacuerdo

Tabla 10:
Dinámica organizacional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Deficiente	1	.9	.9	.9
Regular	64	59.3	59.3	60.2
Bueno	43	39.8	39.8	100.0
Total	108	100.0	100.0	

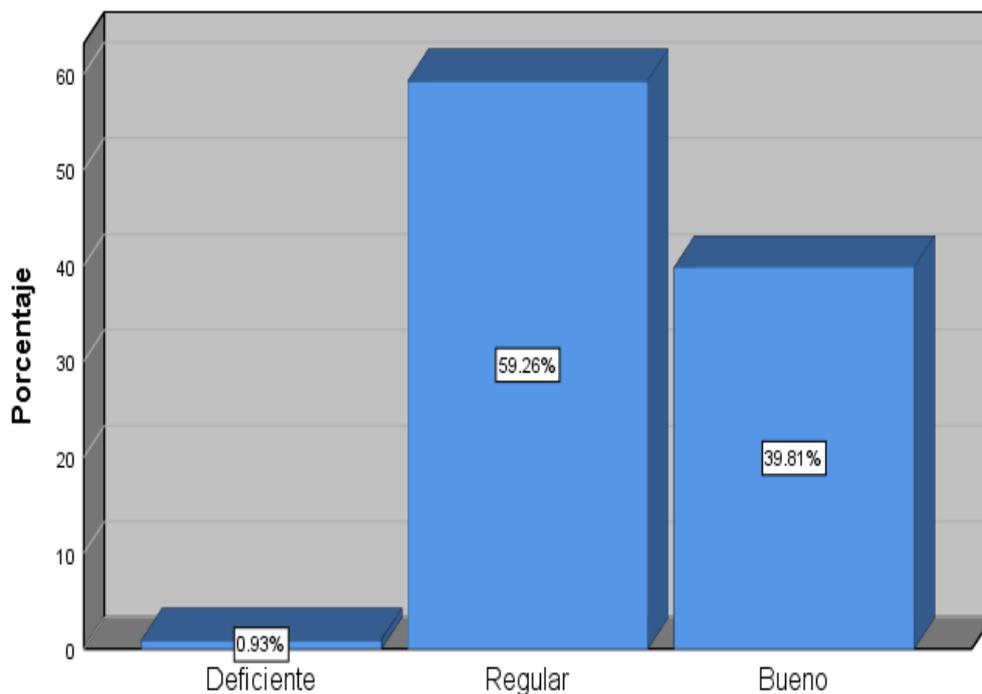


Figura 9: Dinámica organizacional

De todo lo analizado anteriormente en cuanto a las percepciones de los colaboradores sobre la dinámica organizacional se infiere que la empresa o institución en estudio tiene un nivel regular con un valor 59.3%, así mismo, se visualiza un nivel bueno de 39.8% y solo un nivel bajo del 0.9%.

4.2 Prueba de normalidad

En este punto se realizará la prueba de normalidad y así determinar la estadística que se aplicará a la prueba de hipótesis. Se considerará en esta prueba que para aceptar una hipótesis alterna el p valor debe ser menor a 0.05 para pruebas no paramétricas.

Tabla 11:

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Desarrollo sostenible	,868	108	,102
Dinámica organizacional	,918	108	,089

a. Corrección de significación de Lilliefors

Se trabajará con el estadístico Kolmogorov-Smirnov, el cual da valores de .868 y .910 y un nivel de significancia de .102 mayor al .05. Entonces, siendo el p-valor mayor a .05 significa que los datos tienen distribución normal, por consiguiente, se trabajaría con pruebas paramétricas.

Tabla 12:
Interpretación del coeficiente de correlación r de Pearson

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

4.3 Prueba de hipótesis

a) Hipótesis general

H₁: Existe relación entre el enfoque de desarrollo sostenible y la dinámica organizacional del Instituto Superior SISE, Sede Ate, 2019.

H₀: **No** Existe relación entre el enfoque de desarrollo sostenible y la dinámica organizacional del Instituto Superior SISE, Sede Ate, 2019.

Considerando que:

Sig. < 0.05, se rechaza la H_0 .

Sig. > 0.05, no se rechaza la H_0 .

Tabla 13:

Correlaciones de variables de Hipótesis Generales

			Desarrollo sostenible (Agrupada)	Dinámica organizacional (Agrupada)
Rho de Spearman	Desarrollo sostenible (Agrupada)	Coefficiente de correlación	1.000	.774
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	108	108
	Dinámica organizacional (Agrupada)	Coefficiente de correlación	.774	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	108	108

Interpretación: Se concluye que la correlación del desarrollo sostenible y la dinámica organizacional es positiva considerable con un valor de .774.

Asociado a ello se obtuvo: $0,000 < 0,05$ rechazándose H_0 y aceptando H_1 , así se logra demostrar la hipótesis alterna (H_1) como verdadera.

a.1) Hipótesis específica 1

H_1 : Existe relación entre el factor sociocultural del desarrollo sostenible y la dinámica organizacional del Instituto Superior SISE, Sede Ate, 2019.

H_0 : NO Existe relación entre el factor sociocultural del desarrollo sostenible y la dinámica organizacional del Instituto Superior SISE, Sede Ate, 2019.

Considerando que:

Sig. < 0.05 , se rechaza la H_0 .

Sig. > 0.05 , no se rechaza la H_0 .

Tabla 14:

Correlaciones de variables de Hipótesis específica 1

			Factor sociocultural (Agrupada)	Dinámica organizacional (Agrupada)
Rho de Spearman	Factor sociocultural (Agrupada)	Coefficiente de correlación	1.000	.714
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	108	108
	Dinámica organizacional (Agrupada)	Coefficiente de correlación	.714	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	108	108

Interpretación: Se puede concluir que los factores socioculturales del desarrollo sostenible y la dinámica organizacional tienen correlación positiva considerable con un valor de .714. Asociado a ello se obtuvo $0,000 < 0,05$ rechazándose H_0 y aceptándose H_1 , se pudo demostrar que es verdadera la hipótesis alterna (H_1)

a.2) Hipótesis específica 2

H_1 : Existe relación entre los factores económicos del desarrollo sostenible y la dinámica organizacional del Instituto Superior SISE, Sede Ate, 2019.

H_0 : No Existe relación entre los factores económicos del desarrollo sostenible y la dinámica organizacional del Instituto Superior SISE, Sede Ate, 2019.

Considerando que:

Sig. < 0.05 , se rechaza la H_0 .

Sig. > 0.05 , no se rechaza la H_0 .

Tabla 15:

Correlaciones de variables de Hipótesis específica 2

			Factor económico (Agrupada)	Dinámica organizacional (Agrupada)
Rho de	Factor económico (Agrupada)	Coefficiente de correlación	1.000	.789
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	108	108
Spearman	Dinámica organizacional (Agrupada)	Coefficiente de correlación	.789	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	108	108

Interpretación: Se puede concluir que la correlación los factores económicos del desarrollo sostenible y la dinámica organizacional a la muestra es positiva considerable con un valor de 0,789. Asociado a ello se obtuvo 0,000 < 0,05 rechazándose H_0 y aceptándose H_1 , se pudo demostrar que es verdadera la hipótesis alterna.

a.3) Hipótesis específica 3

H_1 : Existe relación entre los factores ecológicos del desarrollo sostenible y la dinámica organizacional del Instituto Superior SISE, Sede Ate, 2019.

H_0 : No Existe relación entre los factores ecológicos del desarrollo sostenible y la dinámica organizacional del Instituto Superior SISE, Sede Ate, 2019.

Considerando que:

Sig. < 0.05, se rechaza la H_0 .

Sig. > 0.05, no se rechaza la H_0 .

Tabla 16:

Correlaciones de variables de Hipótesis específica 3

			Factor ecológico (Agrupada)	Dinámica organizacional (Agrupada)
Rho de	Factor ecológico (Agrupada)	Coefficiente de correlación	1.000	.798
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	108	108
Spearman	Dinámica organizacional (Agrupada)	Coefficiente de correlación	.798	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	108	108

Interpretación: Se puede concluir que la correlación los factores ecológicos del desarrollo sostenible y la dinámica organizacional es positiva considerable con un valor de 0,798. Asociado a ello se obtuvo: $0,000 < 0,05$ rechazándose H_0 y aceptándose H_1 , se pudo demostrar que es verdadera la hipótesis alterna.

CAPITULO V: DISCUSION, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Discusión

Objetivo e hipótesis general

En esta investigación se estableció el objetivo fundamental de determinar la relación existente entre nuestras variables: desarrollo sostenible y la dinámica organizacional en el Instituto Superior SISE, Sede Ate, 2019. A partir de la prueba de correlación de Spearman se halló la relación entre el enfoque de desarrollo sostenible y la dinámica organizacional de entidad en estudio, lográndose como resultado una relación positiva considerable de 0.77 entre ellas con un p -valor por debajo de la trazada en el estudio investigativo. Donde se demuestra la relación significativa directa entre el enfoque de desarrollo sostenible y la dinámica organizacional del Instituto Superior SISE, Sede Ate, 2019.

Se encontró similitud en la investigación de Hallazi (2019) que estudió en su trabajo titulado “Talento Humano y el crecimiento sostenible de las agroindustrias de granos andinos en puno 2018”.

En la investigación nombrada el objetivo fue de analizar el aporte brindado por la gestión de talento humano dentro de la empresa y el desarrollo sostenible. Se llegó a la conclusión que la gestión de talento humano tiene una gran relevancia en la agroindustria pero no se ha comprendido aún su impacto.

Considerando el aporte de Hallazi, así como el soporte teórico de Remacha (2017), basado en su teoría del desarrollo sostenible donde las exigencias de la organización deben estar cubiertas, así mismo valorándose que tal medida ayude a maximizar la inversión del dinero así como la creación de un equilibrio entre los fines que del resto de los departamentos que la componen, con el objeto de que en conjunto se consiga optimizar la ventaja como también la posición competitiva y con los resultados alcanzados en el presente trabajo, se han logrado confirmar las teorías aludidas hallando coincidencia con los autores, sus estudios fueron valorados como fundamentos teóricos, probándose con veracidad los resultados conseguidos.

Objetivo e hipótesis específico 1

Respecto al objetivo e hipótesis específico número 1, se determinó la relación existente entre el factor sociocultural del desarrollo sostenible y la dinámica organizacional del Instituto Superior SISE, Sede Ate, 2019. A partir del análisis inferencial con el estadístico de la prueba de correlación de Spearman y de esa manera encontrar la relación entre el factor sociocultural del enfoque de desarrollo sostenible y la dinámica organizacional de entidad en estudio, lográndose como resultado una correlación positiva considerable de 0.714 entre ellas con un p -valor por debajo de la trazada en el estudio investigativo. Donde se demuestra la relación significativa directa entre factor sociocultural del enfoque de desarrollo sostenible y la dinámica organizacional del Instituto Superior SISE, Sede Ate, 2019.

Así mismo, se encontró similitud en el estudio de Saldaña (2017) titulada “Cultura organizacional y desarrollo sostenible en la Asociación Campesina Santo Tomás de Cochamarca, Oyón 2017”, se plantea como objetivo principal, estudiar la relación entre la dinámica de la gestión organizacional, expresada a través de su cultura organizacional y el desarrollo sostenible. Con este fin, la investigación utiliza un enfoque de investigación cuantitativo, con un diseño de tipo no experimental, correlacional, transversal. Luego de procesados los resultados a partir de la información recabada en el desarrollo de la investigación se concluyeron que efectivamente una adecuada incorporación de prácticas relacionadas con el desarrollo sostenible, pueden alimentar la cultura organizacional de manera permanente, incidiendo de esta forma en la contribución de la organización a sus objetivos de carácter ambiental.

Objetivo e hipótesis específico 2

Respecto al objetivo e hipótesis específico 2 el estudio asumió el fin primordial, de determinar la relación que existe entre los factores económicos del desarrollo sostenible y la dinámica organizacional del Instituto Superior SISE, Sede Ate, 2019. A partir del análisis inferencial con el estadístico de la prueba de correlación de Spearman y de esa manera encontrar la relación entre el factor

económico del enfoque de desarrollo sostenible y la dinámica organizacional de entidad en estudio, lográndose como resultado una correlación positiva considerable de 0.789 entre ellas con un p -valor por debajo de la trazada en el estudio investigativo. Donde se demuestra la relación significativa directa entre factor económico del enfoque de desarrollo sostenible y la dinámica organizacional del Instituto Superior SISE, Sede Ate, 2019.

La investigación de Martínez (2019), es similar con su artículo sobre "Implementación de un método de medición de la sostenibilidad empresarial: EAN Sustainability Index", publicado en NOVUM, 2(9), 49 – 64, busca alcanzar el objetivo de medir la sostenibilidad en las empresas desde la creación de herramientas sustentables. Es por ello que los autores crearon y aplicaron la herramienta EAN Sustainability Index, donde obtuvieron hallazgos que incluyen relaciones entre variables económicas internas, que ayudan con el desarrollo de la empresa. Concluye que el EAN Sustainability Index es una herramienta usable y que permite la interpretación frente a factores sostenibles.

Objetivo e hipótesis específico 3

Respecto al objetivo e hipótesis específico 3 el estudio asumió el fin primordial, de determinar la relación que existe entre los factores ecológicos del desarrollo sostenible y la dinámica organizacional del Instituto Superior SISE, Sede Ate, 2019. A partir del análisis inferencial con el estadístico de la prueba de correlación de Spearman y de esa manera encontrar la relación entre el factor ecológico del enfoque de desarrollo sostenible y la dinámica organizacional de entidad en estudio, lográndose como resultado una correlación positiva considerable de 0.789 entre ellas con un p -valor por debajo de la trazada en el estudio investigativo. Donde se demuestra la relación significativa directa entre factor económico del enfoque de desarrollo sostenible y la dinámica organizacional del Instituto Superior SISE, Sede Ate, 2019.

Por último, es de resaltar que el estudio de Carro-Suarez (2017) titulado "La cultura organizacional y su influencia en la sustentabilidad empresarial, guarda relación con la presente investigación, ya que, se centra más en la evaluación de la sustentabilidad que es la parte de los recursos naturales. La

importancia de la cultura en la sustentabilidad empresarial” se plantea como objetivo “determinar cómo la cultura organizacional refleja la sustentabilidad empresarial, aplicado al caso de la industria cerámica en Tlaxcala, México”. Diseñaron un instrumento que permitió, mediante su aplicación, un diagnóstico sobre la percepción de los factores incorporados en los modelos, para lo cual se realizó un análisis inferencial. Como resultados señalan la relación de influencia entre la cultura organizacional y las dimensiones social e institucional. Finalmente, concluyen que hay que diseñar e implementar estrategias para que la sustentabilidad sea incorporada de manera importante en la cultura empresarial.

4.2. Conclusiones

- Se logro determinar que el enfoque de desarrollo sostenible (factores: sociocultural, económicos y ecológicos) están relacionadas con la dinámica organizacional.
- En base al objetivo general se puede concluir que existe una correlación considerable y directa entre el enfoque de desarrollo sostenible y la dinámica organizacional de acuerdo al valor de 0,774 con un p-valor inferior a la planteada en la investigación, logrando demostrar la hipótesis alterna (H_1) como verdadera.
- De acuerdo al objetivo específico 1 se concluye que la correlación entre los factores socioculturales del desarrollo sostenible y la dinámica organizacional de acuerdo al valor de 0,714 es considerable y significativo con un p-valor inferior a la planteada en la investigación, logrando demostrar la hipótesis alterna (H_1) como verdadera.
- Así mismo, se puede concluir que la correlación de los factores económicos del desarrollo sostenible y la dinámica organizacional de acuerdo al valor de 0,789 es considerable y significativo con un p-valor inferior a la planteada en la investigación, logrando demostrar la hipótesis alterna (H_1) como verdadera.

- Por último, concluyó que la correlación los factores ecológicos del desarrollo sostenible y la dinámica organizacional es positiva considerable con un valor de .789. Agregando a que se logró $0,000 < 0,05$ rechazándose H_0 y aceptándose H_1 , es así que se logra comprobar la hipótesis alterna (H_1) como verdadera.

4.3. Recomendaciones

- En base a la conclusión general se recomienda a la empresa que implemente herramientas internas de planificación estratégicas tales como el diagnostico FODA, evaluación de cumplimiento de objetivos, entre otros para obtener una idea clara de las ventajas competitivas y estrategias que puede aplicar en el mercado. Asimismo, la implementación de indicadores le pueden permitir medir los objetivos y metas trazados para cada área, de esta manera poder reforzar según resultados.
- En relación a la conclusión específica 1 se recomienda la creación de un ambiente en armonía con las prácticas sostenibles, es decir que los ejecutores necesitan promover la práctica y recompensar a los trabajadores que los realicen. El liderazgo debe estar abierto a cualquier tipo de sugerencia del equipo. Crear líderes por cada área de manera interna que permitan hacer el seguimiento al cumplimiento de las practicas sostenibles y dar un reconocimiento conmemorativo para resaltar su valor, asimismo los docentes como pieza fundamental en la organización motivarlos a participar con sus alumnos en las buenas practicas sostenibles, recompensándolos por ello con certificados de reconocimiento.
- Así mismo, en base a la conclusión específica 2 sobre la parte económica se tendría que realizar una evaluación económica para presentar un plan de capacitar a los empleados para crear una cultura sostenible y así ellos pongan en práctica las acciones y comprender su rol dentro de la compañía y los beneficios de participar en ello. Contar con la participación de expertos en el tema de sostenibilidad genera un gasto que se

considera factible asumir de acuerdo a los resultados que se pueden lograr en beneficio de la sostenibilidad.

- Por otro lado, en base a la conclusión específica 3 sobre la parte ecológica se tendría que desarrollar una política de sostenibilidad, ya que es vital que los colaboradores sepan de las acciones a tomar en un día normal tales como reducir los gastos de energía y agua, reciclaje y separación de basura. Dicho esto, la empresa puede empezar colocando carteles en puntos estratégicos, cerca de interruptores o de lavabos, así como de entregar manuales y hacer el recordatorio en cada reunión matutina. Realizar estas acciones de manera continua se lograría concientizar a los trabajadores de la organización sobre la importancia y beneficios de la sostenibilidad.
- Por último, se recomienda continuar profundizando el estudio del desarrollo sostenible y la dinámica organizacional en un nivel causal o explicativo por tratarse de un tema relevante y cuyo tema se va profundizando en el ámbito nacional e internacional y es urgente reflexionar en ello para la supervivencia del ser humano y de la propia organización.

Referencias bibliográficas

- Alaña Castillo, T. P., Capa Benítez, L. B., & Sotomayor Pereira, J. G. (2017). Desarrollo sostenible y evolución de la legislación ambiental en las MIPYMES del Ecuador. *Universidad y Sociedad* [seriada en línea], 9 (1), pp. 91-99. Recuperado de <http://rus.ucf.edu.cu/>
- BID (2001). *América Latina* enfrenta tres grandes desafíos en nuevo siglo: pobreza, competitividad e integración. Marzo 19, 2001. Recuperado de: <https://www.iadb.org/es/noticias/america-latina-enfrenta-tres-grandes-desafios-en-nuevo-siglo-pobreza-competitividad-e> el 29 de junio de 2019
- Carro-Suárez, J., Sarmiento-Paredes, S., & Rosano-Ortega, G. (2017). La cultura organizacional y su influencia en la sustentabilidad empresarial. La importancia de la cultura en la sustentabilidad empresarial. *Estudios Gerenciales*, 33(145), 352-365.
- Catacora, H. (2018). Influencia del clima organizacional de la dirección regional de comercio exterior y turismo (DIRCETUR) en la sustentabilidad empresarial de la Asociación Peruana de Agencias de Viajes y Turismo (APAVIT) – Puno 2017. http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/3937/3/catacora_mhp.pdf
- ESAN (26 de abril 2018). La importancia de la sostenibilidad para una empresa actual. Recuperado de https://www.esan.edu.pe/apuntes-empre_sari_ales/2018/04/la-importancia-de-la-sostenibilidad-para-una-empresa-actual/
- Gómez Gutiérrez, C. (2014) El desarrollo sostenible: Conceptos básicos, alcance y criterios para su evaluación. En Bárbara Garea Moreda (Coord.) (2014) Cambio climático y desarrollo sostenible. bases conceptuales para la educación en Cuba. UNESCO. Recuperado de: http://www.unesco.Org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/FIE_LD/Havana/pdf/Cap3.pdf Recuperado el 6 de julio de 2019.
- Hallazi, J. (2019). El talento humano y el crecimiento sostenible de las agroindustrias de granos andinos en puno 2018 <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/492/EL%20TALLENTO%20HUMANO%20Y%20EL%20CRECIMIENTO%20SOSTENIB>

LE%20DE%20LAS%20AGROINDUSTRIAS%20DE%20GRANOS%20A
NDINOS%20EN%20PUNO%202018.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2006). Metodología de la Investigación Cuarta edición. Editorial McGraw-Hill Interamericana, S. A. México.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). Metodología de la Investigación Quinta edición. Editorial McGraw-Hill Interamericana, S. A. México.

Hurtado, J. (2010). Paradigmas y Métodos de Investigación en Tiempos de Cambio. Cuarta edición. Editorial SYPAL. Caracas. Venezuela.

Lay Guerra, E. (2012) 20 Años de alegría rebelde. Implicancias de la cultura organizacional en la sostenibilidad de una organización de la sociedad civil. Una aproximación desde el caso de la Asociación Cultural Arena y Esteras 2008-2012 http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/4476/LAY_GUERRA_IMPLICANCIAS_ESTERAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Martínez, C. (2019). Implementación de un método de medición de la sostenibilidad empresarial: EAN Sustainability Index. NOVUM, 2(9), 49-64.

MINAM (2012). *Glosario de términos para la gestión ambiental peruana*. Lima: Dirección general de políticas, normas e instrumentos de gestión ambiental. Recuperado de www.siar.minam.gob.pe/puno/download/file/fid/59577

Navarrete, M., y Bayas C. (2018). El desarrollo organizacional en las instituciones educativas particulares. *Ciencia Digital*, 2(2), 378-390. doi:10.33262/cienciadigital.v2i2.102.

Palella, S., y Martins, F. (2010). Metodología de la Investigación Cuantitativa. Tercera edición. Edición Fedupel Caracas, Venezuela.

PNUD (1990). *Informe sobre Desarrollo Humano 1990*. Nueva York, NY: PNUD. Recuperado de: http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr_1990_es_completo_nostats.pdf

- PNUD (2016). *Informe sobre Desarrollo Humano 2016*. Nueva York, NY: PNUD.
Recuperado de:
http://hdr.undp.org/sites/default/files/HDR2016_SP_Overview_Web.pdf.
- PNUD (2018). *Informe sobre Desarrollo Humano 2018*. Nueva York, NY: PNUD.
Recuperado de:
http://hdr.undp.org/sites/default/files/2018_human_development_statistical_update_es.pdf
- PNUD (s.f.) Objetivos de desarrollo sostenible. Recuperado de:
<https://www.undp.org/content/undp/es/home/sustainable-development-goals.html> el 6 de julio de 2019.
- Remacha, M. (2017) Empresa y objetivos de desarrollo sostenible. Cuadernos de la Cátedra CaixaBank de Responsabilidad Social Corporativa. No. 34, Abril de 2017. Recuperado de <https://media.iese.edu/upload/ST0438.pdf> el 6 de julio de 2019.
- Responsabilidad social universidades privadas Colombia
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6369908.pdf>
- Rizo P., Cecilia (2018). Gestión 18 septiembre 2018. Recuperado de <https://gestion.pe/blog/tripleenfoque/2018/09/gestion-sostenible-donde-loESAN-2018>, 26 de abril 2018
- Robbins, S., Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. Decimoquinta edición. Pearson, México.
- Sabino, C. (2006) *El Proyecto de Investigación*. Ediciones Panapo. Caracas, Venezuela.
- Saldaña, L. (2017). *Cultura organizacional y desarrollo sostenible en la Asociación Campesina Santo Tomás de Cochamarca, Oyón 2017*. Recuperado de <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1914/TM%20AD-Gp%203446%20S1%20-%20Salda%c3%b1a%20Torres.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sarduy, Y. (2011). *El Análisis de la Información y las Investigaciones Cuantitativas y Cualitativas*. Cuba: Escuela Nacional de Salud Pública. Recuperado de http://bvs.sld.cu/revistas/spu/vol33_3-_07/spu20207.htm.

- Educa_d (2019). *Página principal*. Recuperado de <http://cultura.educad.pe/#educad>
- Tamayo y Tamayo, M. (2010). *El Proceso de la Investigación Científica*. Tercera edición. Editorial Limusa. Caracas, Venezuela.
- Tecnológico de Monterrey. (s.f.) Descripción de la asignatura Dinámica Organizacional. Recuperado del 6 de julio de 2019.
- Universidad de Cantabria (s. f.). Material del curso Historia Económica Mundial. Recuperado de: <https://ocw.unican.es/pluginfile.php/1213/course/section/1495/MC-III-1.1.pdf> el 29 de junio de 2019.
- Valera, J. (2009). *Metodología*. Editorial Taurus. Madrid. España.
- Vilcape, C. y Paucar, C. (2017). *Cultura organizacional del centro médico universitario pedro p. Díaz de Arequipa, periodo de enero a junio 2017*. Tesis presentada ante la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa para optar al título de Licenciado en Relaciones Industriales <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/4527/Riviviwj.pdf?sequence=1&isAllowed=y> el 6 de julio de 2019.
- Vilches, A., Gil, D., Toscano, J.C. y Macías, O. (2014). *Economía y Sostenibilidad OEI*. ISBN 978-84-7666-213-7. Recuperado en: <http://www.oei.es/decada/accion.php?accion=3> el 29 de junio de 2019.
- WBCSD, (2015) *SDG Compass*. Recuperado de: https://sdgcompass.org/wp-content/uploads/2015/12/019104_SDG_Compass_Guide_2015.pdf el 6 de julio de 2019.

Abreviaturas

- **Agenda Nacional de Acción Ambiental:** “Instrumento de gestión ambiental de planificación que se enmarca en el Plan Nacional de Acción Ambiental y a través de este, en la Política Nacional del Ambiente y que tiene por objetivo desarrollar las líneas de acción requeridas para el cumplimiento de ésta” (Minam, 2012, p. 44).
- **Buenas prácticas ambientales:** “Se considera buenas prácticas ambientales a quien ejerciendo o habiendo ejercido cualquier actividad económica o de servicio cumpla con todas las normas ambientales u obligaciones a las que se haya comprometido en sus instrumentos de gestión ambiental” (Minam, 2012, p. 52).
- **Cultura organizacional:** La cultura organizacional se refiere a un sistema de significado compartido por los miembros, el cual distingue a una organización de las demás (Robbins y Judge, 2013)
- **Desarrollo sostenible:** Es aquel desarrollo que se implementa con el fin de “... asegurar que satisfaga las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las futuras generaciones para satisfacer las propias” (Brundtland, G.H., 1987, citado por Gómez, 2014).
- **Huella ecológica:** “Es un indicador de la sostenibilidad del consumo que se obtiene a través de la determinación del área de territorio ecológicamente productivo (cultivos, pastos, bosques o ecosistema acuático) necesaria para producir los recursos utilizados y para asimilar los residuos producidos por una población definida con un nivel de vida específico indefinidamente, donde sea que se encuentre esta área” (Minam, 2012, p. 79).

Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	METODO
¿De qué manera el enfoque de desarrollo sostenible se relaciona con la dinámica organizacional del Instituto Superior SISE, Sede Ate, ¿2019?	Determinar la relación que existe entre el enfoque de desarrollo sostenible y la dinámica organizacional del Instituto Superior SISE, Sede Ate, 2019.	Existe relación entre el enfoque de desarrollo sostenible y la dinámica organizacional del Instituto Superior SISE, Sede Ate, 2019.	Nivel: Descriptivo correlacional Tipo: Aplicado Enfoque: Cuantitativo Población: 150 colaboradores Muestra: 108 colaboradores Técnica de recolección de datos: Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Técnica de procesamiento de datos: Descriptivo e inferencial
Problema Especifico	Objetivo Especifico	Hipótesis Específicos	
¿De qué manera se relaciona el factor sociocultural del desarrollo sostenible y la dinámica organizacional del Instituto Superior SISE, Sede Ate, ¿2019?	Determinar la relación que existe entre el factor sociocultural del desarrollo sostenible y la dinámica organizacional del Instituto Superior SISE, Sede Ate, 2019.	Existe relación que existe entre el factor sociocultural del desarrollo sostenible y la dinámica organizacional del Instituto Superior SISE, Sede Ate, 2019.	
¿De qué manera se relaciona los factores económicos del desarrollo sostenible y la dinámica organizacional del Instituto Superior SISE, Sede Ate, ¿2019?	Determinar la relación que existe entre los factores económicos del desarrollo sostenible y la dinámica organizacional del Instituto Superior SISE, Sede Ate, 2019.	Existe relación que existe entre los factores económicos del desarrollo sostenible y la dinámica organizacional del Instituto Superior SISE, Sede Ate, 2019.	
¿De qué manera se relaciona los factores ecológicos del desarrollo sostenible y la dinámica organizacional del Instituto Superior SISE, Sede Ate, ¿2019?	Determinar la relación que existe entre los factores ecológicos del desarrollo sostenible y la dinámica organizacional del Instituto Superior SISE, Sede Ate, 2019.	Existe relación que existe entre los factores ecológicos del desarrollo sostenible y la dinámica organizacional del Instituto Superior SISE, Sede Ate, 2019.	

Anexo 2: Matriz de operacionalización

VARIABLES	DEFINICION	DIMENSION	INDICADOR	ITEM	ESCALA	INSTRUMENTO
Variable 1: Desarrollo sostenible	Es aquel desarrollo que se implementa con el fin de "... asegurar que satisfaga las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las futuras generaciones para satisfacer las propias" (Brundtland, G.H., 1987, citado por Gómez, 2014).	Dimensión 1: Sociocultural	Actores sociales		Ordinal	Cuestionario
			Equidad			
			Diversidad cultural			
		Dimensión 2: Económico	Capacidad productiva			
			Potencial económico del territorio			
			Competitividad			
		Dimensión 3: Ecológico	Conservación de recursos naturales			
			Protección de ecosistemas			
			Gestión territorial			
		Variable 2: Dinámica organizacional	Tecnológico de Monterrey (s.f.): "es un área de estudio de las ciencias sociales que analiza la interacción de las estructuras, procesos, los sistemas de información y las relaciones humanas en el contexto de las empresas" (párr. 1)	Dimensión 1: Misión		
Estratégica						
Metas y objetivos						
Visión						
Dimensión 2: Consistencia	Coordinación e integración					
	Acuerdo					
	Valores centrales					
Dimensión 3: Involucramiento	Orientación al equipo					
	Empoderamiento					
	Desarrollo de capacidades					
Dimensión 4: Adaptabilidad	Aprendizaje organizacional					
	Enfoque al integrante					
	Creación del cambio					

Anexo 3: Encuesta/instrumento de evaluación

CUESTIONARIO DE RECOLECCIÓN DE DATOS PARA EL TRABAJO DE GRADO TITULADO: ENFOQUE DEL DESARROLLO SOSTENIBLE Y LA DINÁMICA ORGANIZACIONAL DEL INSTITUTO SUPERIOR SISE, SEDE ATE, AÑO 2019

Presentación

Se han diseñado el siguiente instrumento con la finalidad recolectar datos para evaluar el Desarrollo Sostenible En La Dinámica Organizacional.

Las respuestas a este instrumento, son estrictamente confidenciales y permanecerán en el anonimato, es decir, la información suministrada por usted, sólo será utilizada para los fines propios de esta investigación.

Se espera su colaboración en el sentido de que usted pueda:

Responder a todas las preguntas.

Basar sus respuestas en los aspectos cotidianos de su trabajo.

Al cometer un error, tache y escriba su nueva respuesta.

Comprobar que todos los Ítems estén respondidos.

Les damos las gracias por su cooperación en esta investigación y por responder al cuestionario.

CUESTIONARIO

TDA	DA	NDANED	ED	TED
Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente desacuerdo
5	4	3	2	1

Ítems	DESARROLLO SOSTENIBLE	5	4	3	2	1
	Dimensión 1: Sociocultural					
1	Las autoridades del Instituto Superior SISE cumplen sus funciones pensando siempre en el bienestar de sus trabajadores.					
2	Existe un clima de igualdad.					

3	Considera importante el valor de la justicia en el Instituto Superior SISE.					
4	Existe una relación de respeto entre los trabajadores.					
5	Se respeta las diferencias de religión, idioma, lugar de origen que hay entre los trabajadores.					
	Dimensión 2: Económica					
6	Las actividades administrativas se vienen incrementando en estos últimos años.					
7	Las actividades económicas permiten tener una buena calidad de vida.					
8	Se preocupa por mejorar la calidad de sus actividades.					
	Dimensión 3: Ecológica					
9	Resulta importante en nuestras actividades la protección de los recursos naturales.					
10	Considera muy importante la protección del medio ambiente.					
11	Valora la correcta utilización y no desperdicia el recurso del agua.					
12	Maneja adecuadamente los desperdicios (basura) en el Instituto Superior SISE.					
	DINAMICA ORGANIZACIONAL					
	Dimensión 1: Misión					
13	La directiva y los diversos comités cumplen sus funciones responsablemente.					
14	El Instituto Superior SISE conduce a su personal de trabajo de una forma organizada y planificada.					
15	Se cumple el reglamento interno del Instituto Superior SISE.					
16	Constantemente el Instituto Superior SISE actúa en base a su visión.					
17	La directiva y los diversos comités cumplen sus funciones responsablemente.					
	Dimensión 2: Consistencia					
18	Existe una coordinación cercana entre los diversos comités que integran el Instituto Superior SISE.					
19	Cuando se presenta un caso social de salud o alguna tragedia en el personal que labora en el Instituto Superior SISE brinda su apoyo emocional y económico.					
20	Cuando existen desacuerdos, la decisión se toma en base al voto mayoritario.					
21	Para llegar a un acuerdo se respeta las opiniones de los demás .					
22	Usted muestra un claro acuerdo acerca de la forma correcta de hacer las cosas.					
	Dimensión 3: Involucramiento					

23	El aprendizaje es un objetivo importante dentro del personal que labora en el Instituto Superior SISE.					
24	Se premia a los trabajadores que ayudan a resolver los problemas del Instituto.					
25	Siente que el personal que labora en el Instituto se preocupa por el bienestar de sus compañeros.					
26	Sus ideas y recomendaciones a menudo son tomadas en cuenta.					
27	Se adapta a los cambios que se presentan en el entorno, como los avances de la tecnología.					
	Dimensión 4: Adaptabilidad					
28	Realiza responsablemente sus tareas encomendadas.					
29	Generalmente actúa en base a sus deberes y derechos como trabajador.					
30	Acostumbra a realizar las tareas en equipo.					
31	Valora y promueve el trabajo en equipo.					
32	Se realizan capacitaciones para los trabajadores en temas de valores y convivencia.					

Anexo 4: Datos de la prueba piloto

Datos de prueba piloto del Desarrollo Sostenible

informante	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12
informante 1	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4
informante 2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
informante 3	4	4	5	4	3	4	5	5	5	4	4	5
informante 4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
informante 5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
informante 6	4	5	4	5	4	4	3	3	1	4	4	3
informante 7	4	4	4	4	3	4	2	3	3	4	4	2
informante 8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
informante 9	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5
informante 10	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	3	4
informante 11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
informante 12	4	4	5	4	3	4	5	5	5	4	4	5
informante 13	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
informante 14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
informante 15	4	5	4	5	4	4	3	3	1	4	4	3
informante 16	4	4	4	4	3	4	2	3	3	4	4	2
informante 17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
informante 18	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5
informante 19	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	3	4
informante 20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

Datos de prueba piloto de la Dinámica Organizacional

informante	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20
informante 1	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5
informante 2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
informante 3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4
informante 4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5
informante 5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
informante 6	5	5	1	5	5	5	5	1	5	5	1	1	5	5	1	1	3	5	5	5
informante 7	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4
informante 8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
informante 9	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5
informante 10	4	4	4	3	2	1	4	3	2	1	2	2	5	4	4	3	2	1	2	1
informante 11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5
informante 12	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5
informante 13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
informante 14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4
informante 15	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5
informante 16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
informante 17	5	5	1	5	5	5	5	1	5	5	1	1	5	5	1	1	3	5	5	5
informante 18	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4
informante 19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
informante 20	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5

Anexo 5: Validez de instrumentos por Jueces Expertos

Título de la investigación: ENFOQUE DEL DESARROLLO SOSTENIBLE Y LA DINAMICA ORGANIZACIONAL DEL INSTITUTO SUPERIOR SISE, SEDE ATE, AÑO 2019

Cuestionario dirigido a: Colaboradores

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESARROLLO SOSTENIBLE



Dimensión N°1: SOCIOCULTURAL						
Ítems	¿Es pertinente con el concepto?		¿Necesito mejorar la redacción?		¿Es tendencioso, aquiescente?	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO
1. Las autoridades del Instituto SISE cumplen sus funciones pensando siempre en el bienestar de sus trabajadores.	X			X		X
2. Existe un clima de igualdad	X			X		X
3. Considera importante el valor de la justicia en el Instituto Superior SISE.	X			X		X
4. Existe una relación de respeto entre los trabajadores.	X			X		X
5. Se respeta las diferencias de religión, idioma, lugar de origen que hay entre los trabajadores.	X			X		X

Dimensión N°2: ECONOMICA						
Ítems	¿Es pertinente con el concepto?		¿Necesito mejorar la redacción?		¿Es tendencioso, aquiescente?	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO
6. Las actividades administrativas se vienen incrementando en estos últimos años.	X			X		X
7. Las actividades económicas permiten tener una buena calidad de vida.	X			X		X
8. Se preocupa por mejorar la calidad de sus actividades.	X			X		X

Dimensión N°3: ECOLOGICA

Ítems	¿Es pertinente con el concepto?		¿Necesito mejorar la redacción?		¿Es tendencioso, aquiescente?	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO
9. Resulta importante en nuestras actividades la protección de recursos naturales.	X			X		X
10. Considera muy importante la protección del medio ambiente.	X			X		X
11. Valora la correcta utilización y no desperdicia el recurso del agua.	X			X		X
12. Maneja adecuadamente los desperdicios (basura) en el Instituto Superior SISE.	X			X		X

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA DINAMICA ORGANIZACIONAL

Dimensión N°1: MISION

Ítems	¿Es pertinente con el concepto?		¿Necesito mejorar la redacción?		¿Es tendencioso, aquiescente?	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO
13. La directiva y los diversos comités cumplen sus funciones responsablemente.	X			X		X
14. El Instituto Superior SISE conduce a su personal de trabajo de una forma organizada y planificada.	X			X		X
15. Se cumple el reglamento interno del Instituto Superior SISE.	X			X		X
16. Constantemente el Instituto Superior SISE actúa en base a su visión.	X			X		X
17. La directiva y los diversos comités cumplen sus funciones responsablemente.	X			X		X

Dimensión N°2: CONSISTENCIA

Ítems	¿Es pertinente con el concepto?		¿Necesito mejorar la redacción?		¿Es tendencioso, aquiescente?	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO
18. Existe una coordinación cercana entre los diversos comités que integran el Instituto Superior SISE.	X			X		X
19. Cuando se presenta un caso social de salud o alguna tragedia en el personal que labora en el Instituto Superior SISE brinda su apoyo emocional y económico.	X			X		X
20. Cuando existen desacuerdos, la decisión se toma en base al voto mayoritario.	X			X		X
21. Para llegar a un acuerdo se respeta las opiniones de los demás.	X			X		X
22. Usted muestra un claro acuerdo acerca de la forma correcta de hacer las cosas.	X			X		X

Dimensión N°3 : INVOLUCRAMIENTO

Ítems	¿Es pertinente con el concepto?		¿Necesito mejorar la redacción?		¿Es tendencioso, aquiescente?	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO
23. El aprendizaje es un objetivo importante dentro del personal que labora en el Instituto Superior SISE.	X			X		X
24. Se premia a los trabajadores que ayudan a resolver los problemas del Instituto.	X			X		X
25. Siente que el personal que labora en el Instituto se preocupa por el bienestar de sus compañeros.	X			X		X
26. Sus ideas y recomendaciones a menudo son tomadas en cuenta.	X			X		X
27. Se adapta a los cambios que se presentan en el entorno, como los avances de la tecnología.	X			X		X

Dimensión N°4: ADAPTABILIDAD

Ítems	¿Es pertinente con el concepto?		¿Necesito mejorar la redacción?		¿Es tendencioso, aquiescente?	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO
28. Realiza responsablemente sus tareas encomendadas.	X			X		X
29. Generalmente actúa en base a sus deberes y derechos como trabajador.	X			X		X
30. Acostumbra a realizar las tareas en equipo.	X			X		X
31. Valora y promueve el trabajo en equipo.	X			X		X
32. Se realizan capacitaciones para los trabajadores en temas de valores y convivencia.	X			X		X

Lima 12, Agosto del 2020

Estimado DR./Magister,

Siendo conocedor de su trayectoria profesional, me he tomado la libertad de elegirlo como JUEZ EXPERTO para revisar el contenido del cuestionario que pretendo utilizar para "DETERMINAR LA RELACION QUE EXISTE ENTRE EL ENFOQUE DE DESARROLLO SOSTENIBLE Y LA DINAMICA ORGANIZACIONAL DEL INSTITUTO SUPERIOR SISE, SEDE ATE,2019" . A continuación, le presento una lista de ítems, relacionadas a cada concepto teórico. Lo que se le solicita es marcar con una X el grado de pertenencia de cada ítem con su respectivo concepto, de acuerdo a su propia experiencia y visión profesional. No se le pide que responda las preguntas de cada área, sino que indique si cada pregunta es apropiada o congruente con el concepto o variable que se pretende medir.

Los resultados de esta evaluación, servirá para determinar los coeficientes de validez de contenido del presente cuestionario. De ante mano le agradezco su cooperación.

INFORMACIÓN SOBRE EL ESPECIALISTA

Sexo:	Varón (X)	Mujer ()
Edad:	(58) años	
Profesión o especialidad:	MBA Magister Administración Estratégica de Empresas	
Años de experiencia laboral:	30 AÑOS	



Firma del Juez Experto DR./ Magister

DNI: 25591776

Título de la investigación: ENFOQUE DEL DESARROLLO SOSTENIBLE Y LA DINAMICA ORGANIZACIONAL DEL INSTITUTO SUPERIOR SISE, SEDE ATE, AÑO 2019

Cuestionario dirigido a: Colaboradores

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESARROLLO SOSTENIBLE



Dimensión N°1: SOCIOCULTURAL

Ítems	¿Es pertinente con el concepto?		¿Necesito mejorar la redacción?		¿Es tendencioso, aquiescente?	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO
1. Las autoridades del Instituto SISE cumplen sus funciones pensando siempre en el bienestar de sus trabajadores.	X			X		X
2. Existe un clima de igualdad	X			X		X
3. Considera importante el valor de la justicia en el Instituto Superior SISE.	X			X		X
4. Existe una relación de respeto entre los trabajadores.	X			X		X
5. Se respeta las diferencias de religión, idioma, lugar de origen que hay entre los trabajadores.	X			X		X

Dimensión N°2: ECONOMICA

Ítems	¿Es pertinente con el concepto?		¿Necesito mejorar la redacción?		¿Es tendencioso, aquiescente?	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO
6. Las actividades administrativas se vienen incrementando en estos últimos años.	X			X		X
7. Las actividades económicas permiten tener una buena calidad de vida.	X			X		X
8. Se preocupa por mejorar la calidad de sus actividades.	X			X		X

Dimensión N°3: ECOLOGICA

Ítems	¿Es pertinente con el concepto?		¿Necesito mejorar la redacción?		¿Es tendencioso, aquiescente?	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO
9. Resulta importante en nuestras actividades la protección de recursos naturales.	X			X		X
10. Considera muy importante la protección del medio ambiente.	X			X		X
11. Valora la correcta utilización y no desperdicia el recurso del agua.	X			X		X
12. Maneja adecuadamente los desperdicios (basura) en el Instituto Superior SISE.	X			X		X

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA DINAMICA ORGANIZACIONAL

Dimensión N°1: MISION

Ítems	¿Es pertinente con el concepto?		¿Necesito mejorar la redacción?		¿Es tendencioso, aquiescente?	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO
13. La directiva y los diversos comités cumplen sus funciones responsablemente.	X			X		X
14. El Instituto Superior SISE conduce a su personal de trabajo de una forma organizada y planificada.	X			X		X
15. Se cumple el reglamento interno del Instituto Superior SISE.	X			X		X
16. Constantemente el Instituto Superior SISE actúa en base a su visión.	X			X		X
17. La directiva y los diversos comités cumplen sus funciones responsablemente.	X			X		X

Dimensión N°2: CONSISTENCIA

Ítems	¿Es pertinente con el concepto?		¿Necesito mejorar la redacción?		¿Es tendencioso, aquiescente?	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO
18. Existe una coordinación cercana entre los diversos comités que integran el Instituto Superior SISE.	X			X		X
19. Cuando se presenta un caso social de salud o alguna tragedia en el personal que labora en el Instituto Superior SISE brinda su apoyo emocional y económico.	X			X		X
20. Cuando existen desacuerdos, la decisión se toma en base al voto mayoritario.	X			X		X
21. Para llegar a un acuerdo se respeta las opiniones de los demás.	X			X		X
22. Usted muestra un claro acuerdo acerca de la forma correcta de hacer las cosas.	X			X		X

Dimensión N°3 : INVOLUCRAMIENTO

Ítems	¿Es pertinente con el concepto?		¿Necesito mejorar la redacción?		¿Es tendencioso, aquiescente?	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO
23. El aprendizaje es un objetivo importante dentro del personal que labora en el Instituto Superior SISE.	X			X		X
24. Se premia a los trabajadores que ayudan a resolver los problemas del Instituto.	X			X		X
25. Siente que el personal que labora en el Instituto se preocupa por el bienestar de sus compañeros.	X			X		X
26. Sus ideas y recomendaciones a menudo son tomadas en cuenta.	X			X		X
27. Se adapta a los cambios que se presentan en el entorno, como los avances de la tecnología.	X			X		X

Dimensión N°4: ADAPTABILIDAD

Ítems	¿Es pertinente con el concepto?		¿Necesito mejorar la redacción?		¿Es tendencioso, aquiescente?	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO
28. Realiza responsablemente sus tareas encomendadas.	X			X		X
29. Generalmente actúa en base a sus deberes y derechos como trabajador.	X			X		X
30. Acostumbra a realizar las tareas en equipo.	X			X		X
31. Valora y promueve el trabajo en equipo.	X			X		X
32. Se realizan capacitaciones para los trabajadores en temas de valores y convivencia.	X			X		X

Lima 30, Octubre del 2020

Estimado DR./Magister,

Siendo conocedor de su trayectoria profesional, me he tomado la libertad de elegirlo como JUEZ EXPERTO para revisar el contenido del cuestionario que pretendo utilizar para "DETERMINAR LA RELACION QUE EXISTE ENTRE EL ENFOQUE DE DESARROLLO SOSTTENIBLE Y LA DINAMICA ORGANIZACIONAL DEL INSTITUTO SUPERIOR SISE, SEDE ATE,2019". A continuación, le presento una lista de ítems, relacionadas a cada concepto teórico. Lo que se le solicita es marcar con una X el grado de pertenencia de cada ítem con su respectivo concepto, de acuerdo a su propia experiencia y visión profesional. No se le pide que responda las preguntas de cada área, sino que indique si cada pregunta es apropiada o congruente con el concepto o variable que se pretende medir.

Los resultados de esta evaluación, servirá para determinar los coeficientes de validez de contenido del presente cuestionario. De ante mano le agradezco su cooperación.

INFORMACIÓN SOBRE EL ESPECIALISTA

Sexo:	Varón (<u> </u>)	Mujer (<u>X</u>)
Edad:	<u>(35)</u> años	
Profesión o especialidad:	Maestra en contabilidad con mención en tributación.	
Años de experiencia laboral:	10 años.	


 Firma del Juez Experto DR./ Magister
 DNI: 43022640

Título de la investigación: ENFOQUE DEL DESARROLLO SOSTENIBLE Y LA DINAMICA ORGANIZACIONAL DEL INSTITUTO SUPERIOR SISE, SEDE ATE, AÑO 2019

Cuestionario dirigido a: Colaboradores

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESARROLLO SOSTENIBLE

Dimensión N°1: SOCIOCULTURAL

Ítems	¿Es pertinente con el concepto?		¿Necesito mejorar la redacción?		¿Es tendencioso, aquiescente?	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO
1. Las autoridades del Instituto SISE cumplen sus funciones pensando siempre en el bienestar de sus trabajadores.	X		X			X
2. Existe un clima de igualdad	X			X		X
3. Considera importante el valor de la justicia en el Instituto Superior SISE.	X			X		X
4. Existe una relación de respeto entre los trabajadores.	X			X		X
5. Se respeta las diferencias de religión, idioma, lugar de origen que hay entre los trabajadores.	X			X		X

Dimensión N°2: ECONOMICA

Ítems	¿Es pertinente con el concepto?		¿Necesito mejorar la redacción?		¿Es tendencioso, aquiescente?	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO
6. Las actividades administrativas se vienen incrementando en estos últimos años.	X			X		X
7. Las actividades económicas permiten tener una buena calidad de vida.	X			X		X
8. Se preocupa por mejorar la calidad de sus actividades.		X	X			X

Dimensión N°3: ECOLOGICA

Ítems	¿Es pertinente con el concepto?		¿Necesito mejorar la redacción?		¿Es tendencioso, aquiescente?	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO
9. Resulta importante en nuestras actividades la protección de recursos naturales.	X			X		X
10. Considera muy importante la protección del medio ambiente.	X			X		X
11. Valora la correcta utilización y no desperdicia el recurso del agua.	X			X		X
12. Maneja adecuadamente los desperdicios (basura) en el Instituto Superior SISE.	X			X		X

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA DINAMICA ORGANIZACIONAL

Dimensión N°1: MISION

Ítems	¿Es pertinente con el concepto?		¿Necesito mejorar la redacción?		¿Es tendencioso, aquiescente?	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO
13. La directiva y los diversos comités cumplen sus funciones responsablemente.	X			X		X
14. El Instituto Superior SISE conduce a su personal de trabajo de una forma organizada y planificada.	X			X		X
15. Se cumple el reglamento interno del Instituto Superior SISE.	X			X		X
16. Constantemente el Instituto Superior SISE actúa en base a su visión.	X			X		X
17. La directiva y los diversos comités cumplen sus funciones responsablemente.	Se repite con el ítem 13.					

Dimensión N°2: CONSISTENCIA

Ítems	¿Es pertinente con el concepto?		¿Necesito mejorar la redacción?		¿Es tendencioso, aquiescente?	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO
18. Existe una coordinación cercana entre los diversos comités que integran el Instituto Superior SISE.	X		X			X
19. Cuando se presenta un caso social de salud o alguna tragedia en el personal que labora en el Instituto Superior SISE brinda su apoyo emocional y económico.	X			X		X
20. Cuando existen desacuerdos, la decisión se toma en base al voto mayoritario.	X			X		X
21. Para llegar a un acuerdo se respeta las opiniones de los demás.	X			X		X
22. Usted muestra un claro acuerdo acerca de la forma correcta de hacer las cosas.	X		X		X	

Dimensión N°3 : INVOLUCRAMIENTO

Ítems	¿Es pertinente con el concepto?		¿Necesito mejorar la redacción?		¿Es tendencioso, aquiescente?	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO
23. El aprendizaje es un objetivo importante dentro del personal que labora en el Instituto Superior SISE.	X			X		X
24. Se premia a los trabajadores que ayudan a resolver los problemas del Instituto.	X			X		X
25. Siente que el personal que labora en el Instituto se preocupa por el bienestar de sus compañeros.	X			X		X
26. Sus ideas y recomendaciones a	X			X		X

menudo son tomadas en cuenta.					
27. Se adapta a los cambios que se presentan en el entorno, como los avances de la tecnología.	X		X		X

Dimensión N°4: ADAPTABILIDAD

Ítems	¿Es pertinente con el concepto?		¿Necesito mejorar la redacción?		¿Es tendencioso, aquiescente?	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO
28. Realiza responsablemente sus tareas encomendadas.	X		X		X	
29. Generalmente actúa en base a sus deberes y derechos como trabajador.	X			X		X
30. Acostumbra a realizar las tareas en equipo.	X			X		X
31. Valora y promueve el trabajo en equipo.	X			X		X
32. Se realizan capacitaciones para los trabajadores en temas de valores y convivencia.	X			X		X

Lima, 11 de agosto del 2020

Estimado DR./Magister,

Siendo conocedor de su trayectoria profesional, me he tomado la libertad de elegirlo como JUEZ EXPERTO para revisar el contenido del cuestionario que pretendo utilizar para "DETERMINAR LA RELACION QUE EXISTE ENTRE EL ENFOQUE DE DESARROLLO SOSTTENIBLE Y LA DINAMICA ORGANIZACIONAL DEL INSTITUTO SUPERIOR SISE, SEDE ATE,2019" . A continuación le presento una lista de ítems, relacionadas a cada concepto teórico. Lo que se le solicita es marcar con una X el grado de pertenencia de cada ítem con su respectivo concepto, de acuerdo a su propia experiencia y visión profesional. No se le pide que responda las preguntas de cada área, sino que indique si cada pregunta es apropiada o congruente con el concepto o variable que se pretende medir.

Los resultados de esta evaluación, servirá para determinar los coeficientes de validez de contenido del presente cuestionario. De ante mano le agradezco su cooperación.

INFORMACIÓN SOBRE EL ESPECIALISTA

Sexo:	Varón () Mujer (X)
Edad:	(28) años
Profesión o especialidad:	Maestra en Administración de Empresas Licenciada en Administración y Negocios Internacionales (colegiatura hábil)
Años de experiencia laboral:	5 años

MARITZA STEPHANY RODRIGUEZ DELGADO



Firma del Juez Experto DR./ Magister

DNI: 47245916

Anexo 6: Constancia emitida por la institución donde se realizó la investigación

