



**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y RECURSOS HUMANOS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**GESTIÓN DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL Y
SOSTENIBILIDAD EN EL PERSONAL DEL ESCUADRÓN
VERDE DE LA PNP - LIMA, 2022**



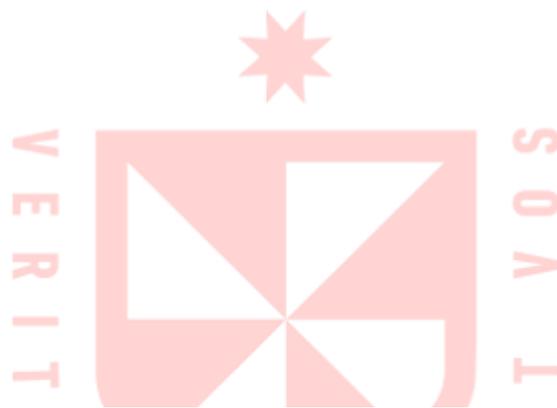
**PRESENTADA POR
HENRY LEE LEYVA CIPRIANO**

**ASESOR
FRANK ALAN LAZARO LAZARO**

TESIS

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACIÓN**

**LIMA – PERÚ
2023**



CC BY-NC-ND

Reconocimiento – No comercial – Sin obra derivada

El autor sólo permite que se pueda descargar esta obra y compartirla con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se puede cambiar de ninguna manera ni se puede utilizar comercialmente.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y RECURSOS HUMANOS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

TESIS

**GESTIÓN DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL Y SOSTENIBILIDAD EN EL
PERSONAL DEL ESCUADRÓN VERDE DE LA PNP - LIMA, 2022**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO
EN ADMINISTRACIÓN**

PRESENTADO POR:

HENRY LEE LEYVA CIPRIANO

ASESOR:

MAG. FRANK ALAN LAZARO LAZARO

LIMA, PERÚ

2023

DEDICATORIA

A mis padres Henry Leyva Quiquia y Rosa Cipriano Basilio por su apoyo desmesurado hacia mi persona, por su lucha inalcanzable de sacar a sus hijos adelante a pesar de sus limitados recursos económicos, gracias infinitamente a ellos y a Dios por haberme protegido y guiado en el sendero de la vida.

AGRADECIMIENTO

Agradezco especialmente a mi hijo Keny Lee Leyva Barrantes, quien es mi motivo para nunca rendirme y demostrarle que puede sentirse orgulloso de tener un padre profesional, con principios y valores éticos, agradezco también a mi esposa Brenda Elizabeth Barrantes Milla, por estar siempre a mi lado ayudándome a cumplir todos mis sueños, a mi asesor por sus enseñanzas y dedicación en la elaboración de esta investigación y por último a mi noble institución que es la Policía Nacional del Perú, que me permitió culminar mis estudios superiores y por el cual realizo esta investigación en beneficio de sus integrantes.

No quiero dejar de lado a un gran amigo, colega y hermano mayor quien fue mi mentor en mi formación policial, quien me inculcó los principios correctos en el accionar de un buen policía, el Superior PNP Hermes Aguinaga Villegas, quien, además, confió en mí desde que decidí iniciar mi carrera universitaria.

RESUMEN

La investigación tuvo como propósito determinar la relación entre la gestión de la responsabilidad social y la sostenibilidad en el personal del escuadrón verde de la PNP-Lima 2022, estudio de enfoque cuantitativo, con nivel descriptivo – correlacional, corte transversal y diseño no experimental, con una muestra conformada por 87 efectivos policiales del Escuadrón Verde de la PNP- Lima, obtenida a través de un muestreo probabilístico aleatorio. Se utilizó como técnica de recolección de datos la encuesta y el cuestionario como instrumento. Las conclusiones evidenciaron una relación significativa y positiva débil (35%) de la gestión de la responsabilidad social y la sostenibilidad. Asimismo, los hallazgos determinaron el poco compromiso del personal PNP en las actividades de fomento de la responsabilidad social empresarial y la sostenibilidad, en torno al acatamiento de políticas ambientales y de conservación, al logro de los objetivos comunes de la organización y a dar aportes más continuos para la formación ciudadana que fortalecerá la identidad institucional. En las recomendaciones, destacó la aplicación de talleres de capacitación al personal del escuadrón verde y campañas que fortalezcan los valores institucionales con el fin de elevar su compromiso con la responsabilidad social empresarial y la sostenibilidad ambiental, social, cultural y económica en la entidad.

Palabras clave: Responsabilidad social empresarial, sostenibilidad, compromiso institucional.

ABSTRACT

The purpose of the research was to determine the relationship between the management of social responsibility and sustainability in the personnel of the green squad of the PNP-Lima 2022. The research had a quantitative approach, with a descriptive-correlational level, cross-sectional and non-experimental design. The population and sample consisted of 87 police officials from the Green Squad of the PNP-Lima, using random probabilistic sampling. The data collection technique was the survey, while the data collection instrument was the questionnaire. Among the conclusions, the following stand out: The significant and positive weak relationship (35%) between the management of social responsibility and sustainability. Likewise, the institution highlights the little commitment of the PNP person in the activities to promote Corporate Social Responsibility and Sustainability, around the compliance with environmental and conservation policies, the achievement of the common objectives of the organization and to give more continuous contributions. For citizen training that will strengthen the institutional identity. In the recommendations, the application of training workshops to the staff of the green squad and campaigns that strengthen institutional values in order to increase their commitment to corporate social responsibility and environmental, social, cultural and economic sustainability in the entity stand out.

Keywords: Corporate social responsibility, sustainability, institutional commitment.

NOMBRE DEL TRABAJO

TESIS HENRY LEYVA - GESTIÓN DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL Y SOSTENIBILIDAD corregido (1).docx

RECuento DE PALABRAS

20934 Words

RECuento DE CARACTERES

120413 Characters

RECuento DE PÁGINAS

91 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

487.5KB

FECHA DE ENTREGA

Oct 10, 2022 9:22 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Oct 10, 2022 9:34 AM GMT-5

● **20% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos

- 19% Base de datos de Internet
- 4% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de Crossref
- Base de datos de contenido publicado de Crossref
- 12% Base de datos de trabajos entregados

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)
- Bloques de texto excluidos manualmente

OFICINA DE GRADOS Y TÍTULOS

CONSTANCIA DE EVALUACIÓN DEL SISTEMA ANTIPLAGIO TURNITIN

FECHA	NOMBRE DEL DOCENTE	CORREO DEL DOCENTE
10/10/2022	MAG. FRANK ALAN LAZARO LAZARO	FLAZAROL@USMP.PE

NOMBRE DE LA TESIS
GESTIÓN DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL Y SOSTENIBILIDAD EN EL PERSONAL DEL ESCUADRÓN VERDE DE LA PNP - LIMA, 2022.

NOMBRE DEL ASESORADO(A)	TELÉFONO Y CORREO	ESCUELA PROFESIONAL
HENRY LEE LEYVA CIPRIANO	987541578 HLEYVACIPRIANO@GMAIL.COM	ADMINISTRACION

RESULTADO:

20% (EXCLUYENDO CITAS Y BIBLIOGRAFÍA)

CONCLUSIÓN:

LA TESIS SE ENCUENTRA APTA PARA CONTINUAR CON EL SIGUIENTE TRÁMITE.



MAG. FRANK ALAN LAZARO LAZARO

NOMBRE Y FIRMA DEL ASESOR

DNI: 40744414



HENRY LEE LEYVA CIPRIANO

NOMBRE Y FIRMA DEL ASESORADO

DNI: 70296115

REVISADO POR: MG. CARLOS ANTONIO ESCUDERO CIPRIANI



INDICE DE CONTENIDO

RESUMEN	iv
ABSTRACT	v
INDICE DE CONTENIDO	vi
INDICE DE TABLAS	x
I. INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	9
1.1 Antecedentes de la investigación	9
1.1.1 Antecedentes internacionales.....	9
1.1.2 Antecedentes nacionales.....	11
Bases teóricas	14
1.2.1 Gestión de la responsabilidad social	14
1.2.2 Sostenibilidad.....	20
1.3 Enfoques teóricos de la responsabilidad social y la sostenibilidad	28
1. 4 Definición de Términos Básicos	29
CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES	31
2.1 Formulación de hipótesis y derivadas	31
2.1.1 Hipótesis general	31
2.1.2 Hipótesis específicas	31
2.2 Variables y definición operacional	32
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	33
3.1 Diseño metodológico	33
3.2 Diseño muestral.....	34
3.3 Técnicas de recolección de datos	35
3.4 Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información	38
4.5 Aspectos éticos	39
CAPÍTULO IV: RESULTADOS	40
4.1 Resultados de la investigación.....	40
4.1.1 Descripción de la muestra.....	40
4.1.2 Confiabilidad del constructo del instrumento	41
4.1.3 Análisis descriptivo	43
4.1.4 Análisis inferencial.....	51
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN	59

5.1	Discusión de Resultados	59
5.1.1	Determinar la relación entre la gestión de la responsabilidad social y la sostenibilidad ambiental en el personal del escuadrón verde de la PNP- Lima.	59
5.1.2	Determinar la relación entre la gestión de la responsabilidad social y la sostenibilidad social en el personal del escuadrón verde de la PNP- Lima.	60
5.1.3	Determinar la relación entre la gestión de la responsabilidad social y la sostenibilidad cultural en el personal del escuadrón verde de la PNP- Lima.	61
5.1.4	Determinar la relación entre la gestión de la responsabilidad social y la sostenibilidad económica en el personal del escuadrón verde de la PNP- Lima.....	62
5.1.5	Determinar la relación entre la gestión de la responsabilidad social y la sostenibilidad en el personal del escuadrón verde de la PNP- Lima 2022.	63
	CONCLUSIONES.....	65
	RECOMENDACIONES.....	67
	FUENTES DE INFORMACIÓN	69
	ANEXOS	75

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Interpretación de los coeficientes de Alfa de Cronbach.	41
Tabla 2 Alfa de Cronbach para el cuestionario de la Variable Responsabilidad social.	42
Tabla 3 Alfa de Cronbach para el cuestionario de la Variable Sostenibilidad.	42
Tabla 4 Resultados dimensión: Responsabilidad económica	43
Tabla 5 Resultados dimensión: Responsabilidad legal	44
Tabla 6 Resultados dimensión: Responsabilidad ética	45
Tabla 7 Resultados dimensión: Responsabilidad filantrópica.....	46
Tabla 8 Resultados dimensión: Sostenibilidad ambiental.....	47
Tabla 9 Resultados dimensión: Sostenibilidad social.....	48
Tabla 10 Resultados dimensión: Sostenibilidad cultural	49
Tabla 11 Resultados dimensión: Sostenibilidad económica	50
Tabla 12 Prueba de Normalidad	52
Tabla 13 Coeficiente de Rho Spearman.....	52
Tabla 14 Grado de correlación y nivel de significancia entre la variable 1: Responsabilidad social y Variable 2: Sostenibilidad.....	53
Tabla 15 Grado de correlación y nivel de significancia entre la variable 1: Responsabilidad social y Dimensión 1: Sostenibilidad ambiental	54
Tabla 16 Grado de correlación y nivel de significancia entre la ariable 1: Responsabilidad social y Dimensión 2: Sostenibilidad social.....	55
Tabla 17 Grado de correlación y nivel de significancia entre la variable 1: Responsabilidad social y Dimensión 3: Sostenibilidad cultural.....	56
Tabla 18 Grado de correlación y nivel de significancia entre la variable 1: Responsabilidad social y Dimensión 4: Sostenibilidad económica.....	57

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Cantidad de encuestados por género	40
Figura 2 Resultados dimensión: Responsabilidad económica	44
Figura 3 Resultados dimensión: Responsabilidad legal.....	45
Figura 4 Resultados dimensión: Responsabilidad ética	46
Figura 5 Resultados dimensión: Responsabilidad Filantrópica.....	47
Figura 6 Resultados dimensión: Sostenibilidad ambiental	48
Figura 7 Resultados dimensión: Sostenibilidad social.....	49
Figura 8 Resultados dimensión: Sostenibilidad Cultural	50
Figura 9 Resultados dimensión: Sostenibilidad Económica	51

I. INTRODUCCIÓN

La transformación de una nación está fundamentada en un proceso de construcción colectiva, donde las instituciones, en plena interacción con los diversos sectores de la sociedad, deben progresar integralmente a través de políticas públicas encaminadas hacia el desarrollo holístico de las comunidades, unificándose como entes activos, participativos y garantes de la incorporación de toda la sociedad a un bienestar social. En tal sentido, la gestión de las instituciones públicas debe profundizarse en un desarrollo sostenible, sustentado en un proceso administrativo sistémico, donde el rol protagónico lo tienen las comunidades y los organismos que la integran (Hiep et al., 2021).

Por tal motivo, es menester indicar que tanto las instituciones privadas y con más razón las públicas, tienen el deber moral de mantener una relación cercana con la sociedad, esto implica conocer sus necesidades y urgencias; sin embargo, no siempre fue así, en tiempos remotos las empresas privadas solo orientaban la gestión de su empresa a la obtención de ingresos monetarios, sin importarle si perjudicaba a sus empleados, proveedores, su comunidad o al medio ambiente, lo mismo ocurría en el sector público, donde los gobernantes o jefes en determinados cargos, solo se dedicaban a sacar el máximo provecho del puesto y enriquecerse a costa del estado, sin importarle siquiera las necesidades básicas de su entorno.

En la actualidad, es imperativo cambiar esquemas ortodoxos por gestiones y administraciones descentralizadas donde se establezca una sinergia de participación y cercanía con los ciudadanos, promoviendo en las organizaciones una responsabilidad social como parte de los valores institucionales del trabajador. En ese escenario, existe la necesidad de adaptar un comportamiento socialmente responsable para responder a los desafíos causados por la globalización y aceptar una vía de desarrollo sostenible, así pues,

desde su repercusión en la década de 1990, la responsabilidad social, cada vez se hace más fuerte, adoptando una visión basada en prioridades como la preservación de los recursos naturales, la garantía de la dignidad humana y una política transparente. Consecuentemente, se ha convertido en una tendencia o en una panacea para resolver cuestiones como la pobreza, la degradación del medio ambiente y otros problemas que atentan contra la sostenibilidad (Hernández et al., 2020).

En la actualidad, la responsabilidad social en empresas privadas e instituciones públicas en todo el mundo, ha tenido mayor acogida, a tal punto que ahora se ha puesto en práctica la gestión orientada en sus Stakeholders (grupo de interés), lo que permite conocer cómo afectan sus decisiones en el entorno donde se desarrollan.

A nivel mundial, el 10% de las instituciones y las organizaciones de carácter público y sus contingentes de trabajadores se han abocado a una gestión de responsabilidad social que transforme los paradigmas socioeconómicos, culturales y ambientales de abordar el desarrollo y el progreso de las regiones (Jarmuševiča, et al., 2019).

Desde esa perspectiva, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (en adelante, UNESCO), también considera que las instituciones son agentes fundamentales en la sensibilización y el aumento de los conocimientos y la concienciación de sus servidores públicos sobre responsabilidad social. El organismo señala que las instituciones y las empresas no pueden seguir actuando sobre mecanismos a corto plazo, sino que necesitan adoptar un entorno de apoyo y desafío para los cambios sociales orientados a la sostenibilidad corporativa. En concreto, la reorientación hacia la sostenibilidad en las instituciones debe verse desde la perspectiva de apertura a las necesidades de la sociedad y de cambios continuos en los paradigmas de investigación para ampliar un alcance a la sociedad (Jarmuševiča, et al., 2019).

Por su parte, la Comisión Europea propuso reforzar la responsabilidad social de las empresas, instituciones y organizaciones, sobre la base de la sostenibilidad como parte de la cohesión de estas regiones e instigó a sus entornos organizativos, a asumir el compromiso y la mentalidad sostenible de su impacto social ante la comunidad de actores internos y externos y superar esa precariedad que representa un 15% en todas sus organizaciones. Entre los componentes éticos de la responsabilidad social que planteó el organismo se describen: un comportamiento coherente de los empleados cónsonos con las expectativas de las normas éticas sociales en la consecución de los objetivos, tengan una implicancia en la participación voluntaria, además de asistencias a proyectos que mejoren la "calidad de vida" y bienestar de las comunidades (Figueira et al., 2018).

Igualmente, este organismo señala que la línea limítrofe de estos dos procesos radica en que la responsabilidad social empresarial es el compromiso de las organizaciones por sus impactos en la sociedad; mientras que sostenibilidad es el impacto que se da en los ámbitos económicos, sociales y ambientales. Por tanto, se describe a la sostenibilidad corporativa como un enunciado que genera valor y motiva a las gerencias del mundo empresarial e institucional (Caro, 2022).

En el ámbito Latinoamericano, el panorama es menos alentador, aunque las instituciones y sus miembros prestan la debida atención al impacto medioambiental de sus entornos, no obstante, la gestión de la responsabilidad social no es integral, porque se dejan de asumir compromisos en la formación ciudadana del colectivo en aspectos de sostenibilidad social, cultural y económica. A pesar de su entendimiento ambiguo, el término se está aplicando lenta pero progresivamente en los entes organizacionales, teniendo mayores déficits en las gestiones administrativas de carácter pública; siendo uno de los más notorios, los organismos policiales, que, aunque tienen su esencia en velar por la seguridad ciudadana, su carácter cívico, solamente lo enfocan desde su protección a los

índices delictivos, dejando vacíos importantes en sus funciones de gestor de responsabilidad social para la sostenibilidad (Guzmán, 2020).

En el escenario nacional, la gestión de la responsabilidad social para la sostenibilidad en las instituciones ha quedado relegado en un contexto meramente de conservación del medio ambiente; organismos como las instituciones educativas, los ámbitos universitarios, las fuerzas policiales, deben reevaluar su papel y convertirse en un actor social significativo que visualice y capacite a la sociedad para poner en práctica una visión del desarrollo sostenible. En tal sentido, las instituciones deben desarrollar una comunicación recíproca entre los servidores públicos y la sociedad, incluyendo también consideraciones éticas (Ordoñez, 2021).

Es necesario indicar que diversas empresas privadas que incluyeron dentro de sus estrategias la responsabilidad social, han sobresalido de sus competidores, logrando la sostenibilidad y con ello los beneficios que produce, no obstante, las instituciones de carácter público, han tenido poca o escasa participación en la implementación de una gestión de responsabilidad social, pese a los nuevos paradigmas y el mundo globalizado en el cual se desempeña la sociedad actual. Cabe destacar que, a nivel de normativas, la Ley N° 30225, Ley de contrataciones del estado busca impulsar la gestión de la responsabilidad social a través de normas orientadas a maximizar el valor de los recursos públicos que se invierten y a promover la actuación bajo el enfoque de gestión por resultados en las contrataciones de bienes, servicios y obras de la administración pública (Ordoñez, 2021).

Estas afirmaciones, se visionan en la realidad local que sustenta los indicadores problemáticos del estudio, reflejado en una de las instituciones más significativas del Perú, la Policial Nacional, específicamente en su organización táctica Escuadrón Verde, por tanto, es imperativo tomar como modelo las estrategias de las empresas privadas

relacionadas a la responsabilidad social en instituciones públicas, específicamente en el escuadrón verde de la PNP.

Institucionalmente, la Policía Nacional mediante RD N° 1655-DIRGEN/DIREMG, del 18 de Agosto del 2003, crea la Jefatura de Operaciones Policiales Especiales y Jóvenes en Riesgo – Escuadrón Verde Lima, pero ante la importancia de su labor fue elevada al nivel División, teniendo como misión principal ejecutar operaciones policiales contra la micro comercialización de drogas, en los puntos críticos de Lima Metropolitana; luego ante la necesidad de combatir la delincuencia común menor y últimamente los actos contra el pudor extiende su accionar contra estos flagelos sociales (Caballero, 2016).

En ese ámbito, a pesar, que el escuadrón verde de Lima no tiene dentro de sus funciones atender denuncias como las tienen las comisarias, se ha implementado un canal virtual de atención al ciudadano, el cual permite recibir denuncias de delincuencia común o también conocidos como de “alto impacto” haciendo mención en el argot popular a los arrebataadores, cogoteros, lanceros, bujeros, vendedores de drogas, personas que cuenten con requisitoria, entre otros. Esta actividad permite estar en constante comunicación y complicidad con los ciudadanos, quienes son los informantes más importantes y también los más afectados por la delincuencia limeña.

Sin embargo, el Manual de organización y funciones de la División de Operaciones Especiales Escuadrón Verde (2020), refiere que su gestión compuesta por más de 800 agentes, disgregados un 20% en área administrativa y un 80% en áreas operativas, es poco o nada asertiva en la gestión eficiente de una responsabilidad social para la sostenibilidad, sus perfiles están orientados a prevenir y combatir la delincuencia, sin embargo, descuidan acciones que aporten a la sociedad, donde interaccionan de

manera cotidiana, componentes: culturales, sociales, ambientales y de sostenibilidad económica para formar ciudadanos, más allá de la prevención del delito.

También en su gestión institucional, se dejan evidenciar graves problemas coyunturales como ausencia de vehículos para la realización de trabajos operativos, escasa capacitación sobre actualidad en materia de normas y leyes, escasa preparación y entrenamiento sobre el uso de armas de fuego, ausencia de un plan de segregación de residuos sólidos (ausencia de la práctica del reciclaje) y presión laboral por cumplir objetivos a corto plazo bajo una gestión rígida.

Ante estos planteamientos, surge una incongruencia entre la dinámica de gestión de responsabilidad social de la PNP- Escuadrón Verde emanada desde el estado y la realidad existente en la sociedad peruana. Por tal razón, para indagar científicamente en esta realidad se buscará respuestas a la siguiente formulación del problema general: ¿Cuál es la relación entre la gestión de la responsabilidad social y la sostenibilidad en el personal del escuadrón verde de la PNP- Lima 2022? En función de este proceso se establecieron los siguientes problemas específicos: (a) ¿Cuál es la relación entre la gestión de la responsabilidad social y la sostenibilidad ambiental en el personal del escuadrón verde de la PNP- Lima 2022?; (b) ¿Cuál es la relación entre la gestión de la responsabilidad social y la sostenibilidad social en el personal del escuadrón verde de la PNP- Lima 2022?; (c) ¿Cuál es la relación entre la gestión de la responsabilidad social y la sostenibilidad cultural en el personal del escuadrón verde de la PNP- Lima 2022?; (d) ¿Cuál es la relación entre la gestión de la responsabilidad social y la sostenibilidad económica en el personal del escuadrón verde de la PNP- Lima 2022?

En el contexto de los objetivos de la investigación, se tuvo como propósito general determinar la relación entre la gestión de la responsabilidad social y la sostenibilidad en el personal del escuadrón verde de la PNP- Lima 2022. Para ello, se describieron los

siguientes objetivos específicos: (a) determinar la relación entre la gestión de la responsabilidad social y la sostenibilidad ambiental en el personal del escuadrón verde de la PNP- Lima (b) determinar la relación entre la gestión de la responsabilidad social y la sostenibilidad social en el personal del escuadrón verde de la PNP- Lima (c) determinar la relación entre la gestión de la responsabilidad social y la sostenibilidad cultural en el personal del escuadrón verde de la PNP- Lima y (d) determinar la relación entre la gestión de la responsabilidad social y la sostenibilidad económica en el personal del escuadrón verde de la PNP- Lima.

Desde otro escenario, la investigación será importante porque a medida que evolucionan las expectativas de la sociedad hacia la sostenibilidad, las instituciones han comenzado a plantear estrategias para prácticas de gestión de responsabilidad social en organismos que tienen como objetivo fundamental el resguardo integral de la ciudadanía, tal es el caso específico de la PNP- Escuadrón Verde Lima. Desde la perspectiva teórica la investigación se apoyó en los paradigmas de la sostenibilidad, sustentados en organismos internacionales como la UNESCO, la ONU, Agenda 21 y los informes de objetivos del desarrollo del milenio y objetivos del desarrollo sostenible entre otros. También se ampara conceptualmente en los procesos de gestión administrativa de las entidades públicas.

En la visión práctica se buscó que la PNP. Escuadrón Verde como institución impulse con los hallazgos una práctica que incorpore el desarrollo sostenible en todos los aspectos del trabajo, incluidos los aspectos sociales, culturales, económicos y medioambientales. Desde el ejercicio de sus funciones como agentes policiales, pero sostenidos en una eficiente gestión de responsabilidad social. Se buscó conocer además cual es la rendición de cuentas que están llevando los funcionarios policiales adscritos a

esta división respecto a sus prácticas de responsabilidad social con la ciudadanía y su impacto en la colectividad.

Metodológicamente, se respaldó en un enfoque cuantitativo, de tipo básico y diseño no experimental que intenta establecer la relación entre la gestión de la responsabilidad social y la sostenibilidad en el personal del escuadrón verde de la PNP-Lima 2022. Se destaca, que, para la compilación de información, se utilizará una encuesta, apoyada en un instrumento con mediciones estadísticas que reflejen los hallazgos y su correlación con las hipótesis esbozadas. Se tiene la convicción que sus hallazgos científicos, sean de utilidad y apoyo referencial para otras investigaciones similares, ejecutando un gran avance en estudios de alcance administrativos.

En atención a lo planteado, se consideró para el estudio la siguiente estructura: introducción, donde se narró sistemáticamente la descripción del problema, objetivos de las investigaciones, la importancia y aspectos metodológicos generales. El capítulo I: donde se desarrollaron los antecedentes de la investigación, bases teóricas y definición de términos básicos. Asimismo, el capítulo II: hace referencia a las hipótesis y variables.

El capítulo III, se refiere a la metodología y en él se describe el diseño metodológico, diseño muestral, técnicas e instrumentos de recolección de datos, técnicas estadísticas para el procesamiento de la información y aspectos éticos. Por su parte, el capítulo IV estuvo referido a la descripción de los hallazgos tanto descriptivos como inferenciales; secuencialmente el capítulo V reseñó las discusiones, conclusiones, recomendaciones, fuentes de información y anexos.

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

1.1 Antecedentes de la investigación

Las investigaciones previas son estudios que teórica y metodológicamente tienen una relación con las variables del constructo, por tanto, vinculación con el trabajo que se está realizando. En ese sentido, se realizó una indagación basada en epitomes nacionales e internacionales, con el carácter científico objeto de estudio.

1.1.1 Antecedentes internacionales

En el ámbito internacional, Figueira et al. (2018), realizaron un artículo titulado: *Políticas y prácticas de sostenibilidad en las organizaciones del sector público: El caso de la Administración Pública Central portuguesa*. El cual tuvo como objetivo conocer el perfil de sostenibilidad (incluidas las políticas y prácticas adoptadas) de las organizaciones públicas, utilizando la Administración Pública Central portuguesa como estudio de caso. Fue una metodología cuantitativa de diseño no experimental descriptiva y transversal. Los resultados demostraron un bajo nivel de adopción de políticas y prácticas integradas de sostenibilidad, a pesar de las tendencias positivas esperadas relacionadas con las prácticas sociales y económicas obligatorias. Concluyeron que la contribución a nuevos conocimientos al caracterizar el perfil de sostenibilidad del sector público central es una solución a esta problemática y se necesitan acciones que conduzcan a una mejor transición hacia sociedades sostenibles.

En ese mismo contexto, Hernández et al. (2020) realizaron un artículo titulado; *Efecto moderador del tamaño de la empresa sobre la influencia de la responsabilidad social empresarial en el desempeño económico de las micro, pequeñas y medianas empresas*. Cuyo objetivo general se centró en analizar el efecto moderador del tamaño de la empresa sobre la influencia de las acciones de RSE en el desempeño económico de las

MIPYMES. Metodología cuantitativa de carácter descriptiva- correlacional causal. Los resultados evidenciaron mediante la técnica PLS-SEM basada en una muestra de 278 empresas españolas que las MIPYME que realizan actividades de gestión de responsabilidad social empresarial (RSE) en sus aspectos económico, social y ambiental mejoran su desempeño económico. Concluyeron que esta relación está moderada por el tamaño de estas organizaciones; cuanto mayor es el tamaño, más fuerte es la relación.

Por su parte, Guzmán (2020) publicó un artículo titulado: *Comunicación y responsabilidad social: Análisis del rol de la comunicación de la responsabilidad social en la Cooperativa Policía Nacional (Matriz Quito)*. La metodología se direccionó bajo un enfoque cualitativo- descriptivo, los resultados encontraron que en la Cooperativa Policía Nacional se evidencia la gestión de responsabilidad social y su beneficio por contribuir en la vida de sus socios, familiares y la comunidad cercana; sin embargo, la comunicación de este aspecto es poco asertiva, lo que pone en riesgo la seguridad en la identidad e imagen que deberían mostrar en el ámbito de responsabilidad social. Concluyeron que la gestión de la responsabilidad social en esa cooperativa esta carente de una gestión comunicacional que le dé institucionalidad a la responsabilidad social.

Asimismo, Guerrero & Luque (2021) publicaron un artículo titulado: *“Responsabilidad social, sustentabilidad y política pública: las lecciones del manejo de escombros tras el terremoto de Manabí en Ecuador”*, el cual tuvo como objetivo analizar la gestión de la responsabilidad social y sustentabilidad en la administración de políticas públicas tras el impacto en el medio post terremoto de 2016 en Ecuador. Investigación cualitativa de carácter descriptiva. Los resultados determinaron que la crisis socioeconómica sumada a la debilidad institucional de las autoridades locales llevó a que la gestión de los escombros se concentrara en la recolección y disposición final en vertederos improvisados, a pesar de los indicios de política pública en materia de gestión

integral de residuos. Concluyeron que los vacíos en el manejo de tal crisis, expusieron la falta de ética y las falencias de responsabilidad social en los distorsionados procesos de bienestar público en el país, aspectos que deben trabajarse en consenso para lograr la plena sostenibilidad.

De otro lado, Bacinello et al. (2021) publicaron un artículo denominado: *“Influencia de la responsabilidad social de las empresas en las prácticas sostenibles de las pequeñas y medianas empresas: Implicaciones en el rendimiento empresarial”*. Estableciendo como objetivo analizar la influencia estratégica de las dimensiones económica, social y medioambiental de la responsabilidad social empresarial, (en adelante RSE), en los resultados de las pequeñas y medianas empresas (PYME). Utilizando una muestra de 103 empresas con sede en Brasil. Trabajo de metodología cuantitativa de diseño no experimental de nivel correlacional causal. Los resultados indicaron que las PYME podrían utilizar de forma estratégica sus capacidades y recursos aplicados a materias sociales, medioambientales y económicas de la RSE, como oportunidad para generar valor y destacar como una ventaja competitiva frente a sus competidores. Concluyeron que estas tres dimensiones de la RSE, con énfasis en el aspecto social, también pueden proporcionar mejores niveles de rendimiento empresarial en las PYME en comparación con sus competidores.

1.1.2 Antecedentes nacionales

Desde el escenario nacional, Gutiérrez (2018) publicó un artículo que tuvo como objetivo medir la gestión de la responsabilidad social empresarial desde el ámbito laboral y promoción del empleo. Estudio de enfoque mixto de tipo descriptivo y diseño no experimental. Los resultados determinaron que en la actualidad las empresas privadas o instituciones públicas, miden sus resultados a través de indicadores, los cuales establecen fehacientemente el cumplimiento de las metas que se hayan trazado, alineados a sus

reportes de sostenibilidad a sus *stakeholders*. Concluyó que actualmente la gestión de la responsabilidad social de las instituciones públicas se cimienta en tramitar bajo estándares internacionales, de anticorrupción, cuidado ambiental, calidad de vida, seguridad y formación ciudadana, acciones proactivas y productivas, donde los trabajadores cumplan su rol de servidores públicos bajo una dinámica de gestión socialmente responsable.

En ese orden, Chávez (2018), realizó un estudio que tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la responsabilidad social y el desarrollo sostenible de una empresa proveedora del Programa Qaliwarma, 2017. Los resultados evidenciaron desde la perspectiva descriptiva un 49.51% de trabajadores con un nivel medio respecto a la variable responsabilidad social, y en relación a la variable sostenibilidad un 45.63% de trabajadores también se ubicó en el nivel medio. Concluyó que la gestión de la responsabilidad social está relacionada directa y positivamente con la variable sostenibilidad, (0.687) con un resultado moderado de significancia estadística de $p=0.001$.

Igualmente, Marcelo (2019) realizó una investigación que tuvo como objetivo identificar el nivel de responsabilidad social en la gestión ambiental de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, Lima 2018. Metodología de carácter cuantitativa, de tipo básica, nivel descriptivo, de diseño no experimental de corte transeccional. Los hallazgos evidenciaron que la percepción de los trabajadores sobre la Responsabilidad social en la gestión ambiental de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho tiene un nivel bajo con un porcentaje de 63.75%. Concluyó que la responsabilidad social no se aplica asertivamente en esta institución pública debido a la falta de conocimiento que existe en la materia, lo que genera desaciertos en las funciones municipales que le corresponden al gobierno local, asimismo, los empleados ignoran el verdadero significado de este término y lo interpretan de manera errónea.

Por su parte, Balbi et al. (2021) realizaron una investigación cuyo objetivo general fue determinar el impacto de la responsabilidad social a una vida más sostenible y eco amigable. Fue un estudio de carácter mixto, de tipo aplicada, diseño descriptivo y nivel correlacional. Los resultados determinaron el impacto que logra la relación de la responsabilidad social y las empresas en sus distintas áreas de influencia, desde la sociedad en general hasta sus colaboradores. También se pudo verificar sobre los resultados el gran compromiso por parte de los empleados a las iniciativas relacionadas a la sostenibilidad que la empresa y sus directivos propongan. Concluyeron con la consideración de una propuesta de mejora que abarca la elaboración y desarrollo de cinco elementos: definición de la materialidad, la estrategia de sostenibilidad, establecimiento de gobernanza y responsabilidades, establecimiento de objetivos, metas y su respectivo plan de acción, por último, la estrategia de comunicación.

Por último, Ordoñez (2021) realizó un estudio que tuvo como objetivo general determinar cómo la gestión humana se relaciona con la responsabilidad social primaria en la Gerencia Distrital de la Corte Superior de Justicia, Arequipa, 2021, la metodología utilizada fue de enfoque cuantitativo, tipo transeccional, nivel correlacional. Los resultados determinaron existe relación significativa y directa entre la gestión humana con la responsabilidad social primaria. Concluyó que la gestión del talento humano de la unidad de análisis, se encuentra en proceso de mejora, de acuerdo con las necesidades de la gerencia distrital de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, para lo cual se pretende una mayor descentralización y autonomía en los procesos de gestión, los cuales lleven a implementar una mayor responsabilidad social primaria respecto a las estrategias sostenibles y la relación del trabajador con los ámbitos sociales, económicos, ambientales y culturales propios de la sostenibilidad en los ámbitos de la administración pública.

Bases teóricas

1.2.1 Gestión de la responsabilidad social

1.2.1.1 Definiciones

El concepto de gestión de responsabilidad social en las empresas, organizaciones e instituciones, mejor conocido como responsabilidad social corporativa, existe desde tiempos inmemorables, pero algunas formas se remontan al siglo XVIII. En torno a su evolución va desde la discusión sobre la responsabilidad social de los empresarios en 1953, hasta la generación de valores sostenibles en 2016 (Agudelo et al., 2019).

Desde la visión del Reglamento Europeo (UE), el concepto de la responsabilidad social demuestra cómo las empresas participan voluntariamente en la contribución a un medio ambiente más cuidado y una sociedad más organizada mediante la estructuración de sus responsabilidades. Tales acciones afectan a todas las partes interesadas, tanto internas como externamente e influyen en el éxito de las empresas a largo plazo (Agudelo et al., 2019). Para Friedman, el concepto implica una afirmación poco clara y vaga que indica que una empresa es “una persona jurídica y en tal sentido puede tener una responsabilidad artificial” (p. 1). Según el autor las empresas e instituciones están estructuradas para aumentar las ganancias y brindar beneficios financieros a sus accionistas. Son las personas y la forma en que administran una empresa las que crean responsabilidad por su desempeño social (Thorisdottir & Johannsdottir, 2020).

En ese contraste, no es una tarea sencilla definir la responsabilidad social corporativa, ya que la descripción del concepto puede diferir entre instituciones, empresas o países donde la cultura, la práctica comercial y las percepciones pueden afectar la forma en que se abordan los problemas y las consecuencias sociales (Grosser et al., 2017). El autor llamó la atención sobre cinco perspectivas sobre la responsabilidad social corporativa, a saber: la normativa, la integración, la instrumental, la política y la

emergente, que muestran la motivación de las empresas para adoptar estos compromisos y las implicaciones si no lo hacen.

La responsabilidad social en las empresas es un proceso complejo y multifacético que está influenciado por múltiples partes interesadas e influye en ellas; se puede definir como un compromiso para mejorar el bienestar de la comunidad a través de prácticas comerciales de bienes y servicios cuidadosos (Madanaguli et al., 2021). También se puede definir como una acción corporativa cuidadosamente considerada que busca crear el compromiso óptimo entre el resultado final triple (personas, planeta y ganancias (Hadj, 2020).

Investigaciones no muy promisorias, destacan que la integración de la responsabilidad social en la empresa socava el desarrollo de una práctica asertiva del desarrollo sostenible en todos los aspectos del trabajo, incluidos los aspectos sociales, culturales, económicos y medioambientales. En la actualidad, las empresas y organizaciones se centran en las categorías: medioambientales, práctica ética (responsabilidad social con la comunidad local), voluntariado y filantropía (donación de productos, servicios y dinero). Sobre la base de estas afirmaciones, es un proceso de construcción social sesgado hacia ciertos intereses y no ofrece una visión general (Jarmuševiča et al., 2019).

Lo planteado anteriormente, se evidencia en las empresas, instituciones y organizaciones de los países en desarrollo, quienes practican la responsabilidad social de forma voluntaria y humanista, lo realizan solo para fomentar una imagen correcta que les permita a las instituciones mejorar sus beneficios empresariales y no necesariamente para el beneficio social y/o el beneficio medioambiental. Una de las críticas a las buenas prácticas de este proceso, es que se vislumbra más bien como una estrategia de marketing que socava el objetivo fundamental del desarrollo sostenible (Hoque et al., 2018).

En la actualidad, la gestión de la responsabilidad social corporativa debe ser vista a través de un marco conceptual adaptable y dinámico, ya que los nuevos requisitos e imperativos de las legislaciones genera nuevas expectativas en las empresas, alterando así los impactos sociales ambiental y económico en un proceso de toma de decisiones transparente. La responsabilidad social también se considera una virtud al abordar muchos problemas sociales. El término tiene una naturaleza multidimensional, por lo que es muy complicado aplicar medidas universales para la evaluación de las virtudes de las empresas u organizaciones. A grandes rasgos lo que debe prevalecer en su contexto refiere a todas las dimensiones de la sostenibilidad, es decir, la dimensión medioambiental, económica, social y cultural, que envuelve el aspecto de voluntariedad y la implicación de las partes interesadas (Jarmuševiča, et al., 2019).

1.2.1.2 Dimensiones de la responsabilidad social corporativa

Al conceptualizar la responsabilidad social como una definición en términos de cómo operan las empresas y lo que la sociedad espera, requiere y desea. La responsabilidad social, según Carroll (1991), incluye las expectativas económicas, legales, éticas y filantrópicas que la sociedad tiene hacia una organización. En base a ello, el autor diseñó la pirámide de la RSC. las obligaciones de forma ascendente (De la responsabilidad económica a la legal, de la ética a la filantrópica), va sistemáticamente cumpliendo con cada proceso de forma eficaz, puede pasar a la siguiente responsabilidad. Carroll, resume los aspectos clave en una pirámide de cuatro dimensiones: económica, legal, ética y filantrópica (Thorisdottir & Johannsdottir, 2020).

-La responsabilidad económica; ilustra cómo la sociedad requiere que las empresas sean rentables y productivas cuando se trata de inversiones, y cómo se forman las estructuras financieras y de comunicación a largo plazo (Thorisdottir & Johannsdottir, 2020). La responsabilidad económica es la obligación de una organización empresarial

de ganar dinero. Carroll (1991) colocó la obligación económica en la base dimensional de la responsabilidad social corporativa porque es vital para la supervivencia de las empresas. Cualquier corporación u organización, incluso si es una organización sin ánimo de lucro, necesitan activos para tener éxito y mantenerse. Los beneficios son necesarios para recompensar a los inversores y a los propietarios. Además, los beneficios deben reinvertirse para mantener el crecimiento del negocio (Agudelo et al., 2019).

La responsabilidad económica está representada por una empresa a través de las inversiones, las estrategias de marketing, las operaciones comerciales y las estrategias financieras a largo plazo con las distintas partes interesadas (Agudelo, et al., 2019). La relevancia de las prácticas de la responsabilidad económica se ha vuelto más prominente porque las empresas e instituciones dependen de las comunidades locales, los recursos humanos y naturales y el medio ambiente, junto con cuestiones relacionadas con los derechos humanos y el comercio justo (Hadj, 2020).

-La responsabilidad legal; detalla cómo se requiere que las empresas sean justas, cuando se trata de productos y servicios, asegurando que se cumplan las leyes y regulaciones establecidas por la sociedad (Thorisdottir & Johannsdottir, 2020). En la responsabilidad legal las empresas deben respetar las leyes y los reglamentos. Según la teoría de la pirámide de Carroll esta responsabilidad se sitúa en el segundo nivel de la pirámide y una corporación legalmente responsable es una corporación que acepta las reglas de un juego de negocios justo. Una empresa, institución u organización responsable se adhiere a la ley porque cree que los negocios justos se reflejan positivamente en el conjunto de la economía y la sociedad. Si una empresa realiza un proceso de evasión fiscal, o se dedica a actividades de blanqueo de dinero o incluso produce un producto tóxico, es ilógico considerar que comparte los valores de responsabilidad social corporativa (Brin, & Nehme, 2019).

En los países en desarrollo, la responsabilidad social corporativa es un tema reciente pero cada vez más importante, ya que las empresas han comenzado a respetar su política reglamentos, códigos de conducta y normas debido a la creciente presión de los compradores y socios. En el contexto de estas economías las normativas, son objeto de constantes cambios y adaptaciones desde el desarrollo convencional de las empresas al desarrollo empresarial sostenible centrado en las personas, el planeta y los beneficios (Hiep et al., 2021).

-La responsabilidad ética; discute las expectativas de la comunidad hacia las empresas, empujándolas a integrar normas morales y comportamientos que no están definidos por el sistema legal, reflejando así los conceptos de equidad y respeto hacia los empleados y otras partes interesadas (Thorisdottir & Johannsdottir, 2020).

En la responsabilidad ética, se espera que las empresas se comporten como un buen ciudadano en su sociedad. Esta responsabilidad permite a las corporaciones hacer lo que es bueno para la ciudadanía, aunque la ley no lo exija. Carroll (1991) mencionó que las empresas deben responder al espíritu de la ley, no sólo a la letra de la ley. En otras palabras, la responsabilidad ética abarca las actividades justas realizadas por una empresa y esperadas por la sociedad. Las sociedades civiles y las asociaciones desempeñan un papel importante en la determinación de los controles éticos de las empresas hasta que estos controles se conviertan en leyes oficiales (Brin, & Nehme, 2019).

Una motivación común para implementar la responsabilidad social surge de las obligaciones éticas de los líderes de la empresa, que les exigen cumplir con las expectativas sociales de integración al incorporar los tres pilares de la sostenibilidad, económica, ambiental y social, en la estructura de la empresa. Esto se debe especialmente a que este proceso sigue siendo una "condición previa indiscutible, pero cuestionada para

el desarrollo comercial continuo con el que los gerentes deben comprometerse en lugar de responder de manera proactiva (Grosser et al., 2017).

-La responsabilidad filantrópica; refleja la naturaleza de las expectativas sociales que pueden influir en la reputación, las actitudes y la disposición de una empresa para apoyar a las organizaciones benéficas o retribuir a la sociedad de alguna manera, y los roles de las partes interesadas internas y externas con respecto a las responsabilidades de las empresas hacia la sociedad (Thorisdottir & Johannsdottir, 2020).

La responsabilidad filantrópica es una actividad voluntaria guiada por el deseo de la empresa de participar en actividades sociales que no son obligatorias, no están exigidas por la ley y no son generalmente aceptadas en las empresas como sentido ético. Así que la responsabilidad filantrópica es una donación pura para la sociedad, es una actividad o proyecto creado por una empresa y dedicado puramente a la expectativa de la comunidad (Brin & Nehme, 2019).

En nivel filantrópico, las corporaciones empresariales podrían satisfacer lo que desea la sociedad. Para cumplir con su responsabilidad filantrópica, las empresas se involucran en varias formas de donación, como el patrocinio de actividades deportivas como un maratón anual o el voluntariado de los empleados en campañas de donación entre otros. El valor detrás de las actividades filantrópicas es revelar una buena imagen ciudadana de la empresa y aumentar su reputación (Brin, & Nehme, 2019).

Finalmente, para Carroll (1991), las empresas que realizan actividades para mejorar el contexto social en el que operan lo hacen con una perspectiva filantrópica, discrecional y voluntaria, por lo que esta perspectiva es menos relevante que las otras tres categorías propuestas en la pirámide dimensional de la responsabilidad social corporativa (Thorisdottir & Johannsdottir, 2020).

1.2.2 Sostenibilidad

1.2.2.1 Generalidades y definiciones

Los conceptos de sostenibilidad y desarrollo sostenible han ido adquiriendo mayor importancia a lo largo del tiempo, a medida que la sociedad en su conjunto se ha vuelto más consciente de su impacto en el escenario ambiental. La globalización, el cambio climático, la gestión eficaz y eficiente de los recursos disponibles, así como su agotamiento, o el envejecimiento de la población, entre otros, invitan a la sociedad a cambiar el rumbo del crecimiento económico cuantitativo hacia una dimensión más cualitativa y responsable (Meseguer et al., 2021).

En ese escenario, la Comisión Mundial sobre Medio Ambiente y Desarrollo (WCED) describe el concepto de desarrollo sostenible como una respuesta a 'las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer sus necesidades'. Además, la Organización de las Naciones Unidas (ONU) ha demostrado su compromiso con la sostenibilidad a través de la Agenda 21, los objetivos de desarrollo del Milenio y, más recientemente, los objetivos de desarrollo sostenible, que ofrece un catálogo de objetivos e instrumentos que definen el enfoque de derechos humanos de la responsabilidad social empresarial. Estos avances han llevado la sostenibilidad a la misión de numerosas organizaciones e instituciones, tanto locales como internacionales, así como su importancia y asimilación en el ámbito social (Meseguer et al., 2021).

En un contexto empresarial, Savitz y Weber (2006) plantean que una empresa sostenible es aquella que genera beneficios para sus accionistas al mismo tiempo que protege el medio ambiente y mejora la vida de aquellos con quienes interactúa". En este sentido, las interrelaciones entre sociedad, desarrollo económico y protección ambiental son parte integral del concepto de sostenibilidad (Shahzad et al., 2020).

A medida que evolucionan las expectativas de la sociedad hacia el medio ambiente, las empresas han comenzado a diseñar estrategias para prácticas de gestión sostenible. En la última década, las empresas han desviado su enfoque de las dimensiones puramente económicas para abarcar también los aspectos sociales y ambientales (Rameshwar et al., 2020).

Para conocer lo que implica la responsabilidad social es imprescindible comprender el significado de sostenibilidad, la cual se entiende como la capacidad que tiene la organización para crear valor económico y a su vez respetar los derechos de aquellos con los que interactúa, es decir, buscar una equidad social y también protegiendo el medioambiente en el normal desarrollo de sus actividades de negocio. Por tanto, una empresa sostenible será aquella que cree valor para sus accionistas, para la sociedad y el medioambiente (Barbachan, 2017).

En tanto, la conciencia sobre la sostenibilidad entre los gestores empresariales e institucionales ha aumentado durante la última década y ha llevado a la implementación de objetivos de sostenibilidad en mayor medida. Estos líderes han utilizado el marco del triple resultado final para analizar los impactos sociales, ambientales y económicos midiendo sus resultados anualmente. A pesar de las buenas intenciones, el bienestar humano parece no estar presente en la ecuación social y los recursos naturales aún están amenazados. Como señaló Elkington (2018), es difícil medir un propósito o una meta, en lugar de “el éxito o el fracaso en términos de ganancias o pérdidas” (p. 4). La sustentabilidad debe ser discutida en un contexto más amplio con el foco puesto en el bienestar de todos los seres humanos y de todo el ecosistema (Thorisdottir & Johannsdottir, 2020).

1.2.2.2 De sostenibilidad a sostenibilidad corporativa

El concepto de sostenibilidad se conoció formalmente por primera vez en el Informe Brundtland en 1987. Una década más tarde, en 1998, se hizo otro intento de ampliar la definición de sustentabilidad cuando J. Elkington, presentó la idea de sustentabilidad como un resultado final triple. Esto se refería a la necesidad de incluir aspectos sociales y ambientales en las consideraciones financieras de una empresa. Se sugirió que, en la responsabilidad social, el valor económico y el impacto ambiental de una empresa podrían trabajar juntos. Aquí se vislumbra que el enfoque de sustentabilidad de la responsabilidad social corporativa involucra variables sociales, ambientales y económicas (Abad et al., 2019).

Este triple enfoque ha cobrado mayor relevancia en los últimos años. Las Naciones Unidas redactaron la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible en 2015. Incluía 17 objetivos de desarrollo sostenible (ODS) y 169 indicadores. Algunos de estos indicadores miden el progreso de las acciones para lograr la sostenibilidad en lo que respecta a factores sociales, económicos y ambientales (Abad et al., 2019).

No obstante, en el sistema económico tradicional, existía una incompatibilidad entre el crecimiento económico y el equilibrio ecológico. Esta idea alude a satisfacer las necesidades actuales sin dañar la capacidad de las generaciones futuras. Así, numerosas interpretaciones del desarrollo sostenible coinciden en que las políticas y acciones propuestas para lograr el crecimiento económico deben ser respetuosas con el medio ambiente y socialmente equitativas. Existe una conciencia generalizada de que buena parte de las actividades económicas no son sostenibles a medio y largo plazo. Por ejemplo, manifestaciones como el cambio climático sugieren que es necesario cambiar el modelo económico como un firme compromiso con las generaciones futuras. Por ello, el objetivo es mantener el crecimiento económico ajustándolo a las limitaciones de la naturaleza como recurso renovable (Abad et al., 2019).

Debido a la naturaleza dinámica del concepto de sostenibilidad, no existe una definición tangible, por lo que las investigaciones son responsables de dar una descripción detallada de su significado, en consecuencia, todos estos procesos coyunturales han generado la idea de sostenibilidad empresarial. Se refiere a una herramienta capaz de brindar información al mercado e inversionistas, que permite a las empresas saber si sus actividades son sustentables en el mediano y largo plazo (Nikolaou et al., 2019). Así pues, el índice de sostenibilidad corporativa ofrece su definición más aceptada: "un enfoque empresarial que busca crear valor a largo plazo para los accionistas mediante el aprovechamiento de oportunidades y la gestión eficaz de los riesgos inherentes al desarrollo económico, ambiental y social" (p.38) (Nikolaou et al., 2019).

Entre las iniciativas que tratan de lograr la sostenibilidad corporativa, se tiene que la organización debe promover el desarrollo de una estrategia corporativa para mejorar el desempeño empresarial junto con el impacto social y ambiental. También debe gestionar las oportunidades, los riesgos y las consecuencias de una estrategia de sostenibilidad integrada. Finalmente, debería incorporar dinámicas que no habían sido consideradas previamente en la toma de decisiones y crear escenarios de planificación estratégica para interpretar las actitudes de los consumidores o las decisiones de sustentabilidad competitiva (Nikolaou et al., 2019).

1.2.2.3 Dimensiones de la sostenibilidad

La importancia de las buenas prácticas de responsabilidad social empresarial enfocadas a la sostenibilidad es cada vez más relevante. A través de este proceso, una organización adquiere un compromiso con la sociedad y los grupos de interés para contribuir al desarrollo sostenible y el bienestar social, aplicando la normativa tanto local como internacional, así como manteniendo un comportamiento ético y proporcionando una gestión transparente (Abad et al., 2019). En consideración a la conceptualización y el

enfoque del resultado final triple definición de sustentabilidad de. Elkington, se hace énfasis en las tres dimensiones que presentó el autor en su teoría: social, ambiental y financiera (Meseguer et al., 2021).

-La dimensión social; es comúnmente reconocida como el pilar más débil de la sostenibilidad. Esta perspectiva implica que la sostenibilidad a menudo se considera como un tema de "importancia secundaria" en relación con la dimensión social. Sin embargo, Landorf (2011) encuentra que las necesidades básicas y la equidad son cuestiones fundamentales en la sostenibilidad social. Respecto a su definición es una condición positiva dentro de las comunidades y un proceso que puede lograr esa condición y está referida al impacto de la organización en los sistemas sociales y grupos de interés en los que opera y debe ser considerada (Meseguer et al., 2021).

Atendiendo a esta dimensión, la integración de los aspectos sociales, incorporan los impactos de los productos y servicios sobre la salud, la dignidad humana y la satisfacción de las necesidades básicas. Actualmente, la dimensión social aborda temas como recursos humanos internos, estabilidad laboral, prácticas de trabajo, salud y seguridad, y desarrollo de habilidades y capacidades, lo que implica el interés de las organizaciones en derechos humanos, equidad laboral, igualdad de género, salud y prácticas de seguridad para medidas preventivas o desarrollo de capacidades. Por su parte, también se puede encontrar investigaciones atendiendo a la población externa a través del capital humano, el capital productivo y el capital comunitario (Meseguer et al., 2021).

Las empresas deben prestar atención a sus asuntos sociales como a los financieros. El logro de la sostenibilidad social en una empresa o institución es una obligación en el marco de la responsabilidad social corporativa. Pero como las sociedades difieren de una región a otra, cada empresa tiene que recopilar datos de las autoridades nacionales sobre asuntos sociales, como las tasas de desempleo, los derechos humanos, la participación de

la mano de obra femenina, los servicios sanitarios, los servicios educativos prestados por el gobierno, entre otros. Después de conocer los requerimientos básicos de la comunidad, los accionistas deberán tomar decisiones que satisfagan de la mejor manera posible, las necesidades sociales. Así pues, para que una organización o institución sea estable a largo plazo, las actividades sociales deben satisfacer las necesidades de la colectividad circundante en la medida de lo posible (Brin & Nehme, 2019).

-La dimensión ambiental; es imperativo el papel de la sostenibilidad corporativa en la asimilación de los aspectos ambientales para la supervivencia y el entorno empresarial en constante cambio. Las organizaciones promueven el impacto de las políticas de la responsabilidad social dirigidas al desarrollo de la sostenibilidad ambiental, lo que está dando lugar al origen de nuevos paradigmas que generan un impacto positivo y uno de ellos es la innovación verde, que entiende que las propuestas innovadoras pueden reducir el impacto de sus operaciones en el entorno natural. En este aspecto, los investigadores han encontrado que la demanda del mercado conduce a la innovación verde, que se refuerza a través de la ética empresarial, así como por la presión de las partes interesadas, tanto internas como externas (Meseguer et al., 2021).

Otro de estos paradigmas es el concepto de economía circular, esta perspectiva permite identificar las oportunidades de una nueva revolución industrial y prácticas sustentables. Esto se puede definir como una economía industrial que es regenerativa y restauradora por intención y diseño. Está diseñada para depender de la energía renovable mientras elimina o mitiga el uso de productos químicos y desechos. Asimismo, modelos como el ecoturismo o la mejora en la gestión de la cadena de suministro, reducen el impacto organizacional en el medio ambiente (Meseguer et al., 2021).

La dimensión ambiental; es uno de los principales conceptos del binomio responsabilidad social y sostenibilidad corporativa. Si las empresas no respetan la

dimensión medioambiental, la calidad de vida de las generaciones futuras estará en riesgo. Las empresas deben prestar atención a los cambios medioambientales y obedecer las leyes en la materia siendo cuidadosas con el consumo de recursos naturales. Las empresas tienen que utilizar las fuentes de energía alternativas para minimizar el consumo de las fuentes de energía tradicionales y crear políticas de preservación para asegurar las fuentes de aire y agua, con la eliminación de los residuos tóxicos y sólidos de manera ecológica (Brin & Nehme, 2019).

Está claro que la flexibilidad del concepto sostenibilidad permite a las empresas aplicar estrategias sociales y estrategias medioambientales de forma sostenible. Sin embargo, existen desafíos para poner en práctica esta teoría. Estos retos incluyen la medición de cada una de las tres categorías, la búsqueda de datos aplicables y el cálculo de la contribución de la política a la sostenibilidad, superar estos retos permite a las empresas tomar decisiones correctas a largo plazo (Brin & Nehme, 2019).

Asimismo, con el fin de mejorar los estándares ambientales en las empresas, la Comisión Europea propone un marco regulatorio para promover la responsabilidad social corporativa y la sostenibilidad. En este sentido, se destacan políticas e iniciativas sobre desarrollo sostenible, comercio mundial, socios internacionales, criterios de desarrollo sostenible y RSE en cada uno de los acuerdos comerciales, evaluaciones de impacto y sostenibilidad de los acuerdos comerciales. Por su parte, la ISO 26.000 crea una guía global para las organizaciones del sector público y privado, basada en un consenso internacional, para la aplicación de las mejores prácticas en RSE y la promoción de la sostenibilidad empresarial (Abad et al., 2019).

- **La dimensión cultural;** La sustentabilidad cultural, es vista en la última década como la conservación y preservación del capital cultural, ha surgido como un tema clave de interés entre diferentes disciplinas y contextos, como la planificación pública, el

desarrollo urbano, desarrollo sostenible y políticas culturales, tanto a nivel internacional como urbano, el tema ha atraído la atención de gobiernos, empresas y organizaciones de la sociedad civil, que reconocen cada vez más el rol clave de la cultura en la implementación de estrategias de responsabilidad social. En este contexto, las organizaciones culturales comprometidas con la preservación del patrimonio cultural han sido enfatizadas como motores de metas de sostenibilidad para el desarrollo económico, la cohesión social y la preservación ambiental de las regiones (Errichiello & Micera, 2018).

La sostenibilidad cultural es entonces una representación de las transmisiones generacionales, el cual refleja la formación ciudadana a partir de la identidad de los pueblos basado en las creencias, tradiciones y costumbres. Es importante resaltar que el enfoque analítico sobre la sostenibilidad cultural representa la compensación existente entre objetivos orientados a la preservación del patrimonio, habilidades y conocimientos culturales, memoria e identidad y objetivos orientados al desarrollo de nuevas audiencias, inclusión, diversidad cultural, diálogo intercultural, creatividad, innovación y vitalidad artística (Errichiello & Micera, 2018).

-La dimensión económica; Durante más de 30 años, la literatura de las gestiones administrativas ha analizado los vínculos entre la responsabilidad social corporativa y el desempeño financiero. Es evidente que, si las empresas encuentran una relación positiva en este binomio, estarán más motivadas para implementar políticas de sostenibilidad corporativa encaminadas a una mejora ambiental y social (Meseguer et al., 2021).

Sin embargo, los estudios empíricos sobre la influencia en los resultados económicos de la implementación de políticas de responsabilidad social y sostenibilidad no son concluyentes. Algunos estudios han encontrado una relación positiva entre estos procesos y el desempeño financiero de la empresa, mientras que otros no han encontrado

diferencias significativas entre ambas dimensiones. Estudios realizados por Saeidi et al. (2015), Benavides-Velasco et al. (2014) y Pätäri et al. (2014) han identificado que existe una influencia, al menos indirecta, en la mejora de dimensiones empresariales, como la reputación e imagen de marca, la satisfacción del cliente, la mejora de recursos y capacidades, la mejora de la competencia directiva, la adquisición de talento y la creación de fondo de comercio (Meseguer et al., 2021).

Lo que parece claro es que existen dos corrientes claramente diferenciadas para la medición de la responsabilidad social corporativa y la sostenibilidad: la que la considera como un instrumento multidimensional, que tiene en cuenta objetivos y responsabilidades en el ámbito social, ambiental, ético y, por supuesto, económico entre otros, así como la que considera estos procesos como un instrumento para gestionar las expectativas de las partes interesadas, como los trabajadores, el medio ambiente o las entidades sociales, entre otros (Meseguer et al., 2021).

1.3 Enfoques teóricos de la responsabilidad social y la sostenibilidad

Respecto a la responsabilidad social, en 1953, Howard R. Bowen expuso la relación entre las empresas y la sociedad en su obra *Social Responsibilities of the Businessman*. Sentó las bases de la RSE al afirmar que "las obligaciones de los empresarios de seguir aquellas políticas, tomar aquellas decisiones o seguir aquellas líneas de acción que son deseables en términos de los objetivos y valores de nuestra sociedad" (Abad et al., 2019).

En 1991, Archie B. Carroll integró las responsabilidades económicas, legales, éticas y filantrópicas de las empresas en la publicación "*La pirámide de la responsabilidad social de las empresas: Hacia la gestión moral de los grupos de interés de las organizaciones*". En ella se afirma que la RSE sólo puede aplicarse si los directivos adoptan un enfoque moral en el desarrollo de su actividad. Así, la responsabilidad social

surgió como respuesta de las grandes empresas a una creciente preocupación social y empresarial con la intención de abordar determinadas cuestiones, entre las que se encuentran los intereses sociales, medioambientales y de los consumidores (Abad et al., 2019).

En relación a la sostenibilidad, en 1984, Friedman afirmó en la teoría de los accionistas que la única responsabilidad de una empresa es aumentar sus beneficios. Esto implica que difícilmente se puede lograr una gestión óptima y sostenible si la creación de valor económico para las partes interesadas es el único objetivo. También una visión sesgada de la realidad en las interacciones entre la empresa y su entorno. Por su parte, en 1998, se hizo otro intento de ampliar la definición de sostenibilidad cuando Elkington, presentó la idea de sostenibilidad como un triple resultado. Esto se refería a la necesidad de incluir aspectos sociales y medioambientales con las consideraciones financieras de una empresa. Se sugirió la responsabilidad social, el valor económico y el impacto medioambiental de una empresa (Strezov et al., 2017).

1. 4 Definición de Términos Básicos

Gestión pública es un proceso imparcial y transparente de los asuntos estatales e institucionales, a través de la creación de un sistema de reglas aceptadas como constitutivas de la autoridad legítima, con el objetivo de promover, además de valorizar bienes y servicios deseados por los individuos y los grupos (Guzmán, 2020).

Políticas públicas; es un proceso que busca establecer directrices enfocadas hacia una gestión eficiente, donde la sinergia de todos los recursos organizacionales intervengan operativamente para articular los planes, programas y proyectos de gobiernos locales, de esta manera, lograr los objetivos y metas preestablecidas encauzados en un desempeño laboral fructífero, lleno de retos y acciones progresistas donde los integrantes

de la institución puedan alcanzar un desarrollo comunal en beneficio de los países del mundo (Guzmán, 2020).

Responsabilidad social: es una manera de gestión inmersa en las organizaciones en respuesta a la dinámica social de la actualidad, donde circulan demandas de actores que buscan el equilibrio colectivo (Guzmán, 2020).

Responsabilidad Social Empresarial (RSE): este concepto contiene tres niveles, los cuales alcanzan compromisos legales, colectivo e individuales. El primer aspecto se asocia con el cumplimiento de las normas, la segunda busca cumplir las reglas y estándares consensuados a nivel colectivo, y el tercero se asocia con un código propio de conducta, desde una acción social externa, un plan de conciliación de vida familiar y laboral para los empleados, un plan de pago justo para los proveedores (Barbachan, 2021).

Sostenibilidad: la Comisión Mundial sobre el Medio Ambiente y Desarrollo define el "desarrollo sostenible" o también llamado "sostenibilidad del desarrollo" como el desarrollo que satisface las necesidades actuales sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades (Tien et al., 2019).

Sostenibilidad corporativa: se considera un nuevo paradigma de gestión que reconoce el crecimiento y la rentabilidad de las empresas, pero al mismo tiempo exige que éstas persigan objetivos sociales no rentables, específicamente los relacionados con los temas de sostenibilidad, como la protección del medio ambiente natural, la justicia social y la equidad, el bienestar social y el desarrollo de la comunidad (Tien et al., 2019).

CAPÍTULO II

HIPÓTESIS Y VARIABLES

2.1 Formulación de hipótesis y derivadas

2.1.1 Hipótesis general

Hi: existe relación entre la gestión de la responsabilidad social y la sostenibilidad en el personal del escuadrón verde de la PNP- Lima 2022.

Ho: no existe relación entre la gestión de la responsabilidad social y la sostenibilidad en el personal del escuadrón verde de la PNP- Lima 2022.

2.1.2 Hipótesis específicas

Hi: existe relación entre la gestión de la responsabilidad social y la sostenibilidad ambiental en el personal del escuadrón verde de la PNP- Lima.

Ho: no existe relación entre la gestión de la responsabilidad social y la sostenibilidad ambiental en el personal del escuadrón verde de la PNP- Lima.

Hi: existe relación entre la gestión de la responsabilidad social y la sostenibilidad social en el personal del escuadrón verde de la PNP- Lima.

Ho: no existe relación entre la gestión de la responsabilidad social y la sostenibilidad social en el personal del escuadrón verde de la PNP- Lima.

Hi: existe relación entre la gestión de la responsabilidad social y la sostenibilidad cultural en el personal del escuadrón verde de la PNP- Lima.

Ho: no existe relación entre la gestión de la responsabilidad social y la sostenibilidad cultural en el personal del escuadrón verde de la PNP- Lima.

Hi: existe relación entre la gestión de la responsabilidad social y la sostenibilidad económica en el personal del escuadrón verde de la PNP- Lima.

Ho: no existe relación entre la gestión de la responsabilidad social y la sostenibilidad económica en el personal del escuadrón verde de la PNP- Lima.

2.2 Variables y definición operacional

Variable 1 Responsabilidad social

La responsabilidad social en las empresas es un proceso complejo y multifacético que está influenciado por múltiples partes interesadas e influye en ellas; se puede definir como un compromiso para mejorar el bienestar de la comunidad, sociedad o colectividad a través de prácticas comerciales de bienes y servicios cuidadosos bajo cuatro dimensiones fundamentales: legal, ética, económica y filantrópica (Madanaguli et al., 2021).

Variable 2 Sostenibilidad

El concepto de sostenibilidad apareció formalmente por primera vez en el Informe Brundtland en 1987, se refería a satisfacer las necesidades actuales, relativas al desarrollo y al medio ambiente, sin comprometer las necesidades de las generaciones futuras (Abad et al., 2019). Desde la perspectiva corporativa es un enfoque empresarial que busca crear valor a largo plazo para los accionistas mediante el aprovechamiento de oportunidades y la gestión eficaz de los riesgos inherentes al desarrollo económico, ambiental y social" (p.38) (Nikolaou et al., 2019).

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

La metodología es un proceso que determina la coherencia para sistematizar los datos del estudio y sus resultados, donde se presentan los tipos y diseños congruentes con la investigación. En este contexto, el estudio se sustentó en una metodología de carácter cuantitativa, lo cual requiere una dinámica de medición para conseguir los hallazgos. En torno al enfoque cuantitativo, Hernández et al. (2014) la definen como aquella metodología positivista que busca lo medible y lo verificable mediante la comprobación de hipótesis y la manipulación o no de las variables del estudio, dependiendo del diseño de la investigación. Además, tiene como finalidad recolectar numéricamente los datos necesarios para brindar respuestas a las preguntas investigativas. Los autores valoran que es la manera práctica y precisa que el investigador puede utilizar para el cumplimiento de los objetivos de su estudio.

Desde la perspectiva del diseño, se enfatizó que es un procedimiento científico el cual tiene como finalidad cumplir un proceso congruente y sistemático donde se consideran cada uno de los elementos que convergen en un proyecto de investigación. En relación a ello, el estudio hace mención a un diseño no experimental. Según Hernández, et al. (2014), este diseño se efectuó sin la manipulación deliberada de las variables, debido a que no se harán cambios de manera premeditada en ellas para conocer los efectos sobre otras.

Con respecto al nivel de investigación, se ubicó en un estudio descriptivo - correlacional de corte transversal. En referencia al nivel descriptivo buscó analizar los hechos, tal como se presentan en el contexto real. En ese orden, Arias (2016) sostiene que la investigación descriptiva radica en la caracterización de un fenómeno, hecho, grupo, o individuo con el propósito de determinar su comportamiento o estructura.

A juicio del mismo autor, las investigaciones son correlacionales cuando su propósito es establecer el nivel de relación entre dos o más variables. En estas investigaciones, primero se valoran las variables y posteriormente, a través de pruebas de hipótesis correlacionales y la aplicación de técnicas estadísticas, se estima la correlación. Es importante destacar, que la investigación con nivel correlacional no constituye de manera directa relaciones causales, puede proporcionar indicios sobre las causas posibles de un fenómeno, en este caso determinar la relación entre la gestión de la responsabilidad social y la sostenibilidad en el personal del escuadrón verde de la PNP- Lima 2022. De igual forma, Hernández y Mendoza (2018) señalan que los estudios de corte transversal, se recolectan datos sobre categorías, sucesos, comunidades, contextos, variables o sus relaciones, en un tiempo único.

3.2 Diseño muestral

La población se entiende como un grupo de elementos o unidades, a las cuales se refiere la investigación, la misma se establece por sus características que las definen. Tal como lo expone Arias (2016) al conceptualizarla como un conjunto infinito o finito de comunes elementos para los cuales serán extensivas las inferencias del estudio, esta queda delimitada por el problema y por los objetivos del estudio. En este sentido, el contexto poblacional va a determinar el número de unidades que serán consideradas para la recolección e interpretación de los datos. Para la población se consideraron todo el personal del escuadrón verde de la PNP- Lima, es decir, 800 agentes policiales, disgregados un 20% en área administrativa y un 80% en áreas operativas.

Respecto a la muestra, representa un extracto porcentual de la totalidad de todos los involucrados en el estudio. Para Hernández & Mendoza (2018), es un subgrupo de la población o universo que interesa, sobre la cual se recolectarán los datos pertinentes, y deberá ser representativa de dicha población. Asimismo, Balestrini (2016), la define como una porción representativa de la totalidad de sujetos que conforman la población y la

misma determina la cantidad de elementos que serán indagados para dar respuesta a las variables de la investigación.

Para la selección idónea de la muestra de la investigación se debe considerar el tipo de muestreo, según las características del fenómeno a estudiar. De tal manera, que para el desarrollo de los hallazgos se tomaron en cuenta las muestras probabilísticas aleatorias. Al respecto, este tipo de muestreo indica que cada uno de los miembros de una población tienen la misma oportunidad de ser elegido. Del mismo modo, Arias (2016) la define como un procedimiento de selección en el que se conoce la probabilidad que tienen los elementos de la población para integrar la muestra. Siendo su procedimiento estadístico el siguiente:

$$\frac{N * Z^2 * p * q}{d^2 (N - 1) + Z^2 * p * q}$$

Donde:

N: Número de trabajadores	= (800)
Z: Coeficiente o constante del 95% de confianza	= (95%) 1.95
P: Proporción esperada	= 0.50
Q: 1 – p (1 – 0.5)	= 0.50
D: Margen de error	= (0.01)

Reemplazando:

$$n = \frac{800 * 1.95^2 * 0.50 * 0.50}{0.05^2 (800 - 1) + 1.96^2 * 0.50 * 0.50}$$

$$n = 87$$

En función de esta estadística, la muestra queda conformada por 87 agentes policiales del escuadrón verde de la PNP- Lima.

3.3 Técnicas de recolección de datos

Las técnicas e instrumentos permiten al investigador seguir un proceso sistemático de recolección de datos, con la intención de recabar datos necesarios para dar respuesta a la investigación. Por ello, se tuvo en cuenta la técnica de la encuesta. Según Hurtado

(2018) es una técnica de recolección de datos mediante una serie de interrogantes, dirigidas a los sujetos en estudios, cuyo objetivo es obtener, de forma sistemática, medidas sobre las concepciones de una problemática de investigación construida previamente con el apoyo de un instrumento.

En relación al instrumento, para efectos del estudio, se consideró el cuestionario el cual representa una compilación sistemática de preguntas o ítems que se presentan a una muestra de la población en forma de afirmaciones o juicios ante los cuales se pide la reacción de los sujetos a los que se les administra (Pandey & Pandey 2021). Con apoyo a esta conceptualización, el instrumento se redactó con un lenguaje técnico, contentivo de ítems que fueron seleccionados tomando en consideración las variables de estudio.

Para el diseño de los instrumentos se consideraron las dos variables del estudio: la variable 1 (Gestión de responsabilidad social), para este instrumento se consideraron 16 ítems con preguntas politómicas con alternativas de respuestas tipo Likert (Nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre), en una escala ascendente del 1 al 5. Para la variable 2 (Sostenibilidad), se tomaron en cuenta 15 preguntas politómicas con el mismo procedimiento y la misma escala que la variable anterior, la cual dio respuesta a los objetivos específicos de la investigación.

Desde la perspectiva de la validez y confiabilidad del instrumento se tiene: En torno a la validez de la investigación se refiere al grado en el que un instrumento mide las variables que se quieren medir. En el caso concreto de la investigación, el proceso se realizará mediante un juicio de expertos, el cual estará a cargo de un grupo de especialistas para contrastar la validez de los ítems. El juicio de expertos, es una medición que realiza un grupo de especialistas para discernir en relación a la validez de los ítems del instrumento de investigación.

Al respecto, Ramírez (2018), indica que: consiste en un conjunto de opiniones que pueden brindar profesionales expertos sobre la estructuración de la operacionalización de las variables y el posterior diseño del instrumento, relacionadas al proyecto que se está realizando. En relación a la investigación, la validez del instrumento se hizo a través del juicio de tres (3) expertos, en la especialidad de administración y metodología. Dichos especialistas evalúan los aspectos como contenido, claridad de redacción y congruencia de cada uno de los ítems dentro del contexto de investigación y según sea el caso aprobaran su respectiva aplicación.

En relación a los criterios de confiabilidad del instrumento, se determinó en la investigación a través del cálculo estadístico del instrumento de medición y produce valores que oscilan entre cero y uno. Para Tamayo y Tamayo (2016), confiabilidad, es la certeza o seguridad para medir una variable dentro de un instrumento. El método que se usará es el cálculo del coeficiente de Alfa de Cronbach, este instrumento de medición, se refiere a que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce iguales resultados y es aplicable a escalas de varios valores posibles, por lo que puede ser utilizado para determinar la confiabilidad en escalas cuyos ítems tienen como respuesta dos o más alternativas, tal es el caso de los instrumentos politómicos tipo Likert.

Por tal motivo, el coeficiente de Alfa de Cronbach fue calculado en base a las varianzas de las preguntas y se lleva a cabo aplicando las siguientes fórmulas. La manera de interpretarlo es, cuanto el índice se acerque al extremo 1, mejor será la confiabilidad, por lo tanto, una fiabilidad respetable a partir de 0,80. Se realizó mediante la varianza de los ítems y la varianza del puntaje total:

$$\left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right]_{\alpha} = \left[\frac{K}{K-1} \right]$$

Siendo

S_i^2 La suma de varianzas de cada ítem.

S_t^2 La varianza del total de filas (puntaje total de los jueces)

K el número de preguntas o ítems.

Al respecto, Arias (2016), señala el valor mínimo aceptable para el coeficiente alfa de Cronbach es 0,70; por debajo de ese valor la consistencia interna de la escala utilizada es baja. Por su parte, el valor máximo esperado es 0,90; por encima de este valor se considera que hay redundancia o duplicación en las respuestas, según los autores usualmente, se prefieren valores de alfa entre 0,80 y 0,90.

3.4 Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información

Una vez recogido la información, se obtuvo estadísticas descriptivas para el análisis bivariado, a través de estadígrafos de tendencia central, de dispersión y curtosis. Asimismo, se desarrolló el análisis inferencial, donde se realiza pruebas de hipótesis mediante la prueba de normalidad, para comprender si el comportamiento de las variables y dimensiones se aproximan a una distribución normal (campana de gauss). Luego de ello, se decidió si es que se usarán técnicas estadísticas paramétrica o no paramétricas (cuando el comportamiento de las variables es desconocido). Para todos los casos se utilizaron el software estadístico IBM SPSS Statistics 23.

El proceso ordenado para la recolección de la información, se realizó de la manera siguiente: (a) se solicitó al personal del escuadrón verde de la PNP- Lima, el permiso correspondiente para realizar la investigación, así como para la recolección de los datos. (b) Se procedió a enviar el cuestionario de manera electrónica (formularios de Google) y a otros mediante encuesta física a un total de 87 agentes policiales del área administrativa

y operativa pertenecientes al escuadrón verde de Lima. (c) Seguidamente se realizó el procesamiento estadístico pertinente para la obtención de los hallazgos y establecimiento de discusiones y conclusiones.

4.5 Aspectos éticos

Los valores éticos están presentes en todo proceso científico, implican el respeto por los principios y valores, en este caso aplicados a las ciencias administrativas, abordando realidades en las instituciones públicas y privadas. Desde la perspectiva del modelo objeto de estudio, se abordó la gestión de la responsabilidad social y sostenibilidad como elementos imprescindibles en el comportamiento equilibrado de las organizaciones y como disciplinas en este hecho científico, partiendo de los ámbitos de aplicación. El estudio se llevó a cabo cumpliendo con las normas del Comité de Ética de investigación de la Universidad San Martín de Porres. Manteniendo en reserva a los participantes, además de respetar el principio de justicia, igualdad y equidad. Por tanto, el estudio estuvo inmerso en los siguientes aspectos éticos: valor social, validez científica y selección equitativa de las unidades de análisis objeto de estudio.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Resultados de la investigación

Este capítulo presenta los resultados relacionados con el problema de investigación, los objetivos y las preguntas formuladas a partir de la teoría desarrollada en el marco teórico de esta investigación. En este contexto, se presentan resultados descriptivos detallados y un análisis de correlación en el contexto de las pruebas de hipótesis que permiten determinar la relación entre la gestión de la responsabilidad social y la sostenibilidad en el personal del Escuadrón Verde de la PNP- Lima 2022.

4.1.1 Descripción de la muestra

Con respecto a la muestra, el área de personal del Escuadrón Verde de Lima del 2022, indica que solo el 3% del total de efectivos pertenecientes al Escuadrón Operativo son mujeres y un 97% son hombres. Por lo tanto, la muestra probabilística correspondió a 87 efectivos PNP de los que 84 (97%) son hombres y 3 (3%) son mujeres para mantener la proporción de la población, distribuidos de tal como se presentan en la figura 1:

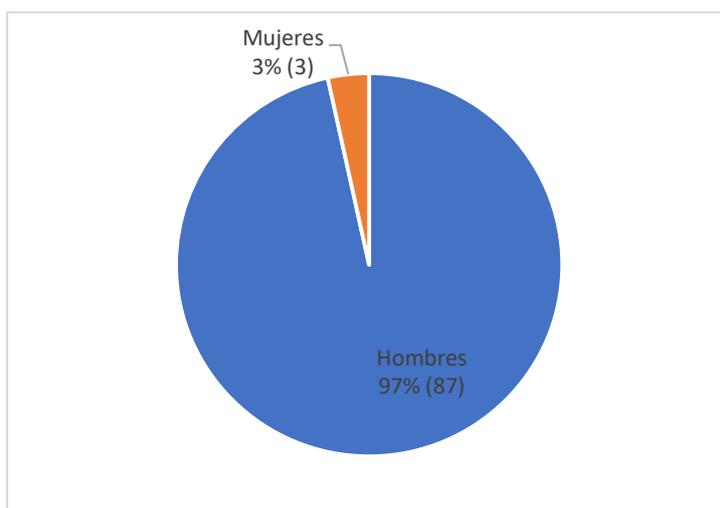


Figura 1 Cantidad de encuestados por género

Fuente: Elaboración propia

4.1.2 Confiabilidad del constructo del instrumento

La confiabilidad es la tarea que otorga calidad al instrumento de plasmar resultados similares en distintos momentos, con muestras y condiciones iguales (Arias, 2016). Por tanto, para medir la magnitud del coeficiente de confiabilidad del Alfa de Cronbach en la encuesta, se utilizó la escala de Hernández y Mendoza (2018), según la siguiente tabla:

Tabla 1

Interpretación de los coeficientes de Alfa de Cronbach.

Escala	Categoría
$r = 1$	Confiabilidad perfecta
0,90 – 0,99	Confiabilidad muy alta
0,70 – 0,89	Confiabilidad alta
0,60 – 0,69	Confiabilidad aceptable
0,40 – 0,59	Confiabilidad moderada
0,30 – 0,39	Confiabilidad baja
0,10 – 0,29	Confiabilidad muy baja
0,01 – 0,09	Confiabilidad despreciable
$r = 0$	Confiabilidad nula

Fuente: Hernández y Mendoza (2018)

De tal manera, para la obtención de resultados se deberá responder a la pregunta general de la investigación, la cual es: ¿Cuál es la relación entre la gestión de la responsabilidad social y la sostenibilidad en el personal del Escuadrón Verde de la PNP-Lima 2022 ?, por lo que fue utilizado el Alfa de Cronbach aplicada a la muestra, con el propósito de determinar el coeficiente de confiabilidad del instrumento cuestionario, aplicado a la muestra de 87 efectivos del escuadrón verde de la PNP, por tanto, éste puso a prueba en ambas variables, la consistencia interna, equivalencia y estabilidad permitiendo identificar hasta qué punto las medidas parciales obtenidas con los diferentes

ítems son “consistentes” entre sí y por tanto representativas del universo posible de ítems que podrían medir ese constructo, el estadístico señalado muestra los siguientes resultados:

La tabla 2, destaca los resultados obtenidos en relación a la variable Responsabilidad social de la investigación, el coeficiente de confiabilidad de las 16 preguntas pertenecientes al cuestionario fue de 0.873 al ser mayor de 0.70, se validó el instrumento por ser de alta confiabilidad.

Tabla 2

Alfa de Cronbach para el cuestionario de la Variable Responsabilidad social.

Estadística de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N° de elementos
0,873	0,70	16

Fuente: SPSS Versión 25

En la tabla 3, los resultados obtenidos alusivo a la variable sostenibilidad de la investigación, el coeficiente de confiabilidad de las 15 preguntas pertenecientes al cuestionario fue de 0.902 al ser mayor de 0.90, se validó el instrumento por ser de muy alta confiabilidad.

Tabla 3

Alfa de Cronbach para el cuestionario de la Variable Sostenibilidad.

Estadística de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N° de elementos
0,902	0,90	15

Fuente: SPSS Versión 25

4.1.3 Análisis descriptivo

5.1.3.1 Variable 1: Responsabilidad social

En la tabla 4 y figura 2, se establece que, de 87 efectivos del escuadrón verde de la PNP, en la variable responsabilidad social y en la dimensión responsabilidad económica, el 45.98% opinan “casi siempre”, asimismo, el 33.33% indican “siempre”, el 17.24% consideran “a veces”, en último lugar, el 3.45% opinan “casi nunca”. Por tanto, se deduce, que el 79.31% de los efectivos del escuadrón verde de la PNP están conscientes del empleo de la responsabilidad económica, la cual permitirá la optimización de la rentabilidad, inversión, activos, beneficios y crecimiento para la institución.

Tabla 4

Resultados dimensión: Responsabilidad económica

Escala de medición	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi Nunca	3	3.45	3.45	3.45
A veces	15	17.24	17.24	20.69
Casi siempre	40	45.98	45.98	66.67
Siempre	29	33.33	33.33	100.0
Total	87	100.0	100.0	

Fuente: SPSS Versión 25

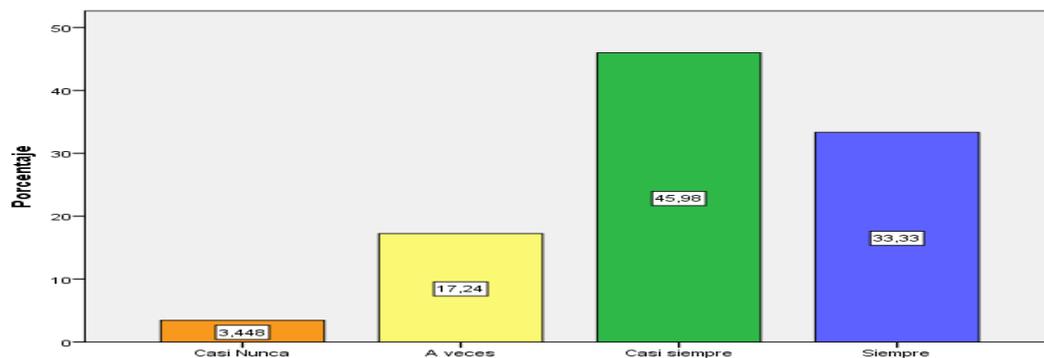


Figura 2 Resultados dimensión: Responsabilidad económica

Dimensión 2: Responsabilidad legal

En torno a la tabla 5 y figura 3, se establece que, de 87 efectivos del escuadrón verde de la PNP, en la variable responsabilidad social y en la dimensión responsabilidad legal, el 70.11% (61 sujetos) opinan “Siempre”, así mismo, el 22.99% (20 sujetos) indican “Casi siempre”, finalmente, el 6.90% (6 sujetos) señalan “A veces”. Por consiguiente, se concluye, que el 93.10% de los efectivos del escuadrón verde de la PNP están conscientes del empleo de la responsabilidad legal, la cual contribuirá a la mejora del cumplimiento de normativas, la equidad, la justicia social y el sostén jurídico en la institución.

Tabla 5

Resultados dimensión: Responsabilidad legal

Escala de medición	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	6	6.90	6.90	6.90
Casi siempre	20	22.99	22.99	29.9
Siempre	61	70.11	70.11	100.0
Total	87	100.0	100.0	

Fuente: SPSS Versión 25

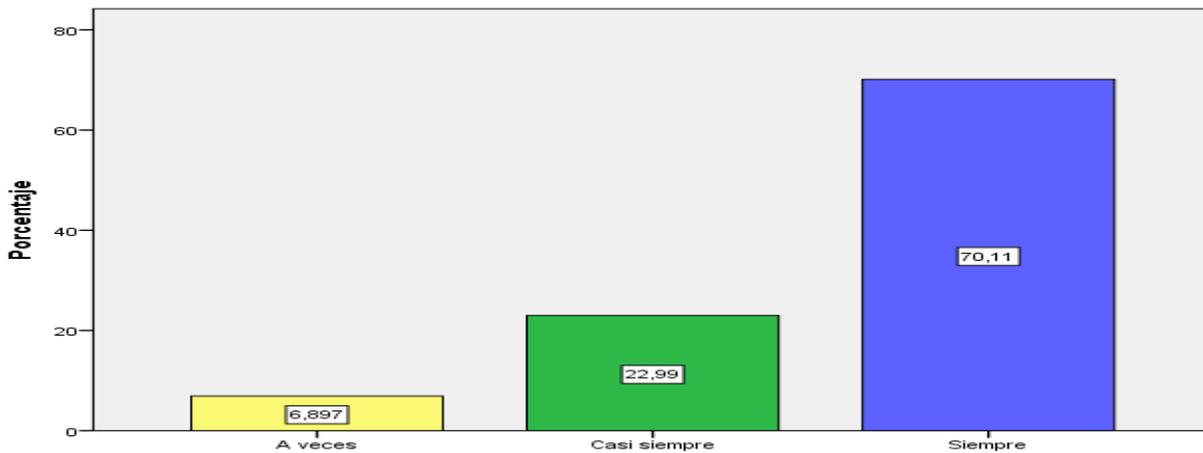


Figura 3 Resultados dimensión: Responsabilidad legal

Dimensión 3: Responsabilidad ética

Para la tabla 6 y figura 4, se establece que, de 87 efectivos del escuadrón verde de la PNP, en la variable Responsabilidad Social y en la dimensión responsabilidad ética, el 67.82% (59 sujetos) opinan “Siempre”, así mismo, el 25.29% (29 sujetos) indican “Casi siempre”, el 5.75% (5 sujetos) consideran “a veces”, en último lugar, el 1.15% (1 sujeto) opina “casi nunca”. De tal modo, se concluye, que el 93.11% de los efectivos del escuadrón verde de la PNP están conscientes de la aplicación de la responsabilidad ética, la cual permitirá la optimización de las normas y comportamientos morales, las actividades justas, las obligaciones éticas y la integridad corporativa en la institución.

Tabla 6

Resultados dimensión: Responsabilidad ética

Escala de medición	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi Nunca	1	1.15	1.15	1.15
A veces	5	5.75	5.75	6.90
Casi siempre	22	25.29	25.29	32.19
Siempre	59	67.81	67.81	100.0
Total	87	100.0	100.0	

Fuente: SPSS Versión 25

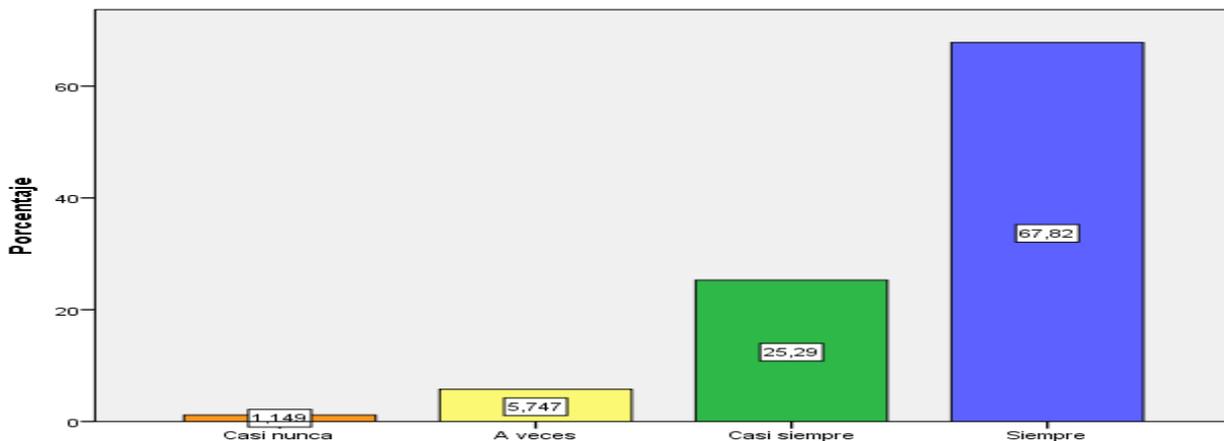


Figura 4 Resultados dimensión: Responsabilidad ética

Dimensión 4: Responsabilidad Filantrópica

En la tabla 7 y figura 5, se establece que, de 87 efectivos del Escuadrón Verde de la PNP, en la variable responsabilidad social y en la dimensión responsabilidad filantrópica, el 63.11% opinan “Siempre”, asimismo, el 31.03% indican “Casi siempre”, por último, el 5.75% opina “a veces”. De tal forma, se concluye, que el 94.25% de los efectivos del Escuadrón Verde de la PNP están conscientes de la aplicación de la responsabilidad filantrópica, la cual mejorará el apoyo benéfico, la actividad voluntaria, el servicio al ciudadano y el valor institucional en la institución.

Tabla 7

Resultados dimensión: Responsabilidad Filantrópica

Escala de medición	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	5	5.75	5.75	5.75
Casi siempre	27	31.03	31.03	36.78
Siempre	55	63.22	63.22	100.0
Total	87	100.0	100.0	

Fuente: SPSS Versión 25

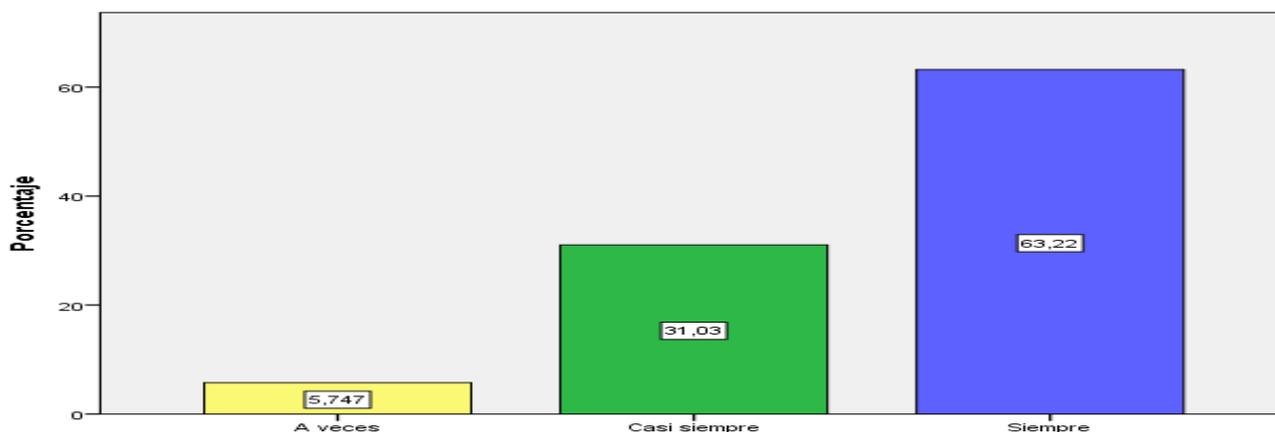


Figura 5 Resultados dimensión: Responsabilidad Filantrópica

4.1.3.2 Variable 2: Sostenibilidad

En la tabla 8 y figura 6, se establece que, de 87 efectivos del escuadrón verde de la PNP, en la variable sostenibilidad y en la dimensión sostenibilidad ambiental, el 40.23% (35 sujetos) opinan “a veces”, así mismo, el 29.89% indican “siempre”, el 14.94% consideran “casi siempre”, el 9.20% (8 sujetos) opinan “casi nunca”, en último lugar, el 5.74% señalan “nunca”. Por tal razón, se deduce, que el 44.83% de los efectivos del escuadrón verde de la PNP están conscientes del uso de la sostenibilidad ambiental para acatar las políticas ambientales de conservación y ajustarse a la gestión de residuos sólidos, la economía circular y la innovación verde en la institución.

Tabla 8

Resultados dimensión: Sostenibilidad ambiental

Escala de medición	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	5	5.74	5.74	5.74
Casi Nunca	8	9.20	9.20	14.94
A veces	35	40.23	40.23	55.17
Casi siempre	13	14.94	14.94	70.11
Siempre	26	29.89	29.89	100.0
Total	87	100.0	100.0	

Fuente: SPSS Versión 25.

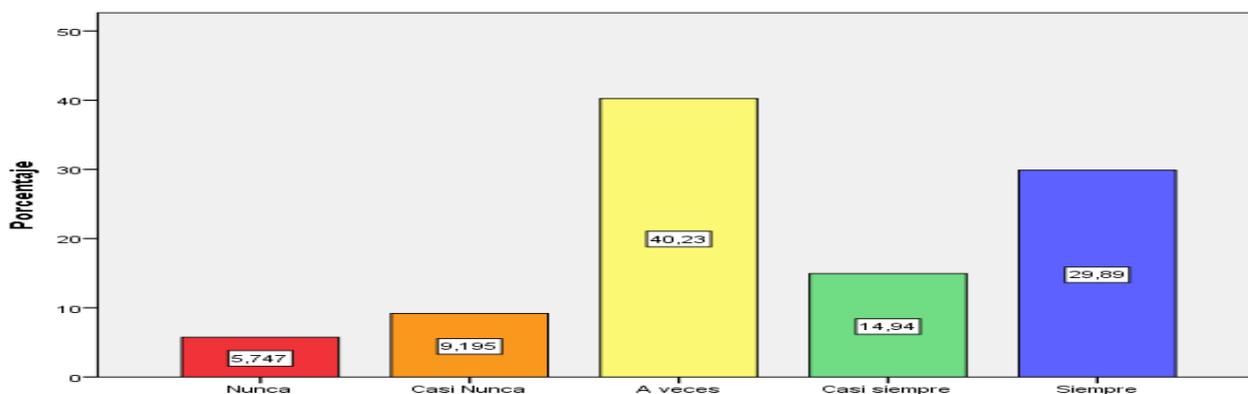


Figura 6 Resultados dimensión: Sostenibilidad ambiental

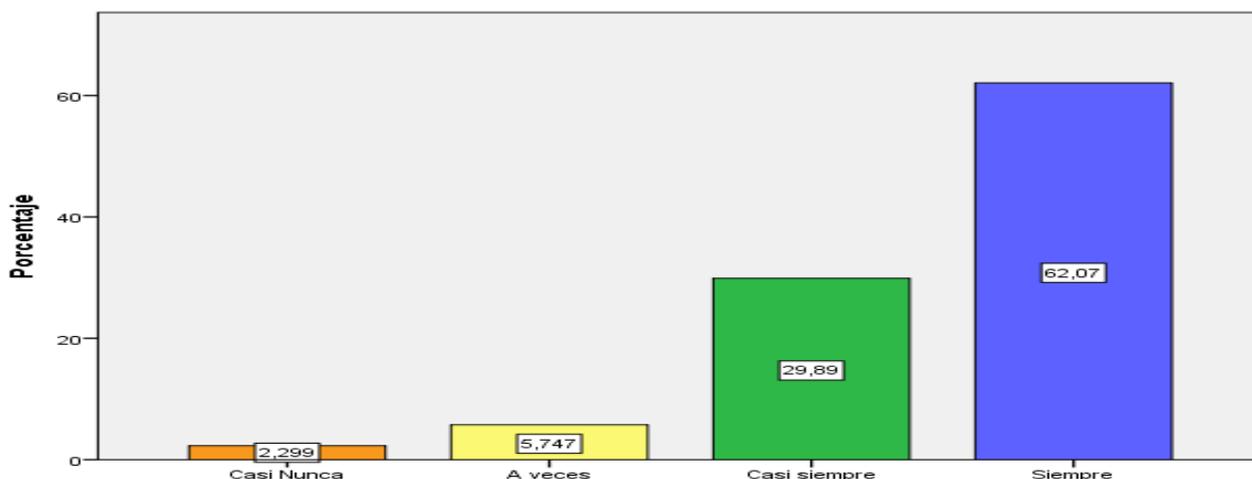
En la tabla 9 y figura 7, se establece que, de 87 efectivos del escuadrón verde de la PNP, en la variable sostenibilidad y en la dimensión sostenibilidad social, el 62.07% opinan “siempre”, así mismo, el 29.89% (26 sujetos) indican “casi siempre”, el 5.74% consideran “a veces”, y finalmente, el 2.30% señalan “casi nunca”. Por tal motivo, se concluye, que el 91.96 % de los efectivos del escuadrón verde de la PNP están conscientes del uso de la sostenibilidad social para cumplir con las necesidades básicas, tener empatía social, formar parte de los grupos de interés y acatar los objetivos comunes de la institución.

Tabla 9

Resultados dimensión: Sostenibilidad social

Escala de medición	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi Nunca	2	2.30	2.30	2.30
A veces	5	5.74	5.74	8.04
Casi siempre	26	29.89	29.89	37.93
Siempre	54	62.07	62.07	100.0
Total	87	100.0	100.0	

Fuente: SPSS Versión 25



Dimensión 3: Sostenibilidad cultural

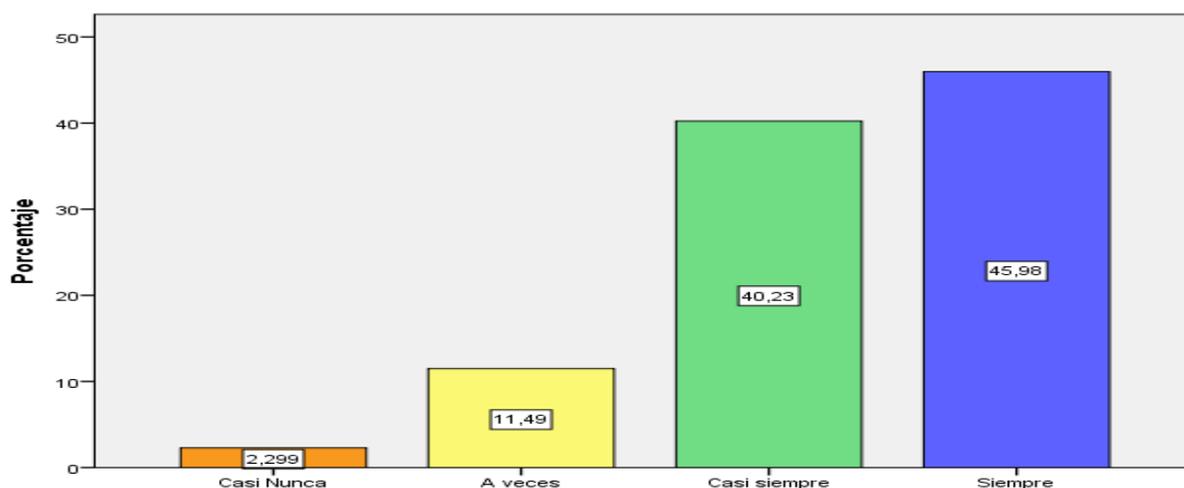
Figura 7 Resultados dimensión: Sostenibilidad social

En la tabla 10 y figura 8, se establece que, de 87 efectivos del escuadrón verde de la PNP, en la variable Sostenibilidad y en la dimensión Sostenibilidad cultural, el 45.98% opinan “siempre”, asimismo, el 40.23% indican “casi siempre”, el 11.49% consideran “a veces”, y, por último, el 2.30% señalan “casi nunca”. De tal modo, se concluye, que el 86.21% de los efectivos del escuadrón verde de la PNP están conscientes del uso de la sostenibilidad cultural para contribuir con la transmisión generacional, la formación ciudadana, las creencias, tradiciones y costumbres y la identidad institucional.

Tabla 10*Resultados dimensión: Sostenibilidad cultural*

Escala de medición	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi Nunca	2	2.30	2.30	2.30
A veces	10	11.49	11.49	13.79
Casi siempre	35	40.23	40.23	54.02
Siempre	40	45.98	45.98	100.0
Total	87	100.0	100.0	

Fuente: SPSS Versión 25

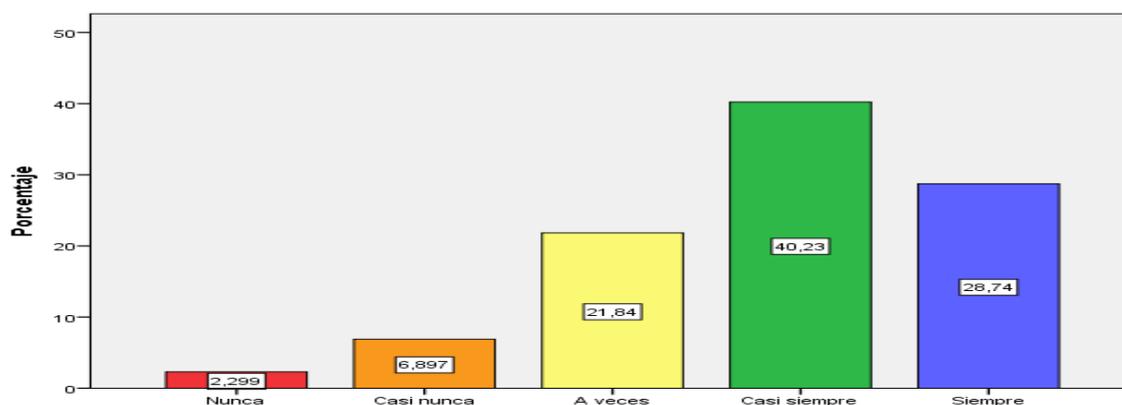
**Figura 8** Resultados dimensión: Sostenibilidad Cultural**Dimensión 4: Sostenibilidad económica**

En relación a la tabla 11 y figura 9, se establece que, de 87 efectivos del escuadrón verde de la PNP, el 40.23% opinan “casi siempre”, asimismo, el 28.74% indican “siempre”, el 21.84% consideran “a veces”, el 6.90% señalan “casi nunca”, por último, el 2.30% reseñan “nunca”. De tal modo, se concluye, que el 68.97% de los efectivos del Escuadrón Verde de la PNP están conscientes del uso de la sostenibilidad económica para contribuir con las gestiones financieras de apoyo, la auto gestión financiera como mecanismo de apoyo, la mejora de recursos y capacidades y los fondos de apoyo en la institución.

Tabla 11*Resultados dimensión: Sostenibilidad económica*

Escala de medición	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	2	2.30	2.30	2.30
Casi Nunca	6	6.90	6.90	9.20
A veces	19	21.84	21.84	31.04
Casi siempre	35	40.23	40.23	71.27
Siempre	25	28.74	28.74	100.0
Total	87	100.0	100.0	

Fuente: SPSS Versión 25

**Figura 9 Resultados dimensión: Sostenibilidad Económica**

4.1.4 Análisis inferencial

El análisis inferencial, fue realizado aplicando las pruebas estadísticas inferenciales para determinar y contrastar la confiabilidad de correlación de las variables y dimensiones, considerando la hipótesis general y específicas, de tal forma, se efectuó la prueba de normalidad para calcular el modelo estadístico.

Prueba de normalidad

- El nivel de significancia límite es 5% o 0,05;
- Si $p > 0,05$ = Distribución normal y
- Si $p < 0,05$ = Distribución no paramétrica.

En la tabla 12, la prueba de normalidad para las variables: Responsabilidad social y sostenibilidad, se procesó los datos obtenidos de ambas variables, según el grado de libertad es $87 > 50$, por lo tanto, se usará el estadístico de Kolmogorov-Smirnova, por consiguiente, el valor de significancia es de 0.000 y $0.000 < 0.05$, en consecuencia, la hipótesis se trabajará con una distribución no paramétrica. De tal modo, se utilizó el coeficiente de correlación de Rho de Spearman para determinar la prueba de hipótesis y verificar si las 2 variables tienen relación o no (Hernández y Mendoza, 2018).

Tabla 12

Prueba de Normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Variable 1: Responsabilidad social	0,418	87	0,000
Variable 2: Sostenibilidad	0,523	87	0,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Software SPSS Versión 25.

Tabla 13

Coefficiente de Rho Spearman

Valor de Rho de Spearman	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja

0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecto

Fuente: Hernández y Mendoza (2018)

Prueba de Hipótesis General

H0: No existe relación entre la gestión de la responsabilidad social y la sostenibilidad en el personal del escuadrón verde de la PNP- Lima 2022.

H1: Existe relación entre la gestión de la responsabilidad social y la sostenibilidad en el personal del escuadrón verde de la PNP- Lima 2022.

Para el contraste de hipótesis a un nivel de significancia (Sig.), $\alpha < 0,05$; se utilizó el estadístico (SPSS) correlación de Rho de Spearman:

De acuerdo, al nivel de significancia es de $p=0,000$ inferior a $0,05$ que para el juicio de la validación hipotética definiremos así: se acepta la hipótesis alterna H1 y se rechaza la hipótesis nula H0, en caso de que suceda lo contrario, es decir, que la significancia sea mayor $0,05$ entonces se rechaza la hipótesis alterna H1 y se acepta la hipótesis nula H0.

Con base a la tabla 14, se muestra un valor de $p=0,001$ siendo inferior a $0,05$, de tal modo se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alterna (H1), encontrando así una relación directa, positiva y significativa entre la responsabilidad social y la sostenibilidad del personal del escuadrón verde de la PNP- Lima 2022. De igual forma, en el análisis de correlación de Spearman se obtuvo un resultado de $Rho=0,347$, indicando que la relación entre la variable 1 Responsabilidad social y la

variable 2 sostenibilidad es positiva baja. En consecuencia, existe una relación positiva baja entre la variable 1 y la variable 2 estudiadas.

Tabla 14

Grado de correlación y nivel de significancia entre la Variable 1: Responsabilidad Social y Variable 2: Sostenibilidad

			Variable 1: Responsabilidad Social	Variable 2: Sostenibilidad
Rho de Spearman	Variable 1: Responsabilidad Social	Coefficiente de correlación	1,000	0,347**
		Sig. (bilateral)	.	0,001
		N	87	87
	Variable 2: Sostenibilidad	Coefficiente de correlación	0,347**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,001	.
		N	87	87

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Software SPSS Versión 25.

Prueba de Hipótesis Específica 1

H0: No existe relación entre la gestión de la responsabilidad social y la sostenibilidad ambiental en el personal del escuadrón verde de la PNP- Lima.

H1: Existe relación entre la gestión de la responsabilidad social y la sostenibilidad ambiental en el personal del escuadrón verde de la PNP- Lima.

En la tabla 15, el grado de correlación de las variables determinadas entre la variable responsabilidad social y la dimensión sostenibilidad ambiental de la variable sostenibilidad, según Rho de Pearson, es 0,388 y cuyo resultado pone en evidencia una correlación positiva baja. Por consiguiente, el nivel de significancia es $p = 0,000 \leq 0,05$. Resumiendo lo planteado, se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alterna (H1). En consecuencia, se concluye que la responsabilidad social se relaciona directa,

positiva y significativamente con la sostenibilidad ambiental en el personal del escuadrón verde de la PNP- Lima.

Tabla 15

Grado de correlación y nivel de significancia entre la Variable 1: Responsabilidad Social y Dimensión 1: Sostenibilidad ambiental

			Variable 1: Responsabilidad Social	Dimensión 1: Sostenibilidad ambiental
Rho de Spearman	Variable 1: Responsabilidad Social	Coefficiente de correlación	1,000	0,388**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	87	87
	Dimensión 1: Sostenibilidad ambiental	Coefficiente de correlación	0,388**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	87	87

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Software SPSS Versión 23.

Prueba de Hipótesis Específica 2

H0: No existe relación entre la gestión de la responsabilidad social y la sostenibilidad social en el personal del escuadrón verde de la PNP- Lima.

H1: Existe relación entre la gestión de la responsabilidad social y la sostenibilidad social en el personal del escuadrón verde de la PNP- Lima.

En la tabla 16, el grado de correlación de las variables determinadas entre la variable responsabilidad social y la dimensión sostenibilidad social de la variable sostenibilidad, según Rho de Pearson, es 0,461 y cuyo resultado pone en evidencia una correlación positiva moderada. De tal forma, el nivel de significancia es $p = 0,000 \leq 0,05$. Resumiendo lo planteado, se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alterna (H1). En consecuencia, se concluye que la responsabilidad social se relaciona directa,

positiva y significativamente con la sostenibilidad social en el personal del escuadrón verde de la PNP- Lima.

Tabla 16

Grado de correlación y nivel de significancia entre la Variable 1: Responsabilidad Social y Dimensión 2: Sostenibilidad social

			Variable 1: Responsabilidad Social	Dimensión 2: Sostenibilidad social
Rho de Spearman	Variable 1: Responsabilidad Social	Coefficiente de correlación	1,000	0,461**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	87	87
	Dimensión 2: Sostenibilidad social	Coefficiente de correlación	0,461**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	87	87

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Software SPSS Versión 23.

Prueba de Hipótesis Específica 3

H0: No existe relación entre la gestión de la responsabilidad social y la sostenibilidad cultural en el personal del escuadrón verde de la PNP- Lima.

H1: Existe relación entre la gestión de la responsabilidad social y la sostenibilidad cultural en el personal del escuadrón verde de la PNP- Lima.

En la tabla 17, el grado de correlación de las variables determinadas entre la variable Responsabilidad Social y la dimensión Sostenibilidad cultural de la variable Sostenibilidad, según Rho de Pearson, es 0,580 y cuyo resultado pone en evidencia una correlación positiva moderada. Por tanto, el nivel de significancia es $p = 0,000 \leq 0,05$. Resumiendo lo planteado, se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alterna (H1). En tal sentido, se concluye que la Responsabilidad Social se relaciona directa,

positiva y significativamente con la sostenibilidad cultural en el personal del escuadrón verde de la PNP- Lima.

Tabla 17

Grado de correlación y nivel de significancia entre la Variable 1: Responsabilidad Social y Dimensión 3: Sostenibilidad cultural

			Variable 1: Responsabilidad Social	Dimensión 3: Sostenibilidad cultural
Rho de Spearman	Variable 1: Responsabilidad Social	Coefficiente de correlación	1,000	0,580**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	87	87
	Dimensión 3: Sostenibilidad cultural	Coefficiente de correlación	0,580**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	87	87

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Software SPSS Versión 23.

Prueba de Hipótesis Específica 4

H0: No existe relación entre la gestión de la responsabilidad social y la sostenibilidad económica en el personal del escuadrón verde de la PNP- Lima.

H1: Existe relación entre la gestión de la responsabilidad social y la sostenibilidad económica en el personal del escuadrón verde de la PNP- Lima.

En la tabla 18, el grado de correlación de las variables determinadas entre la variable Responsabilidad Social y la dimensión Sostenibilidad económica de la variable Sostenibilidad, según Rho de Pearson, es 0,321 y cuyo resultado pone en evidencia una correlación positiva baja. De tal modo, el nivel de significancia es $p = 0,000 \leq 0,05$. Resumiendo lo planteado, se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alterna (H1). Por consiguiente, se concluye que la Responsabilidad Social se relaciona directa,

positiva y significativamente con la sostenibilidad económica en el personal del escuadrón verde de la PNP- Lima.

Tabla 18

Grado de correlación y nivel de significancia entre la Variable 1: Responsabilidad Social y Dimensión 4: Sostenibilidad económica

			Variable 1: Responsabilidad Social	Dimensión 4: Sostenibilidad económica
Rho de Spearman	Variable 1: Responsabilidad Social	Coefficiente de correlación	1,000	0,321**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	87	87
	Dimensión 4: Sostenibilidad económica	Coefficiente de correlación	0,321**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	87	87

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Software SPSS Versión 23.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de Resultados

A continuación, se presenta la discusión de los resultados provenientes del análisis realizado para estudiar la gestión de la responsabilidad social y sostenibilidad en el personal del Escuadrón Verde de la PNP - Lima, 2022, para una muestra aleatoria de 87 efectivos del escuadrón verde de la PNP, de tal manera que las discusiones de los resultados serán interpretadas en relación a los objetivos planteados en la investigación:

5.1.1 Determinar la relación entre la gestión de la responsabilidad social y la sostenibilidad ambiental en el personal del escuadrón verde de la PNP- Lima.

Los resultados con respecto al primer objetivo específico, pudo evidenciar al analizar dichos datos recolectados, que la gestión de la responsabilidad social empresarial tiene una incidencia positiva baja del 39% (0.388) en relación sobre la sostenibilidad ambiental del personal del escuadrón verde de la PNP- Lima. Estos resultados dan a conocer que los elementos asociados al uso de la sostenibilidad ambiental involucran parcialmente las políticas ambientales de conservación, el ajuste a la gestión de residuos sólidos, la economía circular y la innovación verde en la institución. Este resultado similar al de Chávez (2018) quien evidenció que la responsabilidad social empresarial es de gran importancia en una empresa proveedora del Programa Qaliwarma, y tiene una relación significativa con la sostenibilidad desde el punto de vista ambiental contemplando el ahorro de energía, ahorro del agua, bioseguridad, políticas ambientales e integración de temas dentro de la empresa.

Por otro lado, Brin & Nehme (2019) indican que la sostenibilidad ambiental forma parte de un binomio con la responsabilidad empresarial, teniendo un vínculo que fomenta

la calidad de vida de las generaciones futuras. Por tanto, las organizaciones de este sector u otro deben tomar en cuenta los cambios ambientales, el cumplimiento de las normas del cuidado de recursos naturales, la minimización del consumo de energía y agua y el fortalecimiento de políticas de eliminación de desechos modo ecológico. En tal sentido, el deber mutuo entre la institución y los efectivos PNP respecto a la sostenibilidad ambiental es percibido por los usuarios, por ello, el estado en que se comprometan los efectivos policiales reflejara el modo de gestión de RSE con el que cuenta el escuadrón verde de manera interna.

5.1.2 Determinar la relación entre la gestión de la responsabilidad social y la sostenibilidad social en el personal del escuadrón verde de la PNP- Lima.

Según los resultados correspondientes al segundo objetivo específico, se pudo comprobar la existencia de una relación de la gestión de la responsabilidad social y la sostenibilidad social en el personal del escuadrón verde de la PNP- Lima en un 46% (0.461) siendo positiva moderada. Esto permite identificar que la actitud del personal policial va dirigida parcialmente al uso de la sostenibilidad social para cumplir con necesidades básicas, empatía social, la formación de los grupos de interés y acatar los objetivos comunes de la institución. Este resultado es similar al encontrado por Guzmán (2020), quien señala que la Responsabilidad Social Empresarial se relaciona con la sostenibilidad social, donde los elementos más resaltantes descritos por los miembros de la Policía Nacional, se encuentran en la contribución a la mejora de la calidad de vida de estos, las de sus familiares y la comunidad en general que se encuentren en situaciones precarias.

Meseguer et al. (2021) dan a conocer que la integración de los aspectos sociales genera impactos positivos sobre la satisfacción de las necesidades básicas, involucrando elementos como: estabilidad laboral, prácticas de trabajo, salud y seguridad, y desarrollo

de habilidades y capacidades, lo que implica el interés de las organizaciones en prácticas de seguridad para medidas preventivas o desarrollo de destrezas. Por tanto, el estado en que se encuentren los trabajadores de una organización será el reflejo del modelo de gestión de Responsabilidad Social Empresarial tanto de manera interna como externa, para contribuir con actividades en beneficio a la sociedad.

5.1.3 Determinar la relación entre la gestión de la responsabilidad social y la sostenibilidad cultural en el personal del escuadrón verde de la PNP- Lima.

De acuerdo a los resultados correspondientes al tercer objetivo específico, se pudo comprobar la existencia de una relación entre la gestión de la responsabilidad social y la sostenibilidad cultural del personal del escuadrón verde de la PNP- Lima en un 58% (0.580) siendo positiva moderada. Esto permite reconocer que la actitud de los efectivos PNP, va dirigida parcialmente al uso de la sostenibilidad cultural para contribuir con la transmisión generacional, la formación ciudadana, las creencias, tradiciones y costumbres y la identidad institucional. Este resultado difiere con el estudio de Ordoñez (2021) quien dio a conocer que el 51.19% de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia no relacionan la responsabilidad social empresarial con las estrategias de sostenibilidad de ámbito cultural, puesto que estas, se encuentran más direccionadas a los servicios brindados, en aspectos como: la calidad del servicio, el precio del servicio y el plazo del servicio.

Por otro lado, estos resultados se vinculan con lo abordado por Nikolaou et al. (2019) quienes destacaron un binomio relevante y sinérgico de la responsabilidad social empresarial y la sostenibilidad cultural, incluyendo aspectos de valoración de los colaboradores de una entidad como: las creencias, tradiciones, costumbres e identidad corporativa. Estos accionares son percibidos por los usuarios, teniendo en consideración

que existen componentes culturales dentro de la actitud de cada trabajador que son formados por el comportamiento que tenga en la institución.

5.1.4 Determinar la relación entre la gestión de la responsabilidad social y la sostenibilidad económica en el personal del escuadrón verde de la PNP- Lima.

En torno a los resultados correspondientes al cuarto objetivo específico, se pudo comprobar la existencia de una relación entre la gestión de la responsabilidad social y la sostenibilidad económica del personal del escuadrón verde de la PNP- Lima en un 32% (0.321) siendo positiva baja. Esto permite identificar que la actitud de los efectivos policiales va dirigida escasamente al uso de la sostenibilidad económica para contribuir con la gestión financiera en apoyo a las comunidades. Estos resultados difieren parcialmente con los de Chávez (2018) quien señala que la responsabilidad social empresarial se relaciona con la sostenibilidad económica, en los siguientes elementos: sistema de solución, proceso de evaluación, distribución e indicadores de insumos, los cuales en una empresa comercial refuerzan el incremento del valor de la entidad y la contribución al ingreso nacional, por rentabilidad y número de empleos generados.

Aunado, a los resultados de Saidi et al. (2014); Benavides-Velasco et al. (2014) y Pătări et al. (2014) quienes identificaron que existe una influencia, al menos indirecta con la responsabilidad social empresarial, puesto que está más encaminada a la reputación e imagen de marca, la satisfacción del cliente, la mejora de recursos y capacidades, la optimización de la competencia directiva, la adquisición de talento y la creación de fondo de comercio. En tal sentido, este accionar de empresas comerciales es positiva para que el cliente tenga una actitud favorable hacia la entidad.

5.1.5 Determinar la relación entre la gestión de la responsabilidad social y la sostenibilidad en el personal del escuadrón verde de la PNP- Lima 2022.

Por último, los resultados del objetivo principal del estudio el cual fue determinar la relación entre la gestión de la responsabilidad social y la sostenibilidad en el personal del escuadrón verde de la PNP- Lima 2022, donde de acuerdo a la prueba no paramétrica de Rho de Spearman determinó que la RSE incide en 35% (0.347) en la sostenibilidad del personal con una relación positiva baja. Este resultado concuerda con los encontrados por Chávez (2018) quien demostró que la RSE está relacionada de forma directa con la variable sostenibilidad, según la correlación de Spearman de 69% representado este resultado como moderado.

Por otro lado, difieren de los resultados de Guerrero & Luque (2021) quienes demuestran una relación directa entre la RSE y la Sustentabilidad asociadas al manejo de escombros tras el terremoto de Manabí en Ecuador exponiendo la falta de ética y las falencias de RSE en los distorsionados procesos de bienestar público del país. Por otro lado, difiere con los resultados de Bacinello et al (2021) al describir la influencia de las dimensiones de la RSE: Social, Económica y Ambiental sobre las prácticas de sostenibilidad de las PYME comerciales, representando así una oportunidad para crear valor y generar ventajas competitivas frente a sus rivales.

Del mismo modo, Madanaguli et al. (2021) señalaron el impacto de la RSE en las empresas de acuerdo a su naturaleza, representa un proceso complejo y multifacético influenciado por el compromiso para optimar el bienestar de la comunidad a través de prácticas comerciales de bienes y servicios cuidadosos. Sin embargo, los resultados del estudio coinciden con lo expuesto por Jarmuševiča et al. (2019), quienes describen a grandes rasgos lo que debe prevalecer en un contexto empresarial de la RSE influenciando a las dimensiones de la sostenibilidad, como lo son: medioambiental, económica, social

y cultural, que envuelve el aspecto de voluntariedad y la implicación de las partes interesadas.

CONCLUSIONES

1. En relación al objetivo general, se comprobó una relación positiva débil (35%), el cual representa un bajo compromiso y contribución del personal policial del escuadrón verde de la PNP en la RSE en aspectos económicos, legales, éticos y filantrópicos frente a la sostenibilidad de tipo ambiental, social, cultural y económica de la institución donde forman parte.
2. En cuanto al objetivo específico uno, se comprobó una relación positiva débil (39%), representado por la poca participación de los efectivos policiales en actividades de RSE, motivo por el cual sus contribuciones a la sostenibilidad ambiental han sido muy bajas al no acatar totalmente las políticas ambientales y de conservación, al manejo de los residuos sólidos, a la economía circular y a la innovación verde que mejore la calidad de vida de las futuras generaciones.
3. En torno al objetivo específico número dos, se evidenció que existe una relación moderada (46%), reflejando un compromiso parcial del personal de la PNP en cuanto al manejo de la RSE, al desarrollar sus actividades justas con ética e integridad, están cumpliendo con las necesidades básicas de la institución, pero no se direccionan hacia la empatía social y al logro de los objetivos comunes de la organización.
4. En relación al objetivo específico tres, se determinó que existe una relación moderada (58%), derivada de un compromiso parcial del personal de la PNP en la implementación de la RSE y la ejecución de sus tareas, las cuales se desarrollan ajustadas al cumplimiento de las normativas con equidad y justicia social, pero sus aportes no son tan continuos para la transmisión generacional, la formación ciudadana, las creencias, tradiciones y costumbres que forma parte de la identidad institucional.
5. Con base al objetivo específico cuatro, se concluyó que existe una relación positiva débil (39%), representado por la poca participación de los efectivos policiales en

actividades de RSE que fomenten valor institucional a la organización y, en consecuencia, ha conllevado a altos costos por manejo elevado de recursos y fondos de apoyo que contemplan la gestión financiera de la institución.

RECOMENDACIONES

1. Establecer una cultura organizacional fundamentada en la RSE y la Sostenibilidad, donde principalmente los efectivos del escuadrón verde de la PNP, realicen sus actividades con valores agregados como por ejemplo: poner en marcha un espacio dirigido a los niños, donde a través de títeres un equipo del escuadrón verde pueda enseñarles sobre la prevención de los delitos y sobre el cuidado de su integridad física, también se puede organizar a inicios de la primavera una competencia atlética , donde se fomente una vida sin drogas, participando alumnos de diversos colegios de secundaria de determinados distritos, estas acciones permitirán un crecimiento progresivo de la institución garantizando el bienestar social, la excelencia y proactividad hacia la ciudadanía, teniendo en cuenta que el Estado peruano debería establecer normativas de responsabilidad social que avalen estas actividades en el sector público.
2. Fomentar talleres de capacitación cada 6 meses, los cuales podrían estar a cargo del personal del Ministerio del Ambiente, dirigidos al personal del escuadrón verde de la PNP- Lima, con el fin de elevar su compromiso con la responsabilidad social empresarial y la sostenibilidad ambiental de la institución, en aspectos como la optimización de las políticas ambientales, la economía circular, innovación verde y manejo de los residuos sólidos, todo ello para contribuir con las futuras generaciones, las cuales tendrán la responsabilidad de continuar con la mística de la institución.
3. Afinar los valores institucionales del escuadrón verde de la PNP- Lima, mediante charlas en las formaciones al inicio de las actividades diarias, basados en la responsabilidad, ética e integridad, para que los efectivos PNP desarrollen sus actividades básicas con más empatía y en dirección al alcance de las metas a corto y largo plazo de la institución, buscando el bienestar de la sociedad a través de la sostenibilidad social.

4. Realizar eventos institucionales acoplados a la responsabilidad social empresarial y la sostenibilidad cultural, donde participe el entorno social que rodea a la institución, teniendo en cuenta las fechas de las tradiciones de su localidad donde el personal de la PNP sea partícipe y brinden sus comentarios de acuerdo a sus experiencias en el cumplimiento del deber y su accionar con equidad y justicia social, además, de dar aportes a la formación ciudadana, las costumbres y tradiciones que fortalezcan la identidad de la institución.

5. Los jefes de unidad y sub unidad de esta institución policial no solo deben instruirse con información de la responsabilidad social empresarial y la sostenibilidad económica, sino deben dar a conocer a sus miembros, en reuniones semestrales, los beneficios de una óptima gestión financiera, la cual permitirá una mayor economía, gerencia de los recursos y fondos que posee la institución, los cuales servirán para cumplir sus compromisos de bienestar para con el personal (ambientes idóneos) y el área operativa (patrulleros, motocicletas, drones, entre otros). Siendo esto reflejado en el bienestar de la sociedad.

FUENTES DE INFORMACIÓN

- Abad, E., Cortés, F., & Belmonte, L. J. (2019). The sustainable approach to corporate social responsibility: A global analysis and future trends. *Sustainability*, 11(19), 5382. <https://www.mdpi.com/543756>
- Agudelo, M. A. L., Jóhannsdóttir, L., & Davídsdóttir, B. (2019). A literature review of the history and evolution of corporate social responsibility. *International Journal of Corporate Social Responsibility*, 4(1), 1-23. <https://jcsr.springeropen.com/articles/10.1186/s40991-018-0039-y?uc=racialjustice>
- Arias, F. (2016). El proyecto de investigación. Editorial Episteme
- Balestrini, M (2016). ¿Cómo se elabora un proyecto de investigación? Venezuela: Consultores y Asociados.
- Balbi, S. V., López Hermosa, V. A., Navarro Duran, B. P., & Villalba Soto, L. A. (2021). Responsabilidad social empresarial y sostenibilidad en las empresas del sector textil en el año 2021. <https://repositorio.isil.pe/handle/ISIL/26>
- Bacinello, E., Tontini, G., & Alberton, A. (2021). Influence of corporate social responsibility on sustainable practices of small and medium-sized enterprises: Implications on business performance. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 28(2), 776-785. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/csr.2087>
- Barbachan, M. (2017). La responsabilidad Social Empresarial en el Perú: Desafíos y oportunidades. *InnovaG*, (2), 56-62. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/innovag/article/download/18749/18989>
- Benavides-Velasco, C. A., Quintana-García, C., & Marchante-Lara, M. (2014). Total, quality management, corporate social responsibility and performance in the hotel industry. *International Journal of Hospitality Management*, 41, 77-87. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0278431914000760>
- Brin, P. V., & Nehme, M. N. (2019). Corporate social responsibility: analysis of theories and models. <http://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/50106>

- Caballero, P. (2016). Principales problemas del grupo TERN A en la implementación de acciones operativas en Lima Metropolitana durante el año 2014. Perú (Tesis de maestría), Pontificia Universidad católica del Perú. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/7549>.
- Caro, G (2022) La RSE y la sostenibilidad. <http://www.stratego.com.pa/la-rse-y-la-sostenibilidad/#:~:text=Seg%C3%BAn%20la%20Comisi%C3%B3n%20Europea%20Responsabilidad,esferas%20sociales%2C%20econ%C3%B3micas%20y%20ambientales>.
- Carroll, A. B. (1991). The pyramid of corporate social responsibility: Toward the moral management of organizational stakeholders. *Business horizons*, 34(4), 39-48. <https://asset-pdf.scinapse.io/prod/2035880114/2035880114.pdf>
- Chávez, J. (2018). Responsabilidad social y sostenibilidad de una empresa proveedora del Programa Qaliwarma-2017. Perú. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/16383>
- División de Operaciones Especiales Escuadrón Verde (2020). Manual de organización y funciones. Región Policial – Lima.
- Elkington, J. (2018). 25 years ago I coined the phrase “triple bottom line.” Here’s why it’s time to rethink it. *Harvard business review*, 25, 2-5. https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4898833/mod_resource/content/1/25%20Years%20Ago%20I%20Coined%20the%20Phrase%20%E2%80%9CTriple%20Bottom%20Line.%E2%80%9D%20Here%E2%80%99s%20Why%20It%E2%80%99s%20Time%20to%20Rethink%20It_.pdf
- Errichiello, L., & Micera, R. (2018). Leveraging smart open innovation for achieving cultural sustainability: Learning from a new city museum project. *Sustainability*, 10(6), 1964. <https://www.mdpi.com/303922>
- Gutiérrez, R. (2018). Midiendo la gestión de la responsabilidad social empresarial desde el estado en el ámbito laboral y promoción del empleo. *Lumen*, (14-II), 264-281. <https://revistas.unife.edu.pe/index.php/lumen/article/view/1226>
- Guerrero, P., & Luque, A. (2021). Social Responsibility, Sustainability, and Public Policy: The Lessons of Debris Management after the Manabí Earthquake in

Ecuador. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(7), 3494. <https://www.mdpi.com/1050888>

Guzmán, K. (2020). *Comunicación y Responsabilidad Social: análisis del rol de la comunicación de la gestión de Responsabilidad Social en la Cooperativa Policía Nacional (Matriz Quito) (Bachelor's thesis, Quito: UCE)*. <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/21726>

Grosser, K., Moon, J., & Nelson, J. A. (2017). Guest editors' introduction: Gender, business ethics, and corporate social responsibility: Assessing and refocusing a conversation. *Business Ethics Quarterly*, 27(4), 541-567. <https://www.cambridge.org/core/journals/business-ethics-quarterly/article/guest-editors-introduction-gender-business-ethics-and-corporate-social-responsibility-assessing-and-refocusing-a-conversation/2DCCA792527D1E30F545831E5A01C5AD>

Hadj, T. B. (2020). Effects of corporate social responsibility towards stakeholders and environmental management on responsible innovation and competitiveness. *Journal of Cleaner Production*, 250, 119490. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0959652619343604>

Hernández, J. P, Yañez, B., & Moreno, J. (2020). Moderating effect of firm size on the influence of corporate social responsibility in the economic performance of micro-, small-and medium-sized enterprises. *Technological Forecasting and Social Change*, 151, 119774. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0040162519310777>

Hernández, A., Fernández C y Baptista L (2014). *Metodología de la Investigación*. Ciudad de México: Mc. Graw Hill.

Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México: Mc. Graw Hill.

Hiep. M., Tien. H., Dana, P., Kuc, B, Van Tien, N., & Ha, V. (2021). Enhancing Social Responsibility and Sustainability in Real Estate Industry. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT)*, 12(14), 4999-5013. <https://www.turcomat.org/index.php/turkbilmcat/article/download/11475/8447>

- Hoque, N., Rahman, A. R. A., Molla, R. I., Noman, A. H. M. & Bhuiyan, M. Z. H. (2018), Is corporate social responsibility pursuing pristine business goals for sustainable development, *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, Vol. 25, No. 6, pp. 1130- 1142. <https://doi.org/10.1002/csr.1527>
- Hurtado, J. (2018). *Metodología de la Investigación Holística*. Editorial Sypal. Venezuela.
- Figueira, I., Domingues, A. R., Caeiro, S., Painho, M., Antunes, P., Santos, R., ... & Ramos, T. B. (2018). Sustainability policies and practices in public sector organisations: The case of the Portuguese Central Public Administration. *Journal of Cleaner Production*, 202, 616-630. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0959652618322339>
- Jarmuševiča, V., Iliško, D., Badjanova, J., Jukšs, V., & Petrova, M. (2019). Educating citizens for implementing the strategy of corporate social responsibility for sustainable regional development: the case study. In *Proceedings of EDULEARN19 Conference 1st-3rd July* (pp. 10449-10454). <http://lib.uib.kz/edulearn19/files/papers/2633.pdf>
- Landorf, C. (2011). Evaluating social sustainability in historic urban environments. *International Journal of Heritage Studies*, 17(5), 463-477. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13527258.2011.563788>
- Madanaguli, A.; Srivastava, S.; Ferraris, A.; & Amandeep, D. (2021). Corporate social responsibility and sustainability in the tourism sector: A systematic literature review and future Outlook. (pp.448). <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1002/sd.2258?src=getftr>.
- Marcelo, Y. (2019). Responsabilidad social en la gestión ambiental de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, Lima–2018. Perú. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/34670>
- Meseguer, V, Gálvez, F., López, G., & Molina, V. (2021). Corporate social responsibility and sustainability. A bibliometric analysis of their interrelations. *Sustainability*, 13(4), 1636. <https://www.mdpi.com/985428>
- Nikolaou, I., Tsalis, T, & Evangelinos, K. (2019). A framework to measure corporate sustainability performance: A strong sustainability-based view of

firm. *Sustainable Production and Consumption*, 18, 1-18.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2352550918302136>

Ordoñez, L. (2021). Gestión humana y su relación con la responsabilidad social primaria en la gerencia distrital de la Corte Superior de Justicia, Arequipa, 2021. Perú. (Tesis de maestría) Universidad Continental.
<https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/10220>

Pandey, P., & Pandey, M. M. (2021). Research Methodology Tools and Techniques. <http://dspace.vnbrims.org:13000/jspui/bitstream/123456789/4666/1/RESEARCH%20METHODOLOGY%20TOOLS%20AND%20TECHNIQUES.pdf>.

Pătări, S., Arminen, H., Tuppara, A., & Jantunen, A. (2014). Competitive and responsible? The relationship between corporate social and financial performance in the energy sector. *Renewable and Sustainable Energy Reviews*, 37, 142-154.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1364032114003281>

Ramírez, T. (2018). *Cómo hacer un Proyecto de Investigación. Guía Práctica*. Caracas: Editorial Panapo.

Rameshwar, R., Saha, R., & Sanyal, S. N. (2020). Str-----

ategic corporate social responsibility, capabilities, and opportunities: Empirical substantiation and futuristic implications. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27(6), 2816-2830.
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/csr.2005>

Saeidi, S. P., Sofian, S., Saeidi, P., Saeidi, S. P., & Saeidi, S. A. (2015). How does corporate social responsibility contribute to firm financial performance? The mediating role of competitive advantage, reputation, and customer satisfaction. *Journal of business research*, 68(2), 341-350.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0148296314002215>

- Savitz, A.W. and Weber, K. (2006), *The Triple Bottom Line: How Today's Best-run Companies are Achieving Economic, Social and Environmental Success – And How You Can Too*, Jossey-Bass, San Francisco, CA.
- Shahzad, M.; Qu, Y.; Ur Rehman, S.; Zafar, A.U.; Ding, X.; Abbas, J. (2020) Impact of knowledge absorptive capacity on corporate sustainability with mediating role of CSR: Analysis from the Asian context. *J. Environ. Plan. Manag*, 63. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09640568.2019.1575799>
- Strezov, V., Evans, A., & Evans, T. J. (2017). Assessment of the economic, social and environmental dimensions of the indicators for sustainable development. *Sustainable development*, 25(3), 242-253. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/sd.1649>
- Tamayo, M. (2016). *El proceso de la Investigación Científica*. Colombia: Limusa
- Tien, N., Thao, V., & Anh, D. (2019). Sustainability Issues in Social Model of Corporate Social Responsibility. Theoretical Analysis and Practical Implications, *Journal of Advanced Research in Management*, Vol. 19, No. 1, June, 2019. <https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=785719>
- Thorisdottir, T. S., & Johannsdottir, L. (2020). Corporate social responsibility influencing sustainability within the fashion industry. A systematic review. *Sustainability*, 12(21), 9167. <https://www.mdpi.com/879788>

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO DE LA TESIS:	GESTIÓN DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL Y SOSTENIBILIDAD EN EL PERSONAL DEL ESCUADRÓN VERDE DE LA PNP - LIMA, 2022.
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN	SOSTENIBILIDAD
AUTOR(ES):	HENRY LEE LEYVA CIPRIANO

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general			
¿Cuál es la relación entre la gestión de la responsabilidad social y la sostenibilidad en el personal del escuadrón verde de la PNP- Lima 2022?	Determinar la relación entre la gestión de la responsabilidad social y la sostenibilidad en el personal del escuadrón verde de la PNP- Lima 2022.	Existe relación entre la gestión de la responsabilidad social y la sostenibilidad en el personal del escuadrón verde de la PNP- Lima 2022.	Gestión de responsabilidad social	Responsabilidad económica. Responsabilidad legal Responsabilidad ética Responsabilidad filantrópica	<ul style="list-style-type: none"> Enfoque: Investigación Cuantitativa Nivel: descriptivo - correlacional Corte: transversal
			Sostenibilidad	Sostenibilidad Ambiental Sostenibilidad social Sostenibilidad cultural Sostenibilidad económica	<ul style="list-style-type: none"> Diseño: No experimental Unidad de análisis: Personal del escuadrón verde de la PNP- Lima
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas			Medios de Certificación (Fuente / Técnica)
¿Cuál es la relación entre la gestión de la responsabilidad social y	Determinar la relación entre la gestión de la responsabilidad social y	Existe relación entre la gestión de la responsabilidad social y			Fuentes:

<p>la sostenibilidad ambiental en el personal del escuadrón verde de la PNP- Lima 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión de la responsabilidad social y la sostenibilidad social en el personal del escuadrón verde de la PNP- Lima 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión de la responsabilidad social y la sostenibilidad cultural en el personal del escuadrón verde de la PNP- Lima 2022?</p>	<p>la sostenibilidad ambiental en el personal del escuadrón verde de la PNP- Lima.</p> <p>Determinar la relación entre la gestión de la responsabilidad social y la sostenibilidad social en el personal del escuadrón verde de la PNP- Lima.</p> <p>Determinar la relación entre la gestión de la responsabilidad social y la sostenibilidad cultural en el personal del escuadrón verde de la PNP- Lima.</p> <p>Determinar la relación entre la gestión de la responsabilidad social y la sostenibilidad económica en el personal del escuadrón verde de la PNP- Lima.</p>	<p>la sostenibilidad ambiental en el personal del escuadrón verde de la PNP- Lima.</p> <p>Existe relación entre la gestión de la responsabilidad social y la sostenibilidad social en el personal del escuadrón verde de la PNP- Lima.</p> <p>Existe relación entre la gestión de la responsabilidad social y la sostenibilidad cultural en el personal del escuadrón verde de la PNP- Lima.</p> <p>Existe relación entre la gestión de la responsabilidad social y la sostenibilidad económica en el personal del escuadrón verde de la PNP- Lima.</p>			<p>Personal del escuadrón verde de la PNP- Lima</p> <p>Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario</p>
---	--	---	--	--	--

ANEXO 2. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Responsabilidad social	Es un proceso polifacético que busca desde la institucionalidad corporativa comprometerse socialmente en coadyuvar el bienestar social de la colectividad abordando un proceso piramidal fundamental en áreas económicas, legales, éticas y filantrópicas.	La responsabilidad social, según Carroll (1991), incluye las expectativas económicas, legales, éticas y filantrópicas que la sociedad tiene hacia una organización. En base a ello, el autor diseñó la pirámide de la RSC. las obligaciones de forma ascendente (De la responsabilidad económica a la legal, de la ética a la filantrópica), va sistemáticamente cumpliendo con cada proceso de forma eficaz, puede pasar a la siguiente responsabilidad (Thorisdottir & Johannsdottir, 2020).	Económica	- Rentabilidad - Inversión - Activos - Beneficios y crecimiento	1-4	Razón
			Legal	- Cumplimiento de normativas - Equidad - Justicia social - Sostén jurídico	5-8	
			Ética	- Normas y comportamientos Morales - Actividades justas - Obligaciones éticas - Integridad corporativa	9-12	
			Filantrópica	- Apoyo Benéfico - Actividad voluntaria - Servicio al ciudadano - Valor institucional	13-16	
Sostenibilidad	Es el resultado de un conjunto de factores sociales, económicos, ambientales y culturales que persiguen la estabilidad desde un binomio importante y sinérgico	El concepto de sostenibilidad apareció formalmente por primera vez en el Informe Brundtland en 1987, se refería a satisfacer las necesidades actuales, relativas al desarrollo y al medio ambiente, sin comprometer las necesidades de las generaciones futuras (Abad	Ambiental	- Políticas ambientales de conservación - Gestión de residuos sólidos - Economía circular - Innovación verde	17-20	
			Social	- Necesidades básicas - Empatía social - Grupos de interés - Objetivos comunes	21-24	

	en la colectividad; la cohesividad entre las acciones socialmente responsable de un corporativo o institución y los cambios favorables que genera en su entorno.	et al., 2019). Desde la perspectiva corporativa es un enfoque empresarial que busca crear valor a largo plazo para los accionistas mediante el aprovechamiento de oportunidades y la gestión eficaz de los riesgos inherentes al desarrollo económico, ambiental y social" (p.38) (Nikolaou et al., 2019).	Cultural	<ul style="list-style-type: none"> - Transmisión generacional - Formación ciudadana - Creencias, tradiciones y costumbres - Identidad institucional 	25-28	Razón
			Económica	<ul style="list-style-type: none"> - Gestiones financieras de apoyo - Auto gestión financiera como mecanismo de apoyo - Mejora de recursos y capacidades - Fondos de apoyo. 	29-32	

ANEXO 3: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS



CUESTIONARIO

Estimados, el objetivo de este cuestionario es Determinar la relación entre la gestión de la responsabilidad social y la sostenibilidad en el personal del escuadrón verde de la PNP-Lima 2022.

DATOS ESPECÍFICOS

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

Este cuestionario es anónimo. Es importante que responda todas las interrogantes con veracidad. Gracias por su valioso aporte.

Gestión de responsabilidad social						
Nº	Responsabilidad económica	1	2	3	4	5
1	¿La gestión de los recursos del escuadrón verde se usan en beneficio de la sociedad?					
2	¿La inversión que recibe el escuadrón verde es para maximizar la eficacia en pro de la seguridad ciudadana?					
3	¿Cuenta el escuadrón verde con suficientes recursos logísticos para cumplir las expectativas de la sociedad?					
4	¿Las funciones o (actividades sociales) que brinda el escuadrón verde son beneficiosas para el desarrollo social de la población?					
Responsabilidad Legal						
5	¿La normativa vigente permiten al personal del escuadrón verde cumplir con sus principios de compromiso hacia la ciudadanía?					
6	¿La equidad en el trato al ciudadano es un principio fundamental en las acciones que realiza el personal del escuadrón verde?					
7	¿Establece el escuadrón verde mecanismos o directrices para el cumplimiento de sus funciones basados en un trato justo a la sociedad con la que interacciona?					
8	¿El escuadrón verde basa su responsabilidad con la sociedad en fiel cumplimiento a las leyes y normativas?					
Responsabilidad ética		1	2	3	4	5

9	¿En su accionar diario el escuadrón verde vela por el cumplimiento de normas y comportamientos morales de su personal policial?					
10	¿Las actividades que realiza el escuadrón verde, se llevan a cabo de manera justa sin distinciones entre los miembros de la comunidad?					
11	¿El escuadrón verde cumple sus obligaciones éticas con la sociedad?					
12	¿La integridad en el escuadrón verde se refleja en las acciones que se realizan hacia la colectividad?					
Responsabilidad Filantrópica						
13	¿El escuadrón verde participa en actividades de apoyo benéfico?					
14	¿El escuadrón verde participa en actividades de manera voluntaria en beneficio de la comunidad?					
15	¿Tengo expectativas de ascenso en el escuadrón verde?					
16	¿El escuadrón verde pone en práctica sus valores institucionales en su interacción con la sociedad? Ejemplo: responsabilidad, ética, disciplina, respeto.					
Sostenibilidad						
N°	Sostenibilidad ambiental	1	2	3	4	5
17	¿El escuadrón verde aplica políticas ambientales de conservación en su unidad policial? Ejemplo: ahorro de agua, ahorro de energía entre otros.					
18	¿Se llevan a cabo en el escuadrón verde la gestión de residuos sólidos? Ejemplo: minimizar desperdicios, clasificar los desechos entre otros.					
19	¿Se promueve en el escuadrón verde que los artículos en desuso o desechados puedan ser utilizados por otras instituciones de la sociedad?					
20	¿Se fomenta la innovación verde como acción conservacionista en el escuadrón verde?.					
Sostenibilidad social						
21	¿El escuadrón verde fomenta acciones para apoyar en las necesidades básicas de la sociedad? Por ejemplo, donaciones de abrigo, colectas y ayuda en épocas de navidad, entre otros.					
22	¿Cómo agente policial es empático ante las circunstancias sociales que enfrenta la ciudadanía?					
23	¿Participa el escuadrón verde como grupo de interés en las acciones sociales de las comunidades?					

24	¿Los servicios del escuadrón verde buscan alcanzar objetivos comunes con la sociedad?					
	Sostenibilidad cultural	1	2	3	4	5
25	¿El escuadrón verde promueve el acervo cultural?					
26	¿Participa el escuadrón verde en actividades de formación ciudadana en las comunidades?					
27	¿Dentro de la cultura organizacional del escuadrón verde se realizan acciones para conservar tradiciones, creencias y costumbres originarias?					
28	¿La identidad del escuadrón verde guarda relación con los valores culturales de la sociedad peruana?					
	Sostenibilidad económica					
29	¿Participa el escuadrón verde de gestiones financiera en apoyo a las comunidades?					
30	¿Se realiza en el escuadrón verde autogestión financiera como mecanismo de apoyo a las comunidades?					
31	¿Participa el escuadrón verde en la gestión de recursos de apoyo a la comunidades y formación de capacidades? Ejemplo: Canasta alimentarias para comunidades de AA.HH con necesidades, curso de formación comunitarias en artes y oficios entre otros.					

ANEXO 4: VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS



Instrucciones:

Para validar el Instrumento debe colocar en el casillero de los criterios: suficiencia, claridad, coherencia y relevancia, el número que corresponda, según su evaluación basada en la presente rúbrica.

Criterios	Escala de valoración			
	1	2	3	4
1. SUFICIENCIA: Los ítems que pertenecen a una misma dimensión o indicador son suficientes para obtener la medición de ésta.	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión o indicador.	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión o indicador, pero no corresponden a la dimensión total.	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión o indicador completamente.	Los ítems son suficientes.
2. CLARIDAD: El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	El ítem no es claro.	El ítem requiere varias modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
3. COHERENCIA: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión o indicador.	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión o indicador.	El ítem tiene una relación regular con la dimensión o indicador que está midiendo	El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión o indicador que está midiendo.
4. RELEVANCIA: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión o indicador.	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que éste mide.	El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Santa Anita, 06 de junio del 2022

FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS 1

Variable 1 (Gestión de responsabilidad social).

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:	Cuestionario					
Autor del Instrumento	Henry lee Leyva Cipriano					
Variable 1: (Especificar si es variable dependiente o independiente)	Gestión de responsabilidad social					
Población:	800					
Dimensión / Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
D1 Responsabilidad económica/Rentabilidad	¿La gestión de los recursos de la institución van en beneficio del apoyo social a la colectividad?	2	2	3	3	
Responsabilidad económica/inversión	¿Las inversiones que realiza el estado en la institución son para maximizar los recursos en pro de la seguridad ciudadana?	4	4	4	4	
Responsabilidad económica/activos	¿Cuenta la institución con suficientes activos para ser un cuerpo socialmente responsable con la colectividad?	4	4	4	4	
Responsabilidad económica/beneficios y crecimiento	¿Las funciones de la institución brindan beneficios y crecimiento social para la ciudadanía?	3	4	4	4	
D2 Responsabilidad legal/cumplimiento de normativas	¿Las normativas establecidas en las instituciones son cónsonas con los principios de compromiso social hacia el ciudadano?	4	3	4	4	
Responsabilidad legal/equidad	¿Se asumen lineamientos para la equidad en el trato ciudadano como un principio fundamental en las acciones que emprende el cuerpo policial?	4	4	4	4	
Responsabilidad legal/justicia social	Establece la institución mecanismos o directrices para el cumplimiento de sus funciones basados en un trato justo a la sociedad con la que interacciona	4	4	4	4	

Responsabilidad legal/sostén jurídico	La institución y sus miembros basan su responsabilidad con la sociedad en un sostén jurídico establecido.	4	4	4	4	
D3 Responsabilidad ética/normas y comportamientos morales	¿En su accionar diario la institución vela por normas y comportamientos morales?	3	4	4	4	Añadir una pregunta más relacionado a comportamientos morales.
Responsabilidad ética/ actividades justas	¿En la institución las actividades de resguardo y protección que se llevan a cabo en la colectividad son socialmente justas?	3	4	4	4	
Responsabilidad ética/ obligaciones éticas.	¿La institución cumple cabalmente con las obligaciones éticas con la colectividad emanadas de sus normas y principios?	4	4	4	4	
Responsabilidad ética/integridad corporativa	¿La integridad corporativa de la institución se refleja en las acciones que se realizan para la colectividad?	4	4	4	4	
D4 Responsabilidad filantrópica / apoyo benéfico	¿La institución participa en actividades de apoyo benéfico?	4	2	4	4	Mejorar la redacción de la pregunta.
Responsabilidad filantrópica / actividad voluntaria	¿Cómo cuerpo policial participa en actividades de voluntariado para la comunidad?	4	4	4	4	
Responsabilidad filantrópica / servicio al ciudadano	¿Lleva la institución servicio al ciudadano sin fines de lucro?	4	3	4	4	
Responsabilidad filantrópica / valor institucional	¿Tengo expectativas de ascenso en la empresa?.	4	1	4	4	No es empresa es institución Escuadrón Verde.
Responsabilidad filantrópica / valor institucional	La institución pone en práctica su valor institucional por la cual rige su accionar en la sociedad	4	4	4	4	

Firma de validador experto



Variable 2 (Sostenibilidad)

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:	cuestionario					
Autor del Instrumento	Henry lee Leyva Cipriano					
Variable 2: (Especificar si es variable dependiente o independiente)	Sostenibilidad					
Población:	800					
Dimensión / Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
D1 Sostenibilidad Ambiental / políticas ambientales de conservación	¿La institución aplica políticas ambientales de conservación?	1	3	3	4	Añadir más preguntas relacionado a políticas ambientales.
Sostenibilidad Ambiental / gestión de residuos sólidos	¿Se llevan a cabo en la institución la gestión de residuos sólidos?	4	4	4	4	
Sostenibilidad Ambiental / economía circular	¿Se promueve en la institución el paradigma de economía circular?	4	4	4	4	
Sostenibilidad Ambiental / innovación verde	¿Se fomenta la innovación verde como acción conservacionista en el cuerpo policial?	3	2	3	4	- Añadir más preguntas. - A qué se refiere con innovación verde.
D2 Sostenibilidad social / necesidades básicas	¿La institución fomenta acciones para apoyar en las necesidades básicas de la sociedad?	4	4	4	4	
Sostenibilidad social / empatía social	¿Cómo agente policial es empático ante las circunstancias sociales que enfrenta la ciudadanía?	4	4	4	4	
Sostenibilidad social / grupos de interés	Participa la institución policial como grupo de interés en las acciones sociales de las comunidades	3	4	4	4	

Sostenibilidad social / objetivos comunes	La institución persigue objetivos comunes con la sociedad para la cual son servidores públicos.	4	4	4	4	
D3 Sostenibilidad cultural / transmisión generacional.	¿La institución promueve el acervo cultural dado desde generaciones pasadas?	4	4	4	4	
Sostenibilidad cultural / formación ciudadana	¿Participa la institución en actividades de formación ciudadana en las comunidades?	4	4	4	4	
Sostenibilidad cultural / creencias, tradiciones y costumbres	¿Dentro de su valor institucional en el cuerpo policial se realizan acciones para promover tradiciones, creencias y costumbres originarias?	4	4	4	4	
Sostenibilidad cultural / identidad institucional	¿La identidad institucional está consona a los valores culturales propios de la sociedad peruana?	4	3	4	4	
D4 Sostenibilidad económica / gestiones financieras de apoyo	¿Participa la institución en gestiones financieras de apoyo a las comunidades?	4	4	4	4	
Sostenibilidad económica / auto gestión financiera como mecanismo de apoyo	¿Se realizan en la institución autogestión financiera como mecanismo de apoyo a las comunidades?	4	4	4	4	
Sostenibilidad económica / mejora de recursos y capacidades	¿Participa la institución en la mejora de recursos y capacidades?	4	4	4	4	
Sostenibilidad económica / fondos de apoyo	Promueve la institución fondos de apoyo solidario para las comunidades.	4	4	4	4	

Firma de validador
experto



**INFORMACIÓN DEL VALIDADOR
EXPERTO**

Tipo de validador:	Interno (x) Externo ()
Apellidos y nombres:	BELTRAN CARDENAS SUSY KEYLA
Sexo:	Hombre () Mujer (X)
Profesión:	Administración de Empresas
Grado académico	Licenciado ¹ () Maestro (x) Doctor ()
Años de experiencia laboral	De 5 a 10 (x) De 11 a 15 () De 16 a 20 () De 21 a más ()
Solamente para validadores externos	
Organización donde labora:	
Cargo actual:	
Área de especialización	
N° telefónico de contacto	
Correo electrónico de contacto	Correo institucional:
Medio de preferencia para contactarlo	Nota: Información requerida exclusivamente para seguimiento académico del alumno. Por teléfono () Por correo electrónico ()



 MG. BELTRAN CARDENAS SUSY KEYLA

FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS 2

Variable 1 (Gestión de responsabilidad social).

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:	Cuestionario					
Autor del Instrumento	Henry lee Leyva Cipriano					
Variable 1: (Especificar si es variable dependiente o independiente)	Gestión de responsabilidad social					
Población:	800					
Dimensión / Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
D1 Responsabilidad económica/Rentabilidad	¿La gestión de los recursos de la institución van en beneficio del apoyosocial a la colectividad?	4	2	4	4	Sugiero: ¿La gestión de los recursos del escuadrón verde se usan en beneficio de la sociedad?
Responsabilidad económica/inversión	¿Las inversiones que realiza el estado en la institución son para maximizar los recursos en pro de la seguridad ciudadana?	4	2	4	4	Sugiero: ¿Las inversiones que realiza el escuadrón verde son para maximizar la eficacia en pro de la seguridad ciudadana?
Responsabilidad económica/activos	¿Cuenta la institución con suficientes activos para ser un cuerpo socialmente responsable con la colectividad?	4	2	4	4	Sugiero: ¿Cuenta el escuadrón verde con suficientes recursos logísticos para cumplir con los compromisos a la sociedad?
Responsabilidad económica/beneficios y crecimiento	¿Las funciones de la institución brindan beneficios y crecimiento social para la ciudadanía?	4	2	4	4	¿Las funciones que brinda el escuadrón verde son beneficiosas para el crecimiento social de la población?
D2 Responsabilidad legal/cumplimiento de normativas	¿Las normativas establecidas en las instituciones son cónsonas con los principios de compromiso social hacia el ciudadano?	4	2	4	4	¿Las normativas establecidas ayudan a cumplir con los principios de compromiso social del escuadrón verde?
Responsabilidad legal/ equidad	¿Se asumen lineamientos para la equidad en el trato ciudadano como un principio fundamental en las acciones que emprende el cuerpo policial?	4	2	4	4	¿La equidad en el trato ciudadano es un principio fundamental en las acciones que emprende el personal del escuadrón verde?
Responsabilidad legal/justicia social	Establece la institución mecanismos o directrices para el cumplimiento de sus funciones basados en un trato justo a la sociedad con la que interacciona	4	3	4	4	¿Establece el escuadrón verde mecanismos o directrices para el cumplimiento de sus funciones basados en un trato justo a la sociedad con la que interacciona?

Responsabilidad legal/sostén jurídico	La institución y sus miembros basan su responsabilidad con la sociedad en un sostén jurídico establecido.	4	2	4	4	¿El escuadrón verde basa su responsabilidad con la sociedad en el fiel cumplimiento a las leyes y normativas?
D3 Responsabilidad ética/ normas y comportamientos morales	¿En su accionar diario la institución vela por normas y comportamientos morales?	4	3	4	4	¿En su accionar diario el escuadrón verde vela por normas y comportamientos morales de la sociedad?
Responsabilidad ética/ actividades justas	¿En la institución las actividades de resguardo y protección que se llevan a cabo en la colectividad son socialmente justas?	4	2	4	4	¿Las actividades que realiza el escuadrón verde, se llevan a cabo de manera justas sin distinciones entre los miembros de la comunidad?
Responsabilidad ética/ obligaciones éticas.	¿La institución cumple cabalmente con las obligaciones éticas con la colectividad emanadas de sus normas y principios?	4	3	4	4	¿El escuadrón verde cumple cabalmente con las obligaciones éticas con la colectividad emanadas de sus normas y principios?
Responsabilidad ética/ integridad corporativa	¿La integridad corporativa de la institución se refleja en las acciones que se realizan para la colectividad?	4	3	4	4	¿La integridad en el escuadrón verde se refleja en las acciones que se realizan hacia la colectividad?
D4 Responsabilidad filantrópica / apoyo benéfico	¿La institución participa en actividades de apoyo benéfico?	4	3	4	4	¿El escuadrón verde participa en actividades de apoyo benéfico?
Responsabilidad filantrópica / actividad voluntaria	¿Cómo cuerpo policial participa en actividades de voluntariado para la comunidad?	4	2	3	4	¿Cómo cuerpo policial, el escuadrón verde participa en actividades de voluntariado para la comunidad?
Responsabilidad filantrópica / servicio al ciudadano	¿Lleva la institución servicio al ciudadano sin fines de lucro?	4	2	4	4	¿Realiza el escuadrón verde un servicio al ciudadano sin recibir un beneficio a cambio?
Responsabilidad filantrópica / valor institucional	¿Tengo expectativas de ascenso en la empresa?	4	3	4	4	¿Tengo expectativas de ascenso en el escuadrón verde?
Responsabilidad filantrópica / valor institucional	La institución pone en práctica su valor institucional por la cual rige su accionar en la sociedad	4	2	4	4	¿El escuadrón verde pone en práctica sus valores institucionales por la cual rige su accionar en la sociedad? Por ejemplo, entregar la vida por la ciudadanía, respeto al prójimo, etc

Firma de validador experto	
-----------------------------------	--

Variable 2 (Sostenibilidad)

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:	cuestionario					
Autor del Instrumento	Henry lee Leyva Cipriano					
Variable 2: (Especificar si es variable dependiente o independiente)	Sostenibilidad					
Población:	800					
Dimensión / Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
D1 Sostenibilidad Ambiental / políticas ambientales de conservación	¿La institución aplica políticas ambientales de conservación?	4	3	4	4	¿El escuadrón verde aplica políticas ambientales de conservación en su unidad policial? Por ejemplo: ahorro de agua, ahorro de energía, etc
Sostenibilidad Ambiental / gestión de residuos sólidos	¿Se llevan a cabo en la institución la gestión de residuos sólidos?	4	2	4	4	¿Se llevan a cabo en el escuadrón verde la gestión de residuos sólidos? Por ejemplo: segregación de los desechos, agregar qué más, etc
Sostenibilidad Ambiental / economía circular	¿Se promueve en la institución el paradigma de economía circular?	4	2	4	4	¿Se promueve en el escuadrón verde que los artículos en desuso puedan ser utilizados por otras instituciones de la sociedad?
Sostenibilidad Ambiental / innovación verde	¿Se fomenta la innovación verde como acción conservacionista en el cuerpo policial?	4	3	4	4	¿Se fomenta la innovación verde como acción conservacionista en el escuadrón verde?
D2 Sostenibilidad social / necesidades básicas	¿La institución fomenta acciones para apoyar en las necesidades básicas de la sociedad?	4	3	4	4	¿El escuadrón verde fomenta acciones para apoyar en las necesidades básicas de la sociedad? Por ejemplo, donaciones de abrigo, colectas y ayuda en épocas de navidad, etc
Sostenibilidad social / empatía social	¿Cómo agente policial es empático ante las circunstancias sociales que enfrenta la ciudadanía?	4	4	4	4	

Sostenibilidad social / grupos de interés	Participa la institución policial como grupo de interés en las acciones sociales de las comunidades	4	3	4	4	¿Participa el escuadrón verde como grupo de interés en las acciones sociales de las comunidades?
Sostenibilidad social / objetivos comunes	La institución persigue objetivos comunes con la sociedad para la cual son servidores públicos.	4	3	4	4	¿El escuadrón verde persigue objetivos comunes con la sociedad para la cual son servidores públicos?
D3 Sostenibilidad cultural / transmisión generacional.	¿La institución promueve el acervo cultural dado desde generaciones pasadas?	4	3	4	1	Sugiero retirarlo, o en todo caso cambiarlo por ¿El escuadrón verde promueve el acervo cultural dado desde generaciones pasadas?
Sostenibilidad cultural / formación ciudadana	¿Participa la institución en actividades de formación ciudadana en las comunidades?	4	3	4	4	¿Participa el escuadrón verde en actividades de formación ciudadana en las comunidades?
Sostenibilidad cultural / creencias, tradiciones y costumbres	¿Dentro de su valor institucional en el cuerpo policial se realizan acciones para promover tradiciones, creencias y costumbres originarias?	4	3	4	4	¿Dentro de su valor institucional en el escuadrón verde se realizan acciones para promover tradiciones, creencias y costumbres originarias?
Sostenibilidad cultural / identidad institucional	¿La identidad institucional esta cónsona a los valores culturales propios de la sociedad peruana?	4	2	4	4	¿La identidad del escuadrón verde tiene relación a los valores culturales propios de la sociedad peruana?
D4 Sostenibilidad económica / gestiones financieras de apoyo	¿Participa la institución en gestiones financiera de apoyo a las comunidades?	4	3	4	4	¿Participa el escuadrón verde en gestiones financiera de apoyo a las comunidades?
Sostenibilidad económica / auto gestión financiera como mecanismo de apoyo	¿Se realizan en la institución autogestión financiera como mecanismo de apoyo a las comunidades?	4	3	4	4	¿Se realizan en el escuadrón verde autogestión financiera como mecanismo de apoyo a las comunidades?
Sostenibilidad económica / mejora de recursos y capacidades	¿Participa la institución en la mejora de recursos y capacidades?	4	3	4	4	¿Participa el escuadrón verde en la mejora de recursos y capacidades?
Sostenibilidad económica / fondos de apoyo	Promueve la institución fondos de apoyo solidario para las comunidades.	4	3	4	1	Sugiero retirarlo

Firma de validador experto	
-----------------------------------	--

INFORMACIÓN DEL VALIDADOR EXPERTO

Tipo de validador:	Interno (<input checked="" type="checkbox"/>) Externo (<input type="checkbox"/>)
Apellidos y nombres:	LAZARO LAZARO FRANK ALAN
Sexo:	Hombre (<input checked="" type="checkbox"/>) Mujer (<input type="checkbox"/>)
Profesión:	INGENIERO DE SISTEMAS / MBA
Grado académico	Licenciado ¹ (<input type="checkbox"/>) Maestro (<input checked="" type="checkbox"/>) Doctor (<input type="checkbox"/>)
Años de experiencia laboral	De 5 a 10 (<input type="checkbox"/>) De 11 a 15 (<input type="checkbox"/>) De 16 a 20 (<input checked="" type="checkbox"/>) De 21 a más (<input type="checkbox"/>)
Solamente para validadores externos	
Organización donde labora:	
Cargo actual:	
Área de especialización	
N° telefónico de contacto	
Correo electrónico de contacto	Correo institucional:
Medio de preferencia para contactarlo	Nota: Información requerida exclusivamente para seguimiento académico del alumno. Por teléfono (<input type="checkbox"/>) Por correo electrónico (<input type="checkbox"/>)



Firma Validador Experto

FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS 3

Variable 1 (Gestión de responsabilidad social).

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:	Cuestionario					
Autor del Instrumento	Henry lee Leyva Cipriano					
Variable 1: (Especificar si es variable dependiente o independiente)	Gestión de responsabilidad social					
Población:	800					
Dimensión / Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
D1 Responsabilidad económica/Rentabilidad	¿La gestión de los recursos de la institución van en beneficio de la sociedad?	2	3	3	4	Especificar el tipo de institución
Responsabilidad económica/inversión	¿Las inversiones que realiza el estado en la institución son para maximizar los recursos en pro de la seguridad ciudadana?	3	3	4	3	Especificar el tipo de institución
Responsabilidad económica/activos	¿Cuenta la institución con suficientes activos para ser un cuerpo socialmente responsable con la colectividad?	3	2	3	4	-Especificar el tipo de institución -¿Qué tipo de activos -¿ser un cuerpo?
Responsabilidad económica/beneficios y crecimiento	¿Las funciones de la institución brindan beneficios y crecimiento social para la ciudadanía?	3	3	4	4	-Especificar el tipo de institución -A qué se refiere con crecimiento social
D2 Responsabilidad legal/cumplimiento de normativas	¿Las normativas establecidas en las instituciones son cónsonas con los principios de compromiso social hacia el ciudadano?	4	3	4	4	-Especificar el tipo de institución -Utilizar palabras comunes.
Responsabilidad legal/equidad	¿Se asumen lineamientos para la equidad en el trato ciudadano como un principio fundamental en las acciones que emprende el cuerpo policial?	3	3	3	4	-Mayor claridad en la formulación - ¿"Cuerpo" policial?
Responsabilidad legal/justicia social	Establece la institución mecanismos o directrices para el cumplimiento de sus funciones basados en un trato justo a la sociedad con la que interacciona	2	3	4	4	-Especificar el tipo de institución -Mayor claridad en la redacción.

Responsabilidad legal/sostén jurídico	La institución y sus miembros basan su responsabilidad con la sociedad en un sostén jurídico establecido.	3	3	4	4	-Especificar el tipo de institución
D3 Responsabilidad ética/ normas y comportamientos morales	¿En su accionar diario la institución vela por normas y comportamientos morales?	4	4	4	4	-Especificar el tipo de institución
Responsabilidad ética/ actividades justas	¿En la institución las actividades de resguardo y protección que se llevan a cabo en la colectividad son socialmente justas?	3	2	4	4	-Especificar el tipo de institución. -Mayor claridad en la formulación de la pregunta.
Responsabilidad ética/ obligaciones éticas.	¿La institución cumple cabalmente con las obligaciones éticas con la colectividad emanadas de sus normas y principios?	4	3	4	4	-Especificar el tipo de institución
Responsabilidad ética/ integridad corporativa	¿La integridad corporativa de la institución se refleja en las acciones que se realizan para la colectividad?	4	3	4	4	-Especificar el tipo de institución
D4 Responsabilidad filantrópica / apoyo benéfico	¿La institución participa en actividades de apoyo benéfico?	4	4	4	4	-Especificar el tipo de institución
Responsabilidad filantrópica / actividad voluntaria	¿Cómo cuerpo policial participa en actividades de voluntariado para la comunidad?	3	2	4	4	-Especificar el tipo de institución - ¿Cuerpo policial? -Mayor claridad
Responsabilidad filantrópica / servicio al ciudadano	¿Lleva la institución servicio al ciudadano sin fines de lucro?	3	4	4	4	-Especificar el tipo de institución
Responsabilidad filantrópica / valor institucional	¿Tengo expectativas de ascenso en la empresa?.	4	4	4	4	-No es una empresa, es Escuadrón verde.
Responsabilidad filantrópica / valor institucional	La institución pone en práctica su valor institucional por la cual rige su accionar en la sociedad	3	4	4	4	-Especificar el tipo de institución.

Firma de validador experto	
-----------------------------------	---

Variable 2 (Sostenibilidad)

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:	cuestionario					
Autor del Instrumento	Henry lee Leyva Cipriano					
Variable 2: (Especificar si es variable dependiente o independiente)	Sostenibilidad					
Población:	800					
Dimensión / Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
D1 Sostenibilidad Ambiental / políticas ambientales de conservación	¿La institución aplica políticas ambientales de conservación?	4	4	4	4	Especificar el tipo de institución
Sostenibilidad Ambiental / gestión de residuos sólidos	¿Se llevan a cabo en la institución la gestión de residuos sólidos?	3	3	4	4	- Especificar el tipo de institución - cambiar la palabra “gestión de residuos sólidos” por otra de mayor entendimiento.
Sostenibilidad Ambiental / economía circular	¿Se promueve en la institución el paradigma de economía circular?	4	3	4	4	- Especificar el tipo de institución - cambiar la palabra “economía circular” por otra de mayor entendimiento.
Sostenibilidad Ambiental / innovación verde	¿Se fomenta la innovación verde como acción conservacionista en el cuerpo policial?	4	3	4	4	- modificar la palabra cuerpo policial. - cambiar la palabra “innovación verde” por otra de mayor entendimiento.
D2 Sostenibilidad social / necesidades básicas	¿La institución fomenta acciones para apoyar en las necesidades básicas de la sociedad?	4	3	4	4	- Especificar el tipo de institución. - ejemplificar que tipo de necesidades básicas.
Sostenibilidad social / empatía social	¿Cómo agente policial es empático ante las circunstancias sociales que enfrenta la ciudadanía?	4	4	4	4	
Sostenibilidad social / grupos de interés	Participa la institución policial como grupo de interés en las acciones sociales de las comunidades	3	3	4	4	- Especificar el tipo de institución.

Sostenibilidad social / objetivos comunes	La institución persigue objetivos comunes con la sociedad para la cual son servidores públicos.	3	3	4	4	- Especificar el tipo de institución. - redactar mejor la pregunta.
D3 Sostenibilidad cultural / transmisión generacional.	¿La institución promueve el acervo cultural dado desde generaciones pasadas?	3	3	4	4	- Especificar el tipo de institución. - utilizar palabras comunes.
Sostenibilidad cultural / formación ciudadana	¿Participa la institución en actividades de formación ciudadana en las comunidades?	4	4	4	4	- Especificar el tipo de institución.
Sostenibilidad cultural / creencias, tradiciones y costumbres	¿Dentro de su valor institucional en el cuerpo policial se realizan acciones para promover tradiciones, creencias y costumbres originarias?	3	4	4	4	- Especificar el tipo de institución.
Sostenibilidad cultural / identidad institucional	¿La identidad institucional esta cónsona a los valores culturales propios de la sociedad peruana?	4	3	4	4	- Especificar el tipo de institución. - utilizar palabras comunes.
D4 Sostenibilidad económica / gestiones financieras de apoyo	¿Participa la institución en gestiones financieras de apoyo a las comunidades?	4	3	4	4	- Especificar el tipo de institución.
Sostenibilidad económica / auto gestión financiera como mecanismo de apoyo	¿Se realizan en la institución autogestión financiera como mecanismo de apoyo a las comunidades?	4	3	4	4	- Especificar el tipo de institución. - Mejorar la claridad de la pregunta.
Sostenibilidad económica / mejora de recursos y capacidades	¿Participa la institución en la mejora de recursos y capacidades?	3	4	4	4	- Especificar el tipo de institución. - qué tipo de recursos y capacidades.
Sostenibilidad económica / fondos de apoyo	Promueve la institución fondos de apoyo solidario para las comunidades.	4	3	4	4	- Mayor claridad

Firma de validador experto	
-----------------------------------	---

INFORMACIÓN DEL VALIDADOR EXPERTO

Tipo de validador:	Interno (<input checked="" type="checkbox"/>) Externo (<input type="checkbox"/>)
Apellidos y nombres:	SOTO POLO Edwar Jaime
Sexo:	Hombre (<input checked="" type="checkbox"/>) Mujer (<input type="checkbox"/>)
Profesión:	Economista
Grado académico	Licenciado ¹ (<input type="checkbox"/>) Maestro (<input checked="" type="checkbox"/>) Doctor (<input type="checkbox"/>)
Años de experiencia laboral	De 5 a 10 (<input type="checkbox"/>) De 11 a 15 (<input checked="" type="checkbox"/>) De 16 a 20 (<input type="checkbox"/>) De 21 a más (<input type="checkbox"/>)
Solamente para validadores externos	
Organización donde labora:	
Cargo actual:	
Área de especialización	
N° telefónico de contacto	
Correo electrónico de contacto	Correo institucional:
Medio de preferencia para contactarlo	Nota: Información requerida exclusivamente para seguimiento académico del alumno. Por teléfono (<input type="checkbox"/>) Por correo electrónico (<input type="checkbox"/>)



EDWAR JAIME SOTO POLO