

**UNIVERSIDAD NACIONAL SAN ANTONIO ABAD  
DEL CUSCO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN**

**MENCIÓN GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO EMPRESARIAL**



---

**“GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESARROLLO SOSTENIBLE  
EN LA COMUNIDAD NATIVA DE HUACARIA DEL PARQUE  
NACIONAL DEL MANU - 2019”**

---

**Presentada por:**

**Bach. José Ulderico Pimentel Barrio de Mendoza**

Tesis para optar el Grado Académico de Maestro en  
Administración mención Gestión Pública y  
Desarrollo Empresarial.

**Asesor: Dr. Roger Venero Gibaja**

**CUSCO – PERÚ**

**2021**

## AGRADECIMIENTO

Agradezco a mi querido padre celestial todo poderoso, padre de nuestro señor Jesucristo; por todo lo que he vivido y por este título de maestro en administración; bien sabes cuánto lo necesito mi papacito y te agradezco mucho.

Agradezco a mis Padres, Don José Luis Pimentel Campana y Doña Carmen Emperatriz Barrio de Mendoza Uriona; que fueron los iconos, guías y conductores de mi Educación formativa y promotores de mi Educación Instructiva.

Agradezco, a mi querida hermana Gloria Janet Fátima Pimentel Barrio de Mendoza, a quién le tengo una deuda de amor de hermana y segunda madre sin límites, en su nombre agradezco a su querida Familia por todo su amor y paciencia. Gracias a su motivación y apoyo continuo, que se multiplique de vuelta su bendición.

Agradezco a mis queridos hermanos que siempre están conmigo, Walter Boris Pimentel Barrio de Mendoza, Carlos Enrique Pimentel Barrio de Mendoza, que nuestro querido Dios los bendiga con creces siempre.

Agradezco, muy especialmente a mi querido amigo Rafael Aquize Estrada y su querida esposa Liz Tello, que son los mejores amigos que a mis años tuve el honor de conocer, se ganaron mi aprecio totalmente. Proclamo con Fe a nuestro querido Dios padre de Jesucristo; que les devuelva con creces y en todos los sentidos, todo lo que dan a diario a la creación, a la vida y a los amigos, y que se refleje con amor en los que aman.

Agradezco a todos los amigos, que siempre están conmigo, en las buenas y en las malas, esos verdaderos amigos de toda la vida, hermanos del alma, acompañantes de gratos recuerdos y aprecio mutuo; gracias por su amistad. Pido a nuestro padre Celestial, por el bienestar, la paz y la vida de cada uno de ellos y sus familias.

Agradezco, con todo respeto a quienes me enseñaron y no se limitaron a educación instructiva solamente, sino fueron mis maestros de educación formativa, que fueron mentores de una vida con calidad humana y porque dejaron un poco de sí mismos en cada clase, con sus memorias y recuerdos, mis amados maestros del Colegio Nacional de Ciencias, como el Profesor Pizarro, Mendoza, Carrillo, etc. el profe. Noel Escobar; gran amigo de mi padre que también laboro ahí, que nos

enseñó mucho a sus alumnos con su cultura, educación y buen trato. En la Carrera de Administración de la UNSAAC, fueron tan distinguidos y apreciados, nuestros docentes; como la profe. María Elena Peña (Q.D.D.G.), el Profesor Daniel Linares (Q.D.D.G.), Agradezco a todos en la persona de mi asesor: Dr. Roger Venero, el Dr. Hermógenes Janqui, el Dr. Narciso Miranda, profesores empáticos y muy caballeros, como también mi cuñado y hermano; el Profe. Emiliano Haro Paz, de igual modo quiero aquilatar con aprecio la sabiduría del doctor Rene Concha y el doctor José Arroyo. fácilmente se dejan apreciar y tienen mucho que enseñar, se los agradezco, por dejar en cada clase; un poquito de sí mismos; entre tantos otros magníficos docentes. (ellos me hicieron gustar la docencia, porque lo hacían con mucho agrado y ahora gracias a ellos tengo el honor de ser docente). Deseo que nuestro padre celestial ¡que los proteja para que estén saludables, motivados para vivir y enseñar y para esto, sean llenados de sabiduría, paz, elocuencia, amor, buena salud y economía familiar.

Agradezco a la comunidad nativa de Huacaria, por toda la confianza, comunicación, que nos brindaron desde la primera vez, que los “contactamos”, actuaron con aprecio y disposición a recibir nuevas ideas y propuestas; que tienen y tendrán, para implementar las mejores propuestas que consideren de este proyecto de investigación y el siguiente que deseo presentar y todos los aportes de otros medios, que “suelen aparecer en el camino de la ejecución”; de las Buenas prácticas agrícolas (B.P.A.), y pecuarias, con desarrollo sostenible y sustentable, incrementando la calidad de vida y humana en la Biosfera del Manú.

## DEDICATORIA

Dedico toda primacía de mi vida y de los frutos de este trabajo de tesis a mi querido Dios Padre celestial, al Espíritu Santo y mi señor Jesucristo, porque hicieron de mi vida, “que se tornara en todos los sentidos; naturalmente sobrenatural”, gracias a su bendito apoyo, asistencia, guía y protección, gracias por hacerme entender el propósito de mi vida.

Dedico a mi primer acicate para concluir esta tesis; mi querida hermana Janet; porque sin su insistencia permanente, no hubiera logrado sustentar esta tesis; por eso le dedico esta tesis. Gracias por tu sabiduría y porque fuiste la que más creyó en mí.

Dedico con mucho amor esta tesis, a mis queridos hijos: Joseph Luis, Jasmín Priscila y Lucia Andrea, quienes fueron mis maestros de amor filial, por el reto de amarlos, a pesar de las circunstancias. Oro porque, por, sobre todo; guarden su corazón, incrementando su calidad humana con su calidad de vida.

Dedico con mucho amor esta tesis, a todos aquellos seres humanos que viven en la orfandad y claman con fe por redención total de sus vidas; así como aquellos grupos de nativos que fueron afectados por la invasión de la civilización a sus territorios en la Selva. Y les quitaron el aprecio, por la realidad en la que Vivian. Que reciban el don de entender.

Dedico esta tesis, a quienes tienen tanto que ofrecer, tanto amor en su corazón; para apoyar en todo sentido a quienes no conocen y a la biodiversidad; cualquiera sea su origen del grupo de apoyo; sea este gubernamental, privado o para estatal; para apoyar a los más necesitados y perseverar; a pesar de que con frecuencia encuentran; muchas piedras y en ocasiones grandes muros de dificultades; en su camino.

Por lo cual, dedico esta tesis a todos los amigos, quienes me han acompañado como socios fundadores, de la organización civil sin fines económicos o de lucro; denominada: INNDESAGE (Innovación y Desarrollo en la Sociedad, Ambiente, Gobierno y Empresa). Que se creó, entre otros, con este propósito, con el ánimo de dar un apoyo integral socio ambiental, a la Comunidad Nativa de Huacaria, INNDESAGE que nació de la inspiración de apoyar en su conservación y desarrollo sostenible; la Biodiversidad del PNM. Proyecto que inicialmente se enfocó en las primeras 05 comunidades sedentarias. De las cuales se eligió solo una, **la comunidad nativa de Huacaria**, como modelo y base principal para el desarrollo sostenible e incremento de la Calidad Humana y Calidad de Vida de las otras comunidades nativas; de la Biosfera del Manú. Eben-Ezer.

## ÍNDICE GENERAL

AGRADECIMIENTO .....	ii
DEDICATORIA .....	iv
ÍNDICE GENERAL .....	v
ÍNDICE DE TABLAS .....	viii
ÍNDICE DE FIGURAS .....	x
LISTADO DE ABREVIATURAS .....	xi
RESUMEN .....	xii
ABSTRACT .....	xiii

### CAPÍTULO I

#### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Situación problemática .....	1
1.2. Formulación de problema .....	3
1.3. Justificación de la investigación .....	4
1.4. Objetivos de la investigación .....	5

### CAPÍTULO II

#### MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.1. Antecedentes de la investigación .....	7
2.2. Bases teóricas .....	13
2.2.1. Gestión administrativa.....	13
2.2.1.1. Concepto de gestión .....	13
2.2.1.2. Concepto de administración.....	14
2.2.1.3. Concepto de gestión administrativa .....	15
2.2.1.4. Concepto de gestión pública .....	16
2.2.1.5. Diferencia entre gestión y administración.....	16
2.2.1.6. Importancia de gestión administrativa .....	17
2.2.1.7. Etapas de la gestión administrativa .....	18
➤ A.Planeación.....	18
➤ B.Organizar .....	21
➤ C.Dirección.....	22
➤ D.Control.....	25
2.2.2. Desarrollo sostenible .....	26
2.2.2.1. Concepto de desarrollo.....	26

2.2.2.2. Concepto de desarrollo sostenible.....	27
2.2.2.3. Objetivos del desarrollo sostenible .....	28
2.2.2.4. Características del desarrollo sostenible .....	27
2.2.2.5. Elementos del desarrollo sostenible.....	30
➤ A.Económico .....	31
➤ B.Social .....	32
➤ C.Ambiental .....	33
2.3. Antecedentes empíricos de la investigación (estado del arte).....	34
2.4. Marco conceptual.....	35

## **CAPÍTULO II**

### **HIPÓTESIS Y VARIABLES**

3.1. Hipótesis.....	37
3.2. Identificación de variables e indicadores .....	37
3.2.1. Identificación de variables .....	37
3.2.2. Conceptualización de variables.....	37
3.2.3. Operacionalización de variables.....	39

## **CAPÍTULO IV**

### **METODOLOGÍA**

4.1. Ámbito de estudio: localización política y geográfica.....	40
4.2. Diseño metodológico .....	40
4.3. Unidad de análisis .....	41
4.4. Población de estudio .....	41
4.5. Tamaño de la muestra .....	42
4.6. Técnicas de selección de muestra .....	42
4.7. Técnicas de recolección de información .....	42
4.8. Técnicas de análisis e interpretación de la información.....	42

## **CAPÍTULO V**

### **RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

5.1. Presentación y fiabilidad del instrumento .....	43
5.2. Resultados estadísticos de la gestión administrativa.....	45
5.3. Resultados estadísticos del desarrollo sostenible.....	70
5.4. Resultado del análisis de correlación .....	85
5.5. Discusión.....	91
5.5.1. Realce de los hallazgos relevantes y originales .....	91

5.5.2. Describir las limitaciones del estudio.....	93
5.5.3. Comparación crítica con la literatura existente .....	93
5.5.4. Implicancias del estudio .....	94

## **CAPÍTULO VI**

### **PROPUESTA**

6.1. Introducción .....	96
6.2. Eje Económico Empresarial.....	97
6.3. Eje Socio-Cultural.....	100
6.4. Eje Ambiental.....	103
6.5. Cronograma y presupuesto proyectado.....	108
 CONCLUSIONES.....	 110
RECOMENDACIONES .....	114
REFERENCIAS .....	116
ANEXOS.....	120
Anexo 1: Matriz de consistencia.....	121
Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables.....	122
Anexo 3: Matriz del instrumento para la recolección de datos.....	123
Anexo 4: Instrumento .....	126
Anexo 5: Procedimiento de la baremación .....	128
Anexo 6: Validación de experto .....	130

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Diferencia entre gestión y administración .....	16
Tabla 2 Conceptualización de variables y dimensiones .....	38
Tabla 3 Matriz de operacionalización de variables .....	39
Tabla 4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	42
Tabla 5 Escala de interpretación.....	43
Tabla 6 Presentación del instrumento.....	44
Tabla 7 Análisis estadístico Alfa de Cronbach.....	45
Tabla 8 Indicadores de la planificación 1 .....	46
Tabla 9 Indicadores de la planificación 2 .....	48
Tabla 10 Planificación .....	49
Tabla 11 Comparación promedio de los indicadores de la planificación.....	51
Tabla 12 Indicadores de la organización .....	53
Tabla 13 Organización.....	55
Tabla 14 Comparación promedio de los indicadores de la organización .....	56
Tabla 15 Indicadores de la dirección .....	58
Tabla 16 Dirección .....	60
Tabla 17 Comparación promedio de los indicadores de la dirección.....	61
Tabla 18 Indicadores del control .....	62
Tabla 19 Control.....	63
Tabla 20 Comparación promedio de los indicadores del control .....	65
Tabla 21 Gestión administrativa.....	66
Tabla 22 Comparación promedio de las dimensiones de la gestión administrativa.....	68
Tabla 23 Indicadores del aspecto económico .....	70
Tabla 24 Aspecto económico .....	71
Tabla 25 Comparación promedio de los indicadores del aspecto económico.....	73
Tabla 26 Indicadores del aspecto económico .....	74
Tabla 27 Aspecto social.....	76
Tabla 28 Comparación promedio de los indicadores del aspecto social .....	77
Tabla 29 Indicadores del aspecto ambiental.....	78
Tabla 30 Aspecto ambiental .....	79
Tabla 31 Comparación promedio de los indicadores del aspecto social .....	81
Tabla 32 Desarrollo sostenible .....	82



Tabla 33 Comparación promedio de los indicadores del desarrollo sostenible .....	83
Tabla 34 Escala de valores para interpretar la correlación de Spearman .....	85
Tabla 35 Correlación entre la gestión administrativa y el desarrollo sostenible .....	86
Tabla 36 Correlación entre la planificación y el desarrollo sostenible.....	87
Tabla 37 Correlación entre la organización y el desarrollo sostenible.....	88
Tabla 38 Correlación entre la dirección y el desarrollo sostenible.....	89
Tabla 39 Correlación entre el control y el desarrollo sostenible .....	90
Tabla 40 Cronograma y presupuesto proyectado .....	109

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Objetivos del Desarrollo Sostenible.....	29
Figura 2 Elementos del desarrollo sostenible .....	31
Figura 3 Indicadores de la planificación 1.....	46
Figura 4 Indicadores de la planificación 2.....	48
Figura 5 Planificación.....	50
Figura 6 Comparación promedio de los indicadores de la planificación .....	51
Figura 7 Indicadores de la organización.....	53
Figura 8 Organización .....	55
Figura 9 Comparación promedio de los indicadores de la organización.....	57
Figura 10 Indicadores de la dirección.....	58
Figura 11 Dirección.....	60
Figura 12 Comparación promedio de los indicadores de la dirección .....	61
Figura 13 Indicadores del control.....	62
Figura 14 Control .....	64
Figura 15 Comparación promedio de los indicadores del control.....	65
Figura 16 Gestión administrativa .....	66
Figura 17 Comparación promedio de los indicadores de la gestión administrativa.....	68
Figura 18 Indicadores del aspecto económico.....	70
Figura 19 Aspecto económico .....	72
Figura 20 Comparación promedio de los indicadores del aspecto económico.....	73
Figura 21 Indicadores del aspecto social.....	74
Figura 22 Aspecto social .....	76
Figura 23 Comparación promedio de los indicadores del aspecto social.....	77
Figura 24 Indicadores del aspecto ambiental .....	78
Figura 25 Aspecto ambiental.....	80
Figura 26 Comparación promedio de los indicadores del aspecto ambiental .....	81
Figura 27 Desarrollo sostenible.....	82
Figura 28 Comparación promedio de los indicadores desarrollo sostenible .....	84

## LISTADO DE ABREVIATURAS

ACCA	: Conservación Amazónica
CENTRO VERDE:	Centro Vida. Empresa. Recursos para el desarrollo. Centro Verde.
CALIDO	: Centro Administrativo, y Laboratorios de Investigación, Desarrollo y Organización
CERTUCO	: Centros Recreacionales Turísticos y de Conservación de la Biosfera del Manú
DAPES	: Desarrollo agrícola y pecuario sostenible
INRENA	: Instituto Nacional de Recursos Naturales
I + D	: Investigación más desarrollo
INNDESAGE	: Innovación y desarrollo en la Sociedad, Ambiente, Gobierno y Empresa.
MINAGRI	: Ministerio de Agricultura y Riego
MINAM	: Ministerio de Ambiente
ODS	: Objetivos de Desarrollo Sostenible
ONG	: Organismo No Gubernamental
PASE	: Procesos de acopio y selección
PBI	: Producto Interno Bruto Real, o PIB
PNP	: Parques Naturales Peruanos
PNM	: Parque Nacional del Manu
SERNANP	: Servicio Nacional de Áreas Naturales Protegidas por el Estado
TPNO	: Transformación en productos de 2do. nivel orgánico
TPNI	: Transformación en productos de 2do. nivel inorgánico

## RESUMEN

El propósito de la investigación es Determinar cuál es la relación que existe entre la gestión administrativa y el desarrollo sostenible en la Comunidad Nativa de Santa Rosa de Huacaria del Parque Nacional del Manu – 2019, (que por razones del Turnitin la llamaremos *comunidad de Huacaria* o *comunidad nativa de Huacaria*), para informarnos del proceder de la gestión administrativa se consideró 4 periodos; el de la planeación, la organización, la dirección y el control; en cuanto a la variable desarrollo sostenible se consideraron los aspectos desarrollo económico, desarrollo social y desarrollo ambiental; fue un trabajo de tipo básico, enfoque mixto, alcance descriptivo – correlacional y diseño no experimental de corte transversal, cuya población de investigación fue de los 80 jefes de familia que habitan en la comunidad, a los que, se les encuestó sirviéndose; de un cuestionario de 36 ítems, el cual muestra la fiabilidad, a través del estadístico Alfa de Cronbach; produciendo un valor de 0.901, los resultados a los que se llegaron son: la gestión administrativa presenta un término medio de 3.01 que conforme a la escala de baremación indica que tiene un nivel regular, el desarrollo sostenible con un término medio de 3.06 que también indica un nivel regular, con dichos resultados, se afirma que existe correlación significativa entre la gestión administrativa y el desarrollo sostenible, con  $p \text{ valor} = 0.005 < 0.05$ , mostrando que existe suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis planteada; donde el valor de la correlación Rho de Spearman = 0.959, la misma que acorde a la escala de valores se encuentra en el rango de 0,90 a 0,99, la cual se puede considerar como una correlación positiva muy alta, lo que indica que mientras mejor sea la gestión administrativa en la comunidad, mejor será el desarrollo sostenible.

**Palabras Claves:** Gestión administrativa, desarrollo sostenible.

## ABSTRACT

The purpose of the research is to determine what is the relationship that exists between administrative management and sustainable development in the Native Community of Santa Rosa de Huacaria of the Manu National Park - 2019, (which for Turnitin reasons we will call it the Huacaria community or native community of Huacaria), to inform us of the proceeding of the administrative management, 4 periods were considered; that of planning, organization, direction and control; Regarding the sustainable development variable, the economic development, social development and environmental development aspects were considered; It was a basic type of work, mixed approach, descriptive-correlational scope and non-experimental cross-sectional design, whose research population was of the 80 heads of family who live in the community, who were surveyed serving; of a 36-item questionnaire, which shows the reliability, through Cronbach's alpha statistic; producing a value of 0.901, the results that were reached are: administrative management presents an average term of 3.01 that according to the scale of scale indicates that it has a regular level, sustainable development with an average term of 3.06 that also indicates A regular level, with these results, it is affirmed that there is a significant correlation between administrative management and sustainable development, with  $p \text{ value} = 0.005 < 0.05$ , showing that there is enough statistical evidence to accept the hypothesis proposed; where the value of the Spearman Rho correlation = 0.959, the same that according to the scale of values is in the range of 0.90 to 0.99, which can be considered as a very high positive correlation, which indicates that the better the administrative management in the community, the better the sustainable development.

**Keywords:** Administrative management, sustainable development.

## CAPÍTULO I

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

#### 1.1. Situación problemática

El Objeto de Estudio, se encuentra delimitado; por la influencia de la gestión administrativa, en el desarrollo sostenible, de la comunidad Nativa de Santa Rosa de Huacaria. Comunidad que geográficamente se encuentra ubicada; en el distrito de Kosñipata, de la provincia de Paucartambo, región y departamento del Cusco.

Las acciones efectuadas hasta la fecha; en la Comunidad Nativa de Huacaria, no fueron orientadas adecuadamente hacia un desarrollo sustentable, a pesar de ser parte importante, conformante del parque nacional del Manu (PNM), la cual en el transcurso del tiempo no ha enmarcado su “quehacer” con una visión de desarrollo sostenible debido a diversos factores tanto internos como también externos; por una inadecuada presencia de los organismos responsables del estado, como son; municipios, direcciones regionales, ministerios y otros; que no han sabido cumplir adecuadamente y en conjunto, con la comunidad; acciones que permitan fortalecer e implementar el concepto y la práctica de desarrollo sostenible.

Al organizarse el PNM (Parque Nacional del Manú), y en el momento de cambiar el “estilo de vida” (“modus viventis” en latín) de la Comunidad nativa de Shintuya, Palotoa, Shipitiari, Yines y la Comunidad de Huacaria, entre otras: De nómadas a sedentarios. Quienes accedieron a cambiar su estilo de vida de nómadas, hacia la vida sedentaria; debido a que recibieron un terreno de tamaño promedio por comunidad nativa, de 30,000.00 hectáreas.

El problema se presentó, porque no se les enseñó a vivir sedentariamente, (cultivando, criando, transformando productos de primero a segundo nivel, educándose, ni el uso de un sanitario o baño entre otros) y durante mucho tiempo han seguido depredando su territorio, cazando y pescando y deforestando para vivir; sin ninguna conciencia de sostenibilidad; las pocas visitas o incursiones de algunos de los organismos nombrados en el primer párrafo, especialmente algunas ONG, y su propia observación de sus habitantes al visitar otros pueblos civilizados, fueron los “lentos referentes”, de su cambio a la vida sedentaria típica, donde no tomaron conciencia real de la importancia de la sostenibilidad y aun menos de la sustentabilidad ambiental de la biodiversidad. Esto los llevo a una condición

y calidad de vida, nada atrayente por aquellas comunidades nativas que todavía se mantienen en estado nómada.

Comunidades que están formadas en su mayoría por etnias nómadas: Kugapakori, Mashco Piro, y algunos Matsigenka, denominaciones propuestas por SERNANP (2015), que aún se hallan en estado de aislamiento voluntario, entre otros.

Si se sabe aplicar, en una combinación efectiva; las dos variables de esta investigación: gestión administrativa, asociado al desarrollo sostenible: como se sugiere en las recomendaciones; solo se logrará los mejores resultados propuestos, si es ejecutado por un organismo competente, sea de origen estatal, paraestatal o una Consultora, como una asociación civil sin fines de lucro (ONG) como la que formamos 18 profesionales, para este propósito; denominada INNDESAGE. También las que ya están trabajando en el Parque Nacional del Manú, recomendamos a CENTRO VERDE Y ACCA (Ver listado de abreviaturas para las tres ONG), si se aplicara y logrará sus objetivos en dicha comunidad y su entorno cercano; se tomará como modelo de aplicación en el desarrollo sostenible de otras comunidades nativas del Manu y otras ANP.

En ese contexto, el factor económico es un elemento preponderante para la creación y fortalecimiento del desarrollo económico, tan necesario para la comunidad; el cual se muestra evidentemente descuidado, al no poder observarse muestras reales de un crecimiento económico en la comunidad y sus pobladores, que carecen de toda proyección o ahorro para el futuro, viviendo el día a día con muchas horas de inactividad por parte de la mayoría de los pobladores y no habiendo en consecuencia incrementos en la empleabilidad para los comuneros, tanto por acciones autogeneradas como por otras propuestas por diversos organismos del estado y privados a favor del desarrollo de la comunidad.

En cuanto al factor social y el bienestar que debiese lograrse, en los miembros de la comunidad, no necesariamente es el más pertinente, pues si bien es cierto, se puede apreciar la existencia de iniciativas y presencia del estado; a través de sus diversos organismos, la misma no ha logrado contribuir de manera óptima en el desarrollo local, al no haberse incrementado y mejorado las condiciones de trabajo, hecho que mantiene o incrementa la pobreza en los habitantes, con una consecuente insatisfacción; en sus necesidades humanas básicas.

El factor ambiental, que tal vez es el más importante, para muchas entidades de apoyo, porque juega un rol preponderante; para la subsistencia del planeta tierra y para la Comunidad de Huacaria, (que para nosotros es tan importante el factor social como el ambiental) se relaciona con su economía de vida y directamente con su biodiversidad y los ecosistemas con los que cuenta; pudiéndose ver algunas intenciones de respeto, frente al uso de recursos no renovables, sin embargo, las acciones como la preservación de los bosques, el sembrío sustentable, la crianza idónea de animales domésticos, salvo la crianza de peces que fue apoyada y orientada por una ONG; aún se hallan descuidadas a pesar del gran espacio geográfico con que cuenta la comunidad para desarrollar dicha labor, lo cual debiera complementarse con acciones estratégicas que permitan mantener o recuperar recursos difíciles o lentamente renovables; hecho que se encuentra totalmente descuidado, coronándose todo ello, con una generación de residuos no controlados y el descuido en el manejo de los mismos.

Con este análisis, no resulta difícil pronosticar y avizorar; en un mediano y largo plazo, la agudización de los problemas descritos en la Comunidad de Huacaria, necesitando entonces tomar medidas y acciones que nazcan del interés de los comuneros y dirigentes y a su vez sean promovidas por el municipio y otros organismos del estado como MINAGRI con el INRENA, MINAM a través de SERNANP, así como el apoyo de los diferentes Ministerios como el de Producción, Educación, Cultura, Salud, etc., los cuales tienen alguna presencia en la zona, a fin de que, se puedan mitigar los problemas que se vienen generando y que pueden causar impactos negativos en un futuro a corto y mediano plazo en dicha población y su entorno.

En ese contexto es que la investigación, propone orientar el desarrollo de las siguientes preguntas:

## **1.2. Formulación de problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Cómo se relacionan la gestión administrativa con el desarrollo sostenible en la Comunidad Nativa Santa Rosa de Huacaria del Parque Nacional del Manu - 2019?

### **1.2.2. Problemas específicos**

- ¿Cómo es la gestión administrativa en la Comunidad Nativa Santa Rosa de Huacaria del Parque Nacional del Manu - 2019?



- ¿Cómo es el desarrollo sostenible en la Comunidad Nativa Santa Rosa de Huacaria del Parque Nacional del Manu - 2019?
- ¿Cómo se relaciona el desarrollo sostenible con las dimensiones de la gestión administrativa en la Comunidad Nativa Santa Rosa de Huacaria del Parque Nacional del Manu - 2019?
- ¿Cómo son los lineamientos generales para un modelo sostenible en base a los resultados?

### **1.3. Justificación de la investigación**

#### **1.3.1. Conveniencia**

La actual investigación muestra conveniencia en su desarrollo debido a la importancia que tienen para el estado proteger y fomentar el desarrollo sostenible en comunidades ancestrales e indígenas como la Comunidad Nativa Santa Rosa de Huacaria, evidenciándose claramente con ello la necesidad de lograr óptimos resultados con la presente investigación, así como de difundir y socializar los mismos, cuya actividad incrementa la economía de los sectores beneficiados, fortalece la sociedad en la Comunidad de Huacaria, el respeto y mantenimiento del sector ambiental

#### **1.3.2. Relevancia social**

Los principales beneficiados con el desarrollo de la presente investigación serán los habitantes de la Comunidad Nativa Santa Rosa de Huacaria a quienes se propondrá la presente investigación una vez concluida con el fin de que puedan encausar sus acciones hacia un desarrollo sostenible. Que se podrá apreciar a partir del efecto e influencia, que la puesta en práctica de este proyecto pueda tener, en los pobladores de la Comunidad Nativa Santa Rosa de Huacaria, elevando su nivel de vida de manera ostensible; a través de aumentar las zonas de confort en sus condiciones básicas de vida y así mejorando con ello; todo su contexto.

#### **1.3.3. Implicancias prácticas**

Son consecuencia resultante de la presente investigación, estarán directamente orientadas a solucionar, la poca o nula intención que existe en la comunidad y en las autoridades del distrito de realizar acciones óptimas de gestión para un desarrollo sostenible, la misma que se tomará como referente en cuanto a los resultados y hallazgos efectuados, mediante la investigación y aplicación, que se podrán aprovechar y desarrollar y se convierta

en un modelo referente, para aplicar en otras comunidades del mismo PNM, como también en otras zonas de transición, de los parques naturales del Perú, que lo necesiten. Además, que se puede hacer en mayor magnitud con una participación de todas las comunidades posible. En el PNM, podemos nombrar Shintuya, Shipitiari, Palotoa, Yines, etc.

#### **1.3.4. Valor teórico**

Las futuras investigaciones, podrán tomar como base, este estudio de investigación de la gestión administrativa y el desarrollo sostenible, si se toman en cuenta sus resultados, conceptos y conclusiones, que se alcanzaron, por lo cual muestra su valor teórico de la presente investigación,

Además de dar un valor agregado en la práctica, se podrá apreciar que enriquecerá la teoría por la forma debidamente sustentada y sistematizada de las variables, como son: gestión administrativa y desarrollo sostenible; que nos dan un aporte en su: análisis y aplicación; para que estas se constituyan, como aportes de esta tesis; como antecedentes de estudio para futuras aplicaciones de esta propuesta y de otras similares.

#### **1.3.5. Utilidad metodológica**

La recolección de datos, constituye la utilidad metodológica de la presente investigación, la misma que se aplica en la propuesta, tomamos como base la literatura adecuada, con el objetivo de que este instrumento pueda medir de manera fáctica; las variables de la gestión administrativa y el desarrollo sostenible.

#### **1.3.6. Factibilidad**

Esta investigación está basada; en hechos relacionados, al entorno de la comunidad nativa de Huacaria o relativo a ellos, y no solo en lo académico e informativo; para lo cual se considera, como base de la propuesta, la información necesaria, de la comunidad nativa de Huacaria incluyendo la mano de obra y materia prima; para el desarrollo de la propuesta.

### **1.4. Objetivos de la investigación**

#### **1.4.1. Objetivo general**

Determinar el grado de relación entre la gestión administrativa y el desarrollo sostenible en la Comunidad Nativa de Santa Rosa de Huacaria del Parque Nacional del Manu – 2019.

#### **1.4.2. Objetivos específicos**

- Describir cómo es la gestión administrativa en la Comunidad Nativa de Santa Rosa de Huacaria del Parque Nacional del Manu – 2019.
- Describir cómo es el desarrollo sostenible en la Comunidad Nativa de Santa Rosa de Huacaria del Parque Nacional del Manu - 2019
- Determinar cómo se relaciona el desarrollo sostenible con las dimensiones de la gestión administrativa en la Comunidad Nativa de Santa Rosa de Huacaria del Parque Nacional del Manu – 2019.
- Proponer lineamientos generales para un modelo sostenible en base a los resultados.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

#### 2.1. Antecedentes de la investigación

##### 2.1.1. Antecedentes internacionales

###### **Antecedente 1**

**Título:** “La gestión administrativa financiera y su incidencia en el desarrollo sostenible en la Cooperativa de Ahorro y Crédito La Floresta Ltda.”

**Objetivo:** “Determinar toda la incidencia que tiene la gestión la administración financiera en función del desarrollo sostenible a fin de impulsar el desarrollo económico en la “Cooperativa de Ahorro y Crédito La Floresta Ltda.”

**Metodología:** Enfoque cuantitativo, alcance exploratorio, descriptiva y correlacional.

**Autora:** Adriana Lorena Moposita Jijón

**Universidad:** Universidad Técnica de Ambato

**Grado:** Tesis de pregrado

**Año:** (2014)

###### **Conclusiones:**

Primera: La cooperativa no posee; una gestión administrativa financiera adecuada, que le permita mejorar su gestión administrativa general. La cual, se desarrolla en forma transversal a todas las gerencias, que destacan por su verticalidad técnica.

Segunda: La cooperativa no evidencia estrategias bien definidas en cuanto al aspecto administrativo y financiero hecho que no le permite tener un desarrollo sostenible a lo largo del tiempo ir a provocado perdido en sus niveles de credibilidad principalmente en sus socios.

Tercera: La cooperativa no se cuenta un adecuado plan estratégico, en el cual se cuenten con sus objetivos, así como con actividades con las que se puede enfrentar los cambios venideros

###### **Antecedente 2**

**Título:** “Gestión administrativa y su incidencia en la sostenibilidad financiera de las pymes sector manufacturero de Manabí. **Objetivo:** Determinar en qué medida la gestión administrativa incide en la sostenibilidad financiera de las pymes formales del sector manufacturero de la provincia de Manabí.”

**Objetivo:** “Determinar en qué medida la gestión administrativa incide en la sostenibilidad financiera de las pymes formales del sector manufacturero de la provincia de Manabí”

**Metodología:** Diseño transeccional - correlacional

**Autores:** Víctor Javier Solís Cedeño y Heidi María Hidalgo Angulo

**Universidad:** Universidad Técnica de Matanzas – Portoviejo - Ecuador

**Grado:** Tesis de pregrado

**Año:** (2018)

### **Conclusiones:**

**Primera:** Que en el 60% de las empresas no se aplica en su totalidad, la gestión administrativa, lo que nos lleva a la evidencia, de que éste es el motivo por el cual, generan informalidad de procesos, aun destacando que se trata de empresas formales.

**Segunda:** Se destaca el 15% representan a empresas quienes realizan algún tipo de control en sus ratios de rentabilidad siguiente su patrimonio, más por el contrario sus ratios de rentabilidad no son controlados ni evaluados llamando la atención que el 52,11% no tienen control sobre sus deudas y sus ratios de endeudamiento.

**Tercera:** Pero se hace necesario concluir que el 10.90% de los encuestados de las PYMES, pequeñas y micro empresas; no capacitan a sus empleados, porque no cuentan con conocimiento adecuado en gestión de la competitividad. En cuanto al control y a la evaluación en la rotación del personal un 22,70% no ejecuta sus tareas en función este indicador a fin de mejorar el clima laboral existiendo un 19,30% que fue encuestado aquí no se controla ni evalúa.

**Cuarta:** Se ha dado que, un 26% de los encuestados, no realizan ninguna planificación estratégica. Que el 8.40% de los encuestados, no tiene definido los procesos de control de la calidad de las operaciones, y un 33.60% tiene deficiencia, sobre el cumplimiento de las normas y leyes; que rigen su actividad.

### **2.1.2. Antecedentes nacionales**

#### **Antecedente 3**

**Título:** “La gestión administrativa sostenible y la preservación de los recursos naturales del refugio de vida silvestre Pantanos de Villa”

**Objetivo:** “Determinar la incidencia de la gestión administrativa sostenible en la preservación de los recursos naturales del Refugio de Vida Silvestre Pantanos de Villa.”

**Metodología:** La investigación tiene un tipo de trabajo aplicado; con un nivel descriptivo, así como correlacional; recabando información de manera transeccional.

**Autor:** Rulio Luis Flor Vera

**Universidad:** Universidad Inca Garcilaso de La Vega

**Grado:** Tesis de doctorado

**Año:** (2018)

**Conclusiones:**

**Primera:** El Refugio de Vida Silvestre, Pantanos de Villa, tiene un programa de administración y preservación de sus recursos naturales, y existe una significativa incidencia entre el compromiso del personal con su gestión, siendo una correlación positivamente alta de 0.773.

**Segunda:** En el programa de administración y preservación de recursos naturales y refugio de Vida Silvestre, Pantanos de Villa, existe una significativa incidencia; entre la logística con su gestión; siendo una correlación positivamente alta de 0.771.

**Tercera:** En el programa de administración y preservación de recursos naturales y refugio de Vida Silvestre, Pantanos de Villa, existe una significativa incidencia; entre el financiamiento con su gestión, siendo una correlación positiva alta de 0.746.

**Cuarta:** En el programa de administración y preservación de recursos naturales y refugio de Vida Silvestre, Pantanos de Villa, existe una significativa incidencia de la gestión en la preservación de los recursos con un nivel de correlación alta.

**Antecedente 4**

**Título:** “La gestión administrativa y el desarrollo económico de las microempresas ganaderas lecheras del Distrito de Huancavelica - año 2012.”

**Objetivo:** “Implementar una gestión administrativa adecuada que contribuirá en el desarrollo económico de las microempresas ganaderas lecheras del distrito de Huancavelica- año 2012”

**Metodología:** Es una investigación aplicada; con un método descriptivo, analítico, e inductivo, de diseño no- experimental.

**Autoras:** Ana Rosa De La Cruz Mancha; Valladolid Ramírez, Sonia Isabel

**Universidad:** Universidad Nacional de Huancavelica

**Grado:** Tesis de pregrado

**Año:** (2012)

**Conclusiones:**

**Primera:** Se lograr la supervivencia de la microempresa, como también su mejora continua en la calidad de vida de los microempresarios, cuando se implementa una gestión administrativa adecuada basada en la planeación, organización y control. Se contribuye al desarrollo económico de aquellos los microempresarios de ganadería lechera en el distrito de Huancavelica, siendo ello de gran impacto en el ámbito de generación de capital.

**Segunda:** La importancia de los objetivos y estrategias que ha de tener la microempresa, se reconoce al definir estas dos variables, y puede contribuir a su mejora rentable, que ha de tener la microempresa. Si no se logra, se pierde el horizonte; sobre el que se debe fijar su avance empresarial.

**Tercera:** Se logra contribuir en la mejora de la calidad del producto de los microempresarios, cuando se implementa una actividad operativa eficaz, que pueda englobar, diversos factores relacionados con el aspecto productivo, necesarios para la satisfacción del consumidor y obteniendo; una mejora continua de la microempresa.

**Cuarta:** Muchos de los microempresarios; (de acuerdo a los encuestados) no cuentan con libros contables para tomar adecuadas decisiones. Será porque no saben que es muy necesario; realizar una óptima toma de decisiones en función de los resultados económicos, ello permite observar a los microempresarios en función a sus ventas si estas han incrementado o tal vez no a fin de comprobar su rentabilidad.

### **2.1.3. Antecedentes locales**

#### **Antecedente 5**

**Título:** “Gestión Administrativa de la empresa Marasal S.A.”

**Objetivo:** “Identificar las principales características de la actual administración para proponer una gestión administrativa que contribuya al desarrollo del turismo rural comunitario en el Parque de la Papa – distrito de Pisac”

**Metodología:** Enfoque mixto, alcance descriptivo, diseño no experimental de corte transversal.

**Autor:** Valmike Huallpa Llactahuamani,

**Universidad:** Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco

**Grado:** Tesis de pregrado

**Año:** (2016)

**Conclusiones:**

**Primera:** Si procedemos a hacer una evaluación del PODC a la empresa MARASAL S.A. vemos que No existe un plan, y tampoco una clara y formal definición de los tipos y elementos de planeación, de igual forma, en organización, si bien es cierto que existe un diseño organizacional, dada la deficiente capacitación del personal, en cuanto a especialización de su trabajo; se aprecia un alto grado de centralización en la parte directiva con bajo grado de formalización. En dirección se observa bastante motivación y su estilo de liderazgo, es democrático y participativo, con un buen grado de efectividad de la comunicación, por razones comunes de confianza. El control: Se produce con adecuada frecuencia, en su ejecución, aunque no existen estándares de control formalmente definidos, motivo por el cual, se da de manera baja en la ejecución de acciones administrativas, así mismo el grado de efectividad organizacional no está determinado formalmente, siendo la ejecución de los tipos control; del modo preventivo - concurrente y de retroalimentación de manera empírica.

**Segunda:** Se hace necesaria la implementación de una propuesta que contribuya a mejorar la manera actual de su gestión administrativa en la empresa MARASAL S.A. debido a que presenta deficiencias en la aplicación del proceso administrativo,

**Antecedente 6**

**Título:** “Reforestación y desarrollo sostenible en la comunidad de Asunción de la Reserva Nacional del Manu – 2013”

**Objetivo:** “Determinar el grado de relación entre la reforestación y el desarrollo sostenible en la Comunidad de Asunción en la Reserva Nacional del Manu en el año 2013.”

**Metodología:** Alcance descriptivo – correlacional – propositiva, alcance descriptivo, diseño no experimental – transversal.



**Autor:** Rafael Aquize Estrada

**Universidad:** Universidad Andina del Cusco

**Grado:** Tesis de maestría

**Año:** (2013)

**Conclusiones:**

**Primera:** se afirma que al 95% de confianza, que hay una relación significativa de la reforestación con el desarrollo sostenible en la Comunidad de Asunción de la Reserva Nacional del Manu, considerando un  $p = 0.000 < 0.05$ , donde el grado de relación determinado mediante la correlación de Pearson es de 56.7% con  $p = 0.000 < 0.05$ . La cual es consecuencia, de la determinación de los pobladores encuestados, que indican en un 90% que la labor de reforestación se presenta casi siempre y de ellos el 62% manifiesta que casi siempre se da un desarrollo sostenible, y en un 28% evidencian que a veces observa un desarrollo sostenible; todo eso a partir del fortalecimiento de sus nexos sociales, su economía familiar y del medio ambiente en el cual operan sus actividades.

**Segunda:** En la Comunidad de Asunción en la Reserva Nacional del Manu, se determinó que el nivel de la reforestación es muy significativo, ya que el 90% de los encuestados manifiesta que la biodiversidad, el fortalecimiento de los suelos, la calidad de vida humana y la calidad de alimento para sus animales se muestra de manera positiva a partir del desarrollo de la actividad de reforestación y la asociación directa o indirecta de dicha actividad con las de su quehacer cotidiano

**Tercera:** En la Comunidad de Asunción en la Reserva Nacional del Manu, se determinó que el nivel de desarrollo sostenible es significativo, hecho que se corrobora con un 64% que casi siempre ha hallado y sabido aprovechar los espacios económico, social y ecológico que la actividad de desarrollo sostenible directa e indirectamente le ha puesto en frente, sin embargo, es necesario aprovechar dicha fortaleza implementando acciones e iniciativas que comulguen con esta realidad.

**Cuarta:** En la Comunidad de Asunción en la Reserva Nacional del Manu, se determinó que:

- Relación con el pilar económico:

Se afirma que en un 95% de confianza existe una relación significativa de la reforestación y el desarrollo sostenible en la Comunidad de Asunción de la Reserva Nacional del Manu, ello es consecuencia, de la sinceridad de los pobladores encuestados, que manifiestan que

en un 90% la actividad de reforestación se da casi siempre y de ellos el 62% expresa que casi siempre se da un desarrollo sostenible.

- Relación con el pilar social:

Se observa que al 95% de confianza mediante existe una relación significativa entre la actividad de reforestación y el desarrollo sostenible en la Comunidad de Asunción de la Reserva Nacional del Manu, existiendo un  $p = 0.000 < 0.05$ , determinado mediante la correlación de Pearson es de 56.7% con  $p = 0.000 < 0.05$ . Todo ello es consecuencia, de la determinación de los pobladores encuestados, quienes indican que en un 90% la actividad de reforestación se da casi siempre y otro 46% dice, que casi siempre se observa un desarrollo social, y un 40% indica que a veces observan un crecimiento en el pilar social de su comunidad, constituyéndose dichos porcentajes en elementos a considerar como potenciales dentro del aspecto social y su consecuente relación con la reforestación.

- Relación con el pilar ecológico:

Se afirma que al 95% de confianza mediante el estadístico Chi cuadrado, existe una relación significativa de la reforestación con el desarrollo sostenible en la Comunidad considerando un  $p = 0.000 < 0.05$ , con un grado de relación determinado mediante la correlación de Pearson es de 56.7% con  $p = 0.000 < 0.05$ . todo ello es consecuencia, de lo dicho por los pobladores encuestados, que dicen que, en un 90% la actividad de reforestación se da casi siempre y de ellos el 62% manifiesta que casi siempre se observa un desarrollo en el pilar ecológico, y en un 20% indican que a veces perciben un crecimiento en dicho pilar de su comunidad, existiendo una fortaleza muy importante que nos da a entender la necesidad del desarrollo de actividades de reforestación que se orienten a fortalecer el pilar ecológico.

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Gestión administrativa**

#### **2.2.1.1. Concepto de gestión**

Vilcarromero (2013) afirma que:

Si en la gestión es muy importante la acción, debido a que es la expresión de todo interés capaz de influir en una situación dada. Así mismo, Dicha situación de gestionar y administrar a la actividad profesional orientada a establecer los objetivos, así como también los medios con el fin de lograr su realización implementando la organización de

diversos sistemas para que se puedan elaborar estrategias de desarrollo y ejecutar la gestión del talento humano. (pág. 14)

“La gestión alude, para alcanzar los objetivos de una empresa u organización; a la planificación de los procesos” (Raffino, 2019).

Ramírez, Ramírez, & Calderón (2017) mencionan los conceptos del:

Diccionario Enciclopédico Plaza & Janes (2007), donde se destaca que la “Gestión es la acción y efecto de administrar, buscar ganar, hacer diligencias conducentes al logro de un negocio o de su deseo cualquiera”.

De acuerdo a lo mencionado por dichos autores se entiende que: gestionar es ejecutar los planes, negociaciones, acciones y procedimientos necesarios; aplicando las mejores estrategias y métodos, para lograr cada uno de los objetivos y metas planteados, y en base a esta unidad de medida de la gestión estratégica, medir el avance estratégico y establecer nuevos retos, hasta lograr ejecutar la gestión completa planificada; con los mejores estándares de calidad y la mejor gestión de los recursos de tiempo, económicos, humanos y materiales .

### **2.2.1.2. Concepto de administración**

Koontz, Weihrich, & Cannice (2012) afirman que:

“La administración es el proceso, mediante el cual; se diseña y mantiene un ambiente, en el que individuos que trabajan en grupos; cumplen metas específicas de manera eficaz”.

Esta definición básica necesita ampliarse:

- En la Gerencia, los gestores son personas que aplican (el PODIC) planear, organizar, dirigir, integrar (al equipo) y controlar. Cuando realizan las funciones gerenciales.
- Cualquier tipo de organización que tenga procesos, es apta de administrar.
- Los gerentes de todos los niveles organizacionales también aplican el PODIC.
- crear valor agregado y utilidades. Viene a ser la meta de todos los gerentes.
- La productividad es la ocupación de la administración.

Chiavenato (2014, pág. 8) menciona que “cada autor, tiene un concepto de la administración acorde a su óptica particular”.

A continuación, se compara algunas concepciones:

- Certo (1994): “La administración es el proceso cuyo fin es alcanzar objetivos con base en el equipo de trabajo y por medio de ellos y de otros recursos de la organización”.
- Stoner, Freeman, Gilbert (1995): “La administración es el proceso de planear, organizar, liderar y controlar el trabajo de los miembros de la organización y de utilizar todos sus recursos disponibles para alcanzar los objetivos organizacionales, que han sido definidos”.
- Schermerhorn (1996): “La administración es el proceso de planear, organizar, liderar y controlar el uso de los recursos para alcanzar los objetivos del desempeño”.
- Daft (1993): “Administración significa alcanzar los objetivos de la organización de forma eficaz y eficiente en razón de la planeación, la organización, el liderazgo y el control de los recursos de la entidad”.
- Montana & Charnov (2003): “La administración es el acto de trabajar con y por medio de otras personas a efecto de alcanzar los objetivos de la organización, así como los de sus miembros”.

“Administración, implica tomar un conjunto de decisiones y acciones; que se aplica a una variedad increíble de situaciones, en una amplia variedad de organizaciones” (Chiavenato, 2014, pág. 8).

Concluyéndose, “que la Administración es lograr la sincronización de todos los procesos que responderán efectivamente a todos los retos establecidos por la gerencia general o dirección, enfocados en los objetivos y metas y respetando los mayores estándares de calidad de servicio y/o producto y con el mayor ahorro de los recursos de tiempo, económicos, humanos y materiales”.

### **2.2.1.3. Concepto de gestión administrativa**

“Proceso mediante el cual se diseña y mantiene un ambiente en el que individuos, que trabajan en grupos, cumplen metas específicas de manera eficaz” (Koontz, Weihrich, & Cannice, 2012, pág. 4) .

Raffino (2019) menciona que:

“La gestión administrativa incluye los mecanismos, acciones y formas a partir de las cuales se usan los recursos financieros, humanos y materiales de una compañía. De esta

manera, la gestión administrativa se delimita a partir del siguiente interrogante: ¿Cuáles son los objetivos de la organización?”

Ramírez, Ramírez, & Calderón (2017) mencionan que, “la gestión administrativa, es la puesta en práctica de cada uno de los procesos de la Administración; éstos son: la planificación, la organización, la dirección, la coordinación o interrelación y el control de actividades de la organización; en otras palabras, la toma de decisiones y acciones oportunas para el cumplimiento de los objetivos preestablecidos de la empresa y que se basan en los procesos”

#### **2.2.1.4. Concepto de gestión pública**

Raffino (2019) menciona que:

“La gestión pública involucra a una serie de entes que se encargan de la administración de los recursos del Estado. Tiene como finalidad la satisfacción de las necesidades de la población junto con la promoción del desarrollo del Estado. Quienes llevan adelante la gestión pública tienen la responsabilidad de realizar las tareas vinculadas a la administración de las distintas áreas estatales y de los programas que tengan como objetivo mejorar el sector público. Además, participan del diseño e impulso de proyectos que tengan que ver con políticas públicas, forman parte de los procesos de desarrollo, intervienen en la utilización de nuevas estrategias de gestión y son los que deben implementar cualquier clase de evaluación y control de las actividades administrativas. En la gestión pública se establecen cuáles serán las metas y objetivos del sector público, cuáles son sus prioridades, y qué procedimientos se llevarán adelante para alcanzar esas metas”.

#### **2.2.1.5. Diferencia entre gestión y administración**

Raffino (2019) menciona las siguientes diferencias:

##### **Tabla 1**

*Diferencia entre gestión y administración*

Gestión	Administración
Alude a una serie de responsabilidades que se ejercen con el fin de alcanzar los objetivos de la organización.	Se considera una serie de técnicas que tienen que ver con alcanzar el máximo aprovechamiento de los recursos que posee la compañía para obtener de ellos el máximo beneficio posible. Al aplicar, la planificación, el control y la dirección de dichos recursos.
Se enfoca en el seguimiento de los recursos disponibles para lograr los objetivos pautados.	Si logramos que distintos equipos trabajen de forma coordinada, es que pudimos aplicar, una serie de Principios de gestión administrativa y sus prácticas a fin de conformar un óptimo sistema que coopere en el logro de propósitos comunes.
Coordina las distintas funciones que deben participar en el alcance de los objetivos.	El alcanzar los mayores beneficios posibles, está en función de una buena toma de decisiones. Estas decisiones, a la vez, pueden limitar; a la gestión de la empresa.
Incluye los trámites que se requieren para la concreción de los objetivos.	Su rol es decisivo.
Tiene un rol ejecutivo.	Decide qué debe hacerse y cuándo.
Se encarga de decidir qué persona hará cada tarea y cómo.	Representa a los propietarios de la firma, que obtienen ganancias
Representa al personal de la firma.	

Fuente: Elaboración propia a partir de lo mencionado por Raffino (2019)

### 2.2.1.6. Importancia de gestión administrativa

La Universidad Latina de Costa Rica (2017) afirma que:

“La gestión administrativa en una organización es clave y sirve como base para la ejecución y potencialización de tareas para cumplir con los objetivos planteados y contribuir con la supervivencia y crecimiento de esta. Esto se hace posible a través de la aplicación de varios procesos como: planeación, organización, dirección y control”.

La importancia de gestión administrativa, radica en la aplicación de conocimientos de la ciencia administrativa, como estrategias, tácticas, técnicas, métodos y procedimientos, entre otros, que nos orientan, estructuran, integran, aceleran y facilitan el alcance de nuestros

objetivos y metas, con la mayor consideración a la efectividad y eficiencia de nuestros resultados para satisfacción de nuestros clientes y asociados y con el menor consumo posible de tiempo, talento humano, y recursos materiales en general.

#### **2.2.1.7. Etapas de la gestión administrativa**

Koontz, Weihrich, & Cannice (2012, pág. 4) mencionan que “las etapas de la gestión administrativa son: Planeación, Organización, Dirección, Control”.

Cada una de las cuatro etapas, se definen a continuación:

##### **A. Planeación**

“Selección de misiones y objetivos, así como de las acciones para lograrlos; lo anterior requiere tomar decisiones, es decir, elegir una acción entre varias alternativas” (Koontz, Weihrich, & Cannice, 2012, pág. 108).

“La planeación implica definir los objetivos de la organización, establecer estrategias para lograr dichos objetivos y desarrollar planes para integrar y coordinar actividades de trabajo. Tiene que ver tanto con los fines (qué) como con los medios (cómo)” (Robbins & Coulter, 2014, pág. 220).

La planeación, es el análisis concienzudo y proyectado con la mejor perspectiva posible en el tiempo, los recursos y el espacio; que parte de una investigación previa interna y externa, para poder establecer la dirección estratégica adecuada, que nos permita desarrollar el plan estratégico idóneo, como un traje a la medida para alcanzar; todas las etapas establecidas del plan estratégico.

Las etapas de la planeación son:

##### **a. Visión**

Ramírez, Ramírez, & Calderón (2017) mencionan que:

¿Qué es lo que nos gustaría proyectar como empresa? Es una pregunta que nos lleva a la búsqueda de un ideal de respuesta de cómo debería ser en el futuro para la empresa que

dirigimos, y todo lo que deducimos los describimos ordenadamente; siguiendo un método de planeación; a periodo largo, que hoy en día, debe proyectarse a más de 10 años.

El vivir en el contexto de la visión, demuestra; la claridad y transparencia de su formulación, convirtiéndose en la inspiración y motivación de todos, quienes están interesados en el futuro de la comunidad, organización o empresa; y al socializarse con sus clientes internos, se logra su identificación y compromiso; llevándolos a ser trabajadores dinámicos y activos, que tienen claro, cuál es su norte y como tienen que alcanzarlo.

## **b. Misión**

Ramírez, Ramírez, & Calderón (2017) mencionan que:

“Es la proclamación de ser de la empresa, identifica quienes somos, que papel cumplimos, como aportamos al crecimiento y desarrollo industrial, comercial o prestación de servicios. Es la declaración del propósito principal, dice de él para que existe la empresa. Define la naturaleza del negocio y sus características deben ser: breve, concisa, de fácil captación y recordación; es flexible y creativa, motivante y desafiante.”

La misión, deberá de ser la razón de una guía que permita una correcta toma de decisiones ésta necesita ser reevaluada en función a los cambios importantes ello permitirá garantizar su importancia y asimismo ésta deberá ser socializada entre todos los miembros para lograr su cumplimiento.

## **c. Objetivos**

“Un objetivo es un enunciado o escrito que expone los resultados que se deberá, alcanzar dentro de un periodo determinado. El objetivo debe estar cuantificado y ser difícil, relevante y compatible” (Chiavenato, 2014, pág. 168).

Robbins & Coulter (2010) mencionan que:

“Los objetivos son los resultados o propósitos deseados. Éstos guían las decisiones de la administración y forman los criterios contra los cuales se miden los resultados. Es por esto por lo que con frecuencia se les conoce como las bases de la planeación. Es necesario que conozca el objetivo deseado o resultado antes de poder establecer planes para lograrlo. Los planes son documentos que describen cómo se lograrán los objetivos. Por lo general incluyen asignaciones de recursos, programas y otras acciones necesarias para



cumplir con los objetivos. Cuando los gerentes planean, desarrollan tanto objetivos como planes”. (pág. 146)

#### **d. Metas**

“Son los blancos o propósitos que se deben alcanzar a corto plazo. Se pueden confundir con los objetivos inmediatos o con los objetivos de las operaciones” (Chiavenato, 2014, pág. 126).

“Son los resultados o propósitos que se desea lograr. Son los que funcionan como guía de las decisiones y representan los criterios a partir de los cuales serán medidos los resultados obtenidos” (Robbins & Coulter, 2018, pág. 255).

#### **e. Políticas**

De acuerdo a lo mencionado por Chiavenato (2014) se tiene que:

“Son criterios generales que se basan en los objetivos de la organización y sirven de guía para orientar la acción administrativa. Son el marco o los límites (aun cuando flexibles y elásticos) que señalan las áreas dentro de las cuales se desarrollará la acción administrativa. Son genéricas y utilizan verbos como mantener, seguir, usar, suministrar, ayudar, etc.” (pág. 126).

Considerando que las políticas empresariales son un patrón de conducta no negociable y de cumplimiento obligatorio; por todos los miembros de la comunidad de Huacaria; con el propósito de canalizar todos los esfuerzos de la comunidad, para el alcance de sus objetivos y metas planteados a largo, mediano y corto plazo. Por tanto, es parte de este patrón, determinar reglas, normas y funciones específicas, para cada sector, proceso y procedimiento.

#### **f. Actividades**

Según lo mencionado por Canive (2017) se tiene que:

“Un plan de actividades es un documento que recoge un conjunto de tareas necesarias para la consecución de una acción u objetivo concreto. Antes de ponernos a planificar un proyecto, es conveniente hacer un plan de actividades. Identificar cada una de las tareas

que debemos completar para alcanzar el objetivo del proyecto, es primordial y muchas veces, necesitaremos la ayuda de un asesor técnico”.

“La planificación de actividades comienza por la elaboración de un plan de actividades. En él, pondremos la fecha y duración de la misma, así como las subtareas para su ejecución. También podemos añadir un responsable de la misma. Sin embargo, el objetivo principal de un plan de actividades será identificar qué actividades necesitaremos, y no tanto surtirlos de características como responsables, relaciones o recursos empleados en cada tarea. Dependiendo del tipo de proyecto, estos elementos se gestionan de manera diferente”.

### **g. Estrategias**

Ramírez, Ramírez, & Calderón (2017) mencionan el concepto de los siguientes autores:

- Chandler: “Determinación de los objetivos y metas a largo plazo de una empresa y la adopción de cursos de acción y la asignación de los recursos que resultan necesarios para llevar a cabo dichas metas”.
- Andrews, Bueno: “Patrón de los principales objetivos, propósitos o metas, y las políticas y planes esenciales para lograrlos, establecidos de tal manera que definan en qué clase de negocio la empresa está o quiere estar y que clase de empresa es o quiere ser”.
- Ansoff, Hofer y Schendel: “Planes de acción formulados para alcanzar los objetivos”.
- Thompson y Strickland: “La estrategia consiste en los movimientos y enfoques que diseña la gerencia para conseguir que la organización tenga excelentes resultados”.

Consideramos que se denomina Estrategia al método más simple y rápido, para alcanzar un objetivo planeado, con el menor consumo de recursos, sean: tiempo, dinero, Humanos y materiales, manteniendo el estándar de calidad proyectado por la empresa o exigido por el mercado.

### **B. Organizar**

“Estructura intencional y formal de funciones o puestos” (Koontz, Weihrich, & Cannice, 2012, pág. 200).

Amaru (2009) menciona que, “el proceso de organizar un equipo consiste esencialmente en definir papeles y sus relaciones, de modo que se establezca una clara estructura orgánica capaz de realizar objetivos. Además de la definición de papeles, el

proceso de organización debe esclarecer también el mecanismo de toma de decisiones” (pág. 334).

Robbins & Coulter (2010) afirman que, “la función de organizar es distribuir y estructurar el trabajo para cumplir con los objetivos de la organización. Éste es un proceso importante durante el cual los gerentes diseñan la estructura de una organización. La estructura organizacional es la distribución formal de los puestos de una organización” (pág. 185).

Chiavenato (2014, pág. 117) menciona que los principios fundamentales de la organización formal son:

**a. División del trabajo**

“Es la manera de descomponer un proceso complejo en una serie de las pequeñas tareas que lo constituyen” (Chiavenato, 2014, pág. 117).

“Separación de los trabajos en tareas específicas y repetitivas” (Robbins & Coulter, 2010, pág. 25).

**b. Especialización**

Daft (2011) menciona que:

“Es el grado en el que las tareas organizacionales se encuentran subdivididas en trabajos separados. Si la especialización es muy extensa, cada empleado realiza sólo un rango limitado de tareas. Si la especialización es baja, los empleados llevan a cabo una amplia variedad de tareas. En ocasiones, la especialización se conoce como la división del trabajo” (pág. 15).

**c. Jerarquía**

Daft (2011) afirma que:

“Describe quién le reporta a quién y el tramo de control para cada gerente. La jerarquía está relacionada con el tramo de control (el número de empleados que le reportan a un supervisor). Cuando el tramo de control es corto la jerarquía suele ser alta. Cuando el tramo de control es amplio, la jerarquía de la autoridad será más corta” (pág. 15).

**C. Dirección**

“Proceso mediante el cual se influye en las personas para que contribuyan a las metas organizacionales y de grupo” (Koontz, Weihrich, & Cannice, 2012, pág. 386).

De acuerdo a lo mencionado por Chiavenato (2014) se tiene que:

“Dirigir significa interpretar para otros lo que dicen los planes y girar instrucciones sobre cómo ejecutarlos a efecto de que se alcancen los objetivos fijados. La dirección se relaciona con la acción, con ponerla en marcha y tiene que ver mucho con las personas. Está directamente relacionada con la actuación sobre los recursos humanos de la empresa.” (pág. 130)

Para Benavides (2014) la dirección es:

“Un proceso para guiar las actividades de los miembros de una organización en las direcciones apropiadas. Significa emitir instrucciones, asignaciones u órdenes y guiar o vigilar a los subordinados para asegurarse de que sigan las instrucciones; más que eso, dirigir es construir una fuerza de trabajo efectiva, motivar a cada empleado para que, de esta forma, trabajen con voluntad y entusiasmo para lograr los objetivos de la compañía. Menciona que para realizar una dirección eficaz se requiere una serie de habilidades interpersonales”. (pág. 183)

De acuerdo al concepto se tiene:

#### **a. Motivación**

“Motivar es dar a los empleados una razón para hacer el trabajo e impulsar su mejor realización” (Benavides, 2014, pág. 220).

“Se define motivación como los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza un individuo para la consecución de un objetivo”. (Robbins & Judge, 2013, pág. 175).

“Estado íntimo que lleva a una persona a comportarse de forma que asegure que se alcanzara un objetivo, o que se involucra en una actividad para satisfacer sus necesidades personales” (Chiavenato, 2014, pág. 267).

Según Koontz, Weihrich, & Cannice (2012) la motivación es:

“La motivación es un término general que se aplica a todo tipo de impulsos, deseos, necesidades, anhelos y fuerzas similares. Decir que los gerentes motivan a sus

subordinados es decir que hacen cosas que esperan satisfacer esos impulsos y deseos, y que los inducirán a actuar de la manera deseada” (2012, pág. 388).

#### **b. Liderazgo**

“El liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida por medio del proceso de la comunicación humana, orientada a alcanzar uno o diversos objetivos específicos” (Chiavenato, 2014, pág. 89).

“El liderazgo es el proceso de inspirar y dirigir la conducta de otros para alcanzar algún objetivo. En administración, significa hacer que los individuos sigan un rumbo (políticas, procedimientos, reglas, etc.) establecidos por la empresa” (Benavides, 2014, pág. 192).

“El liderazgo se define como la habilidad para influir en un grupo y dirigirlo hacia el logro de un objetivo o un conjunto de metas. La fuente de esta influencia puede ser formal, como la que proporciona una jerarquía administrativa en una organización” (Robbins & Judge, 2013, pág. 368).

#### **c. Comunicación**

Benavides (2014) menciona que:

“La comunicación es la transmisión de ideas, pensamientos, conocimientos, experiencias, sentimientos y emociones entre dos o más personas. Comunicarse es, pues, compartir experiencias, relacionarse, entender y ser entendido, dar y recibir conocimientos, provocar cambios. Modificar conductas en los demás y en uno mismo. Comunicar no es sólo emitir mensajes sino, sobre todo el acto de provocar respuestas” (pág. 205).

“La comunicación es el intercambio de información entre personas. Significa divulgar un mensaje o una información. Constituye uno de los procesos fundamentales de la experiencia humana y de la organización social” (Chiavenato, 2014, pág. 94).

#### **d. Trabajo en equipo**

“Un equipo de trabajo genera una sinergia positiva a través del esfuerzo coordinado. Los esfuerzos de sus individuos dan como resultado un nivel de rendimiento superior a la suma de los aportes individuales” (Robbins & Judge, 2013, pág. 323).

“Es la suma de intereses de sus integrantes, la cual puede ser activada mediante estímulos y motivaciones para lograr una mayor armonía y mejores relaciones humanas” (Chiavenato, 2014, pág. 98).

#### **D. Control**

“Medición y corrección del desempeño para garantizar que los objetivos de la empresa y los planes diseñados para alcanzarlos se logren” (Koontz, Weihrich, & Cannice, 2012, pág. 496).

Robbins & Coulter (2010) afirman que:

“Es el proceso de monitoreo, comparación y corrección del desempeño laboral. Todos los gerentes deberían controlar, aun cuando piensen que sus unidades están trabajando según lo planeado; no pueden saber realmente cómo se están desempeñando las unidades a menos que hayan evaluado cuáles actividades se han realizado y hayan comparado el desempeño real contra el estándar deseado. Los controles efectivos garantizan que las tareas se completen de tal manera que se logren los objetivos. La efectividad de los controles se determina si se sabe qué tanto ayudan a los empleados y los gerentes a alcanzar sus objetivos” (pág. 399).

Robbins & Coulter (2010, pág. 400) indican que, “el proceso de control tiene tres pasos en el que se mide el desempeño real, se compara este contra un estándar y se toman acciones administrativas para corregir cualquier desviación o para hacerse cargo de los estándares inadecuados”, los cuales se describen a continuación:

##### **a. Medición**

Robbins & Coulter (2010, pág. 400) indican que:

“Para determinar lo que es el desempeño real, un gerente debe primero obtener información al respecto. Por lo tanto, el primer paso en el control es la medición”.

- **Cómo medimos:** “Las cuatro perspectivas, que los gerentes emplean, para medir y reportar, el desempeño real; son las observaciones personales, los reportes orales, los reportes estadísticos y los reportes escritos”.
- **Qué medimos:** “Lo que se mide, es presumiblemente, más importante para el proceso de control; que la manera en que se mide. ¿Por qué? Porque seleccionar criterios equivocados puede crear serios problemas. Además, lo que se mide a menudo

determina lo que los empleados harán. ¿Qué criterios de control podrían utilizar los gerentes?”

## **b. Comparación**

“El paso de comparación determina la variación entre el desempeño real y un estándar. Aun cuando se puede esperar alguna variación en el desempeño en todas las actividades, es crítico determinar un rango de variación aceptable” (Robbins & Coulter, 2010, pág. 401).

## **c. Toma de acciones administrativas**

Robbins & Coulter (2010, pág. 400) mencionan lo siguiente:

“No hacer nada, corregir el desempeño real, o revisar el estándar, son los tres cursos de acción posibles, que los gerentes pueden elegir. Si vemos, el término “no hacer nada” se explica solo, examinemos los otros dos”.

- **Corregir el desempeño real:**

En lo que respecta al desempeño laboral y todo lo que logra este no es tan importante que deben tomar los líderes son las acciones correctivas las cuales analizan y por qué ocurrió determinada situación de desempeño de manera previa a la corrección o Por otro lado deberá tomar acciones correctivas inmediata hecho que corrige los problemas suscitados en el momento de retomar su curso dependiendo de cuál sea el problema el líder podrá implementar diferentes acciones correctivas.

- **Revisar el estándar**

En ocasiones, la varianza puede ser definida; como el resultado de un estándar poco realista, una meta muy baja o muy alta. En este caso, el estándar, no el desempeño, necesita una acción correctiva. Si el desempeño sobrepasa consistentemente la meta, entonces el gerente debe analizar si la meta es demasiado fácil y necesita elevarse. Por lo contrario, los jefes deben tener cuidado, a la hora de revisar un estándar descendente. Es natural culpar a la meta cuando un empleado o un equipo no la alcanzan.

## **2.2.2. Desarrollo sostenible**

### **2.2.2.1. Concepto de desarrollo**

Sunkel (1980) menciona que:

“El desarrollo sostenible, es un proceso de transformación de la sociedad caracterizado por una expansión de su capacidad productiva, la elevación de los promedios de productividad por trabajador y de ingresos por persona, cambios en la estructura de clases y grupos y en la organización social, transformaciones culturales y de valores y cambios en las estructuras políticas y de poder, todo lo cual conduce a una elevación de los medios de vida” (Cit. por Díaz & Escárcega, 2009, pág. 89).

#### **2.2.2.2. Concepto de desarrollo sostenible**

De acuerdo a lo mencionado por SERNANP (2011) se tiene que:

“De acuerdo con la definición de la Comisión de Brundtland, desarrollo sostenible se refiere a "El Desarrollo Sostenible, es el desarrollo que asegura las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las futuras generaciones para enfrentarse a sus propias necesidades", es decir, que las actividades que realizamos hoy no afecten al bienestar del futuro de las siguientes generaciones”.

Según lo mencionado por Collazos & Collazos (2010) el desarrollo sostenible es:

“Un proceso de cambio de estructuras económicas, sociales y ambientales que satisfaga las necesidades de las generaciones presentes sin poner en peligro la capacidad de las generaciones futuras para atender sus propias necesidades. Algunos teóricos plantean que el desarrollo sostenible podría consistir en utilizar sosteniblemente los recursos naturales, equilibrar los niveles de la producción y el consumo de bienes y servicios o lograr la sostenibilidad de todos los recursos: capital humano, capital económico financiero y capital natural”. (pág. 523)

“Es el tipo de desarrollo con justicia social, que permite la satisfacción de necesidades de las generaciones actuales, sin comprometer la capacidad de futuras generaciones de satisfacer sus propias necesidades” (Andía Valencia & Andía Chávez, 2010, pág. 287).

**“Se puede llamar desarrollo sostenible, aquel desarrollo que es capaz de satisfacer las necesidades actuales sin comprometer los recursos y posibilidades de las futuras generaciones. Instintivamente una actividad sostenible es aquella que se puede conservar” (Velazco, 2013).**

#### **2.2.2.3. Características del desarrollo sostenible**



Velazco (2013) menciona que, las características que debe reunir un desarrollo para que lo podamos considerar sostenible son:

- Promueve la autosuficiencia regional.
- Reconoce la importancia de la naturaleza para el bienestar humano.
- Asegura que la actividad económica mejore la calidad de vida de todos, no sólo de unos pocos selectos.
- Usa los recursos eficientemente.
- Promueve el máximo de reciclaje y reutilización.
- Busca la manera de que la actividad económica mantenga o mejore el sistema ambiental.
- Pone su confianza en el desarrollo e implantación de tecnologías limpias.
- Restaura los ecosistemas dañados.

#### **2.2.2.4. Objetivos del desarrollo sostenible**

De acuerdo a lo mencionado por la Organización de las Naciones Unidas – ONU (2016) se tiene que:

“La Agenda de Desarrollo 2030 de la ONU,2016, es un plan de acción en favor de las personas, el planeta y la prosperidad. También tiene por objeto fortalecer la paz universal dentro de un concepto más amplio de la libertad. La aprobación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) representa una oportunidad histórica para unir a los países y las personas de todo el mundo y emprender nuevas vías hacia el futuro. Los ODS están formulados para erradicar la pobreza, promover la prosperidad y el bienestar para todos, proteger el medio ambiente y hacer frente al cambio climático a nivel mundial”.

Los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible y sus 169 metas son de carácter integrado e indivisible, de alcance mundial y de aplicación universal, tienen en cuenta las diferentes realidades, capacidades y niveles de desarrollo de cada país y respetan sus políticas y prioridades nacionales.

Si bien las metas expresan las aspiraciones a nivel mundial, cada gobierno fijará sus propias metas nacionales, guiándose por la ambiciosa aspiración general, pero tomando en consideración las circunstancias del país.

Cada gobierno decidirá también la forma de incorporar esas aspiraciones y metas mundiales en los procesos de planificación, las políticas y las estrategias nacionales.

Es importante reconocer el vínculo que existe entre el desarrollo sostenible y otros procesos pertinentes que se están llevando a cabo en las esferas económica, social y ambiental.”

**Figura 1**

*Objetivos del Desarrollo Sostenible*



Fuente: (Organización de las Naciones Unidas – ONU , 2016)

**Los 17 objetivos del desarrollo sostenible en función a la imagen se centran en:**

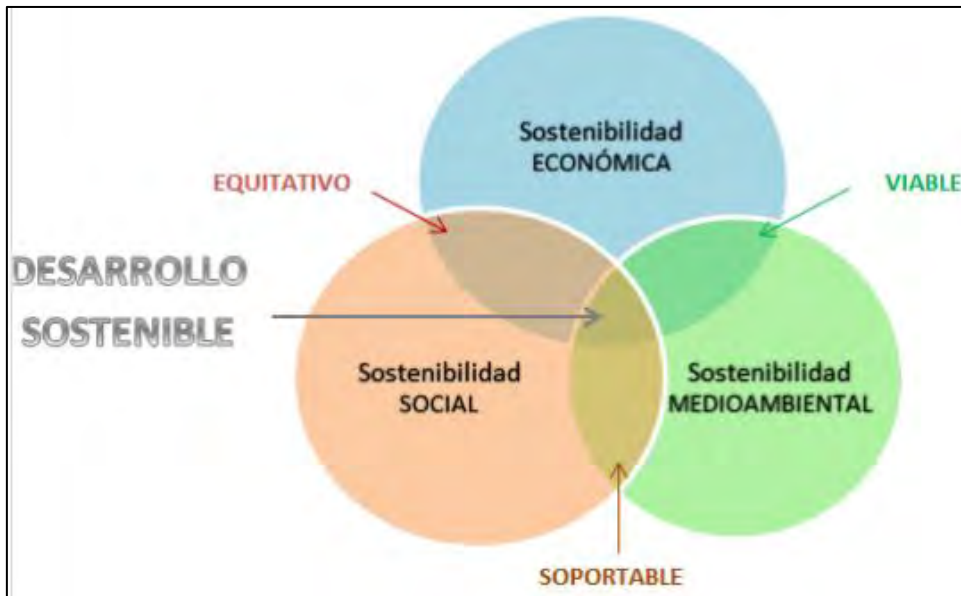
- a) Poner fin a la pobreza en todo tipo a nivel del mundo
- b) Poner fin al hambre, y lograr existen seguridad alimentaria, así como mejoras en la nutrición y en la agricultura.
- c) Garantizar la vida sana, así como fomentar el bienestar para todos en sus diversas edades.
- d) Garantizar la existencia de educación inclusiva, equitativa y de calidad promoviendo oportunidades de aprendizaje durante toda la vida.
- e) Lograr la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas

- f) Garantizar la disponibilidad de agua de manera sostenible, así como para todos.
- g) Garantizar el camino a una energía asequible, segura, sostenible para todos.
- h) Promover el desarrollo económico sostenido e inclusivo, el empleo productivo y el trabajo para todos.
- i) Construir infraestructura adecuadas, promoviendo la industrialización inclusiva y sostenible y fomentando la innovación.
- j) Reducir los niveles de desigualdad en y entre los países.
- k) Lograr que todas las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles.
- l) Garantizar opciones de consumo y producción sostenibles.
- m) Adoptar las medidas necesarias para combatir el cambio climático y sus efectos.
- n) Conservar y utilizar de manera sostenible los océanos, los mares y los recursos marinos para el desarrollo sostenible.
- o) Proteger, restablecer y promover el uso óptimo y sustentable de ecosistemas terrestres, efectuando un orden sostenible de bosques, luchando contra la desertificación, detener y revertir la degradación de las tierras y poner freno a la pérdida de la diversidad biológica.
- p) Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles.
- q) Fortalecer los medios de ejecución y revitalizar la alianza mundial para el desarrollo sostenible.

#### **2.2.2.5. Elementos del desarrollo sostenible**

SERNANP (2011) menciona que los elementos del desarrollo sostenible son los siguientes:

- Económico
- Social
- Ambiental

**Figura 2***Elementos del desarrollo sostenible*

Fuente: (Reñones, 2017)

**A. Económico**

“Funcionamiento financiero clásico, pero también capacidad para contribuir a la creación de empresas de todos los niveles” (SERANP, 2011).

MINAN (2009) menciona que:

Tiene como objetivo fomentar una nueva cultura de uso eficiente de los recursos que genere un ahorro importante al estado a través de estrategias que permitan mejorar la inversión en medidas ambientales de las empresas e instituciones y al mismo tiempo generar significativos ahorros económicos.

Sara Reñones (2017) menciona que:

Todo ello está relacionado a la capacidad que tiene un entorno económico De General desarrollo sostenible de todos sus indicadores en particular el de General tanto empleo como ingresos para el beneficio de las personas todo ello sin comprometer la posibilidad que tienen los recursos los ecosistemas de regenerarse.

De acuerdo al concepto se tiene:

**a. Crecimiento económico**

Según el portal encolombia.com (2018) menciona que:

El crecimiento económico es el aumento de la cantidad de trabajos que hay por metro cuadrado, la renta o el valor de bienes y servicios producidos por una economía. Habitualmente se mide en porcentaje de aumento del Producto Interno Bruto Real, o PIB.

El crecimiento económico así definido se ha considerado (históricamente) deseable. Porque guarda una cierta relación con la cantidad de bienes materiales disponibles y por ende, una cierta mejora del nivel de vida de las personas.

#### **b. Incremento de la empleabilidad**

“La empleabilidad es como el potencial que tiene una persona para incorporarse al mercado laboral, para ser solicitada por una empresa e integrarse a su equipo o para ser promocionada en la empresa en la que trabaja” (Baz, 2017).

#### **B. Social**

“Buscar un bienestar social en los ámbitos del proyecto, desde los trabajadores hasta las comunidades locales y la sociedad en general” (SERNANP, 2011).

“Se conceptualiza el sistema social como espacio específico en el cual los seres humanos, en sus interacciones, producen y reproducen la vida, éste es quizá el sistema que más difícilmente permite, en su complejidad” (SERNANP, 2009, pág. 14).

Sara Reñones (2017) menciona que:

Es la capacidad de garantizar las condiciones de bienestar humano (seguridad, salud, educación) y su distribución igualitaria en función del género. Es un tipo de sostenibilidad que mantiene la cohesión de una sociedad y su capacidad para apoyar a sus miembros en el trabajo conjunto para alcanzar objetivos comunes, de forma paralela a las necesidades individuales de salud y bienestar, la alimentación adecuada, la vivienda, la expresión y la identidad cultural y compromiso político.

De acuerdo al concepto se tiene:

#### **a. Contribución al desarrollo local**

Greffé (1989) menciona que:

El desarrollo local es un concepto de gran alcance y se define como un proceso mediante el cual ciertas instituciones y/o personas se movilizan para crear, reforzar o estabilizar actividades, usando de la mejor manera los recursos del territorio. Los micronegocios

como agentes potenciadores del desarrollo local, son definidos como unidades económicas de producción de bienes y servicios en pequeña escala que generalmente propician el autoempleo del dueño y de trabajadores, remunerados o no, en donde actores locales generan nuevas actividades haciendo uso de recursos propios del territorio. (Cit. por Equipo Groway, 2016).

**b. Condiciones de trabajo**

“La doctrina entiende por condiciones de trabajo al conjunto de características del entorno laboral donde se desempeña la prestación del servicio dependiente, con especial referencia al tema de la salubridad” (Serkovic, 2018).

**c. Disminución de la pobreza**

Según el portal web Un.org (2018) afirma que:

La pobreza se extiende mucho más allá de la escasez de ingresos y recursos que permitan una vida adecuada la pobreza viene a ser un problema De Derechos Humanos a partir de las distintas manifestaciones que tienen que ver con la desnutrición ausencia de vivienda digna el escaso acceso a servicios básicos como pueden ser la salud y educación existencia de discriminación y exclusión social.

**d. Satisfacción de las necesidades humanas básicas**

Chayeley (2014) afirma que:

El manejo de las necesidades humanas es vital dentro de su trabajo disciplinario, sobre todo porque todas las personas no son iguales, y por ende algunas personas les dan más importancia a unas necesidades que a otras según la edad, y establecen prioridades; de esta manera, las necesidades tienen una influencia muy fuerte en el comportamiento de cada individuo, e incluso la carencia de cubrir alguna de ellas de forma completa, afecta la conducta de la persona.

**C. Ambiental**

“Conservación de la biodiversidad y de los ecosistemas, disminuyendo el uso de recursos no renovables o lentamente renovables y sus emisiones o residuos” (SERNANP, 2011).

Sepúlveda (1998) menciona que:

Esta dimensión surge del postulado que afirma el futuro del desarrollo depende de la capacidad que tengan los actores institucionalizados y los agentes económicos para conocer y manejar, según una perspectiva de largo plazo, su stock de recursos naturales renovables y su medio ambiente. En esta dimensión se presta especial atención a la biodiversidad y, principalmente, a los recursos como el suelo, el agua y la cobertura vegetal (bosque), que son los factores que en un plazo menor determinan la capacidad productiva de determinados espacios (Cit. por Díaz & Escárcega, 2009, pág. 110).

Sara Reñones (2017) menciona que:

Es la capacidad de preservar en el tiempo las tres funciones principales de ecosistemas: la función de proveedores de recursos naturales, su capacidad para recibir y tratar residuos y contaminantes y como fuente de recursos para el mantenimiento de las condiciones necesarias para la vida, lo que implica preservar el capital natural.

De acuerdo al concepto se tiene:

#### **a. Preservación de los bosques**

“Cuidar los bosques es un concepto que puede referirse tanto a políticas gubernamentales que preserven la masa forestal como a las loables iniciativas ciudadanas (desde gestos cívicos hasta el voluntariado) o empresariales que ayudan a que éstos no se deterioren” (Isan, 2013).

#### **b. Existencia de recursos difíciles o lentamente renovables**

“Son recursos que se forman muy lentamente y aquellos que no se forman naturalmente en el medio ambiente” (Marcano, 2012).

#### **c. Generación de residuos**

“Está referido a la cantidad de residuos sólidos domiciliarios totales generados a nivel departamental. Son residuos sólidos aquellos productos o subproductos en estado sólido o semisólido generados por un ente antrópico” (Sistema Nacional de Información Ambiental, 2018).

### **2.3. Antecedentes empíricos de la investigación (estado del arte)**

Las variables motivo de la presente investigación, gestión administrativa y desarrollo sostenible, se muestran particulares en su aplicación para la zona geográfica motivo de la presente investigación, habiéndose evidenciado la inexistencia de investigaciones orientadas a lograr entender la importancia de una adecuada gestión o administración que permita llevar al logro del encauzamiento del desarrollo sostenible.

De igual manera y a pesar de ser un tema muy importante tampoco se han evidenciado investigaciones que permitan demostrar la necesidad de trabajar el desarrollo sostenible en la comunidad Nativa Santa Rosa de Huacaria, en tal sentido, el estado del arte permite evidenciar que la presente investigación se muestra como pionera en dicha comunidad dándole a ello una mayor relevancia e importancia en su desarrollo.

Se debe resaltar que, si bien es cierto diversos organismos como la municipalidad, ministerio de agricultura, ONG's entre otras instituciones tienen mediana presencia en la zona, sin embargo, dicha presencia no responde a labores planificadas ni menos investigadas a profundidad que hayan permitido demostrar la necesidad de trabajar en armonía la gestión administrativa con el desarrollo sostenible.

#### **2.4. Marco conceptual**

- **Calidad de vida:** “Es el que da condiciones para la excelencia o bondad de vida, más allá de lo cuantitativo que es el nivel de vida; el medio ambiente concierne al hombre en sus relaciones sociales de trabajo y de descanso, entretenimiento, deportes y turismo” (Andía Valencia & Andía Chávez, 2010, pág. 285).
- **Cohesión:** “Grado en que los miembros de un grupo se sienten atraídos entre sí y están motivados para permanecer en el grupo” (Robbins & Judge, 2013, pág. 289).
- **Eficacia:** “Hacer lo correcto o llevar a cabo las actividades laborales que derivarán en el logro de los objetivos de la empresa” (Robbins & Coulter, Administración, 2014, pág. 8).
- **Equipo:** “Dos o más personas que interactúan y se influyen entre sí con un propósito común” (Stoner, Freeman, & Gilbert, 2009, pág. 546).
- **División del trabajo:** “Consiste en dividir la totalidad de las actividades en porciones manejables, lo que propicia la especialización” (Benavides, 2014, pág. 116).
- **Gestión Ambiental:** “Es el proceso permanente constituido por el conjunto de principios, normas técnicas, procesos y actividades, orientado a administrar los intereses, expectativas y recursos relacionados con los objetivos de la política ambiental y alcanzar



así, una mejor calidad de vida y el desarrollo integral de las actividades económicas” (Andía Valencia & Andía Chávez, 2010, pág. 291).

- **Motivación:** “Fuerzas dentro de cada persona que la conducen hacia un determinado comportamiento” (Chiavenato, 2014, pág. 107).
- **Nivel de vida:** “Es el grado de bienestar, particularmente material, alcanzado por una persona o grupo social. En la carrera emprendida por las sociedades desarrolladas, para alcanzar el mejor nivel de vida posible” (Andía Valencia & Andía Chávez, 2010, pág. 293).
- **Trabajo:** “Es toda actividad humana dirigida a transformar la naturaleza con el propósito de satisfacer una necesidad. Para los economistas es uno de los factores de producción, así como la tierra y el capital” (Chiavenato, 2014, pág. 58).

## **CAPÍTULO III**

### **HIPÓTESIS Y VARIABLES**

#### **3.1. Hipótesis**

##### **3.1.1. Hipótesis general**

La gestión administrativa se relaciona significativamente con el desarrollo sostenible en la comunidad nativa de Santa Rosa de Huacaria del Parque Nacional del Manu – 2019.

##### **3.1.2. Hipótesis específicas**

- Existe un nivel bajo de la gestión administrativa en la Comunidad Nativa Santa Rosa de Huacaria del Parque Nacional del Manu – 2019.
- Existe un nivel bajo del desarrollo sostenible en la Comunidad Nativa Santa Rosa de Huacaria del Parque Nacional del Manu – 2019.
- Existe relación significativa entre el desarrollo sostenible con las dimensiones de la gestión administrativa en la Comunidad Nativa Santa Rosa de Huacaria del Parque Nacional del Manu – 2019.
- Los lineamientos generales para un modelo sostenible en base a los resultados son significativos.

#### **3.2. Identificación de variables e indicadores**

##### **3.2.1. Identificación de variables**

- Variable 1: Gestión administrativa
- Variable 2: Desarrollo sostenible

##### **3.2.2. Conceptualización de variables**

Los conceptos de las variables y dimensiones se presentan en la siguiente tabla:

**Tabla 2***Conceptualización de variables y dimensiones*

Variables	Dimensiones
<p><b>Gestión administrativa:</b> “Proceso mediante el cual se diseña y mantiene un ambiente en el que individuos, que trabajan en grupos, cumplen metas específicas de manera eficaz” (Koontz, Weihrich, &amp; Cannice, 2012, pág. 4) .</p>	<p><b>Planificación:</b> “Selección de misiones y objetivos, así como de las acciones para lograrlos; lo anterior requiere tomar decisiones, es decir, elegir una acción entre varias alternativas” (Koontz, Weihrich, &amp; Cannice, 2012, pág. 108).</p> <p><b>Organización:</b> “Estructura intencional y formal de funciones o puestos” (Koontz, Weihrich, &amp; Cannice, 2012, pág. 200).</p> <p><b>Dirección:</b> “Proceso mediante el cual se influye en las personas para que contribuyan a las metas organizacionales y de grupo” (Koontz, Weihrich, &amp; Cannice, 2012, pág. 386).</p> <p><b>Control:</b> “Medición y corrección del desempeño para garantizar que los objetivos de la empresa y los planes diseñados para alcanzarlos se logren” (Koontz, Weihrich, &amp; Cannice, 2012, pág. 496).</p>
<p><b>Desarrollo sostenible:</b> De acuerdo con la definición de la Comisión de Brutland, desarrollo sostenible se refiere a "el desarrollo que asegura las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las futuras generaciones para enfrentarse a sus propias necesidades", es decir, que las actividades que realizamos hoy no afecten al bienestar del futuro de las siguientes generaciones (SERNANP, 2011)</p>	<p><b>Económico:</b> “Funcionamiento financiero clásico, pero también capacidad para contribuir a la creación de empresas de todos los niveles” (SERNANP, 2011).</p> <p><b>Social:</b> “Buscar un bienestar social en los ámbitos del proyecto, desde los trabajadores hasta las comunidades locales y la sociedad en general” (SERNANP, 2011).</p> <p><b>Ambiental:</b> “Conservando de la biodiversidad y de los ecosistemas, disminuyendo el uso de recursos no renovables o lentamente renovables y sus emisiones o residuos” (SERNANP, 2011).</p>

### 3.2.3. Operacionalización de variables

**Tabla 3**

*Matriz de operacionalización de variables*

<b>Variables</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	
Gestión administrativa	Planificación	Visión	
		Misión	
		Objetivos	
		Metas	
		Políticas	
		Actividades	
		Estrategias	
	Organización	División del trabajo	
		Especialización	
		Jerarquía	
	Dirección	Motivación	
		Liderazgo	
Comunicación			
Trabajo en equipo			
Control	Medición		
	Comparación		
	Toma de acciones administrativas		
Desarrollo sostenible	Económico	Crecimiento económico	
		Incremento de la empleabilidad	
	Social	Contribución al desarrollo local.	
		Condiciones de trabajo	
		Disminución de la pobreza	
		Satisfacción de las necesidades humanas básicas	
		Ambiental	Preservación de los bosques
			Existencia de recursos difíciles o lentamente renovables
	Generación de residuos		

## CAPÍTULO IV

### METODOLOGÍA

#### 4.1. **Ámbito de estudio: localización política y geográfica**

El ámbito de estudios de esta investigación se encuentra situada geográficamente en la Comunidad Nativa de Huacaria, la cual políticamente pertenece al distrito de Kosñipata, provincia de Paucartambo, región del Cusco.

#### 4.2. **Diseño metodológico**

##### 4.2.1. **Tipo de investigación**

La presente investigación fue de **tipo aplicada**.

“Esta investigación se distingue por tener propósitos prácticos inmediatos bien definidos, es decir, se investiga para actuar, transformar, modificar o producir cambios en un determinado sector de la realidad” (Carrasco, 2015, pág. 43).

##### 4.2.2. **Enfoque de la investigación**

La presente investigación tuvo un **enfoque mixto** (cualitativo y cuantitativo). (Ñaupas, Mejía, Novoa, & Villagómez, 2014) mencionan que:

“Este es un tipo de investigación que integra sistemáticamente los métodos de la investigación cuantitativa y cualitativa con la finalidad de obtener una mirada más completa del objeto de estudio. Lo que implica la recolección y el análisis de datos cuantitativos y cualitativos, así como su integración y discusión conjunta, para realizar inferencias con base en toda la información recabada y lograr así una comprensión más completa y total del objeto de estudio”. (pág. 402)

##### 4.2.3. **Alcance de la investigación**

El alcance de la presente investigación fue **descriptivo – correlacional y propositiva**. Según Hernández, Fernández, & Baptista (2014, págs. 90-93) mencionan que:

“Una investigación tiene **alcance descriptivo** cuando se consideran al fenómeno estudiado y sus componentes, se miden los conceptos y se definen las variables, es decir busca especificar propiedades y características importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo o población. Y es **correlacional** cuando tienen como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular;

*finalmente se dice que es **propositiva** porque **realiza una propuesta que podría ayudar a mejorar las actividades que realizan**". (págs. 90-93)*

#### **4.2.4. Diseño de investigación**

Con base en el alcance descriptivo de la presente investigación, SE CONSIDERO consideramos un diseño, para esta investigación, no experimental – transversal.

“Una investigación es **no experimental** cuando los estudios se realizan, sin la **manipulación deliberada de variables** y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, pág. 152).

Liu (2008) y Tucker (2004) mencionan que; “una investigación **es transversal** cuando se recolectan los datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado” (Cit. por Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, pág. 154).

#### **4.3. Unidad de análisis**

La unidad de análisis es la Comunidad Nativa de Huacaria, que luego de ser convertida de una vida nómada a una vida sedentaria; se le incluyo a su nombre la denominación de Santa Rosa, llamándola en la actualidad, para los trámites legales y gubernamentales como: Comunidad Santa Rosa de Huacaria, ya que es una inclusión en su nombre nativo.

La investigación se enfoca, partiendo de sus orígenes; para una mejor empatía, en su condición de comunidad nativa, manteniendo en toda la tesis, su nombre inicial el cuál es: Comunidad Nativa de Santa Rosa de Huacaria.

#### **4.4. Población de estudio**

La población estuvo conformada por los 80 jefes o jefas de familia de la Comunidad Nativa de Huacaria en el Parque Nacional del Manu.

La Comunidad Nativa de Huacaria, viene padeciendo una perdida en cuando al aspecto lingüístico, el idioma matsigenka tiene muy pocos parlantes y el wachiperi muchos menos, siendo estas dos lenguas nativas con las que también se comunican aparte del castellano y quechua. Así también destacar que la población de la comunidad al ser relativamente joven es en su mayoría letrada, facilitando ello el desarrollo de la investigación.

#### 4.5. Tamaño de la muestra

Para el desarrollo de la presente tesis no se halló una muestra, motivo por el cual se trabajó con el total de la población indicada.

#### 4.6. Técnicas de selección de muestra

La técnica que se tomó en cuenta para elegir a la población de la presente investigación, fue el muestreo no probabilístico. “En las muestras no probabilísticas, la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de la investigación o los propósitos del investigador” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, pág. 176)

#### 4.7. Técnicas de recolección de información

Para la recolección de datos se utilizó las siguientes técnicas e instrumentos:

**Tabla 4**

*Técnicas e instrumentos de recolección de datos*

<b>Técnica</b>	<b>Instrumento</b>
- Encuesta	- Cuestionario

Fuente: Elaboración propia

#### 4.8. Técnicas de análisis e interpretación de la información

Para el procesamiento de la información se utilizó una computadora y el programa estadístico Excel para la tabulación y procesados mediante el uso del software SPSS.

## CAPÍTULO V

### RESULTADOS

#### 5.1. Presentación y fiabilidad del instrumento.

##### 5.1.1. Presentación de los baremos del instrumento

**Tabla 5**

*Escala de interpretación*

<b>Alternativas del instrumento</b>	<b>Promedio</b>	<b>Alternativas de interpretación</b>
Nunca	1,00 – 1,80	Muy bajo
Casi nunca	1,81 – 2,60	Bajo
A veces	2,61 – 3,40	Regular
Casi siempre	3,41 – 4,20	Alto
Siempre	4,21 – 5,00	Muy alto

Fuente: Elaboración propia

Se realizó la baremación con la finalidad de mejorar la interpretación de los resultados obtenidos luego de aplicar el instrumento de la encuesta en los pobladores de la Comunidad de Huacaria.

##### 5.1.2. Presentación del instrumento

Para conocer como es la relación entre la gestión administrativa y el desarrollo sostenible en la Comunidad de Huacaria, se aplicó una encuesta a los jefes y jefas de familia de dicha comunidad. En este instrumento se considera 26 indicadores organizados en 7 dimensiones y 2 variables: los cuales se distribuyeron de la siguiente manera:



**Tabla 6***Presentación del instrumento*

<b>Variables</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>
Gestión administrativa	Planificación	- Visión	1, 2
		- Misión	3, 4
		- Objetivos	5, 6
		- Metas	7, 8
		- Políticas	9
		- Actividades	10
		- Estrategias	11, 12
	Organización	- División del trabajo	13, 14
		- Especialización	15
		- Jerarquía	16, 17
	Dirección	- Motivación	18, 19
		- Liderazgo	20, 21
		- Comunicación	22, 23
		- Trabajo en equipo	24
	Control	- Medición	25
- Comparación		26	
- Toma de acciones administrativas		27	
Desarrollo sostenible	Económico	- Crecimiento económico	28
		- Incremento de la empleabilidad	29
	Social	- Aporte al desarrollo local.	30
		- Condiciones de trabajo	31
		- Disminución de la pobreza	32
		- Satisfacción de las necesidades humanas básicas	33
		- Conservación de los bosques	34
		- Existencia de recursos difíciles o lentamente renovables	35
	Ambiental	- Generación de residuos	36

Fuente: Elaboración propia

### 5.1.3. Fiabilidad del instrumento aplicado

Para establecer la fiabilidad del instrumento de recojo de datos se utilizó la técnica estadística del “Índice de Consistencia Interna Alfa de Cronbach”, para lo cual se consideró lo siguiente:

- Si el Coeficiente alfa de Cronbach es mayor o igual a 0.8, entonces, el instrumento es fiable, por lo tanto, las mediciones son estables y consistentes.
- Si el Coeficiente alfa de Cronbach es menor a 0.8, entonces, el instrumento no es fiable, por lo tanto, las mediciones presentan variabilidad heterogénea.

Para obtener el coeficiente de Alfa de Cronbach, se utilizó el software SPSS, cuyo resultado se presentan a continuación:

**Tabla 7**

*Análisis estadístico Alfa de Cronbach*

<b>Estadístico de fiabilidad</b>	
<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>Nº de elementos</b>
0,901	36

Fuente: Elaboración propia

Como se observa, el Alfa de Cronbach tiene un valor de 0.901, por lo que se establece que el instrumento es fiable y se valida su uso para el procedimiento de datos.

## 5.2. Resultados estadísticos de la gestión administrativa

Para conocer cómo es la gestión administrativa en la Comunidad Nativa de Santa Rosa de Huacaria, se aplicó una encuesta obteniendo los resultados siguientes:

## 5.2.1. Análisis descriptivo de la planificación

### 5.2.1.1. Resultados de los indicadores de la planificación

**Tabla 8**

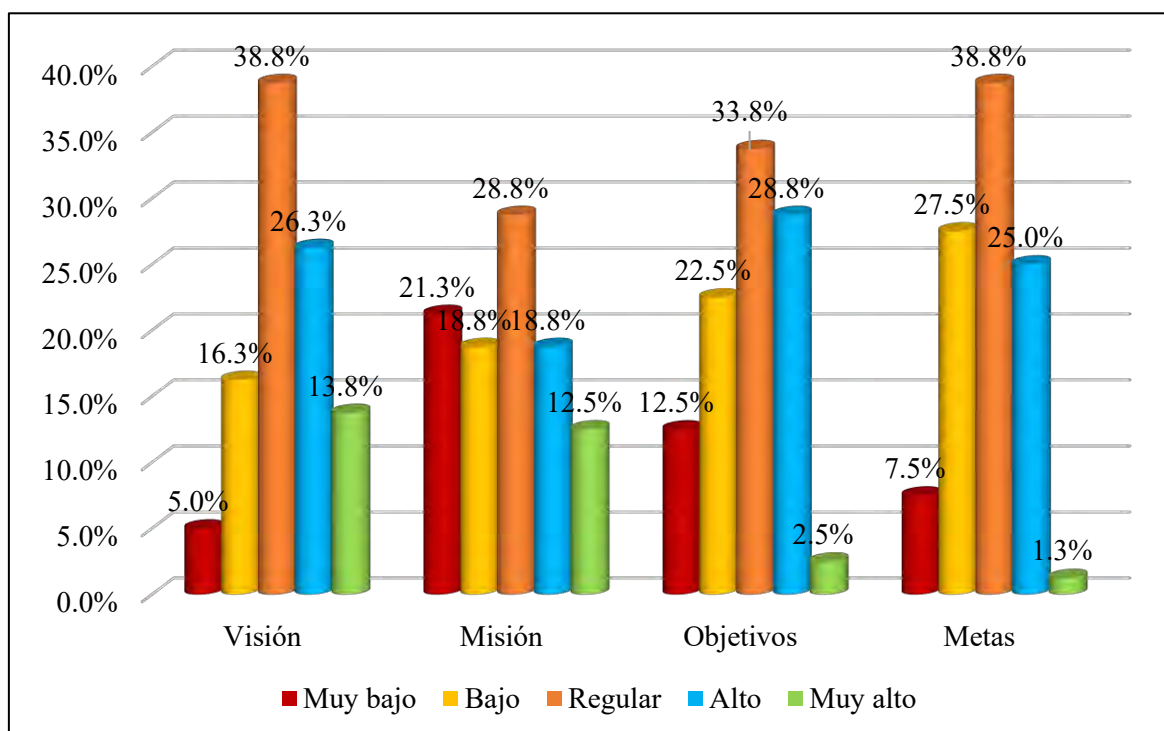
*Indicadores de la planificación 1*

Planificación	Visión		Misión		Objetivos		Metas	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Muy bajo	4	5.0%	17	21.3%	10	12.5%	6	7.5%
Bajo	13	16.3%	15	18.8%	18	22.5%	22	27.5%
Regular	31	38.8%	23	28.8%	27	33.8%	31	38.8%
Alto	21	26.3%	15	18.8%	23	28.8%	20	25.0%
Muy alto	11	13.8%	10	12.5%	2	2.5%	1	1.3%
Total	80	100%	80	100%	80	100%	80	100%

Fuente: Elaboración propia

**Figura 3**

*Indicadores de la planificación 1*



Fuente: Elaboración propia

**Interpretación y análisis:**

**Visión:** Como se puede observar el 38.8% de la población encuestada indicó que el manejo de la visión de la comunidad se encuentra a un nivel regular, para el 26.3% el nivel es alto, el 13.8% respondió que es muy alto, por otro lado se observa que el 16.3% indicó que es bajo y para el 5% es muy bajo, datos estadísticos que muestran que la mayoría de la personas tienen clara cual es visión de lo que quiere ser la comunidad a futuro, poniendo en práctica su labor diaria para el cumplimiento de la visión.

**Misión:** En cuanto a este indicador se observa que el 28.85 de los pobladores encuestados manifestaron que a un nivel regular se presenta la misión dentro de las actividades de los pobladores, el 21.3% lo considera muy bajo y para el 18.8% es bajo, datos estadísticos que indican que no todos los pobladores tienen de manera clara lo que deben hacer para lograr el sueño de la comunidad a futuro, y tampoco se esmeran por poner en práctica sus labores diarias a fin de cumplir la misión de la comunidad, observándose también por otro lado que otro 18.8% indicó que la misión se presenta a un nivel alto y para el 12.5% es muy alto, lo que indica que existe una parte de la población que si se esmera por lograr alcanzar los sueños de la comunidad.

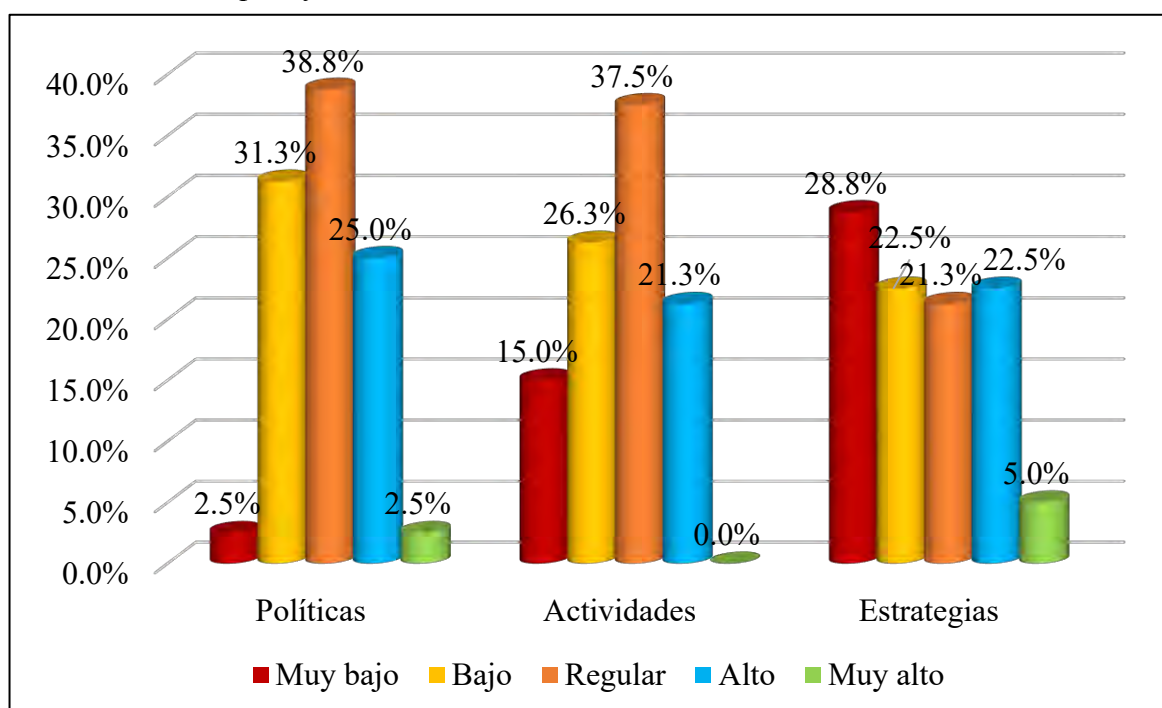
**Objetivos:** Como se puede observar el 2.5% de la población encuestada indicó que el manejo de los objetivos de la comunidad se encuentra a un nivel de muy alto, 28.8% alto, 33.8% regular, 22.5% bajo, 12.5% muy bajo, datos estadísticos que indican que no todos los pobladores tienen de manera clara lo que deben hacer para lograr los objetivos de la Comunidad Nativa de Santa Rosa de Huacaria, y casi no se desarrollan actividades para cumplir los objetivos.

**Metas:** Como se puede observar solo el 1.3% de la población encuestada indicó que el manejo de las metas de la comunidad se encuentra a un nivel de muy alto, 25 % alto, 38.8% regular, 27.5% bajo, 7.5% muy bajo; porcentajes que indican que no todos los pobladores tienen de manera clara lo que deben hacer para lograr las metas de la Comunidad Nativa de Santa Rosa de Huacaria, así como tampoco se desarrollarían muchas actividades para cumplir sus metas.

**Tabla 9***Indicadores de la planificación 2*

Planificación	Políticas		Actividades		Estrategias	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Muy bajo	2	2.5%	12	15.0%	23	28.8%
Bajo	25	31.3%	21	26.3%	18	22.5%
Regular	31	38.8%	30	37.5%	17	21.3%
Alto	20	25.0%	17	21.3%	18	22.5%
Muy alto	2	2.5%	0	0.0%	4	5.0%
Total	80	100%	80	100%	80	100%

Fuente: Elaboración propia

**Figura 4***Indicadores de la planificación 2*

Fuente: Elaboración propia

### Interpretación y análisis:

**Políticas:** Como resultado de la encuesta de planificación de políticas resultado: tan solo 2.5% de los encuestados le brinda una calificación de muy alto, 25% alto, 38.8% regular, 31.3% bajo, y un 2.5% lo considera muy bajo; datos estadísticos que indican que no todos los pobladores pondrían en práctica las normas de convivencia para el desarrollo de la Comunidad Nativa de Santa Rosa de Huacaria.

**Actividades:** Como resultado de la encuesta de actividades resultado: 0.0% muy alto, 21.3% alto, 37.5% regular, 26.3% bajo, 15% muy bajo; dichos porcentajes indican que, no todos los pobladores tienen de manera clara lo que son las actividades de la Comunidad Nativa de Santa Rosa de Huacaria y tampoco se esmeran por desarrollar actividades en base a los objetivos y metas planteadas.

**Estrategias:** Como resultado de la encuesta de estrategias resultado que solamente el 5.0% considera que el nivel de este indicador es muy alto, 22.5% alto, 21.3% regular, 22.5% bajo, 28.8% muy bajo; datos estadísticos que indican que los pobladores en su mayoría, desconocen cómo implementar y trabajar las estrategias para el desarrollo de su comunidad, de igual forma afirman que, los dirigentes no suelen comunicarles sobre las estrategias que deben seguir para una adecuada gestión en la comunidad.

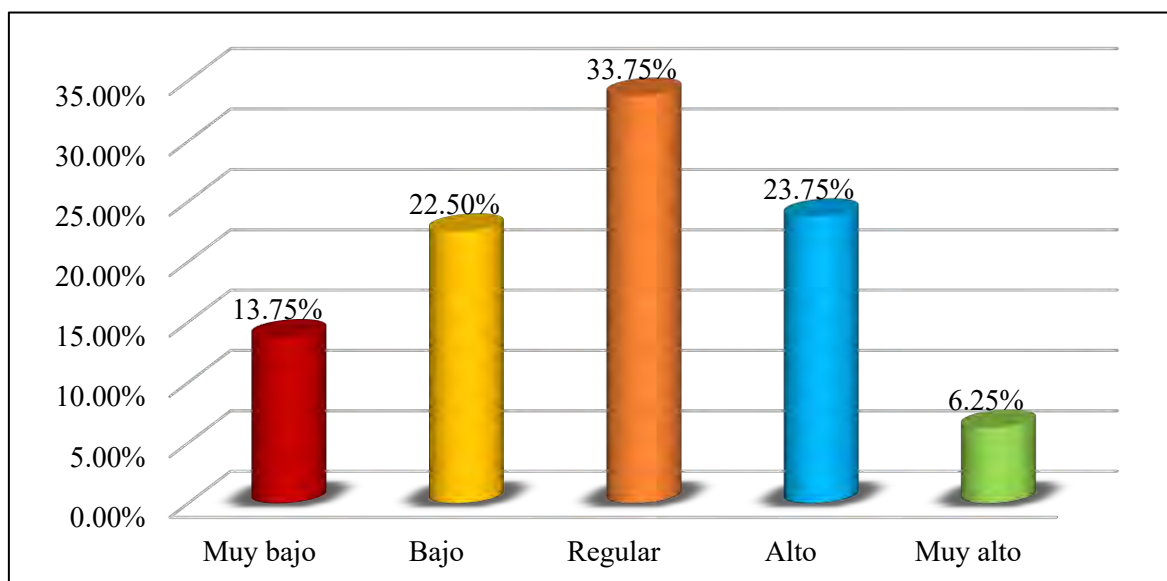
#### 5.2.1.2. Planificación

**Tabla 10**

*Planificación*

<b>Ponderación</b>	<b><i>f</i></b>	<b>%</b>	<b>Baremación</b>
Muy bajo	11	13.75%	0.14
Bajo	18	22.50%	0.45
Regular	27	33.75%	0.99
Alto	19	23.75%	0.97
Muy alto	5	6.25%	0.33
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>	<b>2.88</b>

Fuente: Elaboración propia

**Figura 5***Planificación*

ente: Elaboración propia

**Interpretación y análisis:**

- ✓ Como se puede observar, el 33.75% de los pobladores de la Comunidad Nativa de Santa Rosa de Huacaria encuestados indicaron que la planificación se presenta a un nivel regular, el 23.75% lo consideró alto, para el 22.5% es bajo, el 13.75% manifestó que es muy bajo, en tanto que, para el 6.25% éste es muy alto; datos estadísticos que reflejan que en la comunidad no todas las personas trabajan en busca del cumplimiento de la visión y la misión, pues muchas personas no tienen claros cuales serían los objetivos y las metas que se pretenden alcanzar para el desarrollo de la comunidad, dejando de lado el cumplimiento de las políticas establecidas para tal fin, junto a ello las actividades y estrategias a seguir, no son manejadas por todas la población, descuidando así la participación de la comunidad en su conjunto.

### 5.2.1.3. Comparación promedio de los indicadores de la planificación

**Tabla 11**

*Comparación promedio de los indicadores de la planificación*

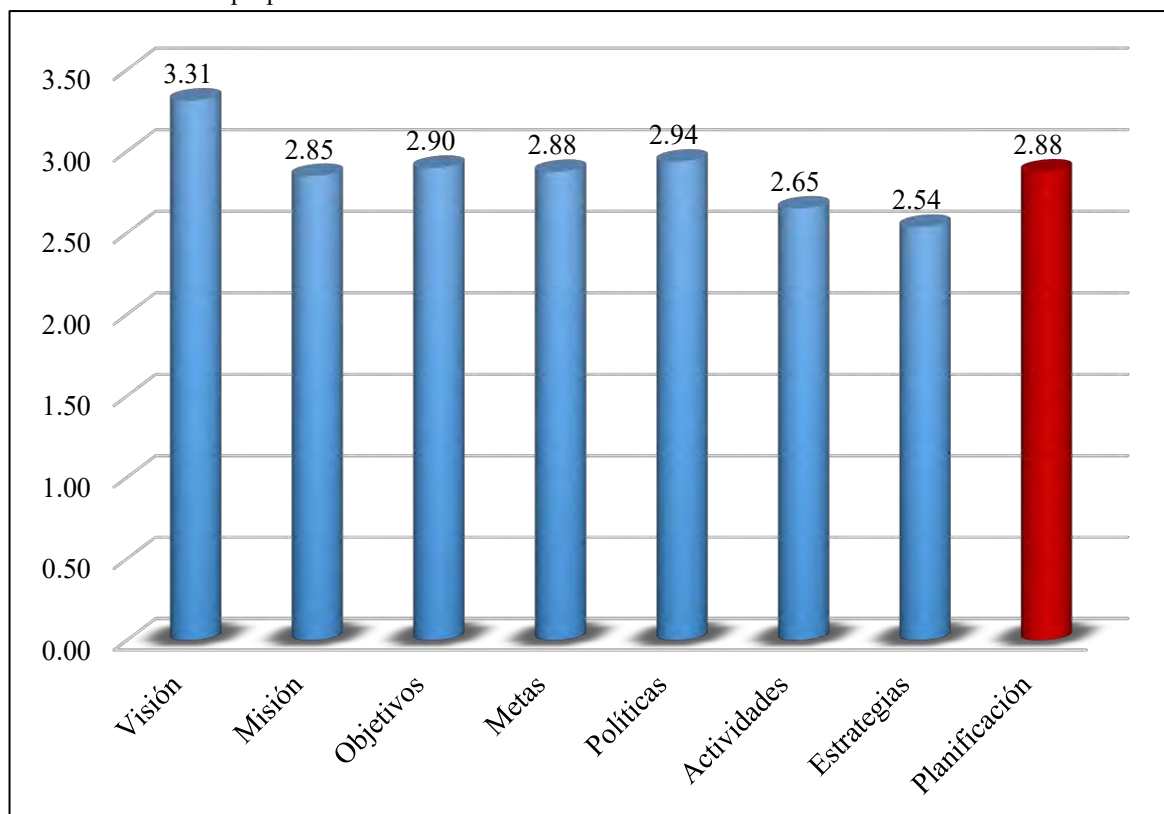
Indicadores	Valor	Escala de medición
Visión	3.31	Regular
Misión	2.85	Regular
Objetivos	2.90	Regular
Metas	2.88	Regular
Políticas	2.94	Regular
Actividades	2.65	Regular
Estrategias	2.54	Bajo
<b>Planificación</b>	<b>2.88</b>	<b>Regular</b>

Fuente: Elaboración propia

**Figura 6**

*Comparación promedio de los indicadores de la planificación*

Fuente: Elaboración propia





**Interpretación y análisis:**

- ✓ Como se observa el indicador de la visión se presenta a una ponderación regular con un promedio de 3.31, escala que indica que los pobladores de la comunidad no tienen del todo clara la visión de lo que quiere ser la comunidad a futuro, y en ocasiones, ponen en práctica en su labor diaria actividades para el cumplimiento de esta visión; seguidamente la misión con 2.85 y una escala regular, muestra que los pobladores no tienen clara la misión de lo que debe hacer la comunidad para lograr su sueño a futuro, y tampoco acostumbran poner en práctica labores diarias en sus tareas para el cumplimiento de su misión; los objetivos presentan un promedio de 2.90 siendo este regular, lo que se traduce en un regular conocimiento de los pobladores acerca de los objetivos que se pretenden lograr como comunidad, siendo también limitadas las tareas que se desarrollan en la comunidad para cumplir dichos objetivos, por su parte, para las metas se tiene un puntaje de 2.88 cuya medición es regular, lo que indicaría que los pobladores no siempre tienen claras las metas que se pretende lograr como comunidad, lo que implica que algunas veces, se desarrollan actividades para cumplir sus metas a fin de lograr sus objetivos; en cuanto a las políticas, muestran un promedio de 2.94, que reflejan una escala regular, es así que, en ocasiones, se ponen en práctica normas de convivencia para el desarrollo de la comunidad; para las actividades se muestra un promedio de 2.65 cuya escala sería regular, lo que refleja que en la comunidad se desarrollan muy pocas actividades en base a los objetivos y metas planteadas; finalmente el indicador estrategias presenta una escala de medición baja, con un promedio de 2.54, puntaje que indicaría que a los pobladores casi nunca se les explica cómo implementar y trabajar las estrategias para el desarrollo de su comunidad, ni se les comunica sobre las estrategias que deben seguir para una adecuada gestión en la comunidad; es así que el indicador planificación obtuvo un promedio de 2.88 cuyo ponderación es regular de acuerdo a la escala de baremación.

## 5.2.2. Análisis descriptivo de la organización

### 5.2.2.1. Resultados de los indicadores de la organización

**Tabla 12**

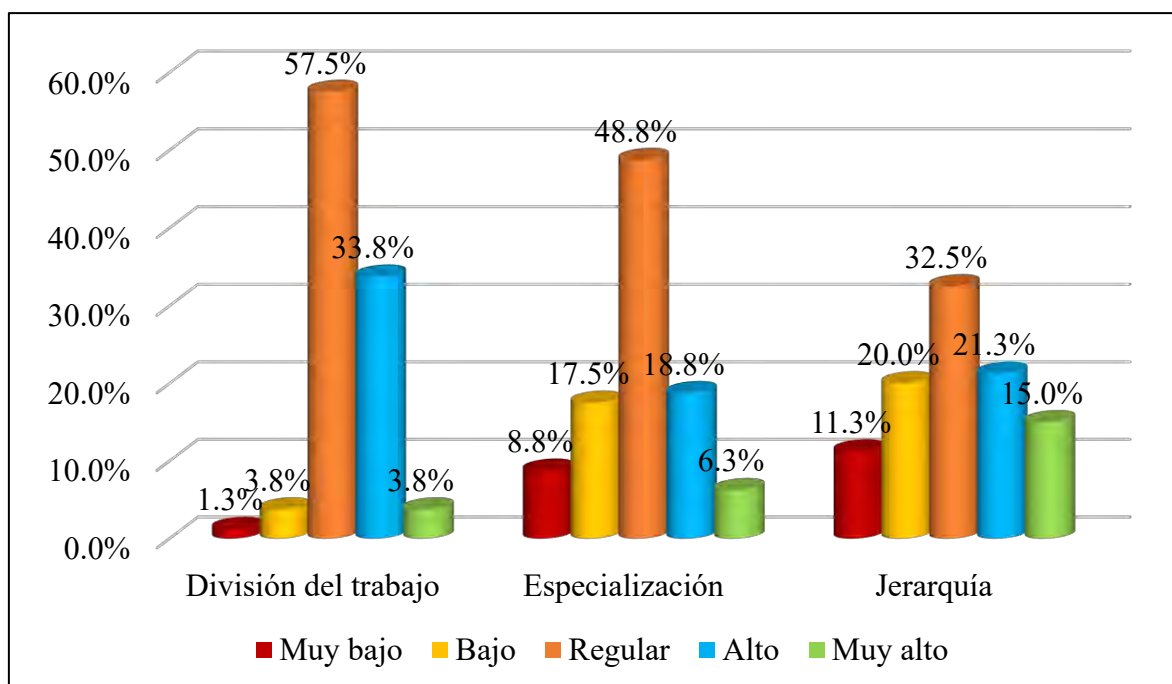
Indicadores de la organización

Organización	División del trabajo		Especialización		Jerarquía	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Muy bajo	1	1.3%	7	8.8%	9	11.3%
Bajo	3	3.8%	14	17.5%	16	20.0%
Regular	46	57.5%	39	48.8%	26	32.5%
Alto	27	33.8%	15	18.8%	17	21.3%
Muy alto	3	3.8%	5	6.3%	12	15.0%
Total	80	100%	80	100%	80	100%

Fuente: Elaboración propia

**Figura 7**

Indicadores de la organización



Fuente: Elaboración propia

**Interpretación y análisis:**

**División del trabajo:** Como se puede observar solo el 3.8% de la población encuestada indicó que la división del trabajo de la Comunidad Nativa de Santa Rosa de Huacaria se encuentra a un nivel de muy alto, el 33.8% considera que es alto, el 57.5% regular, el 3.8% bajo, y el 1.3% lo ubica en un nivel muy bajo, datos estadísticos que indican que no a todos los pobladores se les comunica sobre las actividades que le corresponde hacer en su comunidad para garantizar su desarrollo, ni todos se esmeran en desarrollar las actividades que le corresponde hacer en su comunidad.

**Especialización:** Como podemos ver, solo el 6.3% de la población encuestada indicó que la especialización de la Comunidad de Huacaria se encuentra a un nivel de muy alto, el 18.8% lo considera alto, el 48.8% regular, el 17.5% bajo, y el 8.8% muy bajo, de acuerdo a estos datos, se percibe que, no todos los pobladores han sido capacitados en algún tema en especial para trabajar en su comunidad.

**Jerarquía:** Como podemos ver, solo el 15% de la población encuestada indicó que la jerarquía en la Comunidad de Huacaria se encuentra a un nivel de muy alto, el 21.3% le brinda una calificación de alto, el 32.5% regular, el 20% bajo, mientras que el 11.3% lo considera muy bajo; porcentajes que indican que la mayoría de pobladores ha sido informado sobre la existencia de jerarquías en sus autoridades tanto comunales como distritales, y creen que se respetan las jerarquías entre sus autoridades comunales y distritales.

### 5.2.2.2. Organización

**Tabla 13**

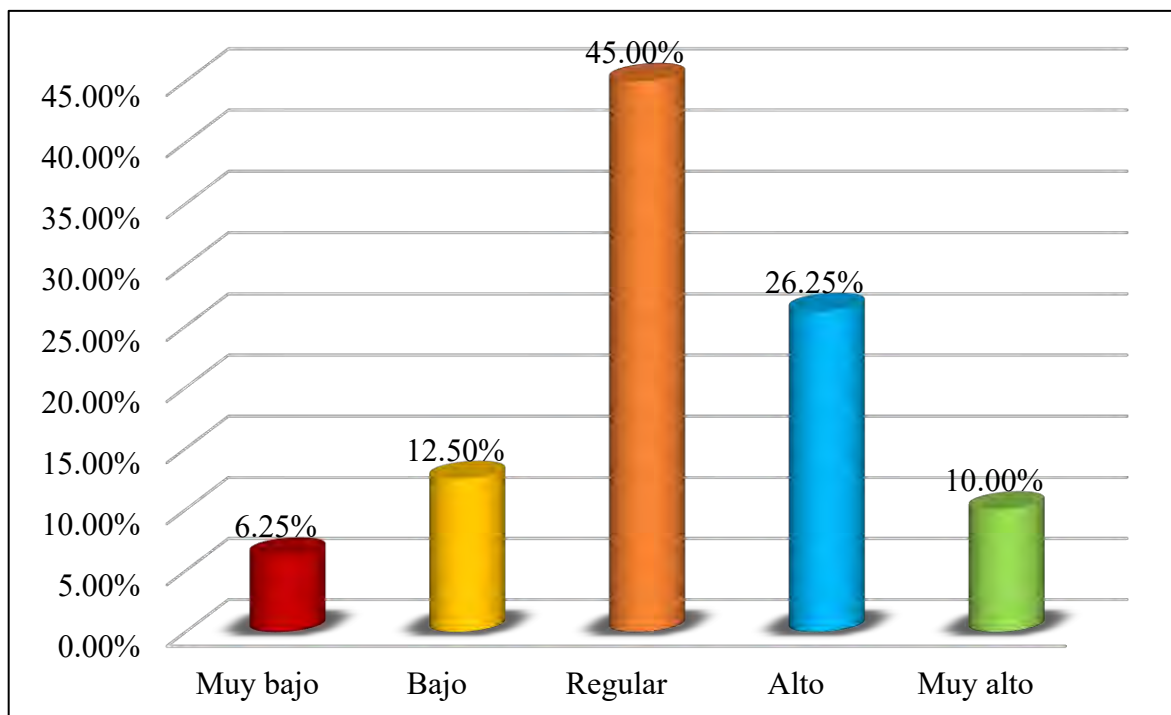
*Organización*

<b>Ponderación</b>	<b><i>f</i></b>	<b>%</b>	<b>Baremación</b>
Muy bajo	5	6.25%	0.07
Bajo	10	12.50%	0.26
Regular	36	45.00%	1.36
Alto	21	26.25%	1.05
Muy alto	8	10.00%	0.46
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>	<b>3.19</b>

Fuente: Elaboración propia

**Figura 8**

*Organización*



Fuente: Elaboración propia

### Interpretación y análisis:

- ✓ Como se puede ver en cuanto a la dimensión organización, sólo el 10% de la población encuestada indicó que la Organización en la Comunidad de Huacaria, se encuentra a un nivel de muy alto, el 26.25% lo consideró alto, el 45% regular, el 12.50% bajo, y para el 6.25% éste sería muy bajo; datos estadísticos que indican que, no todos los pobladores tienen de manera clara, cuáles serían las actividades que les corresponde hacer en su comunidad para garantizar su desarrollo, y que, la mayoría de ocasiones, cumplen con las actividades que les corresponde hacer en su comunidad; en cuanto a la especialización, se diría que, algunos pobladores ha sido capacitado en algún tema en especial para trabajar en su comunidad; y en cuanto a la jerarquía, se puede afirmar que la mayoría de pobladores ha sido informado sobre la existencia de jerarquías en sus autoridades tanto comunales como distritales y creen que se respetan las jerarquías entre sus autoridades comunales y distritales.

#### 5.2.2.3. Comparación promedio de los indicadores de la organización

**Tabla 14**

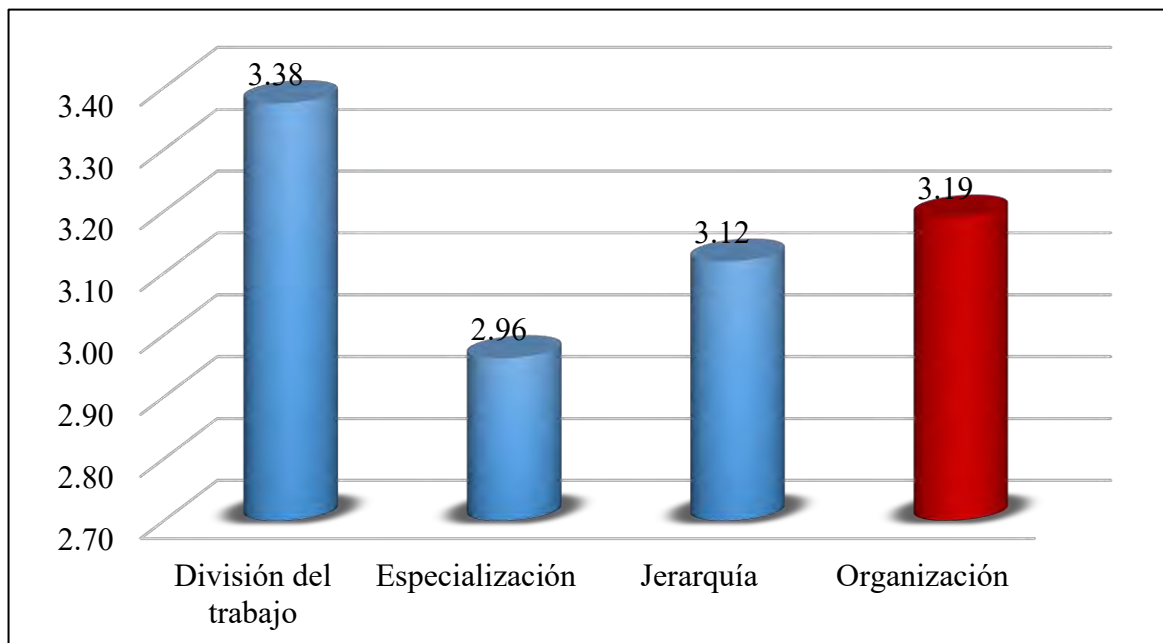
*Comparación promedio de los indicadores de la organización*

Indicadores	Valor	Escala de medición
División del trabajo	3.38	Regular
Especialización	2.96	Regular
Jerarquía	3.12	Regular
Organización	3.19	Regular

Fuente: Elaboración propia

**Figura 9**

*Comparación promedio de los indicadores de la organización*



Fuente: Elaboración propia

### **Interpretación y análisis:**

- ✓ Como se observa el indicador división del trabajo con 3.38 se encuentra en la escala regular, lo que refleja que la mayoría de los pobladores afirman que los dirigentes de la comunidad les comunican sobre las actividades que les corresponde hacer en su comunidad para garantizar su desarrollo, y suelen cumplir con las actividades que les corresponde hacer en su comunidad; la especialización muestra un promedio de 2.96 con una escala también regular, afirmando los encuestados, haber recibido algunas capacitaciones en temas que le permiten trabajar en su comunidad; seguidamente, la jerarquía presenta una puntuación de 3.12 siendo ésta regular, por lo tanto, la mayoría de encuestados afirman haber sido informados sobre la existencia de jerarquías en sus autoridades tanto comunales como distritales y creen que se respetan las jerarquías entre sus autoridades comunales y distritales; finalmente, se tiene un promedio de 3.19 para la organización; con una escala de medición regular.

### 5.2.3. Análisis descriptivo de la dirección

#### 5.2.3.1. Resultados de los indicadores de la dirección

**Tabla 15**

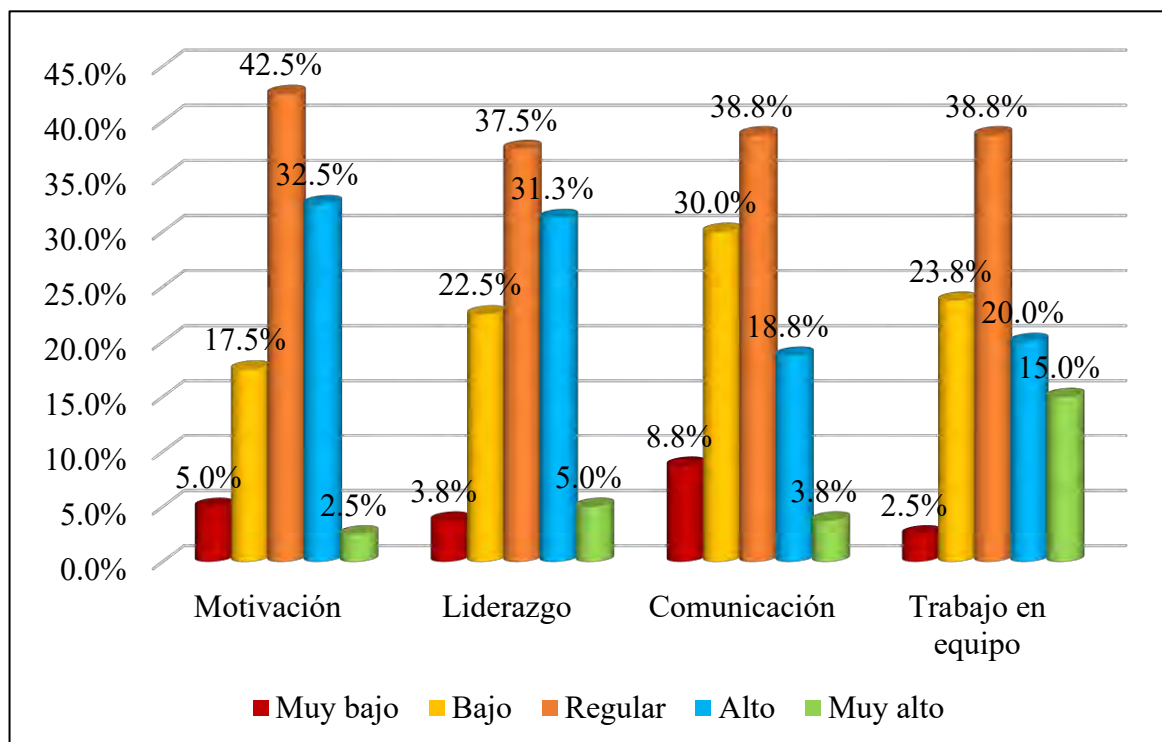
*Indicadores de la dirección*

Dirección	Motivación		Liderazgo		Comunicación		Trabajo en equipo	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Muy bajo	4	5.0%	3	3.8%	7	8.8%	2	2.5%
Bajo	14	17.5%	18	22.5%	24	30.0%	19	23.8%
Regular	34	42.5%	30	37.5%	31	38.8%	31	38.8%
Alto	26	32.5%	25	31.3%	15	18.8%	16	20.0%
Muy alto	2	2.5%	4	5.0%	3	3.8%	12	15.0%
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia

**Figura 10**

*Indicadores de la dirección*



Fuente: Elaboración propia

**Interpretación y análisis:**

**Motivación:** Como se puede observar sólo el 2.5% de la población encuestada indicó que la motivación de la Comunidad de Huacaria se encuentra a un nivel de muy alto, el 32.5% piensa que éste es alto, el 42.5% regular, el 17.5% bajo, y un 5.0% lo considera muy bajo, datos que indican, que los pobladores perciben que sus autoridades, en ocasiones, lo motivan para trabajar en favor de su comunidad, y que existe un nivel regular de motivación entre compañeros de la comunidad para lograr cambios en su entorno.

**Liderazgo:** Como podemos ver, el 5.0% de la población encuestada indicó que el liderazgo de la Comunidad de Huacaria se encuentra a una ponderación muy alto, el 31.3% lo encuentra alto, el 37.5% regular, el 22.5% bajo, y para el 3.8% éste es muy bajo, éstos porcentajes indican que las autoridades de la comunidad, inspiran frecuentemente en la población a realizar acciones para lograr su desarrollo, de igual manera, casi siempre, existe influencia entre los pobladores para realizar acciones para su desarrollo.

**Comunicación:** Como podemos ver solamente el 3.8% de la población encuestada indicó que la comunicación en la Comunidad de Huacaria se encuentra a una ponderación muy alto, el 18.8% lo ubicó en el nivel alto, el 38.8% regular, el 30% bajo, en tanto que el 8.8% lo consideró muy bajo, de estos datos se deduce que los pobladores no perciben que exista un dialogo fluido entre autoridades y pobladores de la comunidad y consideran que es no es muy clara la información sobre objetivos y actividades para el desarrollo de la comunidad.

**Trabajo en equipo:** Como podemos ver el 15% de la población encuestada indicó que el trabajo en equipo de la Comunidad de Huacaria se encuentra a un nivel muy alto, el 20% lo considera alto, el 38.8% regular, el 23.8% bajo, y para el 2.5% es muy bajo, números que muestran que, suele existir un apoyo entre los miembros de la comunidad.



### 5.2.3.2. Dirección

**Tabla 16**

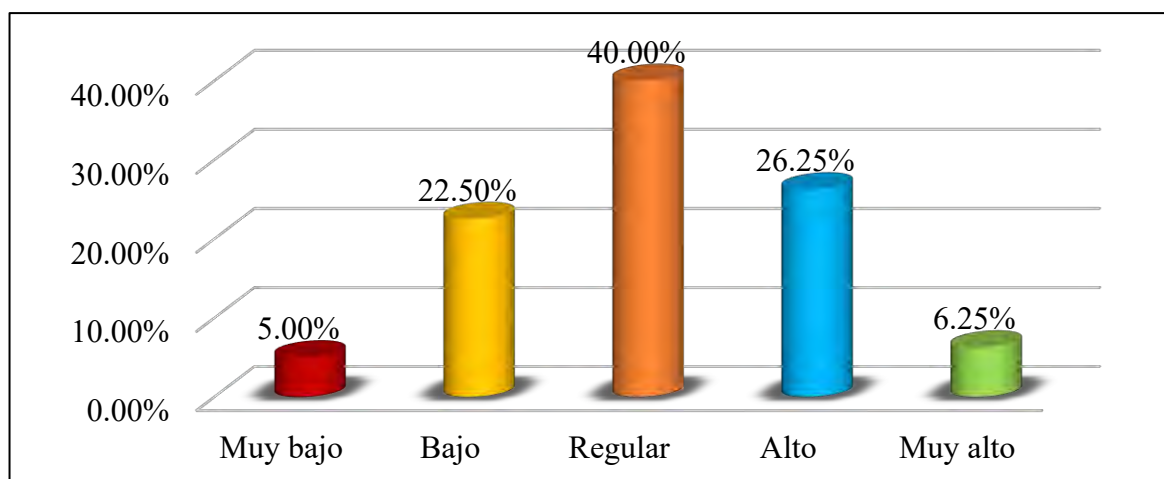
*Dirección*

<b>Ponderación</b>	<b>f</b>	<b>%</b>	<b>Baremación</b>
Muy bajo	4	5.00%	0.05
Bajo	18	22.50%	0.46
Regular	32	40.00%	1.18
Alto	21	26.25%	1.06
Muy alto	5	6.25%	0.29
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>	<b>3.04</b>

Fuente: Elaboración propia

**Figura 11**

*Dirección*



Fuente: Elaboración propia

#### **Interpretación y análisis:**

- ✓ Como podemos ver, el 6.25% de la población encuestada indicó que la Dirección en la Comunidad de Huacaria, se encuentra a un ponderación de muy alto, el 26.25% lo ubica en el nivel alto, el 40% regular, el 22.50% bajo, y para el 5.00% éste sería muy bajo; estos datos estadísticos indican en la comunidad las autoridades en ocasiones, motivan a los pobladores a trabajar en favor de su comunidad, y que, casi siempre, existe motivación entre compañeros de la comunidad para lograr cambios en su entorno; acerca del liderazgo, los encuestados afirman que, pocas veces, hay un dialogo fluido entre autoridades y pobladores de la comunidad y que la información sobre objetivos y actividades para el desarrollo de la comunidad, casi nunca, es clara; y cree que, la mayoría de veces, existe un apoyo entre los miembros de la comunidad.

### 5.2.3.3. Comparación promedio de los indicadores de la dirección

**Tabla 17**

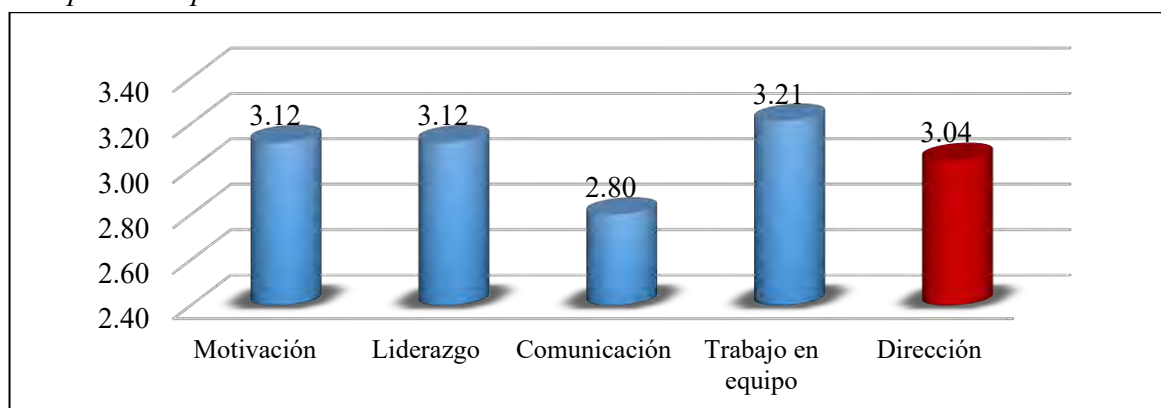
*Comparación promedio de los indicadores de la dirección*

Indicadores	Valor	Escala de medición
Motivación	3.12	Regular
Liderazgo	3.12	Regular
Comunicación	2.80	Regular
Trabajo en equipo	3.21	Regular
<b>Dirección</b>	<b>3.04</b>	<b>Regular</b>

Fuente: Elaboración propia

**Figura 12**

*Comparación promedio de los indicadores de la dirección*



Fuente: Elaboración propia

#### Interpretación y análisis:

- ✓ Como podemos ver, el indicador motivación se presenta a un ponderación regular con un promedio de 3.12, lo que indica que las autoridades de la comunidad motivan, algunas veces, a los pobladores a trabajar en favor de su comunidad, y que, en ocasiones, se motivan entre compañeros de la comunidad para lograr cambios en su entorno, seguida del liderazgo, con un promedio de 3.12 y un ponderación regular, por lo que se percibe que las autoridades de la comunidad suelen inspirar a la población a realizar acciones para lograr su desarrollo y que en la comunidad existe influencia entre los pobladores para realizar acciones con el fin de lograr su desarrollo; la comunicación muestra una escala regular con un puntaje de 2.80, es así que los encuestados afirman que, es muy limitado el dialogo entre autoridades y pobladores de la comunidad y consideran que, la información sobre objetivos y actividades para el desarrollo de la comunidad no suele ser clara; por su parte el indicador trabajo en equipo obtiene un promedio de 3.21 con un promedio regular, que indica que los pobladores cree que, casi siempre existe un apoyo entre los miembros de la comunidad; consiguientemente la dimensión dirección obtiene un promedio de 3.04 que refleja una medición regular.

## 5.2.4. Análisis descriptivo del control

### 5.2.4.1. Resultados de los indicadores del control

**Tabla 18**

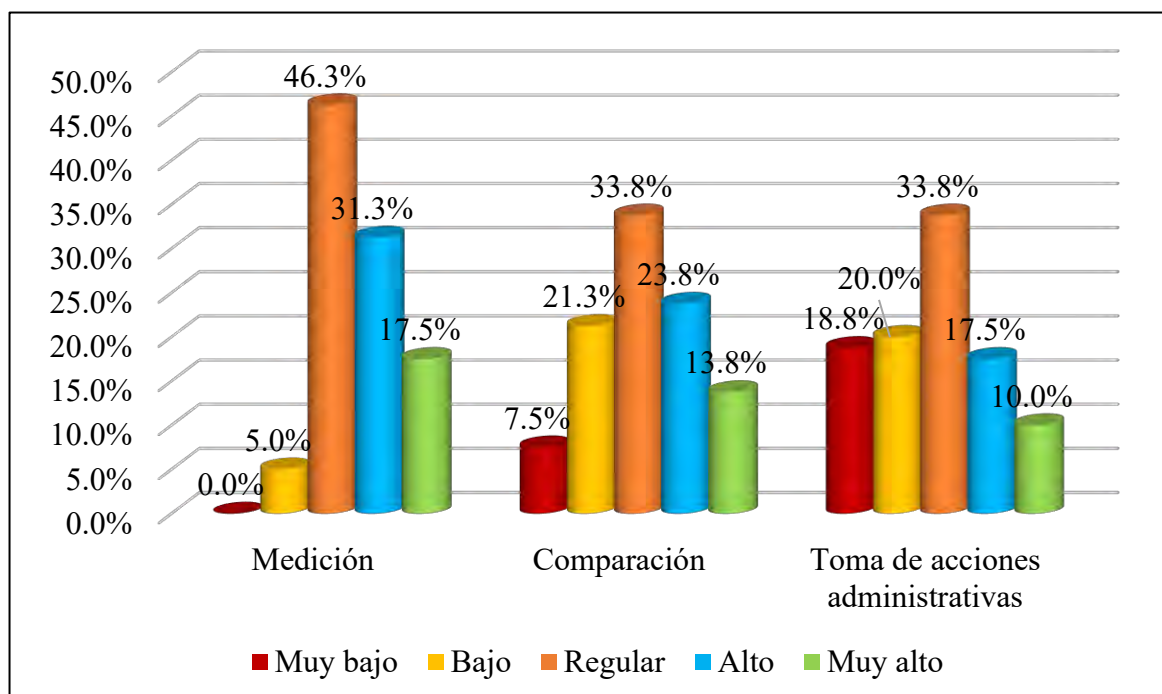
*Indicadores del control*

Control	Medición		Comparación		Toma de acciones administrativas	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Muy bajo	0	0.0%	6	7.5%	15	18.8%
Bajo	4	5.0%	17	21.3%	16	20.0%
Regular	37	46.3%	27	33.8%	27	33.8%
Alto	25	31.3%	19	23.8%	14	17.5%
Muy alto	14	17.5%	11	13.8%	8	10.0%
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia

**Figura 13**

*Indicadores del control*



Fuente: Elaboración propia

### Interpretación y análisis:

**Medición:** Como se puede observar sólo el 17.5% de la población encuestada indicó que el indicador medición se encuentra a un nivel de muy alto, el 31.3% lo perciben en un nivel alto, el 46.3% regular, el 5% bajo, y para el 0.0% (ningún encuestado) éste es muy bajo, datos estadísticos que indican que, la mayoría de encuestados perciben que a menudo, se tienen reuniones para evaluar todos los trabajos que se hacen en la Comunidad de Huacaria.

**Comparación:** El 13.8% de la población encuestada indicó que la comparación se encuentra a un nivel de muy alto, 23.8% lo percibe alto, el 33.8% regular, el 21.3% bajo, y el 7.5% muy bajo, dichos porcentajes muestran que, para la mayoría de encuestados, en la comunidad se evalúa el avance de lo que han hecho frente a lo que se había planificado hacer.

**Toma de Acciones Administrativas:** Para este indicador el 10% de la población encuestada la ubicó en un nivel de muy alto, para el 17.5% el nivel es alto, para el 33.8% es regular, para el 20.00% es bajo, mientras que el 18.8% lo percibe muy bajo, estos datos muestran que en la comunidad los pobladores, muy pocas veces, han visto que se hayan hechos correcciones frente a trabajos mal hechos o no cumplidos.

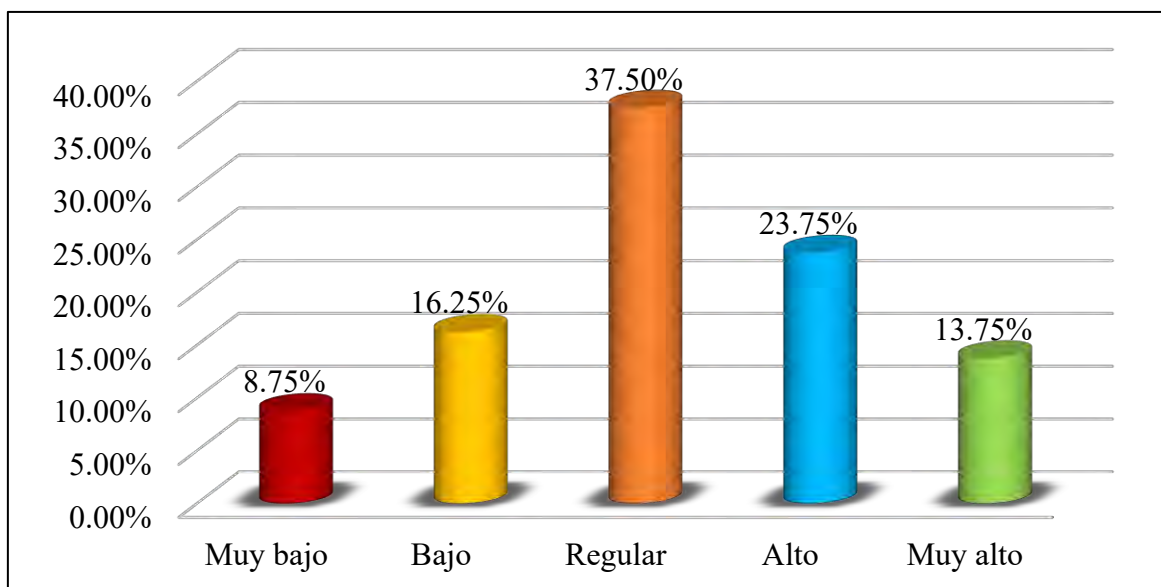
#### 5.2.4.2. Control

**Tabla 19**

*Control*

<b>Ponderación</b>	<b><i>f</i></b>	<b>%</b>	<b>Baremación</b>
Muy bajo	7	8.75%	0.09
Bajo	13	16.25%	0.31
Regular	30	37.50%	1.14
Alto	19	23.75%	0.97
Muy alto	11	13.75%	0.69
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>	<b>3.19</b>

Fuente: Elaboración propia

**Figura 14***Control*

Fuente: Elaboración propia

**Interpretación y análisis:**

- ✓ Como se observa el indicador control presenta un 37.50% para el nivel regular, 23.75% para el nivel alto, un 16.25% para el nivel bajo, 13.75% para muy alto, y por último se tiene un 8.75% para muy bajo, estos porcentajes muestran que la mayoría de encuestados, consideran que, casi siempre, en la Comunidad de Huacaria, se tienen reuniones para evaluar todos los trabajos que se hacen en la comunidad; que frecuentemente, se evalúa el avance de lo que han hecho frente a lo que se había planificado hacer y que, en pocas ocasiones los pobladores han visto que se hayan realizado correcciones frente a trabajos mal hechos o no cumplidos.

### 5.2.4.3. Comparación promedio de los indicadores del control

**Tabla 20**

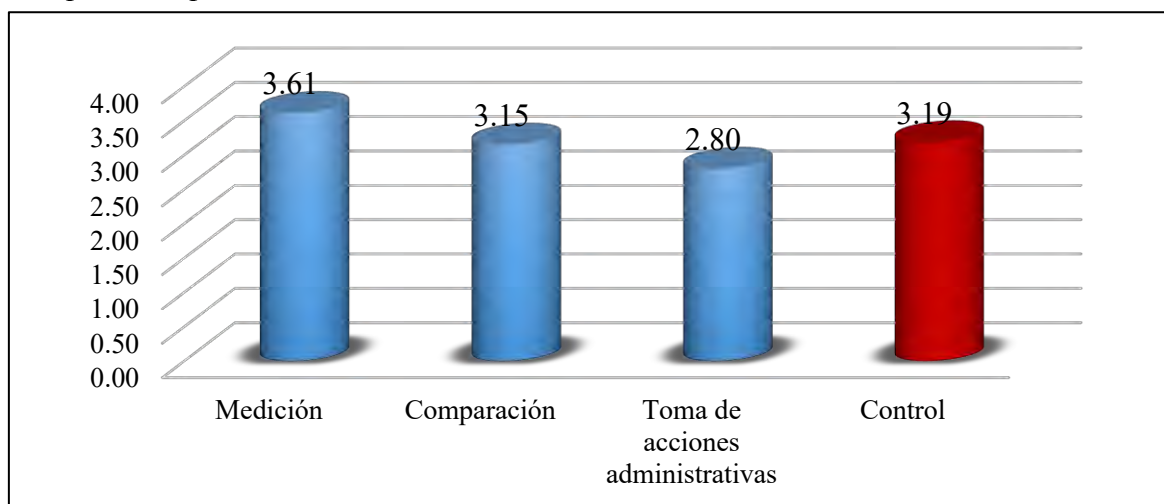
*Comparación promedio de los indicadores del control*

Indicadores	Valor	Escala de medición
Medición	3.61	Alto
Comparación	3.15	Regular
Toma de acciones administrativas	2.80	Regular
<b>Control</b>	<b>3.19</b>	<b>Regular</b>

Fuente: Elaboración propia

**Figura 15**

*Comparación promedio de los indicadores del control*



Fuente: Elaboración propia

#### **Interpretación y análisis:**

- ✓ Como se observa en la comparación promedio de los indicadores del control, la medición se presenta a un ponderación alto con un promedio de 3.61, lo que muestra que en la comunidad, con frecuencia, se tienen reuniones para evaluar todos los trabajos que se hacen en la comunidad; seguido de la comparación con un promedio de 3.15 en una escala regular, cabe decir que, en la Comunidad de Huacaria, casi siempre, se evalúa el avance de lo que han hecho frente a lo que se había planificado hacer, en cuanto a la toma de acciones administrativas, se muestra un promedio de 2.80, cuya escala de medición es regular, por lo que se puede afirmar que los pobladores encuestados, en pocas ocasiones, han visto que se hayan hechos correcciones frente a trabajos mal hechos o no cumplidos.

### 5.2.5. Análisis descriptivo de la gestión administrativa

**Tabla 21**

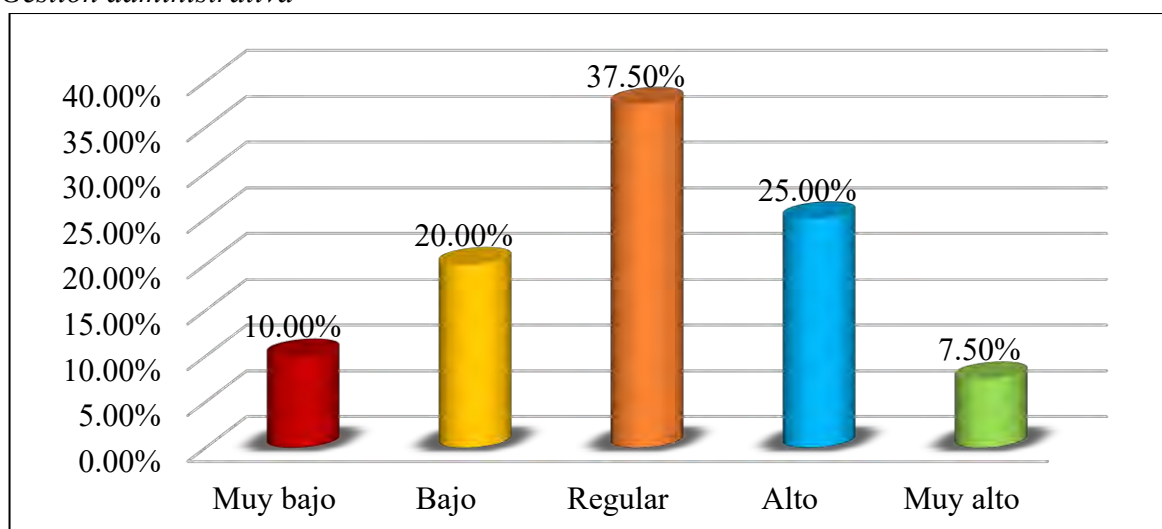
*Gestión administrativa*

Ponderación	<i>f</i>	%	Baremación
Muy bajo	8	10.00%	0.10
Bajo	16	20.00%	0.40
Regular	30	37.50%	1.13
Alto	20	25.00%	1.01
Muy alto	6	7.50%	0.38
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>	<b>3.01</b>

Fuente: Elaboración propia

**Figura 16**

*Gestión administrativa*



Fuente: Elaboración propia

#### **Interpretación y análisis:**

- ✓ Como se observa la variable gestión administrativa, presenta un 37.50% para el nivel regular, seguido del 25% para el nivel alto, el 20% para muy bajo, el 10%, para muy bajo y el 7.50% para muy alto; de estos datos se puede deducir que, en cuanto a la planificación en la gestión administrativa de la Comunidad Nativa de Santa Rosa de Huacaria, los encuestados, casi siempre, tienen clara la visión de lo que quiere ser la comunidad a futuro, suelen poner en práctica en su labor diaria actividades para el cumplimiento de esta visión, que sólo algunos pobladores tienen clara la misión de lo que debe hacer la comunidad para lograr su sueño a futuro, por lo tanto, no acostumbran poner en práctica

labores diarias en sus actividades para el cumplimiento de su misión, que algunas veces, tienen claros los objetivos que se pretende lograr como comunidad, que en ocasiones se desarrollan actividades para cumplir los objetivos; que algunos de los pobladores, tienen claras las metas que se pretenden lograr como comunidad para cumplir sus objetivos y, algunas veces, se desarrollan actividades para cumplir sus metas a fin de lograr sus objetivos, que, a veces, se ponen en práctica normas de convivencia para el desarrollo de la comunidad, que se desarrollan muy pocas actividades en base a los objetivos y metas planteadas, así también los pobladores encuestados afirman que, casi nunca, les explicaron sobre cómo implementar y trabajar las estrategias para el desarrollo de su comunidad, ni se les comunica sobre las estrategias que deben seguir para una adecuada gestión en la comunidad; para la organización, los encuestados opinan que, en ocasiones, les comunicaron sobre las actividades que le corresponde hacer en su comunidad para garantizar su desarrollo, que los pobladores algunas veces, cumplen con las actividades que le corresponde hacer en su comunidad; que han recibido algunas capacitaciones en temas para trabajar en su comunidad, aseveran haber sido informados sobre la existencia de jerarquías en sus autoridades tanto comunales como distritales, y creen que se respetan las jerarquías entre sus autoridades comunales y distritales; en cuanto a la dirección, las personas encuestadas percibieron que, en ocasiones, sus autoridades los motivan para trabajar en favor de su comunidad, así también, los inspiran a realizar acciones para lograr su desarrollo, que suelen motivarse e influenciarse entre compañeros de la comunidad para lograr cambios en su entorno y desarrollo, por otro lado, ven que el dialogo entre autoridades y pobladores de la comunidad es poco fluido, considera que la información sobre objetivos y actividades para el desarrollo de la comunidad no es clara y creen que si existe un apoyo entre los miembros de la comunidad; sobre el control, los pobladores manifiestan que, casi siempre tienen reuniones para evaluar todos los trabajos que se hacen en la comunidad y también se evalúa el avance de lo que han hecho frente a lo que se había planificado hacer; finalmente, no creen haber visto que se hayan hecho correcciones frente a trabajos mal hechos o no cumplidos.



### 5.2.6. Comparación promedio de las dimensiones de la gestión administrativa

**Tabla 22**

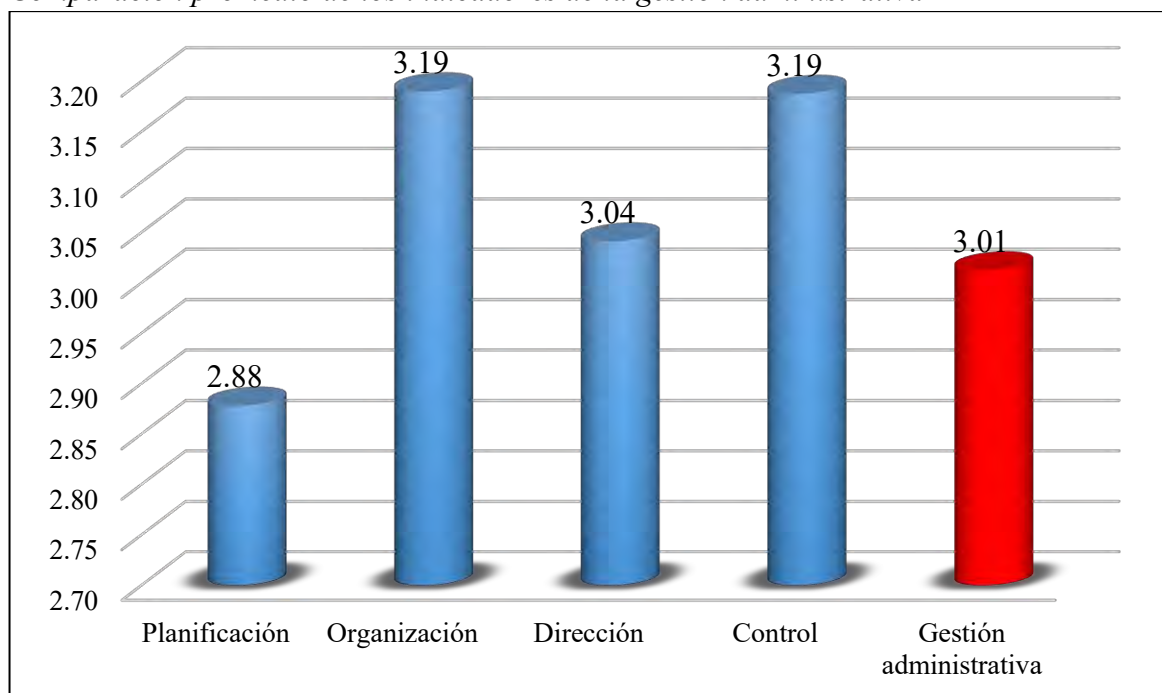
*Comparación promedio de las dimensiones de la gestión administrativa*

Indicadores	Valor	Escala de medición
Planificación	2.88	Regular
Organización	3.19	Regular
Dirección	3.04	Regular
Control	3.19	Regular
<b>GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>	<b>3.01</b>	<b>Regular</b>

Fuente: Elaboración propia

**Figura 17**

*Comparación promedio de los indicadores de la gestión administrativa*



Fuente: Elaboración propia

#### **Interpretación y análisis:**

- ✓ Como se observa en la sección de comparación promedio de los indicadores de la gestión administrativa, la planificación cuenta con un promedio de 2.88 y un nivel regular, por lo que se afirma que, en la comunidad, la mayoría de pobladores, tiene clara la visión de lo que quiere ser la comunidad a futuro, y suelen poner en práctica en su labor diaria actividades para el cumplimiento de esta visión, en cuanto a la misión, aseveran, no tener muy clara la misión de lo que debe hacer la comunidad para lograr su sueño a futuro ni

poner en práctica labores diarias en sus actividades para el cumplimiento de esta misión, así también, manifiestan, tener relativamente claros los objetivos y metas que se pretende lograr como comunidad y desarrollar algunas actividades para cumplir dichos objetivos y metas, y poner en práctica algunas normas de convivencia para el desarrollo de la comunidad, mientras que, casi, no se desarrollan actividades en base a los objetivos y metas planteadas, ni se les explicó o comunicó claramente cómo implementar y trabajar las estrategias para el desarrollo de su comunidad; seguidamente, la dimensión organización, presenta un promedio de 3.19, cuya valoración es regular, así se tiene que, los dirigentes de la comunidad, según los encuestados, comunican a los pobladores las actividades que le corresponde hacer en su comunidad, la mayoría de veces, y que dichos pobladores, casi siempre, cumplen las actividades que le corresponde hacer en su comunidad, así mismo, afirman haber recibido algunas capacitaciones en temas para trabajar en su comunidad, haber sido informados sobre la existencia de jerarquías en sus autoridades tanto comunales como distritales y creen que se respetan las jerarquías entre sus autoridades comunales y distritales; para la dimensión dirección, se tiene una puntuación de 3.04, la cual refleja una escala regular, de esta manera, los encuestados perciben que, sus autoridades, en reiteradas ocasiones, los motivan e inspiran para trabajar y realizar acciones en favor de su comunidad, y también se motivan, influyen y apoyan entre compañeros de la comunidad para lograr desarrollo y cambios en su entorno, mientras que, creen que el dialogo entre autoridades y pobladores de la comunidad es escasamente fluido, motivo por el cual, tampoco considerarían que la información sobre objetivos y actividades para el desarrollo de la comunidad sea muy clara; a continuación se tiene al control con una escala de regular y un promedio de 3.19, con esta medición se puede apreciar que, según los pobladores en la comunidad se suelen tener reuniones para evaluar todos los trabajos que se hacen en la comunidad, y casi siempre, se evalúa el avance de lo que han hecho frente a lo que se había planificado hacer, mientras que, afirman no haber visto que se hayan hecho muchas correcciones frente a trabajos mal hechos o no cumplidos, con estos datos, la variable gestión administrativa, logra un promedio de 3.01, cuya escala de medición sería regular.

### 5.3. Resultados estadísticos del desarrollo sostenible

Para conocer cómo es el desarrollo sostenible en la Comunidad Nativa de Santa Rosa de Huacaria, se aplicó una encuesta obteniendo los resultados siguientes:

#### 5.3.1. Análisis descriptivo del aspecto económico

##### 5.3.1.1. Resultados de los indicadores del aspecto económico

**Tabla 23**

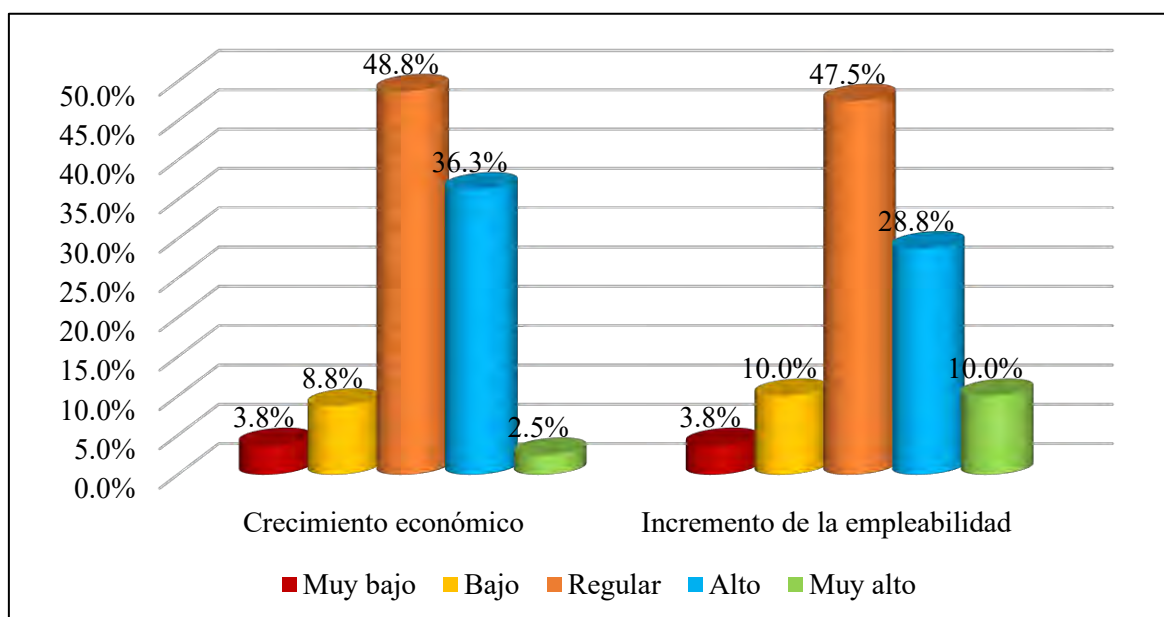
*Indicadores del aspecto económico*

Económico	Crecimiento económico		Incremento de la empleabilidad	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Muy bajo	3	3.8%	3	3.8%
Bajo	7	8.8%	8	10.0%
Regular	39	48.8%	38	47.5%
Alto	29	36.3%	23	28.8%
Muy alto	2	2.5%	8	10.0%
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia

**Figura 18**

*Indicadores del aspecto económico*



Fuente: Elaboración propia

### Interpretación y análisis:

**Crecimiento económico:** Como se observa en los resultados de los indicadores del aspecto económico, el crecimiento económico, muestra a un 48.8% de encuestados que le brindan a éste indicador la calificación regular, seguido del 36.3% para alto, el 8.8% para bajo, 3.8% para muy bajo y por último una calificación de muy alto con 2.5%, porcentajes que muestran que una mayoría de pobladores encuestados considera que han visto aumentar relativamente las actividades económicas y de comercialización en su comunidad su crecimiento.

**Incremento de la empleabilidad:** El 47.5% de la población encuestada ubicó a este indicador en el nivel regular, el 28.8% lo ubicó en el nivel alto, el 10.0% lo ubica en los niveles bajo y muy alto, mientras que un 3.8% lo percibe muy bajo, dichos porcentajes muestran que, la mayoría de encuestados, han visto un relativo aumento en las oportunidades de trabajo para fomentar el crecimiento en su comunidad.

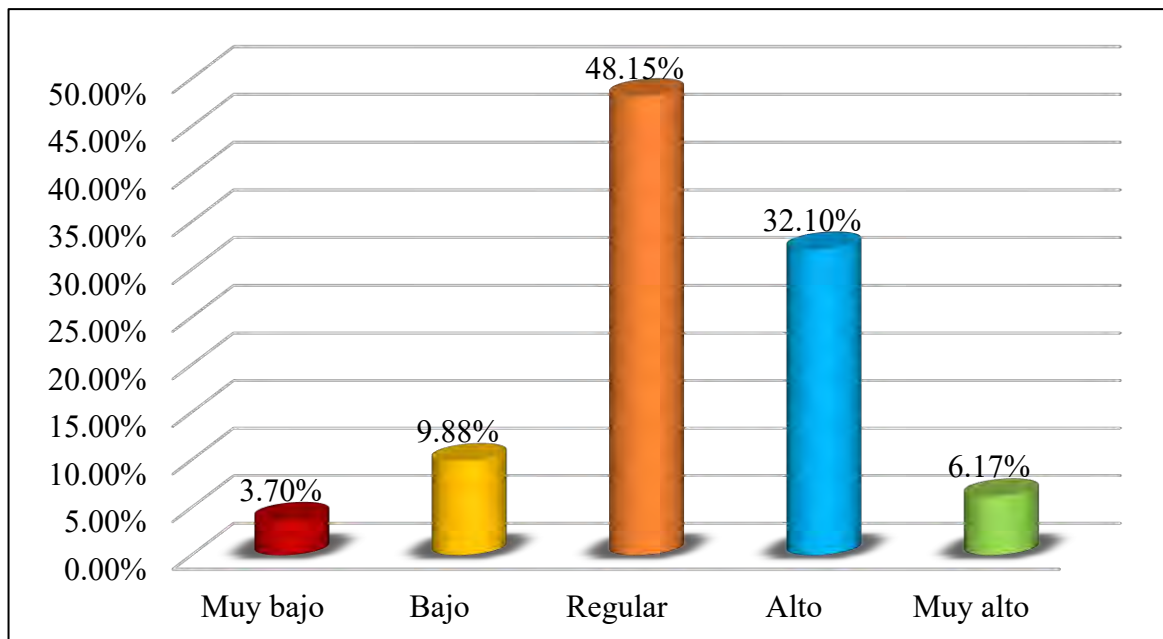
#### 5.3.1.2. Aspecto económico

**Tabla 24**

*Aspecto económico*

<b>Ponderación</b>	<b><i>f</i></b>	<b>%</b>	<b>Baremación</b>
Muy bajo	3	3.70%	0.04
Bajo	8	9.88%	0.19
Regular	39	48.15%	1.44
Alto	26	32.10%	1.30
Muy alto	5	6.17%	0.31
<b>Total</b>	<b>81</b>	<b>100%</b>	<b>3.28</b>

Fuente: Elaboración propia

**Figura 19***Aspecto económico*

Fuente: Elaboración propia

**Interpretación y análisis:**

- ✓ Como se observa para la dimensión aspecto económico, se tiene a un 48.15% de pobladores de la Comunidad Nativa de Huacaria encuestados quienes le brindan una calificación regular, un 32.10% que lo percibe alto, para un 9.88% es bajo, para el 6.17% es muy alto, y para el 3.70% éste es muy bajo, cabe decir que, los encuestados afirman haber visto un aumento en las actividades económicas y de comercialización en su comunidad, así como en las oportunidades de trabajo las que fomentan el crecimiento en su comunidad.

### 5.3.1.3. Comparación promedio de los indicadores del aspecto económico

**Tabla 25**

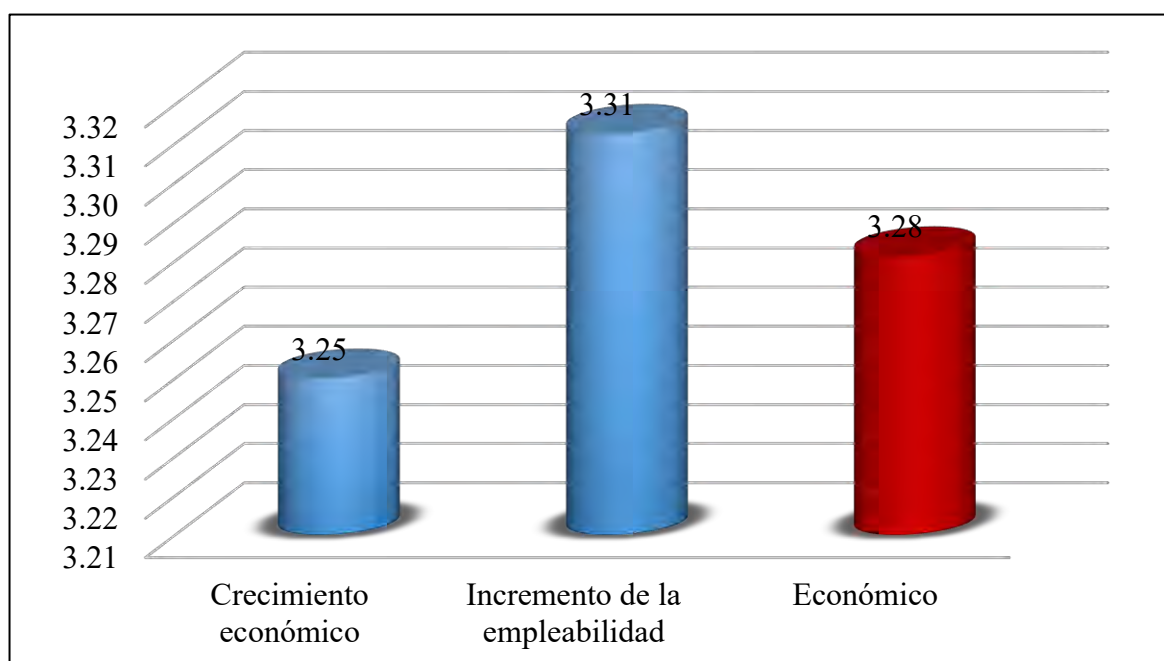
*Comparación promedio de los indicadores del aspecto económico*

Indicadores	Valor	Escala de medición
Crecimiento económico	3.25	Regular
Incremento de la empleabilidad	3.31	Regular
<b>Económico</b>	<b>3.28</b>	<b>Regular</b>

Fuente: Elaboración propia

**Figura 20**

*Comparación promedio de los indicadores del aspecto económico*



Fuente: Elaboración propia

#### **Interpretación y análisis:**

- ✓ Como se observa el indicador crecimiento económico muestra un promedio de 3.25 con una calificación regular, lo que refleja que, la mayoría de pobladores afirman haber visto un aumentado de las actividades económicas y de comercialización en su comunidad; seguidamente se tiene un promedio de 3.31 para el indicador incremento de la empleabilidad, cuya escala es regular, con lo que se puede manifestar que los encuestados perciben haber visto un regular aumento en las oportunidades de trabajo en su comunidad; por consiguiente la dimensión aspecto económico presenta un promedio de 3.28, que también es regular.

### 5.3.2. Análisis descriptivo del aspecto social

#### 5.3.2.1. Resultados de los indicadores del aspecto social

**Tabla 26**

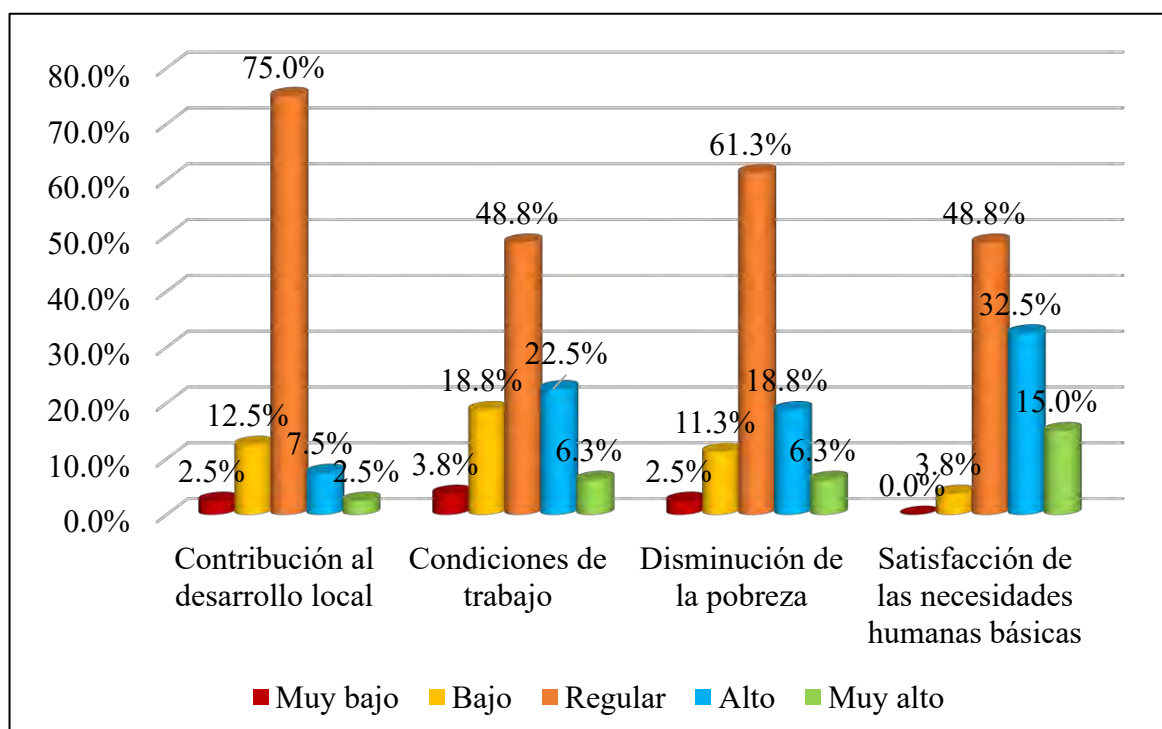
*Indicadores del aspecto económico*

Social	Contribución al desarrollo local		Condiciones de trabajo		Disminución de la pobreza		Satisfacción de las necesidades humanas básicas	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Muy bajo	2	2.5%	3	3.8%	2	2.5%	0	0.0%
Bajo	10	12.5%	15	18.8%	9	11.3%	3	3.8%
Regular	60	75.0%	39	48.8%	49	61.3%	39	48.8%
Alto	6	7.5%	18	22.5%	15	18.8%	26	32.5%
Muy alto	2	2.5%	5	6.3%	5	6.3%	12	15.0%
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia

**Figura 21**

*Indicadores del aspecto social*



Fuente: Elaboración propia

**Interpretación y análisis:**

**Contribución al desarrollo local:** Este indicador muestra a un 75% de la población encuestada que lo ubicó en un nivel regular, para el 12.5% es bajo, para el 7.5% es alto, en tanto que, el 2.5% lo ubica en los niveles muy alto y muy bajo, estos datos estadísticos indican que no todos los pobladores han visto que el municipio u otras instituciones hayan fomentado el desarrollo en su comunidad.

**Condiciones de Trabajo:** Como se puede observar el 48.8% de la población encuestada indicó que las condiciones de trabajo de la Comunidad Nativa de Huacaria se encuentra a un nivel de regular, para el 22.5% el nivel de éste es alto, para el 18.8% es bajo, para el 6.3% es muy alto y el 3.8% lo considera muy bajo, dichos porcentajes indican que, las condiciones en las cuales los pobladores realizan sus actividades, algunas veces, son saludables.

**Disminución de la pobreza:** El 61.3% de la población encuestada le brindó a este indicador la calificación regular, el 18.8% alto, el 11.3% bajo, para el 6.3% éste sería muy alto, mientras que para el 2.5% es muy bajo, datos que muestran que no todos los pobladores perciben que las actividades realizadas ayuden a mejorar las condiciones de vida de los pobladores de la comunidad.

**Satisfacción de las necesidades humanas básicas:** El indicador satisfacción de las necesidades humanas básicas, presenta a un 48.8% de la población encuestada que lo ubica en un nivel regular, el 32.5% lo percibe alto, 15.0% muy alto, el 3.8% bajo, y ningún encuestado ( 0.0%) opina que éste es muy bajo, con estos porcentajes se puede afirmar que, según los pobladores, con las actividades realizadas por las autoridades, se han logrado satisfacer muchas de las necesidades humanas básicas de la comunidad.



### 5.3.2.2. Aspecto social

**Tabla 27**

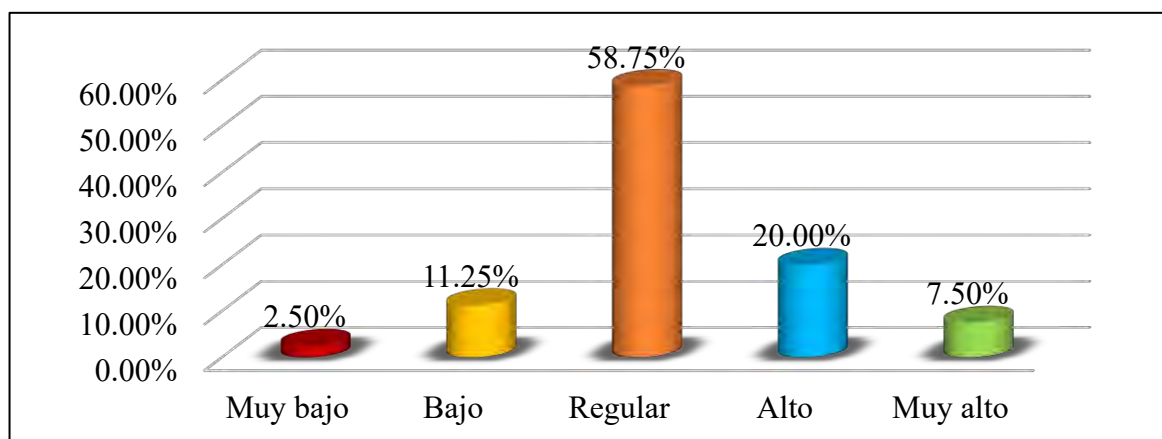
*Aspecto social*

<b>Ponderación</b>	<b>f</b>	<b>%</b>	<b>Baremación</b>
Muy bajo	2	2.50%	0.02
Bajo	9	11.25%	0.23
Regular	47	58.75%	1.75
Alto	16	20.00%	0.81
Muy alto	6	7.50%	0.38
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>	<b>3.19</b>

Fuente: Elaboración propia

**Figura 22**

*Aspecto social*



Fuente: Elaboración propia

#### **Interpretación y análisis:**

- ✓ Como se puede observar el 58.75% de la población encuestada indicó que el aspecto social de la Comunidad Nativa de Santa Rosa de Huacaria se encuentra a un nivel de regular, para el 20.0% es alto, el 11.25% lo considera bajo, el 7.50% muy alto y para el 2.50% es muy bajo, de estos datos se resume que, algunos de los pobladores han visto que el municipio u otras instituciones han fomentado el desarrollo en la comunidad, que las condiciones en las cuales realizan sus actividades para el desarrollo de la comunidad son relativamente saludables, que las actividades realizadas, en ocasiones, ayudan a mejorar las condiciones de vida de los pobladores en la comunidad, y creen que, con las actividades realizadas por las autoridades, casi siempre, han logrado satisfacer las necesidades humanas básicas de la comunidad.

### 5.3.2.3. Comparación promedio de los indicadores del aspecto social

**Tabla 28**

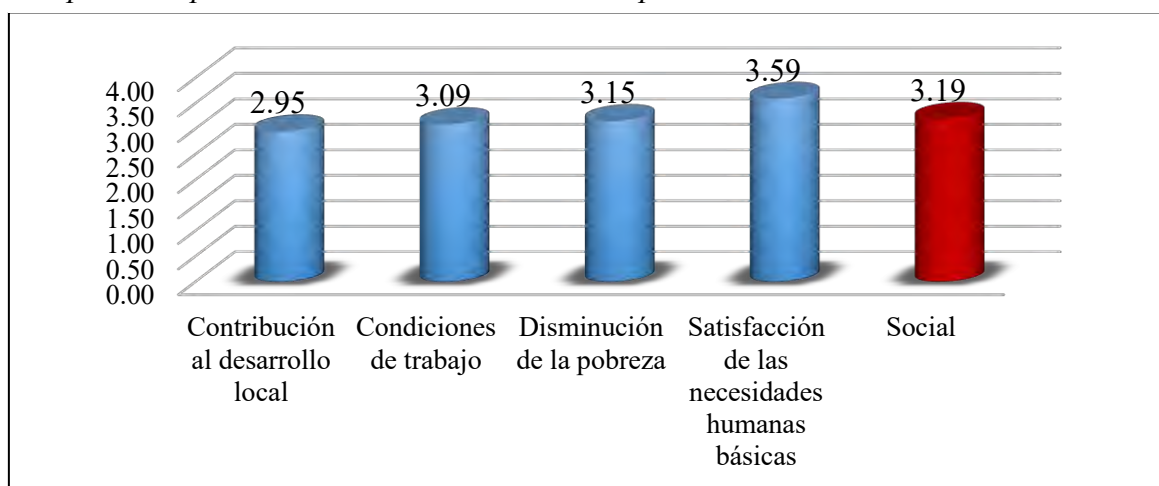
*Comparación promedio de los indicadores del aspecto social*

Indicadores	Valor	Escala de medición
Contribución al desarrollo local	2.95	Regular
Condiciones de trabajo	3.09	Regular
Disminución de la pobreza	3.15	Regular
Satisfacción de las necesidades humanas básicas	3.59	Alto
<b>Aspecto social</b>	<b>3.19</b>	<b>Regular</b>

Fuente: Elaboración propia

**Figura 23**

*Comparación promedio de los indicadores del aspecto social*



Fuente: Elaboración propia

#### Interpretación y análisis:

- ✓ Como se observa el indicador contribución al desarrollo local muestra un promedio de 2.95, cuya medición es regular, con este resultado se puede afirmar que, algunos pobladores han visto que el municipio u otras instituciones han fomentado el desarrollo en su comunidad, para las condiciones de trabajo, la puntuación es de 3.09 con una calificación regular, cabe decir que, según los pobladores, las condiciones en las cuales realizan sus actividades para desarrollo de la comunidad suelen ser saludables; seguidamente se tiene una escala regular y un puntaje de 3.15 para la disminución de la pobreza; datos que muestran que los encuestados consideran que las actividades realizadas, en ocasiones, ayudan a mejorar las condiciones de vida de los pobladores; finalmente, el indicador satisfacción de las necesidades humanas básicas, presenta un promedio de 3.59, que lo ubica en el nivel alto, es así que, los pobladores creen que, con las actividades realizadas por las autoridades, se han logrado satisfacer la mayoría de las necesidades humanas básicas de la comunidad; en consecuencia, el promedio de la dimensión aspecto social es de 3.19 que corresponde a la escala de medición regular.

### 5.3.3. Análisis descriptivo del aspecto ambiental

#### 5.3.3.1. Resultados de los indicadores del aspecto ambiental

**Tabla 29**

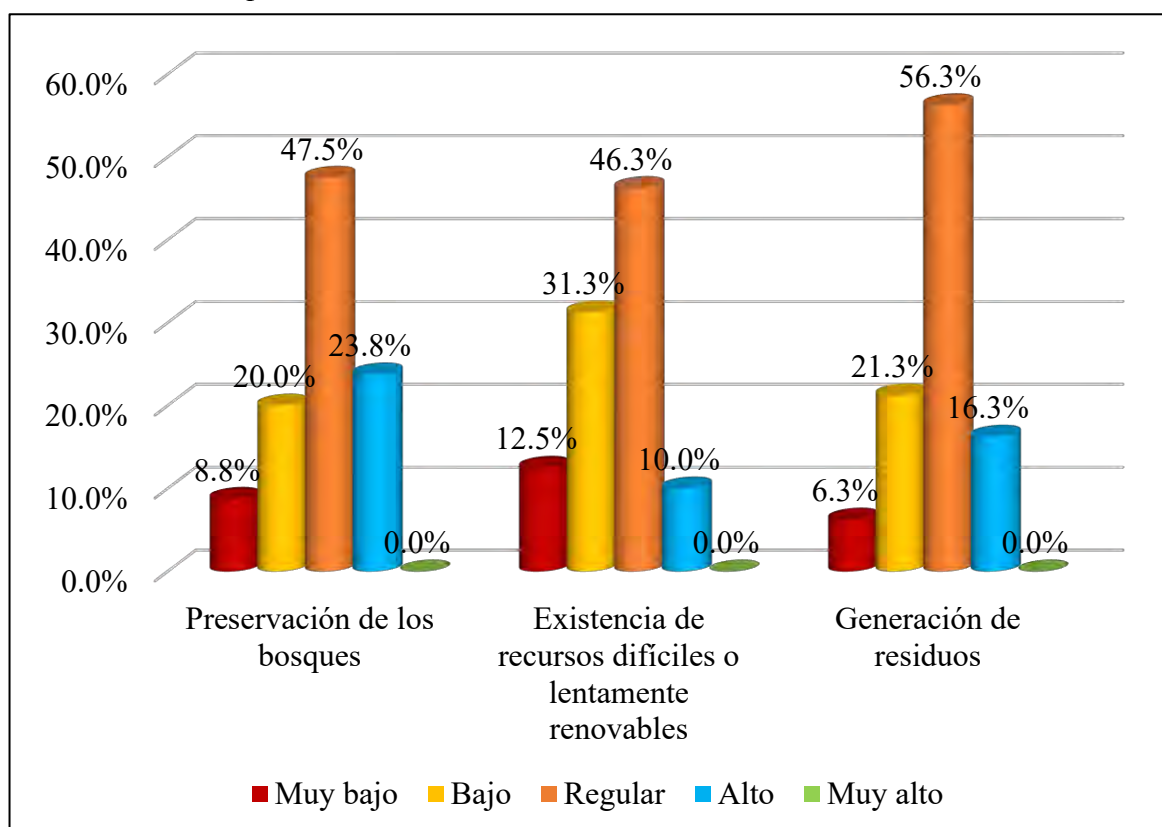
*Indicadores del aspecto ambiental*

Social	Preservación de los bosques		Existencia de recursos difíciles o lentamente renovables		Generación de residuos	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Muy bajo	7	8.8%	10	12.5%	5	6.3%
Bajo	16	20.0%	25	31.3%	17	21.3%
Regular	38	47.5%	37	46.3%	45	56.3%
Alto	19	23.8%	8	10.0%	13	16.3%
Muy alto	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Total	80	100%	80	100%	80	100%

Fuente: Elaboración propia

**Figura 24**

*Indicadores del aspecto ambiental*



Fuente: Elaboración propia

### Interpretación y análisis:

**Preservación de los bosques:** Como se observa el indicador preservación de los bosques, muestra a un 47.5% de encuestados quienes lo ubican en un nivel regular, seguido del 23.8% que lo ubica en el nivel de alto, el 20.0% en el nivel de bajo, para el 8.8% es muy bajo y por último el 0.0% (ningún encuestado) opina que éste es muy alto, de estos datos se deduce que, la mayoría de los habitantes de la Comunidad Nativa de Santa Rosa de Huacaria, consideran que se realizan algunas actividades para mejorar las condiciones de sus bosques.

**Existencia de recursos difíciles o lentamente renovables:** Para este indicador, se muestra a un 46.3% de encuestados que lo encuentran en un nivel regular, para el 31.3% el nivel es bajo, para el 12.5% es muy bajo, para el 10.0% es alto y para ningún encuestado (0.0%), éste es muy alto, estos porcentajes indican que, según los pobladores, en la comunidad no existen muchas iniciativas para garantizar la existencia de recursos que se recuperan lentamente.

**Generación de residuos:** La generación de residuos muestra a un 56.3% de encuestados quienes le brindan a este indicador la calificación regular, seguido del 21.3% para quienes es bajo, el 16.3% lo considera alto, el 6.3% muy bajo y por último el 0.0%, es decir, ningún encuestado, piensa que se encuentra en un nivel muy alto, con estos datos se afirma que para los pobladores, sus autoridades, algunas veces, se han interesado por manejar adecuadamente los residuos que se manejan en la comunidad.

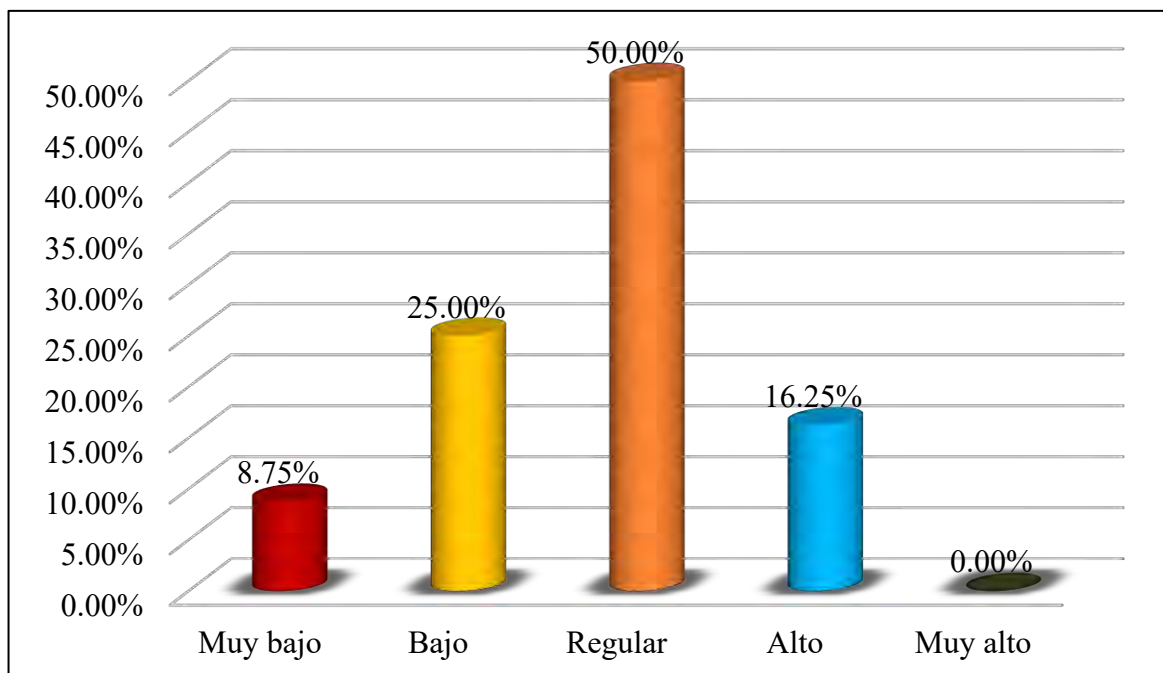
#### 5.3.3.2. Aspecto ambiental

**Tabla 30**

*Aspecto ambiental*

<b>Ponderación</b>	<b><i>f</i></b>	<b>%</b>	<b>Baremación</b>
Muy bajo	7	8.75%	0.09
Bajo	20	25.00%	0.48
Regular	40	50.00%	1.50
Alto	13	16.25%	0.67
Muy alto	0	0.00%	0.00
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>	<b>2.74</b>

Fuente: Elaboración propia

**Figura 25***Aspecto ambiental*

Fuente: Elaboración propia

**Interpretación y análisis:**

- ✓ Como se observa, un 50.00% de los encuestados le brinda al aspecto ambiental una calificación regular, el 25.00% opina que éste es bajo, para el 16.25% es alto, para el 8.75% es muy bajo y el 0.0% (ningún encuestado) lo considera muy alto, se deduce entonces que, los pobladores de la Comunidad de Huacaria, en ocasiones, han visto que se realizan actividades para mejorar las condiciones de sus bosques, consideran que casi no existen iniciativas para garantizar la existencia de recursos que se recuperan lentamente, y que sus autoridades, algunas veces, se han interesado por manejar adecuadamente los residuos que se manejan en la comunidad.

### 5.3.3.3. Comparación promedio de los indicadores del aspecto ambiental

**Tabla 31**

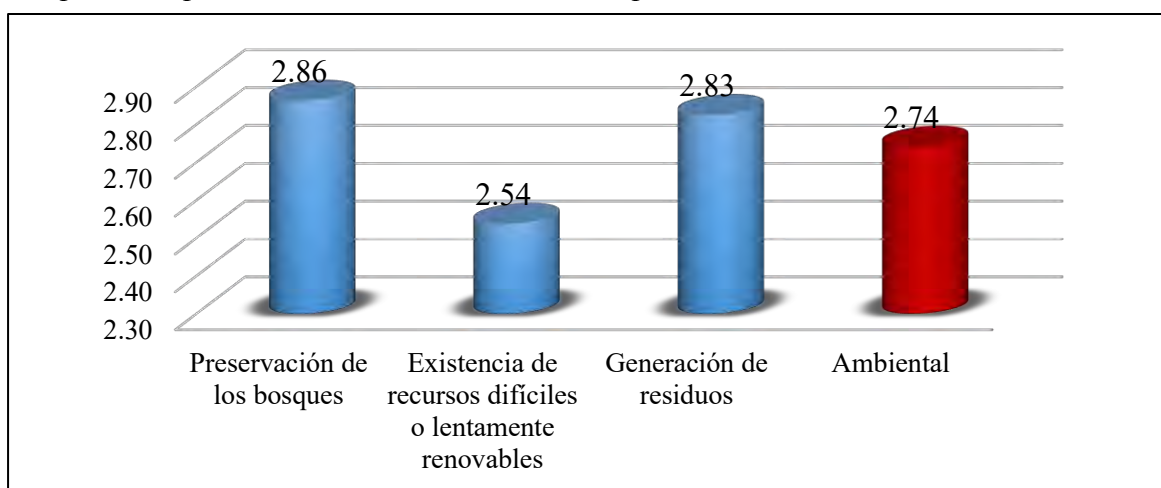
*Comparación promedio de los indicadores del aspecto social*

Indicadores	Valor	Escala de medición
Preservación de los bosques	2.86	Regular
Existencia de recursos difíciles o lentamente renovables	2.54	Bajo
Generación de residuos	2.83	Regular
<b>Aspecto ambiental</b>	<b>2.74</b>	<b>Regular</b>

Fuente: Elaboración propia

**Figura 26**

*Comparación promedio de los indicadores del aspecto ambiental*



Fuente: Elaboración propia

#### **Interpretación y análisis:**

- ✓ Como se observa en la comparación promedio de los indicadores del aspecto ambiental, el indicador preservación de los bosques, presenta un promedio de 2.86 con una escala regular, que muestra que los pobladores, han visto que, algunas veces, se realizan actividades para mejorar las condiciones de sus bosques, por su parte, la existencia de recursos difíciles o lentamente renovables, muestra un valor de 2.54, y una calificación baja, es decir que, los pobladores casi nunca, han visto que se existan iniciativas para garantizar la existencia de recursos que se recuperan lentamente; mientras que, la generación de residuos, obtiene un promedio de 2.83 siendo esta una calificación regular, con estos datos se puede apreciar que para los pobladores, sus autoridades, en algunas ocasiones se interesan por manejar adecuadamente los residuos que se manejan en la comunidad, por consiguiente, la dimensión aspecto ambiental, logra un promedio de 2.74 que es regular.

### 5.3.4. Análisis descriptivo del desarrollo sostenible

**Tabla 32**

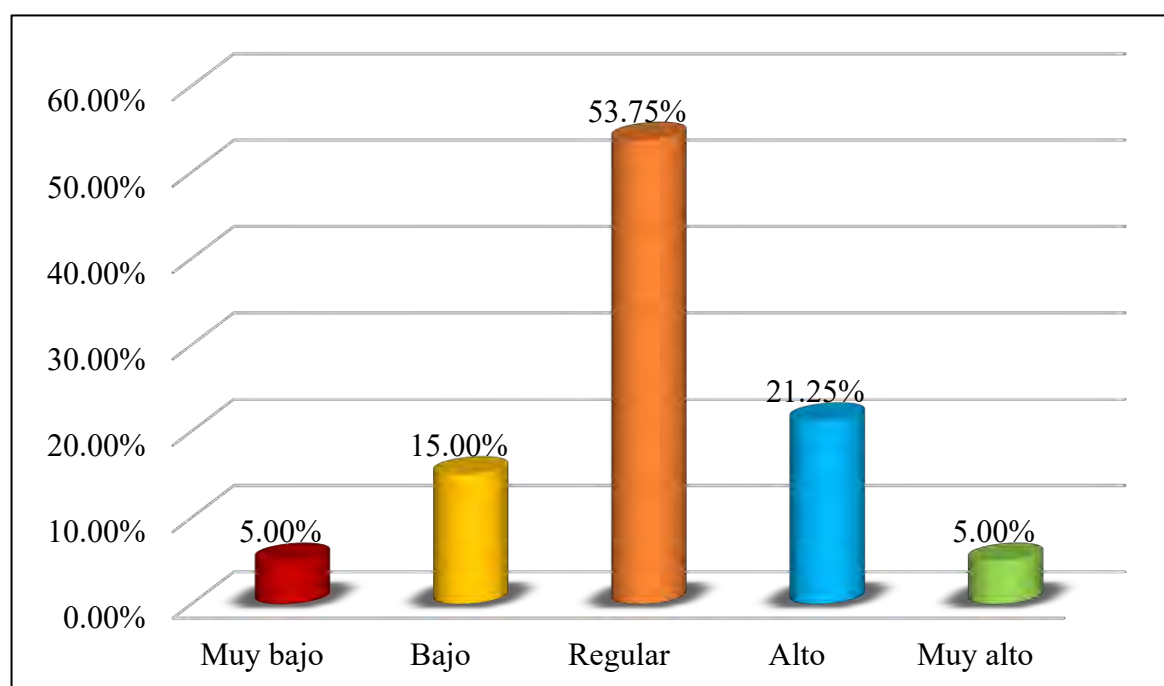
*Desarrollo sostenible*

<b>Ponderación</b>	<b><i>f</i></b>	<b>%</b>	<b>Baremación</b>
Muy bajo	4	5.00%	0.05
Bajo	12	15.00%	0.31
Regular	43	53.75%	1.60
Alto	17	21.25%	0.87
Muy alto	4	5.00%	0.24
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>	<b>3.06</b>

Fuente: Elaboración propia

**Figura 27**

*Desarrollo sostenible*



Fuente: Elaboración propia

### Interpretación y análisis:

- ✓ Como se observa, a la variable desarrollo sostenible, el 53.75% de los pobladores de la Comunidad Nativa de Santa Rosa de Huacaria encuestados le brindan una calificación regular, para el 21.25% éste es alto, el 15.00% lo considera bajo, mientras que para el 5.00% este sería muy bajo y muy alto, con estos datos se puede deducir que, en cuanto al aspecto económico, los pobladores manifiestan haber visto, un aumento significativo en las actividades económicas y de comercialización en su comunidad, así como, un regular aumento en las oportunidades de trabajo para fomentar el crecimiento en su comunidad, dentro del aspecto social, los pobladores afirman haber visto que, en algunas ocasiones, el municipio u otras instituciones han fomentado el desarrollo en su comunidad, que las condiciones en las cuales realizan sus actividades para desarrollo de la comunidad son, algunas veces, saludables, que las actividades realizadas, a veces, ayudan a mejorar las condiciones de vida de los pobladores en la comunidad, y creen que, con las actividades realizadas por las autoridades, casi siempre, han logrado satisfacer las necesidades humanas básicas de la comunidad; finalmente, en el aspecto ambiental, los pobladores han visto que, algunas veces, se realizan actividades para mejorar las condiciones de sus bosques, iniciativas para garantizar la existencia de recursos que se recuperan lentamente, así como, un relativo interés por parte de las autoridades por manejar adecuadamente los residuos que se manejan en la comunidad.

#### 5.3.5. Comparación promedio de los indicadores del desarrollo sostenible

**Tabla 33**

*Comparación promedio de los indicadores del desarrollo sostenible*

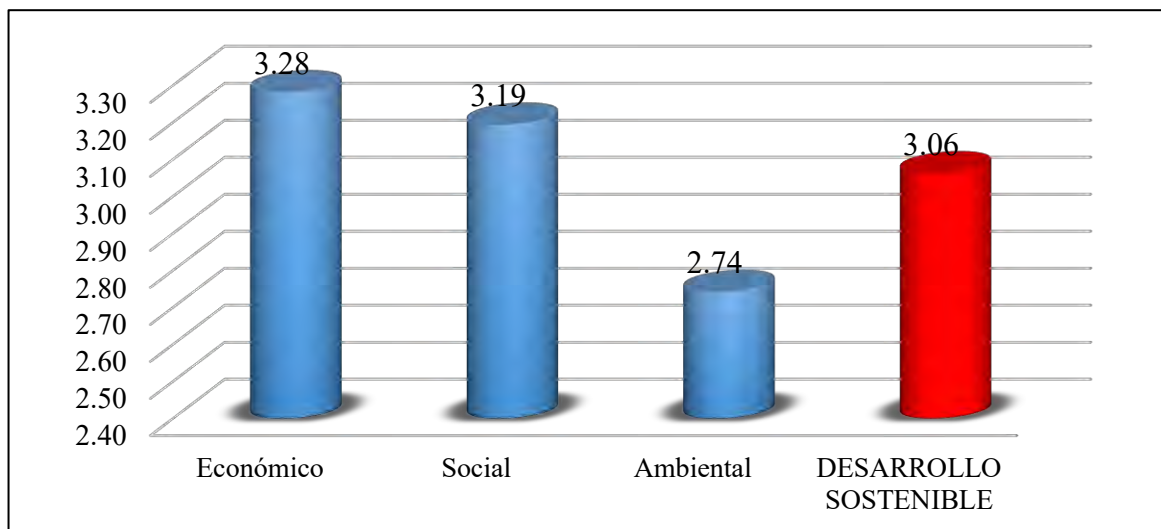
<b>Indicadores</b>	<b>Valor</b>	<b>Escala de medición</b>
Económico	3.28	Regular
Social	3.19	Regular
Ambiental	2.74	Regular
<b>DESARROLLO SOSTENIBLE</b>	<b>3.06</b>	<b>Regular</b>

Fuente: Elaboración propia



**Figura 28**

Comparación promedio de los indicadores desarrollo sostenible



Fuente: Elaboración propia

**Interpretación y análisis:**

- ✓ En la figura comparación promedio de los indicadores de la variable desarrollo sostenible se observa a la dimensión aspecto económico, con un promedio de 3.28 en una escala regular, que equivale a regular, por lo que se puede afirmar que los pobladores encuestados, han visto un relativo aumento en las actividades económicas y de comercialización, y en las oportunidades laborales en su comunidad, para el aspecto social, el promedio es de 3.19, cuyo valor es regular, es decir, que los pobladores sostienen haber visto que, en algunas ocasiones, el municipio u otras instituciones han fomentado el desarrollo en su comunidad, que las condiciones en las cuales realiza sus actividades en la comunidad son relativamente saludables, que las actividades realizadas, en ocasiones, ayudan a mejorar las condiciones de vida de los pobladores en la comunidad, y cree que, con las actividades realizadas por las autoridades, se han logrado satisfacer la mayoría de las necesidades humanas básicas de la comunidad; seguidamente el aspecto ambiental, muestra una calificación regular con un promedio de 2.74, lo que muestra que los pobladores perciben que, algunas veces, se realizan actividades para mejorar las condiciones de sus bosques, que existen pocas iniciativas para garantizar la existencia de recursos que se recuperan lentamente, y que sus autoridades, en ocasiones, se han interesado por manejar adecuadamente los residuos que se manejan en la comunidad; en consecuencia, el promedio de la variable desarrollo sostenible es de 3.06 con una escala de medición regular.

#### 5.4. Resultado del análisis de correlación

Para poder determinar la correlación de las habilidades sociales, con las variables y la cultura organizacional, se realizó la prueba de hipótesis donde:

- Si el valor obtenido (valor p)  $> 0.05$  no se acepta la hipótesis planteada.
- Si el valor obtenido (valor p)  $< 0.05$  se acepta la hipótesis planteada.

**Tabla 34**

*Escala de valores para interpretar la correlación de Spearman*

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

Fuente: (Martínez & Campos, 2015)

### 5.4.1. Correlación entre la gestión administrativa y el desarrollo sostenible

#### ➤ Hipótesis general:

Existe una relación positiva entre la gestión administrativa y el desarrollo sostenible en la Comunidad Nativa de Santa Rosa de Huacaria del Parque Nacional del Manu – 2019.

Tabla 35

*Correlación entre la gestión administrativa y el desarrollo sostenible*

			<b>Gestión administrativa</b>	<b>Desarrollo sostenible</b>
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Gestión administrativa</b>	Coefficiente de correlación	1.000	,959
		Sig. (bilateral)		.005
		N	80	80
	<b>Desarrollo sostenible</b>	Coefficiente de correlación	,959	1.000
Sig. (bilateral)		.005		
N		80	80	

Fuente: Elaboración propia

#### **Interpretación y análisis:**

- ✓ Se afirma que existe correlación significativa entre la gestión administrativa y el desarrollo sostenible, con  $p\text{valor} = 0.005 < 0.05$ , mostrando que existe suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis planteada; donde el valor de la correlación Rho de Spearman = 0.959, la misma que de acuerdo a la escala de valores se encuentra en el rango de 0,90 a 0,99, la cual se puede considerar como una correlación positiva muy alta, lo que indica que mientras mejor sea la gestión administrativa en la comunidad, mejor será el desarrollo sostenible.

### 5.4.2. Correlación entre las dimensiones de la gestión administrativa y el desarrollo sostenible

#### ➤ Hipótesis específica 3

Existe una relación positiva entre las dimensiones de la gestión administrativa con el desarrollo sostenible en la Comunidad de Huacaria del Parque Nacional del Manu – 2019.

**Tabla 36**

*Correlación entre la planificación y el desarrollo sostenible*

		<b>Planificación</b>	<b>Desarrollo sostenible</b>
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Planificación</b>	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,899
	<b>Desarrollo sostenible</b>	N	80
		Coefficiente de correlación	,899
	Sig. (bilateral)	1.000	
	N	80	

Fuente: Elaboración propia

#### **Interpretación y análisis:**

- ✓ Como se puede apreciar se afirma que existe correlación significativa entre las dimensiones de la gestión administrativa y el desarrollo sostenible, con  $p\text{valor} = 0.000 < 0.05$ , mostrando que existe suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis planteada; donde el valor de la correlación Rho de Spearman = 0. ,899, la misma que de acuerdo a la escala de valores se encuentra muy aproximado al rango de 0,90 a 0,99, la cual se puede considerar como una correlación positiva muy alta, lo que indica que mientras mejor sea la gestión administrativa en la comunidad, mejor será el desarrollo sostenible.

**Tabla 37***Correlación entre la organización y el desarrollo sostenible*

		<b>Organización</b>	<b>Desarrollo sostenible</b>
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Organización</b>	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,975
		N	80
	<b>Desarrollo sostenible</b>	Coeficiente de correlación	,975
		Sig. (bilateral)	1.000
		N	80

Fuente: Elaboración propia

**Interpretación y análisis:**

- ✓ Se afirma que existe correlación significativa entre la organización y el desarrollo sostenible, con  $p\text{valor} = 0.003 < 0.05$ , mostrando que existe suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis planteada; donde el valor de la correlación Rho de Spearman = 0.975, la misma que de acuerdo a la escala de valores se encuentra entre los rangos de 0,90 a 0,99, la cual se puede considerar como una correlación positiva muy alta, lo que indica que mientras mejor sea la gestión administrativa en la comunidad, mejor será el desarrollo sostenible.

**Tabla 38***Correlación entre la dirección y el desarrollo sostenible*

		<b>Dirección</b>	<b>Desarrollo sostenible</b>
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Dirección</b>	Coefficiente de correlación	1.000
			,934
		Sig. (bilateral)	.004
		N	80
<b>Desarrollo sostenible</b>		Coefficiente de correlación	,934
			1.000
		Sig. (bilateral)	.004
		N	80

Fuente: Elaboración propia

**Interpretación y análisis:**

- ✓ Se afirma que existe correlación significativa entre la dirección y el desarrollo sostenible, con  $p\text{valor} = 0.004 < 0.05$ , mostrando que existe suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis planteada; donde el valor de la correlación Rho de Spearman = 0.934, la misma que de acuerdo a la escala de valores se encuentra entre los rangos de 0,90 a 0,99, la cual se puede considerar como una correlación positiva muy alta, lo que indica que mientras mejor sea la gestión administrativa en la comunidad, mejor será el desarrollo sostenible.

**Tabla 39***Correlación entre el control y el desarrollo sostenible*

		<b>Control</b>	<b>Desarrollo sostenible</b>
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Control</b>	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,975
	<b>Desarrollo sostenible</b>	N	80
		Coefficiente de correlación	,975
<b>Desarrollo sostenible</b>	Sig. (bilateral)	1.000	
	N	80	

Fuente: Elaboración propia

**Interpretación y análisis:**

- ✓ Se afirma que existe correlación significativa entre el control y el desarrollo sostenible, con  $p\text{valor} = 0.001 < 0.05$ , mostrando que existe suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis planteada; donde el valor de la correlación Rho de Spearman = 0.975, la misma que de acuerdo a la escala de valores se encuentra entre los rangos de 0,90 a 0,99, la cual se puede considerar como una correlación positiva muy alta, lo que indica que mientras mejor sea la gestión administrativa en la comunidad, mejor será el desarrollo sostenible.

## CAPITULO VI

### DISCUSIÓN

#### 6.0 Discusión

##### 6.1 Realce de los hallazgos relevantes y originales

De acuerdo a los objetivos planteados en la presente investigación, y en base a los resultados obtenidos, se consideran como principales hallazgos los siguientes:

- Se afirma que existe correlación significativa entre la gestión administrativa y el desarrollo sostenible, mostrando un valor de correlación Rho de Sperman = 0.959, la cual se considera como una correlación positiva muy alta.
- La variable gestión administrativa, logra un promedio de 3.01, cuya escala de medición es regular, siendo el comportamiento de sus elementos el siguiente: la planificación cuenta con un promedio de 2.88 y un nivel regular, por lo que se afirma que, en la comunidad, la mayoría de pobladores, tiene clara la visión de lo que quiere ser la comunidad a futuro, y suelen poner en práctica en su labor diaria actividades para el cumplimiento de esta visión, en cuanto a la misión, aseveran, no tener muy clara la misión de lo que debe hacer la comunidad para lograr su sueño a futuro ni poner en práctica labores diarias en sus actividades para el cumplimiento de esta misión, así también, manifiestan, tener relativamente claros los objetivos y metas que se pretende lograr como comunidad y desarrollar algunas actividades para cumplir dichos objetivos y metas, y poner en práctica algunas normas de convivencia para el desarrollo de la comunidad, mientras que, casi, no se desarrollan actividades en base a los objetivos y metas planteadas, ni se les explicó o comunicó claramente cómo implementar y trabajar las estrategias para el desarrollo de su comunidad; seguidamente, la dimensión organización, presenta un promedio de 3.19, cuya valoración es regular, así se tiene que, los dirigentes de la comunidad, según los encuestados, comunican a los pobladores las actividades que le corresponde hacer en su comunidad, la mayoría de veces, y que dichos pobladores, casi siempre, cumplen las actividades que le corresponde hacer en su comunidad, así mismo, afirman haber recibido algunas capacitaciones en temas para trabajar en su comunidad, haber sido informados sobre la existencia de jerarquías en sus autoridades tanto comunales como distritales y creen que se respetan las jerarquías entre sus autoridades comunales y distritales; para la dimensión dirección, se tiene una puntuación de 3.04, la cual refleja una escala regular, de esta manera, los encuestados



perciben que, sus autoridades, en reiteradas ocasiones, los motivan e inspiran para trabajar y realizar acciones en favor de su comunidad, y también se motivan, influncian y apoyan entre compañeros de la comunidad para lograr desarrollo y cambios en su entorno, mientras que, creen que el dialogo entre autoridades y pobladores de la comunidad es escasamente fluido, motivo por el cual, tampoco considerarían que la información sobre objetivos y actividades para el desarrollo de la comunidad sea muy clara; a continuación se tiene al control con una escala de regular y un promedio de 3.19, con esta medición se puede apreciar que, según los pobladores en la comunidad se suelen tener reuniones para evaluar todos los trabajos que se hacen en la comunidad, y casi siempre, se evalúa el avance de lo que han hecho frente a lo que se había planificado hacer, mientras que, afirman no haber visto que se hayan hecho muchas correcciones frente a trabajos mal hechos o no cumplidos.

- La variable desarrollo sostenible presenta un promedio de 3.06, lo que indica que el nivel también es regular, observándose el siguiente comportamiento en sus dimensiones: la dimensión aspecto económico, con un promedio de 3.28 en una escala regular, que equivale a regular, por lo que se puede afirmar que los pobladores encuestados, han visto un relativo aumento en las actividades económicas y de comercialización, y en las oportunidades laborales en su comunidad, para el aspecto social, el promedio es de 3.19, cuyo valor es regular, es decir, que los pobladores sostienen haber visto que, en algunas ocasiones, el municipio u otras instituciones han fomentado el desarrollo en su comunidad, que las condiciones en las cuales realiza sus actividades en la comunidad son relativamente saludables, que las actividades realizadas, en ocasiones, ayudan a mejorar las condiciones de vida de los pobladores en la comunidad, y cree que, con las actividades realizadas por las autoridades, se han logrado satisfacer la mayoría de las necesidades humanas básicas de la comunidad; seguidamente el aspecto ambiental, muestra una calificación regular con un promedio de 2.74, lo que muestra que los pobladores perciben que, algunas veces, se realizan actividades para mejorar las condiciones de sus bosques, que existen pocas iniciativas para garantizar la existencia de recursos que se recuperan lentamente, y que sus autoridades, en ocasiones, se han interesado por manejar adecuadamente los residuos que se manejan en la comunidad.

## **6.2 Describir las limitaciones del estudio**

Se han presentado como limitantes para el desarrollo de la presente investigación principalmente el temor y desconfianza que muestran los comuneros de Santa Rosa de Huacaria al momento de brindar información que este directamente relacionada con el quehacer cotidiano de su comunidad y sus autoridades, ello debido entre otros factores a la desazón con la que vive la gente frente a muchas falsas promesas ofrecidas ya sea por autoridades u otro tipo de organizaciones, las que solo se dieron para beneficios particulares o individuales y ninguna acción favorable a la comunidad.

## **6.3 Comparación crítica con la literatura existente**

La gestión administrativa de acuerdo a lo propuesto por Koontz, Weihrich, & Cannice (2012, pág. 4) es el “Proceso mediante el cual se diseña y mantiene un ambiente en el que individuos, que trabajan en grupos, cumplen metas específicas de manera eficaz”, en el stricto sensu de dicho planteamiento y llevando a la práctica el mismo, se puede observar que existe una distancia abismal la cual aleja a la comunidad nativa de Santa Rosa de Huacaria de encontrarse alineados a la práctica de lo planteado por (Koontz, Weihrich, & Cannice (2012), puesto que si bien es cierto la comunidad cuenta con una organización encabezada por el presidente de la misma, no se ha podido observar un proceso de gestión administrativa en la práctica que permita ver algún intento de mejora o desarrollo trascendental para la comunidad, descuido que mantiene a la misma en un eterno statu quo, pasividad que obviamente conlleva al deterioro de su estructura social,

Por otro lado, en lo que respecta al desarrollo sostenible y en base al concepto planteado por SERNANP (2011), De acuerdo con la definición de la Comisión de Brundtland, desarrollo sostenible se refiere a "el desarrollo que asegura las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las futuras generaciones para enfrentarse a sus propias necesidades", dicho planteamiento, a causa de una inadecuada gestión administrativa se encuentra muy distante de la realidad, debido principalmente a que no existe un manejo responsable en los diversos recursos que tiene la comunidad, hecho que no garantiza la presencia o existencia de los mismos para próximas generaciones, en ese entender resulta de mucha necesidad así como primordial, que los directivos y la comunidad en su conjunto conozcan, manejen y entiendan la necesidad de practicar de manera correcta y adecuada el desarrollo sostenible en esta comunidad de tanta importancia en el Parque Nacional del Manu.

Así mismo, y en función a los conceptos antes revisados y analizados, y entendiéndose que la causa de la inadecuada práctica y existencia del desarrollo sostenible en la comunidad de Santa Rosa de Huacaria, deriva de la inadecuada gestión administrativa que existe en la misma, se realiza una comparación con investigaciones previamente desarrolladas que sirven como antecedentes a la presente investigación, es así que lo concluido por Rulio (2018) en su trabajo titulado “La gestión administrativa sostenible y la preservación de los recursos naturales del refugio de vida silvestre Pantanos de Villa” el cual concluye que “Existe incidencia significativa entre el compromiso del personal con la gestión de la administración y la preservación de los recursos naturales del Refugio de Vida Silvestre Pantanos de Villa, siendo una correlación positiva alta de 0.773”, es en ese entender que la comunidad de Santa Rosa de Huacaria, debe darse cuenta que existe la imperiosa necesidad de trabajar de manera armónica la gestión por parte de sus autoridades y miembros de la comunidad, a fin de que como consecuencia de ese óptimo trabajo se pueda lograr establecer adecuados cimientos del desarrollo sostenible para la misma, pudiéndose lograr con ello concretar la premisa de la correlación positiva que existe entre ambas variables del antecedente considerado para este análisis.

Finalmente, lo realizado por Aquize (2013) en el trabajo de investigación titulado “Reforestación y desarrollo sostenible en la comunidad de Asunción de la Reserva Nacional del Manu – 2013” concluye que “en consecuencia al 95% de confianza mediante el estadístico Chi cuadrado podemos afirmar que existe relación significativa entre la reforestación y el desarrollo sostenible en la Comunidad de Asunción de la Reserva Nacional del Manu, con  $p = 0.000 < 0.05$ , donde el grado de relación determinado mediante la correlación de Pearson es de 56.7% con  $p = 0.000 < 0.05$ ”, se puede entender claramente que se logrará un adecuado desarrollo sostenible siempre y cuando se inicien, ejecuten y orienten actividades con una visión de futuro y con un claro apego al concepto de generar recursos y permitir el manejo de los mismos, hoy y por quienes hereden ese entorno en un futuro inmediato, demostrándose que dicha correlación significativa en la investigación considerada, también es compatible con las variables y resultados de la presente investigación.

### **6.3 Implicancias del estudio**

A partir del desarrollo de la presente propuesta se pretende abrir un espacio de debate el cual se oriente a incentivar y motivar no solo a la comunidad de Santa Rosa de Huacaria sino a otros espacios de similares características a que implementen acciones que les permita

desarrollar una correcta gestión administrativa, la cual seguramente desencadenará en el fortalecimiento de su desarrollo sostenible.

## CAPÍTULO VII

### 7.0 PROPUESTA

#### 7.1 Introducción

La presente propuesta para la investigación “Gestión administrativa y desarrollo sostenible en la Comunidad de Huacaria del Parque Nacional del Manu – 2019” responde al objetivo propuesto en la misma, que postula el Proponer lineamientos generales para un modelo sostenible en base a los resultados.

La planificación de la propuesta de desarrollo y conservación sustentable, de la Comunidad de Huacaria, se ha ordenado en tres ejes de ejecución:

**7.2 El eje económico empresarial:** Qué tiene como objetivo, solventar el desarrollo de la Comunidad de Huacaria, mejorando la calidad de vida de sus habitantes y brindándoles trabajo, educación, salud, desarrollo y crecimiento personal técnico, intelectual y laboral, información, accesos de comunicación, desarrollo comunal, proyección al futuro de la juventud de Huacaria, para evitar su migración definitiva.

**7.3 El eje socio cultural:** El que tiene como objetivo que fluya de cada uno de los miembros de la Comunidad de Huacaria, una identificación plena con su comunidad y sus paisanos y hermanos en espíritu, donde nazca un espíritu social, y de preservación lo más valiosos de la cultura local. Creando una tendencia social que a cada quién lo induzca a preocuparse por los demás, como por ellos mismos, superando “la solicitud de la minka incaica”, porque no esperarían que se les pida para apoyarse mutuamente, para esto necesitan capacitación y cambio de paradigmas. Estaría más perfilado por “el ayni incaico” que era colaboración desinteresada y directa entre familiares, y los espacios comunes serán de preocupación de todos los miembros de la comunidad, controlando incluso la emisión de residuos, para evitar contaminar.

➤ **7.4 El eje ambiental:** Se concluye con el eje socio cultural, con el mejor control de la emisión de residuos de toda índole y forma, ya que la dependencia de la sostenibilidad del ambiente que se enfoca en la preservación, como de la sustentación ambiental, que se enfoca en el desarrollo ambiental, depende directamente del comportamiento de los seres humanos que viven en dicho ambiente, a quienes, para que puedan formar parte de las poblaciones que viven de manera sustentable con el ambiente que les rodea, se les tiene que brindar educación formativa en sustentabilidad ambiental y luego de hacerles entender que incluso los envoltorios de lo que ingieren o usan, pueden ser de material

reciclable e incluso se pueden usar envoltorios comestibles o que se desintegren en el ambiente, o se pueda reutilizar en otro propósito, para esto primero se los debe evaluar, para determinar su grado de identificación y aplicación del concepto en su vida diaria, luego se les capacita, implementa y aplica un sistema de buenas prácticas en tareas proambientales.

## **7.2 Eje Económico Empresarial**

El eje económico empresarial, tiene seis (6) ítems que se desarrollan en la siguiente secuencia:

### **7.2.1 Introducción**

#### **7.1.2 Viabilidad económica**

#### **7.1.3 Prosperidad local**

#### **7.1.4 Calidad del empleo**

#### **7.1.5 Equidad social**

#### **7.1.6 Satisfacción del visitante**

### **7.2.1 Introducción**

Las tareas se desarrollan, basadas en buenas practicas empresariales, con el establecimiento previo de las políticas empresariales, operativas, y de producción sostenible; las cuales definen el desarrollo y la perseverancia en el tiempo de la empresa, gracias a lo cual, se produce un beneficio a los propietarios, empleados y vecinos de la comunidad a través de la gestión de la ONG'D; la cual es responsable de la ejecución del proyecto, que desarrolla el negocio agrícola, pecuario y de transformación de productos de primero a segundo nivel, que le permite capitalizar a la comunidad de Huacaria y contar a la ONG con un porcentaje de mantenimiento del proyecto de apoyo a la producción y para desarrollar la conservación de la biosfera, a través de programas enfocados en la conservación de especies de flora, como por ejemplo; bosques, plantas, flores, cactus, entre otros, así como Fauna, enfocada en especies en peligro de extinción y el trabajo de dar a conocer la importancia del medio ambiente, su sustentabilidad y como incentivar el espíritu social y dar un valor agregado a la herencia ancestral que contamos, a través de un escenario, que dé a conocer

teatralmente nuestra historia, de la forma más entretenida posible; a los visitantes nacionales y extranjeros.

### **7.1.2 Viabilidad económica**

Fomentar el desarrollo efectivo con proyectos específicos de:

- La práctica agrícola
- Pecuaria
- Piscigranjas
- Fitotoldos
- Agroindustria
- Trabajo comunal sostenible
- Turismo vivencial
- Centros de recreación de visitantes

Centros de conservación y recolección de mariposas, aves, orquídeas, helechos, plantas en peligro de exxtinción, como también animales en peligro de exxtinción, variedades de árboles, y demás componentes de la flora y fauna de esta zona Cultural del Manú.

- Investigación y desarrollo

### **7.1.3 Prosperidad local**

Para poder lograr una prosperidad local, que cuenta no solo a los miembros de la comunidad de Huacaria, sino a todos los componentes de las alianzas productivas que involucran a diferentes actores en los prucesos productivos, como son los habitantes de las comunidades cercanas, como tal vez; comunidades nativas como Shipitiari, Shintuya.

Podemos ver que la alianza estrategica, como la capacidad de los diferentes actores de la comunidad de Santa Rosa de Huacaria y de todos aquellos vecinos y comuneros de las otras comunidades que desean participar en el proyecto y ser parte de la cadena de coordinar esfouerzos, recursos y habilidades, para de manera conjunta; solucionar problemas y aprovechar oportunidades.

Podemos definir una alianza productiva, como los acuerdos o vínculos entre dos o más actores, que se unen para alcanzar objetivos comunes de una manera eficiente, como en

este caso crear un modelo en la comunidad de Huacaria, que pueda servir a otras comunidades.

Este tipo de cooperación puede involucrar intercambio de mano de obra, que es lo más importante; confianza, conocimiento, capacidades, tecnología; compartir riesgos y beneficios.

Los actores de las comunidades, se vinculan de forma voluntaria para intercambiar recursos, generando compromisos en la consecución de un objetivo común, cuya principal virtud es agregar valor.

Los vínculos entre los comuneros de Huacaria y los comuneros de las comunidades cercanas; permiten compartir experiencias, conocimientos, capacidades, visiones y talentos, que se aprovechen el apoyo de todos los comuneros y complementariedad de las debilidades y fortalezas de los agentes productivos y de diversos sectores.

#### **7.1.4 Calidad del empleo**

Además de las actividades agrícolas, necesitaremos personal técnico de diversa índole, para la agroindustria, piscigranjas, trabajo comunal sostenible, centros de recreación de visitantes, entre otros, para lo cual, tomando en cuenta la responsabilidad social corporativa, como primer paso para trascender a la responsabilidad social general.

El trabajo adecuado, significa contar con oportunidades de un trabajo que sea productivo y que genere un ingreso digno. Implica, además, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para que la gente exprese sus opiniones, organización y participación en las decisiones que afectan sus vidas, e igualdad de oportunidad y trato para todas las mujeres y hombres.

En esta forma, definir condiciones de trabajo adecuado, es un estándar global de comportamiento esperado, para todas las empresas comerciales donde sea que operen, aun más allá de las leyes y convenciones nacionales. Es decir que el respeto y la promoción de los derechos humanos, una temática que hasta no hace mucho parecía estar reservada para los Estados, hoy tienen un peso importante para el sector corporativo.

En este sentido, es importante que desde el sector empresarial no sólo se cumplan las normas, sino que también se utilicen las influencias con redes de negocio internas y externas, incluyendo la relación con socios en operaciones conjuntas y gobiernos, a fin de mitigar



cualquier impacto existente. Lograr el compromiso con el trabajo decente implica capacitar a los colaboradores de la empresa y a su cadena de valor en las políticas y procedimientos de derechos humanos, así como en el conocimiento del código de ética y conducta de la compañía.

### **7.1.5 Equidad social**

Se lograra la equidad social, cuando pasemos del “control” al asociado o miembro de la comunidad de Huacaria, que es una fuerza externa; al individuo que busca esa equidad, si pasamos a la “calma y proactividad” que es una fuerza interna del individuo, para buscar y encontrar la equidad.

Que solo lo lograremos, si canalizamos los sueños comunes y aspiraciones, de todos los asociados o miembros de la comunidad de Huacaria.

### **7.1.6 Satisfacción del visitante**

Son cuatro los fundamentos que se proponen para lograr la satisfacción del cliente:

- Entretenerlo: La distracción tiene como base el entretenimiento, que es la esencia de la diversión; y el proposito de las vacaciones.
- Ilustrarlo: Una pasión inherente de todo ser humano, es informarse.
- Conmoverlo: La mejor fuente es la verdad, que brota de la historia que contaremos, en el centro de entretenimiento turistico, museo, centro de conservación de la biodiversidad, entre otros.
- Impactarlo: Sumando la comida, la calidad de alojamiento, ilustración, entretenimiento, y todo lo nombrado, hecho con calidad de producto y/o servicio.

## **7.2 Eje Socio-Cultural**

El eje Socio-Cultural, tiene cinco (5) ítems que se desarrollan en la siguiente secuencia:

### **7.2.1 Introducción**

### **7.2.2 Contribución al desarrollo local**

### **7.2.3 Bienestar de la comunidad**

### **7.2.4 Desarrollo de ofertas con elementos culturales**

### **7.2.5 Protección del patrimonio histórico-cultural**

### **7.2.1 Introducción**

La Tarea, se ejecuta sin perjudicar o afectar el sistema social, existente en la comunidad de Huacaria; donde se desarrolla Para que podamos lograr el proposito de encontrar la sostenibilidad socio-cultural en la comunidad de Huacaria como las empresas de éxito, que son reconocidas y recomendadas trabajaremos con y para la comunidad.

La propuesta de esta tesis, para la comunidad Nativa de Huacaria, tiene por entendido, que una comunidad de la que fluye el sentido empresarial; con grupos de personas, como las de la comunidad de Huacaria, que comparten objetivos de producción, sostenibilidad y desarrollo, por lo cual, la relación entre el actor turístico y su entorno socio-cultural debe convertirse en una base sólida para cumplir con la responsabilidad social y a su vez, aportar para el desarrollo de este entorno, en beneficio mutuo de las partes. Una operación turística, que mantiene buenas relaciones con el grupo social que convive, adquiere un valor agregado que sería percibido por su cliente.

Los actores locales deben trabajar en el ambiente cultural de forma mancomunada, entre la comunidad de Huacaria y la administración. Ambos grupos deben trabajar para la conservación y sostenibilidad de los aspectos culturales. Deben trabajar decididamente para rescatar y preservar las costumbres, conocimientos, leyes, protocolos y etiquetas locales, vestimentas, religión, rituales, normas de comportamiento y sistemas de creencias. Es necesario que la empresa y la comunidad de Huacaria, se unan para lograr el desarrollo del hombre y de su entorno cultural.

### **7.2.2 Contribución al desarrollo local**

El desarrollo local de la comunidad de Huacaria, podemos decir que es un proceso que se vuelve complejo; cuando todos se involucran en la construcción colectiva a nivel local, que tiene como objetivo, lograr un proyecto común, incluyendo al conjunto de la población de la comunidad de Huacaria.

La importancia del desarrollo local de la comunidad de Huacaria, se vincula a la existencia de su territorio de 30,000 Has. donde realizaremos determinadas actividades agrícolas, pecuarias, criaderos de truchas y de atención turística, que nos dan la actividad idónea para aplicar el capital social, integrado no sólo por las unidades productivas, sino también por las organizaciones; sea una ONG como INNDESAGE e instituciones presentes en la comunidad de Huacaria.

### **7.2.3 Bienestar de la comunidad**

El bienestar de la comunidad; incluye aquellas cosas que inciden de manera positiva en la calidad de vida de los habitantes de la comunidad Nativa de Huacaria: un empleo digno, recursos económicos como las actividades agrícolas, pecuarias, criaderos de truchas y de atención turística para satisfacer las necesidades, lograr mejores viviendas, acceso a la educación competitiva y a la salud de calidad, tiempo para el descanso de los pobladores, entre otros.

Los miembros de la comunidad Nativa de Huacaria y los administradores del proyecto; se dedican a trabajar con aynco, para rescatar y preservar las costumbres, conocimientos, protocolos, leyes y etiquetas; sean estas: locales, regionales y nacionales.

### **7.2.4 Desarrollo de ofertas con elementos culturales**

La comunidad de Huacaria, a través de sus programas de desarrollo, de ofertas con elementos culturales; para lo cual contaremos con un centro de promoción de la prehistoria e historia peruana, que se expresará a un público interesado; en un anfiteatro donde teatralmente, se interpretará anécdotas muy sugestivas de la historia peruana.

Para esto, “nuestra propuesta” debe considerar la investigación del departamento de “I + D”, donde su estudio proponga un esquema analítico que integre los factores culturales de la historia peruana; de la costa, sierra y selva, que recopilan anécdotas subjetivas. En este aspecto, el estudio pretende explorar desde el sentido cultural, los aspectos que afectan a los observadores, sea: Informándoles, entreteniéndoles, conmoviéndoles y/o impactándoles, ofreciendo un conjunto de variables de análisis fundamentales para una mejor comprensión de los efectos y los alcances de esta práctica en el escenario; apoyado por museos, exposiciones culturales y réplicas comerciales. Para tal motivo, se busca identificar en la literatura académica los principales factores que conforman la cultura peruana y permean los procesos de culturalización, enriqueciendo los hallazgos con la experiencia profesional recopilada.

### **7.2.5 Protección del patrimonio histórico-cultural**

El amparo y conservación del patrimonio histórico-cultural, se rige por leyes de protección y conservación, como es el caso de establecer normas, comunes a todos los actores involucrados, para la preservación del patrimonio cultural que podamos

### **7.3 Eje Ambiental**

El Eje Ambiental, tiene siete (7) ítems que se desarrollan en la siguiente secuencia:

#### **7.3.1 Introducción**

#### **7.3.2 Gestión del territorio turístico**

#### **7.3.3 Gestión del agua**

#### **7.3.4 Gestión de la energía**

#### **7.3.5 Gestión de residuos sólidos**

#### **7.3.6 Conservación de la biodiversidad**

#### **7.3.7 Medición de huella de carbono**

#### **7.3.1 Introducción**

Todo lo que nos rodea, donde quiera que estemos en la tierra; es considerado nuestro ambiente. La Biósfera que existe en la tierra, está compuesta por: el sol, el agua, el aire, los árboles, las plantas, los animales, y todos los elementos de la naturaleza; además también están dentro de nuestro “medio ambiente” todas aquellas cosas que forman parte de nuestra vida diaria; al igual que nuestra casa, la ciudad en la que vivimos o , la comunidad, donde trabajamos o estudiamos. Existen muchos “medios ambientes” diferentes ya que cambian según el país, la ciudad, la región, el paisaje, la cantidad de agua y los tipos de construcciones, el clima, las plantas, los animales, entre otros aspectos.

El mayor perjuicio que puede hacer al “medio ambiente” el ser humano, es contaminar, cuando hace mal uso del ambiente, instalaciones, productos naturales, o incluso cuando mata animales, sin control alguno, está contaminando, incluso peor aún, además depredando.

Al contaminar nuestros recursos naturales, y el “medio ambiente” donde nos estamos desmoronando, con nuestra mala actitud, estamos afectando negativa y directamente a nosotros mismos. La contaminación puede llegar incluso a matar animales y plantas, también nos puede enfermar y hasta causar nuestra muerte.

Todas las partes que forman un ambiente, que forman parte de la biodiversidad global de la tierra, incluyendo al ser humano, están conectadas entre sí y dependen unas de otras para sobrevivir. En la naturaleza existe un balance o equilibrio y al quitar o dañar una parte, éste se rompe creando muchos daños ambientales, o del Ciclo del agua, o de la Cadena

alimenticia y del Consumo circular contra consumo lineal; y nosotros debemos percibir con claridad la administración de la sustentabilidad.

### **7.3.2 Gestión del territorio**

En la comunidad nativa de Santa Rosa de Huacaria, con la aprobación de su directiva, quienes al presentarles la propuesta, la apreciaron lo suficiente, ofreciendo participar ofreciendo todo lo que se necesite para este proyecto, de su territorio; que tiene un área de 30 hectareas.

Según Ley Forestal, Fauna Silvestre, Crecimiento de la inversión privada, en el Desarrollo de las actividades económicas en tierras del territorio nacional y de las Comunidades Campesinas y Nativas hay una gran cantidad de fauna y flora, priorizando su conservación de los bosques.

En nuestra comunidad podemos tener un vivero para la producción de árboles y poner en marcha un programa de reforestación. Éste puede tener objetivos completos. varios como obtener leña o madera para uso en la comunidad y/o la venta, proteger el suelo y las fuentes de agua, embellecer el paisaje y muchos aspectos más.

### **7.3.3 Gestión del agua**

En la comunidad nativa Santa Rosa de Huacaria, aunque hay mucha agua, la propuesta, se inicia en enseñarles a valorar el agua, y como aplicarla dosificadamente en los sembríos y animales domesticos.

Las acciones que tomemos para usar adecuadamente el agua deberán ser aplicadas correctamente por todas las personas de la comunidad nativa de Huacaria, desde nosotros mismos hasta los colaboradores y visitantes. Para lograr que todos apliquemos las buenas prácticas debemos sensibilizar, informar y/o capacitar en el uso diario de cada hogar, de la comunidad, el riego, los animales domesticos. Contar con un reservorio y tratar potablemente el agua de uso domestico.

En la Comunidad Nativa Santa Rosa de Huacaria, en la propuesta, como es el caso de su centro de recreación turística, su hospedaje, e instalaciones turísticas externas, donde quiera que se encuentren; es muy importante el lavado dosificado de servicios, ropa, toallas, etc. es un ejemplo de cómo se puede involucrar a los turistas y empleados en el ahorro del agua. Ver formas de evitar el consumo descontrolado del agua, así contribuyendo al ahorro de agua.

### 7.3.4 Gestión de la energía

Por lo general se necesita energía; para algunas tareas específicas incluyendo: iluminación, funcionamiento de aparatos, generadores, bombas, y equipos, y si vamos a poner una agroindustria, debemos considerar aspectos que requieren energía: como en la logística de entrada, el almacenamiento, Transformación y logística de salida y preparación de alimentos, calentamiento de agua, control de temperatura y recarga de baterías. Como sabemos la energía para un emprendimiento, en zonas remotas como la comunidad nativa Santa Rosa de Huacaria, representa un alto costo de inversión.

### 7.3.5 Gestión de residuos sólidos

Se ha considerado en la propuesta , para la comunidad nativa de Santa Rosa de Huacaria, para cada uno de los proyectos, canalizar los residuos solidos, en base a los tres principios del protocolo: “De la Cuna a la Cuna”, (en inglés: *Cradle to Cradle*) de William McDonough y Michael Braungart; que son:

- A. **Residuo es igual a recurso:** los productos y servicios se deben diseñar de tal forma que una vez que se acaba su vida útil, todos los elementos que lo componen puedan ser aprovechados como recursos. Este sistema elimina el concepto de desecho porque estos equivalen a recursos.
- B. **Energías renovables:** el diseño de los productos o servicios deben de integrar también, sistemas de energía renovable como la solar, eólica, hidráulica o los biocombustibles.
- C. **Diversidad:** los sistemas naturales funcionan y prosperan a través de la complejidad.

Esto quiere decir que en lugar de crear soluciones para gestionar el impacto ambiental posterior al lanzamiento del proyecto, desde un inicio se deben apoyar e impulsar la diversidad de diseños que cuenten con un enfoque local, que impulsen una mejor función.

Los desechos sólidos o basura, son todo material, vale decir toda sustancia u objeto que resulta de nuestras actividades diarias. La basura, es algo de lo que nos tenemos que desprender o deshacer porque ha perdido su valor, dejamos de sentirlo útil o pensamos que ya no sirve. La basura se convierte en un estorbo y siempre nos preguntamos ¿cómo nos deshacemos de ella? Muchas veces estamos en un error, ya que casi todo puede volver a ser útil. Hay varios tipos de basura: orgánica, inorgánica y tóxica.

La basura mal manejada y los basureros clandestinos tienen muchas consecuencias negativas en el ambiente y en nosotros mismos.

### 7.3.6 Conservación de la biodiversidad

La Conservación de la diversidad, para esta propuesta de la comunidad nativa de Santa Rosa de Huacaria, está clasificado dentro de los programas más importantes, del proyecto, considerando, los siguientes programas:

**A. Conservación de la flora:** Desarrollo de Jardines cercados, clasificados por tipos de Flora, como:

- Género de orquídeas, como el subgénero de las Cattleyas . También el subgénero de Acacallis. También el subgénero de Epidendrum.
- Género de árboles como las palmeras de aguaje y del huasaí. Como también:
  - Caoba
  - Cedro
  - Caucho
- Se tiene un promedio de 4,400 especies identificadas de flora en el parque nacional del Manu y si consideramos que solo en una hectárea de territorio, se puede encontrar hasta 300 variedades de árboles.

**B. Conservación de la fauna:** De acuerdo al SERNANP, en el (PNM).- Parque Nacional del Manu se encuentra una gran cantidad de especies de fauna silvestre. Se ha registrado cerca de 170 especies de mamíferos, más de 1,200 especies de aves (en su mayoría residentes), aproximadamente cerca de 150 especies de anfibios, 50 especies de serpientes, 40 especies de lagartijas, 6 especies de tortugas, 3 especies de caimanes y 220 especies de peces:

- El objetivo de la presente propuesta, es crear en 100 hectáreas, de las 30,000 hrs. Que posee la comunidad de Santa Rosa de Huacaria, un Centro de conservación de Fauna y Flora.
- El primer objetivo es su preservación, y conservación y desarrollo de dicho centro, para lo cual, una de las formas de captar recursos, es crear puentes aéreos de árbol a árbol. Si con el tiempo podemos lograr el crecimiento del árbol de Lupuna.
- Entre los mamíferos grandes destaca el othorongo (Pantera orca), el tigre negro (Felis yagouaroundi), la sachabaca (Tapirus terrestris), la Uangana (Tayassu pecari), el sajino (Tayassu tajacu), el benado (Mazama americana), el benado cenizo (Odocoileus

virginianus), el lobbo de río (*Pteronura brasiliensis*), el roonsoco (*Hydrochorus hydrochaeris*), el coto mono (*Alouatta seniculus*), el maquisapa negro (*Ateles paniscus*), mono shoro (*Lagothrix lagotricha*), el mono machíin blanco (*Cebus albifrons*) y el mono machíin negro (*Cebus apella*).

- Por otro lado, el número de insectos en el PNM es muy alto. Se calcula que existe cerca de 30 millones de especies. A su vez se ha registrado más de 1,300 especies de mariposas, 136 de libélulas, al menos 300 de hormigas (en un solo árbol se encontraron más de 40 especies) y más de 650 de excarabajos.

### 7.3.7 Medición de huella de carbono

Hoy en día, el efecto invernadero, se ha convertido en la prioridad de las naciones, organismo mundiales y empresas, por tal motivo la huella de carbono, un indicador ambiental clave, que refleja los gases emitidos por un individuo o empresa; que viene a ser la identificación del porcentaje de gases que puede emitir una industria se ha convertido en una herramienta de supervisión, para evitar el efecto invernadero. Este impacto ambiental se controla a través de unas mediciones en las emisiones durante todo el ciclo de vida. Hay normativas internacionales como ISO 14064, ISO 14069, ISO 14067, PAS 2050 o GHG Protocolo entre otras, que recogen este tipo de puntos. La huella de carbono se mide en masa de CO<sub>2</sub> equivalente. Según el tamaño de la huella, es posible implementar una estrategia de gestión de emisiones, a través de diferentes programas. En resumidas cuentas, se puede definir la huella de carbono como el impacto que deja la actividad humana sobre el medio ambiente. Es decir, la marca ambiental que genera una persona, producto u organización sobre el planeta debido a sus acciones diarias, totalizadas según parámetros de emisiones de dióxido de carbono (CO<sub>2</sub>) y otros gases de efecto invernadero (GEI) liberadas a la atmósfera.

La huella, de carbono, se mide en toneladas de CO<sub>2</sub> equivalente (tCO<sub>2</sub>e), y se calcula multiplicando los datos de las actividades (cantidad) por factores de emisión.

**CANTIDAD POR FACTOR DE EMISION= TONELADAS POR FACTOR DE EMISION DE CO<sub>2</sub>**

Una vez que, se ha calculado la huella, de carbono, se debería chequear el grado, de incertidumbre.



#### **7.4 Cronograma y presupuesto proyectado**

De acuerdo a las actividades propuestas por cada eje se presenta un cronograma de actividades a realizar en el corto, mediano y largo plazo, con su respectivo presupuesto:...

Tabla 40

Cronograma y presupuesto proyectado

ACTIVIDAD	CRONOGRAMA															PRESUPUESTO	
	CORTO PLAZO		MEDIANO PLAZO					LARGO PLAZO								S/. TOTAL	
	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5	Año 6	Año 7	Año 8	Año 9	Año 10	Año 11	Año 12	Año 13	Año 14	Año 15		
<b>Eje Económico Empresarial</b>																	
Viabilidad económica	X	X	X	X	X	X											500,000.00
Prosperidad local					X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		
Calidad del empleo			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		
Equidad social		X	X	X	X												50,000.00
Satisfacción del visitante		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		
	<b>SUB TOTAL</b>															<b>550,000.00</b>	
<b>Eje Socio-Cultural</b>																	
Contribución al desarrollo local	X	X	X	X													1,000,000.00
Bienestar de la comunidad	X	X	X	X	X	X	X										250,000.00
Desarrollo de ofertas con elementos culturales	X	X															80,000.00
Protección del patrimonio histórico-cultural		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		2,500,000.00
	<b>SUB TOTAL</b>															<b>3,830,000.00</b>	
<b>Eje Ambiental</b>																	
Gestión del territorio turístico	X	X															120,000.00
Gestión del agua	X	X															180,000.00
Gestión de la energía		X	X														75,000.00
Gestión de residuos sólidos	X	X															300,000.00
Conservación de la biodiversidad			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		
Medición de huella de carbono					X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		1,500,000.00
	<b>SUB TOTAL</b>															<b>2,175,000.00</b>	
	<b>TOTAL PROYECTADO</b>															<b>6,555,000.00</b>	

## CONCLUSIONES

De acuerdo a los objetivos planteados, se tienen las siguientes conclusiones:

**Primera:** Se afirma que existe correlación significativa entre la gestión administrativa y el desarrollo sostenible, con  $p\text{valor} = 0.005 < 0.05$ , mostrando que existe suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis planteada; donde el valor de la correlación Rho de Spearman = 0.959, la misma que de acuerdo a la escala de valores se encuentra en el rango de 0,90 a 0,99, la cual se puede considerar como una correlación positiva muy alta, lo que indica que mientras mejor sea la gestión administrativa en la comunidad, mejor será el desarrollo sostenible.

**Segunda:** En lo relacionado a la variable gestión administrativa, se concluye que, esta se presenta a un nivel regular con un promedio de 3.01, con este dato se puede deducir que, en cuanto a la planificación en la gestión administrativa de la Comunidad Nativa de Santa Rosa de Huacaria, los encuestados, casi siempre, tienen clara la visión de lo que quiere ser la comunidad a futuro, suelen poner en práctica en su labor diaria actividades para el cumplimiento de esta visión, que sólo algunos pobladores tienen clara la misión de lo que debe hacer la comunidad para lograr su sueño a futuro, por lo tanto, no acostumbran poner en práctica labores diarias en sus actividades para el cumplimiento de su misión, que algunas veces, tienen claros los objetivos que se pretende lograr como comunidad, que en ocasiones se desarrollan actividades para cumplir los objetivos; que algunos de los pobladores, tienen claras las metas que se pretenden lograr como comunidad para cumplir sus objetivos y, algunas veces, se desarrollan actividades para cumplir sus metas a fin de lograr sus objetivos, que, a veces, se ponen en práctica normas de convivencia para el desarrollo de la comunidad, que se desarrollan muy pocas actividades en base a los objetivos y metas planteadas, así también los pobladores encuestados afirman que, casi nunca, les explicaron sobre cómo implementar y trabajar las estrategias para el desarrollo de su comunidad, ni se les comunica sobre las estrategias que deben seguir para una adecuada gestión en la comunidad; para la organización, los encuestados opinan que, en ocasiones, les comunicaron sobre las actividades que le corresponde hacer en su comunidad para garantizar su desarrollo, que los pobladores algunas veces, cumplen con las actividades que le corresponde hacer en su comunidad; que han recibido algunas capacitaciones en temas para trabajar en su comunidad, aseveran haber sido informados sobre la existencia de jerarquías en sus autoridades tanto comunales como distritales, y creen. que se respetan las jerarquías entre sus autoridades comunales y distritales; en cuanto a la dirección, las personas encuestadas

percibieron que, en ocasiones, sus autoridades los motivan para trabajar en favor de su comunidad, así también, los inspiran a realizar acciones para lograr su desarrollo, que suelen motivarse e influenciarse entre compañeros de la comunidad para lograr cambios en su entorno y desarrollo, por otro lado, ven que el dialogo entre autoridades y pobladores de la comunidad es poco fluido, considera que la información sobre objetivos y actividades para el desarrollo de la comunidad no es clara y creen que si existe un apoyo entre los miembros de la comunidad; sobre el control, los pobladores manifiestan que, casi siempre tienen reuniones para evaluar todos los trabajos que se hacen en la comunidad y también se evalúa el avance de lo que han hecho frente a lo que se había planificado hacer; finalmente, no creen haber visto que se hayan hecho correcciones frente a trabajos mal hechos o no cumplidos. Con dichos resultados no se acepta la hipótesis planteada.

**Tercera:** En cuanto a la variable desarrollo sostenible, se concluye que, esta presenta un promedio de 3.06, lo que de acuerdo a la escala de baremación representa un nivel regular, con dicho resultado se puede deducir que, en cuanto al aspecto económico, los pobladores manifiestan haber visto, un aumento significativo en las actividades económicas y de comercialización en su comunidad, así como, un regular aumento en las oportunidades de trabajo para fomentar el crecimiento en su comunidad, dentro del aspecto social, los pobladores afirman haber visto que, en algunas ocasiones, el municipio u otras instituciones han fomentado el desarrollo en su comunidad, que las condiciones en las cuales realizan sus actividades para desarrollo de la comunidad son, algunas veces, saludables, que las actividades realizadas, a veces, ayudan a mejorar las condiciones de vida de los pobladores en la comunidad, y creen que, con las actividades realizadas por las autoridades, casi siempre, han logrado satisfacer las necesidades humanas básicas de la comunidad; finalmente, en el aspecto ambiental, los pobladores han visto que, algunas veces, se realizan actividades para mejorar las condiciones de sus bosques, iniciativas para garantizar la existencia de recursos que se recuperan lentamente, así como, un relativo interés por parte de las autoridades por manejar adecuadamente los residuos que se manejan en la comunidad. Con dichos resultados no se acepta la hipótesis planteada.

**Cuarta:** En la Comunidad Nativa de Huacaria del Parque Nacional del Manu se determinó que las dimensiones de la gestión administrativa se relacionan con el desarrollo sostenible de la siguiente manera:

➤ En relación a la dimensión planificación:

Se afirma que existe correlación significativa entre las dimensiones de la gestión administrativa y el desarrollo sostenible, con  $p\text{valor} = 0.000 < 0.05$ , mostrando que existe suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis planteada; donde el valor de la correlación Rho de Spearman = 0. ,899, la misma que de acuerdo a la escala de valores se encuentra muy aproximado al rango de 0,90 a 0,99, la cual se puede considerar como una correlación positiva muy alta, lo que indica que mientras mejor sea la gestión administrativa en la comunidad, mejor será el desarrollo sostenible.

➤ En relación a la dimensión organización:

Se afirma que existe correlación significativa entre la organización y el desarrollo sostenible, con  $p\text{valor} = 0.003 < 0.05$ , mostrando que existe suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis planteada; donde el valor de la correlación Rho de Spearman = 0. ,975, la misma que de acuerdo a la escala de valores se encuentra entre los rangos de 0,90 a 0,99, la cual se puede considerar como una correlación positiva muy alta, lo que indica que mientras mejor sea la gestión administrativa en la comunidad, mejor será el desarrollo sostenible.

➤ En relación a la dimensión dirección:

Se afirma que existe correlación significativa entre la dirección y el desarrollo sostenible, con  $p\text{valor} = 0.004 < 0.05$ , mostrando que existe suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis planteada; donde el valor de la correlación Rho de Spearman = 0.934, la misma que de acuerdo a la escala de valores se encuentra entre los rangos de 0,90 a 0,99, la cual se puede considerar como una correlación positiva muy alta, lo que indica que mientras mejor sea la gestión administrativa en la comunidad, mejor será el desarrollo sostenible.

➤ En relación a la dimensión control:

Se afirma que existe correlación significativa entre el control y el desarrollo sostenible, con  $p\text{valor} = 0.001 < 0.05$ , mostrando que existe suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis planteada; donde el valor de la correlación Rho de Spearman = 0.975, la misma que de acuerdo a la escala de valores se encuentra entre los rangos de 0,90 a 0,99, la cual se puede considerar como una correlación positiva muy alta, lo que indica que mientras mejor sea la gestión administrativa en la comunidad, mejor será el desarrollo sostenible.

**Quinta:** Finalmente, la investigación permitió ampliar los conocimientos acerca de la realidad de la Comunidad Nativa de Santa Rosa de Huacaria, con dichos resultados se realizó una propuesta con lineamientos generales; basado en tres ejes:

- 1) El Eje Económico,
- 2) El Eje Social
- 3) El Eje Ambiental.

Enfocado en su desarrollo Sostenible, de la comunidad Nativa de Huacaria, bajo dos enfoques: En el Incremento de la Calidad Humana y el Incremento de la Calidad de Vida, de toda la diversidad existente en las delimitaciones del proyecto.

## RECOMENDACIONES

De acuerdo a las conclusiones, se sugiere las siguientes recomendaciones:

**Primera:** Se recomienda a la Comunidad Nativa de Santa Rosa de Huacaria que al existir una relación positiva muy alta; entre la gestión administrativa y el desarrollo sostenible, se aplique un proceso de planeación estratégica; que permita a la comunidad en su conjunto, aprovechar al máximo sus potencialidades; como comunidad nativa del PNM, a fin de que las mismas sirvan para ejecutar, una adecuada gestión proyectada al corto, mediano y largo plazo. Para tal fin, se recomienda el apoyo de una consultora, pudiendo ser de diferentes ONG's que se encuentran trabajando en la zona; como: INNDESAGE, CENTRO VERDE o ACCA, entre otras. (Ver listado de abreviaturas para las tres ONG, adelante), se necesita una organización especializada en el área de planeación estratégica y gestión de responsabilidad socio-ambiental y desarrollo sostenible.

**Segunda:** Se recomienda a la Comunidad Nativa de Santa Rosa de Huacaria que, al encontrarse la gestión administrativa en un nivel regular, se desarrollen talleres de capacitación con la participación de todos los miembros de la comunidad a fin de que todos en su conjunto conozcan y manejen de manera adecuada los conceptos y acciones relacionados con la gestión organizacional y administrativa en su comunidad, ello permitirá que todos estén involucrados en el desarrollo de la misma y sean partícipes de su crecimiento en conjunto. Para tal fin, se recomienda el apoyo de una consultora, pudiendo ser de diferentes ONG's que se encuentran trabajando en la zona; como: INNDESAGE, CENTRO VERDE o ACCA, entre otras.

**Tercera:** Se recomienda a la Comunidad Nativa de Santa Rosa de Huacaria a efectos de consolidar su desarrollo sostenible el cual se encuentra en un nivel regular, se desarrollen talleres de sensibilización, concientización a todos los miembros de la comunidad a fin de que se comprenda la importancia del uso responsable de los recursos hoy, y garantizar la existencia de los mismos en el futuro, ello permitirá que todos los miembros de la comunidad se identifiquen con dicho propósito, para tal efecto se deberá desarrollar convenios con instituciones públicas y privadas que colaboren con dichas sensibilizaciones.

**Cuarta:** Se recomienda a la Comunidad Nativa de Santa Rosa de Huacaria, que, al existir relación directa, entre el desarrollo sostenible con las dimensiones de la gestión administrativa, se desarrolle actividades de capacitación, dirigidos a toda la comunidad de

Huacaria; fin de que se conozca y maneje de manera adecuada los conceptos y la práctica de: la planeación, organización, dirección y control. Hecho que revertirá de manera directa y positiva, al desarrollo actual y futuro para la comunidad en su conjunto. Para tal fin, se recomienda el apoyo de una consultora, pudiendo ser de diferentes ONG`s que se encuentran trabajando en la zona; como: INNDESAGE, CENTRO VERDE o ACCA, entre otras.

**Quinta:** Finalmente, se recomienda a la Comunidad Nativa de Santa Rosa de Huacaria, que a través de su junta directiva y como consecuencia de las capacitaciones realizadas sugeridas previamente, *consideren como importante, los lineamientos generales propuestos*, en la presente investigación; a fin de que los mismos sirvan, como una línea de base, para su proceso de gestión administrativa; que los encamine a un correcto desarrollo sostenible.



## REFERENCIAS

- Amaru, A. (2009). *Fundamentos de administración: Teoría general y proceso administrativo* (Primera ed.). (L. Chávez, Trad.) México: Pearson Educación.
- Andía Valencia, W., & Andía Chávez, J. (2010). *Manual de Gestión Ambiental* (Segunda ed.). Lima, Perú: Editorial El Saber.
- Aquize, R. (2013). *Reforestación y desarrollo sostenible en la comunidad de Asunción de la Reserva Nacional del Manu – 2013*. Tesis de maestría, Universidad Andina del Cusco, Escuela de Posgrado, Cusco.
- Baz, Javier. (2017). *¿Qué es la empleabilidad y cómo te puede ayudar a encontrar un empleo o progresar en tu hotel o empresa?* Obtenido de <http://hotelperunews.com/conoces-que-es-la-empleabilidad-y-como-te-puede-ayudar-a-encontrar-un-empleo-o-progresar-en-tu-empresa/>
- Benavides, J. (2014). *Administración* (Segunda ed.). México: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Canive, T. (2017). *¿Cómo hacer un plan de actividades?* Obtenido de <https://www.sinnaps.com/blog-gestion-proyectos/plan-de-actividades>
- Carrasco, S. (2015). *Metodología de la investigación científica* (segunda - novena reimpresión ed.). Lima: San Marcos.
- Chayele, E. (2014). *Necesidades humanas*. Obtenido de <http://necesidadeshumanascippvselsachayele.blogspot.com/2014/03/importancia-de-las-necesidades-humanas.html>
- Chiavenato, I. (2014). *Introducción a la Teoría General de la Administración* (Octava ed.). México, D.F.: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Collazos, J., & Collazos, J. (2010). *Estructura Económica mundial, medio ambiente y desarrollo sostenible* (Primera ed.). Lima: San Marcos EIRL.
- Daft, R. (2011). *Teoría y Diseño Organizacional* (Décima ed.). México: Centage Learning, S.A. de C.V.
- De la Cruz, A. R., & Valladolid, S. (2012). *La gestión administrativa y el desarrollo económico de las microempresas ganaderas lecheras del Distrito de Huancavelica - año 2012*. Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Huancavelica, Facultad de

- Ciencias Empresariales, Huancavelica. Obtenido de <http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/336/TP%20-%20UNH.%20CONT.%200049.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Díaz, R., & Escárcega, S. (2009). *Desarrollo sustentable: una oportunidad para la vida* (Primera ed.). México: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Encolombia.com. (2018). *¿Qué es el Crecimiento Económico?* Obtenido de <https://encolombia.com/economia/macroeconomia/crecimientoeconomico/>
- Equipo Groway. (2016). *La contribución de los micronegocios al desarrollo local*. Obtenido de <https://growayd.org/ini/?p=208>
- Flor, L. (2018). *La gestión administrativa sostenible y la preservación de los recursos naturales del refugio de vida silvestre Pantanos de Villa*. Tesis de doctorado, Universidad Inca Garcilaso de La Vega, Escuela de Posgrado, Lima. Obtenido de [http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2176/DOCT\\_MEDIO\\_AMBIEN\\_RULIO%20LUIS%20FLOR%20VERA.pdf?sequence=2&isAllowed=y](http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2176/DOCT_MEDIO_AMBIEN_RULIO%20LUIS%20FLOR%20VERA.pdf?sequence=2&isAllowed=y)
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. d. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta ed.). México.
- Huallpa, V. (2016). *Gestión Administrativa de la empresa Marasal S.A.* Tesis de pregrado, Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, Escuela Profesional de Ciencias Administrativas, Cusco. Obtenido de [http://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/UNSAAC/2279/253T20160265\\_TC.pdf?sequence=3&isAllowed=y](http://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/UNSAAC/2279/253T20160265_TC.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
- Isan, P. (2013). *Cómo cuidar los bosques*. Obtenido de <http://medioambientales.com/como-cuidar-los-bosques/>
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración* (Décimocuarta ed.). México: McGraw-Hill/Interamericana Editores s.A. de C.V.
- Marcano, J. (2012). *Recursos Naturales*. Obtenido de <http://www.jmarcano.com/recursos/recursos.html>
- Martínez, A., & Campos, W. (2015). *Correlación entre Actividades de Interacción Social Registradas con Nuevas Tecnologías y el grado de Aislamiento Social en los Adultos*

- Mayores. Obtenido de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0188-95322015000300004](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-95322015000300004)
- MINAN. (2009). *Guía de Ecoeficiencia para empresas*. Obtenido de <http://es.slideshare.net/elprofe35/guia-ecoeficiencia>
- Moposita, A. (2014). *La gestión administrativa financiera y su incidencia en el desarrollo sostenible en la Cooperativa de Ahorro y Crédito La Floresta Ltda.* Tesis de titulación, Universidad Técnica de Ambato, Facultad de Contabilidad y Auditoría, Ambato - Ecuador. Obtenido de <http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/20461/1/T2480i.pdf>
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., & Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación* (Cuarta ed.). Bogotá, Colombia: Ediciones de la U.
- Organización de las Naciones Unidas – ONU . (2016). *Objetivos de Desarrollo*. Obtenido de <https://onu.org.gt/objetivos-de-desarrollo/>
- Raffino, M. E. (2019). *Gestión en Administración*. Obtenido de <https://concepto.de/gestion-en-administracion/>
- Ramírez, A., Ramírez, R., & Calderón, E. (2017). La gestión administrativa en el desarrollo empresarial. *Contribuciones a la economía*. Obtenido de <http://www.eumed.net/ce/2017/1/gestion.html>
- Reñones, S. (2017). *Sostenibilidad un concepto necesario*. Obtenido de <https://www.ceupe.com/blog/sostenibilidad-un-concepto-necesario.html>
- Robbins, S., & Coulter, M. (2010). *Administración* (Décima ed.). México: Pearson educación.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2014). *Administración* (Décimo segunda ed.). México: Pearson. Obtenido de <https://es.slideshare.net/DianaBuitron/libro-administracin-stephen-robbins-2014>
- Robbins, S., & Coulter, M. (2018). *Administración* (Décimo tercera ed.). México: Pearson.
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional* (Décimoquinta ed.). México.
- Serkovic, G. (23 de Mayo de 2018). Las condiciones de trabajo. *Diario oficial El Peruano*. Obtenido de <https://elperuano.pe/noticia-las-condiciones-trabajo-66580.aspx>

- SERNANP. (2011). *Desarrollo Sostenible: lo de hoy para el futuro*. Obtenido de <http://www.sernanp.gob.pe/desarrollo-sostenible>
- SERNANP. (2015). *Denominaciones de etnias*. Obtenido de [pnmanu@sernanp.gob.pe](mailto:pnmanu@sernanp.gob.pe)
- SERNANP, S. N. (2009). *Desarrollo Sostenible*. Lima: SERNANP. Recuperado el 20 de Octubre de 2016, de <http://www.sernanp.gob.pe/sernanp/archivos/imagenes/vida/INFOAGRO%20DESARROLLO%20SOSTENIBLE.pdf>
- Sistema Nacional de Información Ambiental. (2018). *Generación de residuos sólidos domiciliarios por departamento*. Obtenido de <https://sinia.minam.gob.pe/indicadores/generacion-residuos-solidos-domiciliarios-departamento>
- Solis, J., & Hidalgo, M. (2018). *Gestión administrativa y su incidencia en la sostenibilidad financiera de las pymes sector manufacturero de Manabi*. Universidad Técnica de Manabi, Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas, Portoviejo - Ecuador. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6819762>
- Stoner, J., Freeman, E., & Gilbert, D. (2009). *Administración*. Madrid: Pearson Educacion, S.A.
- Un.org. (2018). *Objetivos del desarrollo sostenible*. Obtenido de <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/poverty/>
- Universidad Latina de Costa Rica . (2017). *Importancia De La Gestión Administrativa En Una Empresa*. Obtenido de <https://i.ulatina.ac.cr/blog/importancia-de-la-gesti%C3%B3n-administrativa-en-una-empresa>
- Velazco, A. (2013). *¿Qué es el desarrollo sostenible?* Obtenido de <https://www.eoi.es/blogs/mtelcon/2013/04/16/%C2%BFque-es-el-desarrollo-sostenible/>
- Vilcarrromero, R. (2013). *La gestión en la producción*. Tesis. Obtenido de <http://www.eumed.net/libros-gratis/2013a/1321/1321.pdf>

# ANEXOS

## Anexo 1: Matriz de consistencia

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables Dimensiones	Método	Población y muestra	Técnicas e instrum.
¿Cómo se relacionan la gestión administrativa con el desarrollo sostenible en la Comunidad Nativa de Santa Rosa de Huacaria del Parque Nacional del Manu - 2019?	Determinar el grado de relación entre la gestión administrativa y el desarrollo sostenible en la Comunidad Nativa de Santa Rosa de Huacaria del Parque Nacional del Manu – 2019.	La gestión administrativa se relaciona significativamente con el desarrollo sostenible en la comunidad nativa Santa Rosa de Huacaria del Parque Nacional del Manu – 2019.	<b>Gestión Administrativa</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Planeación</li> <li>• Organización</li> <li>• Dirección</li> <li>• Control</li> </ul>	<b>Tipo:</b> Básica  <b>Enfoque:</b> Mixto	<b>Población:</b> 80 jefes de familia de la Comunidad Nativa Santa Rosa de Huacaria.	<b>Técnicas:</b> - Encuesta  <b>Instrumentos:</b> - Cuestionario
<b>Problemas Específicos</b>	<b>Objetivos Específicos</b>	<b>Hipótesis Específicas</b>	<b>Desarrollo sostenible</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Económico</li> <li>• Social</li> <li>• Ambiental</li> </ul>	<b>Alcance:</b> Descriptiva Correlacional Propositiva  <b>Diseño:</b> No experimental – transversal	<b>Muestra:</b> 80 unidades de estudio	
• ¿Cómo es la gestión administrativa en la Comunidad Nativa de Santa Rosa de Huacaria del Parque Nacional del Manu - 2019?	• Describir cómo es la gestión administrativa en la Comunidad Nativa de Santa Rosa de Huacaria del Parque Nacional del Manu – 2019.	• Existe un nivel bajo de la gestión administrativa en la Comunidad Nativa de Santa Rosa de Huacaria del Parque Nacional del Manu – 2019.				
• ¿Cómo es el desarrollo sostenible en la Comunidad Nativa de Santa Rosa de Huacaria del Parque Nacional del Manu - 2019?	• Describir cómo es el desarrollo sostenible en la Comunidad Nativa de Santa Rosa de Huacaria del Parque Nacional del Manu - 2019	• Existe un nivel bajo del desarrollo sostenible en la Comunidad Nativa de Santa Rosa de Huacaria del Parque Nacional del Manu – 2019.				
• ¿Cómo se relaciona el desarrollo sostenible con las dimensiones de la gestión administrativa en la Comunidad Nativa de Santa Rosa de Huacaria del Parque Nacional del Manu - 2019?	• Determinar cómo se relaciona el desarrollo sostenible con las dimensiones de la gestión administrativa en la Comunidad Nativa de Santa Rosa de Huacaria del Parque Nacional del Manu – 2019.	• Existe relación significativa entre el desarrollo sostenible con las dimensiones de la gestión administrativa en la Comunidad Nativa de Santa Rosa de Huacaria del Parque Nacional del Manu – 2019.				
• ¿Cómo son los lineamientos generales para un modelo sostenible en base a los resultados?	• Proponer lineamientos generales para un modelo sostenible en base a los resultados.	• Los lineamientos generales para un modelo sostenible en base a los resultados son significativos.				

## Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables

Variables	Dimensiones	Indicadores
<p><b>Gestión administrativa:</b> “Proceso mediante el cual se diseña y mantiene un ambiente en el que individuos, que trabajan en grupos, cumplen metas específicas de manera eficaz” (Koontz, Weihrich, &amp; Cannice, 2012, pág. 4) .</p>	<p><b>Planificación:</b> “Selección de misiones y objetivos, así como de las acciones para lograrlos; lo anterior requiere tomar decisiones, es decir, elegir una acción entre varias alternativas” (Koontz, Weihrich, &amp; Cannice, 2012, pág. 108).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Visión</li> <li>- Misión</li> <li>- Objetivos</li> <li>- Metas</li> <li>- Políticas</li> <li>- Actividades</li> <li>- Estrategias</li> </ul>
	<p><b>Organización:</b> “Estructura intencional y formal de funciones o puestos” (Koontz, Weihrich, &amp; Cannice, 2012, pág. 200).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- División del trabajo</li> <li>- Especialización</li> <li>- Jerarquía</li> </ul>
	<p><b>Dirección:</b> “Proceso mediante el cual se influye en las personas para que contribuyan a las metas organizacionales y de grupo” (Koontz, Weihrich, &amp; Cannice, 2012, pág. 386).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Motivación</li> <li>- Liderazgo</li> <li>- Comunicación</li> <li>- Trabajo en equipo</li> </ul>
	<p><b>Control:</b> “Medición y corrección del desempeño para garantizar que los objetivos de la empresa y los planes diseñados para alcanzarlos se logren” (Koontz, Weihrich, &amp; Cannice, 2012, pág. 496).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Medición</li> <li>- Comparación</li> <li>- Toma de acciones administrativas</li> </ul>
<p><b>Desarrollo sostenible:</b> De acuerdo con la definición de la Comisión de Brundtland, desarrollo sostenible se refiere a "el desarrollo que asegura las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las futuras generaciones para enfrentarse a sus propias necesidades", es decir, que las actividades que realizamos hoy no afecten al bienestar del futuro de las siguientes generaciones (SERNANP, 2011)</p>	<p><b>Económico:</b> “Funcionamiento financiero clásico, pero también capacidad para contribuir a la creación de empresas de todos los niveles” (SERNANP, 2011).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Crecimiento económico</li> <li>- Incremento de la empleabilidad</li> </ul>
	<p><b>Social:</b> “Buscar un bienestar social en los ámbitos del proyecto, desde los trabajadores hasta las comunidades locales y la sociedad en general” (SERNANP, 2011).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contribución al desarrollo local.</li> <li>- Condiciones de trabajo</li> <li>- Disminución de la pobreza</li> <li>- Satisfacción de las necesidades humanas básicas</li> </ul>
	<p><b>Ambiental:</b> “Conservando de la biodiversidad y de los ecosistemas, disminuyendo el uso de recursos no renovables o lentamente renovables y sus emisiones o residuos” (SERNANP, 2011).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Preservación de los bosques</li> <li>- Existencia de recursos difíciles o lentamente renovables</li> <li>- Generación de residuos</li> </ul>

## Anexo 3: Matriz del instrumento para la recolección de datos

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems/reactivo	Peso	Nº de ítems	Valoración
Gestión Administrativa	Planificación	Visión	1. Se tiene clara la visión de lo que quiere ser la comunidad a futuro.	33.33%	12	1) Nunca 2) Casi nunca 3) A veces 4) Casi siempre 5) Siempre
			2. Ponen en práctica en su labor diaria actividades para el cumplimiento de esta visión.			
		Misión	3. Se tiene clara la misión de lo que debe hacer la comunidad para lograr su sueño a futuro.			
			4. Ponen en práctica labores diarias en sus actividades para el cumplimiento de su misión.			
		Objetivos	5. Tienen claros los objetivos que se pretende lograr como comunidad.			
			6. Se desarrollan actividades para cumplir los objetivos.			
		Metas	7. Tienen claras las metas que se pretende lograr como comunidad para cumplir sus objetivos.			
			8. Se desarrollan actividades para cumplir sus metas a fin de lograr sus objetivos.			
		Políticas	9. Se ponen en práctica normas de convivencia para el desarrollo de la comunidad.			
		Actividades	10. Se desarrollan actividades en base a los objetivos y metas planteadas.			
Estrategias	11. Le explicaron sobre cómo implementar y trabajar las estrategias para el desarrollo de su comunidad.					
	12. Se les comunica sobre las estrategias que deben seguir para una adecuada gestión en la comunidad.					
Organización	División del trabajo	13. Le comunicaron sobre las actividades que le corresponde hacer en su comunidad para garantizar su desarrollo.	13.89%	5		



Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems/reactivo	Peso	Nº de ítems	Valoración
Dirección	Especialización		14. Cumple Ud. las actividades que le corresponde hacer en su comunidad.	19.44%	7	1) Nunca 2) Casi nunca 3) A veces 4) Casi siempre 5) Siempre
			15. Lo han capacitado en algún tema en especial para trabajar en su comunidad.			
	Jerarquía		16. Le informaron sobre la existencia de jerarquías en sus autoridades tanto comunales como distritales.			
			17. Cree Ud. que se respetan las jerarquías entre sus autoridades comunales y distritales.			
	Motivación		18. Sus autoridades lo motivan para trabajar en favor de su comunidad.			
			19. Se motivan entre compañeros de la comunidad para lograr cambios en su entorno.			
	Liderazgo		20. Sus autoridades inspiran en la población a realizar acciones para lograr su desarrollo.			
			21. Existe influencia entre los pobladores para realizar acciones para lograr su desarrollo.			
	Comunicación		22. Ve Ud. que hay un dialogo fluido entre autoridades y pobladores de la comunidad.			
			23. Considera que es clara la información sobre objetivos y actividades para el desarrollo de la comunidad.			
Control	Trabajo en equipo		24. Cree Ud. que existe un apoyo entre los miembros de la comunidad.			
	Medición		25. Se tienen reuniones para evaluar todos los trabajos que se hacen en la comunidad.			
	Comparación		26. Se evalúa el avance de lo que han hecho frente a lo que se había planificado hacer.	8.33%	3	
	Toma de acciones administrativas		27. Ha visto Ud. que se hayan hechos correcciones frente a trabajos mal hechos o no cumplidos.			

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems/reactivo	Peso	Nº de ítems	Valoración
Desarrollo sostenible	Económico	Crecimiento económico	28. Ha visto Ud. que haya aumentado las actividades económicas y de comercialización en su comunidad.	5.56%	2	1) Nunca 2) Casi nunca 3) A veces 4) Casi siempre 5) Siempre
		Incremento de la empleabilidad	29. Ha visto Ud. que haya aumentado las oportunidades de trabajo para fomentar el crecimiento en su comunidad.			
	Social	Contribución al desarrollo local.	30. Ha visto Ud. que el municipio u otras instituciones hayan fomentado el desarrollo en su comunidad.	11.11%	4	
		Condiciones de trabajo	31. Las condiciones en las cuales realiza sus actividades para desarrollo de la comunidad son saludables.			
		Disminución de la pobreza	32. Las actividades realizadas ayudan a mejorar las condiciones de vida de los pobladores en la comunidad.			
		Satisfacción de las necesidades humanas básicas	33. Cree Ud. que, con las actividades realizadas por las autoridades, han logrado satisfacer las necesidades humanas básicas de la comunidad.			
	Ambiental	Preservación de los bosques	34. Ha visto Ud. que se realicen actividades para mejorar las condiciones de sus bosques.	8.33%	3	
		Existencia de recursos difíciles o lentamente renovables	35. Ha visto Ud. que se existan iniciativas para garantizar la existencia de recursos que se recuperan lentamente.			
		Generación de residuos	36. Sus autoridades se han interesado por manejar adecuadamente los residuos que se manejan en la comunidad.			
	<b>Total</b>				<b>100%</b>	

## Anexo 4: Instrumento

**UNIVERSIDAD NACIONAL SAN ANTONIO ABAB DEL CUSCO****ESCUELA DE POSGRADO****MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN CON MENCIÓN EN DESARROLLO  
EMPRESARIAL Y GESTIÓN PÚBLICA****Cuestionario aplicado a los miembros de la comunidad nativa Santa Rosa de  
Huacaria**

A continuación, se presentan una serie de preguntas, lea cuidadosamente cada pregunta y seleccione la alternativa con la que usted esté de acuerdo, marcando con una "X".

Ítems	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1. Se tiene clara la visión de lo que quiere ser la comunidad a futuro.					
2. Ponen en práctica en su labor diaria actividades para el cumplimiento de esta visión.					
3. Se tiene clara la misión de lo que debe hacer la comunidad para lograr su sueño a futuro.					
4. Ponen en práctica labores diarias en sus actividades para el cumplimiento de su misión.					
5. Tienen claros los objetivos que se pretende lograr como comunidad.					
6. Se desarrollan actividades para cumplir los objetivos					
7. Tienen claras las metas que se pretende lograr como comunidad para cumplir sus objetivos.					
8. Se desarrollan actividades para cumplir sus metas a fin de lograr sus objetivos.					
9. Se ponen en práctica normas de convivencia para el desarrollo de la comunidad.					
10. Se desarrollan actividades en base a los objetivos y metas planteadas.					
11. Le explicaron sobre cómo implementar y trabajar las estrategias para el desarrollo de su comunidad.					
12. Se les comunica sobre las estrategias que deben seguir para una adecuada gestión en la comunidad.					
13. Le comunicaron sobre las actividades que le corresponde hacer en su comunidad para garantizar su desarrollo.					
14. Cumple Ud. las actividades que le corresponde hacer en su comunidad.					
15. Lo han capacitado en algún tema en especial para trabajar en su comunidad					
16. Le informaron sobre la existencia de jerarquías en sus autoridades tanto comunales como distritales.					

Ítems	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
17. Cree Ud. que se respetan las jerarquías entre sus autoridades comunales y distritales.					
18. Sus autoridades lo motivan para trabajar en favor de su comunidad.					
19. Se motivan entre compañeros de la comunidad para lograr cambios en su entorno.					
20. Sus autoridades inspiran en la población a realizar acciones para lograr su desarrollo.					
21. Existe influencia entre los pobladores para realizar acciones para lograr su desarrollo					
22. Ve Ud. que hay un dialogo fluido entre autoridades y pobladores de la comunidad.					
23. Considera que es clara la información sobre objetivos y actividades para el desarrollo de la comunidad.					
24. Cree Ud. que existe un apoyo entre los miembros de la comunidad.					
25. Se tienen reuniones para evaluar todos los trabajos que se hacen en la comunidad.					
26. Se evalúa el avance de lo que han hecho frente a lo que se había planificado hacer.					
27. Ha visto Ud. que se hayan hechos correcciones frente a trabajos mal hechos o no cumplidos.					
28. Ha visto Ud. que haya aumentado las actividades económicas y de comercialización en su comunidad.					
29. Ha visto Ud. que haya aumentado las oportunidades de trabajo para fomentar el crecimiento en su comunidad					
30. Ha visto Ud. que el municipio u otras instituciones hayan fomentado el desarrollo en su comunidad					
31. Las condiciones en las cuales realiza sus actividades para desarrollo de la comunidad son saludables					
32. Las actividades realizadas ayudan a mejorar las condiciones de vida de los pobladores en la comunidad.					
33. Cree Ud. que, con las actividades realizadas por las autoridades, han logrado satisfacer las necesidades humanas básicas de la comunidad.					
34. Ha visto Ud. que se realicen actividades para mejorar las condiciones de sus bosques.					
35. Ha visto Ud. que se existan iniciativas para garantizar la existencia de recursos que se recuperan lentamente					
36. Sus autoridades se han interesado por manejar adecuadamente los residuos que se manejan en la comunidad.					

Gracias por su colaboración

### Anexo 5: Procedimiento de la baremación

La presente investigación utilizo la escala de medida para medir cada uno de los ítems:

<b>Escala de medida</b>	<b>Valor</b>
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

Promedio máximo de los ítems del instrumento:  $\bar{X}_{max} = 5$

Promedio mínimo de los ítems instrumento:  $\bar{X}_{min} = 1$

Rango:  $R = \bar{X}_{max} - \bar{X}_{min} = 4$

Amplitud:  $A = \frac{Rango}{Numero\ de\ escalas\ de\ interpretación} = \frac{4}{5} = 0.80$

#### Construcción de la baremación:

<b>Promedio</b>	<b>Escala de Interpretación</b>
1,00 – 1,80	Muy bajo
1,81 – 2,60	Bajo
2,61 – 3,40	Regular
3,41 – 4,20	Alto
4,21 – 5,00	Muy alto

### Entrevista a la Sra. Mabel Duma Ramos, jefa de la Comunidad Nativa de Huacaria

Objetivo general	Reactivos	Respuestas
Determinar el grado de relación entre la gestión administrativa y el desarrollo sostenible en la Comunidad Nativa de Santa Rosa de Huacaria del Parque Nacional del Manu – 2019.	Que actividades realizadas en su gestión han ayudado a mejorar el desarrollo sostenible en la comunidad. ¿Cuáles son dichas actividades?	Lo primero que hemos hecho fue buscar capacitación y orientación, poco a poco hemos ido aprendiendo muchos buenos hábitos, para producir nuestros alimentos; y los hemos aplicado con acciones como: cultivando, criando animales domésticos, conservando o preservando la naturaleza, en ocasiones casando, pero nuestro criadero de peses, nos ha ayudado, como la siembra de yuca, fruta, entre otros.
Objetivos específicos		
Describir cómo es la gestión administrativa en la Comunidad Nativa de Santa Rosa de Huacaria del Parque Nacional del Manu – 2019.	Los Planes, objetivos y metas efectuados en su gestión; ¿han sido cumplidos en su momento y precio planificado, en qué porcentaje?	Si, se cumplieron, no en su totalidad, pero hemos superado y más del cincuenta por ciento de los objetivos y metas cumplidas. En ocasiones, no nos hemos hecho cargo de la caja e incluso la parte contable. Ya sea, porque venía del Municipio o el Gobierno de turno o era parte del apoyo de una asociación Civil, sin fines de Lucro.
Describir cómo es el desarrollo sostenible en la Comunidad Nativa de Santa Rosa de Huacaria del Parque Nacional del Manu - 2019	Que actividades se han realizado para mejorar el aspecto ambiental, económico y social de la comunidad	En lo económico, nuevos ingresos monetarios, por acciones, como el criadero de peses, siembra de Yuca y Frutas., entre otros. En lo social, nos ayudamos entre todos, a construir nuestras casas, en el sembrío y cosecha, etc. En lo ambiental, ya usamos tres tipos de tachos de basura, está planificado el tiempo para hacer conservación y siembra, etc.
Proponer lineamientos generales para un modelo sostenible en base a los resultados.	¿Ustedes aceptan recibir apoyo técnico y económico, para incrementar la calidad humana y la calidad de vida de toda la Biodiversidad de su comunidad de una organización sin fines de lucro como un ONG?	Si, claro que sí, todo el apoyo que nos puedan dar, hasta el momento hemos recibido ayuda del municipio de Pilcopata, del Gobierno Regional de Cusco, del INRENA, sobre todo apoyo técnico, como también del SERNAM. El MINCUL. - Que construyo la Maloca: Centro de transmisión de la cultura inmaterial y enseñanza del idioma wachiperi, cantos, literatura oral, artesanía, entre otros. La ONG que hizo la piscigranja, y el Plan Copesco con un parque natural con el fin de albergar animales silvestres endémicos o en peligro de extinción.

## Anexo 6: Validación de experto

**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO****1. DATOS GENERALES.****1.1. Título del trabajo de investigación**

GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESARROLLO SOSTENIBLE EN LA COMUNIDAD NATIVA DE SANTA ROSA DE HUACARLA DEL PARQUE NACIONAL DEL MANU - 2019

**1.2. Tesistas**

Bach. José Ulserico Pimental Barrio de Mendoza

**2. DATOS DEL EXPERTO.**

2.1. Nombres y Apellidos: .....MAG. LIZBETT TELLO TORRES.....

2.2. Profesión: ..... LIC. EN ADMINISTRACIÓN .....

2.3. Lugar y Fecha: .....18-01-2020.....

2.4. Cargo e institución donde labora: .....Docente de investigación.....

COMPONENTE	INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 1	REGULAR 2	BUENO 3	MUY BUENO 4	EXCELENTE 5
FORMA	1.- REDACCIÓN	Los indicadores están redactados considerando los elementos necesarios.			X		
	2.- CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.				X	
	3.- OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable.				X	
CONTENIDO	4.- ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia.				X	
	5.- SUFICIENCIA	Los indicadores son adecuados en cantidad y claridad.					X
	6.- INTENCIONALIDAD	El instrumento mide puntualmente la variable de investigación.				X	
ESTRUCTURA	7.- ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.			X		
	8.- CONSISTENCIA	Se basa en aspectos técnicos de la investigación.					X
	9.- COHERENCIA	Existe coherencia entre los indicadores, dimensiones y variables.				X	X
	10.- METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				X	

3. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: .....Procede.....

4. PORCENTAJE DE VALORACIÓN: .....90%.....

5. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:  
Procede a su aplicación ( X )    Debe corregirse ( )

  
Firma del Experto.  
DNI: 23994382

## VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### 1. DATOS GENERALES.

#### 1.1. Título del trabajo de investigación

GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESARROLLO SOSTENIBLE EN LA COMUNIDAD NATIVA DE SANTA ROSA DE HUACARIA DEL PARQUE NACIONAL DEL MANU - 2019

#### 1.2. Tesista

Bach. José Ulises Pimentel Barrio de Mendoza

### 2. DATOS DEL EXPERTO.

2.1. Nombres y Apellidos: ...DR. RAFAEL AQUIZE ESTRADA.....

2.2. Profesión: .....LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN.....

2.3. Lugar y Fecha: .....10 DE ENERO DEL 2020.....

2.4. Cargo e institución donde labora: ...DOCENTE UNIVERSIDAD CONTINENTAL...

CÓMPONENTE	INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 1	REGULAR 2	BUENO 3	MUY BUENO 4	EXCELENTE 5
FORMA	1.- REDACCIÓN	Los indicadores están redactados considerando los elementos necesarios.				X	
	2.- CLARIDAD	Esta formulada con un lenguaje apropiado.				X	
	3.- OBJETIVIDAD	Esta expresado en conducta observable.				X	
CONTENIDO	4.- ACTUALIDAD	Es adecuada al avance de la ciencia.				X	
	5.- SUFFICIENCIA	Los indicadores son adecuados en cantidad y claridad.				X	
	6.- INTENCIONALIDAD	El instrumento mide puntualmente la variable de investigación.				X	
ESTRUCTURA	7.- ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				X	
	8.- CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos de la investigación.				X	
	9.- COHERENCIA	Existe coherencia entre los indicadores, dimensiones y variables.				X	
	10.- METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				X	

3. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: .....CORRESPONDE.....

4. PORCENTAJE DE VALORACIÓN: .....80%.....

5. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede a su aplicación ( x )      Debe corregirse ( )

  
 \_\_\_\_\_  
 Firma del Experto.  
 DNI:06437367