



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

Responsabilidad Social y Clima Organizacional en Clínica de Salud
Ocupacional Preventiva SAC, Distrito Chiclayo, 2022

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de Negocios - MBA**

AUTORA:

Suyon Delgado, Milagros Judith (orcid.org/0000-0003-4251-4192)

ASESOR:

Dr. Granados Maguiño, Mauro Amaru (orcid.org/0000-0002-5668-0557)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Modelos y Herramientas Gerenciales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi esposo y a mis queridos hijos Carlos y Fabiana, porque este logro no sería posible sin su ayuda, paciencia y comprensión. Son el motor que me impulsan a lograr cada una de mis metas. A mi madre y hermano ya que gracias a ellos he logrado forjarme como profesional y me han impulsado en cada momento difícil de mi vida.

La autora

Agradecimiento

Agradezco a Dios por la vida, inteligencia y las fuerzas en todo este tiempo, a mi familia por la ayuda y la confianza que me han brindado siendo de ejemplo para culminar este proyecto. A la Universidad César Vallejo por impartir sus conocimientos y poder avanzar profesionalmente

La autora

Índice de Contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos	iv
Índice de Tablas	v
Índice de Figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	10
3.1. Tipo y diseño de investigación	10
3.2. Variables y operacionalización	10
3.3. Población (criterio de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	11
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	11
3.5. Procedimientos	12
3.6. Método de análisis de datos	13
3.7. Aspectos éticos	13
IV. RESULTADOS	14
IV. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES	31
VII. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS	33
ANEXOS	37

Índice de Tablas

Tabla 1	Nivel de responsabilidad social en la empresa de estudio	14
Tabla 2	Nivel de clima organizacional en la empresa de estudio	16
Tabla 3	Nivel de responsabilidad social interna en la empresa de estudio	18
Tabla 4	Nivel de relación entre RSE y el Clima Organizacional	20
Tabla 5	Relación de la dimensión interna de la RSE y clima organizacional	21
Tabla 6	Relación de la dimensión externa de la RSE y clima organizacional	22

Índice de Figuras

Figura 1 Nivel de responsabilidad social	14
Figura 2 Nivel de clima organizacional	16
Figura 3 Nivel de responsabilidad social interna	18
Figura 7 Estrategias de RSE para mejorar el clima organizacional	23

Resumen

La investigación titulada “Responsabilidad Social y Clima Organizacional en Clínica de Salud Ocupacional Preventiva SAC, distrito Chiclayo, 2022”; tuvo como objetivo determinar el nivel de relación entre Responsabilidad Social Empresarial en adelante “RSE” y el “Clima Organizacional” en la Clínica de Salud Ocupacional Preventiva SAC, distrito de Chiclayo, 2022; para lo cual se realizó una investigación de tipo descriptiva y correlacional, con un diseño no experimental y corte trasversal. Asimismo, se aplicó un cuestionario a 30 colaboradores. Los resultados mostraron que, según el coeficiente de correlación, existe una relación media a un nivel de .631 entre la RSE y el clima organizacional. Por lo tanto, la empresa debe mejorar sus dimensiones de RSE interna y externa, para que así los colaboradores perciban un mejor clima laboral. Finalmente se concluyó que existe una relación baja a un nivel de .330 entre la dimensión interna de la RSE y el clima organizacional. Por lo tanto, la empresa debe mejorar sus dimensiones de responsabilidad interna pues no se está dando cumplimiento de leyes; asimismo, no se está aplicando criterios éticos y de transparencia, tampoco se está promoviendo el desarrollo de capital humano y finalmente no se está haciendo una buena migración de impactos negativos.

Palabras clave: Responsabilidad social, Clima Organizacional, Ambiente laboral

Abstract

The research titled "Social Responsibility and Organizational Climate in SAC Preventive Occupational Health Clinic, Chiclayo district, 2022"; The objective was to determine the level of relationship between Corporate Social Responsibility, hereinafter "CSR" and the "Organizational Climate" in the SAC Preventive Occupational Health Clinic, district of Chiclayo, 2022; For which a descriptive and correlational research was carried out, with a non-experimental and cross-sectional design. Likewise, a questionnaire was applied to 30 collaborators. The results showed that, according to the correlation coefficient, there is an average relationship at a level of .631 between CSR and organizational climate. Therefore, the company must improve its internal and external CSR dimensions, so that employees perceive a better work environment. Finally, it was concluded that there is a low relationship at a level of .330 between the internal dimension of CSR and the organizational climate. Therefore, the company must improve its internal responsibility dimensions since laws are not being complied with; Likewise, ethical and transparency criteria are not being applied, the development of human capital is not being promoted, and finally, a good migration of negative impacts is not being done.

Keywords: Social responsibility, organizational climate and work environment

I. INTRODUCCIÓN

Diversas empresas en la actualidad, a causa de la globalización y el ambiente cambiante y dinámico en el que se desenvuelven, sumado al entorno en que se desarrollan las exigencias de clientes y una sociedad que cada día crece, se encuentran con el desafío de incluir estrategias nuevas para cumplir con sus objetivos. Muchas veces, estas estrategias afanadas en la consecución de mayores ganancias y utilidades anheladas, además de permanecer en el mercado, dejan de lado la ética y la moral, acarreando consecuencias, no sólo para las organizaciones, sino también para la sociedad en general. Por ello, los empresarios y directivos deberían prestar atención a los beneficios diversos que ofrece el incluir, dentro de sus objetivos, a la Responsabilidad Social Empresarial en adelante “RSE”, cuya finalidad es promocionar el progreso sostenible de todos los actores involucrados: colaboradores, clientes, proveedores, la sociedad entera.

Dentro de la problemática internacional, la RSE complementa las metas económicas con la responsabilidad de velar el impacto tanto social como ambiental de la organización, la percepción de sus actores de influencia e interés y verificar, se cumplan con las normas éticas y legales para asegurar la sostenibilidad de la organización (Revollo y Borrás, 2019).

La RSE tiene que ver con el buen gobierno que las empresas deben realizar en base a principios de ética y sostenibilidad, con el compromiso voluntario de administrar su impacto de modo social, económico y ambiental, en este sentido, maximizar los beneficios de la sociedad o comunidad (Aponte et al., 2018). Este concepto se relaciona de manera directa con el de “stakeholders” (Forero, 2020), el cual indica que son los grupos a los cuales les afecta las actividades realizadas por las empresas. Del mismo modo, Reyes (2020) indica que una organización tendrá éxito en la manera que gestiona la RSE, debido que integra a sus colaboradores internos para crear valor a la empresa, dado que los consumidores son fidelizados por aquellas organizaciones que contribuyen y respetan el factor medio ambiente, así como el desarrollo y bienestar social.

Por otro lado, en lo nacional un componente clave para lograr cumplir metas y objetivos de la empresa es el buen desempeño laboral, y éste no solo es medido

en función de evaluaciones a personal, sino también al clima que posee la organización. Un positivo clima laboral tiene como consecuencia el cumplimiento y logro de las metas corporativas; lo contrario, genera que los colaboradores no se identifiquen con los objetivos corporativos, generando conflictos que al final llevan al bajo desempeño laboral (Breugh et al., 2018).

Por consiguiente, es notorio, que hoy en día, la motivación de las organizaciones está enfocada en generar un buen clima organizacional, propiciando el desarrollo de valores, sentimientos y actitudes en los colaboradores generando esto una ventaja competitiva y éxito frente a las demás empresas (Jamal y Anwar, 2021).

En el aspecto local, para la Clínica de Salud Ocupacional Preventiva SAC, empresa dedicada a ofrecer servicios de salud ocupacional con 7 años de trayectoria y viene brindando este servicio en la ciudad de Chiclayo, será de mucha importancia tener conocimiento de la relación que existe entre la RSE y clima organizacional, ya que, al no tener implementado dentro de sus objetivos estrategias que incluyan a la RSE, podría afectar el óptimo desarrollo con sus actores tanto internos, colaboradores que no estarían satisfechos en sus áreas y por ende mostrando un bajo desempeño y no estar identificándose con la visión y misión de la empresa, así como los actores externos.

Para la formulación del problema se realizó la siguiente cuestión ¿Cuál es el nivel de relación entre la RSE y el clima organizacional en la Clínica de Salud Ocupacional Preventiva SAC, distrito de Chiclayo, 2022? En las preguntas específicas se tuvo: ¿cómo medir el nivel de relación de la dimensión interna de la RSE con el clima organizacional en la Clínica de Salud Ocupacional Preventiva SAC, distrito Chiclayo, 2022? ¿Cómo medir el nivel de relación de la dimensión externa de la RSE con clima organizacional en la Clínica de Salud Ocupacional Preventiva SAC, distrito Chiclayo, 2022? ¿Cómo establecer estrategias de RSE para mejorar el clima organizacional en la Clínica de Salud Ocupacional Preventiva SAC, distrito Chiclayo, 2022?

La justificación de la investigación, según Lindo (2021) se centró en resolver problemas, exponiendo razones para llevar a cabo el estudio y asegurando su

viabilidad. Se destacó la justificación práctica al ayudar a empresas del mismo sector a abordar problemas similares, con conclusiones y recomendaciones relevantes. A nivel teórico, la investigación permitió a la empresa comprender la relación entre las variables de RSE y el clima organizacional, facilitando la incorporación de estrategias en su planificación estratégica para mejorar su posición en el mercado. Además, se subrayó la justificación metodológica, ya que los resultados pueden servir como referencia para futuras investigaciones al considerar las variables estudiadas.

El estudio presentó su objetivo general, en el cual se planteó: “Determinar el nivel de relación entre RSE y el Clima Organizacional en la Clínica de Salud Ocupacional Preventiva SAC, distrito de Chiclayo, 2022”. Dentro de los objetivos específicos se tiene: 1) Medir el nivel de relación de la dimensión interna de la RSE con el clima organizacional en la Clínica de Salud Ocupacional Preventiva SAC, distrito Chiclayo, 2022. 2) Medir el nivel de relación de la dimensión externa de la RSE con clima organizacional en la Clínica de Salud Ocupacional Preventiva SAC, distrito Chiclayo, 2022. Y 3) Establecer estrategias de RSE para mejorar el clima organizacional en la Clínica de Salud Ocupacional Preventiva SAC, distrito Chiclayo, 2022.

La hipótesis planteada fue, HG: “Existe relación de manera significativa entre el nivel de responsabilidad social empresarial con respecto al clima organizacional en la Clínica de Salud Ocupacional Preventiva SAC, distrito de Chiclayo, 2022”. Como hipótesis específicas se tiene: H1. El nivel de relación de la dimensión interna de la RSE con el clima organizacional en la Clínica de Salud Ocupacional Preventiva SAC, distrito Chiclayo, 2022 es alto. H2. El nivel de relación de la dimensión externa de la RSE con clima organizacional en la Clínica de Salud Ocupacional Preventiva SAC, distrito Chiclayo, 2022 es alto. H3. Las estrategias de RSE si mejoran el clima organizacional en la Clínica de Salud Ocupacional Preventiva SAC, distrito Chiclayo, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Dentro de los antecedentes internacionales, Merchán (2022) en Ecuador, el trabajo investiga el posicionamiento de responsabilidad social y sostenibilidad en los ciudadanos. Se utiliza un enfoque cualitativo y cuantitativo, centrándose en las redes sociales como herramienta clave para educar y posicionar los conceptos. Se revisan temas relacionados como desarrollo sostenible, tercer sector, gobierno corporativo municipal, comunicación estratégica, TIC y redes sociales. Concluyen que el desarrollo debe ser visto no solo como una responsabilidad gubernamental, sino como una práctica ciudadana. La conciencia individual sobre el buen comportamiento y prácticas responsables es crucial para un desarrollo integral que abarque el medio ambiente, la economía y la sociedad.

Alvarado (2021) en Ecuador, este estudio de caso aborda la influencia del ambiente organizacional en la responsabilidad social. El propósito fue determinar el nivel de relación presente, destacando la obligación social de proporcionar un entorno propicio para el desempeño de los empleados. La investigación descriptiva, realizada mediante un cuestionario, reveló detalles sobre las variables estudiadas, identificando áreas de déficit en la organización. Se concluye que la implementación de las recomendaciones derivadas de este estudio puede mejorar significativamente la situación en la localidad de estudio.

Mosquera (2020) en Ecuador, este trabajo de investigación propone un plan de comunicación para el Departamento de Responsabilidad Social (RS) de una cooperativa de ahorro y crédito. La investigación adoptó enfoques cualitativos y cuantitativos, centrándose en la recolección de datos a través de 265 encuestas dirigidas al público externo. Concluye que, la comunicación en las organizaciones se considera multidimensional y es esencial para abordar desafíos sociales y económicos. La (RS) debe estudiarse dentro del comportamiento organizacional para desarrollar estrategias que fomenten el cuidado del medio ambiente y la ayuda social. La RS, como estrategia, refleja notoriedad en el valor social y la reputación empresarial positiva.

López (2018) en Ecuador, este proyecto de investigación se enfocó en examinar la RSE interna para fomentar el desarrollo laboral en un centro de

capacitación ocupacional. Se inició con la exploración de conceptos asociados al tema, reconociendo la creciente relevancia de la RSE a nivel global. Se llevó a cabo un análisis del perfil institucional, del personal y de los servicios proporcionados, utilizando la Norma SA8000, para asegurar estándares éticos en la producción. La evaluación de la situación actual del Instituto se realizó mediante la matriz FODA. La metodología de investigación involucró a 12 personas dentro de la institución, logrando así cumplir con los objetivos propuestos en el proyecto.

Leria y Salgado (2019) en Costa Rica, realizaron una investigación empírica centrada en la percepción del clima social escolar y la satisfacción con la vida de 479 estudiantes de primaria y secundaria. El estudio adoptó una estrategia asociativa comparativa transversal y un diseño de grupos naturales, sin manipulación de variables, analizando relaciones entre grupos. Se emplearon escalas específicas para evaluar estas variables, destacando la importancia de estudios longitudinales para comprender el impacto en la satisfacción vital durante el periodo infantil. La inclusión de factores evolutivos se considera esencial para una predicción más profunda. El estudio aboga por equilibrar enfoques pedagógicos entre perspectivas adultocéntricas y visiones infantocéntricas, considerando estándares de aprendizaje.

Dentro de los antecedentes nacionales, Ruiz (2021) en Lambayeque, la investigación se enfocó en analizar la relación entre el clima laboral y el desempeño de los servidores civiles en un hospital nacional. Utilizando un diseño no experimental, transversal, descriptivo y correlacional, se encuestaron 79 trabajadores con cuestionarios validados. La investigación reveló una relación positiva de grado bajo entre clima laboral y desempeño en competencias, sin correlación significativa en metas. El clima fue mayormente favorable (69.6%), con alto desempeño en metas grupales. Competencias mostraron un nivel alto (86.1%). Se propuso mejoras basadas en los resultados, siguiendo directrices de Servir para diagnóstico situacional.

Por otro lado, Asenjo (2020) en Chiclayo, su investigación examina la relación entre responsabilidad social y el modelo de gestión municipal. Se adopta un enfoque cuantitativo y descriptivo, con diseño correlacional y una muestra de 97 contratados. A través de la aplicación de una encuesta. Los resultados muestran

una relación directa positiva significativa ($r = 0.888$) entre las variables propuestas, respaldando la hipótesis de que mayor responsabilidad social se traduce en una gestión más eficiente.

Asimismo, Pardave (2019) en Lima, la investigación examina la relación entre innovación empresarial y RSE del sector industrial. La población son los trabajadores de estas empresas, con una muestra de 227 empleados mediante muestreo aleatorio simple. Se utilizó la encuesta como técnica de recolección de datos, con un cuestionario como instrumento. El enfoque fue cuantitativo y aplicado, con un nivel correlacional y diseño no experimental. El análisis estadístico revela una correlación positiva muy alta (0.946) y significativa (0.000) entre las variables estudiadas.

Pastor (2018) en Lima, en cuya investigación analizó el clima organizacional y el desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa de combustibles, en donde su objetivo fue determinar la relación entre sus dos variables, usando la metodología, correlacional, no experimental transversal. Los resultados reflejan valor de sigma (bilateral) de 0.004 con un valor de Rho = 0.941; relación directa entre estas dos variables. Concluye que cuanto mayor perspectiva del clima laboral se obtenga, habrá mayor desempeño de sus colaboradores

Cabrera (2018) en Lima, su investigación buscó analizar el clima organizacional y la satisfacción laboral en una institución pública peruana mediante un diseño correlacional. El estudio piloto, con 56 participantes, A través de cuestionario. Los resultados revelan un clima organizacional "muy favorable", vinculado al reconocimiento de la institución como un "Great Place to Work". La satisfacción laboral fue valorada como "media". Se identificaron relaciones positivas entre dimensiones específicas de ambas variables, respaldando la importancia de gestionar ambas áreas para el éxito empresarial.

Carrasco (2018) en Chiclayo, el propósito de este estudio fue investigar la relación entre las dimensiones del clima social escolar y las dimensiones de adaptación de conducta en 145 adolescentes de una institución educativa. Para este fin, se administraron 2 encuestas reconocidas por su confiabilidad y validez. Los resultados, evaluados mediante pruebas de Spearman y Kendall, indicaron una

relación directa y significativa entre las variables mencionadas. En conclusión, los adolescentes perciben un clima social escolar relativamente positivo, lo que facilita su adaptación en el entorno educativo.

En relación a las teorías vinculadas a la variable RSE, este estudio aborda un concepto que ha cobrado importancia en las últimas décadas. Aunque pueda parecer una noción reciente propia de las sociedades contemporáneas, tiene sus raíces en la antigüedad y ha experimentado una evolución a lo largo del tiempo. Su relevancia se intensificó notablemente a finales de la década de 1950, durante un periodo caracterizado por conflictos a nivel mundial. En aquel entonces, se sostenía la creencia de que las empresas debían contribuir éticamente a sistemas, ya fueran políticos o económicos, que eran objeto de cuestionamientos.

En este sentido, el impacto generado por las organizaciones en su entorno, exigen que las diversas empresas sean evaluadas, no por lo que producen, sino de igual modo con lo que contribuyen a la sociedad; la ética y los valores entonces empiezan a discutirse en las diversas universidades, a través de debates académicos, los cuales cuestionaban, el fin de las organizaciones en función de la compensación social.

Ojeda (2018) en su obra "Social Responsibilities of Businessmen" trata este concepto por primera vez, cuestionando que las organizaciones tienen la responsabilidad de retornar a la sociedad lo que ésta les brindó. Posteriormente Rivera y Perozo (2018) infirió que el concepto de RSE ha tomado significancia bajo la percepción del consumidor, en este sentido el modelo de Carroll, considera cuatro elementos: económico, legal, ético y filantrópico. Por su parte La Comisión Europea (2001) respecto a la RSE, indica que las empresas integran voluntariamente, las preocupaciones sociales y medioambientales de las operaciones comerciales y de las relaciones con los diferentes actores que la rodean.

Cañon (2018) destaca que la RSE tiene dos dimensiones en el marco económico, social y medioambiental. La dimensión interna abarca prácticas responsables dentro de la empresa, como salud, seguridad, gestión de recursos humanos y naturales, cumplimiento de leyes y ética. También incluye el desarrollo

del capital humano y la mitigación de impactos negativos en los trabajadores. La dimensión externa se refiere a responsabilidades fuera de la empresa, como relaciones con clientes, proveedores y sociedad. Involucra beneficios para colaboradores, familias, comunidades y a nivel nacional o regional, mediante inversiones y alianzas para generar un impacto positivo.

Por otro lado, el clima organizacional, debido a la preocupación del hombre y sus relaciones en la sociedad, esto en función con la productividad de las empresas, inicia con la aparición de la Escuela Humanística de la Administración, de Elton Mayo en EE.UU. En su “Teoría de las Relaciones Humanas”, buscaba la corrección de una tendencia de deshumanización del trabajo por grupos u organizaciones que aplicaban el método “in extremis” y dejaban de lado el aspecto psicológico y social de los trabajadores. En tanto que, Villanueva (2020) la define como los patrones recurrentes de sentimientos, actitudes y comportamiento en la vida de la organización, en este sentido, son las situaciones actuales que pasan las empresas y la generación de vínculos de sus actores internos, como son los colaboradores y su desempeño.

Se subraya la relevancia del clima organizacional como una dinámica compleja y en constante evolución, donde la interacción entre aspectos humanos, sociales y laborales juega un papel crucial en la eficacia y productividad de las empresas. La comprensión profunda de estos elementos puede contribuir a la mejora de las relaciones internas y, en última instancia, al éxito organizacional.

Por su parte, Raja y Sancar (2019) conceptualiza al clima laboral como la influencia que ejerce el ambiente sobre la motivación de los que participan, es decir, la percepción del ambiente organizacional por parte de los colaboradores y como ésta influye en su conducta. Mientras que, Verma (2018) infiere que el clima organizacional estudia las fortalezas y capacidades psicológicas de forma positiva de los recursos humanos, las cuales se desarrollan, miden y administran de forma eficaz para la optimización del desempeño en el lugar de trabajo.

En ese sentido, Stup (2019) presenta 5 dimensiones: autorrealización, que es la percepción del trabajador sobre las oportunidades de desarrollo en el centro laboral; Involucramiento laboral, se refiere a la identificación y compromiso de los

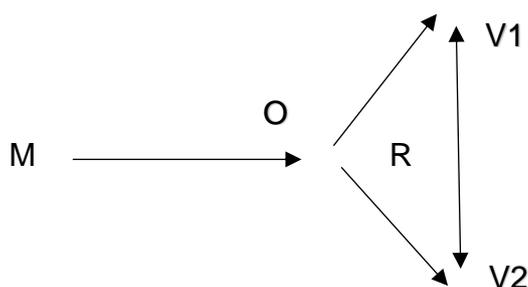
trabajadores a los valores y desarrollo de la empresa; supervisión, refiere la percepción de funcionalidad y significado asignados al liderazgo al realizar el seguimiento y control de los subordinados, así como el apoyo y guía en las tareas asignadas por parte de los superiores hacia los subordinados; comunicación, es la percepción del grado de claridad, fluidez, celeridad, precisión y coherencia de la información en las diversas áreas de la organización; condiciones laborales, es el reconocimiento hacia la organización de parte de los colaboradores, es decir, si la organización brinda los materiales, equipos y herramientas necesarias para las diversas funciones delegadas a los colaboradores.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Se alinea a una investigación de tipo descriptivo, pues se analizaron y caracterizaron las variables en relación a su problemática internacional, nacional y local. Asimismo, se diseñaron preguntas para el análisis de datos del objeto de estudio. Por otro lado, tuvo un enfoque cuantitativo, pues los hallazgos fueron presentados en porcentajes y mediante cálculos numéricos de correlación (Monje, 2011).

Fue no experimental y transversal, pues las variables no fueron estimuladas ni manipuladas por parte del investigador, solo se procedió a describirlas en su estado natural. También es lo transversal, los instrumentos se aplicaron en una sola fecha, en un solo momento con la finalidad de recabar los resultados y determinar el cálculo de correlación (Maleta, 2009).



Dónde:

- M : Muestra
- O : Observación
- V1 : Variable 1
- V2 : Variable 2
- R : Coeficiente de correlación

3.2. Variables y operacionalización

Variables

V1: “Responsabilidad Social”

V2: “Clima Organizacional”

Operacionalización

Las variables fueron operadas mediante el uso de una tabla, la cual se encuentra en el anexo 1. Aquí las variables fueron descompuestas en dimensiones, con sus indicadores respectivos, y así poder diseñar los instrumentos para medir las variables.

3.3. Población (criterio de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

3.3.1 Población

La población es el universo del cual se desea extraer información relevante para la investigación. Para esta investigación se consideró como población a 30 colaboradores de la clínica, lugar de estudio (Sierra, 2006).

3.3.2 Muestra

Es una fracción que tiene representatividad, con patrones de conducta similares. Se tomó como muestra a los 30 colaboradores de la clínica, lugar de estudio (Ander, 2005).

3.3.3 Muestreo

Se aplicó el muestreo probabilístico por conveniencia. Por la población es finita y todos los elementos tienen la posibilidad de formar parte de la muestra.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

La técnica que se aplicó fue la encuesta, pues esta herramienta permite recolectar información de forma directa, rápida y precisa sobre el objeto de estudio. Asimismo, es una técnica que se adapta al tipo de investigación. Esta técnica se aplicó mediante un instrumento denominado cuestionario, y se puede aplicar a investigaciones cualitativas y cuantitativas. En la presente investigación se encuestó a los colaboradores de la compañía con la finalidad de analizar la RSE y el clima organizacional (Valles, 1997).

Instrumentos

Se utilizó un cuestionario como herramienta de recolección de datos, el cual fue desarrollado considerando las teorías relacionadas con las variables en cuestión. Este cuestionario incluye afirmaciones relacionadas con ambas variables y utiliza una escala de medición de 5 niveles en formato Likert. Los instrumentos fueron validados por expertos, quienes confirmaron la pertinencia y la estructura de los ítems. Además, se sometió el cuestionario a la prueba de alfa de Cronbach para evaluar su fiabilidad, coherencia y organización (Sánchez, 2002).

Validez

En la validez se apeló a someter los instrumentos a expertos los cuales mediante su experiencia y conocimiento teórico examinaron el instrumento y confirmaron si es que estos fueron elaborados teniendo una lógica, un orden y sobre todo su contribución al logro de los objetivos. En señal de aceptación procedieron mediante su rúbrica a la validación.

Confiabilidad

Los instrumentos fueron aplicados en una muestra piloto, para luego analizarlos en el sistema SPSS y así poder determinar si el instrumento fue confiable. Para confirmar la fiabilidad el indicador porcentual debe estar en los parámetros de 0.5 a 0.9 (ver anexo 05).

3.5. Procedimientos

Para desarrollar la investigación se siguió un esquema cuantitativo, en donde se analizó las variables en razón a su problemática desde el plano internacional, nacional y local. Además, se investigaron los antecedentes en base a las variables e igualmente se recabaron las teorías relacionadas al tema, con sus dimensiones respectivas. Por otro lado, se determinó el tipo de investigación y su diseño, también la población y la muestra. Igualmente se definieron los instrumentos que se aplicaron. Finalmente, se proyectaron los resueltos conjuntamente con la discusión para poder llegar a las conclusiones y recomendaciones (Raffino, 2019).

3.6. Método de análisis de datos

Se emplearon los métodos deductivo e inductivo en la investigación, ya que se partió de premisas específicas para llegar a conclusiones, extrayendo el resultado de manera específica basándose en premisas o proposiciones que se consideran como verdaderas. Para esto se utilizaron los softwares como el SPSS en versión 26 y Excel, con la finalidad de poder obtener los resultados y si poder tomar decisiones (Valderrama, 2013). Posteriormente para el análisis inferencial dada la naturaleza de las variables se empleó el estadístico Rho de Spearman, para corroborar las hipótesis del estudio.

3.7. Aspectos éticos

Belmont (1979, como se citó en Siruana, 2010) sugiere tres aspectos éticos fundamentales:

a) El respeto a las personas, pues el investigador debe ser amable y mostrar un alto grado de educación hacia los participantes de la muestra. Se debe cumplir con los horarios fijados, así como los plazos establecidos. b) La beneficencia, pues la problemática encontrada debe ser resuelta mediante el aporte práctico y teórico por parte del investigador. Los resultados deben ayudar a tomar mejores decisiones que contribuyan al desarrollo económico de los grupos de interés. c) La justicia, pues todos los miembros que estén involucrados en la investigación, deben ser tratados de forma igualitaria, sin existir preferencia de ninguna índole.

IV. RESULTADOS

ANALISIS DESCRIPTIVO

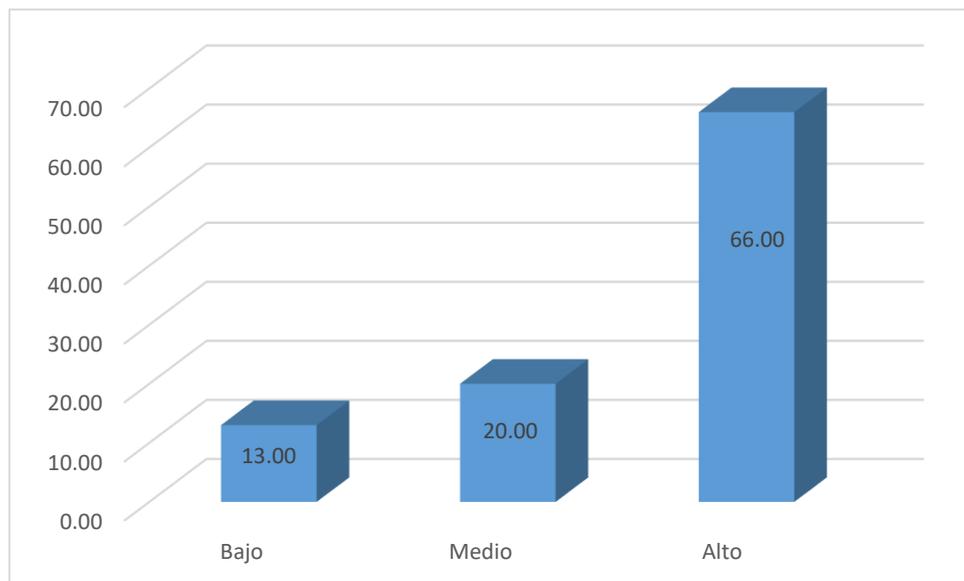
Tabla 1

Nivel de responsabilidad social en la empresa de estudio

	fi	%
Bajo	4	13,3
Medio	6	20,0
Alto	20	66,6
Total	30	100,0

Figura 1

Nivel de responsabilidad social en la empresa de estudio



En lo que respecta al nivel de RSE en la clínica privada de estudio, se observa una distribución significativa en las percepciones de los encuestados. Un 13% de los participantes sostiene que el nivel de responsabilidad social de la clínica es bajo, indicando una proporción minoritaria que percibe un grado limitado de compromiso social por parte de la organización.

En contraste, el 20% de los encuestados considera que el nivel de responsabilidad social es medio, lo que sugiere una evaluación intermedia en términos de las

acciones y prácticas sociales implementadas por la clínica. Esto podría reflejar una percepción de que la institución podría mejorar o ampliar sus iniciativas sociales.

Por último, un notable 66% de los participantes indica que percibe un nivel alto de responsabilidad social en la en la clínica privada de estudio. Esta mayoría sugiere que la mayoría de los encuestados reconoce y valora las acciones socialmente responsables de la clínica, lo cual puede incluir prácticas éticas, participación comunitaria y sostenibilidad ambiental, entre otros aspectos.

En general, esta distribución en las percepciones revela una variedad de opiniones sobre el compromiso social de la clínica, proporcionando una base para comprender la diversidad de perspectivas en torno a la responsabilidad social de la organización en cuestión.

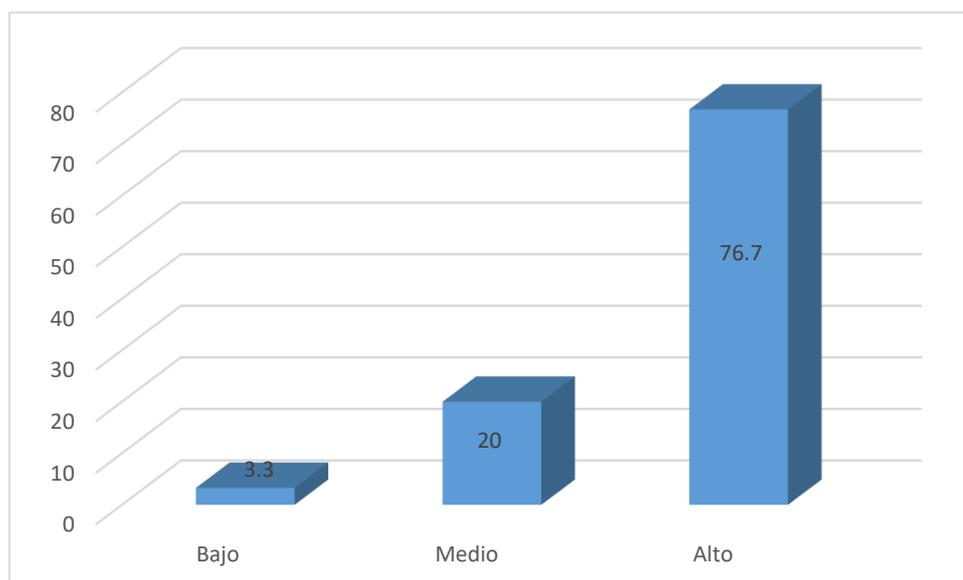
Tabla 2

Nivel de clima organizacional en la empresa de estudio

	fi	%
Bajo	1	3,3
Medio	6	20,0
Alto	23	76,7
Total	30	100,0

Figura 2

Nivel de clima organizacional en la empresa de estudio



En relación al nivel de clima organizacional en la clínica privada de estudio, se evidencia una distribución significativa en las percepciones de los participantes. Un modesto 3% de los encuestados sostiene que el nivel de clima organizacional es bajo, indicando una minoría que percibe un ambiente de trabajo menos favorable o poco propicio para el desarrollo y el bienestar.

En contraste, el 20% de los encuestados considera que el nivel de clima organizacional es medio, lo que sugiere una evaluación intermedia en términos de la atmósfera laboral en la clínica. Esta percepción podría indicar áreas de mejora en aspectos específicos del ambiente de trabajo.

Por último, un destacado 76.7% de los participantes indica que percibe un nivel alto de clima organizacional en la clínica privada de estudio. Esta abrumadora mayoría sugiere que la gran mayoría de los encuestados experimenta un entorno laboral positivo, con características como la satisfacción laboral, la colaboración, y un ambiente propicio para el desarrollo y la productividad.

En conjunto, esta distribución en las percepciones brinda una visión detallada de cómo los empleados perciben el clima organizacional en la clínica, destacando áreas de fortaleza y posibles puntos de atención para mejorar aún más el ambiente laboral y la satisfacción de los colaboradores.

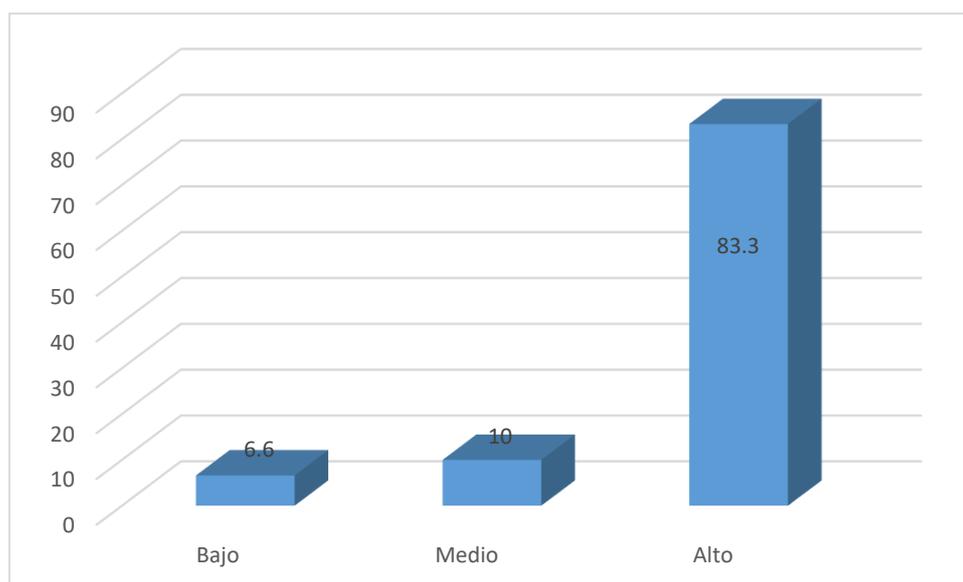
Tabla 3

Nivel de responsabilidad social interna en la empresa de estudio

	fi	%
Bajo	2	6,6
Medio	3	10,0
Alto	25	83,3
Total	30	100,0

Figura 3

Nivel de responsabilidad social interna en la empresa de estudio



En lo que respecta al nivel de responsabilidad social interna en la clínica privada de estudio, los datos revelan una percepción generalmente positiva por parte de los participantes. Un 6.6% de los encuestados sostiene que el nivel de responsabilidad social interna es bajo, indicando una minoría que percibe un compromiso interno limitado en términos de prácticas éticas, cuidado del personal y promoción de un ambiente de trabajo saludable.

Por otro lado, el 10% de los encuestados considera que el nivel de responsabilidad social interna es medio. Esta percepción intermedia podría sugerir áreas específicas en las que la clínica podría mejorar sus prácticas internas, ya sea en

términos de bienestar del personal, desarrollo profesional, o iniciativas que promuevan la ética y la responsabilidad entre los empleados.

Es especialmente notable que un destacado 83.3% de los participantes percibe un nivel alto de responsabilidad social interna en la clínica. Esta mayoría indica que la gran mayoría de los encuestados experimenta un ambiente interno donde se valoran y fomentan prácticas socialmente responsables, lo cual puede incluir aspectos como el apoyo al desarrollo profesional de los empleados, el bienestar laboral y la promoción de una cultura ética dentro de la organización.

En resumen, la distribución de percepciones sobre la responsabilidad social interna en la clínica refleja una inclinación positiva por parte de los empleados, pero también señala áreas en las que la organización podría centrarse para fortalecer aún más su compromiso social interno. Este análisis proporciona una base sólida para comprender cómo la clínica está siendo percibida en términos de su responsabilidad social interna y sugiere posibles áreas de mejora.

ANALISIS INFERENCIAL

Tabla 4

Relación entre RSE y el clima organizacional

		RSE	Clima organizacional
RSE	Correlación de Spearman	1	,631**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
Clima organizacional	Correlación de Spearman	,631**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

Según el coeficiente de correlación, existe una relación media a un nivel de .631 entre la RSE y el clima organizacional. Por lo tanto, la empresa debe mejorar sus dimensiones de responsabilidad interna y externa, para que así los colaboradores perciban un mejor clima laboral.

Tabla 5*Relación de la dimensión interna de la RSE con el clima organizacional*

		RSE Interna	Clima organizacional
RSE Interna	Correlación de Spearman	1	,330
	Sig. (bilateral)		,075
	N	30	30
Clima organizacional	Correlación de Spearman	,330	1
	Sig. (bilateral)	,075	
	N	30	30

Según el coeficiente de correlación, existe una relación baja a un nivel de .330 entre la dimensión interna de la responsabilidad y el clima organizacional. Por lo tanto, la empresa debe mejorar sus dimensiones de responsabilidad interna pues no se está dando cumplimiento de leyes, asimismo no se está aplicando criterios éticos y de transparencia, tampoco se está promoviendo el desarrollo de capital humano y finalmente no se está haciendo una buena migración de impactos negativos.

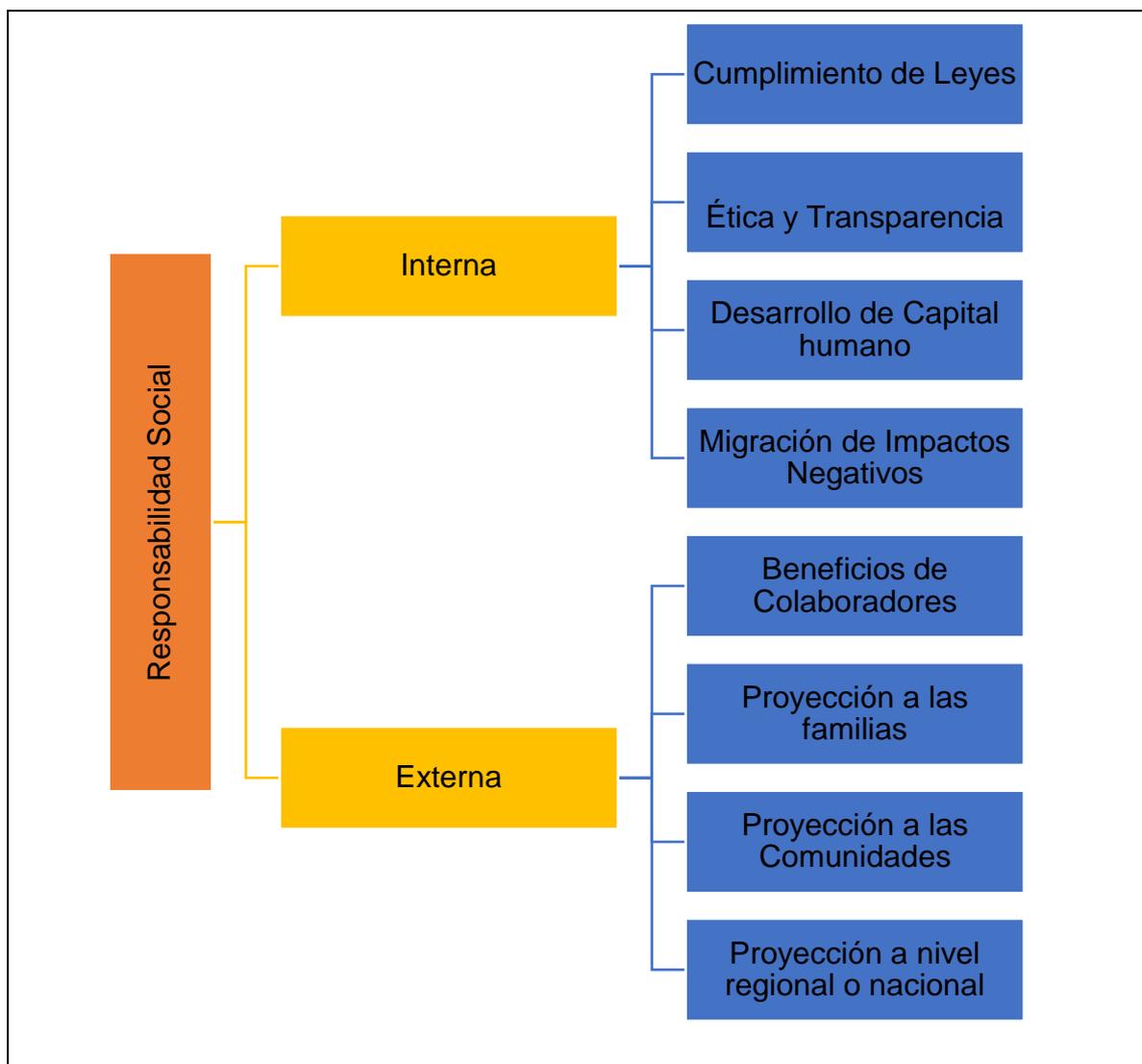
Tabla 6*Relación de la dimensión externa de la RSE con clima organizacional*

		RSE Externa	Clima organizacional
RSE Externa	Correlación de Spearman	1	,586**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	30	30
Clima organizacional	Correlación de Spearman	,586**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	30	30

Según el coeficiente de correlación, existe una relación media a un nivel de .586 entre la dimensión externa de la responsabilidad y el clima organizacional. Por lo tanto, la empresa debe mejorar sus dimensiones de responsabilidad externa pues no se está dando beneficios a los colaboradores, asimismo no se está haciendo proyección social a las familias y comunidades a nivel regional o nacional.

Figura 4

Estrategias de RSE para mejorar el clima organizacional



Definir propuestas de estrategias de RSE “Interna y Externa” implica desarrollar acciones que contribuyan al bienestar de los empleados, la empresa, y la sociedad en general. A continuación, se presentan algunas propuestas para cada una de las categorías mencionadas:

Estrategias de RSE - Interna

Se propone fortalecer la RSE interna a través de programas de capacitación continua para cumplir con las leyes laborales, fomentar una cultura ética mediante la creación de un código de conducta y canales de comunicación abiertos, promover el desarrollo de los empleados mediante programas de formación y

equidad de género, y abordar los impactos negativos de las operaciones internas a través de evaluaciones y medidas responsables.

Estrategias de RSE - Externa

Se propone impulsar la RSE externa mediante la oferta de programas integrales de bienestar para colaboradores, extendiendo beneficios a sus familias, como becas educativas y asesoramiento familiar. Además, se sugiere el desarrollo de proyectos comunitarios y alianzas con organizaciones sin fines de lucro para contribuir al crecimiento de las comunidades locales. A nivel regional o nacional, se aboga por participar en iniciativas amplias que aborden problemáticas sociales, colaborando con otras empresas para encontrar soluciones conjuntas a desafíos sociales significativos.

IV. DISCUSIÓN

Respecto al objetivo general, el cual fue determinar el nivel de relación entre RSE y el clima organizacional en la Clínica de Salud Ocupacional Preventiva SAC, distrito de Chiclayo, 2022. Según el coeficiente de correlación, existe una relación media a un nivel de .631 entre las variables estudiadas. Por lo tanto, la empresa debe mejorar sus dimensiones de responsabilidad interna y externa, para que así los colaboradores perciban un mejor clima laboral.

Este resultado se apoya las teorías vinculadas a la variable RSE, concepto que ha cobrado importancia en las últimas décadas. Aunque pueda parecer una noción reciente propia de las sociedades contemporáneas, tiene sus raíces en la antigüedad y ha experimentado una evolución a lo largo del tiempo. Su relevancia se intensificó notablemente a finales de la década de 1950, durante un periodo caracterizado por conflictos a nivel mundial. En aquel entonces, se sostenía la creencia de que las empresas debían contribuir éticamente a sistemas, ya fueran políticos o económicos, que eran objeto de cuestionamientos.

Los resultados se corroboran con el estudio de Alvarado (2021) en Ecuador, este estudio de caso aborda la influencia del ambiente organizacional en la responsabilidad social. El propósito fue determinar el nivel de relación presente, destacando la obligación social de proporcionar un entorno propicio para el desempeño de los empleados. La investigación reveló detalles sobre las variables estudiadas, identificando áreas de déficit en la organización. Se concluye que la implementación de las recomendaciones derivadas de este estudio puede mejorar significativamente la situación en la localidad de estudio.

Sobre el primer objetivo específico determinar el nivel de relación de la dimensión interna de la RSE con el clima organizacional en la Clínica de Salud Ocupacional Preventiva SAC, distrito Chiclayo, 2022. Según el coeficiente de correlación, existe una relación baja a un nivel de .330 entre la dimensión interna de la responsabilidad y el clima organizacional. Por lo tanto, la empresa debe mejorar sus dimensiones de responsabilidad interna pues no se está dando cumplimiento de leyes, asimismo no se está aplicando criterios éticos y de

transparencia, tampoco se está promoviendo el desarrollo de capital humano y finalmente no se está haciendo una buena migración de impactos negativos.

Este resultado encuentra soporte teórico en lo propuesto por Cañon (2018) donde se destaca que la RSE tiene dos dimensiones en el marco económico, social y medioambiental. Asimismo, menciona que la dimensión interna abarca prácticas responsables dentro de la empresa, como salud, seguridad, gestión de recursos humanos y naturales, cumplimiento de leyes y ética. También incluye el desarrollo del capital humano y la mitigación de impactos negativos en los trabajadores.

En esa misma línea, el resultado se corrobora con el autor López (2018) en Ecuador, este proyecto de investigación se enfocó en examinar la RSE interna para fomentar el desarrollo laboral en un centro de capacitación ocupacional. Se inició con la exploración de conceptos asociados al tema, reconociendo la creciente relevancia de la RSE nivel global. Se llevó a cabo un análisis del perfil institucional, del personal y de los servicios proporcionados, utilizando la Norma SA 8000 para asegurar estándares éticos en la producción. La evaluación de la situación actual del Instituto se realizó mediante la matriz FODA. La metodología de investigación involucró a 12 personas dentro de la institución, logrando así cumplir con los objetivos propuestos en el proyecto.

Sobre el segundo objetivo específico determinar el nivel de relación de la dimensión externa de la RSE con clima organizacional en la Clínica de Salud Ocupacional Preventiva SAC, distrito Chiclayo, 2022. Según el coeficiente de correlación, existe una relación baja a un nivel de .330 entre la dimensión interna de la responsabilidad y el clima organizacional. Por lo tanto, la empresa debe mejorar sus dimensiones de responsabilidad interna pues no se está dando cumplimiento de leyes, asimismo no se está aplicando criterios éticos y de transparencia, tampoco se está promoviendo el desarrollo de capital humano y finalmente no se está haciendo una buena migración de impactos negativos.

Dicho resultado encuentra apoyo teórico en el autor Cañon (2018) quien destaca que la RSE tiene dos dimensiones en el marco económico, social y medioambiental; específicamente la dimensión externa se refiere a responsabilidades fuera de la empresa, como relaciones con clientes, proveedores

y sociedad. Involucra beneficios para colaboradores, familias, comunidades y a nivel nacional o regional, mediante inversiones y alianzas para generar un impacto positivo.

En ese sentido el resultado encuentra concordancia con lo expuesto por Mosquera (2020) en Ecuador, este trabajo de investigación propone un plan de comunicación para el Departamento de Responsabilidad Social (RS) de una cooperativa de ahorro y crédito. Concluye que, la comunicación en las organizaciones se considera multidimensional y es esencial para abordar desafíos sociales y económicos. La (RS) debe estudiarse dentro del comportamiento organizacional para desarrollar estrategias que fomenten el cuidado del medio ambiente y la ayuda social. La RS, como estrategia, refleja notoriedad en el valor social y la reputación empresarial positiva.

A continuación, se explican los resultados del análisis descriptivo, en lo que respecta al nivel de RSE en Clínica de Salud Ocupacional Preventiva SAC, se observa una distribución significativa en las percepciones de los encuestados. Un 13% de los participantes sostiene que el nivel de responsabilidad social de la clínica es bajo, indicando una proporción minoritaria que percibe un grado limitado de compromiso social por parte de la organización. En contraste, el 20% de los encuestados considera que el nivel de responsabilidad social es medio, lo que sugiere una evaluación intermedia en términos de las acciones y prácticas sociales implementadas por la clínica. Esto podría reflejar una percepción de que la institución podría mejorar o ampliar sus iniciativas sociales.

Por último, un notable 66% de los participantes indica que percibe un nivel alto de responsabilidad social en la Clínica de Salud Ocupacional Preventiva SAC. Esta mayoría sugiere que la mayoría de los encuestados reconoce y valora las acciones socialmente responsables de la clínica, lo cual puede incluir prácticas éticas, participación comunitaria y sostenibilidad ambiental, entre otros aspectos.

Este resultado se confirma con el autor Ruiz (2021) en Lambayeque, la investigación se enfocó en analizar la relación entre el clima laboral y el desempeño de los servidores civiles en un hospital nacional. La investigación reveló una relación positiva de grado bajo entre clima laboral y desempeño en competencias,

sin correlación significativa en metas. El clima fue mayormente favorable (69.6%), con alto desempeño en metas grupales. Competencias mostraron un nivel alto (86.1%). Se propuso mejoras basadas en los resultados, siguiendo directrices de Servir para diagnóstico situacional.

En relación al nivel de clima organizacional en Clínica de Salud Ocupacional Preventiva SAC, se evidencia una distribución significativa en las percepciones de los participantes. Un modesto 3% de los encuestados sostiene que el nivel de clima organizacional es bajo, indicando una minoría que percibe un ambiente de trabajo menos favorable o poco propicio para el desarrollo y el bienestar. En contraste, el 20% de los encuestados considera que el nivel de clima organizacional es medio, lo que sugiere una evaluación intermedia en términos de la atmósfera laboral en la clínica. Esta percepción podría indicar áreas de mejora en aspectos específicos del ambiente de trabajo.

Por último, un destacado 76.7% de los participantes indica que percibe un nivel alto de clima organizacional en la Clínica de Salud Ocupacional Preventiva SAC. Esta abrumadora mayoría sugiere que la gran mayoría de los encuestados experimenta un entorno laboral positivo, con características como la satisfacción laboral, la colaboración, y un ambiente propicio para el desarrollo y la productividad.

Este resultado encuentra concordancia con lo manifestado por Alvarado (2021) en Ecuador, este estudio de caso aborda la influencia del ambiente organizacional en la responsabilidad social. La investigación descriptiva, realizada mediante un cuestionario, reveló detalles sobre las variables estudiadas, identificando áreas de déficit en la organización. Se concluye que la implementación de las recomendaciones derivadas de este estudio puede mejorar significativamente la situación en la localidad de estudio.

Finalmente, el objetivo específico de establecer estrategias de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) para mejorar el clima organizacional en la Clínica de Salud Ocupacional Preventiva SAC, en el Distrito Chiclayo, para el año 2022, refleja un enfoque proactivo hacia el bienestar interno y la contribución positiva al entorno externo. Estas estrategias están diseñadas para abordar tanto

las dimensiones internas como externas de la organización, mostrando un compromiso integral con la responsabilidad social.

Se destaca el cumplimiento de leyes y prácticas éticas como estrategias clave, no solo para seguir regulaciones gubernamentales, sino también para fortalecer la reputación y la confianza interna y externa de la clínica. Invertir en el desarrollo del capital humano, mediante la capacitación y el crecimiento profesional, se presenta como otra estrategia esencial para mejorar el clima organizacional. La migración de impactos negativos demuestra un compromiso activo en minimizar efectos perjudiciales en el entorno, mostrando responsabilidad más allá de los límites organizacionales. Proporcionar beneficios a los colaboradores contribuye al bienestar y mejora la percepción del clima organizacional. La proyección a familias y la comunidad a nivel regional o nacional refleja una visión amplia de la responsabilidad social, extendiendo beneficios más allá de la organización. En conjunto, estas estrategias buscan fortalecer el clima interno y contribuir positivamente a la sociedad.

Los resultados coinciden con lo propuesto por Cabrera (2018) en Lima, su investigación buscó analizar el clima organizacional y la satisfacción laboral en una institución pública peruana mediante un diseño correlacional. Los resultados revelan un clima organizacional "muy favorable", vinculado al reconocimiento de la institución como un "Great Place to Work". La satisfacción laboral fue valorada como "media". Se identificaron relaciones positivas entre dimensiones específicas de ambas variables, respaldando la importancia de gestionar ambas áreas para el éxito empresarial.

El aporte científico de este estudio radica en el análisis del nivel de relación entre la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) y el clima organizacional en la Clínica de Salud Ocupacional Preventiva SAC, ubicada en el distrito de Chiclayo en el año 2022. A través del uso del coeficiente de correlación, se reveló que existe una relación significativa, alcanzando un nivel de .631 entre las variables estudiadas. Esta correlación sugiere una conexión media entre la implementación de prácticas de RSE y la percepción del clima organizacional por parte de los colaboradores.

En términos prácticos, este aporte científico sugiere que la clínica puede optimizar su entorno laboral y fortalecer la satisfacción y el compromiso de los empleados al mejorar sus prácticas de responsabilidad social. Además, proporciona una base empírica sólida para la toma de decisiones estratégicas orientadas a la mejora del bienestar organizacional y, por ende, del rendimiento general de la empresa. Este estudio contribuye al campo de la gestión empresarial al destacar la importancia de la RSE en la construcción de un clima organizacional positivo.

VI. CONCLUSIONES

Primero. Existe una relación media a un nivel de $Rho = .631$ entre la RSE y el clima organizacional. Según el indicador la empresa tiene que optimizar sus dimensiones de responsabilidad interna y externa, para que los colaboradores perciban un mejor clima laboral.

Segundo. Existe una relación baja a un nivel de $Rho = .330$ entre la dimensión interna de la RSE y el clima organizacional. La empresa tiene que mejorar las dimensiones de responsabilidad interna. Además, no se está dando cumplimiento de leyes, y no se está aplicando criterios éticos y de transparencia, tampoco se promueve el desarrollo de capital humano y finalmente no se está haciendo una buena migración de impactos negativos.

Tercero. Existe una relación media a un nivel de $Rho = .586$ entre la dimensión externa de la RSE y el clima organizacional. La empresa tiene que mejorar las dimensiones de responsabilidad externa debido a que no se está dando beneficios a los colaboradores, asimismo no se está haciendo proyección social a las familias y comunidades a nivel regional o nacional.

Cuarto. Las estrategias deben estar en razón a las dimensiones interna y externa. Entre las estrategias están el cumplimiento de leyes, demostrar ética y transparencia, el desarrollo de capital humano, la migración de impactos negativos, dar beneficios a los colaboradores, realizar proyección a las familias y comunidad a nivel regional o nacional.

VII. RECOMENDACIONES

Primero. Se debe caracterizar por el cumplimiento de las leyes, así como aplicar la ética y transparencia en el desarrollo de sus actividades. Además, se debe promover el desarrollo de capital humano. También es necesario que se brinde beneficios sociales a los colaboradores, se realicen programas de proyección social a las familias y comunidades a nivel regional o nacional.

Segundo. Es fundamental permitir realizar una línea de carrera, así también debe proporcionar capacitaciones o entrenamientos y otorgar reconocimientos. Igualmente se debe difundir los objetivos y funciones de los colaboradores. Es necesario que se brinden beneficios corporativos y se les de autonomía a sus colaboradores. Finalmente, la alta gerencia debe permitir una escucha activa.

Tercero. La alta gerencia debe brindar siempre dispuesta a ser una guía y brindar orientación. De igual manera se debe monitorizar el cumplimiento de actividades y tener bien definidas las metas de la organización. Finalmente se debe tener una adecuada interacción entre las áreas.

Cuarto. Se debe generar un entorno laboral adecuado, en donde los colaboradores cuenten con equipos y herramientas modernas. Finalmente se debe proporcionar una remuneración que les permite a los trabajadores satisfacer sus necesidades.

REFERENCIAS

- Aguirre, L. R. D., Campos, Á. F. R., & Méndez, A. G. (2013). El clima laboral como un elemento del compromiso organizacional. *Revista Nacional de administración*, 4(1), 59-70.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4721419>
- Alarcon, K. (2017). Social responsibility and corporate reputation on the performance of the brand. *Dimensión Empresarial*, 15(2).
<https://doi.org/10.15665/rde.v15i2.912>
- Alvarado, E. (2021). *Ambiente organizacional y su influencia en la responsabilidad social de los empleadores de la Sociedad Schuldt Vizúete en Babahoyo* [Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Babahoyo].
<http://dspace.utb.edu.ec/handle/49000/10039?show=full>
- Ander – Egg, E. (2005). *Como elaborar un proyecto*. (18ª Ed.). Editorial Lumen/Humanitas.
<https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2017/05/Como-elaborar-un-proyecto-2005-Ed.18-Ander-Egg-Ezequiel-y-Aguilar-Id%C3%A1%C3%B1ez-MJ.pdf.pdf>
- Aponte Farías, C. A., Ávila Huamán, C. B., Azcoytia González, A. C., & Rodríguez Estrada, P. L. (2018). *Responsabilidad social empresarial en el sector financiero en el Perú* [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú Escuela de Posgrado].
<https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio//handle/20.500.12404/12706>
- Asenjo, K. D., & Guevara, C. J. (2020). Responsabilidad social como modelo de gestión municipal en el distrito de Pátapo, Chiclayo. *HACEDOR AIAPAEC*, 4(1), 26–40.
<https://doi.org/10.26495/rch.v4i1.1287>
- Begazo, J. (2012). Responsabilidad social empresarial y el ecosistema. *Gestión en el tercer milenio*, 15(29), 21–26. <https://doi.org/10.15381/gtm.v15i29.8780>

- Barbachan, M. (2017). La Responsabilidad Social Empresarial en el Perú: Desafíos y Oportunidades. *InnovaG*, (2), 56-62.
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/innovag/article/view/18749>
- Belmont (1979). *Informe Belmont: Principios éticos y normas para el desarrollo de las investigaciones*. Observatori de Bioètica i Dret.
<https://www.bioeticayderecho.ub.edu/archivos/norm/InformeBelmont.pdf>
- Breaugh, J., Ritz, A., & Kerstin, A. (2018). Work motivation and public service motivation: disentangling varieties of motivation and job satisfaction. *Public Management Review*, 20(10).
<https://doi.org/10.1080/14719037.2017.1400580>
- Burt, V., & Akita, N. (2009). Responsabilidad social empresarial: guía de implementación para pymes. Asociación de Empresarios Cristianos (ADEC).
<https://es.slideshare.net/d1305/rse-guia-de-implementacin-para-pymes>
- Cabrera, A. L. (2018). Clima organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de una institución pública peruana: estudio de caso. [Tesis de pregrado, Universidad ESSAN].
<https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/1210/Cabrera%20Salas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cajiga, J. (2005). *El concepto de responsabilidad social empresarial*. Centro Mexicano para la filantropía.
https://www.cemefi.org/esr/images/stories/pdf/esr/concepto_esr.pdf
- Cañón, D. (2018). *Responsabilidad social empresarial ¿filantropía o verdadera inversión social*. XXIII Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Información.
<http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xxiii/docs/4.12.pdf>
- Capriotti, P. (2009). Branding Corporativo: Fundamentos para la gestión estratégica de la Identidad Corporativa. *Comunicación*, (27), 15-22.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5466032>

- Caravedo, B. (2000). *Responsabilidad Social: El nuevo orden empresarial que asegura la competitividad*. Universidad del Pacífico.
<https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/78/BIBRESP%20Lo%20social%20y%20la%20empresa%20a%20fines%20de%20siglo%20Responsabilidad%20social%20empresarial%20avances%20y%20logros.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cardona Echeverri, D. R., & Zambrano Cruz, R. (2014). Revisión de instrumentos de evaluación de clima organizacional. *Estudios Gerenciales*, 30(131), 184-189.
<https://www.redalyc.org/pdf/212/21231108010.pdf>
- Carrasco, A. (2018). Clima social escolar y adaptación de conducta en adolescentes de una Institución Educativa de Chiclayo. [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán].
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/5338/Carrasco%20Cruz.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- INCAE. (2010). Manual de Indicadores de Responsabilidad Social Empresarial.
<https://www.cepb.org.bo/urser/wp-content/uploads/2014/12/13.pdf>
- Libro Verde de La Comisión Europea. (2001). *Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las Empresas*. ESADE - IPES
<http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/committees/deve/2002012,2>
- Escobar, E. (2015). La responsabilidad social empresarial como medio de rentabilidad y competitividad. [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú].
<http://hdl.handle.net/20.500.12404/6917>
- Fernández, R. (2009). *Responsabilidad Social Corporativa*. Editorial Club Universitario. Alicante. <https://bit.ly/3bzx500>

- Forero-Jiménez, M. (2019). Modelo de responsabilidad social universitaria: una propuesta para las instituciones colombianas. *Revista de investigación, desarrollo e innovación*, 9(2), 249-260.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6976569>
- Jamal, B., & Anwar, G. (2021). An Empirical Study of Employees' Motivation and its Influence Job Satisfaction. *International journal of Engineering. Business and Management (IJEEM)*, 5(2), 21-30.
<https://dx.doi.org/10.22161/ijeem.5.2.3>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2010). *Metodología de la Investigación*. Mcgrawhill-Educación México.
- Huaman, A., & Vargas, J. (2021). Desarrollo de la responsabilidad social en empresas de Latinoamérica. *Newman Business Review* 7(1), 04-25.
DOI: <https://doi.org/10.22451/3006.nbr2021.vol7.1.10055>
- Humala, H. (2019). *Determinación de los factores específicos de responsabilidad social corporativa en la reputación de la empresa cuencana* [Tesis de doctorado, Universidad Complutense de Madrid].
<https://eprints.ucm.es/id/eprint/58900/1/T41668.pdf>
- Leria-Dulčić, F. J., & Salgado-Roa, J. A. (2018). Efecto del clima social escolar en la satisfacción con la vida en estudiantes de primaria y secundaria. *Revista Educación*, 43(1), 364–379. <https://doi.org/10.15517/revedu.v43i1.30019>
- Lindo, Y. (2021). *Clima organizacional en un hospital público categoría II-2 de Chiclayo, setiembre – diciembre 2019* [Tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo].
<https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/4104>
- López, D. (2018). *Estudio de la responsabilidad social empresarial desde la cultura organizacional – Caso Instituto Dolores Calero de Guayasamín* [Tesis de pregrado, Universidad Central del Ecuador].

<https://www.dspace.uce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/be5e2ba3-1da0-4e79-8256-96153493b1c9/content>

Luthans, F. (2008). *Comportamiento organizacional*. McGraw-Hill Interamericana.

Luna, E. (2017). *Influencia de la responsabilidad social empresarial en el posicionamiento de la marca “Sodimac” en los clientes frecuentes del distrito de Lima- Centro, 2017* [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/2025/Lun%20a_YEM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Mauricio, P., & Fiorella, L. (2019). *Innovación empresarial y la responsabilidad social corporativa en las empresas del sector industrial de Huachipa, Lurigancho Chosica, 2019* [Tesis de pregrado, Universidad César vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43731/Pardave_MLF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Merchán, M (2022). *Análisis del posicionamiento de la responsabilidad social y el desarrollo sostenible para los ciudadanos del Distrito Metropolitano de Quito, entre enero 2019 y febrero 2020* [Tesis de pregrado, Universidad Central del Ecuador].

<https://www.dspace.uce.edu.ec/entities/publication/5650e025-177b-4b80-9802-edabf2e1c6a3>

Mosquera, M. (2020). *Propuesta de plan de comunicación externa para promover la responsabilidad social de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Mushuc Runa*. [Tesis de pregrado, Universidad Central del Ecuador].

<https://www.dspace.uce.edu.ec/entities/publication/91d45588-b350-4162-841b-9bffb0197b50>

Ojeda, P (2018). *El clima social escolar y el rendimiento académico de los estudiantes de educación secundaria en las áreas de comunicación y matemática de las II.EE. “Virgen de Chapi - Circa” y “Héroes del Cenepa” Distrito de Paucarpata - Arequipa – 2018*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional De San Agustín].

<https://repositorio.unsa.edu.pe/items/b34d583b-d4e2-467c-bccd-9dc0473cf72c>

Pardave, L. (2019). *Innovación empresarial y la responsabilidad social corporativa en las empresas del sector industrial de Huachipa, Lurigancho Chosica, 2019* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43731/Pardave_MLF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pastor, A. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos, Lima 2017* [Tesis de pregrado, Universidad San Ignacio de Loyola].

<https://repositorio.usil.edu.pe/entities/publication/916a49c1-fd7b-4143-afd4-92b465b571d5>

Piwosz, M. (2019). *La responsabilidad social en una empresa del Biocomercio. Caso: Limones Piuranos* [Tesis de pregrado, Universidad de Piura].

<https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/4346>

Raffino, M (2019) *Observación Científica*. Conceptos. Consultado: 28 de abril de 2020. Recuperado a partir de <https://concepto.de/observacion-cientifica/>.

Raja, S. Madhavi, C. & Sankar, S. (2019). Influence of Organizational Climate on Employee Performance in Manufacturing Industry. *Suraj Punj Journal For Multidisciplinary Research*, 9, 146-157.

https://www.researchgate.net/publication/331902954_Influence_of_Organizational_Climate_on_Employee_Performance_in_Manufacturing_Industry

Ramirez, A. F., García, A., & Domínguez, L. R. (2013). The work environment as an element of organizational commitment. *National Journal of Management*, 4(1), 59-70.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4721419>

- Revollo C., & Borrás A. (2019). Epistemological Approach to Corporate Social Responsibility. *Cofin Habana*, 13(2).
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2073-60612019000200013&lng=es&tlng=en.
- Reyes, A. (2020). Responsabilidad social empresarial en los Fast Food en el contexto latinoamericano, en los últimos 3 años: una revisión de la literatura científica [Tesis de pregrado, Universidad Privada del Norte].
<https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/24422>
- Rivera, E., Usta, W. & Perozo, S. (2018). Clima social escolar de estudiantes de la institución educativa Dolores Garrido de Gonzáles, Córdova, Colombia. *Revista electrónica multidisciplinaria*, 1(1), 197-216.
<https://produccioncientificaluz.org/index.php/dataciencia/article/view/29811>
- Ruiz, N. (2021). *Clima laboral y su relación con el desempeño de los servidores civiles del Hospital Luis Heysen Inchaustegi-Essalud, Lambayeque-Perú, 2019* [Tesis de maestría, Universidad del Pacifico].
<https://repositorio.up.edu.pe/handle/11354/2912>
- Sanchez, H., & Reyes, C. (2002), *Methodology and Designs of Scientific Research*. URP.
- Sevillano, N. (2016). *La responsabilidad social empresarial como medio de rentabilidad y competitividad*. [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/6917>
- Sierra, R. (2006) Tesis doctorales y trabajos de investigación científica. Paraninfo.
<https://www.paraninfo.es/catalogo/9788497321389/tesis-doctorales-y-trabajos-de-investigacion-cientifica>
- Siurana, J. (2010). Los principios de la bioética y el surgimiento de una bioética intercultural. *Veritas*, (22), 121-157. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-92732010000100006>

- Stup, R. (2003). *Control the factors that influence employee success. Managing the Hispanic Workforce Conference*. Cornell University and Pennsylvania State University.
<https://freedownload-msdm.blogspot.com/2010/05/control-factors-that-influence-employee.html#>
- Valderrama, S. (2013) *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación Científica*. (2ª Ed.). Editorial San marcos.
- Valles, M. (1997) *Técnicas cualitativas de investigación social. Reflexión metodológica y práctica profesional*. Editorial Síntesis S.A.
https://www.trabajosocial.unlp.edu.ar/uploads/docs/valles__miguel_s__tecnicas_cualitativas_de_investigacion_social__reflexion_metodologica_y_practica_profesional_.pdf
- Verma, P. (2018). Relationship between Organisational Communication Flow and Communication Climate. *International Journal of Pharmaceutical Sciences and Business Management*, 1(1), 63-71.
<https://www.semanticscholar.org/paper/Relationship-between-Organisational-Communication-Verma/fb1b35e6abc01c0f86a8196e6ed8398473b561c5>
- Villanueva, R. (2020). Classroom climate in secondary: An analysis of the interactions between teachers and students. *Peruvian journal of educational research*, 1(12), 187-216.
<https://www.unicef.org/peru/media/8146/file/Revista%20peruana%20de%20investigaci%C3%B3n%20educativa%20-%20Edici%C3%B3n%202012.pdf>
- Zegarra, S. (2015). Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad Puno -2014 – Perú. *Communication*, 6(2), 5-14.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682015000200001

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

Título: Responsabilidad social y clima organizacional en Clínica de Salud Ocupacional Preventiva SAC, distrito Chiclayo, 2022

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Escala de medición
¿Cuál es el nivel de relación entre la responsabilidad social empresarial y el clima organizacional en Clínica de Salud Ocupacional Preventiva SAC, distrito de Chiclayo, 2022?	Determinar el nivel de relación entre RSE y el Clima Organizacional en Clínica de Salud Ocupacional Preventiva SAC, distrito de Chiclayo, 2022	“Existe relación de manera significativa entre el nivel de responsabilidad social empresarial con respecto al clima organizacional en Clínica de Salud Ocupacional Preventiva SAC, distrito de Chiclayo, 2022”.	Responsabilidad Social	Interna Externa	Likert TA 5 A 4 I 3 D 2 TD 1
	1) Medir el Nivel de relación de la dimensión interna de la RSE con el clima organizacional en Clínica de Salud Ocupacional	No existe relación de manera significativa entre el nivel de responsabilidad social empresarial con respecto al clima organizacional en Clínica de Salud	Clima Organizacional	Autorrealización Involucramiento laboral	Likert TA 5 A

	<p>Preventiva SAC, distrito Chiclayo, 2022</p> <p>2) Medir el nivel de relación de la dimensión externa de la RSE con clima organizacional. en Clínica de Salud Ocupacional Preventiva SAC, distrito Chiclayo, 2022. Y 3) Establecer estrategias de RSE para mejorar el clima organizacional en Clínica de Salud Ocupacional Preventiva SAC, distrito Chiclayo, 2022.</p>	<p>Ocupacional Preventiva SAC, distrito de Chiclayo, 2022".</p>		<p>Supervisión</p> <p>Comunicación</p> <p>Condiciones Laborales</p>	<p>4</p> <p>I</p> <p>3</p> <p>D</p> <p>2</p> <p>TD</p> <p>1</p>
--	---	---	--	---	---

Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables

Variable responsabilidad social empresarial

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Escala de medición
Responsabilidad Social	Cañon (2018) señala que la Responsabilidad Social Corporativa presenta dos dimensiones dentro de un marco económico, social y medioambiental: La interna y la externa.	La responsabilidad social involucra el cumplimiento de normas, desarrollo de los colaboradores y protección a las comunidades. Esta variable se puede medir con un cuestionario.	Interna	Cumplimiento de Leyes	Likert TA
				Ética y Transparencia	5
				Desarrollo de Capital humano	A
				Migración de Impactos Negativos	4
				Beneficios de Colaboradores	3
			Externa	Proyección a las familias	D
				Proyección a las Comunidades	2
				Proyección a nivel regional o nacional	TD
					1

Variable clima organizacional

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Escala de medición	
Clima Organizacional	Zegarra (2015) conceptualiza al Clima laboral como la influencia que ejerce el ambiente sobre la motivación de los que participan, es decir, la percepción del ambiente organizacional por parte de los colaboradores y como ésta influye en su conducta.	El clima involucra la autorrealización, involucrar al personal, supervisar, comunicar y mejora de las condiciones laborales. Esta variable se puede medir con un cuestionario.	Autorrealización	Línea de Carrera	Likert	
				Capacitaciones o entrenamientos		
				Reconocimientos		
			Involucramiento laboral	Conocimiento de objetivos y funciones	TA	
				Metas motivadoras		5
				Beneficios corporativos		A
				Autonomía		4
				Clima laboral		
			Supervisión	Escucha activa	I	
				Guía y orientación		3
				Monitoreo de cumplimientos		
			Comunicación	Definición de metas	D	
				Interacción de áreas		2
Acceso a información						
Condiciones Laborales	Entorno laboral	TD				
	Equipos y herramientas		1			
	Remuneraciones					
	Beneficios sociales					

Anexo 3. Instrumento de recolección de datos

Cuestionario N° 1

Objetivo: Medir el nivel de Responsabilidad Social en la Clínica de Salud Ocupacional Preventiva SAC, distrito Chiclayo, 2022.

Instrucciones: Lea detenidamente cada pregunta y responda según la escala de medición

TA : Totalmente de acuerdo

A : Acuerdo

I : Indiferente

D : Desacuerdo

TD : Totalmente desacuerdo

Autora: Suyon Delgado, Milagros Judith

Sr. Encuestado autoriza la utilización de la información que proporción mediante este cuestionario para cumplir el objetivo de la investigación propuesta.

SI

NO

N°	Pregunta	Respuesta				
		TA	A	I	D	TD
1	La compañía se caracteriza por el cumplimiento de las leyes					
2	La compañía opera aplicando la ética y transparencia					
3	La compañía promueve el desarrollo de Capital humano					
4	La compañía procura mitigar los impactos negativos					
5	La compañía brinda beneficios a los Colaboradores					
6	La compañía realiza programas de proyección social a las familias					
7	La compañía realiza programas de proyección a las comunidades					
8	La compañía realiza programas de proyección a nivel regional o nacional					

Cuestionario N° 2

Objetivo: Medir el nivel de Clima Organizacional en la Clínica de Salud Ocupacional Preventiva SAC, distrito Chiclayo, 2022.

Instrucciones: Lea detenidamente cada pregunta y responda según la escala de medición

TA : Totalmente de acuerdo

A : Acuerdo

I : Indiferente

D : Desacuerdo

TD : Totalmente desacuerdo

Autora: Suyon Delgado, Milagros Judith

Sr. Encuestado autoriza la utilización de la información que proporción mediante este cuestionario para cumplir el objetivo de la investigación propuesta.

SI

NO

N°	Pregunta	Respuesta				
		TA	A	I	D	TD
1	La compañía permite realizar una línea de Carrera					
2	La compañía brinda capacitaciones o entrenamientos					
3	La compañía brinda reconocimientos					
4	Se difunden los objetivos y funciones de los colaboradores					
5	La compañía tiene Metas motivadoras					
6	Se cuenta con beneficios corporativos					
7	La compañía brinda autonomía a sus colaboradores					
8	Se vive un buen Clima laboral en la compañía					
9	La alta gerencia permite una escucha activa					
10	La alta gerencia brinda siempre una guía y orientación					
11	Se tiene mecanismos para monitorizar el cumplimiento de actividades					
12	Se tienen bien definidas las metas de la organización					
13	Se tiene una adecuada interacción de áreas					
14	Se tiene acceso a información en relación al puesto de trabajo					
15	Se tiene un entorno laboral adecuado					
16	Se cuenta con equipos y herramientas modernas					
17	La remuneración les permite satisfacer sus necesidades					
18	La compañía otorga beneficios sociales					

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Regular b) Buena **c) Muy buena X**

Sugerencias de mejora o de aceptación para su aplicabilidad:

Es instrumento es aceptable para su aplicabilidad.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Lugar y fecha: Chiclayo 6 de mayo del 2022

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Rocio Zevallos", is positioned above a horizontal line. To the left of the signature, there is a vertical light blue line.

Zevallos Aquino Rocío Liliana

DNI. 16483579

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Regular b) Buena **c) Muy buena X**

Sugerencias de mejora o de aceptación para su aplicabilidad:

Es instrumento es aceptable para su aplicabilidad.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Lugar y fecha: Chiclayo 6 de mayo del 2022

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Rocio Zevallos", is positioned above a horizontal line. To the left of the signature, there is a vertical light blue line.

Zevallos Aquino Rocío Liliana

DNI. 16483579

VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE DIAGNÓSTICO

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y nombres del experto. Izquierdo Espinoza Julio Roberto

1.2. Institución donde labora: UTP - UCV

1.3. Título de la investigación: Responsabilidad Social y Clima Organizacional en Clínica de Salud Ocupacional Preventiva SAC, distrito Chiclayo, 2022

1.4. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Cuestionario para medir la responsabilidad Social

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente				Baja				Regular				Buena				Muy buena				
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
CLARIDAD	Ésta formulado con lenguaje apropiado																			X		
OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																			X		
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																			X		
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																			X		
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																			X		
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar la gestión pedagógica																			X		
CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos																			X		
COHERENCIA	Entre variables e indicadores																			X		
METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación																			X		
PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																			X		

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Regular b) Buena **c) Muy buena X**

Sugerencias de mejora o de aceptación para su aplicabilidad:

Es instrumento es aceptable para su aplicabilidad.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Lugar y fecha: Chiclayo 6 de mayo del 2022



Mr. Julio Roberto Izquierdo Espinoza
ABOGADO ESPECIALISTA
CLAD. 19991

Izquierdo Espinoza Julio Roberto

DNI. 40802335

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Regular b) Buena **c) Muy buena X**

Sugerencias de mejora o de aceptación para su aplicabilidad:

Es instrumento es aceptable para su aplicabilidad.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Lugar y fecha: Chiclayo 6 de mayo del 2022



Mr. Julio Roberto Izquierdo Espinoza
ABRUM ESPECIALISTA
CLAY 1988

Izquierdo Espinoza Julio Roberto

DNI. 40802335

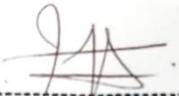
OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Regular b) Buena **c) Muy buena X**

Sugerencias de mejora o de aceptación para su aplicabilidad:

Es instrumento es aceptable para su aplicabilidad.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Lugar y fecha: Chiclayo 6 de mayo del 2022



Dr. Jaime Laramie Castañeda Gonzales
CLAD . 15345

Castañeda Gonzales Jaime Laramie

DNI. 41418490

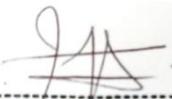
OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Regular b) Buena **c) Muy buena X**

Sugerencias de mejora o de aceptación para su aplicabilidad:

Es instrumento es aceptable para su aplicabilidad.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Lugar y fecha: Chiclayo 6 de mayo del 2022



Dr. Jaime Laramie Castañeda Gonzales
CLAD . 15345

Castañeda Gonzales Jaime Laramie

DNI. 4141840

Anexo 5. Validez y confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

Tabla 7

Fiabilidad de instrumento responsabilidad social

Alfa de Cronbach	N de elementos
.902	8

El instrumento es confiable a un nivel de .902 según la prueba de alfa de Cronbach.

Tabla 8

Fiabilidad de instrumento clima organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
.968	18

El instrumento es confiable a un nivel de .968 según la prueba de alfa de Cronbach.

Anexo 6. Autorización de aplicación del instrumento firmado por la respectiva autoridad



Lima, 18 de julio de 2022

Carta P. 1015-2022-UCV-EPG-SP

Lic.
BERTHA REYES FALLA
Administradora
CLINICA DE SALUD OCUPACIONAL PREVENTIVA S.A.C.

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **SUYON DELGADO MILAGROS JUDITH**; identificado(a) con DNI/CE N° 44609939 y código de matrícula N° 7002663748; estudiante del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA en modalidad semipresencial del semestre 2022-I quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO(A), se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (tesis) titulado:

RESPONSABILIDAD SOCIAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN CLÍNICA DE SALUD OCUPACIONAL PREVENTIVA SAC, DISTRITO CHICLAYO, 2022

En este sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso a nuestro(a) estudiante, a fin que pueda obtener información en la institución que usted representa, siendo nuestro(a) estudiante quien asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de concluir con el desarrollo del trabajo de investigación (tesis).

Agradeciendo la atención que brinde al presente documento, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,

MBA. Ruth Angélica Chicana Becerra
Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales
Universidad César Vallejo

CSO PREVENTIVA SAC
Dr. Raúl Delgado Aquino
CMP. 29646
GERENTE GENERAL

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

Preventiva!
RECIBIDO
22/07/22
11:14 PM
[Signature]

RESPUESTA A DESARROLLO DE INVESTIGACIÓN

Chiclayo, 25 de Julio del 2022

Estimada:

MBA: RUTH ANGÉLICA CHICANA BECERRA

Coordinadora General de programas de posgrado semipresencial
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Mediante la presente se le hace llegar un cordial saludo, del mismo modo se les da a conocer la **aceptación de la investigación** de la estudiante MILAGROS JUDITH SUYON DELGADO con DNI N° 44609939 y código de matrícula N° 7002663748 del programa de MAESTRIA DE ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS – MBA en modalidad semipresencial. Del mismo modo se solicita la confidencialidad de la información obtenida en el trabajo de investigación denominada: RESPONSABILIDAD SOCIAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN CLINICA DE SALUD OCUPACIONAL PREVENTIVA SAC, DISTRITO DE CHICLAYO, 2022.

Asimismo, también se agradecería hacer llegar sus resultados obtenidos en dicha investigación para realizar las mejoras respectivas o las intervenciones según sea el caso.

Aprovechamos la oportunidad para hacerles llegar las muestras de nuestra especial consideración.

Atentamente. –



CSC PREVENTIVA S.A.C.
Dr. Raúl Delgado Aquino
C.M.P. 19546
GERENTE GENERAL



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GRANADOS MAGUIÑO MAURO AMARU, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Responsabilidad Social y Clima Organizacional en Clínica de Salud Ocupacional Preventiva SAC, Distrito Chiclayo, 2022", cuyo autor es SUYON DELGADO MILAGROS JUDITH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 17 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GRANADOS MAGUIÑO MAURO AMARU DNI: 06441665 ORCID: 0000-0002-5668-0557	Firmado electrónicamente por: MGRANADOSM el 17-08-2022 18:38:49

Código documento Trilce: TRI - 0418112



Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, SUYON DELGADO MILAGROS JUDITH estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Responsabilidad Social y Clima Organizacional en Clínica de Salud Ocupacional Preventiva SAC, Distrito Chiclayo, 2022", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
MILAGROS JUDITH SUYON DELGADO DNI: 44609939 ORCID: 0000-0003-2829-1957	Firmado electrónicamente por: MSUYOND el 28-09- 2022 14:06:47

Código documento Trilce: TRI - 0431186