



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Percepción de la responsabilidad social del Hospital San Bartolomé, en las áreas de logística y economía, Lima - 2017

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Ivonne Fiorela López Arancibia

ASESOR:

Dr. Noel Alcas Zapata

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración del talento humano

PERÚ - 2018

Dra. Luzmila Garro Aburto

Presidente

Mgtr. Santiago Aquiles Gallarday Morales

Secretario

Dr. Noel Alcas Zapata

Vocal

Dedicatoria

A mis familiares que en todo momento me apoyaron para lograr mis objetivos personales y profesionales.

Agradecimiento

A la Universidad Cesar Vallejo., por darme la oportunidad de lograr mis objetivos profesionales.

Al Dr. Noel Alcas Zapata, que con sus consejos y orientaciones oportunas ha hecho posible la culminación de esta tesis.

A Dios por guiarme, dándome sabiduría, inteligencia para lograr mi objetivo.

Declaratoria de autenticad

Yo, Ivonne Fiorela López Arancibia, estudiante del Programa Académico de Maestría en Gestión Pública en la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI 46104060, con la tesis titulada “Percepción de la responsabilidad social del Hospital San Bartolomé, en las áreas de Logística y Economía, Lima - 2017” declaro bajo juramento que:

La tesis es de mi autoría.

He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.

La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.

Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, Mayo del 2017

Br. Ivonne Fiorela López Arancibia

DNI: 46104060

Presentación

Señores miembros del jurado

Presento la Tesis titulada: Percepción de la responsabilidad social del Hospital San Bartolomé, en las áreas de logística y economía, Lima - 2017, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para optar el grado académico de Magister en Gestión Pública

Esperamos que estos modestos aportes contribuyan con algo en la solución de la problemática de la responsabilidad social en especial en los aspectos relacionados con nuestra labor en el Hospital San Bartolomé.

La información se ha estructurado en siete capítulos teniendo en cuenta el esquema de investigación sugerido por la universidad.

En el primer capítulo se expone la introducción. En el segundo capítulo se presenta el marco metodológico. En el tercer capítulo se muestran los resultados. En el cuarto capítulo abordamos la discusión de los resultados. En el quinto se precisan las conclusiones. En el sexto capítulo se adjuntan las recomendaciones que hemos planteado, luego del análisis de los datos de las variables en estudio. Finalmente en el séptimo capítulo presentamos las referencias bibliográficas y anexos de la presente investigación.

La autora.

Índice de contenido

	Pág.
Página de jurados	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice de contenido	vii
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
I. Introducción	13
1.1. Antecedentes	14
1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística	19
1.3. Justificación	27
1.4. Problema	29
1.5. Hipótesis	31
1.6. Objetivos	32
II. Marco metodológico	33
2.1. Variables	34
2.2. Operacionalización de variables	34
2.3. Metodología	35
2.4. Tipos de estudio	37
2.5. Diseño	37
2.6. Población, muestra y muestreo	37
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	39
2.8. Método de análisis	42
2.9. Aspectos éticos	42
III. Resultados	44

3.1. Descripción de resultados	45
3.2. Contrastación de hipótesis	48
IV. Discusión	53
V. Conclusiones	57
VI. Recomendaciones	59
VII. Referencias	61
Anexos	66
Anexo 1. Matriz de consistencia	67
Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos	68
Anexo 3. Base de datos de la prueba piloto	70
Anexo 4. Base de datos de la muestra	71
Anexo 5. Certificados de validez de contenido	75
Anexo 6. Artículo científico	81
Anexo 7. Autorización para aplicación de encuesta	94

Lista de tablas

	Pág.
Tabla 1. Operacionalización de la variable responsabilidad social	35
Tabla 2. Relación de jurados	40
Tabla 3. Interpretación del coeficiente de confiabilidad	41
Tabla 4. Resultado de análisis de confiabilidad del instrumento que mide la responsabilidad social	41
Tabla 5. Niveles de la responsabilidad social del Hospital San Bartolomé, en las áreas de logística y Economía, Lima – 2017	45
Tabla 6. Niveles de la dimensión externa de la responsabilidad social del Hospital San Bartolomé, en las áreas de logística y Economía, Lima – 2017	46
Tabla 7. Niveles de la dimensión interna de la responsabilidad social del Hospital San Bartolomé, en las áreas de logística y Economía, Lima – 2017	47
Tabla 8. Rangos responsabilidad social	48
Tabla 9. Prueba U de Mann-Whitney sobre la responsabilidad social del Hospital San Bartolomé	49
Tabla 10. Rangos dimensión interna	50
Tabla 11. Prueba U de Mann-Whitney sobre la dimensión interna de la responsabilidad social del Hospital San Bartolomé	50
Tabla 12. Rangos de la dimensión externa de la responsabilidad social	51
Tabla 13. Prueba U de Mann-Whitney sobre la dimensión externa de la responsabilidad social del Hospital San Bartolomé	51

Lista de figuras

	Pág.
Figura 1. Diseño de investigación	37
Figura 2. Niveles de la responsabilidad social del Hospital San Bartolomé, en las áreas de logística y Economía	45
Figura 3. Niveles de la dimensión externa de la responsabilidad social del Hospital San Bartolomé, en las áreas de logística y Economía	46
Figura 4. Niveles de la dimensión interna de la responsabilidad social del Hospital San Bartolomé, en las áreas de logística y Economía	48

Resumen

En la investigación titulada: Percepción de la responsabilidad social del Hospital San Bartolomé, en las áreas de logística y Economía, Lima - 2017, el objetivo general de la investigación fue Determinar la diferencia en la responsabilidad social del Hospital San Bartolomé, en las áreas de logística y Economía, Lima – 2017.

El tipo de investigación es básico, el nivel de investigación es descriptivo comparativo, el enfoque es cuantitativo. Las dos muestra fueron independientes y estuvieron constituidas por 50 trabajadores cada una, distribuidas en las áreas de logística y economía del Hospital Nacional San Bartolomé. La técnica que se utilizó es la encuesta y el instrumento de recolección de datos un cuestionario aplicado a los trabajadores de las áreas mencionadas. Para la validez del instrumento se utilizó el juicio de expertos y para la confiabilidad del instrumento se utilizó el estadístico KR-20 que salió muy alta: 0,921.

En relación al objetivo general, se concluye que, existe diferencia significativa en la responsabilidad social del Hospital San Bartolomé, en las áreas de logística y Economía, Lima – 2017, como se comprueba con el estadístico de U- Mann - Whitney (274,000); p –valor = 0,000 < 0.05.

Palabras Clave: Responsabilidad social

Abstract

In the research entitled: Perception of social responsibility of San Bartolomé Hospital, in the areas of logistics and economy, Lima - 2017, the general objective of the research was to determine the difference in social responsibility of San Bartolomé Hospital in the areas of Logistics and Economy, Lima - 2017.

The type of research is basic, the level of research is descriptive comparative, the approach is quantitative. The two samples were independent and were constituted by 50 workers each, distributed in the areas of logistics and economy of the National Hospital San Bartolomé. The technique that was used is the survey and the instrument of data collection a questionnaire applied to the workers of the mentioned areas. For the validity of the instrument was used the expert judgment and for the reliability of the instrument was used the KR-20 statistic that came out very high: 0.921.

In relation to the general objective, it is concluded that there is a significant difference in the social responsibility of the Hospital San Bartolomé, in the areas of logistics and Economy, Lima - 2017, as verified by the U - Mann - Whitney statistic (274,000); P -value = 0.000 <0.05.

Palabras Clave: Social responsibility

I. Introducción

1.1. Antecedentes

1.1.1. Antecedentes Internacionales

Ciro (2011), en su estudio doctoral: *Responsabilidad social empresarial implicaciones filosóficas*, fue realizado en la Universidad de León. En este trabajo se ha identificado que el objeto de Estudio de la Ética de la Empresa (sector de la Ética General en el cual se ha legitimado la RSE) no se centra en su dimensión organizacional (nivel meso), únicamente, sino además en el nivel del sistema macro (político, económico y ambiental) y en el nivel micro, el de la persona humana. Si la acción empresarial se define por sus nexos de relación con los niveles macro y micro, además de definirse por la gestión de relaciones que establece con la totalidad de los stakeholders en referencia a una cadena productiva cuyos anillos se han descentrado a lo largo y ancho del planeta, entonces la responsabilidad por cada uno de los componentes de la acción empresarial adquiere una carga significativa específica. La responsabilidad, así, se torna simétrica en relación con los tres objetivos de las empresas (económicos, sociales y ambientales). Y se vuelve, en el contexto de la ética del largo plazo de Jonas, responsabilidad no recíproca, consciencia del futuro, compromiso con la continuidad de la naturaleza humana. Esta manera de concebir la responsabilidad, permite diferenciar dos dimensiones: la Responsabilidad Social como marketing, al servicio de los objetivos económicos en términos de inversión con tasas de retorno; y la Responsabilidad Social Empresarial como pensamiento corporativo vinculante para todos los nexos de relación de la empresa con los niveles macro y micro, lo cual la convierte en un actor social corporativo cuyas obligaciones sociales la ponen en el centro de las preocupaciones ya no sólo por la integración social presente, sino también por las posibilidades de integración social de las generaciones próximas. De este modo, para dar pistas definitivas sobre la carga significativa implícita en el título de este trabajo, explicitar las relaciones de la acción empresarial con el nivel del sistema político y ambiental, y con el nivel de las interacciones cotidianas (en las cuales el bien moral forma parte de las doctrinas comprensivas y, por lo tanto, de los procesos de socialización) significa descubrir las implicaciones filosóficas habidas en

la conceptualización sobre la moralidad de las acciones empresariales y sobre la manera de entender el concepto de responsabilidad que les sea subsecuente.

Salguero (2015), en su estudio doctoral: *La responsabilidad social en la crisis y reestructuración de empresas*, sustentado en la Universidad de Granada, precisó que como resultados de la Tesis -que se vinculan al itinerario y desarrollo señalados- evidenciamos que se hace necesario incluir los precedentes y el fundamento de la RSC porque favorecen la configuración del marco teórico de la investigación. Sostuvo además que el modelo de empresa inclusiva, relacional y dialógica es el marco adecuado de la reestructuración responsable porque introduce en el management empresarial los criterios mínimos de justicia social reconocidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 y que se proyectan en códigos y pautas de comportamiento en la dinámica de las corporaciones. Esta ética empresarial incluye a todos los stakeholders, impulsando medidas imaginativas para conseguir la sostenibilidad, introduciendo valores congruentes con la sociedad en un determinado momento histórico. Justificamos que este modelo de empresa inclusiva se vincula con la accountability como compromiso de transparencia, pero también de innovación y aprendizaje. Otra conclusión procedimental o metodológica tiene que ver con el modelo del derecho flexible (soft law) que caracteriza tanto al discurso de la RSC como a las estructuras de la gobernanza. Concluimos, en este sentido, en el capítulo III, que una de las muestras más enriquecedoras de la conexión entre la gobernanza corporativa y la RSE es la materialización del factor de autorregulación que se manifiesta en los códigos de buenas prácticas, en los códigos éticos y en los códigos de conducta externa. Aquí dejamos patente cómo el paradigma de la gobernanza suministra fuerza persuasiva e incentivadora a la gestión empresarial, haciéndola más eficiente e introduciendo en ella mecanismos de participación y coordinación desde los parámetros de la horizontalidad, más congruentes con las nuevas relaciones sociales y económicas. Se llegó a la conclusión de que estas normas de soft law carecen de fuerza vinculante, en el sentido tradicional de este término, pero que producen algunos efectos jurídicos directos o indirectos. Por tanto, su potencialidad no reside en la noción

de obligación por la fuerza, sino en la creación de expectativas registradas en compromisos expresamente aceptados.

Odriozola (2015), en su tesis doctoral: *La relación entre las prácticas de responsabilidad social laboral y la reputación*, sustentada en la Universidad de Cantabria, la presente tesis doctoral aborda como punto principal la investigación sobre la relación entre la realización de actuaciones de responsabilidad social laboral (RSL) de las empresas y la generación de reputación. La conceptualización teórica sobre la responsabilidad social corporativa y la dimensión laboral de ésta se recoge en el segundo capítulo de la tesis, y así mismo, el tercer capítulo está dedicado a la conceptualización de la reputación, las mediciones de la reputación y la revisión teórica de los estudios relacionados tanto con la reputación corporativa cómo con la reputación laboral. En el cuarto capítulo se desarrollan tres aplicaciones empíricas independientes. La primera analiza la relación de la RSL con la creación de reputación corporativa y laboral. La segunda analiza si las prácticas de conciliación laboral y personal, como parte de las prácticas de responsabilidad social laboral, influyen en los resultados económicos de la empresa. La tercera examina si la reputación laboral tiene una relación circular con la rentabilidad económica de las empresas. El capítulo quinto engloba las conclusiones obtenidas.

Godos (2012), en su estudio doctoral: *La percepción de la responsabilidad social de la empresa por parte de la alta dirección*, sustentado en la Universidad de León, en dicha investigación se analiza el papel que juegan los altos directivos y sus percepciones como determinantes del comportamiento de la empresa y, en concreto, para la implementación y desarrollo de prácticas de responsabilidad social corporativa (RSC). El marco teórico se encuadra a partir de aportaciones de la teoría de los Mandos Superiores, la teoría de los Stakeholders, el enfoque Agencia-Stewardship, las teorías de la Acción Razonada y del Comportamiento Planificado, entre otras. Se pone de manifiesto la necesidad y la relevancia de analizar factores relacionados con aspectos psicológicos y cognitivos de los altos directivos, ya que constituyen importantes antecedentes de su conducta y, dada su destacada posición en la

empresa, de las acciones desarrolladas por esta última. Se revela que el sector general de actividad al que pertenece la compañía condiciona decisivamente el nivel de prácticas de RSC desarrolladas. Y finalmente, se muestra que los propietarios o accionistas, a través del grado de concentración de la propiedad, pueden influir significativamente en el nivel de implicación en materia de RSC. De esta manera, se sugiere que la consideración simultánea de los dos grupos con mayor poder para la efectiva implementación de la RSC, los altos directivos y los propietarios, puede mejorar la capacidad explicativa de los modelos de análisis en este campo.

1.1.2. Antecedentes Nacionales

Baca (2016), estudio titulado: *“La responsabilidad social universitaria propuesta conceptual y medición en el ámbito de una universidad privada de Lima, Perú”*, sustentado en la Universidad de Sevilla, afirmó que Mediante un método bibliointegrativo, métrico y descriptivo, se determina el estado del arte de la responsabilidad social en las organizaciones, para luego delimitar conceptual y teóricamente la responsabilidad social universitaria y proponer un método sistémico para evaluarla. Definido el modelo conceptual, se diseñan dos instrumentos para analizar la gestión de la Responsabilidad Social Universitaria (RSU) y el nivel de percepción de los Stakeholders internos, tomando como caso una de las más importantes universidades privadas del Perú. Sobre la base de la teoría de los impactos de la RSU y la sostenibilidad ambiental, se diseña un modelo de RSU de cinco dimensiones: Gestión organizativa, Gestión ambiental, Docencia, Investigación y Extensión; y 17 subdimensiones: Relación con actores sociales, Accesibilidad social de la universidad, Educación para el desarrollo, Producción y pertinencia social del conocimiento, Interdisciplinariedad, Democratización del conocimiento, Vinculación entre investigación y formación, Vigilancia ética de la ciencia, Promoción de la iniciativa y la crítica, Estructura pedagógica con contenidos de RS en la universidad, educación ambiental, equidad remunerativa, principios éticos, Comunicación interna responsable, Capacitación del personal, Marketing Responsable y Gestión medio ambiental. Se diseña una lista de chequeo de 90 ítems y un cuestionario estructurado de 39 ítems,

ambos equivalentes para evaluar la RSU. En una muestra representativa de 1,500 stakeholders internos (estudiantes, profesores y administrativos) se analiza la fiabilidad y validez del cuestionario, encontrando valores de consistencia interna superiores a 0.80 por cada dimensión, así como una estructura factorial acorde a la teoría (SRMR=0.055), donde las cargas factoriales de cada subdimensión es superiores al 0.8 y la Varianza explicada promedio (AVE) es superior al 64% en todas las dimensiones, demostrando validez convergente y discriminante. Se ha encontrado que ambos instrumentos obtienen resultados semejantes (75% de varianza común) y que son de fácil aplicación.

Zapata (2012), en su tesis titulada: *Aproximación a una legislación nacional en responsabilidad social empresarial para la emisión de reportes de sostenibilidad*. Concluyo que, la responsabilidad social empresarial es nueva en términos formales, pero no en lo práctico, ya que antes de que se definiera como tal, diversas empresas ya ejercían actividades filantrópicas en el mundo, ya sea en alianza con las comunidades como en grupos de empresarios. También afirmó que Para ser efectivo, un reporte debe comunicar el nivel de compromiso de la compañía respecto de su Responsabilidad Social Empresarial, demostrar cómo la ha incorporado a su visión de negocios, y explicar de qué manera está impactando su resultado final.

Lapa (2014), en su estudio doctoral titulado: *La responsabilidad social empresarial frente a la colectividad laboral en el Perú*. (Tesis doctoral), sustentada en la Universidad San Martín de Porres, concluyó que Se ha demostrado que La RSE es cada vez más importante para la competitividad de las empresas. Las empresas socialmente responsables son más atractivas para los clientes, para los empleados y para los inversores. Asimismo concluyó que se demostrado que las empresas tienen objetivos más amplios que los económicos para asegurar su supervivencia y el bienestar de los sistemas sociales en que existen. Por lo tanto deben ser traducidos en acciones y programas de beneficio común los cuáles se evalúan periódicamente a fin de comprobar su comportamiento y la continuidad de las políticas Sociales que la empresa ha adoptado de forma voluntaria.

Espinoza (2015), en su tesis de maestría: “*La gestión de responsabilidad social empresarial de las empresas mineras en el Perú y su incidencia en el desarrollo sostenible de las comunidades de su entorno período 2004 – 2014*”, sustentada en la Universidad San Martín, afirmó que La gestión de responsabilidad social empresarial de las empresas mineras en el Perú, impactó negativamente en el desarrollo sostenible en las comunidades ubicadas en su entorno período 2004 – 2014; porque los niveles de sostenibilidad de las comunidades son: Socialmente no sostenibles, cuentan con una economía sub desarrollada y medio ambiente degradado. El desempeño social de las empresas mineras en el Perú, impactó negativamente en el desarrollo sostenible social de las comunidades ubicadas en su entorno – período 2004 - 2014; debido a que las comunidades son socialmente no sostenibles.

1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística

1.2.1. Bases teóricas de la variable responsabilidad social

Tipos de códigos éticos de la responsabilidad social corporativa

Cuando se habla de la responsabilidad social empresarial o corporativa, se deben tener en cuenta los tipos de códigos éticos, como la deontología profesional, la misma que es necesaria para que el profesional ejerza su profesión respetando los principios, valores y normas de conducta inherentes a su ejercicio profesional. Por otra parte, se tienen los códigos éticos sectoriales, que están referidos a las buenas prácticas profesionales, a la potenciación de las sinergias y la cooperación para ahorrarse de sus desconfianzas. El objetivo de estos tipos de códigos sectoriales, es también evitar aquellas prácticas que enturbian al sector. También se puede decir que son obligatorios para aquellas empresas que lo han firmado voluntariamente. Finalmente se tiene que los códigos éticos empresariales u organizacionales, definen en común los proyectos de la misma organización.

Casi siempre, los tres tipos de organización conviven en una misma organización, y la superposición entre estos códigos, supone también simultaneidad.

Pero no implica necesariamente un problema, si no se presentan contradicciones entre los mismos.

Desde el punto de vista ético, la responsabilidad social, implica la inclusión de las expectativas de todos los grupos de interés, entre los que podemos mencionar a los accionistas, los trabajadores y sus familias, la comunidad, la empresa, los proveedores, el medio ambiente y el estado. Todo este esfuerzo debe conducir a la empresa a desarrollar sus actividades en el marco del desarrollo sostenible.

Características de la responsabilidad social

Según el portal Enciclopedia de Características (2007), la responsabilidad social tiene las siguientes características: a) impacto social: esto implica el nivel de solidaridad social que asume y practica la empresa en relación con el cuidado del medio ambiente, la solidaridad y el compromiso de generar un impacto positivo en la comunidad, b) los antecedentes que se refieren a la eficacia de la empresa para estar acorde con la democracia y la justicia distributiva, c) los compromisos de la responsabilidad social empresarial debe resultar productivos para los negocios que se emprenden, pero deben consolidarse a largo plazo y al mismo tiempo disminuyen las contingencias, d) la responsabilidad social desde el punto de vista ético supone la implantación desde el interior del negocio, para mejorar la reputación de la empresa y no limitarse a una transformación real. En resumen la empresa debe conciliar el negocio con las expectativas de la comunidad, e) la normativa, que está referida al cumplimiento con respecto a los organismos internacionales sobre responsabilidades de las empresas, los derechos humanos y la legislación para empresas multinacionales, f) debido al posicionamiento que ocupa la empresa en un país, puede trastocarse lo que es el fin con un simple medio, es decir que se puede utilizar la política y los temas sociales para sacar cierta ventaja en desmedro de los acuerdos y compromisos asumidos, g) otra característica no menos importante es la medición de sus programas sociales y su sustentabilidad y el estado de sus políticas sociales, h) el engagement, lo cual implica

que la aproximación de la empresa a la comunidad debe realizarse en forma creativa, h) que la empresa debe convertirse en un referente de compromiso social.

Percepción

La percepción se entiende como un procedimiento cognoscitivo, que permite al sujeto capturar la información del medio que lo rodea a través de la energía que llega a los sistemas sensoriales. Mediante la percepción, la información es interpretada y se logra establecer la idea de un único objeto. Esto significa que es factible experimentar diversas cualidades de una misma cosa y fusionarlas a través de la percepción, para comprender que se trata de un único objeto.

Definiciones de la responsabilidad social

La Comunidad Europea (2002), refiriéndose a la responsabilidad social de las empresas precisó que:

Ser socialmente responsable no significa solamente cumplir plenamente las obligaciones jurídicas, sino también ir más allá de su cumplimiento invirtiendo más en el capital humano, el entorno y las relaciones con los interlocutores. La experiencia adquirida con la inversión en tecnologías y prácticas comerciales respetuosas del medio ambiente sugiere que ir más allá del cumplimiento de la legislación puede aumentar la competitividad de las empresas. (p. 13)

En este sentido entendemos la responsabilidad social como una obligación de justificar la propia actuación de la empresa o corporación con respecto al cumplimiento de reglas y principios éticos con su comunidad en general.

Canyelles (2011), se refirió a la responsabilidad social de las empresas públicas, precisando que:

Aunque la gestión de la responsabilidad social de las administraciones públicas (RSA) implica un conjunto de acciones muy diversas y de gran riqueza metodológica, algunos mensajes políticos estableciendo líneas de compromiso han simplificado un conjunto de aspectos muy concretos como la introducción de cláusulas sociales, la elaboración de códigos éticos y la publicación de memorias de sostenibilidad. (p. 6)

La publicación de los compromisos que asumen las empresas con las instituciones civiles es una muestra de lo que se puede lograr con el proceso de concertación, que es necesario para lograr mejores estándares de responsabilidad en beneficio de la población.

La organización Icontec (2008), citada por Hincapie (2016), afirmó que la responsabilidad social de las empresas públicas es entendida:

Como el compromiso voluntario que adquieren organizaciones en diversos sectores económicos y sociales del país, el cual está encaminado a establecer estrategias que cumplan con las expectativas sociales del cliente interno y externo de la organizaciones entre los cuales encontramos a los stakeholders, fundamentadas en un desarrollo humano integral que le permita a la organización garantizar su crecimiento económico, desarrollo social y equilibrio ambiental partiendo de las normas existentes para ello. (p. 6)

Los compromisos que se asumen como empresa u organización, deben estar enmarcados dentro de políticas que tiendan a la conservación del medio ambiente y sobre todo en la puesta en marcha de estrategias que ayuden a mejorar la calidad de vida de la población.

Hincapie (2016), afirmó que:

La responsabilidad social se consolida como una política de empresa según la cual una organización incorpora en sus procesos de creación de valor los intereses e inquietudes de los agentes que legítimamente forman parte de su interés (accionistas, trabajadores, clientes, ciudadanos, proveedores, financiadores, reguladores, agentes sociales, organizaciones sociales...) y específicamente un compromiso con la sostenibilidad global (ambiental, social, económica). (p. 4)

La responsabilidad social se debe ver siempre como un valor agregado de la empresa u organización, dado que el fin que se quiere lograr está en función de atender las inquietudes y necesidades de todos los agentes de la comunidad como: los trabajadores, las familias, los inversionistas, los clientes, y la comunidad en su conjunto.

También, La Comunidad Europea (2002), afirmó que: “No obstante, la responsabilidad social de las empresas no se debe considerar sustitutiva de la reglamentación o legislación sobre derechos sociales o normas medioambientales, ni permite tampoco soslayar la elaboración de nuevas normas apropiadas” (p. 13).

La responsabilidad social depende en la actualidad de la política de la empresa y del nivel de compromiso que asume como organización, en relación a los clientes, trabajadores, las familias y la comunidad en general, en el marco del respeto al medio ambiente.

Browen (1953), citado por Duque, Cardona, y Rendón (2013), indicó que la responsabilidad social de las empresas:

Se refiere a las obligaciones de los empresarios para aplicar políticas, tomar decisiones o seguir las líneas de acción que son deseables en términos de los objetivos y valores de nuestra sociedad” por lo tanto, el empresario debe actuar

para servir a la sociedad en lugar de tener como objetivo la maximización de los beneficios como único fin de la empresa. (p. 2)

El objetivo fundamental es servir a la comunidad, antes que servirse, asimismo. Por lo tanto, las decisiones que se tomarán deben estar enmarcadas en relación a los intereses de la sociedad en general y a los principios éticos.

La Asociación Española de Contabilidad y Administración de Empresas (2003), citada por Duque, Cardona, y Rendón (2013), refiriéndose a la responsabilidad social empresarial precisó que:

La responsabilidad social corporativa es el compromiso voluntario de las empresas con el desarrollo de la sociedad y la preservación del medio ambiente, desde su compromiso social y un comportamiento responsable hacia las personas y grupos sociales con quienes se interactúa. (p.6)

La responsabilidad social como política de la empresa, debe atender los intereses y necesidades de las personas y de los grupos sociales con quienes se interactúa. Esto permitirá tener como aliados a la misma población y juntos se puede direccionar las actividades de mejora y preservación del medio ambiente.

Ingecal (2011), citado por Duque, Cardona, y Rendón (2013), indicaron que:

La Responsabilidad Social es la integración voluntaria de las preocupaciones sociales, laborales, medio ambientales y de respeto a los derechos humanos (superando el cumplimiento estricto de las obligaciones legales vigentes) en el gobierno, gestión, estrategias, políticas y procedimientos de las organizaciones. (p. 6)

Las acciones inherentes a la responsabilidad social de las empresas naturalmente se enmarcan dentro de las políticas de cada estado y sobre todo tomando como premisas los valores sociales y los principios éticos.

Argandoña (2012), afirmó que:

La RS será, pues, ese conjunto de responsabilidades que la empresa asume ante la sociedad, que irán cambiando, como es lógico, porque cambian las circunstancias y la misma sensibilidad de los actores. La RS no puede reducirse a un listado de responsabilidades sociales. (p. 2)

En esencia la responsabilidad social no puede y no debe convertirse en un listado de compromisos que muchas veces no se cumplen, sino por el contrario se espera que en el proceso de interacción con la población, son sus trabajadores, con sus clientes, se evidencie niveles de sensibilidad de los interactuantes de manera adecuada.

Dimensiones de la responsabilidad social

La Comunidad Europea (2002), define para la responsabilidad social de las empresas dos dimensiones: Dimensión interna, en la cual se incluyen como indicadores: la gestión de recursos humanos, salud y seguridad en el trabajo, adaptación al cambio y la gestión del impacto ambiental y de los recursos naturales. En la dimensión externa, considera como indicadores: las comunidades locales, socios comerciales, proveedores y consumidores, Derechos humanos y problemas ecológicos mundiales.

Dimensión interna

La Comunidad Europea (2002), considera que:

Dentro de la empresa, las prácticas responsables en lo social afectan en primer lugar a los trabajadores y se refieren a cuestiones como la inversión en recursos humanos, la salud y la seguridad, y la gestión del cambio, mientras que las

prácticas respetuosas con el medio ambiente tienen que ver fundamentalmente con la gestión de los recursos naturales utilizados en la producción. Abren una vía para administrar el cambio y conciliar el desarrollo social con el aumento de la competitividad. (p. 15)

En el ámbito interno la responsabilidad social de la empresa está referida a los trabajadores, las áreas que tienen que ver con el uso adecuado de los recursos humanos, la gestión de los recursos naturales en el proceso de producción.

Balteras y Díaz (2005), citados por Soler (2014) afirmaron que las acciones de la organización que son inherentes a las responsabilidades sociales internas, están dentro de las relaciones que establece la organización con sus trabajadores y también a los estilos y practica gerenciales de su funcionarios o personal de confianza, comprendiendo el cumplimiento de las obligaciones legales con los trabajadores; más aún, con un esfuerzo adicional de inversión en la gente. En este aspecto, la responsabilidad social apunta a favorecer el desarrollo tanto profesional como personal de sus trabajadores, a posibilitar su acceso a la información o decisiones para mejorar las condiciones de trabajo tanto físicas como contractuales.

Dimensión externa

La Comunidad Europea (2002), refiriéndose a la dimensión externa indicó que:

Lejos de circunscribirse al perímetro de las empresas, la responsabilidad social se extiende hasta las comunidades locales e incluye, además de a los trabajadores y accionistas, un amplio abanico de interlocutores: socios comerciales y proveedores, consumidores, autoridades públicas y ONG defensoras de los intereses de las comunidades locales y el medio ambiente. (p. 20)

En el plano externo, la responsabilidad social, se enmarca dentro de la política que tiene la empresa con la comunidad, con los trabajadores, con los accionistas, con sus clientes y además con las instituciones civiles de interés social.

Jaramillo (2011), señaló que desde el punto de vista interno, la responsabilidad social se concibe como el respeto a los derechos de los trabajadores, la legislación laboral y las normas de la Organización Internacional del Trabajo. La empresa debe trascender e invertir en el desarrollo personal y profesional de sus empleados, así como proporcionar una mejora en las condiciones y calidad de vida en el trabajo, establecer un equilibrio entre la vida familiar y laboral, el fortalecimiento de sus relaciones y un compromiso permanente con el respeto a los derechos humanos y laborales. En efecto, no solo debe limitarse la responsabilidad social interna a resolver los problemas laborales con los trabajadores o servidores

1.3. Justificación

Justificación Teórica

La presente investigación se basa en la existencia de información recopilada de libros, investigaciones nacionales e internacionales y además de información de las páginas web donde se profundizan en las teorías sobre la responsabilidad social de las empresas, esto permite analizar la problemática que se enmarca en el Hospital San Bartolomé, en las áreas de logística y Economía. El propósito de esta investigación es plantear mejoras para la dirección del hospital. Al respecto Rivas (2012) preciso que: “En la investigación hay una justificación teórica cuando el propósito del estudio es generar reflexión y debate académico sobre el conocimiento existente, confrontar una teoría, contrastar resultados o hacer epistemología del conocimiento existente” (p. 3).

Por otra parte, la información que teórica que se obtenga en este estudio puede contribuir y mejorar al mismo tiempo el conocimiento de la variable y dimensiones en estudio, el cual a su vez puede ser un aporte significativo para futuras investigaciones.

Justificación Práctica

Esta investigación es de gran importancia porque la responsabilidad social de las empresas, se puede lograr tomando como referente este estudio, cuyo propósito es proponer criterios que ayuden a mejorar las condiciones en las cuales se está

trabajando, asimismo atender las necesidades de desarrollo personal y profesional de cada uno de los trabajadores y de la misma organización. Al respecto Rivas (2012), refiriéndose a la justificación práctica precisó que: “se considera que una investigación tiene una justificación práctica, cuando su desarrollo ayuda a resolver un problema o, por lo menos propone estrategias que al aplicarse contribuirían a resolverlo” (π. 6).

Se plantearán procedimientos, sugerencias y recomendaciones, para que las autoridades del Hospital San Bartolomé, en las áreas de logística y economía, las ejecuten las mejoras necesarias, logrando con ello que los trabajadores se sientan motivados, en el marco de una comunicación horizontal, que coadyuve a una mejor satisfacción laboral y mejoras también en el hospital y en el uso de los recursos respetando el medio ambiente.

Justificación Metodológica

La investigación es importante en la medida que da posibles “luces” teóricas y metodológicas para emprender otros estudios soportados en esta investigación, relacionados con la responsabilidad social de las empresas, la reflexión y análisis de la información recibida, en torno a establecer mejores niveles de responsabilidad social. Además, las conclusiones y recomendaciones de este estudio ofrecerán un informe importante para los funcionarios del Hospital San Bartolomé, en las áreas de Logística y Economía para que establezcan mejoras en la responsabilidad social de la institución.

Por otra parte, el instrumento y técnicas utilizados en la presente investigación, una vez validados y probado su confiabilidad, pueden ser utilizados en otras investigaciones similares.

1.4. Problema

1.4.1. Planteamiento del problema

La responsabilidad social de las empresas en los países de Latinoamérica y en todo el mundo en general, ha tomado especial relevancia en estos últimos años, debido a las actividades a las cuales se dedican y que muchas veces tienen que ver con la conservación del medio ambiente, el respeto a los derechos de los trabajadores y sus familias y los niveles de sostenibilidad que se tienen con la comunidad. En esta línea de pensamiento, se tiene que conjugar los esfuerzos de todos los agentes sociales de la empresa como los trabajadores y sus familias, los dueños de las empresas, los ejecutivos o funcionarios, el medio ambiente y la comunidad.

Todos los estudios realizados, indican que responsabilidad social de las empresas es importante porque se necesita el cumplimiento de todos los principios éticos, profesionales, principios organizacionales que garanticen la sostenibilidad de la empresa. En ese sentido García (2007), afirmó que:

La responsabilidad social empresarial es un concepto que implica la necesidad y obligación de las empresas e instituciones que desarrollan algún tipo de actividad económica, de mantener una conducta respetuosa de la legalidad, la ética, la moral y el medio ambiente. Es el compromiso de la empresa en la contribución al desarrollo sostenible; lo cual implica la adopción de una nueva ética en su actuación en relación con la naturaleza y la sociedad, un motivo de solidaridad, el sentido de responsabilidad por salvar las condiciones que sustentan la vida en el planeta, el tributo la calidad de vida de los grupos de interés (o stakeholders), sus familias y la comunidad. (p. 3)

En el Perú en particular, la responsabilidad social de las empresas todavía está en su etapa de desarrollo, dado que se tiene una experiencia no muy buena fundamentalmente en el sector minero y pesquero y por lo general en la mayor parte de las industrias o empresas que han venido funcionando en condiciones precarias, debido al poco avance en el campo tecnológico y a la falta de control de las autoridades

para hacer cumplir las normas y reglamentos. Una de los malos ejemplos es la extracción minera durante años en la Oroya, donde se ha hecho un daño al medio ambiente irreparable y que durará muchos años para paliar en algo este desastre ecológico. Esto debido fundamentalmente a la falta de control de las autoridades gubernamentales, falta de decisión política para corregir y hacer cumplir la normatividad vigente o para legislar a nivel del congreso sobre esa materia. Por otra parte se asocia a este tema una pérdida de los principios, valores éticos y morales, porque no se entiende lo que significa el respeto por los otros, es decir por las demás personas, respeto al medio ambiente y al derecho de los pueblos y en particular de las familias a vivir en espacios saludables.

Otro de los aspectos que se involucra en la responsabilidad social es la política de remuneraciones y desarrollo personal que tiene cada empresa con sus trabajadores y que de manera directa involucra a sus familias. En esta línea de pensamiento, es de que se ha analizado la problemática de la responsabilidad social del Hospital San Bartolomé, en las áreas de logística y economía, Lima – 2017, en el cual se evidencian problemas de insatisfacción laboral, falta de motivación, falta de oportunidades para capacitación y desarrollo profesional y el servicio que se brinda a la comunidad presenta todavía algunas carencias. Por estas razones es de que se plantea el estudio titulado responsabilidad social del Hospital San Bartolomé, en las áreas de logística y economía, Lima – 2017. Con el propósito de arribar a conclusiones y recomendaciones que ayuden a la solución del problema en estudio.

1.4.2. Formulación del Problema

Problema General

¿Cuáles es la diferencia en la percepción de la responsabilidad social del Hospital San Bartolomé, en las áreas de logística y Economía, Lima – 2017?

Problemas específicos

Problema específico 1

Cuáles es la diferencia en la dimensión externa sobre la percepción de la responsabilidad social del Hospital San Bartolomé, en las áreas de logística y economía, Lima – 2017?

Problema específico 2

¿Cuáles es la diferencia en la dimensión externa sobre la percepción de la responsabilidad social del Hospital San Bartolomé, en las áreas de logística y economía, Lima – 2017?

1.5. Hipótesis

Hipótesis General

Existe diferencia significativa en la percepción de la responsabilidad social del Hospital San Bartolomé, en las áreas de logística y economía, Lima – 2017.

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Existe diferencia significativa en la dimensión externa sobre la percepción de la responsabilidad social del Hospital San Bartolomé, en las áreas de logística y economía, Lima – 2017.

Hipótesis específica 2

Existe diferencia significativa en la dimensión externa sobre la percepción de la responsabilidad social del Hospital San Bartolomé, en las áreas de logística y economía, Lima – 2017.

1.6. Objetivos

Objetivo General

Determinar la diferencia en la percepción de la responsabilidad social del Hospital San Bartolomé, en las áreas de logística y economía, Lima – 2017.

Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Determinar la diferencia en la dimensión externa sobre la percepción de la responsabilidad social del Hospital San Bartolomé, en las áreas de logística y economía, Lima – 2017.

Objetivo específico 2

Determinar la diferencia en la dimensión externa sobre la percepción de la responsabilidad social del Hospital San Bartolomé, en las áreas de logística y Economía, Lima – 2017.

II. Marco Metodológico

2.1. Variables

Hernández, Fernández y Baptista (2010) refiriéndose a la variable afirman que: “una variable es una propiedad que puede fluctuar y cuya variación es susceptible de medirse u observarse” (p.93).

Definición conceptual:

Definición conceptual de la variable responsabilidad social

La Comunidad Europea (2002), refiriéndose a la responsabilidad social de las empresas precisó que:

Ser socialmente responsable no significa solamente cumplir plenamente las obligaciones jurídicas, sino también ir más allá de su cumplimiento invirtiendo «más» en el capital humano, el entorno y las relaciones con los interlocutores. La experiencia adquirida con la inversión en tecnologías y prácticas comerciales respetuosas del medio ambiente sugiere que ir más allá del cumplimiento de la legislación puede aumentar la competitividad de las empresas. (p. 13)

Definición operacional:

Definición operacional de la variable responsabilidad social

Operacionalmente la variable responsabilidad social, se define mediante las dimensiones: dimensión interna (15 ítems) y la dimensión externa (13 ítems). Asimismo, la escala utilizada para medir la variable responsabilidad social es dicotómica: Si (1) y No (0).

2.2. Operacionalización de la variable:

Hernández, et al (2010) refiriéndose a la operacionalización de las variables, afirman que es: “el proceso que sufre una variable (o un concepto en general) de modo tal que a ella se le encuentran los correlatos empíricos que permiten evaluar su comportamiento en la práctica” (p. 77).

Tabla 1.

Operacionalización de la variable responsabilidad social

Dimensiones	Indicadores	Número de ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Interna	Gestión de recursos humanos	1 – 15	Si (1) No (0)	Bajo
	Salud y seguridad en el lugar de trabajo			0 - 5
	Adaptación al cambio			Moderado
	Gestión del impacto ambiental y de los recursos naturales			6 - 10
Externa	Comunidades locales	16 – 28		Alto
	Socios comerciales, proveedores y consumidores			11 - 15
	Derechos humanos			Bajo
	Problemas ecológicos mundiales			0 - 5
				Moderado
				6 - 10
				Alto
				11 - 15

2.3. Metodología

En esta investigación Para la metodología, se ha aplico como el método científico como un método general y unitario. Para ello se ha utilizado a la estadística como una herramienta para el recojo, procesamiento, análisis y presentación de los resultados. Asimismo se ha hecho uso del método hipotético deductivo para la contratación de las hipótesis, el mismo que va de lo general a o particular.

Método hipotético deductivo

Hernández, et al (2010), afirman que:

De acuerdo con el método hipotético deductivo, la lógica de la investigación científica se basa en la formulación de una ley universal y en el establecimiento de condiciones iniciales relevantes que constituyen la premisa básica para la construcción de teorías. Dicha ley universal se deriva de especulaciones o conjeturas más que de consideraciones inductivistas. Así las cosas, la ley universal puede corresponder a una

proposición como la siguiente: Si “X sucede, Y sucede” o en forma estocástica: “X sucede si Y sucede con probabilidad P.” (p.4).

Podemos mencionar que el método hipotético-deductivo es un proceso interactivo, es decir, que se repite constantemente, durante el cual se examinan hipótesis a la luz de los datos que van arrojando los experimentos.

2.4. Tipo de estudio

El presente estudio es básico, dado que se pretende profundizar en el conocimiento de la variable de investigación. Al respecto, Zorrilla (1993, Citado por Grajales, 2000), refiriéndose al tipo de investigación, afirmó que:

La básica denominada también pura o fundamental, busca el progreso científico, acrecentar los conocimientos teóricos, sin interesarse directamente en sus posibles aplicaciones o consecuencias prácticas; es más formal y persigue las generalizaciones con vistas al desarrollo de una teoría basada en principios y leyes. (p.1)

Por ello los estudios básicos buscan incrementar y profundizar los conocimientos científicos respecto a las variables y dimensiones de investigación. Con bastante frecuencia las descripciones se hacen por encuestas. Aunque éstas también pueden servir para probar hipótesis específicas y ponerlos a prueba los sustentos.

2.5. Diseño

Este estudio es descriptivo comparativo, dado que se pretende determinar la existencia de diferencias significativas entre la variable y dimensiones con respecto a dos muestras independientes, al respecto, Hernández, et al (2010), precisaron que la “Investigación descriptiva, busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo o población” (p. 80).

No experimental

Este estudio es no experimental, dado que la investigadora no ha manipulado los datos de las variables. Al respecto, Hernández, et. al. (2010). Señalan: “Estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos.” (p.149).

Transversal

Asimismo, este estudio es transversal, porque los datos de las variables se recogieron en un momento único. En ese sentido, Hernández, et. al (2010). Señalan: “recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado” (p.151).

La siguiente figura, simboliza el presente diseño:

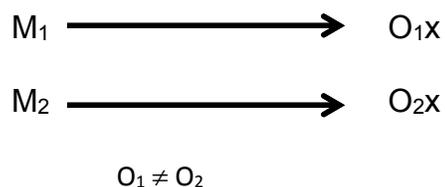


Figura 1. Diseño de investigación

Donde:

M_1 = Muestra de trabajadores de Logística

M_2 = Muestra de trabajadores de Economía

O_{1X} = Observación de la variable sistema de responsabilidad social en la muestra 1

O_{2X} = Observación de la variable sistema de responsabilidad social en la muestra 2

2.6. Población, muestra y muestreo

Población

Según Hernández, et tal (2010), “la población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones [...] Las poblaciones deben situarse

claramente en torno a sus características de contenido, de lugar y en el tiempo” (p.235).

En la presente investigación, la población está constituida por 100 trabajadores de logística y economía del Hospital San Bartolomé de Lima, 2017.

Muestra

Según Bernal (2006), “la muestra es la parte de la población que se selecciona, de la cual realmente se obtiene la información para el desarrollo del estudio y sobre la cual se efectuarán la medición y la observación de las variables objeto de estudio” (p. 165).

Las muestras del presente estudio han sido intencionadas, para ambos grupos: Logística y Economía del Hospital San Bartolomé, en el año 2017. Cada muestra ha estado constituida por 50 trabajadores.

Muestreo

El muestreo de la presente investigación fue no probabilístico o no aleatorio

Unidades de muestreo

La unidad primaria de muestreo son los trabajadores de logística y economía del Hospital San Bartolomé de Lima, 2017.

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

Morone, refiriéndose a las técnicas de investigación afirma que:

Las técnicas son los procedimientos e instrumentos que utilizamos para acceder al conocimiento. Encuestas, entrevistas, observaciones y todo lo que se deriva de ellas. (2012, p.3).

Las técnicas como procedimientos, son necesarios para obtener información de las variables en estudio.

Asimismo Morone (2012), sobre la encuesta afirmó que:

Se utiliza el término encuesta para referirse a la técnica de recolección de datos que utiliza como instrumento un listado de preguntas que están fuertemente estructuradas y que recoge información para ser tratada estadísticamente, desde una perspectiva cuantitativa (p.17).

La técnica de la encuesta es aplicada en estudios transversales, y en donde se obtiene las puntuaciones de los elementos de la muestra.

Instrumento

En el presente estudio, el instrumento de investigación fue un cuestionario. El mismo que fue elaborado para medir la variable responsabilidad social, que consta de 28 ítems. Asimismo dicho cuestionarios fue medido con escala tipo Likert con dos opciones de respuesta, los cuales detallamos a continuación en la respectiva ficha técnica:

Ficha técnica del cuestionario sobre responsabilidad social

Datos generales

Título:	Cuestionario sobre la responsabilidad social
Autora:	: Bach. Ivonne Fiorela López Arancibia
Procedencia:	Lima - Perú-2017
Objetivo:	Describir las características de la variable responsabilidad social del Hospital San Bartolomé en las áreas de logística y economía, Lima.
Administración:	Individual
Duración:	15 minutos

- Significación: El cuestionario está referido a determinar las percepciones de la variable responsabilidad social en las áreas de las Oficinas de logística y economía- Hospital San Bartolomé, 2017.
- Estructura: La escala consta de 28 ítems, con 02 alternativas de respuesta de opción dicotómica, como: Si (1) y No (0). Asimismo, la escala está conformada por 02 dimensiones, donde los ítems se presentan en forma de proposiciones con dirección positiva sobre la percepción de la responsabilidad social.

Validez y confiabilidad

Validez

Para Hernández, *et al* (2010), “la validez es el grado en que un instrumento en verdad mide la variable que pretende medir” (p. 201).

En el presente estudio, se realizó el proceso de validación de contenido, en donde se consideraron tres aspectos: relevancia, pertinencia y claridad de cada uno de los ítems de los instrumentos.

Tabla 2.
Relación de jurados

Experto	Experto	Aplicabilidad
Dr. Noel Alcas Zapata	Metodólogo	Aplicable
Dra. Luzmila Garro Aburto	Temática	Aplicable

Confiabilidad

Para establecer la confiabilidad de los cuestionarios, se aplicó la prueba estadística de fiabilidad KR-20, a una muestra piloto de 20 trabajadores que no participaron en la

muestra. Luego se procesarán los datos, haciendo uso del Programa Estadístico SPSS versión 22.0.

Según Hernández, *et al* (2010), la confiabilidad de un instrumento de medición “es el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes”. (p. 200).

Tabla 3.

Interpretación del coeficiente de confiabilidad

Rangos	Magnitud
0,81 a 1,00	Muy Alta
0,61 a 0,80	Moderada
0,41 a 0,60	Baja
0,01 a 0,20	Muy baja

Fuente: Ruíz (2007).

Como se puede observar, la tabla 3 permite analizar los resultados de la prueba KR-20, para cada una de las variables en estudio y sus correspondientes dimensiones.

Tabla 4.

Resultado de análisis de confiabilidad del instrumento que mide la responsabilidad social

Dimensión / variable	KR-20	N° de ítems
Interna	0.863	15
Externa	0.820	13
Responsabilidad social	0.921	28

Como se observa en la tabla 4, las dimensiones: Interna y Externa de la responsabilidad social, las cuales tienen confiabilidad Muy alta. Por otra parte, el instrumento que mide la variable responsabilidad social tiene confiabilidad muy alta. Por lo tanto podemos afirmar que dicho instrumento es confiable.

2.8. Métodos de análisis e interpretación de datos:

Inicialmente, se realizó un estudio piloto con la finalidad de determinar la confiabilidad de los instrumentos, en 20 trabajadores de las áreas de logística y Economía que no participaron en la muestra y que presentan las mismas características de las muestras de estudio, quienes fueron seleccionados al azar y a quienes se les aplicó el cuestionario con escala dicotómica sobre la percepción de la responsabilidad social.

La confiabilidad del instrumento a partir de la muestra piloto, se estableció por dimensiones y por variables, cuyos resultados fueron mostrados e interpretados en las tablas 4 y 5.

Una vez probada la validez y confiabilidad de los instrumentos de estudio, se procedió a aplicarlos a las muestras de 50 trabajadores (en cada área), en las áreas de logística y economía respectivamente.

Luego, se analizaron los datos obtenidos en ambas muestras de 50 trabajadores cada una, a través del programa estadístico SPSS versión 22.0 en español. Asimismo los resultados pertinentes al estudio, han sido mostrados mediante tablas y figuras, con su correspondiente interpretación, de acuerdo a los objetivos e hipótesis planteados en la presente investigación.

Para la contrastación de la hipótesis general, e hipótesis específicas y teniendo en cuenta que los datos de la variable son cualitativos, se seleccionó y aplicó el estadístico de U de Man – Whitney.

2.9. Aspectos éticos

Este trabajo de investigación ha cumplido con los criterios establecidos por el diseño de investigación cuantitativa de la Universidad César Vallejo, el cual sugiere a través de su formato el camino a seguir en el proceso de investigación. Asimismo, se ha cumplido con respetar la autoría de la información bibliográfica, por ello se hace

referencia de los autores con sus respectivos datos de editorial y la parte ética que éste conlleva.

Las interpretaciones de las citas corresponden al autor de la tesis, teniendo en cuenta el concepto de autoría y los criterios existentes para denominar a una persona “autor” de un artículo científico. Además de precisar la autoría de los instrumentos diseñados para el recojo de información, así como el proceso de revisión por juicio de expertos para validar instrumentos de investigación, por el cual pasan todas las investigaciones para su validación antes de ser aplicadas.

III. Resultados

3.1. Descripción

Tabla 5.
Niveles de la responsabilidad social del Hospital San Bartolomé, en las áreas de Logística y Economía, Lima – 2017

Niveles	Logística		Economía	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Baja	0	0,0%	1	2,0%
Moderada	2	4,0%	40	80,0%
Alta	48	96,0%	9	18,0%
Total	50	100,0%	50	100,0%

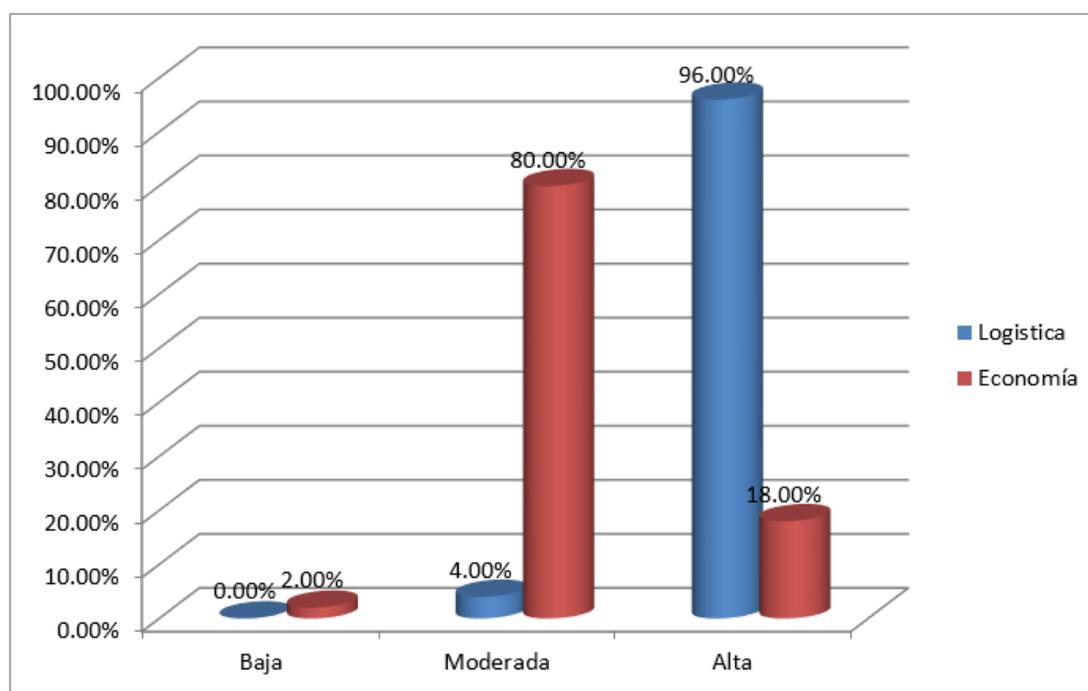


Figura 2. Niveles de la responsabilidad social del Hospital San Bartolomé, en las áreas de Logística y Economía.

En la tabla 5 y figura 2, se muestran los niveles de la variable responsabilidad social del Hospital San Bartolomé, en las áreas de logística y Economía, en donde el 2,0% de los trabajadores del área de economía tienen la responsabilidad social baja, frente al 0,0% del área de logística. Asimismo, el 80,0% de los trabajadores del área

de economía presentan responsabilidad social moderada, frente al 4.0% del área de logística que tienen responsabilidad social también moderada. Finalmente, el 96,0% de los trabajadores del área de logística presentan responsabilidad social en el nivel alto, frente al 18,0% de los trabajadores del área de economía que están también en el nivel alto.

Tabla 6.

Niveles de la dimensión externa de la responsabilidad social del Hospital San Bartolomé, en las áreas de logística y economía, Lima – 2017

Niveles	Logística		Economía	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Baja	0	0,0%	3	6,0%
Moderada	6	12,0%	47	94,0%
Alta	44	88,0%	0	0,0%
Total	50	100,0%	50	100,0%

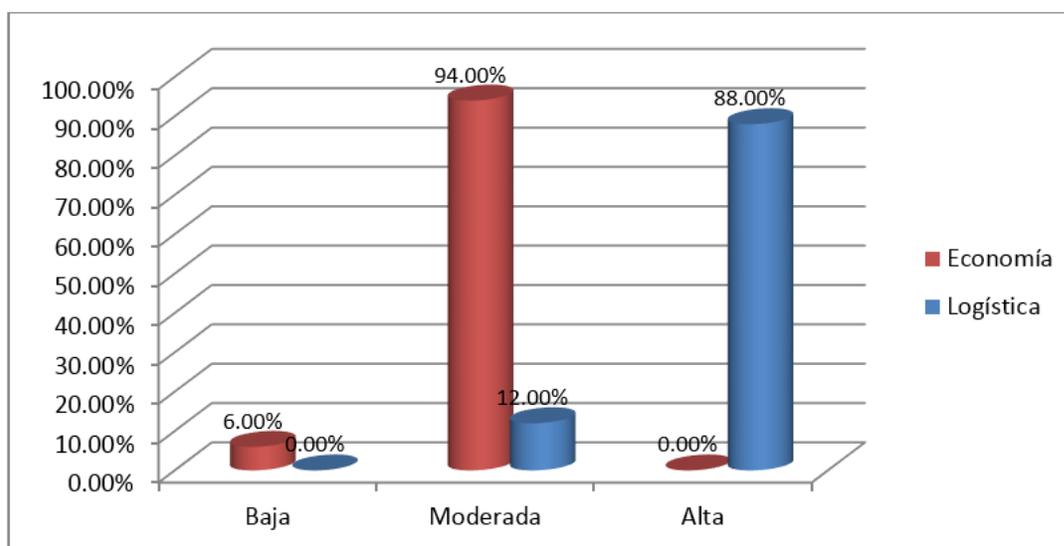


Figura 3. Niveles de la dimensión externa de la responsabilidad social del Hospital San Bartolomé, en las áreas de logística y economía

En la tabla 6 y figura 3, se muestran los niveles de la dimensión externa de la responsabilidad social del Hospital San Bartolomé, en las áreas de logística y Economía, en donde el 6,0% de los trabajadores del área de economía tienen la

responsabilidad social baja, frente al 0,0% del área de logística. Asimismo, el 94,0% de los trabajadores del área de economía presentan en la dimensión externa de la responsabilidad social un nivel moderado, frente al 12,0% del área de logística que tienen nivel también moderado. Finalmente, el 88,0% de los trabajadores del área de logística presentan en la dimensión externa de la responsabilidad social un nivel alto, frente al 0,0% de los trabajadores del área de economía en dicho nivel.

Tabla 7.
Niveles de la dimensión interna de la responsabilidad social del Hospital San Bartolomé, en las áreas de logística y Economía, Lima – 2017

Niveles	Logística		Economía	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Baja	0	0,0%	2	4,0%
Moderada	8	16,0%	30	60,0%
Alta	42	84,0%	18	36,0%
Total	50	100,0%	50	100,0%

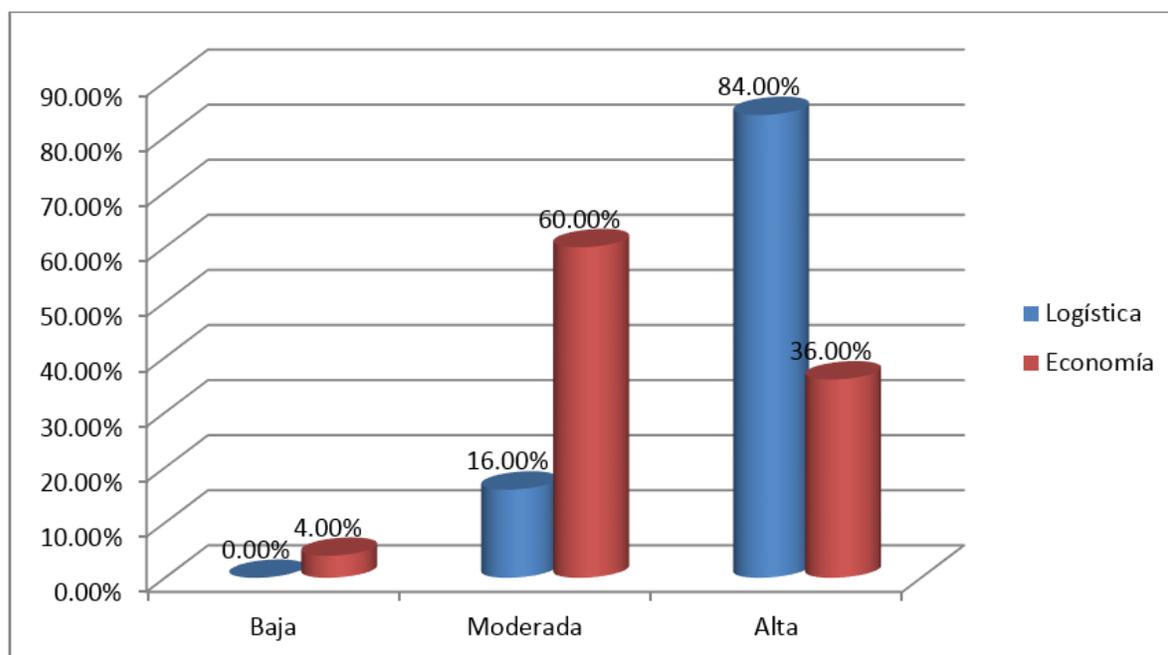


Figura 4. Niveles de la dimensión interna de la responsabilidad social del Hospital San Bartolomé, en las áreas de logística y Economía.

En la tabla 7 y figura 4, se muestran los niveles de la dimensión interna de la responsabilidad social del Hospital San Bartolomé, en las áreas de logística y Economía, en donde el 4,0% de los trabajadores del área de economía tienen la responsabilidad social baja, frente al 0,0% del área de logística. Asimismo el 60,0% de los trabajadores del área de economía presentan en la dimensión interna de la responsabilidad social un nivel moderado, frente al 16,0% del área de logística que tienen nivel también moderado. Finalmente el 84,0% de los trabajadores del área de logística presentan en la dimensión interna de la responsabilidad social un nivel alto, frente al 35,0% de los trabajadores del área de economía en dicho nivel.

3.2. Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

H₀: No existe diferencia significativa en la responsabilidad social del Hospital San Bartolomé, en las áreas de logística y Economía, Lima – 2017.

H₁: Existe diferencia significativa en la responsabilidad social del Hospital San Bartolomé, en las áreas de logística y economía, Lima – 2017.

Significancia: 0.05

Regla de decisión:

Si p -valor < 0.05, rechazar H₀

Si p -valor > 0.05, aceptar H₀

Tabla 8.

Rangos responsabilidad social

Rangos				
	Grupos	N	Rango promedio	Suma de rangos
Responsabilidad social	Logística	50	70,02	3501,00
	Economía	50	30,98	1549,00
	Total	100		

Tabla 9.

Prueba U de Mann-Whitney sobre la responsabilidad social del Hospital San Bartolomé

Estadísticos de prueba^a

	Responsabilidad social
U de Mann-Whitney	274,000
W de Wilcoxon	1549,000
Z	-7,817
Sig. asintótica (bilateral)	,000

a. Variable de agrupación: Grupos

Como se observa en la tabla 9, el estadístico U de Mann-Whitney equivale a 274,000. Asimismo el p –valor = 0,000 < 0.05, lo cual indican que existe diferencia significativa en la responsabilidad social del Hospital San Bartolomé, en las áreas de logística y economía, Lima – 2017. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis específica 1

H₀: No existe diferencia significativa en la dimensión interna de la responsabilidad social del Hospital San Bartolomé, en las áreas de logística y economía, Lima – 2017.

H₁: Existe diferencia significativa en la dimensión interna de la responsabilidad social del Hospital San Bartolomé, en las áreas de logística y economía, Lima – 2017.

Significancia: 0.05

Regla de decisión:

Si p –valor < 0.05, rechazar H₀

Si p - valor > 0.05, aceptar H₀

Tabla 10.

Rangos dimensión interna

Rangos				
	Grupos	N	Rango promedio	Suma de rangos
Dimensión interna	Logística	50	62,66	3133,00
	Economía	50	38,34	1917,00
	Total	100		

Tabla 11

Prueba U de Mann-Whitney sobre la dimensión interna de la responsabilidad social del Hospital San Bartolomé

Estadísticos de prueba^a	
	Dimensión interna
U de Mann-Whitney	642,000
W de Wilcoxon	1917,000
Z	-4,908
Sig. asintótica (bilateral)	,000

a. Variable de agrupación: Grupos

Como se observa en la tabla 11, el estadístico U de Mann-Whitney equivale a 642,000. Asimismo el p –valor = 0,000 < 0.05, lo cual indica que existe diferencia significativa en la dimensión interna de la responsabilidad social del Hospital San Bartolomé, en las áreas de logística y Economía, Lima – 2017. Por lo tanto se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis específica 2

H₀: No existe diferencia significativa en la dimensión externa de la responsabilidad social del Hospital San Bartolomé, en las áreas de logística y Economía, Lima – 2017.

H₁: Existe diferencia significativa en la dimensión externa de la responsabilidad social del Hospital San Bartolomé, en las áreas de logística y Economía, Lima – 2017.

Significancia: 0.05

Regla de decisión:

Si p –valor < 0.05, rechazar H₀

Si p - valor > 0.05, aceptar H₀

Tabla 12

Rangos de la dimensión externa de la responsabilidad social

Rangos				
	Grupos	N	Rango promedio	Suma de rangos
Dimensión externa	Logística	50	72,68	3634,00
	Economía	50	28,32	1416,00
	Total	100		

Tabla 13

Prueba U de Mann-Whitney sobre la dimensión externa de la responsabilidad social del Hospital San Bartolomé

Estadísticos de prueba^a	
	Dimensión externa
U de Mann-Whitney	141,000
W de Wilcoxon	1416,000
Z	-8,735
Sig. asintótica (bilateral)	,000

a. Variable de agrupación: Grupos

Como se observa en la tabla 13, el estadístico U de Mann- Whitney equivale a 141,00. Asimismo el p –valor = 0,000 < 0.05, lo cual indican que existe diferencia significativa en la dimensión externa de la responsabilidad social del Hospital San Bartolomé, en las áreas de logística y Economía, Lima – 2017. Por lo tanto se rechaza la hipótesis nula.

IV. Discusión

En este estudio descriptivo comparativo, se pretende conocer en un primer momento, los niveles de responsabilidad social de los trabajadores del Hospital San Bartolomé, en las áreas de logística y Economía, Lima – 2017. Asimismo, se busca determinar las diferencias significativas de la variable responsabilidad social en las áreas de logística y economía.

En referencia a la hipótesis general, los resultados obtenidos con la prueba estadística no paramétrica U de Mann-Whitney, indican que existe diferencia significativa en la responsabilidad social del Hospital San Bartolomé, en las áreas de Logística y Economía, Lima – 2017 (p -valor = 0,000 < 0.05, U de Mann-Whitney = 274,000). Asimismo, los resultados descriptivos indican que el 2,0% de los trabajadores del área de economía tienen la responsabilidad social baja, frente al 0,0% del área de logística. También, el 80,0% de los trabajadores del área de economía presentan responsabilidad social moderada, frente al 4.0% del área de logística que tienen responsabilidad social también moderada. Finalmente el 96,0% de los trabajadores del área de logística presentan responsabilidad social en el nivel alto, frente al 18,0% de los trabajadores del área de economía que están también en el nivel alto.

En esa línea de pensamiento se encontró el hallazgo de Godos (2012), quien afirmó que Se revela que el sector general de actividad al que pertenece la compañía condiciona decisivamente el nivel de prácticas de RSC desarrolladas. Y finalmente, se muestra que los propietarios o accionistas, a través del grado de concentración de la propiedad, pueden influir significativamente en el nivel de implicación en materia de RSC. De esta manera, se sugiere que la consideración simultánea de los dos grupos con mayor poder para la efectiva implementación de la RSC, los altos directivos y los propietarios, puede mejorar la capacidad explicativa de los modelos de análisis en este campo.

Por otra parte, otros estudios realizados como el de Baca (2016), quien afirmó que Sobre la base de la teoría de los impactos de la RSU y la sostenibilidad ambiental, se diseña un modelo de RSU de cinco dimensiones: Gestión organizativa, Gestión

ambiental, Docencia, Investigación y Extensión; y 17 subdimensiones: Relación con actores sociales, Accesibilidad social de la universidad, Educación para el desarrollo, Producción y pertinencia social del conocimiento, Interdisciplinariedad, Democratización del conocimiento, Vinculación entre investigación y formación, Vigilancia ética de la ciencia, Promoción de la iniciativa y la crítica, Estructura pedagógica con contenidos de RS en la universidad, Educación ambiental, Equidad remunerativa, Principios éticos, Comunicación interna responsable, Capacitación del personal, Marketing Responsable y Gestión medio ambiental. Se diseña una lista de chequeo de 90 ítems y un cuestionario estructurado de 39 ítems, ambos equivalentes para evaluar la RSU. En una muestra representativa de 1,500 stakeholders internos (estudiantes, profesores y administrativos) se analiza la fiabilidad y validez del cuestionario, encontrando valores de consistencia interna superiores a 0.80 por cada dimensión, así como una estructura factorial acorde a la teoría (SRMR=0.055), donde las cargas factoriales de cada subdimensión es superiores al 0.8 y la Varianza explicada promedio (AVE) es superior al 64% en todas las dimensiones, demostrando validez convergente y discriminante. Se ha encontrado que ambos instrumentos obtienen resultados semejantes (75% de varianza común) y que son de fácil aplicación.

Sobre la primera hipótesis específica, los resultados obtenidos con la prueba estadística no paramétrica U de Mann-Whitney, indican que existe diferencia significativa en la dimensión interna de la responsabilidad social del Hospital San Bartolomé, en las áreas de logística y Economía, Lima – 2017. (p -valor = 0,000 < 0.05, U de Mann-Whitney = 642,000). En relación a los resultados descriptivos se obtuvo que el 4,0% de los trabajadores del área de economía tienen la responsabilidad social baja, frente al 0,0% del área de logística. Asimismo el 60,0% de los trabajadores del área de economía presentan en la dimensión interna de la responsabilidad social un nivel moderado, frente al 16,0% del área de logística que tienen nivel también moderado. Finalmente el 84,0% de los trabajadores del área de logística presentan en la dimensión interna de la responsabilidad social un nivel alto, frente al 35,0% de los trabajadores del área de economía en dicho nivel

En relación a la segunda hipótesis específica, los resultados obtenidos con la prueba estadística no paramétrica U de Mann-Whitney, indican que existe diferencia significativa en la dimensión externa de la responsabilidad social del Hospital San Bartolomé, en las áreas de logística y Economía, Lima – 2017 (U de Mann-Whitney = 141,00; p – valor = 0,000 < 0.05). Por otra parte, los resultados descriptivos indican que, el 6,0% de los trabajadores del área de economía tienen la responsabilidad social baja, frente al 0,0% del área de logística. Asimismo el 94,0% de los trabajadores del área de economía presentan en la dimensión externa de la responsabilidad social un nivel moderado, frente al 12.0% del área de logística que tienen nivel también moderado. Finalmente el 88,0% de los trabajadores del área de logística presentan en la dimensión externa de la responsabilidad social un nivel alto, frente al 0,0% de los trabajadores del área de economía en dicho nivel. Estos resultados son similares con lo que sostuvo Lapa (2014), en el sentido que Las empresas socialmente responsables son más atractivas para los clientes, para los empleados y para los inversores Asimismo concluyó que Hemos demostrado que las empresas tienen objetivos más amplios que los económicos para asegurar su supervivencia y el bienestar de los sistemas sociales en que existen. Por lo tanto deben ser traducidos en acciones y programas de beneficio común los cuáles se evalúan periódicamente a fin de comprobar su comportamiento y la continuidad de las políticas Sociales que la empresa ha adoptado de forma voluntaria.

V. Conclusiones

- Primera** En relación al objetivo general, se concluye que, existe diferencia significativa en la responsabilidad social del Hospital San Bartolomé, en las áreas de logística y economía, Lima – 2017, como se comprueba con el estadístico de U- Mann - Whitney (274,000); p –valor = 0,000 < 0.05.
- Segunda** Sobre el primer objetivo específico, se concluye que, existe diferencia significativa en la dimensión interna de la responsabilidad social del Hospital San Bartolomé, en las áreas de logística y economía, Lima – 2017, lo cual se verifica con el estadístico de U de Mann- Whitney (642,000); p –valor = 0,000 < 0.05.
- Tercera** En referencia al segundo objetivo específico, se concluye que, existe diferencia significativa en la dimensión externa de la responsabilidad social del Hospital San Bartolomé, en las áreas de logística y economía, Lima – 2017, como se comprueba con el estadístico de U de Mann- Whitney (141,000); p –valor = 0,000 < 0.05.

VI. Recomendaciones

- Primera** Se recomienda a las autoridades del Hospital San Bartolomé, establecer y aplicar estrategias institucionales para mejorar los estándares de responsabilidad social como organización de servicio público. Para ello se deben revisar los compromisos asumidos y los niveles de cumplimiento, tanto en sus dimensiones interna como externa.
- Segunda** Se recomienda a las autoridades del Hospital San Bartolomé, tener en cuenta y como marco de referencia las experiencias exitosas de otras instituciones hospitalarias similares, en lo que respecta a su responsabilidad social.
- Tercera** Se recomienda a las autoridades del Hospital San Bartolomé, Revisar sus compromisos asumidos en torno a su responsabilidad social interna y externa, para buscar el valor agregado necesario para interactuar mejor con todos los sectores de la sociedad.

VII. Referencias

- Argandoña, A. (2012). *Otra definición de responsabilidad social*. Recuperado desde http://www.iese.edu/en/files/catedra%20abril_tcm4-79450.pdf
- Baca, H. (2016). *La responsabilidad social universitaria propuesta conceptual y medición en el ámbito de una universidad privada de Lima, Perú*. Recuperado desde <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=47607>
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la Investigación*. (2da edición). México: Pearson Prentice Hall.
- Canyelles, J. M. (2011). Responsabilidad social de las administraciones públicas. *Revista de Contabilidad y Dirección*. 13(77). 77 – 104. Recuperado desde http://www.accid.org/revista/documents/Responsabilidad_social_de_las_administraciones_publicas.pdf
- Ciro, L. (2011). *Responsabilidad social empresarial implicaciones filosóficas*. (Tesis doctoral). España: Universidad de León. Recuperado desde <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=26917>
- Comunidad Europea (2002). *Libro verde de la Comisión Europea: Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas*. Recuperado desde <http://europa.eu.int/eur-lex/es/information/faq.html>
- Duque, Y., Cardona, M. y Rendón, J. (2013). *Responsabilidad Social Empresarial: Teorías, índices, estándares y certificaciones*. Recuperado desde <http://www.scielo.org.co/pdf/cuadm/v29n50/v29n50a09.pdf>
- Enciclopedia de Características. (2017). *10 Características de la Responsabilidad Social Empresarial*. Recuperado de: <http://www.caracteristicas.co/responsabilidad-social-empresarial/>
- Espinoza, L. (2015). *La gestión de responsabilidad social empresarial de las empresas mineras en el Perú y su incidencia en el desarrollo sostenible de las comunidades de su entorno - período 2004 – 2014*. Recuperado desde

http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/1857/1/espinoza_gl.pdf

Galiano, J. (2011). *Estudio sobre el estado de la SER en la empresa Pública*. Recuperado desde http://www.foretica.org/wp-content/uploads/2016/01/informe_rse_en_empresas_publicas.pdf

García, A. (2007). *Responsabilidad social empresarial. Su contribución al desarrollo sostenible*. Recuperado desde <http://abiunsa.edu.pe/wp-content/uploads/2014/01/Responsabilidad-Social-Empresarial.pdf>

Godos, J. (2012). *La percepción de la responsabilidad social de la empresa por parte de la alta dirección*. (Tesis doctoral). España: Universidad de León. Recuperado desde <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=44009>

Grajales, G. (2000). *Tipos de Investigación*. Recuperado el 10 de julio del 2014 desde <http://tgrajales.net/investipos.pdf>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. D.F, México: McGraw-Hill.

Hincapie, Y. (2016). *Importancia de la responsabilidad social en el sector Salud*. Recuperado desde <http://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/7924/1/HincapieRusiqueYinnaConstanza2016.pdf>

Jaramillo, O. (2011). *La dimensión interna de la responsabilidad social en las micro, pequeñas y medianas empresas del programa EXPOPYME de la Universidad del Norte*. Recuperado desde <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/article/viewFile/3665/2380>

Lapa, L. (2014). En su estudio doctoral titulado: *La responsabilidad social empresarial frente a la colectividad laboral en el Perú*. (Tesis doctoral). Lima, Perú.

- Universidad San Martín de Porres. Recuperado desde http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/1135/1/lapa_s.pdf
- Morone, G. (2012). *Métodos y técnicas de investigación científica*. Recuperado el 10 julio del 2014 desde http://biblioteca.ucv.cl/site/servicios/documentos/metodologias_investigacion.pdf
- Odriozola, M. (2015). *La relación entre las prácticas de responsabilidad social laboral y la reputación*. (Tesis doctoral). España: Universidad de Cantabria. Recuperado desde <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=44903>
- Rivas, J. (2012). *Tipos de justificación en la investigación*. Publicado el 02 de marzo de 2012. Recuperado el 15 de octubre de 2015 desde goo.gl/FZgqzV
- Ruiz, R. (2007). *El método científico y sus etapas*. Recuperado desde <http://es.slideshare.net/recursostics/el-mtodo-cientfico-y-sus-etapas-ramn-ruiz-mxico-2007-9039882>
- Salguero, P. (2015). *La responsabilidad social en la crisis y reestructuración de empresas*. Recuperado desde <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=57722>
- Santa, L., Fajardo, C. y Santa, M. (2015). *Caracterización de las dimensiones de la responsabilidad social empresarial (RSE) y su relación con las competencias genéricas y específicas en la formación de un profesional efectivo socialmente responsable para la sostenibilidad de las Mipymes del Quindío*. Recuperado desde <http://portal.uasb.edu.ec/UserFiles/385/File/Caracterizacion%20de%20las%20dimensiones%20de%20la%20RSE%20y%20su.pdf>

Soler, M. (2014). *Dimensión interna de la responsabilidad social en los supermercados del municipio autónomo Maracaibo*. Recuperado desde <http://publicaciones.urbe.edu/index.php/market/article/view/3477/4727>

Zapata, L. (2012). *Aproximación a una legislación nacional en responsabilidad social empresarial para la emisión de reportes de sostenibilidad*. Recuperado desde [http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/123456789/4451/1/ZAPATA_GU
TIERREZ_LUIS_LEGISLACION_EMPRESARIAL.pdf](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/123456789/4451/1/ZAPATA_GU
TIERREZ_LUIS_LEGISLACION_EMPRESARIAL.pdf)

Anexos

Anexo 1. Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA							
TÍTULO: Responsabilidad social del Hospital San Bartolomé, en las áreas de logística y Economía, Lima – 2017							
AUTORA: Bach. Ivonne Fiorela López Arancibia							
PROBLEMA	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES					
		Variable 1: Responsabilidad social					
		Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos	
<p>Problema general ¿Cuáles es la diferencia en la responsabilidad social del Hospital San Bartolomé, en las áreas de logística y Economía, Lima – 2017?</p> <p>Problemas específicos ¿Cuáles es la diferencia en la dimensión interna de la responsabilidad social del Hospital San Bartolomé, en las áreas de logística y Economía, Lima – 2017?</p> <p>¿Cuáles es la diferencia en la dimensión externa de la responsabilidad social del Hospital San Bartolomé, en las áreas de logística y Economía, Lima – 2017?</p>	<p>Objetivo general Determinar la diferencia en la responsabilidad social del Hospital San Bartolomé, en las áreas de logística y Economía, Lima – 2017.</p> <p>Objetivos específicos Determinar la diferencia en la dimensión interna de la responsabilidad social del Hospital San Bartolomé, en las áreas de logística y Economía, Lima – 2017.</p> <p>Determinar la diferencia en la dimensión externa de la responsabilidad social del Hospital San Bartolomé, en las áreas de logística y Economía, Lima – 2017.</p>	<p>Hipótesis general: Existe diferencia significativa en la responsabilidad social del Hospital San Bartolomé, en las áreas de logística y Economía, Lima – 2017.</p> <p>Hipótesis específicas Existe diferencia significativa en la dimensión interna de la responsabilidad social del Hospital San Bartolomé, en las áreas de logística y Economía, Lima – 2017.</p> <p>Existe diferencia significativa en la dimensión externa de la responsabilidad social del Hospital San Bartolomé, en las áreas de logística y Economía, Lima – 2017.</p>	Interna	Gestión de recursos humanos Salud y seguridad en el lugar de trabajo Adaptación al cambio Gestión del impacto ambiental y de los recursos naturales	1 - 15	Si (1) No (0)	Bajo 0 - 5 Moderado 6 - 10 Alto 11 - 15
			Externa	Comunidades locales Socios comerciales, proveedores y consumidores Derechos humanos Problemas ecológicos mundiales	16 - 28	Si (1) No (0)	Bajo 0 - 4 Moderado 5 - 9 Alto 10 - 13

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO ESCUELA DE POSTGRADO

CUESTIONARIO

Estimado (a) colaborador, con el presente cuestionario pretendemos obtener información respecto a la responsabilidad social del Hospital San Bartolomé, para lo cual le solicitamos su colaboración, respondiendo todas las preguntas. Los resultados nos permitirán proponer sugerencias para mejorar las actividades internas y externas del de nuestro centro hospitalario. Marque con una (X) la alternativa que considera pertinente en cada caso.

ESCALA VALORATIVA

Puntaje	Escala
1	Si
0	No

VARIABLE RESPONSABILIDAD SOCIAL			
DIMENSIÓN INTERNA		Si	No
1	La dirección de la oficina de Gestión Recursos Humanos, ejecuta prácticas responsables de contratación de personal, no discriminatorias		
2	La dirección de la oficina de Gestión Recursos Humanos realiza medidas de formación y aprendizaje continuos		
3	La dirección de la oficina de Gestión Recursos Humanos delega responsabilidades a los trabajadores		
4	La dirección de la oficina de Gestión Recursos Humanos ha Mejorado los canales de información en el Hospital San Bartolomé.		
5	Cuando se presentan problemas con los trabajadores, la dirección de la oficina de Gestión Recursos Humanos implanta medidas de conciliación		
6	La dirección de la oficina de Gestión Recursos Humanos retribuye y posibilita el progreso profesional de los trabajadores del Hospital San Bartolomé en igualdad de condiciones		
7	La dirección de la oficina de Gestión Recursos Humanos del Hospital San Bartolomé Posibilita la participación en beneficios a los trabajadores.		
8	La dirección de la oficina de Gestión Recursos Humanos del Hospital San Bartolomé, fomenta la inserción de colectivos en riesgo de exclusión.		
9	La dirección del Hospital San Bartolomé implanta y mejora continuamente un sistema de prevención, seguridad y salud en la institución.		
10	La dirección del Hospital San Bartolomé establece criterios de selección y acreditación de proveedores y subcontratas que contemplen las medidas de salud y seguridad laboral		
11	La dirección del Hospital San Bartolomé fomenta la inserción de colectivos en riesgo de exclusión.		
12	Las autoridades del Ministerio de Salud, reestructuran las plantillas considerando el equilibrio de intereses de todos los afectados.		

13	La dirección del Hospital San Bartolomé, establece compromisos con el desarrollo local y las estrategias activas de ocupación: fomentando la ocupación local o la inclusión social		
14	La dirección del hospital San Bartolomé sensibiliza a la comunidad en cuestiones medioambientales y problemas sociales		
15	La dirección del hospital San Bartolomé colabora con organizaciones de defensa del medio ambiente		
	DIMENSIÓN EXTERNA	0	1
16	La dirección del hospital San Bartolomé fomenta la salud, la estabilidad y prosperidad en las comunidades en las que opera		
17	La dirección del hospital San Bartolomé ofrece prácticas a instituciones educativas de la comunidad, indicarles las necesidades de capacitación profesional y en definitiva interactuar con los centros educativos de la zona y la administración competente		
18	La dirección del hospital San Bartolomé contrata personal o proveedores procedentes de colectivos con riesgo de exclusión.		
19	La dirección del hospital San Bartolomé ofrece servicios de guardería para los trabajadores.		
20	La dirección del Hospital San Bartolomé, selecciona a los proveedores mediante concurso público		
21	La dirección del Hospital San Bartolomé, establece alianzas estratégicas con otras instituciones.		
22	La dirección del Hospital San Bartolomé, divulga a la comunidad sus actividades que ha realizado o realizará		
23	El Hospital San Bartolomé, ofrece sus servicios a los pacientes con calidad, seguridad y fiabilidad.		
24	La dirección del hospital San Bartolomé respeta la Declaración Tripartita de la Organización Internacional del Trabajo sobre los derechos de los trabajadores.		
25	La dirección del hospital San Bartolomé forma a directivos, gestores, trabajadores y comunidades para su cumplimiento.		
26	La dirección del hospital San Bartolomé establece y controla el cumplimiento del Código de Conducta		
27	La dirección del Hospital San Bartolomé, programa y realiza actividades para reducir el impacto ambiental de los residuos.		
28	La dirección del hospital San Bartolomé, tiene definidas estrategias institucionales para mejoras sociales y medioambientales de sus usuarios.		

¡Muchas gracias!

Anexo 4. Base de datos de la muestra

Base de datos de la muestra: Logística

Nº	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28
1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0
3	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1
4	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1
5	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0
6	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1
7	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0
8	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1
9	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0
10	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1
11	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0
12	1	0	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0
14	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0
15	1	0	0	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0
16	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
18	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1
19	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0
20	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0
21	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0
22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0
23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0
24	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1
25	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0

26	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1		
27	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	
28	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	
29	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	
30	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	
31	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	
32	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
33	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	
34	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0
35	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
36	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1
37	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0
38	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0
39	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	
40	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
41	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0
42	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	
43	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
44	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0
45	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1
46	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0
47	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0
48	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0
49	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0
50	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0

Base de datos de la muestra: Economía

Nº	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28	
1	1	0	0	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0		
2	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0		
3	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	
4	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0		
5	1	0	0	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	
6	1	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	1	0	0	1	0	1	1	1	0	0	1	1	0	0	0	1	
7	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	0		
8	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	0	
9	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	
10	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	
12	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0
13	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	
14	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	
16	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	
17	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	
18	1	0	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	
19	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	
20	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
21	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	
22	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	
23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	
24	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	
25	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	
26	1	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	

27	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	
28	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	
29	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	
30	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	
31	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	
32	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	
33	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	
34	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0	
35	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	
36	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	
37	1	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	1	1	0	0	1	0	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	
38	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	
39	1	0	0	0	0	1	1	1	0	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	
40	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	0	
41	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	
42	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	
43	1	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	
44	1	0	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	
45	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	
46	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	
47	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0	
48	1	0	0	0	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	
49	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	
50	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0

Anexo 5. Certificado de validez de contenido



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE RESPONSABILIDAD SOCIAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	La dirección de la oficina de Gestión Recursos Humanos, ejecuta prácticas responsables de contratación de personal, no discriminatorias	✓		✓		✓		
2	La dirección de la oficina de Gestión Recursos Humanos realiza medidas de formación y aprendizaje continuos	✓		✓		✓		
3	La dirección de la oficina de Gestión Recursos Humanos delega responsabilidades a los trabajadores	✓		✓		✓		
4	La dirección de la oficina de Gestión Recursos Humanos ha Mejorado los canales de información en el Hospital San Bartolomé.	✓		✓		✓		
5	Cuando se presentan problemas con los trabajadores, la dirección de la oficina de Gestión Recursos Humanos implanta medidas de conciliación	✓		✓		✓		
6	La dirección de la oficina de Gestión Recursos Humanos retribuye y posibilita el progreso profesional de los trabajadores del Hospital San Bartolomé en igualdad de condiciones	✓		✓		✓		
7	La dirección de la oficina de Gestión Recursos Humanos del Hospital San Bartolomé Posibilita la participación en beneficios a los trabajadores.	✓		✓		✓		
8	La dirección de la oficina de Gestión Recursos Humanos del Hospital San Bartolomé, fomenta la inserción de colectivos en riesgo de exclusión.	✓		✓		✓		
9	La dirección del Hospital San Bartolomé implanta y mejora continuamente un sistema de prevención, seguridad y salud en la institución.	✓		✓		✓		
10	La dirección del Hospital San Bartolomé establece criterios de selección y acreditación de proveedores y subcontratas que contemplen las medidas de salud y seguridad laboral	✓		✓		✓		
11	La dirección del Hospital San Bartolomé fomenta la inserción de colectivos en riesgo de exclusión.	✓		✓		✓		
12	Las autoridades del Ministerio de Salud, reestructuran las plantillas considerando el equilibrio de intereses de todos los afectados.	✓		✓		✓		
13	La dirección del Hospital San Bartolomé, establece compromisos con el desarrollo local y las estrategias activas de ocupación: fomentando la ocupación local o la inclusión social	✓		✓		✓		

14	La dirección del hospital San Bartolomé sensibiliza a la comunidad en cuestiones medioambientales y problemas sociales	✓		✓		✓		
15	La dirección del hospital San Bartolomé colabora con organizaciones de defensa del medio ambiente	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN EJECUCION ADMINISTRATIVA		SI	No	SI	No	SI	No	
16	La dirección del hospital San Bartolomé fomenta la salud, la estabilidad y prosperidad en las comunidades en las que opera	✓		✓		✓		
17	La dirección del hospital San Bartolomé ofrece prácticas a instituciones educativas de la comunidad, indicarles las necesidades de capacitación profesional y en definitiva interactuar con los centros educativos de la zona y la administración competente	✓		✓		✓		
18	La dirección del hospital San Bartolomé contrata personal o proveedores procedentes de colectivos con riesgo de exclusión.	✓		✓		✓		
19	La dirección del hospital San Bartolomé ofrece servicios de guardería para los trabajadores.	✓		✓		✓		
20	La dirección del Hospital San Bartolomé, selecciona a los proveedores mediante concurso público	✓		✓		✓		
21	La dirección del Hospital San Bartolomé, establece alianzas estratégicas con otras instituciones.	✓		✓		✓		
22	La dirección del Hospital San Bartolomé, divulga a la comunidad sus actividades que ha realizado o realizará	✓		✓		✓		
23	El Hospital San Bartolomé, ofrece sus servicios a los pacientes con calidad, seguridad y fiabilidad.	✓		✓		✓		
24	La dirección del hospital San Bartolomé respeta la Declaración Tripartita de la Organización Internacional del Trabajo sobre los derechos de los trabajadores.	✓		✓		✓		
25	La dirección del hospital San Bartolomé forma a directivos, gestores, trabajadores y comunidades para su cumplimiento.	✓		✓		✓		
26	La dirección del hospital San Bartolomé establece y controla el cumplimiento del Código de Conducta	✓		✓		✓		
27	La dirección del Hospital San Bartolomé, programa y realiza actividades para reducir el impacto ambiental de los residuos.	✓		✓		✓		
28	La dirección del hospital San Bartolomé, tiene definidas estrategias institucionales para mejoras sociales y medioambientales de sus usuarios.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador (Dr/Mg): ALCAS ZAPATA NOROL DNI: 0.6167282

Especialidad del validador: Metodólogo

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Cierdad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

14 de 02 del 2017



Firma del Experto Informante.

Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE RESPONSABILIDAD SOCIAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	La dirección de la oficina de Gestión Recursos Humanos, ejecuta prácticas responsables de contratación de personal, no discriminatorias	✓		✓		✓		
2	La dirección de la oficina de Gestión Recursos Humanos realiza medidas de formación y aprendizaje continuos	✓		✓		✓		
3	La dirección de la oficina de Gestión Recursos Humanos delega responsabilidades a los trabajadores	✓		✓		✓		
4	La dirección de la oficina de Gestión Recursos Humanos ha Mejorado los canales de información en el Hospital San Bartolomé.	✓		✓		✓		
5	Cuando se presentan problemas con los trabajadores, la dirección de la oficina de Gestión Recursos Humanos implanta medidas de conciliación	✓		✓		✓		
6	La dirección de la oficina de Gestión Recursos Humanos retribuye y posibilita el progreso profesional de los trabajadores del Hospital San Bartolomé en igualdad de condiciones	✓		✓		✓		
7	La dirección de la oficina de Gestión Recursos Humanos del Hospital San Bartolomé Posibilita la participación en beneficios a los trabajadores.	✓		✓		✓		
8	La dirección de la oficina de Gestión Recursos Humanos del Hospital San Bartolomé, fomenta la inserción de colectivos en riesgo de exclusión.	✓		✓		✓		
9	La dirección del Hospital San Bartolomé implanta y mejora continuamente un sistema de prevención, seguridad y salud en la institución.	✓		✓		✓		
10	La dirección del Hospital San Bartolomé establece criterios de selección y acreditación de proveedores y subcontratas que contemplen las medidas de salud y seguridad laboral	✓		✓		✓		
11	La dirección del Hospital San Bartolomé fomenta la inserción de colectivos en riesgo de exclusión.	✓		✓		✓		
12	Las autoridades del Ministerio de Salud, reestructuran las plantillas considerando el equilibrio de intereses de todos los afectados.	✓		✓		✓		
13	La dirección del Hospital San Bartolomé, establece compromisos con el desarrollo local y las estrategias activas de ocupación: fomentando la ocupación local o la inclusión social	✓		✓		✓		

14	La dirección del hospital San Bartolomé sensibiliza a la comunidad en cuestiones medioambientales y problemas sociales	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
15	La dirección del hospital San Bartolomé colabora con organizaciones de defensa del medio ambiente	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
DIMENSIÓN EJECUCION ADMINISTRATIVA		SI	No	SI	No	SI	No	
16	La dirección del hospital San Bartolomé fomenta la salud, la estabilidad y prosperidad en las comunidades en las que opera	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
17	La dirección del hospital San Bartolomé ofrece prácticas a instituciones educativas de la comunidad, indicarles las necesidades de capacitación profesional y en definitiva interactuar con los centros educativos de la zona y la administración competente	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
18	La dirección del hospital San Bartolomé contrata personal o proveedores procedentes de colectivos con riesgo de exclusión.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
19	La dirección del hospital San Bartolomé ofrece servicios de guardería para los trabajadores.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
20	La dirección del Hospital San Bartolomé, selecciona a los proveedores mediante concurso público	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
21	La dirección del Hospital San Bartolomé, establece alianzas estratégicas con otras instituciones.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
22	La dirección del Hospital San Bartolomé, divulga a la comunidad sus actividades que ha realizado o realizará	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
23	El Hospital San Bartolomé, ofrece sus servicios a los pacientes con calidad, seguridad y fiabilidad.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
24	La dirección del hospital San Bartolomé respeta la Declaración Tripartita de la Organización Internacional del Trabajo sobre los derechos de los trabajadores.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
25	La dirección del hospital San Bartolomé forma a directivos, gestores, trabajadores y comunidades para su cumplimiento.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
26	La dirección del hospital San Bartolomé establece y controla el cumplimiento del Código de Conducta	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
27	La dirección del Hospital San Bartolomé, programa y realiza actividades para reducir el impacto ambiental de los residuos.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
28	La dirección del hospital San Bartolomé, tiene definidas estrategias institucionales para mejoras sociales y medioambientales de sus usuarios.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

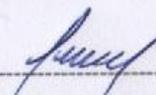
Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Garro Alberto Lumila DNI: 09469026

Especialidad del validador: temático

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

24 de 01 del 2017



Firma del Experto Informante.
Especialidad

Anexo 6. Artículo científico

TÍTULO

Percepción de la responsabilidad social del Hospital San Bartolomé, en las áreas de logística y Economía, Lima - 2017

AUTORA

Br. Ivonne Fiorela López Arancibia

RESUMEN

En la investigación titulada: Percepción de la responsabilidad social del Hospital San Bartolomé, en las áreas de logística y Economía, Lima - 2017, el objetivo general de la investigación fue Determinar la diferencia en la responsabilidad social del Hospital San Bartolomé, en las áreas de logística y Economía, Lima – 2017.

El tipo de investigación es básico, el nivel de investigación es descriptivo comparativo, el enfoque es cuantitativo. Las dos muestra fueron independientes y estuvieron constituidas por 50 trabajadores cada una, distribuidas en las áreas de logística y economía del Hospital Nacional San Bartolomé. La técnica que se utilizó es la encuesta y el instrumento de recolección de datos un cuestionario aplicado a los trabajadores de las áreas mencionadas. Para la validez del instrumento se utilizó el juicio de expertos y para la confiabilidad del instrumento se utilizó el estadístico KR-20 que salió muy alta: 0,921.

En relación al objetivo general, se concluye que, existe diferencia significativa en la responsabilidad social del Hospital San Bartolomé, en las áreas de logística y Economía, Lima – 2017, como se comprueba con el estadístico de U- Mann - Whitney (274,000); p –valor = 0,000 < 0.05.

PALABRAS CLAVE

Palabras Clave: Responsabilidad social

ABSTRACT

In the research entitled: Perception of social responsibility of San Bartolomé Hospital, in the areas of logistics and economics, Lima - 2017, the general objective of the research was to determine the difference in social responsibility of San Bartolomé Hospital, in the areas of logistics and Economy, Lima - 2017.

The type of research is basic, the level of research is descriptive comparative, the approach is quantitative. The two samples were independent and were constituted by 50 workers each, distributed in the areas of logistics and economy of the National Hospital San Bartolomé. The technique that was used is the survey and the instrument of data collection a questionnaire applied to the workers of the mentioned areas. For the validity of the instrument was used the expert judgment and for the reliability of the instrument was used the KR-20 statistic that came out very high: 0.921.

In relation to the general objective, it is concluded that there is a significant difference in the social responsibility of the Hospital San Bartolomé, in the areas of logistics and Economy, Lima - 2017, as verified by the statistician U - Mann - Whitney (274,000); p-value = 0.000 <0.05.

KEYWORDS

Palabras Clave: Social responsibility

INTRODUCCIÓN

La Comunidad Europea (2002), refiriéndose a la responsabilidad social de las empresas precisó que:

Ser socialmente responsable no significa solamente cumplir plenamente las obligaciones jurídicas, sino también ir más allá de su cumplimiento invirtiendo «más» en el capital humano, el entorno y las relaciones con los interlocutores. La experiencia adquirida con la inversión en tecnologías y prácticas comerciales respetuosas del medio ambiente sugiere que ir más allá del cumplimiento de la legislación puede aumentar la competitividad de las empresas. (p. 13)

En este sentido entendemos la responsabilidad social como una obligación de justificar la propia actuación de la empresa o corporación con respecto al cumplimiento de reglas y principios éticos con su comunidad en general.

Canyelles (2011), se refirió a la responsabilidad social de las empresas públicas, precisando que:

Aunque la gestión de la Responsabilidad Social de las Administraciones Públicas (RSA) implica un conjunto de acciones muy diversas y de gran riqueza metodológica, algunos mensajes políticos estableciendo líneas de compromiso han simplificado un conjunto de aspectos muy concretos como la introducción de cláusulas sociales, la elaboración de códigos éticos y la publicación de memorias de sostenibilidad. (p. 6)

La publicación de los compromisos que asumen las empresas con las instituciones civiles es una muestra de lo que se puede lograr con el proceso de concertación, que es necesario para lograr mejores estándares de responsabilidad en beneficio de la población.

La organización Icontec (2008), citada por Hincapie (2016), afirmó que la responsabilidad social de las empresas públicas es entendida:

Como el compromiso voluntario que adquieren organizaciones en diversos sectores económicos y sociales del país, el cual está encaminado a

establecer estrategias que cumplan con las expectativas sociales del cliente interno y externo de la organizaciones entre los cuales encontramos a los stakeholders, fundamentadas en un desarrollo humano integral que le permita a la organización garantizar su crecimiento económico, desarrollo social y equilibrio ambiental partiendo de las normas existentes para ello. (p. 6)

Los compromisos que se asumen como empresa u organización, deben estar enmarcados dentro de políticas que tiendan a la conservación del medio ambiente y sobre todo en la puesta en marcha de estrategias que ayuden a mejorar la calidad de vida de la población.

Hincapie (2016), afirmó que:

La Responsabilidad Social se consolida como una política de empresa según la cual una organización incorpora en sus procesos de creación de valor los intereses e inquietudes de los agentes que legítimamente forman parte de su interés (accionistas, trabajadores, clientes, ciudadanos, proveedores, financiadores, reguladores, agentes sociales, organizaciones sociales...) y específicamente un compromiso con la sostenibilidad global (ambiental, social, económica). (p. 4)

La responsabilidad social se debe ver siempre como un valor agregado de la empresa u organización, dado que el fin que se quiere lograr está en función de atender las inquietudes y necesidades de todos los agentes de la comunidad como: los trabajadores, las familias, los inversionistas, los clientes, y la comunidad en su conjunto.

También, La Comunidad Europea (2002), afirmó que: “No obstante, la responsabilidad social de las empresas no se debe considerar sustitutiva de la

reglamentación o legislación sobre derechos sociales o normas medioambientales, ni permite tampoco soslayar la elaboración de nuevas normas apropiadas” (p. 13).

La responsabilidad social depende en la actualidad de la política de la empresa y del nivel de compromiso que asume como organización, en relación a los clientes, trabajadores, las familias y la comunidad en general, en el marco del respeto al medio ambiente.

Browen (1953), citado por Duque, Cardona, y Rendón (2013), indicó que la responsabilidad social de las empresas:

Se refiere a las obligaciones de los empresarios para aplicar políticas, tomar decisiones o seguir las líneas de acción que son deseables en términos de los objetivos y valores de nuestra sociedad” por lo tanto, el empresario debe actuar para servir a la sociedad en lugar de tener como objetivo la maximización de los beneficios como único fin de la empresa. (p. 2)

El objetivo fundamental es servir a la comunidad, antes que servirse asimismo. Por lo tanto, las decisiones que se tomarán, deben estar enmarcadas en relación a los intereses de la sociedad en general y a los principios éticos.

METODOLOGÍA

Para la metodología, se ha aplicado como el método científico como un método general y unitario. Asimismo se ha hecho uso del método hipotético deductivo para la contratación de las hipótesis, el mismo que va de lo general a lo particular.

Método hipotético deductivo

Hernández, et al (2009), afirman que:

De acuerdo con el método hipotético deductivo, la lógica de la investigación científica se basa en la formulación de una ley universal y

en el establecimiento de condiciones iniciales relevantes que constituyen la premisa básica para la construcción de teorías. Dicha ley universal se deriva de especulaciones o conjeturas más que de consideraciones inductivistas. Así las cosas, la ley universal puede corresponder a una proposición como la siguiente: Si “X sucede, Y sucede” o en forma estocástica: “X sucede si Y sucede con probabilidad P.” (p.4).

Podemos mencionar que el método hipotético-deductivo es un proceso interactivo, es decir, que se repite constantemente, durante el cual se examinan hipótesis a la luz de los datos que van arrojando los experimentos.

RESULTADOS

El análisis de los datos, contiene dos aspectos, un aspecto descriptivo y otro inferencial. Por otra parte, se elaboraron tablas y figuras las cuales fueron adecuadamente interpretadas.

Tabla 5

Niveles de la responsabilidad social del Hospital San Bartolomé, en las áreas de logística y Economía, Lima – 2017

Niveles	Logística		Economía	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Baja	0	0,0%	1	2,0%
Moderada	2	4,0%	40	80,0%
Alta	48	96,0%	9	18,0%
Total	50	100,0%	50	100,0%

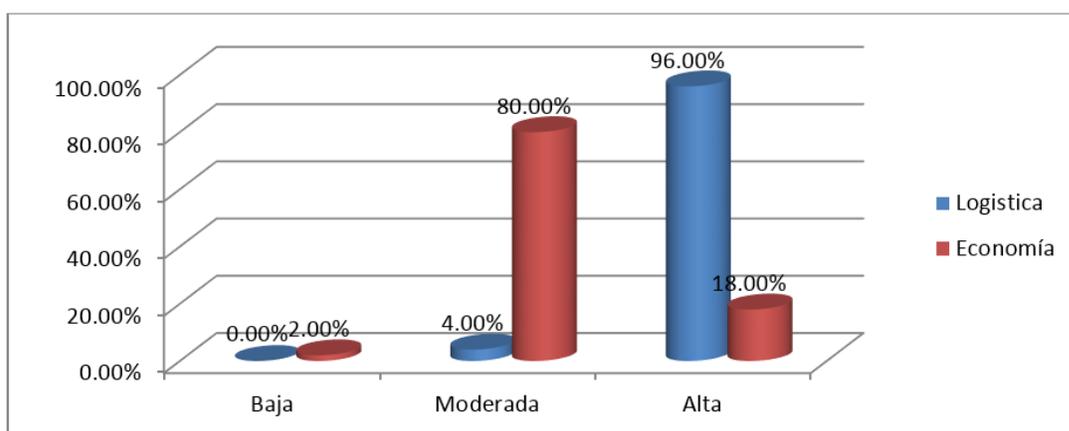


Figura 2. Niveles de la responsabilidad social del Hospital San Bartolomé, en las áreas de logística y Economía.

En la tabla 5 y figura 2, se muestran los niveles de la variable responsabilidad social del Hospital San Bartolomé, en las áreas de logística y Economía, en donde el 2,0% de los trabajadores del área de economía tienen la responsabilidad social baja, frente al 0,0% del área de logística. Asimismo el 80,0% de los trabajadores del área de economía presentan responsabilidad social moderada, frente al 4.0% del área de logística que tienen responsabilidad social también moderada. Finalmente el 96,0% de los trabajadores del área de logística presentan responsabilidad social en el nivel alto, frente al 18,0% de los trabajadores del área de economía que están también en el nivel alto.

Tabla 6

Niveles de la dimensión externa de la responsabilidad social del Hospital San Bartolomé, en las áreas de logística y Economía, Lima – 2017

Niveles	Logística		Economía	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Baja	0	0,0%	3	6,0%
Moderada	6	12,0%	47	94,0%
Alta	44	88,0%	0	0,0%
Total	50	100,0%	50	100,0%

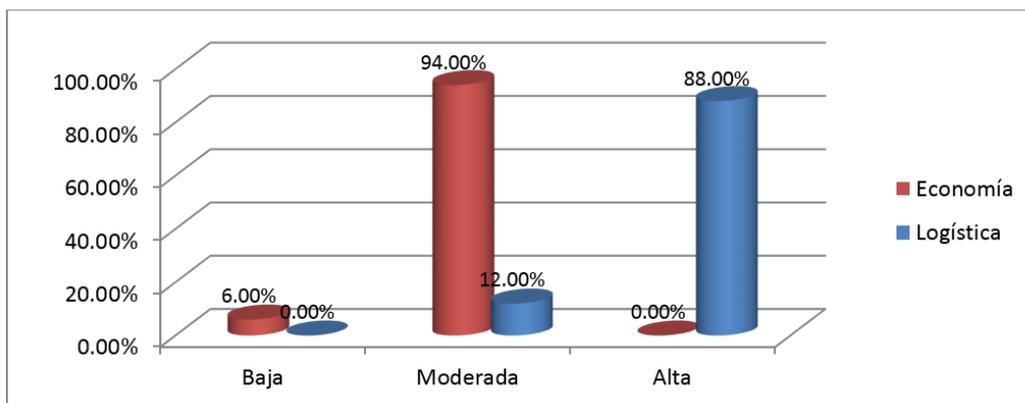


Figura 3. Niveles de la dimensión externa de la responsabilidad social del Hospital San Bartolomé, en las áreas de logística y Economía.

En la tabla 6 y figura 3, se muestran los niveles de la dimensión externa de la responsabilidad social del Hospital San Bartolomé, en las áreas de logística y Economía, en donde el 6,0% de los trabajadores del área de economía tienen la responsabilidad social baja, frente al 0,0% del área de logística. Asimismo el 94,0% de los trabajadores del área de economía presentan en la dimensión externa de la responsabilidad social un nivel moderado, frente al 12,0% del área de logística que tienen nivel también moderado. Finalmente el 88,0% de los trabajadores del área de logística presentan en la dimensión externa de la responsabilidad social un nivel alto, frente al 0,0% de los trabajadores del área de economía en dicho nivel.

Tabla 7

Niveles de la dimensión interna de la responsabilidad social del Hospital San Bartolomé, en las áreas de logística y Economía, Lima – 2017

Niveles	Logística		Economía	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Baja	0	0,0%	2	4,0%
Moderada	8	16,0%	30	60,0%
Alta	42	84,0%	18	36,0%
Total	50	100,0%	50	100,0%

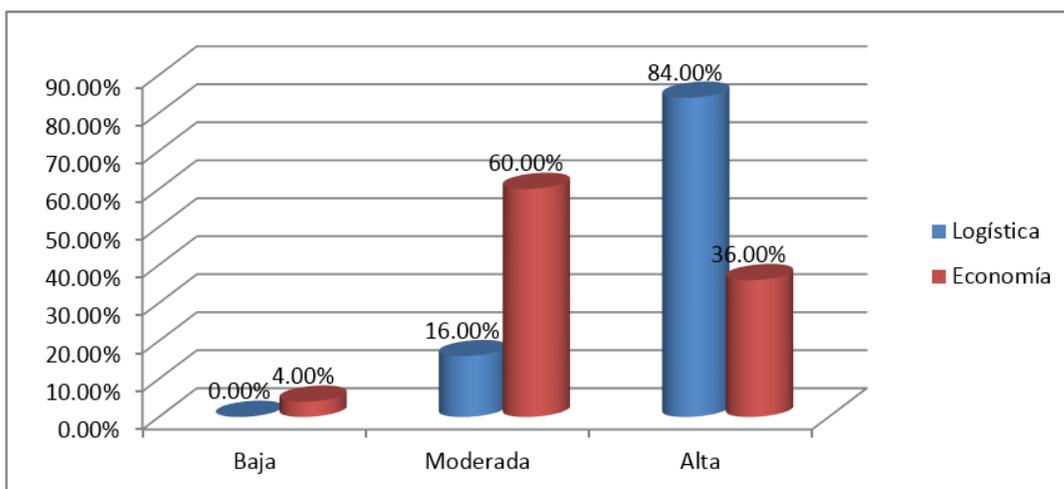


Figura 4. Niveles de la dimensión interna de la responsabilidad social del Hospital San Bartolomé, en las áreas de logística y Economía.

En la tabla 7 y figura 4, se muestran los niveles de la dimensión interna de la responsabilidad social del Hospital San Bartolomé, en las áreas de logística y Economía, en donde el 4,0% de los trabajadores del área de economía tienen la responsabilidad social baja, frente al 0,0% del área de logística. Asimismo el 60,0% de los trabajadores del área de economía presentan en la dimensión interna de la responsabilidad social un nivel moderado, frente al 16,0% del área de logística que tienen nivel también moderado. Finalmente el 84,0% de los trabajadores del área de logística presentan en la dimensión interna de la responsabilidad social un nivel alto, frente al 35,0% de los trabajadores del área de economía en dicho nivel.

DISCUSIÓN

En este estudio descriptivo comparativo, se pretende conocer en un primer momento, los niveles de responsabilidad social de los trabajadores del Hospital San Bartolomé, en las áreas de logística y Economía, Lima – 2017. Asimismo, se busca determinar las diferencias significativas de la variable responsabilidad social en las áreas de logística y economía.

En referencia a la hipótesis general, los resultados obtenidos con la prueba estadística no paramétrica U de Mann-Whitney, indican que existe diferencia

significativa en la responsabilidad social del Hospital San Bartolomé, en las áreas de Logística y Economía, Lima – 2017 (p -valor = 0,000 < 0.05, U de Mann-Whitney = 274,000). Asimismo, los resultados descriptivos indican que el 2,0% de los trabajadores del área de economía tienen la responsabilidad social baja, frente al 0,0% del área de logística. También, el 80,0% de los trabajadores del área de economía presentan responsabilidad social moderada, frente al 4.0% del área de logística que tienen responsabilidad social también moderada. Finalmente el 96,0% de los trabajadores del área de logística presentan responsabilidad social en el nivel alto, frente al 18,0% de los trabajadores del área de economía que están también en el nivel alto.

En esa línea de pensamiento se encontró el hallazgo de Godos (2012), quien afirmó que Se revela que el sector general de actividad al que pertenece la compañía condiciona decisivamente el nivel de prácticas de RSC desarrolladas. Y finalmente, se muestra que los propietarios o accionistas, a través del grado de concentración de la propiedad, pueden influir significativamente en el nivel de implicación en materia de RSC. De esta manera, se sugiere que la consideración simultánea de los dos grupos con mayor poder para la efectiva implementación de la RSC, los altos directivos y los propietarios, puede mejorar la capacidad explicativa de los modelos de análisis en este campo.

Por otra parte, otros estudios realizados como el de Baca (2016), quien afirmó que Sobre la base de la teoría de los impactos de la RSU y la sostenibilidad ambiental, se diseña un modelo de RSU de cinco dimensiones: Gestión organizativa, Gestión ambiental, Docencia, Investigación y Extensión; y 17 subdimensiones: Relación con actores sociales, Accesibilidad social de la universidad, Educación para el desarrollo, Producción y pertinencia social del conocimiento, Interdisciplinariedad, Democratización del conocimiento, Vinculación entre investigación y formación, Vigilancia ética de la ciencia, Promoción de la iniciativa y la crítica, Estructura pedagógica con contenidos de RS en la universidad, Educación ambiental, Equidad remunerativa, Principios éticos, Comunicación interna responsable, Capacitación del personal, Marketing Responsable y Gestión medio ambiental. Se diseña una lista de

chequeo de 90 ítems y un cuestionario estructurado de 39 ítems, ambos equivalentes para evaluar la RSU. En una muestra representativa de 1,500 stakeholders internos (estudiantes, profesores y administrativos) se analiza la fiabilidad y validez del cuestionario, encontrando valores de consistencia interna superiores a 0.80 por cada dimensión, así como una estructura factorial acorde a la teoría (SRMR=0.055), donde las cargas factoriales de cada subdimensión es superiores al 0.8 y la Varianza explicada promedio (AVE) es superior al 64% en todas las dimensiones, demostrando validez convergente y discriminante. Se ha encontrado que ambos instrumentos obtienen resultados semejantes (75% de varianza común) y que son de fácil aplicación.

Sobre la primera hipótesis específica, los resultados obtenidos con la prueba estadística no paramétrica U de Mann-Whitney, indican que existe diferencia significativa en la dimensión interna de la responsabilidad social del Hospital San Bartolomé, en las áreas de logística y Economía, Lima – 2017. (p –valor = 0,000 < 0.05, U de Mann-Whitney = 642,000). En relación a los resultados descriptivos se obtuvo que el 4,0% de los trabajadores del área de economía tienen la responsabilidad social baja, frente al 0,0% del área de logística. Asimismo el 60,0% de los trabajadores del área de economía presentan en la dimensión interna de la responsabilidad social un nivel moderado, frente al 16,0% del área de logística que tienen nivel también moderado. Finalmente el 84,0% de los trabajadores del área de logística presentan en la dimensión interna de la responsabilidad social un nivel alto, frente al 35,0% de los trabajadores del área de economía en dicho nivel

En relación a la segunda hipótesis específica, los resultados obtenidos con la prueba estadística no paramétrica U de Mann-Whitney, indican que existe diferencia significativa en la dimensión externa de la responsabilidad social del Hospital San Bartolomé, en las áreas de logística y Economía, Lima – 2017 (U de Mann-Whitney = 141,00; p – valor = 0,000 < 0.05). Por otra parte, los resultados descriptivos indican que, el 6,0% de los trabajadores del área de economía tienen la responsabilidad social baja, frente al 0,0% del área de logística. Asimismo el 94,0% de los trabajadores del área de economía presentan en la dimensión externa de la responsabilidad social un

nivel moderado, frente al 12.0% del área de logística que tienen nivel también moderado. Finalmente el 88,0% de los trabajadores del área de logística presentan en la dimensión externa de la responsabilidad social un nivel alto, frente al 0,0% de los trabajadores del área de economía en dicho nivel. Estos resultados son similares con lo que sostuvo Lapa (2014), en el sentido que Las empresas socialmente responsables son más atractivas para los clientes, para los empleados y para los inversores Asimismo concluyó que Hemos demostrado que las empresas tienen objetivos más amplios que los económicos para asegurar su supervivencia y el bienestar de los sistemas sociales en que existen. Por lo tanto deben ser traducidos en acciones y programas de beneficio común los cuáles se evalúan periódicamente a fin de comprobar su comportamiento y la continuidad de las políticas Sociales que la empresa ha adoptado de forma voluntaria.

CONCLUSIONES

Primera

En relación al objetivo general, se concluye que, existe diferencia significativa en la responsabilidad social del Hospital San Bartolomé, en las áreas de logística y Economía, Lima – 2017, como se comprueba con el estadístico de U- Mann - Whitney (274,000); p -valor = 0,000 < 0.05.

Segunda

Sobre el primer objetivo específico, se concluye que, existe diferencia significativa en la dimensión interna de la responsabilidad social del Hospital San Bartolomé, en las áreas de logística y Economía, Lima – 2017, lo cual se verifica con el estadístico de U de Mann- Whitney (93,500); p -valor = 0,000 < 0.05.

Tercera

En referencia al segundo objetivo específico, se concluye que, existe diferencia significativa en la dimensión externa de la responsabilidad social del Hospital San Bartolomé, en las áreas de logística y Economía, Lima – 2017, como se comprueba con el estadístico de U de Mann- Whitney (93,500); p -valor = 0,000 < 0.05.

REFERENCIAS

Canyelles, J. M. (2011). *Responsabilidad social de las administraciones públicas*. *Revista de Contabilidad y Dirección*. 13(77). 77 – 104. Recuperado desde http://www.accid.org/revista/documents/Responsabilidad_social_de_las_administraciones_publicas.pdf

Comunidad Europea (2002). *Libro verde de la Comisión Europea:Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas*. Recuperado desde <http://europa.eu.int/eur-lex/es/information/faq.html>

Duque, Y. V., Cardona, M. y Rendón, J, A, (2013). *Responsabilidad Social Empresarial: Teorías, índices, estándares y certificaciones*. Recuperado desde <http://www.scielo.org.co/pdf/cuadm/v29n50/v29n50a09.pdf>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. D.F, México: McGraw-Hill.

Hincapie, Y. C. (2016). *Importancia de la responsabilidad social en el sector Salud*. Recuperado desde <http://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/7924/1/HincapieRusiqueYinnaConstanza2016.pdf>

Anexo 7. Autorización para aplicación de encuesta



PERU

MINISTERIO
DE SALUDHospital Nacional Docente
Madre Niño "San Bartolomé"Dirección Ejecutiva
de Administración

NOTA INFORMATIVA N° 064 -OEA-HONADOMANI.SB.2017

A : Abogada. **IVONNE FIORELA LÓPEZ ARANCIBIA.**
Servidora de la Oficina de Logística.

ASUNTO : Autorización para realizar cuestionario en oficinas administrativas para sustentación de Tesis de Maestría en Gestión Pública.

REF. : Exp. N° 05913-17. (OFICIO N° 0001-ILA-2017)

FECHA : Lima, 05 de mayo de 2017.

Tengo a bien dirigirme a Ud., en relación a su expediente de la referencia, mediante el cual informa que a fin de culminar su proyecto de Tesis de Magister en "Gestión Pública" en la Universidad César Vallejo, sobre el "*Responsabilidad Social en el Hospital San Bartolomé*", solicita autorización para llevar a cabo la aplicación de un cuestionario al personal administrativo de Logística y Economía.

Estando a la investigación de post grado sobre "*Responsabilidad Social en el Hospital San Bartolomé*", se le expide la respectiva autorización para realizar en las oficinas administrativas la ejecución del citado cuestionario.

Asimismo, se le solicita, que una vez concluido su respectiva tesis, sirva hacer llegar un (1) ejemplar a esta Dirección Ejecutiva de Administración a fin de tomar como parámetro de mejora en nuestra institución.

Atentamente,

MINISTERIO DE SALUD
INSTITUTO DE PROMOCIÓN Y ATENCIÓN DE SALUD
HOSPITAL NACIONAL DOCTOR MADRE-NIÑO
"SAN BARTOLOMÉ"
Dr. ROBERTO ALEXANDER CASADO LÓPEZ
Director Ejecutivo
Oficina Ejecutiva de Administración
SALUD/057

c.c.

- Of. de Personal
- Of. de Economía
- Of. de Logística