



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Responsabilidad social y su relación con la cultura organizacional
en la Municipalidad de José Leonardo Ortiz, Chiclayo, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORAS:

Cruz Checa, Mariela (orcid.org/0000-0002-2083-3064)

Vasquez Vasquez, Neida Yudit (orcid.org/0000-0003-4029-4333)

ASESORA:

Mg. Chavez Rivas, Patricia Ivonne (orcid.org/0000-0003-4993-6021)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHICLAYO – PERÚ

2022

Dedicatoria

Esta investigación está dedicada a DIOS y a la Virgen María, por las constantes bendiciones en mi vida. Así mismo, a mis padres por su apoyo, consejos, comprensión, amor, ayuda en las diferentes etapas de mi vida, sobre todo en los momentos difíciles. Finalmente, a mi profesora por compartir su conocimiento y guiarme en el proceso de la presente tesis.

Mariela

Dedico de todo corazón mi tesis a Dios por darme la vida para poder estar en esta tierra, a mi madre Maximina que me apoyo hasta el último momento de mi carrera profesional, a mi padre Sergio quien fue un hombre luchador y trabajador para sacarme adelante y quien hoy en día me guía desde el cielo por el camino del bien, a mi esposo Darlin por estar a mi lado y no dejarme dar por vencida a pesar de los obstáculos que se me presentaron, a mis hermanos Maricarmen y Eduin ellos son lo más importante para mí y por último a mi querido hijo que viene en camino quien me impulsa día a día seguir luchando y es el motivo de superación para que cuando crezca sea un hombre de bien.

Yudit

Agradecimiento

Queremos agradecer a todas las personas que han hecho posible el éxito de este trabajo de investigación.

A la Municipalidad de José Leonardo por facilitarnos el acceso a la información para poder así aplicar los instrumentos necesarios en esta investigación y obtener los resultados que se encontraron.

A nuestra docente y compañeros de quienes recibimos el apoyo necesario con sus sugerencias y motivaciones en cada momento, de la realización de esta investigación.

Finalmente, a nuestras familias que nos brindaron todo el amor, confianza, seguridad y apoyo en cada momento.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	13
3.2. Variables y operacionalización.....	14
3.3. Población, muestra y muestreo.....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.5. Procedimientos.....	17
3.6. Métodos de análisis de datos.....	18
3.7. Aspectos éticos.....	18
IV. RESULTADOS.....	20
V. DISCUSIÓN.....	30
VI. CONCLUSIONES.....	35
VII. RECOMENDACIONES.....	36
REFERENCIAS.....	37
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1: Escala del Alfa de Cronbach.....	17
Tabla 2: Correlación entre responsabilidad social e implicación.	20
Tabla 3: Correlación entre responsabilidad social y consistencia.	22
Tabla 4: Correlación entre responsabilidad social y adaptabilidad.....	24
Tabla 5: Correlación entre responsabilidad social y misión.	26
Tabla 6: Correlación entre responsabilidad social y cultura organizacional.....	28

Índice de figuras

Figura 1: Dispersión entre la responsabilidad social y la implicación.....	20
Figura 2: Dispersión entre la responsabilidad social y la consistencia.....	22
Figura 3: Dispersión entre la responsabilidad social y la adaptabilidad.	24
Figura 4: Dispersión entre la responsabilidad social y la misión.	26
Figura 5: Dispersión entre responsabilidad social y cultura organizacional.....	28

Resumen

El objetivo general de la investigación es determinar la relación entre la responsabilidad social y cultura organizacional en la municipalidad de José Leonardo Ortiz. Así mismo, se detalla un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo correlacional y diseño no experimental con corte transversal. Por otro lado, respecto a la unidad de análisis se tomó en consideración a 122 colaboradores de un total de 260 que conformaban la población. Además, para la obtención de datos se empleó un cuestionario por cada variable con el fin de conocer su situación en la empresa. Como resultados importantes se obtuvo que la correlación entre la variable independiente responsabilidad social y tres dimensiones de la variable dependiente fue negativa; es decir, no hubo correlación. Apenas con la dimensión adaptabilidad se pudo apreciar una correlación positiva; sin embargo, fue baja. En conclusión, respecto al estudio se determinó que no existe relación específica entre la responsabilidad social y la cultura organizacional en la municipalidad de José Leonardo Ortiz, por lo que si la entidad desea mejorar dichas variables podrá hacerlo por separados; ya que, no hay dependencia.

Palabras clave: Responsabilidad social, Cultura organizacional, Adaptabilidad.

Abstract

The general objective of the research is to determine the relationship between social responsibility and organizational culture in the municipality of José Leonardo Ortiz. Likewise, a quantitative approach of descriptive correlational type and non-experimental design with cross-section is detailed. On the other hand, regarding the unit of analysis, 122 collaborators were taken into consideration out of a total of 260 that made up the population. In addition, to obtain data, a questionnaire was used for each variable in order to know their situation in the company. As important results, it was obtained that the correlation between the independent variable social responsibility and three dimensions of the dependent variable was negative; that is, there was no correlation. Only with the adaptability dimension was a positive correlation observed; however, it was low. In conclusion, regarding the study, it was determined that there is no specific relationship between social responsibility and organizational culture in the municipality of José Leonardo Ortiz, so if the entity wishes to improve these variables, it can do so separately; since, there is no dependency.

Keywords: Social responsibility, organizational culture, adaptability.

I. INTRODUCCIÓN

En esta búsqueda de nuevos conocimientos, se analizó la relación que existe entre responsabilidad social y la cultura organizacional, en esta parte de la investigación se realizó una descripción sobre la literatura de responsabilidad social y la cultura organizacional buscando conseguir una explicación del concepto de estas 2 variables.

De esta manera, Portilla (2022), concluyó que, la responsabilidad social es parte de la conciencia sobre el impacto que genera cada una de nuestras decisiones en el futuro. Lo que busca es que los individuos e instituciones sean socialmente responsables. Desde otro punto, Keane (2021), expreso que, según una encuesta realizada por Microsoft, el 57% de los empleados se sienten menos conectados con los objetivos de su organización desde que se arraigó la pandemia, mientras que más de la mitad siente que sus logros laborales son notados menos por los altos cargos desde que se mudaron al trabajo remoto.

Asimismo, Ready (2022), concluyo que una cultura saludable sirve como el pegamento que nos une en los buenos y malos momentos. También puede ser la grasa que facilita la innovación, el pensamiento fresco y la resiliencia. De la misma manera, Lee (2021), expreso que la cultura es las formas en que los miembros de la organización se comportan y las actitudes y creencias que informan esos comportamientos, incluidas las normas formales y declaradas, así como las formas implícitas en que las personas trabajan e interactúan. Desde otra perspectiva, Pardes (2022), expreso que en la situación actual es más complicado lograr incorporar a cada colaborador la cultura organizacional de la empresa, debido a que ahora el trabajo es más remoto, por lo que los colaboradores se encuentran trabajando desde casa.

Asimismo, Andina (2022), expreso que la responsabilidad social, es un compromiso voluntario que toman las empresas con la sociedad, y por ello tiene el deber de asegurar el bienestar del personal y del ambiente laboral. En este sentido, Baca (2021), expreso que debemos seguir trabajando en un mundo más inclusivos, donde tengamos claro que la diversidad es un hecho, pero la inclusión es una elección, que podemos promover consciente y deliberadamente, para que la cultura organizacional sea buena y ayude a la empresa a alcanzar sus metas. Para, Gayoso (2021), que los logros alcanzados por las empresas se deben a una cultura

organizacional fuerte, que ayuda a que todos los esfuerzos individuales se unan hacia una misma dirección.

En ese sentido, Fernández (2022), expreso que no importa el tamaño de la empresa, todos somos iguales y merecemos un trato justo sin importar el sexo, raza, etc. Por ello, es importante que dentro de la cultura organizacional se encuentre el enfoque a la equidad de género.

La realidad municipal de José Leonardo Ortiz, ha expuesto principalmente una carencia de planificación no solo en los objetivos estratégicos de la organización misma, sino en las expectativas que los colaboradores tienen, en donde la falta de interés por parte del establecimiento ha generado que los mismos colaboradores puedan darse cuenta, del carente compromiso que tiene la organización con la sociedad que gobierna y con los profesionales que en estas laboran, en donde sus condiciones de trabajo no han sido beneficiadas significativamente. Mientras que, la realidad de la entidad no solo ha quedado expuesta por la escasa importancia que se le brinda al colaborador, sino con la poca adaptación que se ha vivenciado con el pasar de los años, en relación con el ambiente de trabajo, el cual ha dejado de ser apto no solo desde las condiciones físicas, sino desde las relaciones humanas que en este se intentan desarrollar. A consecuencia de ello, es que las diferentes áreas que conforman al establecimiento en estudio carecen de comunicación, no existe un trabajo en equipo prevalente que pueda conllevar hacia el alcance de un objetivo en común, en donde la misión ha sido entendida con desinterés por los colaboradores y, por ende, generando el incumplimiento de metas.

En base a lo expuesto, es que ha surgido la necesidad de investigar la relación que puede llegar a tener la responsabilidad social con la cultura organizacional, no solo desde el punto de vista de que la entidad pueda aumentar el compromiso empresarial que tiene con sus colaboradores, sino desde la responsabilidad que esta pueda tener con los elementos de entorno, conllevando a que los colaboradores puedan mejorar su percepción sobre la misma y por ende, se haga un esfuerzo conjunto para ir en concordancia con los objetivos empresariales, en base a la implicación, consistencia, adaptabilidad y misión compartida que se puede llegar a alcanzar.

En nuestra investigación la formulación del problema fue la siguiente ¿Cuál es la relación de la responsabilidad social y la cultura organizacional en la municipalidad de José Leonardo Ortiz?

La investigación se justifica según los criterios del autor Hernández y Mendoza (2018), Menciono que el proceso de recoger la información permitió analizar y diseñar, referente a las variables en estudio respecto a lo social beneficio a los colaboradores de la institución edil. Con respecto a la justificación de la metodología, se utilizó instrumentos en la investigación de las variables responsabilidad social y cultura organizacional. Respecto al método científico. Se utilizó diversas teorías que nutren a nuestra investigación, permitiendo ser referente para otras investigaciones relacionadas a la responsabilidad social y su relación con cultura organizacional.

El objetivo general es determinar la relación entre la responsabilidad social y cultura organizacional en la municipalidad de José Leonardo Ortiz; y en sus objetivos específicos: determinar la relación entre la responsabilidad social y la implicación en la municipalidad de José Leonardo Ortiz, determinar la relación entre la responsabilidad social y la inconsistencia en la municipalidad de José Leonardo Ortiz, determinar la relación entre la responsabilidad social y la adaptabilidad en la municipalidad de José Leonardo Ortiz. determinar la relación entre la responsabilidad social y misión en la municipalidad de José Leonardo Ortiz.

Respecto a nuestra hipótesis H_0 : La responsabilidad social no se relaciona con la cultura organizacional en la municipalidad de José Leonardo Ortiz. Mientras que, H_1 : La responsabilidad social no se relaciona con la cultura organizacional en la municipalidad de José Leonardo Ortiz.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional, González y Pazmiño (2020), tuvo como objetivo medir el impacto de la responsabilidad social empresarial y la cultura organizacional de la constructora ISABA S.A, su diseño fue cuantitativo descriptivo, con población de 92 trabajadores, se utilizó el cuestionario para recoger datos. Se concluyó que existe una relación de 0.655 por lo que existe en espacio y tiempo real una dependencia considerable; dicho de otra forma, los cambios que surjan en la variable responsabilidad social afectarán también de manera positiva o negativa en la cultura organizacional.

En este sentido, Fadhlurrohman y Mas'ud (2022), tuvo como objetivo analizar el efecto de la ética laboral islámica y la cultura organizacional islámica en el desempeño de los empleados, se basó en un diseño cuantitativo, consideró como población 139 personas, utilizó el cuestionario para recoger datos, se concluyó que la ética laboral islámica y la cultura organizacional islámica tuvieron un efecto positivo en el desempeño de los empleados.

Por otra parte, Fuentes (2019) tuvo como objetivo hallar la relación entre responsabilidad social y la consistencia en el Hospital Nuestra Señora de los Remedios. Por otro lado, emplearon un tipo correlacional con diseño no experimental y corte transversal. La población ascendió a 48 colaboradores del hospital y se empleó como medio de recolección de información al cuestionario tipo encuesta. Respecto a los resultados se logró identificar una dependencia de la dimensión consistencia. Por lo que se finiquitó que existe relación positiva moderada pues dicha asciende a 0,498 por lo que en otras palabras existe cierta dependencia; ya que, la mejora de la variable responsabilidad social generará ciertas mejoras en la dimensión consistencia de manera relativamente eficiente.

De igual manera, Chaturika y Kayhan (2022), tuvo como objetivo investigar los factores que influyen en el rendimiento financiero de las empresas familiares que limita nuestra comprensión de cultura organizacional, se basó en un diseño cuantitativo, consideró como población 904 empleados, utilizó el cuestionario para recoger datos, se concluyó que la orientación empresarial modera el mecanismo de cultura organizacional que mejora el desempeño financiero de las empresas familiares de turismo y hospitalidad.

Asimismo, Krauss y Vanhove (2022), tuvo como objetivo medir la relación entre la cultura organizacional y varios tipos de cambio organizacional, se basó en un diseño cuantitativo, consideró como población 88 colaboradores, utilizó el cuestionario para recoger datos, se concluyó que las diferencias sistemáticas en las percepciones de los estilos culturales entre los niveles organizacionales se relacionan con la frecuencia del cambio organizacional.

En este sentido, Thelenunc y Formanchuk (2022), tuvo como objetivo examinar cómo una cultura organizacional ética se relaciona con los comportamientos de defensa de los empleados, se basó en un diseño cuantitativo, consideró como población 350 colaboradores, utilizó el cuestionario para recoger datos, se concluyó que una cultura organizacional ética juega un papel crítico en el fomento de la comunicación transparente y la inversión percibida en las relaciones.

Asimismo, Teslim y Hakeem (2022), tuvo como objetivo investigar la tipología de la cultura organizacional y el proceso de implementación estratégica en los gobiernos medios bajos. se basó en un diseño cuantitativo, consideró como población 42 participantes, utilizó el cuestionario para recoger datos, se concluyó que si la organización tiene una cultura organizacional fuerte va a hacer más fácil implementar estrategias, debido al fuerte compromiso de los colaboradores.

A nivel nacional, en Huánuco, se han planteado como objetivo el analizar la relación que ha tenido la cultura organizacional y el bienestar laboral de los colaboradores de un centro de salud. su diseño fue cuantitativo, con población de 80 trabajadores, se utilizó la entrevista para recoger datos. Se concluyó que la calidad del servicio tuvo una baja significativa debido a la pandemia. Se concluyó que el valor de correlación fue directamente proporcional y habiendo demostrado la existencia de la hipótesis alternativa. (Ortiz et al., 2021)

Limo y Peña (2019) en su investigación buscaron identificar el grado de correlación entre la responsabilidad social y la implicación cultural en las universidades privadas de Lima Metropolitana; así mismo, detallaron un estudio correlación con diseño no experimental, en el que el elemento muestral fue de 15 en comparación de una población total de 18 universidades, como instrumentos de recolección de datos se empleó a las entrevistas y encuestas. Entre los principales resultados se encontró que la responsabilidad social se relaciona escasamente con

la implicación cultural. Finiquitando, una relación expuesta en 0,112 la cual es positiva pero débil y, por ende, la implicación no podría tener mejoras significativas cuando se promueva una mejora de la variable independiente, aun así, se considera que a pesar de ser puntos que en la empresa no se relacionan, deben trabajarse constantemente pues de ello dependerá el éxito o fracaso que se pueda ir adquiriendo.

Mientras que, Balcázar (2018), Lima, tuvo como objetivo, determinar las estrategias que permitan la mejora significativa de la cultura organizacional de una entidad privada, se basó en un diseño cuantitativo, consideró como población 60 colaboradores, utilizó el cuestionario para recoger datos, se concluyó que la estrategia de liderazgo, motivación e integración con la misión fueron las más incidentes en la mejora de la cultura organizacional en la entidad.

Así mismo, Burgos y Castillo (2020) presentaron como objetivo identificar la implicancia entre la responsabilidad social y la adaptabilidad del recurso humano del Grupo TRC, indicaron un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo correlacional no experimenta. Por consiguiente, contaron con una muestra de 158 trabajadores de un total de 243 que conformaban la población. Como instrumento de obtención de información se empleó el cuestionario basado en una escala de Likert. Se obtuvo como resultado una relación significativa que permitiría el crecimiento de la organización y su recurso humano en las diferentes actividades que realizan. Se concluyó que, la relación se encontraba en un valor proximal al 1, pues se descubrió un resultante de 0,891 que permite inferir y cerciorar una dependencia fuerte y casi perfecta. En otras palabras, a una considerable mejora de la variable responsabilidad social, mejor será la adaptabilidad de las personas para y con el Grupo TRC, beneficiando a este último en materia de consecución de objetivos planteados anticipadamente en los planes de acción elaborados.

De la misma manera, Izaguirre (2019), planteó como objetivo general, evaluar la responsabilidad social empresarial y la cultura organizacional de una entidad privada en Chimbote, se basó en un diseño cuantitativo, consideró como población 48 trabajadores, utilizó el cuestionario para recoger datos, se concluyó que, existe relación positiva de 0,599 entre las dos variables, es decir, a medida que mejore la responsabilidad social mejorará también la cultura organizacional,

por lo que la empresa podrá contar con colaboradores mucho más relacionados y comprometidos.

En cuanto; Solorzano (2018) presentó como objetivo determinar la relación entre la responsabilidad social y la integración del personal con la misión en Hipermercados Tottus Huánuco. Por otro lado, empleó un nivel correlacional no experimental; ya que, no se manipulan las variables. La unidad muestral fue de 62 personas por ser pequeña y se utilizó un cuestionario por variable para obtener información pertinente. Entre los resultados se obtuvo que existe dependencia de la variable integración del personal, de modo que al trabajar la variable independiente se conseguirá mejorar dicha integración. Así mismo, se concluye que existe una relación positiva considerablemente fuerte de 0,766; es decir, en la organización en análisis existe cierto grado elevado de relación, mismo que se sustenta por el resultado de spearman obtenido y conlleva a concluir que al mejorar la variable independiente se mejorará también la variable integración de la misión.

Asimismo, Flores (2022), tuvo como objetivo fue analizar los indicadores de Responsabilidad Social Empresarial y sostenibilidad del Banco de Crédito del Perú, se basó en un diseño cuantitativo, consideró como población 88 colaboradores, utilizó el cuestionario para recoger datos, se concluyó que existe unas relaciones significativas entre la serie de RSE y sostenibilidad y los componentes analizados.

De igual manera, Porlles (2022), tuvo como evaluar el grado de relación entre los constructos de OC y la competitividad, se basó en un diseño cuantitativo, consideró como población 294 personas, utilizó el cuestionario para recoger datos, se concluyó que el 93% de la muestra consideró que la OC era importante para comprender la competitividad.

A nivel local, Meléndez (2020), tuvo como objetivo general, el determinar la relación entre la comunicación interna y la cultura organizacional en un instituto determinado. tuvo un diseño cuantitativo, con población de 129 colaboradores, se recogieron datos con el cuestionario. Se concluyó que las dimensiones más afectadas, fueron la efectividad empresarial, el bienestar psicológico y la rentabilidad organizacional.

Con respecto a las teorías, en la variable cultura organizacional, Sandberg y Holmlund (2019), menciono que las teorías que fundamentan la cultura organizacional son: la teoría de organizacional, teoría de las relaciones humanas y

la antropología estructural. Cada uno establece que la cultura organizacional es una relación entre varias personas en las que existe una jerarquía y se necesita de ciertos lineamientos, para poder funcionar en armonía.

Asimismo, Fordham y Robinson, (2018), la definió como el conjunto de valores, principios, normas, políticas y lineamientos que sigue una organización, y que influye en las actividades realizadas por los trabajadores. Esta cultura está presente en todas las áreas de la organización, sus trabajadores, su marketing, planificación de proyectos y hasta en sus productos y/o servicios.

Por otro lado, Prasad (2020), mencionó como una buena cultura organizacional beneficia a la imagen pública de la compañía y genera un excelente clima laboral, por lo que, mejorar este aspecto es de suma importancia si se requiere incrementar los niveles de ganancia y posicionamiento dentro del mercado.

Asimismo, se expresa radicalmente que los trabajadores reaccionan positivamente ante una empresa con una cultura organizacional establecida en la sostenibilidad y el bienestar social, dado que, se sienten cómodos trabajando para una entidad que promueva las actividades que mejoren al planeta. (Castañeda et al., 2019).

Así mismo, Benites (2020) señaló que para analizar adecuadamente la cultura organizacional se necesita evaluar la adaptabilidad, consistencia, implicación y misión de la empresa. Dado que, las necesidades de la población van cambiando con el pasar del tiempo, se tiene que analizar la evolución de la cultura desde la creación de la empresa hasta la actualidad (considerando que sigue operando).

De igual forma, Benites (2020), expreso que esta variable es cuenta con dimensiones, las cuales son: la adaptabilidad, consiste en evaluar la capacidad que tiene la cultura organizacional para modificar sus lineamientos de modo que sean más afines con la necesidad actuales del cliente. La consistencia., como la integración, coordinación y acuerdo de los empleadores con la compañía, de modo que, se trabaje al mismo rendimiento en momento de ganancia como pérdida. La implicación se refiere a la capacidad que poseen los trabajadores para ejecutar su trabajo de manera eficiente, tanto individual como de manera grupal. Y la misión

de una empresa es el primer paso para poder gestionarla y dirigirla adecuadamente, es como el timón de un barco que permite dirigir a la meta.

A su vez, Benites (2020) indica que estas dimensiones cuentan con indicadores, como son la adaptabilidad, mismo que es un factor sumamente importante e imprescindible en un mundo cada vez más globalizado; pues, en ella coexiste la orientación al cambio que cada trabajador debe poseer y en consideración de lo descrito se pueda adoptar nuevos retos; puesto que, se promueve una persona mucho más competente y que no tiene miedo al cambio; sino que, por el contrario, lo acepta y se acopla de una manera eficiente. Por otro lado, con la adaptabilidad y la mejora consecutiva de los colaboradores se mejora también el grado de satisfacción de los clientes, pues son orientados por personas mucho más desarrolladas y competentes; por ende, la empresa tiene más posibilidades de crecer.

Por su parte la consistencia, se indica que es la capacidad que una persona tiene para utilizar sus destrezas y ciertos conocimientos en mantenerse estable y ser más productivos en la ejecución de sus tareas diarias. Es decir, permite que los trabajadores puedan adquirir más destrezas y conocimientos que les faciliten ser más eficientes a la hora de realizar sus funciones, además de garantizar más productividad para la empresa a la hora de cumplir con los objetivos. La coordinación también es fundamental, ya que permite que los procesos se ejecuten correctamente y que los trabajadores sepan cumplir sus tareas de manera ordenada. (Pathiranage et al., 2020). Respecto a la integración, ello contribuye a que el ambiente de trabajo sea más positivo, la integración genera el trabajo en equipo y que la comunicación de los miembros de la empresa sea más empática y fluida. (Larentis et al. 2017).

Por otro lado, Benites (2020), la implicación, cuenta con el trabajo en equipo; ya que, permite que los colaboradores trabajen en conjunto en base a un solo objetivo, haciendo que las metas y las actividades se realicen de manera óptima. El empowerment, dentro de las funciones que realizan los trabajadores de una organización, contribuye como estrategia de poder para que los trabajadores puedan tener mejor compromiso y motivación a la hora de desempeñar sus funciones. Así mismo se promueve la capacidad para realizar sus funciones y tomar decisiones; ya que, estas les permitirán ejecutar y llevar a cabo sus funciones

de manera ideal y eficiente, logrando resultados más rentables para la organización.

Por último, Benites, (2020), tiene la misión, que es un planteamiento efectivo del propósito o razón de existir de la empresa y está enfocada a corto plazo, en el día a día. Mejorando o promoviendo una mejor integración del colaborador con la misión se podrá lograr resultados mucho más eficientes y en añadidura a ello, se puede acotar que la misión o el crecimiento de la integración con ella podrá estar relacionada o depender en muchos casos de una variable interna o externa, pero ha de descubrirse, trabajarse y valorarse par que con el paso del tiempo y las diferentes gestiones organizacionales, se pueda conseguir una considerable participación de mercado, punto que es anhelado, soñado y requerido por la mayoría de organizaciones u instituciones de la actualidad.

Asimismo, Meseguer et al. (2021) el propósito, que es el accionamiento que dirige a los trabajadores hacia un mismo objetivo. Las metas y objetivos que tiene una empresa garantizan y encaminan a cumplir con cada una estrategia las cuales se enfoquen en cumplir dichos objetivos.

Sobre la variable responsabilidad social, Wulf (2020), existen 2 modelos principales: el primero el modelo de las Obligaciones después de los beneficios, que este ligado a la pirámide de Maslow de necesidades y, fue descrito por el economista A.B. Carroll (1993). Dentro de este modelo se ha disgregado la responsabilidad en 4 niveles: economía, jurídica, ética y filantropía. Por otro lado, el segundo modelo, Obligaciones antes de los beneficios, llevada a cabo por Kang y Wood (1991), en el que se tomó como pilar a los valores morales, y a él se subordinan a todos los demás valores. Según este modelo, el hecho de que los altos mandos demuestren una actitud moral apropiada da un valor agregado, que se ve reflejado en fases y profundidad de las relaciones con los clientes y, da a la organización una ventaja competitiva.

Para, Monfort (2021), la responsabilidad social, contiene 3 elementos indispensables: la dimensión, que vendría siendo económica, social y ambiental; el carácter, debido a que es una elección voluntaria, no se le puede imponer; la interacción, con todos los clientes interno y externos.

Por otro lado, Monfort (2021), expreso también que cuenta con características: adaptabilidad, se refiera a adecuarse al entorno donde opera;

compromiso, es que la empresa opere de tal manera que cree valor a la sociedad; conducta ética, actuar siempre en la línea de lo corrector, más allá de las leyes; cultura corporativa, la organización debe tener interiorizada la responsabilidad social, tanto que se refleje en su cultura; decisión voluntaria, esto que no existe una ley que obligue a las empresas a ser socialmente responsables; integración, debido a que las organizaciones deben de realizar sus operaciones de tal manera que ayude a la sociedad y al ambiente; mejora del medio ambiente, la empresa debe formular sus actividades de tal manera que cause el mínimo impacto al ambiente; y por ultimo valores, deben guiar el actuar de la organización, para que se desenvuelva con transparencia e integridad.

Varios autores han definido esta variable desde su punto de vista, (La Comisión Europea, 2014, como se citó en Monfort de Bedoya, 2021), la definió como un concepto en el que las organizaciones interiorizan las inquietudes sociales y del medio ambiente, en sus operaciones y en su interacción con su público objetivo. Asimismo, (El Consejo Empresarial Mundial, 2017, como se citó en Wulf, 2020), la definió como un compromiso permanente de las organizaciones, para aportar al desarrollo económico, mejorando la calidad de vida de todos los integrantes de la sociedad.

En este sentido, (Glavas et al., 2016, como se citó en Castro y Bande, 2021), la definió como la búsqueda del bienestar de los colaboradores, de la sociedad y del medio ambiente, con la finalidad de generar valor para la organización y que poco a poco vaya creciendo y adaptándose en el mercado. De igual manera, para (CSR europea, 2012, como se citó en Monfort, 2021), expresó que las empresas socialmente responsables son aquellas que tienen un negocio que genera ganancias, teniendo en cuenta todos los efectos sociales, ambientales y económicos, tanto buenos y malos que crea en la sociedad.

Asimismo, para De La Cuesta y Cueto (2021), esta variable cuenta con las siguientes dimensiones, como son: el compromiso empresarial, se da cuando la empresa u organización, ha decidido voluntariamente realizar sus actividades procurando cuidar el medio ambiente, y ayudar a mejorar la economía y la sociedad en la actúa. Y el desarrollo sostenible, es una responsabilidad compartida entre las empresas, las asociaciones económicas y el estado, para que se utilice solo los

recursos necesarios para satisfacer las necesidades actuales, sin afectar o comprometer la satisfacción de futuras necesidades.

De igual forma, Valbuena y Monfort (2020), aludieron que estas dimensiones cuentan con indicadores tales como: la ética profesional, es actuar de acuerdo con los deberes insintrecos de una profesión, una vez aceptado un código de valores de dicha profesión, para así poder desenvolverse de forma responsable y honrada en su centro de labores. Por otro lado, sobre el desarrollo profesional, lo describen como mejorar la identidad y conocimientos, impulsando el desarrollo tanto personal y de habilidades, facilitando la empleabilidad, mejoran la calidad de vida, y contribuyendo a la realización de metas personales. También, Bringas (2021), expreso que el posicionamiento de la marca es lo que al consumidor se le viene a la mente al escuchar la marca y está afectado por factores externos y podría ser diferente a la que se desea mostrar

De igual manera, Fischer (2021), definió a la gestión ambiental, como un conjunto de procedimientos que permiten a una empresa minimizar sus huellas ambientales y aumentar su eficiencia operacional. Además, Crisp y Taket (2020) expreso sobre la Inclusión social, que es el proceso de mejorar las oportunidades y la dignidad de las personas que se encuentran en desventaja debido a su identidad, para que puedan participar en la sociedad.

Por último, Pérez (2020), se refiere a la tecnología como un proceso, mas no como una cosa, ya que es una capacidad de transmutar o mezclar algo que ya existe para edificar algo nuevo o bien darle otra función.

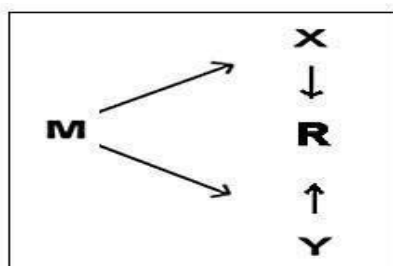
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La presente investigación según la finalidad es básica de tipo descriptivo correlacional. Según el autor Paniagua (2018), indica que estos tipos de investigación su propósito es recoger información sobre las cualidades de acuerdo con la naturaleza de la investigación.

Para la presente investigación el diseño será no experimental - transversal descriptivo, según el autor Valderrama (2016). Indica que la información que es recogida fue dada en un determinado tiempo, lo cual permite describir las variables de estudio.

La investigación contiene un enfoque es cuantitativo y pro balístico para el autor Tantalean (2015). Indica que estas investigaciones están representadas por una totalidad de procesos que se busca conocer, se caracteriza por ser secuencial y probatorio. Para la presente investigación el diseño de estudio estuvo definido por el siguiente esquema:



Dónde:

M = Trabajadores de la Municipalidad

X = Responsabilidad social

Y = Cultura organizacional

R = Relación

3.2. Variables y operacionalización

Variable independiente: Responsabilidad social

Definición conceptual

La responsabilidad social es definida como aquella capacidad de gestión que tiene una organización para poder realizar negocios que no solo sean rentables económicamente, sino que puedan contar con alta incidencia en cuanto a la responsabilidad ambiental de la misma según el autor (Carbonel, 2019).

Definición operacional

La variable de estudio se ha centrado en el análisis del compromiso empresarial y del desarrollo sostenible, en donde la recolección de datos ha sido por medio del cuestionario.

Indicadores

Desarrollo profesional, Ética profesional, Posicionamiento de marca, Gestión ambiental, Inclusión social, Tecnología.

La investigación utiliza una escala Ordinal. Para el autor Hernández et al. (2018), define la escala ordinal como el nivel con diversas categorías, ordenadas de mayor a menor, donde las etiquetas de estas deben indicar una jerarquía.

Variable dependiente: Cultura organizacional

Definición conceptual

Es definida como aquel conjunto de valores, principios y creencias que se fundamental en la construcción de una organización. (Benites, 2020).

Definición operacional

La variable de estudio se ha centrado en analizar la implicación, consistencia, adaptabilidad y misión, recolectando los datos por medio del cuestionario.

Indicadores

El Trabajo en equipo, Empowerment, Capacidades, Acuerdo, Coordinación, Integración, Aprendizaje, Orientación al cliente, Orientación al cambio, Dirección, Propósito, Metas y objetivo.,

Utilizo una escala Ordinal. Según el autor Hernández et al. (2018), define la escala ordinal como el nivel con diversas categorías, ordenadas de mayor a menor, donde las etiquetas de estas deben indicar una jerarquía.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Se contará con una población conformada por un total de 260 colaboradores, los cuales forman parte de la Municipalidad de José Leonardo Ortiz, en donde Hernández et al. (2018), define a la población como un conjunto de elementos que tienen representación de un determinado objeto de estudio, el cual se analizará en una determinada investigación.

Muestra

Se contará con una muestra de tipo probabilística, en donde Hernández et al. (2018), la define como un tipo de muestra que requiere de la aplicación de una fórmula estadística, a consecuencia de que se contará con una población superior a los cien representantes. En cuanto a ello, es que se establecerá una muestra conformada por 112 colaboradores.

Criterios de inclusión y exclusión

Sobre los criterios de inclusión se han considerado la población que se encuentra representado por los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de José Leonardo Ortiz.

En sus criterios de exclusión, la presente investigación fue excluidos elementos que no cumplen con la población dentro de ellos, personal de limpieza pública.

Unidad de análisis

La unidad de análisis estuvo conformada por servidores de la Municipalidad de José Leonardo Ortiz. Hernández et al. (2018), definen a la unidad de análisis como el objeto de estudio que encuentra representación dentro de una indagación.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para nuestra investigación el diseño de estudio estuvo definido por el siguiente esquema. Según Estela (2020) Variable independiente: Responsabilidad social Técnica: Se empleará la técnica de la encuesta, en donde Hernández et al. (2018), define a la encuesta como aquella técnica que requiere del uso del cuestionario para poder establecer la recolección de datos. Mientras que, Hernández et al. (2018), define al análisis documental como aquella técnica que se encarga de realizar la búsqueda de documentos con la finalidad de obtener información de alto impacto para el ofrecimiento de respuestas de los objetivos planteados.

Instrumento: Se contará con el empleo del cuestionario y de la guía de análisis documental, en donde se conformará un cuestionario de 25 preguntas para la variable de “Responsabilidad social” y un total de 25 preguntas para la variable de “Cultura organizacional”, en donde la escala que se mantendrá será la ordinal de tipo Likert, con una valoración entre 1 a 5 niveles. Hernández et al. (2018), define al cuestionario como el conjunto de preguntas ordenadas de forma sistemática que tendrán la intención de recolectar información para poder solucionar u ofrecer respuesta hacia los cuestionamientos planteados.

Validez

Hernández et al. (2018), define a la validez como aquel conjunto de evaluaciones que se realizan por expertos hacia un determinado instrumento de recolección de datos, con la intención de poder garantizar la calidad de las preguntas planteadas.

Confiabilidad

Hernández et al. (2018), definen a la confiabilidad como aquel valor estadístico de Alfa de Cronbach, en donde al superar la valoración de 0.70, es que

se podrá demostrar la existencia de confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos establecidos, por lo cual se tendrá en cuenta la siguiente escala:

Tabla 1

Escala del Alfa de Cronbach

Escala	Validez
0.81 – 1.00	Muy alta
0.61 – 0.80	Alta
0.41 – 0.60	Moderada
0.21 – 0.40	Baja
0.01 – 0.20	Muy aja

Fuente: Hernández et al. (2018)

En cuanto a la confiabilidad, se pudo determinar un valor de Alfa de Cronbach para la variable “Responsabilidad social” muy alta, contando con un valor de 0.986; así mismo, se contó con un valor de confiabilidad para la variable “Cultura organizacional” muy alta con un valor de 0.988. Mientras que, al momento de determinar el valor de confiabilidad para ambas variables en conjunto, se contó con un valor de 0.991, habiendo demostrado la alta confiabilidad ante ello.

3.5. Procedimientos

Se solicitó una previa autorización de la Municipalidad de José Leonardo Ortiz de la ciudad de Chiclayo, con la finalidad de extraer la información necesaria para el sustento de la investigación, así mismo, se dio a conocer el tipo de instrumento que sería aplicado y el grupo de personas que serían incluidos para la ejecución de este, que son aquellos colaboradores de la Municipalidad. que deseen ser partícipes del instrumento. Por lo cual se procedió a enviar una solicitud simple a mesa de partes, y con un plazo no mayor a dos semanas se recibió la respuesta con los permisos correspondientes.

Además, como procedimiento del análisis de datos, es que de forma inicial se contará con la indagación de diferentes documentos que permitan la elaboración del bien conocido como proyecto de investigación, en donde se contará con el desarrollo del instrumento de recolección de datos, el cual será aplicado de forma

virtual por medio del programa Google Forms, con la intención de poder contar con la recolección de datos de forma fiable y segura. Así mismo, es que se procederá con el desarrollo de las estrategias de responsabilidad social para mejorar la cultura organizacional en la Municipalidad en estudio, permitiendo de forma consecuente, el responder a los objetivos planteados y culminar la indagación con las conclusiones respectivas.

3.6. Métodos de análisis de datos

En cuanto al método de análisis de datos, es que se consideran los siguientes:

Método deductivo: Este método es considerado como aquella estrategia de minimización del problema de investigación general, en base a objetivos específicos que se centren en la indagación particular del problema (Hernández et al., 2018).

Sobre el Método inductivo: El método deductivo se basa en la conformación de un conjunto de elementos generales que representan a un determinado problema, en donde su evaluación conllevará a desarrollar un análisis minucioso para poder establecer una respuesta mayoritaria (Hernández et al., 2018).

Respecto al análisis de datos descriptivo: Los datos se evaluarán en base a la estadística descriptiva, con la intención de poder ampliar el nivel de conocimientos acerca de un determinado objeto de estudio (Hernández et al., 2018). En nuestra de investigación se utilizó el programa SPSS para la confiabilidad y con su análisis respectivo, también se va a utilizar las tablas de frecuencia con la presentación de la información, además sus gráficos de barras con porcentajes correspondientes.

3.7. Aspectos éticos

En nuestra investigación los aspectos éticos que se considerará corresponden a los expuestos por Hernández et al. (2018), en la validez científica la investigación permitió demostrar un hecho específico que ha sido planteado en la situación problemática. En la evaluación independiente la participación de las personas consideradas para aplicar el instrumento, fue de manera libre. Respecto al consentimiento informado, las personas encuestadas tuvieron previo conocimiento

y gozaron de su libre disposición para poder ser partícipes de los instrumentos aplicados.

Así mismo se respetará al objeto de estudio, con la intención de que se pueda realizar la prevalencia final de las garantías de salud y seguridad, ofreciéndoles respeto hacia su propia autonomía, con la intención de que este pueda decidir de forma autónoma la participación hacia la investigación. no solo desde la confidencialidad de los datos, sino desde el trato que se tuvo con estas mismas.

Mientras que, se contará con las garantías de no maleficencia en donde la búsqueda final de la investigación será de tipo científica y con la finalidad de ampliar el nivel de conocimiento acerca del tema tratado.

IV. RESULTADOS

Objetivo específico 1

Determinar la relación entre la responsabilidad social y la implicación en la municipalidad de José Leonardo Ortiz.

Tabla 2

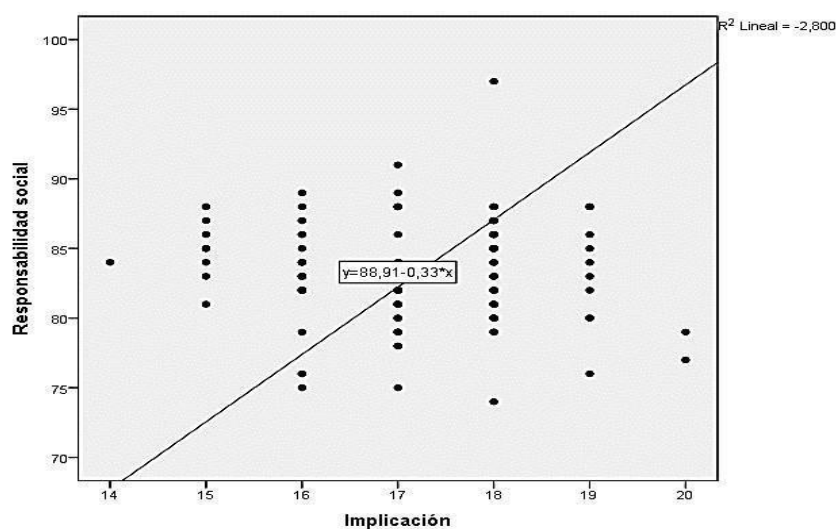
Correlación entre responsabilidad social e implicación.

			Responsabilidad social	Implicación
Rho de Spearman	Responsabilidad Social	Coefficiente de correlación	1,000	-,102
		Sig. (bilateral)	.	,285
		N	112	112
	Implicación	Coefficiente de correlación	-,102	1,000
		Sig. (bilateral)	,285	.
		N	112	112

Nota: Cuestionario de la investigación.

Figura 1

Dispersión entre la responsabilidad social y la implicación.



Nota: Obtenido del programa SPSS v2.

Como se aprecia en la imagen expuesta antecedente a estas líneas se observa que de acuerdo con el análisis de dispersión no existe una relación significativa entre la variable responsabilidad social y la implicación, de modo que un movimiento de una no generará movimiento alguno en la otra. Representan puntos distantes entre sí, añadiendo a ello la inexistencia de la correlación mediante Spearman, pues obtuvo un valor de $-,102$.

Objetivo específico 2

Determinar la relación entre la responsabilidad social y la consistencia en la municipalidad de José Leonardo Ortiz.

Tabla 3

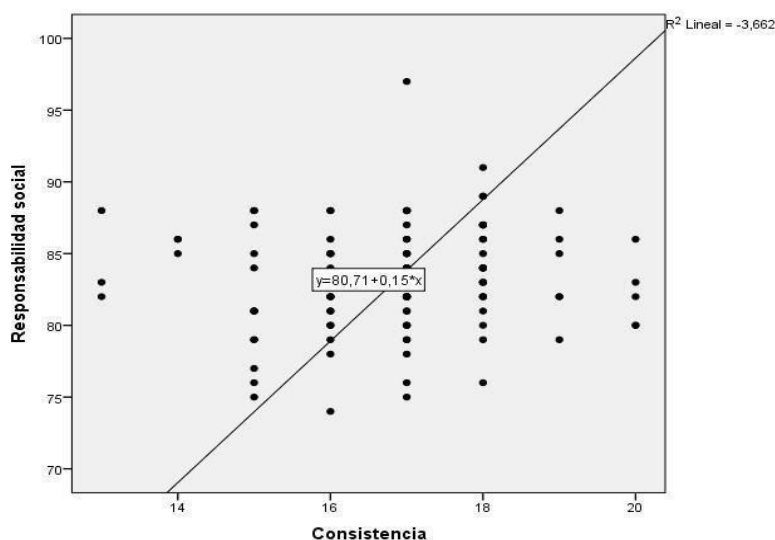
Correlación entre responsabilidad social y consistencia.

		Responsabilidad social	Consistencia
Rho de Spearman	Responsabilidad Social	1,000	,090
	Coefficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,345
	N	112	112
	Consistencia	,090	1,000
	Coefficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	,345	.
	N	112	112

Nota: Cuestionario de la investigación.

Figura 2

Dispersión entre la responsabilidad social y la consistencia.



Nota: Obtenido del programa SPSS v2.

De la figura expuesta se connota que la supuesta alta relación existente entre la variable y dimensión descrita con anterioridad no se ratifica pues presenta unos puntos un tanto alejados, lo que permite discernir de manera concreta la inexistencia o existencia escasa de una dependencia de la inconsistencia. En otras palabras, las fluctuaciones que sufra la variable responsabilidad social no afectarán significativamente a la dimensión consistencia de ninguna u otra forma posible. Respecto al cuadro de relación, el resultante indica una correlación positiva muy baja entre las descritas.

Objetivo específico 3

Determinar la relación entre la responsabilidad social y la adaptabilidad en la municipalidad de José Leonardo Ortiz

Tabla 4

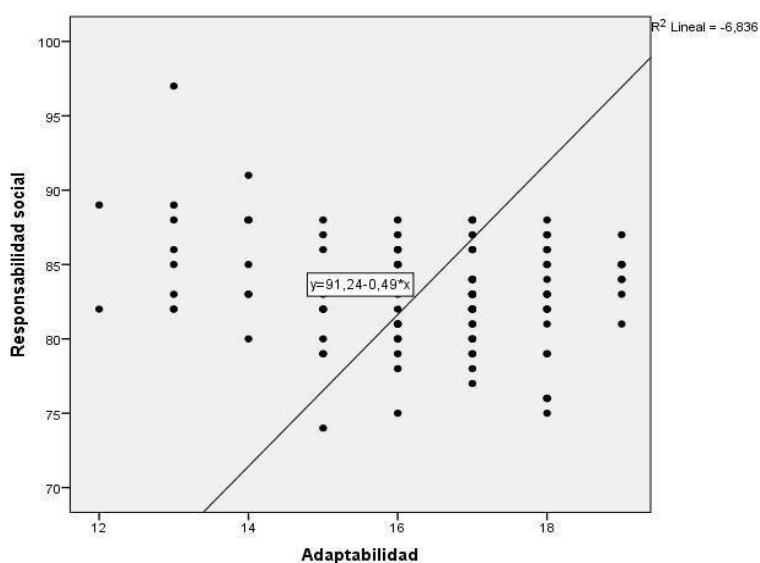
Correlación entre responsabilidad social y adaptabilidad.

		Responsabilidad social	Adaptabilidad social
Rho de Spearman	Responsabilidad Social	1,000	-,140
		Sig. (bilateral)	,141
		N	112
	Adaptabilidad	Coeficiente de correlación	-,140
		Sig. (bilateral)	,141
		N	112

Nota: Cuestionario de la investigación.

Figura 3

Dispersión entre la responsabilidad social y la adaptabilidad.



Nota: Obtenido del programa SPSS v2.

En relación con la existencia de una supuesta correlación entre la responsabilidad social y la adaptabilidad, los puntos mostrados en el gráfico de dispersión alegan que tal supuesto es totalmente falso en la entidad en análisis, pues, se puede observar puntos realmente sin concordancia y un R^2 negativo, alegando así a que no coexiste tal dependencia de una dimensión con la variable. Así mismo, se finiquita que existe una correlación negativa muy baja entre la variable y la dimensión en estudio, ascendiente a $-0,140$.

Objetivo específico 4

Determinar la relación entre la responsabilidad social y la misión en la municipalidad de José Leonardo Ortiz

Tabla 5

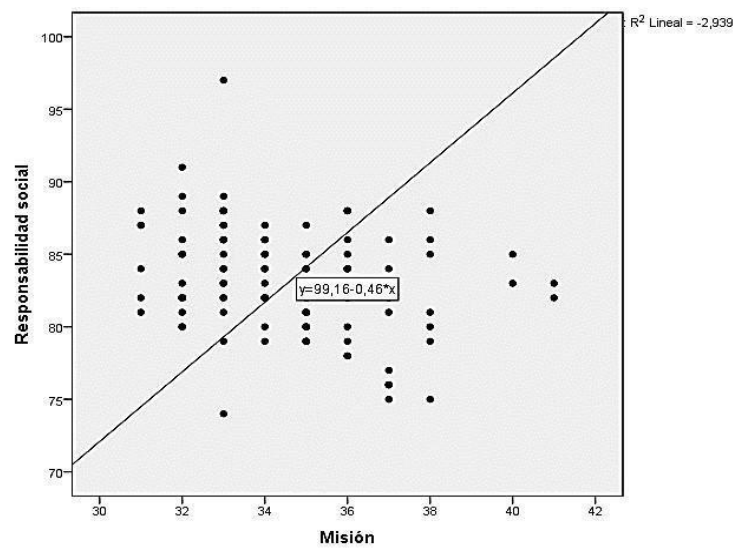
Correlación entre responsabilidad social y misión.

		Responsabilidad social	Misión
Rho de Spearman	Responsabilidad Social	1,000	-,272
	Coefficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,004
	N	112	112
	Misión	-,272	1,000
	Coefficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	,004	.
	N	112	112

Nota: Cuestionario de la investigación.

Figura 4

Dispersión entre la responsabilidad social y la misión.



Nota: Obtenido del programa SPSS v2.

Respecto al análisis de la dimensión propuesta con la variable independiente se observa que no existe una relación que se pueda considerar como positiva siquiera, pues el valor es negativo, lo que alude indubitablemente a una relación inexistente entre las descritas. Dicho de otra forma, pequeños o grandes cambios que susciten en la responsabilidad social no generarán cambios algunos en la misión. Respecto al análisis de relación, da como resultado una correlación negativa baja, misma que se evidencia también mediante el gráfico de dispersión.

Objetivo general

Determinar la relación entre la responsabilidad social y la cultura organizacional en la municipalidad de José Leonardo Ortiz.

Tabla 6

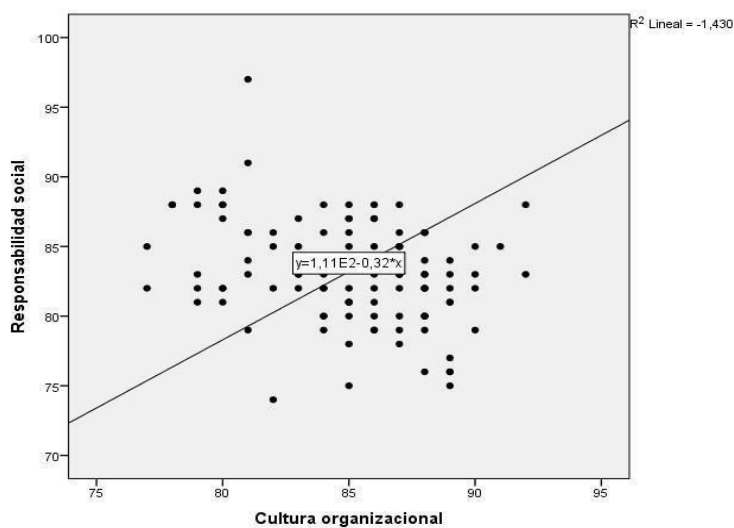
Correlación entre responsabilidad social y cultura organizacional.

		Responsabilidad social	Cultura organizacional
Rho de Spearman	Responsabilidad Social	1,000	-,288
	Coefficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,002
	N	112	112
	Cultura organizacional	-,288	1,000
	Coefficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	,002	.
	N	112	112

Nota: Cuestionario de la investigación.

Figura 5

Dispersión entre responsabilidad social y cultura organizacional.



Nota: Obtenido del programa SPSS v2.

En base al cuadro expuesto se puede apreciar una correlación negativa baja ascendente a $-0,288$ entre las variables descritas; es decir no hay una relación directa netamente (observar figura 5) que permita discernir que el movimiento de la variable independiente genere movimientos en la dependiente. Respecto a la significancia establecida expuesta y obtenida en la tabla, se acepta la hipótesis nula de la investigación, es decir, la responsabilidad social no se relaciona con la cultura organizacional en la municipalidad de José Leonardo Ortiz.

V. DISCUSIÓN

En relación al objetivo general de la presente investigación científica se expuso, determinar la relación entre la responsabilidad social y la cultura organizacional en la municipalidad de José Leonardo Ortiz, obteniendo como resultado $-0,288$ en base a un análisis de relación de Spearman (mismo que se empleó para analizar todas las supuestas correlaciones descritas en los objetivos), es decir, según la tabla N° 8 y la figura N° 6 podemos evidenciar una relación negativa baja entre las variables descritas, ello se apoya en el gráfico de dispersión al no encontrar puntos que indiquen cierto grado de relación; por lo que, se cae el supuesto por el que fue elaborado el objetivo en cuestión.

Dichos resultados se compararon con lo expuesto por Gonzáles y Pazmiño (2020) quienes en su estudio que propusieron como objetivo medir el impacto de la responsabilidad social empresarial en la cultura organizacional de la constructora ISABA SA, así mismo, se finiquitó que existe una relación de 0.655 . Así mismo, Izaguirre (2019) en su investigación detalló como objetivo evaluar la responsabilidad social empresarial y la cultura organizacional de una entidad privada de Chimbote, concluyendo que existe relación positiva de $0,599$ entre las dos variables. En contraste, por lo descrito anteriormente, se puede apreciar que los resultados del presente documento con lo expuesto con el autor difieren en su totalidad, pues, de estos últimos se puede comprobar una relación positiva entre las variables en estudio; sin embargo, para la presente investigación no se corrobora tal correlación siendo ello el ejemplo verídico de que para cada análisis no siempre se obtendrán los mismos resultados aun cuando los medios analizados sean relativamente los mismos.

En añadidura, Glavas et al. (2021) fundamenta que la responsabilidad social es la búsqueda del bienestar de los colaboradores, de la sociedad y del medio ambiente, con la finalidad de generar valor para la organización y que poco a poco vaya creciendo y adaptándose en el mercado.

En afinidad al primer objetivo específico, determinar la relación entre la responsabilidad social y la implicación en la municipalidad de José Leonardo Ortiz, luego de aplicarse el instrumento de recolección del presente documento se obtuvo que, la relación entre los descritos asciende a $-0,102$, misma que se puede ratificar mediante la figura N° 2, de tal forma, permite concluir en base a lo encontrado que

existe una relación; sin embargo, es negativa y relativamente baja, aludiendo así a que la mejora de la dimensión propuesta no depende de la responsabilidad social.

Por otro lado, los autores Limo y Peña (2019) en su investigación detallaron como objetivo identificar el grado de correlación entre la responsabilidad social y la implicación cultural en las universidades privadas de Lima Metropolitana, concluyo que existe una relación de 0,112 la cual es positiva pero débil. Comparando lo encontrado por Limo y Peña con los resultados mostrados en el capítulo anterior se puede observar que si bien es cierto la diferencia es notoria, no se puede hablar de un gran margen de diferencia; puesto que, para la investigación presentada en este pliego de párrafos se concierne una relación negativa débil mientras que para su contraparte concierne a una relación positiva débil, es decir, en ambos casos la implicación no depende significativamente de que la responsabilidad social en todo su esplendor se mejore adecuadamente.

Por lo descrito, Benites (2020) menciona que la implicación cuenta con el trabajo en equipo; ya que, permite que los colaboradores trabajen en conjunto en base a un solo objetivo, haciendo que las metas y las actividades se realicen de manera óptima.

Así mismo, en consideración del segundo objetivo específico planteado para maximizar los alcances de la investigación, se propuso determinar la relación entre la responsabilidad social y la consistencia en la municipalidad de José Leonardo Ortiz, misma que obtuvo un resultado de 0,090; es decir, existe correlación pero no es la esperada, pues es una dependencia relativamente débil u escasa por lo que cierta mejoría de la variable no generaría prácticamente mucha mejora en la dimensión en análisis.

Resultados que se compararon con lo expuesto por Fuentes (2019) quien en su estudio propuso como objetivo general hallar la relación entre responsabilidad social y la consistencia en el Hospital Nuestra Señora de los Remedios; así mismo, finiquitó que existe relación positiva moderada pues su resultado asciende a 0,498. En comparación de los resultados del presente estudio con lo revelado por el antecedente acotado se puede discernir que no hay una similitud de resultados propiamente dicha, pues, si bien ambas relaciones fueron positivas, la encontrada en esta investigación es baja en comparación a su contraparte, lo que facilita especificar que, al menos en la empresa en análisis de

este trabajo, si se promueve una mejor gestión de la variable responsabilidad social no influirá significativamente en la mejora consecutiva de la dimensión consistencia, misma que es un punto fuerte para conseguir el éxito anhelado por las empresas en el mercado.

En lo que concierne a su definición, Pathiranage et al. (2020) sostiene que la consistencia es la capacidad que una persona tiene para utilizar sus destrezas y ciertos conocimientos en mantenerse estable y ser más productivos en la ejecución de sus tareas diarias. Es decir, permite que los trabajadores puedan adquirir más destrezas y conocimientos que les faciliten ser más eficientes a la hora de realizar sus funciones, además de garantizar más productividad para la empresa a la hora de cumplir con los objetivos.

Respecto al objetivo tercero se detalló como objetivo determinar la relación entre la responsabilidad social y la adaptabilidad en la municipalidad de José Leonardo Ortiz, misma que luego del recojo de información y el análisis correspondiente se ubicó por debajo de lo esperado; puesto que, el resultante de tal supuesta correlación fue de $-0,140$; afirmando así, la inexistencia de la dependencia previamente estipulada. Dicha afirmación se puede ver reflejada en la figura N° 4, donde se explica gráficamente que los resultados arrojan puntos alejados entre sí, es decir, no hay relación que los una y se vea gráficamente representada.

Por consiguiente, en el estudio propuesto por Burgos y Castillo (2020) propusieron como objetivo identificar la implicancia entre la responsabilidad social y la adaptabilidad del recurso humano del Grupo TRC, concluyendo que dicha relación se encontraba en un valor proximal al 1, pues se descubrió un resultante de $0,89$; es decir, correlación fuerte. En contraste, los resultados presentados en la presente investigación no presentan similitud con lo descubierto por el antecedente propuesto, pues, para el caso de la municipalidad existe también una correlación, pero es negativa y débil, sintetizando de tal forma que a pesar de que la organización promueva una mejor gestión de la variable independiente, la dimensión adaptabilidad no adoptaría cambios positivos y por ende no habría una mejora en la consecución objetiva de las metas propuestas. Mientras que, en lo encontrado por Burgos y Castillo, al acreditarse la relación, sí habría mejoras considerables.

En suma, Benites (2020) argumenta que la adaptabilidad es un factor sumamente importante e imprescindible en un mundo cada vez más globalizado; pues, en ella coexiste la orientación al cambio que cada trabajador debe poseer y en consideración de lo descrito se pueda adoptar nuevos retos; puesto que, se promueve una persona mucho más competente y que no tiene miedo al cambio; sino que, por el contrario, lo acepta y se acopla de una manera eficiente. Por otro lado, con la adaptabilidad y la mejora consecutiva de los colaboradores se mejora también el grado de satisfacción de los clientes, pues son orientados por personas mucho más desarrolladas y competentes; por ende, la empresa tiene más posibilidades de crecer.

Finalmente, y en correspondencia al último objetivo o cuarto objetivo específico del documento de investigación aquí descrito, se detalló como tal el determinar la relación entre la responsabilidad social y la misión en la municipalidad de José Leonardo Ortiz, relación que posteriormente en gratitud al trabajo realizado obtuvo un resultado bajo en contraste con lo esperado; pues, de acuerdo a lo obtenido mediante el software estadístico SPSS en su función de correlación, indicó un $-0,272$ en el rango de Spearman, por lo que se puede consumir que existe una relación negativa baja, misma que se puede apoyar para su demostración en la figura N° 6 del capítulo de resultados.

Por otra parte, gracias a un estudio realizado por Solorzano (2018), con el objetivo de determinar la relación entre la responsabilidad social y la integración del personal con la misión en Hipermercados Tottus Huánuco, se pudo concluir que existe una relación positiva considerablemente fuerte de $0,766$. En oposición del antecedente se sitúa el resultado expuesto y graficado en la figura descrita líneas atrás en el actual párrafo, pues la relación hallada está totalmente lejana a la expuesta por Solorzano, quien en última instancia confirma la dependencia de la variable misión con la variable independiente, mientras que en la municipalidad cohabita una relación pero es negativa en todos sus extremos, finiquitando así cualquier posibilidad o probabilidad de que una variable genere mejoría en la otra y por consecuente mejore la gestión del recurso humano promoviendo de tal forma el crecimiento institucional que se pueda prever.

En base a ello, Benites (2020) define que la misión es planteamiento efectivo del propósito o razón de existir de la empresa y está enfocada a corto plazo, en el

día a día. Mejorando o promoviendo una mejor integración del colaborador con la misión se podrá lograr resultados mucho más eficientes y en añadidura a ello, se puede acotar que la misión o el crecimiento de la integración con ella podrá estar relacionada o depender en muchos casos de una variable interna o externa, pero ha de descubrirse, trabajarse y valorarse par que con el paso del tiempo y las diferentes gestiones organizacionales, se pueda conseguir una considerable participación de mercado, punto que es anhelado, soñado y requerido por la mayoría de organizaciones u instituciones de la actualidad.

VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó, respecto al objetivo general, que no existe relación específica entre la responsabilidad social y la cultura organizacional en la municipalidad de José Leonardo Ortiz, por lo que si la entidad desea mejorar dichas variables podrá hacerlo por separados; ya que, no hay dependencia.
2. En relación con el primer objetivo específico, mediante al método de spearman se ha podido determinar que la responsabilidad social no guarda relación alguna con la implicación, que es la primera dimensión de la variable dependiente. Tal afirmación se comprueba con el resultante de $-0,102$.
3. En cuanto al segundo objetivo específico, se determinó que existe una correlación positiva baja entre la responsabilidad social y la consistencia; motivo por el que, se finiquita que las diferentes mejoras que se den en la variable responsabilidad social generarán apenas pequeñas mejoras en la dimensión consistencia.
4. Se determinó, de acuerdo con el tercer objetivo específico, que la responsabilidad social y la adaptabilidad no guardan relación, pues el trabajo realizado de forma estadística arrojó un resultado de $-0,140$; es decir, no se ratifica el supuesto de dependencia o dicho de otra forma existe una correlación, pero es negativa.
5. Se finiquita, en torno al cuarto objetivo específico, que no existe correlación entre la responsabilidad social y la misión en la municipalidad de José Leonardo Ortiz y, por ende, enfocarse en mejorar la variable independiente no otorgará grandes cambios o mejoras en la dimensión detallada.

VII. RECOMENDACIONES

1. A la gerencia general de la municipalidad de José Leonardo Ortiz, tomar en consideración las correlaciones expuestas en esta investigación; ya que, les permitirá tener una mejor visión para el desarrollo y creación de estrategias que fomenten el éxito organizacional y por consecuente el cumplimiento de sus metas previstas.
2. A la facultad de ciencias empresariales de la Universidad César Vallejo, que acopla a los futuros investigadores, se recomienda seguir indagando respecto al tema; puesto que, la realidad en las empresas no siempre será la misma y de encontrarse una correlación positiva servirá como medio para poder mejorar en conjunto ambas variables y de tal forma conseguir los objetivos organizacionales.
3. Se recomienda para futuros estudios, donde se compruebe una relación, incluir un capítulo de propuesta que sea aplicativo y que, por ende, permita mejorar las variables. Evaluando dicha mejora con la aplicación de un instrumento de medición previo a la aplicación de estrategias y uno posterior a las mismas.
4. Se recomienda para las próximas investigaciones de este tema, que, de encontrarse con una muestra relativamente extensa, se trabaje con una prueba piloto de mínimo 25 a 30 encuestados con el fin de obtener resultados mucho más concretos y significativos; puesto que, una mayor cantidad de respuestas representa un mayor índice de baja fiabilidad del instrumento de recolección de datos.

REFERENCIAS

- Arévalo, J. D. J. C. (2020). El rol de la responsabilidad social empresarial para las microempresas: ¿qué tanto se cumplen las buenas prácticas? *Aibi Revista de investigación, administración e ingeniería*, 8(1), 107-115.
- Asenjo, K. y Guevara, C. (2020). Responsabilidad Social Como Modelo De Gestión Municipal En El Distrito De Pátapo, Chiclayo. *Revista de Universidad César VALLEJO*, 1 (1), 1 – 15.
<http://revistas.uss.edu.pe/index.php/HACEDOR/article/view/1287/1188>
- Benites, R. (2020). *Estrategias de empowerment para fortalecer la cultura organizacional en los colaboradores de una constructora de Chiclayo* (Informe de pregrado). Universidad César Vallejo: Chiclayo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56512/Benites_RRRhttps://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56512/Benites_RRRSD.pdf?sequence=2&isAllowed=ySD.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Bom, Y. (2021). Hacia la responsabilidad social como estrategia de sostenibilidad en la gestión empresarial. *Revista de RCS*, 21 (2), 130 – 146.
<https://produccioncientificaluz.org/index.php/rcs/article/view/35903/38249>
- Burgos, C. (2018). La Responsabilidad Social o sostenibilidad: un enfoque desde el entorno y la comunicación. *Revista de Retos*, 8 (16), 47 - 60.
<https://retos.ups.edu.ec/index.php/retos/article/view/16.2018.04>
- Carbonel, E. (2019). *Responsabilidad social y la rentabilidad económica en la Agencia BCP Plaza Lima Norte* (Informe de pregrado). Universidad César Vallejo:Lima.
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/69005/Carbonel_CE J-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/69005/Carbonel_CE%20J-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Castaneda, M.; Martínez, C.; Marte, R. y Roxas, B. (2019). Explaining the environmentally-sustainable consumer behavior: a social capital perspective. *Revista de emerald insight*. 11 (4),

<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/SRJ-02-2014-0019/full/html>

- Failoc, D. (2019). Responsabilidad social en el Perú: problemas y alternativas social. *Revista de SSIAS*, 12 (1), 1 – 11. <http://revistas.uss.edu.pe/index.php/SSIAS/article/view/1148/976>
- Fordham, A. y Robinson, G. (2018). Mapping meanings of corporate social responsibility – an Australian case study. *Revista de International Journal of Corporate Social Responsibility*. 14 (18), 301 – 331. <https://jcsr.springeropen.com/articles/10.1186/s40991-018-0036-1>
- González, M. y Pazmiño, N. (2020). *La responsabilidad social empresarial y la cultura organizacional en la empresa Isaba, Manta Manabí- Ecuador* (Informe de pregrado). Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí: Ecuador. <http://repositorio.espam.edu.ec/bitstream/42000/1265/1/TTAE14D.pdf>
- Herrera, J.; Vásquez, M. y Ochoa, E. (2020). La evolución de la responsabilidad social empresarial a través de las teorías organizacionales. *Revista científica Visión de Futuro*, 24 (2), 1 – 20. <https://www.redalyc.org/journal/3579/357963491003/357963491003.pdf>
- Huamán, A. y Vargas, J. (2021). DESARROLLO DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EN EMPRESAS DE LATINOAMÉRICA: Una revisión sistemática entre los años 2010 – 2020. *Revista de Desarrollo sostenible y empresarial*, 7 (81), 1 – 22. <https://journals.epneumann.edu.pe/index.php/NBR/article/view/225/449>
- Izaguirre, P. (2019). *Cultura organizacional y Responsabilidad social empresarial en el Vivero Forestal de Chimbote, 2019* (Informe de posgrado). Universidad César Vallejo: Chimbote. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39201/Izaguirre_SP.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Fernández, D. L. M., Acosta, M. C. J., & López, D. (2020). *Responsabilidad social de la Universidad de La Guajira respecto a las comunidades indígenas. Revista de ciencias sociales*, 26(2), 95-106.
- Larentis, F.; Antonello, C. y Slongo, L. (2017). Organizational culture and relationship marketing: an interorganizational perspective. *Revista de Review of Business Management*, 20 (81), 37 – 56. <https://www.scielo.br/j/rbgn/a/BCcLDqFh9hyfVbctCFNsRys/?format=pdf&lang=en>
- Latapí, M. y Davidsdottir, B. (2019). A literature review of the history and evolution of corporate social responsibility. *Revista de International Journal of Corporate Social Responsibility*, 4 (1), 31 – 39. <https://jcsr.springeropen.com/articles/10.1186/s40991-018-0039-y>
- Llancari, R. y Alania, R. (2019). Cultura organizacional y desempeño docente en la Universidad Nacional del Centro del Perú. *Revista Social Lium*, 4 (81), 22 – 33. <https://revistas.uncp.edu.pe/index.php/socialium/article/view/475/679>
- Meléndez, C. (2020). *Cultura organizacional en los empleados de una corporación hotelera de Chiclayo* (Informe de pregrado). Universidad Tecnológica del Perú:Chiclayo.https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/3974/Cindy%20Melendez_Trabajo%20de%20Investigacion_Bachiller_2020_2.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Meseguer, V.; Gálvez, D.; López, G. y Molina, V. (2021). Corporate Social Responsibility and Sustainability. A Bibliometric Analysis of Their Interrelations. *Revista de sustainability*, 13 (1), 1 – 18. <https://www.mdpi.com/2071https://www.mdpi.com/20711050/13/4/16361050/13/4/1636>
- Mestanza, R. y Ubillus, M. (2019). *Comunicación Interna Y Su Relación Con La Cultura Organizacional Del Instituto Cayetano Heredia* (Informe de pregrado). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo: Chiclayo. https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2220/1/TL_MestanzaAhumadaRocio_UbillusCarbonelMaria.pdf

- Morales, K. y Prada, O. (2021). *Responsabilidad social empresarial y el comportamiento del consumidor. Revisión sistemática y metaanálisis* (Informe de pregrado). Universidad César Vallejo: Lima. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67106/Morales_SKG-Prada_VOE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Oberfoll, K.; Adame, M. y Saavedra, M. (2018). Relationship between organizational culture and performance among German multinational companies in Mexico. *Revista de Universidad del Pacífico*, 10 (2), 24 – 48. <https://repositorio.up.edu.pe/handle/11354/2159>
- Odiakaose, H. (2018). Organisational Culture and Dynamics. *Revista de Global Journal of Management and Business Research: A Administration and Management*, 18 (1), 1 – 8. https://www.researchgate.net/publication/322543609_Organisational_Culture_and_Dynamics
- Ortiz, M.; Villar, E. y Tarazona, M. (2021). Cultura organizacional y bienestar laboral de los trabajadores de la Red de Salud Huamalíes. *Revista de Gaceta Científica*, 7 (1), 37 – 45. <http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/gacien/article/view/1064/896>
- Owino, J. y Kibera, F. (2019). Organizational Culture and Performance: Evidence From Microfinance Institutions in Kenya. *Revista de SAGE Open*, 1 (3), 1 – 11. <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/2158244019835934>
- Paredes, P.; Martínez, J. y Burgos, C. (2021). La Responsabilidad Social Empresarial y el Clima Organizacional de las empresas PYMES de Guayaquil. *Revista de Universidad San Martín de Porres*, 1 (3), 1 – 16. <https://revistagobiernoygestionpublica.usmp.edu.pe/index.php/RGGP/article/view/188/334>
- Pathiranage, Y.; Jayatilake, L. y Abeysekera, R. (2020). A Literature Review on Organizational Culture towards Corporate Performance. *Revista de*

International Journal of Management, Accounting and Economics, 7 (9), 1 – 23. https://www.ijmae.com/article_117964_4e981ead39013e8a2e563f6faa2ea852.pdf

Prasad, P. (2020). The Importance of Corporate Social Responsibility and Business Ethics. *Revista de University of Mysore*, 1 (1), 1 – 12. https://www.researchgate.net/publication/343481481_The_Importance_of_Corporate_Social_Responsibility_and_Business_Ethics

Quevedo, M.; Patiño, R. y Vinueza, S. (2021). Responsabilidad social empresarial en el contexto del COVID-19. *Revista de Social Iun*, 5 (1), 75 – 85. <https://revistas.uncp.edu.pe/index.php/socialium/article/view/813>

Remache, M.; Villacis, S. y Guayta, N. (2017). La responsabilidad social empresarial vista desde un enfoque teórico. *Revista de Dom. Cien*, 4 (1), 550 – 568. <http://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/index>

Sandberg, M.; Holmlund, M. (2019). Impression management tactics in sustainability reporting. *Revista de emerald insight*, 11 (4), 211 – 221. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/SRJ-12-2013-0152/full/html>

Segura, A.; García, C. y Belmonte, L. (2019). The Sustainable Approach to Corporate Social Responsibility: A Global Analysis and Future Trends. *Revista de sustainability*, 11 (19), 15 – 19. https://www.researchgate.net/publication/336136438_The_Sustainable_Approach_to_Corporate_Social_Responsibility_A_Global_Analysis_and_Future_Trends

Tapia, L. y Córdova, J. (2019). Plan De Responsabilidad Social Empresarial Para Generar Ventaja Competitiva En La Empresa Mbn King Kong Lambayeque S.R.L., Chiclayo, 2018. *Revista de Horizonte empresarial*, 7 (1), 1 – 14. <http://revistas.uss.edu.pe/index.php/EMP/article/view/1346/1437>

- Vargas, J.; Barrutia, L.; Ruiz, C.; Moncada, J. y Palomino, G. (2021). Cultura organizacional en los gobiernos locales. *Revista de Ciencia Latina*, 1 (2), 1 – 12. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/369/461>
- Villa, A. y Orozco, Y. (2017). *Responsabilidad social empresarial bajo los principios éticos* (Informe técnico). Universidad Cooperativa de Colombia: Colombia. https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/15095/4/2017_responsabilidad_social_empresa.pdf
- Ziaei, M. y Mohelská, H. (2020). Organizational Culture as an Indication of Readiness to Implement Industry 4.0. *Revista de Information*, 1 (1), 1 – 11. https://www.researchgate.net/publication/340160273_Organizational_Culture_as_an_Indication_of_Readiness_to_Implement_Industry_40
- Calles, M; Luna, J. (2020). Cultura organizacional bajo el enfoque socioformativo: Proyección de Instituciones de Educación Superior en México. México <https://produccioncientificaluz.org/index.php/racs/article/view/34121>
- Solarte, C; Solarte, M; Barahona, J. (2020). Cultura organizacional e innovación, en la orientación al mercado de empresas familiares de Pasto, Colombia. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S018610422020000100103&script=sci_abstract&tlng=pt10422020000100103&script=sci_abstract&tlng=pt
- Macias, k. (2021). Cultura organizacional y desempeño laboral en la empresa asiservy s.a. de la ciudad de manta, Ecuador. <http://repositorio.unesum.edu.ec/bitstream/53000/3183/1/TESIS%20DE%20LA%20ESTUDIANTE%20MACIAS%20MACIAS%20KAREN%202807>http://repositorio.unesum.edu.ec/bitstream/53000/3183/1/TESIS_DE_LA_ESTUDIANTE_MACIAS_MACIAS_KAREN_28-07-2021_ADMINISTRACION_DEEMPRESASUNESUM20202021.pdfhttps://repositorio.unesum.edu.ec/bitstream/53000/3183/1/2021%20ADMINISTRACION_DEEMPRESASUNESUM%202020-2021.pdf
- Rivera, D. (2020). La cultura organizacional de davita s.a.s y el impacto en el desempeño de la empresa y en la percepción de sus pacientes frente a sus servicios, Colombia. <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/105>

54/49042/Trabajo%20de%20Grado%20Final.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Peláez, L. (2021). Relación entre la cultura organizacional y la percepción de calidad de vida laboral en una institución de educación preescolar, Colombia.

<https://ridum.umanizales.edu.co/jspui/bitstream/20.500.12746/5616/1/Informe%20final%20trabajo%20de%20grado.pdf>

Chipana, H; Condori, L. (2019). Cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del archivo regional de puno, Perú.
http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/12179/Chipana_Sheila_Con_dori_Lucia.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Lucen, C. (2021). Influencia de la comunicación interna y la cultura organizacional en una institución educativa 2021, Huancayo, Perú.
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10364/1/IV_PG_MR_HGO_TE_Lucen_Soldevilla_2021.pdf

Dávila et al (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa industrial peruana.
<https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/36470>

Marín, E. (2018). Cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la IEPM, Chiclayo, Perú.
https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2167/1/TL_MarinPerezElva.pdf

Rodriguez, M. (2021). Management and practices of corporate social responsibility in Latin America during the COVID-19 pandemic. 2021
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1909http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S19094450202100020026144502021000200261

Kieling,A; Barboza, M;Reinert; F; Boeing, R.(2021). The Bittersweet Truth: Corporate Social Responsibility in Online Communication Between a Coffee

- Company and hits Customers.
<https://www.scielo.br/j/bbr/a/drSGqtx5yGyWSMNGdBNxDgH/>
- Koprowski, S; Mazzioni,S; Bau,C; Silva, F. (2021).National Culture and Corporate Social Responsibility 2021.
<https://www.scielo.br/j/rbgn/a/mvkHhytYpsbGQwJsR7HYvXb/>
- Licandro, O. (2020). Relationship between general CSR management practices and the development of internal social responsibility-
<https://revistas.up.edu.pe/index.php/business/article/view/1453>
- Saavedra,L; Saaverdra, C; (2021). Organizational culture and measurement tools: a theoretical approach.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1990
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S199086442021000500171&lng=es&nrm=iso&tlng=en86442021000500171&lng=es&nrm=iso&tlng=en
- Barria, J; Postigo, A;Perez, R;Cuesta, M; Garcia, E. (2021).Assessing Organizational Climate: psychometric properties of the ECALS Scale 2021
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0212
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S02129728202100010001997282021000100019
- Suarez,M;Alvarez,M;Vasquez,M.(2020). Organizational Culture through organizational theories: birth, growth and maturity. 2020
http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2528
http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S252879072020000300145&lng=en&nrm=iso79072020000300145&lng=en&nrm=iso
- Diario el Mundo (2021), La responsabilidad social escala a la cúpula de las empresas.
<https://www.elmundo.es/extras/pactofuturo/2021/04/27/6086b0ff21efa05c6c8b45db.html>
<https://www.elmundo.es/extras/pactofuturo/2021/04/27/6086b0ff21efa05c6c8b45db.html>

- Revista Retos (2021). Responsabilidad social y la gestión de calidad: Empresa Peruana de Seguros 2021. <https://retos.ups.edu.ec/index.php/retos/article/view/21.2021.07>
- Sobrevilla, J. (2021). Condiciones para una exitosa transformación cultural. una propuesta de consultoría para una empresa del sector construcción e infraestructura” 2021. https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/3319/Sobrevilla%2C%20Julia_Trabajo%20de%20investigaci%C3%B3n_Maestria_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Agurto, R;Cornejo, T. (2020). Influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa agua de mesa aslu en la ciudad de piura, año 2020. http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/6973/1/REP_ADMI_ROBERTO.AGURTO_TIFANY.CORNEJO_INFLUENCIA.CULTURA.ORGANIZACIONAL.DESEMPE%C3%91O.LABORAL.TRABAJADORES.EMPRESA.AGUA.MESA.ASLU.PIURA.2020.pdf
- Vilca, W; Loa, E; Ramírez, A; Medina, C. (2021). Mining corporate social responsibility and socio-environmental conflicts in Peru. http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S22264000202100100195
- Vargas, J. Huamán, A. (2021). Development of social responsibility in Latin American companies. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/REVNEU_1b2b43a4ef205cee5dd062762b948a43
- Herrera, J; Vásquez, M; Ávila, E. (2020). La evolución de la responsabilidad social empresarial a través de las teorías organizacionales <https://www.redalyc.org/journal/3579/357963491003/357963491003.pdf>

ANEXOS

Anexo 1 Matriz de consistencia

Problemas de investigación	Objetivos de investigación	Hipótesis de investigación	Variables	Metodología
<p>¿Cuál es la relación de la responsabilidad social y la cultura organizacional en la municipalidad de José Leonardo Ortiz?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre la responsabilidad social y la cultura organizacional en la municipalidad de José Leonardo Ortiz</p>	<p>Respecto a nuestra hipótesis H₀: La responsabilidad social no se relaciona con la cultura organizacional en la municipalidad de José Leonardo Ortiz.</p>	<p>Variable independiente</p>	<p>Tipo de investigación Básica</p> <p>Diseño de la investigación: Correlaciona / No experimental / Transversal</p> <p>Población y muestra Población: 260 colaboradores Muestra: 112 colaboradores</p>
			<p>Responsabilidad social</p>	
	<p>Objetivos específicos</p>		<p>Dimensiones</p>	
	<p>Determinar la relación entre la responsabilidad social y la implicación en la municipalidad de José Leonardo Ortiz.</p>		<p>Compromiso empresarial Desarrollo sostenible</p>	
	<p>Determinar la relación entre la responsabilidad social y la inconsistencia en la municipalidad de José Leonardo Ortiz</p>		<p>Variable dependiente</p>	

	<p>Determinar la relación entre la responsabilidad social y la adaptabilidad en la municipalidad de José Leonardo Ortiz.</p> <p>Determinar la relación entre la responsabilidad social y misión en la municipalidad de José Leonardo Ortiz.</p>		<p>Cultura organizacional</p> <hr/> <p>Dimensiones</p> <p>Implicación</p> <p>Consistencia</p> <p>Adaptabilidad</p> <p>Misión</p>	<p>Tipo de muestra no probabilística</p> <p>Muestreo intencional</p> <p>Técnica de recolección de datos</p> <p>Encuesta</p> <p>Cuestionario I</p>
--	---	--	---	--

Anexo 2

Matriz de operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de valoración	Instrumento de recolección de datos
Variable 1: Responsabilidad social	Es definida como aquella capacidad de gestión que tiene una organización para poder realizar negocios	La variable de estudio se ha centrado en el análisis del	Compromiso empresarial	Desarrollo profesional Ética profesional Posicionamiento de marca	Ordinal	Cuestionario

	que no solo sean rentables económicamente, sino que puedan contar con alta incidencia en cuanto a la responsabilidad ambiental de la misma según el autor (Carbonel, 2019).	compromiso empresarial y del desarrollo sostenible.	Desarrollo sostenible	Gestión ambiental Inclusión social Tecnología		
Variable 2:	Es definida como aquel conjunto de valores, principios y creencias que se fundamental en la construcción de una	: La variable de estudio se ha centrado analizar implicación, la	Implicación	Trabajo en equipo Empowerment Capacidades		
			Consistencia	Acuerdo Coordinación Integración		

Cultura organizacional	organización (Benites, 2020).	consistencia, adaptabilidad misión.	Adaptabilidad	Aprendizaje Orientación al cliente Orientación al cambio	Ordinal	Cuestionario
			Misión	Dirección Propósito, Metas objetivos y		

Fuente: Elaboración propia

Anexo 3

Instrumento de recolección de datos



Responsabilidad social para mejorar la cultura organizacional en la Municipalidad de José Leonardo Ortiz, Chiclayo

Instrucciones: La finalidad de esta encuesta es Proponer un plan de responsabilidad social para mejorar la cultura organizacional en la Municipalidad de José Leonardo Ortiz, Chiclayo

RESPONSABILIDAD SOCIAL

N°	Pregunta	1	2	3	4	5
Compromiso empresarial						
1	El talento humano es considerado como parte del compromiso empresarial?					
2	La entidad ofrece oportunidad de ejercer una línea de carrera?					
3	Considera que un líder es parte fundamental para poder cumplir con el compromiso empresarial?					
4	Su jefe inmediato muestra empatía con los colaboradores?					
5	Las políticas de compensación salarial son comunicadas con claridad a todos los colaboradores?					
6	La compensación salarial que se recibe va acorde con el mercado laboral?					
7	Conoce y cumple con los lineamientos establecidos por el código de ética de la entidad?					
8	Actúa con integridad y respeto dentro de su centro de labores?					
9	La entidad en la que labora es de buena reputación?					

10	Le agrada que la entidad en donde labora cuente con alta reputación?					
11	La entidad en la que labora realiza adecuadamente sus procesos de gestión?					
12	La entidad tiene un impacto positivo en la sociedad por sus buenas prácticas?					
13	Siente confort de saber que la entidad para la que labora ofrece un servicio de alta calidad?					
14	Los protocolos de atención que tiene la entidad permiten brindar una experiencia formidable al usuario final?					
15	El ambiente laboral de la entidad es adecuado?					
Desarrollo sostenible						
16	La entidad elabora reportes de sostenibilidad continuamente?					
17	La entidad pone énfasis en mejorar el desarrollo sostenible constantemente?					
18	La entidad desarrolla la gestión ambiental adecuadamente?					
19	La entidad cuenta con una política ambiental que garantice el desarrollo sostenible?					
20	La entidad favorece la inclusión social?					
21	La entidad ayuda a potenciar y capacitar a negocios locales?					
22	La entidad ofrece instrumentos de educación financiera a la comunidad?					
23	La entidad brinda capacitaciones para que la población pueda bancarizarse?					
24	La entidad cuenta con recursos tecnológicos que permita optimizar las labores?					

25	Las aplicaciones digitales que usa la entidad para la que labora ayudan al desarrollo sostenible?					
----	---	--	--	--	--	--

CULTURA ORGANIZACIONAL

Totalmente en desacuerdo	Desacuerdo	Ni de acuerdo ni desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

N°	Pregunta	1	2	3	4	5
Implicación						
1	La mayoría de sus compañeros de trabajo se encuentran comprometidos con la entidad?					
2	La información con la que se dispone se comparte ampliamente con la finalidad de mejorar la calidad del trabajo grupal?					
3	Se fomenta de manera activa la cooperación entre los diferentes grupos de la entidad?					
4	El trabajo es organizado de modo en la que cada persona entienda la relación que se tiene entre su trabajo y los objetivos de la entidad?					
5	Se les proporciona capacitación a los futuros líderes de grupo?					
Consistencia						

6	Existe un conjunto de valores claros y consistentes que se encargan de mejorar la convivencia social dentro de la entidad?					
7	Ignorar los valores de la entidad, puede ocasionar problemas con los jefes de área?					
8	Cuando existen desacuerdos, se trabaja en equipo para encontrar soluciones?					
9	Existe un claro acuerdo entre la forma correcta e incorrecta de poder realizar las cosas?					
10	Trabajar con alguien de otro grupo de la entidad, es como trabajar con un completo desconocido?					
Adaptabilidad						
11	La forma que se tiene de hacer las cosas en la entidad es flexible y fácil de cambiar?					
12	Se adopta continuamente nuevas y mejoras formas de realizar las cosas?					
13	Los comentarios y las recomendaciones de los usuarios conducen a una mejora de los procesos de la entidad?					
14	Se fomenta el contacto directo con los clientes?					
15	La innovación es algo que fomenta la entidad?					
Misión						
16	La entidad tiene un proyecto y una orientación a largo plazo?					
17	La entidad tiene una misión clara que le otorga un adecuado rumbo hacia la calidad del trabajo?					
18	Existe un amplio acuerdo acerca de las metas que se espera conseguir?					

19	La dirección de la entidad conduce a que los colaboradores se encuentren motivados?					
20	El cumplimiento de las metas a corto plazo compromete a menudo la visión a largo plazo?					
21	Reconoce los valores institucionales de la entidad?					
22	Se siente orgulloso de formar parte de la entidad?					
23	Reconoce claramente la misión de la entidad?					
24	Reconoce claramente la visión de la entidad?					
25	Reconoce claramente los objetivos estratégicos de la entidad?					

Anexo 4

Validación del instrumento de recolección de datos, primera variable

Validador	Validez	Cantidad
Pedro Manuel Silva León	Aceptable	93.70
Limberg Zuñe Chero	Aceptable	80
Erick Alfredo Gamarra Vera	Aceptable	90

Anexo 5

Validación del instrumento de recolección de datos, segunda variable

Validador	Validez	Cantidad
Pedro Manuel Silva León	Aceptable	94.50
Limberg Zuñe Chero	Aceptable	80
Erick Alfredo Gamarra Vera	Aceptable	90

Anexo 6

Cálculo de la muestra

En la presente investigación se utilizó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{e^2(N-1) + Z^2 * P * q}$$

$$N = Z = 1.96260$$

$$p = 0.50$$

$$q = 0.50$$

$$e = 0.07$$

$$n = 112$$

Anexo 8

Confiabilidad del instrumento, base de datos de cultura organizacional

	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
1	4	3	4	4	3	4	4	5	2	3	3	2	3	2	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3
2	4	3	4	4	3	4	4	5	2	3	3	2	3	2	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3
3	4	3	4	2	3	4	4	5	2	3	3	2	3	2	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3
4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	3	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4
5	4	4	3	2	4	4	3	4	4	3	4	4	3	2	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4
6	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4
7	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	2	4	4	4	3	4	2
8	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	2	4	4	4	3	4	2
9	4	4	4	2	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	2	4	4	3	4	4	2
10	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	2	4	5	3	4	4	2
11	4	2	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	5	4	4	4	2
12	4	2	4	2	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	5	4	4	4	4
13	4	2	3	2	3	4	2	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	2	2	4	5	4	4	4	4
14	4	2	4	3	4	4	1	3	4	3	4	3	2	4	3	3	3	3	2	2	4	5	4	4	4
15	4	2	4	4	3	4	1	3	4	3	2	4	3	4	2	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4
16	4	2	3	3	4	4	1	2	4	3	2	4	3	4	4	3	4	3	2	2	4	4	4	4	4
17	4	3	3	4	4	1	2	3	3	2	4	3	4	4	2	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4
18	4	3	3	4	4	1	2	3	3	2	4	3	3	4	2	4	3	4	2	4	3	4	4	4	4
19	3	4	4	3	3	4	1	2	3	3	2	4	3	3	4	2	4	3	4	2	4	3	4	4	4
20	4	4	4	2	4	4	1	3	3	3	4	4	4	3	4	2	4	3	4	4	4	3	4	4	4
21	4	4	3	4	3	4	1	3	4	3	4	3	4	3	4	2	4	3	4	4	4	3	4	4	4
22	4	2	4	3	4	4	1	4	4	3	4	3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4
23	4	3	3	2	3	4	1	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	4	3	3	4	4	4	1	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
25	4	3	3	4	4	4	1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
26	4	3	4	3	4	4	1	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	4	2	4	2	3	4	2	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3
28	4	2	4	3	4	4	2	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3
29	4	2	3	4	3	3	2	3	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3
30	4	3	3	2	3	4	2	3	2	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3
31	4	3	3	3	3	4	2	3	2	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3
32	4	3	4	2	4	4	4	3	2	4	4	2	3	3	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	3
33	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3
34	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	3	3	3	3	4	4	5	4	4	2
35	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2
36	4	4	3	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
37	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	2	2	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	2
38	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
39	4	3	4	3	4	4	3	2	3	4	3	3	2	2	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4
40	5	3	4	4	3	4	3	2	2	4	3	2	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4
41	4	3	4	3	4	4	2	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
42	4	3	4	3	4	4	3	4	2	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4
43	4	3	3	2	3	4	3	4	2	4	4	3	4	3	3	2	3	3	4	2	4	4	4	3	3
44	4	3	3	2	3	4	3	4	2	4	4	4	3	3	3	2	3	3	4	2	4	4	4	3	3
45	4	2	3	3	3	3	2	3	4	4	2	4	4	3	3	2	3	3	4	3	2	4	4	3	3
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
47	4	4	2	3	4	2	3	3	4	2	4	3	3	4	2	3	3	4	2	4	4	4	4	3	3
48	4	4	3	3	4	4	2	2	3	4	2	4	3	3	4	2	4	3	4	2	4	4	4	4	3
49	4	4	3	4	3	4	2	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
50	5	4	4	3	4	4	2	3	2	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
51	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
52	4	5	3	2	3	2	4	2	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4
53	4	4	3	2	4	4	4	4	2	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	2	4	4	3	3	4
54	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
55	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	4	2	3	4	3	4	3	2	3	4	3	3	3
56	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3
57	5	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	3	2	4	4	3	3	3
58	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	2	4	4	3	3	3
59	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3
60	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3
61	4	2	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
62	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
63	4	2	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
65	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4
66	4	4	3	3	4	4	4	4	2	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	2
67	4	1	3	3	3	4	4	4	2	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	2
68	4	4	3	3	4	4	4	4	2	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	2
69	4	4	4	3	3	4	4	4	2	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	2
70	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	2
71	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	2
72	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
73	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4
74	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	2	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	2
75	4	2	3	4	4	4	4	4																	

Anexo 9

Carta de autorización



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Pimentel, 5 de noviembre del 2021

CARTA N° 169-2021-UCV-CH-EPA

Señor (a):
Guevara Díaz Wilder
Municipalidad distrital de Jose Leonardo Ortiz

ASUNTO: Presentación de estudiantes

Es grato expresarle mis saludos a nombre de la Universidad César Vallejo de Chiclayo y desearle todo tipo de éxitos en su gestión al frente de su representada.

La Escuela Profesional de Administración ha previsto en su plan de estudios, el desarrollo y ejecución de soluciones con un enfoque científico el cual se ejecuta a través de trabajos de investigación.

Por esta razón, es nuestro interés solicitarle brinde facilidades a los(as) estudiante(s) **CRUZ CHECA MARIELA y VASQUEZ VASQUEZ NEIDA YUDIT**, desean información de su representada para poder cumplir con su Proyecto de Investigación titulado **Responsabilidad Social para mejorar la cultura organizacional en la Municipalidad distrital de Jose Leonardo Ortiz**.

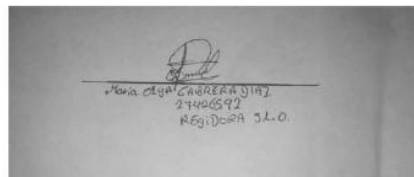
La información que solicitara será eminentemente con fines académicos y nuestros estudiantes están advertidos que cualquier información que adquieran deberán guardar absoluta confidencialidad. De ser aceptada, sírvase informarnos al correo administración.cix@ucv.edu.pe

Agradeciendo por anticipado la atención que brinde a la presente, me despido.

Atentamente,



Mgtr.
Cesar E. Pinedo Lozano
Coordinador de la Escuela de Administración



Maria Cruz CABRERÁ UÑI
27405972
REGIDORA S.L.O.

RESOLUCIÓN DE CARRERA PROFESIONAL N°0156-2022-UCV-VA-P01-F02/

Chiclayo, 20 de junio de 2022

VISTO:

El informe de la asesora Mgtr. Patricia Ivonne Chavez Rivas sobre el registro de investigaciones presentado a la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo – Campus Chiclayo, el cual solicita se emita la Resolución de Aprobación de Proyecto de Investigación, y:

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 31° del Reglamento de Investigación señala: SE ENTIENDE POR PROYECTO DE INVESTIGACIÓN EL PLAN QUE PRESENTA LA ELABORACIÓN SISTEMÁTICA DE UN PROBLEMA CIENTÍFICO CON UNA ESTRUCTURA TEÓRICA METODOLÓGICA EN LA CUAL SE DEFINE CLARAMENTE LOS COMPONENTES CIENTÍFICOS Y ADMINISTRATIVOS A PARTIR DE LOS CUALES SE PUEDE EVALUAR LA CALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.

Que, en el artículo 6° del Reglamento de Investigación en su Capítulo I, señala: LAS INVESTIGACIONES QUE PUEDAN DESARROLLAR LAS FACULTADES DEBERÁN OBSERVAR LAS LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN ESTABLECIDAS POR LAS UNIDADES ACADÉMICAS ADSCRITAS A LA MISMA.

Que, el alumno (a) CRUZ CHECA MARIELA y VASQUEZ VASQUEZ NEIDA YUDIT han sustentado ante el (la) docente Mgtr. Patricia Ivonne Chavez Rivas, obteniendo nota aprobatoria y ha cumplido con los requisitos establecidos por la Ley Universitaria N° 30220 y el Reglamento de Investigación:

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO 1°: APROBAR el Proyecto de Investigación titulado “Responsabilidad social y su relación con la cultura organizacional en la Municipalidad de José Leonardo Ortiz, Chiclayo, 2022” cuya Línea de Investigación es: GESTIÓN DE OPERACIONES, a cargo del (la) alumno(s) CRUZ CHECA MARIELA y VASQUEZ VASQUEZ NEIDA YUDIT de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo – Campus Chiclayo.

ARTÍCULO 2°: DESIGNAR como docente asesor a la Mgtr. Patricia Ivonne Chavez Rivas, del proyecto de investigación mencionado en el Artículo Primero.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.



Mgtr. Cesar Eduardo Pinedo Lozano
Coordinador de la Escuela de Administración

Anexo 10

Autorización de aplicación del instrumento por juicio de expertos, primer magister

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

(CUESTIONARIO 1)

1. DATOS GENERALES:

1.1 Título Del Trabajo De Investigación:

Responsabilidad social para mejorar la cultura organizacional en la Municipalidad de José Leonardo Ortiz, Chiclayo.

1.2 Investigador (a) (es): Cruz Checa Mariela

Vásquez Vásquez Neida Yudith

2. ASPECTOS A VALIDAR:

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20	Baja 21-40	Regular 41-60	Buena 61-80	Muy buena 81-100
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado				80	
Objetividad	Está expresado en conductas observables				80	
Actualidad	Adecuado al avance de				80	
	la ciencia y tecnología					

Organización	Existe una organización lógica				80	
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				80	
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de la estrategias				80	
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos				80	
Coherencia	Existe coherencia entre los índices, dimensiones e indicadores				80	
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico				80	
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación				80	

3. OPINION DE APLICABILIDAD: Aplicable-

4. Datos del Experto:

Nombre y apellidos: Limberg Zuñe Chero DNI. 16781029

Grado académico: Magíster Centro de Trabajo: UCV - Chiclayo

Firma:



.....
Fecha:.....06/11/2021

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

(CUESTIONARIO 2)

1. DATOS GENERALES:

1.1 Título Del Trabajo De Investigación:

2. Responsabilidad social para mejorar la cultura organizacional en la Municipalidad de José Leonardo Ortiz Chiclayo

1.2 Investigador (a) (es):

Cruz Chec Mariela

Vásquez Vasquez Neida Yudith

5. ASPECTOS A VALIDAR:

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20	Baja 21-40	Regular 41-60	Buena 61-80	Muy buena 81-100
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado				80	

Objetividad	Está expresado en conductas observables				80	
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				80	
Organización	Existe una organización lógica				80	
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				80	
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de la estrategias				80	

Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos			80	
Coherencia	Existe coherencia entre los índices, dimensiones e indicadores			80	
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico			80	
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación			80	

PROMEDIO

DE VALORACIÓN

80

6. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

.....APLICABLE.....

.....


.....

.....

7. Datos del Experto:

Nombre y apellidos Limberg Zuñe Chero DNI. 16781029

Grado académico: Magíster Centro de Trabajo: UCV – Chiclayo

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'M. S. P.', written in a cursive style.

Firma:

Fecha: ...06/11/2021

Anexo 11

Autorización de aplicación del instrumento por juicio de expertos, segundo magister

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

(CUESTIONARIO 1)

3. DATOS GENERALES:

3.1 Título Del Trabajo De Investigación:

Responsabilidad social para mejorar la cultura organizacional en la Municipalidad de José Leonardo Ortiz, Chiclayo, 2021 2021

3.2 Investigador (a) (es): Cruz CHeCa Mariela

Vásquez Vásquez Neida Yudith

4. ASPECTOS A VALIDAR:

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20	Baja 21-40	Regular 41-60	Buena 61-80	Muy buena 81-100
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado				80	
Objetividad	Está expresado en conductas observables				80	
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				80	

Organización	Existe una organización lógica				80	
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				80	
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de la estrategias				80	
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos				80	
Coherencia	Existe coherencia entre los índices, dimensiones e indicadores				80	
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico				80	

Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación				80	
-------------	--	--	--	--	----	--

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 80

5. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable-

6. Datos del Experto:

Nombre y apellidos: Limberg Zuñe Chero DNI. 16781029

Grado académico: Magíster Centro de Trabajo: UCV - Chiclayo

Firma:



.....

Fecha:.....06/11/2021

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

(CUESTIONARIO 2)

4. DATOS GENERALES:

1.1 Título Del Trabajo De Investigación:

5. Responsabilidad social para mejorar la cultura organizacional en la Municipalidad de José Leonardo Ortiz, Chiclayo, 2021

1.2 Investigador (a) (es):

Cruz Checa Mariela

Vásquez Vasquez Neida Yudith

7. ASPECTOS A VALIDAR:

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20	Baja 21-40	Regular 41-60	Buena 61-80	Muy buena 81-100
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado				80	

Objetividad	Está expresado en conductas observables				80	
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				80	
Organización	Existe una organización lógica				80	
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				80	
Intencionalidad	Adecuado para valorar				80	
	aspectos de la estrategias					

Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos				80	
Coherencia	Existe coherencia entre los índices, dimensiones e indicadores				80	
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico				80	
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación				80	

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 80

8. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable

7. Datos del Experto:

Nombre y apellidos Limberg Zuñe Chero DNI. 16781029

Grado académico: Magíster Centro de Trabajo: UCV – Chiclayo

Firma:

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'MUST.' with a large, stylized initial 'M'.

.....
Fecha: ...06/11/2021

Anexo 12

Autorización de aplicación del instrumento por juicio de expertos, tercer magister

Tercer Magister

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

(ENCUESTA 1)

1. DATOS GENERALES:

Título Del Trabajo De Investigación:

Responsabilidad social para mejorar la cultura organizacional en la Municipalidad de José Leonardo Ortiz, Chiclayo

1.1 Investigador (a) (es): Cruz Checa Mariela

Vasquez Vasquez Neida Yudith

2. ASPECTOS A VALIDAR:

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20	Baja 21-40	Regular 41-60	Buena 61-80	Muy buena 81-100
-------------	-----------	--------------------	---------------	------------------	----------------	------------------------

Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado					93
Objetividad	Está expresado en conductas observables					93

Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					94
------------	---	--	--	--	--	----

Organización	Existe una organización lógica					94
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					94
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de la estrategias					94
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos					94
Coherencia	Existe coherencia entre los índices, dimensiones e indicadores					94
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					93
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación					94

PROMEDIO DE VALORACIÓN



3. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Considero aplicable la variable de estudio

4. Datos del Experto:

Nombre y apellidos: PEDRO MANUEL SILVA LEÓN

DNI:42763003

Grado académico: MAGISTER EN ADM DE EMPRESAS

Centro de Trabajo: UCV SEDE CHEPEN ESCUELA DE CONTABILIDAD

Firma:

Fecha: 05/11/2021

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

(ENCUESTA 2)

1. DATOS GENERALES:

1.1 Título Del Trabajo De Investigación:

Responsabilidad social para mejorar la cultura organizacional en la Municipalidad de José Leonardo Ortiz, Chiclayo.

1.2 Investigador (a) (es): Cruz Checa Mariela

Vásquez Vásquez Neida Yudith

2. ASPECTOS A VALIDAR:

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20	Baja 21-40	Regular 41-60	Buena 61-80	Muy buena 81-100
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado					94
Objetividad	Está expresado en conductas observables					94
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					94
Organización	Existe una organización lógica					94
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					95
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de la estrategias					94

Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos					95
Coherencia	Existe coherencia entre los índices, dimensiones e indicadores					95
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					94
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación					94

PROMEDIO DE VALORACIÓN



3. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Considero viable y aplicable la variable de estudio

4. Datos del Experto:

Nombre y apellidos: PEDRO MANUEL SILVA LEÓN

DNI: 42763003

Grado académico: MAGISTER EN ADM DE EMPRESAS.

Centro de Trabajo: UCV SEDE CHEPEN - ESCUELA DE CONTABILIDAD

A handwritten signature in blue ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke extending to the right.

Firma:

Fecha: 05/11/2021



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CHAVEZ RIVAS PATRICIA IVONNE, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Responsabilidad social y su relación con la cultura organizacional en la Municipalidad de José Leonardo Ortiz, Chiclayo, 2022.", cuyos autores son CRUZ CHECA MARIELA, VASQUEZ VASQUEZ NEIDA YUDIT, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

CHICLAYO, 05 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CHAVEZ RIVAS PATRICIA IVONNE DNI: 40663704 ORCID: 0000-0003-4993-6021	Firmado electrónicamente por: CRIVASPI el 12-07- 2022 10:28:52

Código documento Trilce: TRI - 0321451