



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Comportamiento laboral y responsabilidad social empresarial en la  
empresa Negocios e Inversiones Pech E.I.R.L, Tarapoto, 2023.

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciada en Administración

**AUTORAS:**

Del Castillo Camus, Maria del Carmen ([orcid.org/0000-0002-6717-0341](https://orcid.org/0000-0002-6717-0341))

Pipa Rodriguez, Kiara Smith ([orcid.org/0000-0002-3687-8785](https://orcid.org/0000-0002-3687-8785))

**ASESORA:**

Mtra. Clavijo Lopez, Rosa Johanna ([orcid.org/0009-0004-4168-9200](https://orcid.org/0009-0004-4168-9200))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERISTARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**TARAPOTO - PERÚ**

**2023**

## DEDICATORIA

A nuestros padres, quienes han sido nuestra fuente inagotable de apoyo y motivación a lo largo de este arduo viaje académico. Agradecemos profundamente su amor incondicional y comprensión durante las largas horas de estudio y sacrificio.

## AGRADECIMIENTO

Queremos expresar nuestros sinceros agradecimientos a nuestra asesora, por su dedicación y paciencia en guiarnos a lo largo de este proceso. Sus valiosos consejos y retroalimentación fueron fundamentales para dar forma a este trabajo.

# DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

## **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, CLAVIJO LOPEZ ROSA JOHANNA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesor de Tesis titulada: "COMPORTAMIENTO LABORAL Y RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EN LA EMPRESA Y NEGOCIOS E INVERSIONES PECH E.I.R.L, TARAPOTO,2023.", cuyos autores son DEL CASTILLO CAMUS MARIA DEL CARMEN, PIPA RODRIGUEZ KIARA SMITH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23.00%, 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.

TARAPOTO, 26 de Noviembre del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
CLAVIJO LOPEZ ROSA JOHANNA DNI: 44670106 ORCID: 0009-0004-4168-9200	Firmado electrónicamente por: RCLAVIJOL el 28-11- 2023 16:44:49

Código documento Trilce: TRI - 0666210

# DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR/AUTORES



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

## Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, DEL CASTILLO CAMUS MARÍA DEL CARMEN, PIPA RODRÍGUEZ KIARA SMITH estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "COMPORTAMIENTO LABORAL Y RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EN LA EMPRESA Y NEGOCIOS E INVERSIONES PECH E.I.R.L, TARAPOTO,2023.", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
KIARA SMITH PIPA RODRIGUEZ DNI: 72271945 ORCID: 0000-0002-3687-8785	Firmado electrónicamente por: KPIPARO4 el 26-11-2023 12:58:44
MARIA DEL CARMEN DEL CASTILLO CAMUS DNI: 75595702 ORCID: 0000-0002-6717-0341	Firmado electrónicamente por: DCASTILLOCA el 26-11-2023 21:51:41

Código documento Trilce: TRI - 0666211

# ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA .....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR .....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR/AUTORES .....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	viii
RESUMEN .....	ix
ABSTRACT .....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	5
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	11
3.2. Variables y Operacionalización .....	13
3.3. Población, muestra y muestreo .....	15
3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos .....	16
3.5. Procedimientos.....	17
3.6. Métodos de análisis de datos .....	17
3.7. Aspectos éticos .....	18
IV. RESULTADOS .....	19
V. DISCUSIÓN.....	26
VI. CONCLUSIONES .....	30
VII. RECOMENDACIONES .....	31
REFERENCIAS .....	32
ANEXOS .....	35

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Tabla cruzada de comportamiento laboral y la responsabilidad social empresarial.....	19
Tabla 2 Tabla cruzada de la cultura organizacional y la responsabilidad social empresarial ...	20
Tabla 3 Tabla cruzada entre el comportamiento grupal y la responsabilidad social empresarial.....	21
Tabla 4 Prueba de normalidad.....	22
Tabla 5 Correlación entre el comportamiento laboral y la responsabilidad social empresarial ...	23
Tabla 6 Correlación entre la cultura organizacional y la responsabilidad social empresarial ...	24
Tabla 7 Correlación entre el comportamiento grupal y la responsabilidad social empresarial.....	25

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Esquema de investigación.....	12
--	----

## RESUMEN

La presente investigación estudia el comportamiento laboral y la responsabilidad social empresarial, se evidencia que el comportamiento laboral es de gran importancia para crear un entorno que fomente el comportamiento positivo. Impactando directamente la motivación y el éxito de la organización y, a largo plazo, ayudar a crear un lugar de trabajo más saludable, más productivo y más sostenible. Como se presenta en el título de la investigación llamado: Comportamiento laboral y responsabilidad social empresarial en la empresa Negocios e Inversiones Pech E.I.R.L, Tarapoto, 2023. Se tuvo como objetivo general: Determinar la relación que existe entre el comportamiento laboral y la responsabilidad social empresarial en la empresa Negocios e Inversiones Pech E.I.R.L, Tarapoto, 202. Finalmente, se encontró relación entre el comportamiento laboral y la responsabilidad social empresarial, promueve el comportamiento ético de los empleados y promueven la responsabilidad social no sólo fortalecen su reputación, sino que también sientan una base sólida para un crecimiento sostenible y una contribución positiva a la sociedad.

**Palabras clave:** Comportamiento, responsabilidad, organización.

## ABSTRACT

This research studies work behavior and corporate social responsibility, it is evident that work behavior is of great importance to create an environment that encourages positive behavior. We directly impact the motivation and success of the organization and, in the long term, create a healthier, more productive and more sustainable workplace. As presented in the title of the research called: Work behavior and corporate social responsibility in the company Negocios e Inversiones Pech E.I.R.L, Tarapoto, 2023. The general objective was: Determine the relationship that exists between work behavior and corporate social responsibility in the company Negocios e Inversiones Pech E.I.R.L, Tarapoto, 2023. Finally, a relationship was found between work behavior and corporate social responsibility, promoting the ethical behavior of employees and promoting social responsibility not only to strengthen their reputation, but also feel a solid foundation for sustainable growth and a positive contribution to society.

**Keywords:** Behavior, responsibility, organization.

## I. INTRODUCCIÓN

En un **contexto global**, en Colombia, Vargas (2022) describe el cambio organizacional y cómo se gestiona en las empresas petroleras, mientras examina dichos cambios que dan forma a las prácticas de responsabilidad social empresarial, por ser un aspecto esencial de las estrategias organizacionales que intentan ser un intermediario entre los diferentes miembros internos de la empresa. De manera que, en México, Lara (2021) nos dice que la RSE fomenta la competencia dentro de la compañía. Se basa en indicadores comerciales y cómo estos se pueden adaptar para lograr el éxito social dentro de una organización. Dado que el propósito principal es contribuir al bienestar de la comunidad, siendo este un socio esencial para impulsar el éxito y la viabilidad financiera de la empresa en múltiples aspectos, como mejorar la interacción con los clientes y elevar la percepción de la marca, fortalecer el ambiente laboral y facilitar la creación de alianzas empresariales. De forma que, en Cuba, Soto (2020) evidencia que la responsabilidad social empresarial puede desempeñar un papel fundamental en el apoyo de los trabajadores para contribuir a la formación de la sociedad que buscan alcanzar. Es una categoría que corresponde a los principios y valores del sistema socioeconómico.

En el **contexto nacional**, en Lima Los olivos, Martínez (2021) indica que su objetivo principal consistió en definir la conexión existente entre la RSE y el éxito organizacional de los empleados. Es un componente que ayuda favorablemente a los compromisos propuestos por parte de la compañía, ya que son una combinación de valores aditivos, igualdad de oportunidades, respeto, tolerancia, etc. De ello se deduce que existe correlación significativa entre ambas variables. Por otro lado, en Chimbote, Rodríguez (2020) el propósito principal de su investigación fue elucidar el concepto de dicha variable dentro de la comunidad. Por consiguiente, resulta crucial instruir a los empresarios de sus comunidades sobre la importancia de valorar los aspectos sociales y medioambientales en los procedimientos comerciales, tanto internos como externos, con el fin de asegurar el rendimiento tanto de sus organizaciones como de las comunidades donde llevan a cabo sus operaciones. Las empresas tienen un papel fundamental en el

fomento del desarrollo social sostenible, el cual significa alcanzar un equilibrio entre el crecimiento económico y el bienestar social de la sociedad. Por consiguiente, en Lima, Silva (2019) concluye que la responsabilidad social ha adquirido gran relevancia, especialmente en el entorno universitario. Por ende, el propósito de este proyecto de investigación radica en entender la importancia de la responsabilidad social universitaria en el marco de la cultura organizacional de las instituciones de educación superior.

privadas ubicadas en la Metrópolis de Lima, 2019. Finalmente, se tienen las conclusiones y recomendaciones del estudio, que serán clave para cambiar la educación superior para que los estudiantes universitarios puedan encontrar principios en su formación para que así aseguren la sostenibilidad de su entorno social y ambiental.

A **nivel local**, en la empresa Negocios e Inversiones Pech E.I.R.L, Tarapoto, se ha observado que las condiciones laborales no son idóneas para fomentar las labores diarias de los empleados, a pesar de que estos desempeñan un papel fundamental en la competitividad de la empresa. Una organización que produce baja productividad de los recursos genera que sus colaboradores no se sientan comprometidos por lo que significa pérdidas para la empresa. En esta organización el escaso desarrollo de la cultura ha provocado que tenga un desequilibrio de trabajo normal.

Ante esto, se formuló como **problema general**: ¿Cuál es la relación que existe entre el comportamiento laboral y responsabilidad social empresarial en la empresa Negocios e Inversiones Pech E.I.R.L. Tarapoto, 2023? Como **problemas específicos**: ¿Cuál es la relación que existe entre la cultura organizacional y la estrategia empresarial en la empresa Negocios e Inversiones Pech E.I.R.L, Tarapoto, 2023? ¿Cuál es la relación que existe entre el comportamiento grupal y la estrategia empresarial en la empresa Negocios e Inversiones Pech E.I.R.L, Tarapoto, 2023?

El presente proyecto de investigación se justificó porque será un aporte **teórico** ya que ayudará con todo lo relacionado al comportamiento laboral y a la RSE, explicando su importancia en Negocios e Inversiones Pech E.I.R.L, en la ciudad de Tarapoto y proponer nuevas soluciones. Desde el enfoque **práctico**, el presente trabajo ayudó a la empresa a corregir los errores cometidos. Esto mejorará la motivación de los empleados, aumentará la productividad y permitirá satisfacer las necesidades comunes. Desde el enfoque **metodológico**, se optó por utilizar instrumentos cuidadosamente estructurados que podrían ser aplicados por otros investigadores en futuros estudios relacionados con el tema tratado, facilitando así la replicabilidad. En el ámbito **social**, abordó y mejoró la problemática interna identificada en la empresa, esto posibilitará que la organización refuerce su competencia en el uso adecuado de las herramientas del marketing digital, al mismo tiempo que logra un posicionamiento óptimo en el mercado.

Asimismo, se estableció como **objetivo general**: Determinar la relación que existe entre el comportamiento laboral y la responsabilidad social empresarial en la empresa Negocios e Inversiones Pech E.I.R.L, Tarapoto, 2023. Como **objetivos específicos**: Determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y la responsabilidad social empresarial en la empresa Negocios e Inversiones Pech E.I.R.L, Tarapoto, 2023. Determinar la relación entre el comportamiento grupal y la responsabilidad social empresarial en la empresa Negocios e Inversiones Pech E.I.R.L, Tarapoto, 2023.

Finalmente se detalló la **hipótesis general**: **Hi**: Existe relación significativa entre el comportamiento laboral y responsabilidad social empresarial en la empresa Negocios e Inversiones Pech E.I.R.L – Tarapoto, en el año 2023. **Ho**: No existe relación significativa entre el comportamiento laboral y responsabilidad social empresarial en la empresa Negocios e Inversiones Pech E.I.R.L. – Tarapoto, en el año 2023. **Hipótesis específicas**: **H1**: Existe relación significativa entre la cultura organizacional y la responsabilidad social empresarial en la empresa Negocios e Inversiones Pech E.I.R.L, Tarapoto, 2023. **H2**: Existe relación

significativa entre el comportamiento grupal y la responsabilidad social empresarial en la empresa Negocios e Inversiones Pech E.I.R.L, Tarapoto, 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

Para el **nivel internacional**; Arias y Méndez (2022) establecieron como objetivo investigar los impactos generados por la pandemia del COVID-19 en el comportamiento organizacional. Utilizaron un enfoque cuantitativo de tipo básico, no experimental, transversal y exploratorio, contando con una población de 11 trabajadores. La encuesta y el cuestionario fueron las técnicas e instrumentos empleados. Los resultados mostraron que el 36.3% de los encuestados se sintió preocupado durante la cuarentena, mientras que el 54.5% afirmó que la epidemia afectó su capacidad para afrontar la realidad de manera óptima. Concluyendo que los empleados expresan sus emociones en función de cómo perciben su entorno en relación con el servicio al cliente, esto influye en su bienestar y motivación, contribuyendo así a la obtención de resultados óptimos para la empresa.

Por consiguiente, Ypanaque (2021) el objetivo principal fue establecer la relación entre la competencia social y el comportamiento laboral de los empleados en el municipio de Caleta de Carquín. Se utilizó un enfoque cuantitativo de tipo aplicado, un diseño no experimental y un nivel descriptivo de correlación para llevar a cabo la investigación. La muestra consistió en 42 colaboradores, y se aplicaron dos cuestionarios para evaluar ambas variables. Los resultados indicaron que el 57,1% de los participantes poseen habilidades sociales adecuadas, mientras que el 52,4% cuentan con habilidades organizacionales adecuadas. Concluyendo que las habilidades sociales están fuertemente ligadas y directamente relacionadas con el comportamiento organizacional.

Del mismo modo, Simbron y Sanabria (2020) El objetivo fue examinar la relación entre el liderazgo directivo, la cultura organizacional y la satisfacción laboral. El diseño del estudio fue descriptivo y correlacional. Con una muestra de 35 docentes. Concluyendo que existe un vínculo estadísticamente significativo entre las tres variables de estudio.

A su vez, Duarte (2020) tuvo como objetivo ejecutar una caracterización de la conducta organizacional y social. Se utilizó la reunión focal como método para recoger información. Se estudiaron variables cualitativas descriptivas: organización, liderazgo, salud, entrenamiento, alimentación, género, migración.

Los resultados indicaron que la conducta organizacional se ve influenciada por la participación de organizaciones gubernamentales y por los diferentes líderes locales, quienes han satisfecho proyectos de característica social, de infraestructura y comunitarios. Concluyendo que dicho lugar de estudio estaba correctamente organizado para que las personas se reúnan para enfocar la problemática.

A su vez, Arzube (2020) tuvo como objetivo analizar el comportamiento laboral y su incidencia en las prácticas y actitudes. Este estudio se realizó mediante una investigación descriptiva. Demostrando que en dicho lugar existe comportamiento organizacional y que los clientes que han atraído la atención expresaron lo mismo. La conclusión es que el comportamiento organizacional es el motor más importante y es el responsable de la eficiencia de la organización.

Además, Velásquez, et al. (2019), tuvo como propósito investigar los impactos del estrés en el comportamiento organizacional. Se emplearon procedimientos descriptivos correlacionales mediante diseños no experimentales. La muestra incluyó a 30 miembros del personal de enfermería, a quienes se les administró un cuestionario para evaluar las variables en estudio. Se obtuvieron los siguientes resultados, donde prevaleció la alta satisfacción (54%) y el alto nivel de atención (40%). Se concluyó que cuantos más servicios de atención, mayor es la satisfacción.

En los **antecedentes Nacionales**, Cayllahua (2022) tuvo como objetivo investigar la relación entre la responsabilidad social empresarial y la imagen corporativa. Dicha encuesta muestra los aspectos más importantes a considerar para implementar y perfeccionar la imagen de la organización. De enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, por lo que no pretende manipular los datos de las variables, tiene un nivel de correlación descriptivo y se utilizó metodología de tipo deductiva de hipótesis. Con una población de 80 y una muestra de 66 empleados. En el cual, los resultados indicaron que ambas variables muestran una correlación aceptable de 0.688. Se concluyó que existe una relación óptima entre ambas variables, lo que significa que si una variable mejora, influirá de manera similar en la otra.

Por otro lado, Booz (2021) el objetivo fue identificar el enlace entre la tecnología

de la información con la gestión empresarial. La metodología utilizada es de tipo básico, descriptivo correlacional, transversal y no experimental. Se trabajó con una muestra compuesta por 22 empleados para llevar a cabo el estudio. Los resultados confirman que existe un nivel normal de tic del 46%. Además, el nivel de gestión empresarial es normal: 46%. Además, el coeficiente de correlación de Pearson llega a 0,987 y el valor p es igual a 0,000 (valor  $p \leq 0,01$ ). Por lo que se concluye que existe relación entre ambas variables.

De manera que, Ramos (2021) el objetivo fue entender la relación entre la responsabilidad social empresarial y la imagen corporativa. Se empleó la metodología hipotético-deductiva con un enfoque cuantitativo, utilizando un diseño no experimental en un nivel correlacional y transversal como método principal de investigación. Con una muestra de 108 trabajadores, a quienes se les realizaron 25 preguntas en escala tipo Likert para cada variable utilizando instrumentos comprobados por especialistas procesaron los datos. Concluyendo que se halló una conexión favorable en ambas variables.

Del mismo modo, León (2021) el objetivo es indagar cómo se enlaza la responsabilidad social con la prestación de servicios. La metodología empleada fue de enfoque cuantitativo con un diseño descriptivo. Se utilizó una técnica validada por tres expertos con una alta confiabilidad ( $\alpha = 0.925$ ). En la muestra participaron 166 encuestados de un total de 372 socios comerciales. Los resultados mostraron un nivel de correlación de  $p = 0.586$  y una significancia bilateral de 0.000. La conclusión extraída fue que existe una relación directa entre la responsabilidad social y la prestación de los servicios.

A su vez, Cáceres (2020) tuvo como objetivo identificar los factores que influyen en la intención empresarial. El estudio se enmarca en un tipo básico y empleó una metodología cuantitativa. La muestra estuvo compuesta por 248 estudiantes a quienes se les administraron cuestionarios para llevar a cabo la investigación. Los resultados revelaron que el modelo, compuesto por variables como la actitud emprendedora, las normas subjetivas, el control percibido y los valores, impacta los objetivos empresariales con un nivel de confianza del 95%. Se concluyó que la variable independiente explica el 35,5% de la variación en las intenciones de negocio, considerando el coeficiente de Nagelkerke.

Según Monzon (2019), el objetivo consiste en demostrar el impacto de las variables de neuromanagement y responsabilidad social. El estudio se llevó a cabo mediante un diseño no experimental cuantitativo de correlación causal. Se contó con una muestra de 15 docentes y empleados calificados, quienes completaron un cuestionario como herramienta de recolección de datos. Para el análisis de los datos, se utilizó el software SPSS versión 24, aplicando estadística descriptiva y la prueba de chi-cuadrado para datos no paramétricos. Los resultados mostraron que  $0.006 < 0.05$  en la prueba estadística de causalidad chi-cuadrado, con una correlación logística de Nagelkerke de 0.704. La conclusión obtenida fue que la correlación causal es muy alta en la asociación entre las variables de neuromanagement y los indicadores de la responsabilidad social empresarial (RSE).

Para el desarrollo del **enfoque teórico** de la variable comportamiento laboral presenta la teoría de Wang, Lu y Wang (2021), se centra en las percepciones de los empleados. La cual se basa en la idea de que los empleados no sólo respondan a un liderazgo ético, sino que también lo perciban como justo y equitativo, lo que aumenta su confianza en la organización. A su vez la teoría de Fiedler (2020), quien menciona que el comportamiento laboral está netamente influenciado por la gestión del líder y los requisitos del ambiente de trabajo en el que se encuentran los empleados. Finalmente existe: la teoría de Blau (2019), quien menciona que el comportamiento laboral de los individuos está influenciado por las relaciones sociales que tienen en su entorno laboral y las expectativas de reciprocidad en estas relaciones.

Asimismo, para sus dimensiones se encontró: Cultura organizacional, es un conjunto de habilidades y destrezas que permiten direccionar la gestión de una organización (Schein, 2019). Comportamiento grupal, es un círculo de aprendizaje en el cual se investiga el comportamiento de los trabajadores (Cifuentes et al. 2020)

Para la RSE, se precisa: la teoría de kolk (2021), que nos dice que existe la necesidad de que las empresas adopten prácticas responsables a largo plazo y adapten sus estrategias de cada negocio y contexto social. Del mismo modo se

encontró: la teoría de Moon (2020), que destaca la relevancia de la participación de los diferentes grupos interesados en las decisiones empresariales, considerando sus intereses y necesidades como factor crucial. Por último, tenemos: la teoría de Carroll (2019), que consta de cuatro niveles: financiero, legal, ético y filantrópico. Debe entenderse como un todo, como las obligaciones que tienen las organizaciones con el medio del entorno y asociación, que van más allá de la responsabilidad financiera.

Del mismo modo, para sus dimensiones se encontró: Compromiso, Su modelo se basa en tres componentes: compromiso afectivo, de continuidad y normativo, los tres componentes interactúan y se combinan para formar el compromiso general de un individuo con su organización. El modelo enfatiza la importancia de considerar tanto los aspectos emocionales como los racionales al comprender el compromiso en el lugar de trabajo (Meyer y Herscovitch, 2020). Ética, son el fundamento de la moralidad y que son un medio para actuar de acuerdo con los valores. Además, son herramientas valiosas para tomar decisiones en situaciones difíciles donde pueden surgir conflictos entre valores y objetivos éticos (Sandel,2020). Estrategia empresarial, Determinan para nosotros: La evolución de la sociedad y las interacciones comerciales han aparecido de forma decisiva en la reputación de la empresa como criterio de gestión empresarial. La reputación es la gestión a largo plazo de la imagen de una empresa. Se puede definir como el creciente descuido de la sociedad hacia el papel que se le puede asignar a las empresas que tuvieron lugar en la segunda mitad del siglo pasado, principalmente cotizadas en bolsa (Ruiz, Gutiérrez y Águeda, 2012).

Para la construcción del **enfoque conceptual** se encontraron diversas definiciones relevantes. Chávez y Eda (2021) señalan que el comportamiento organizacional es una variable que requiere práctica constante, ya que contribuye a mejorar la eficiencia del trabajo. Por otro lado, García-Rubiano y Vesga (2020) enfatizan que la formación del clima organizacional es de gran importancia en las organizaciones al evaluar la percepción de sus miembros sobre su comportamiento. Además, Domínguez (2021) destaca la estrecha relación entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral, ya que ambos están

intrínsecamente relacionados con los resultados de una organización.

Para el desarrollo del enfoque conceptual de RSE, se citó a Tambo (2021), que nos explica que esta es una manera de hacer negocios tomando en cuenta el impacto que haya en la sociedad. Por consiguiente, Ruiz y Camargo (2020), describe que la RSE es un proceso que ocurre como resultado de cambios económicos y sociales; en la cual están involucradas las organizaciones que también vendrían a formar parte de esta variable, Por último, Rodríguez (2019), explicó que la RSE es un medio en la cual una compañía es consciente de los acontecimientos en la sociedad y el medio ambiente y trata de disminuir los daños que pueda causar su empresa

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

##### **Tipo**

La investigación se clasificó como básica debido a que se emplearon diversas técnicas como el análisis de antecedentes, la formulación de hipótesis y objetivos. Estas herramientas permitieron interpretar la información, recopilar datos y extraer conclusiones a partir de la investigación (John, 2014).

##### **Enfoque**

El enfoque de la investigación se fundamentó en el método cuantitativo. Este enfoque se centra en comprender frecuencias, patrones, medias y correlaciones, así como en comprender relaciones causales, realizar generalizaciones y respaldar teorías, hipótesis o suposiciones mediante el análisis estadístico (Meyers y Guarino, 2017)

##### **Nivel**

El estudio actual se enmarca dentro del tipo de investigación descriptiva-correlacional, el cual está diseñado para evaluar las relaciones entre dos o más conceptos, categorías o variables. Este enfoque se utiliza para analizar y probar la relación entre distintas variables. En este contexto, se explica cómo calcular e interpretar los coeficientes de correlación, como el coeficiente de correlación de Pearson, y cómo determinar la fuerza y dirección de las relaciones entre las variables involucradas (Agresti y Franklin, 2017).

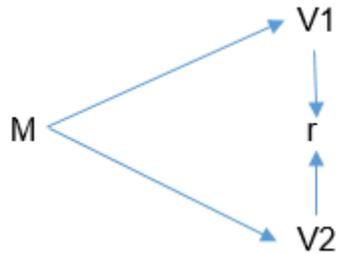
##### **Diseño**

La investigación actual se clasifica como no experimental. De acuerdo con Yin (2018), este enfoque se centra en la observación de fenómenos en curso en entornos naturales, seguido por su análisis. Se exploran diversos métodos de investigación disponibles para el desarrollo de estudios de casos, incluyendo enfoques holísticos, individuales y de casos múltiples. Además, la aplicación de

los instrumentos se llevará a cabo de manera transversal en un solo momento.

Teniendo el siguiente esquema:

Figura 1. Esquema



Dónde:

M = Muestra

V1 = Comportamiento Laboral

V2 = Responsabilidad Social Empresarial

r = Relación entre variables de relación de estudio

### 3.2. Variables y Operacionalización

#### **Variable 1:** Comportamiento Laboral

**Definición Conceptual:** Se refiere al comportamiento de cómo los colaboradores actúan dentro de su trabajo, tales como sus actitudes y acciones para relacionarse con los demás. Es fundamental, ya que esto puede afectar al desempeño tanto individual como en general (Ganegoda y Nguyen, 2020).

**Definición Operacional:** Para la operacionalización de la variable comportamiento laboral se aplicará un instrumento que podrá medir las dimensiones que abordan a la variable, tenemos cultura organizacional y comportamiento grupal.

#### **Indicadores:**

- Normas
- Valores
- Trabajo en equipo
- Relaciones grupales

**Escala:** Ordinal con valoración de Likert

#### **Variable 2:** Responsabilidad Social Empresarial

**Definición Conceptual:** Chirino y Fernández (2012) manifiestan que es una necesidad que se ha convertido en estrategia.

**Definición Operacional:** Se procederá a recabar la información de la variable mediante el instrumento que comprende las siguientes dimensiones, compromiso, ética y estrategia empresarial.

**Indicadores:**

- Productos de calidad
- Procesos
- Personas
- Gestión ambiental
- Comunicación corporativa
- Valores
- Sostenibilidad
- Visto bueno social

**Escala:** Ordinal con valoración de Likert

### 3.3. Población, muestra y muestreo

#### Población

El estudio representó un grupo poblacional limitado conformado por 31 empleados de Negocios e inversiones Pech. Una población finita es un tipo de población en la que se conoce el número exacto de participantes del estudio (Hernández, et al. 2018).

*Población de investigación.*

Descripción	Trabajadores
Trabajadores registrados	31
<b>TOTALES</b>	<b>31</b>

*Fuente: Población de Negocios e inversiones Pech*

- Criterios de inclusión: Trabajadores registrados
- Criterios de exclusión: Clientes eventuales.

#### Muestra

Para la siguiente investigación se utilizó a la población como muestra debido a que esta es muy pequeña. Una muestra se define como una fracción asimétrica de un número dado de elementos, de acuerdo con (Myles, 2015).

#### Muestreo

Se empleó un muestreo no probabilístico al aplicar los instrumentos a todos los participantes.

$$n = N$$

En donde:

n = Muestra

N = Población

#### Unidad de análisis

El trabajador

### **3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos**

#### **Técnica**

Se utilizó una encuesta para obtener información específica sobre cada una de las variables, lo que contribuirá a la evaluación de los objetivos establecidos. Según Ballestrini (2007), las encuestas implican entrevistas directas con un enfoque en la recopilación de grandes cantidades de datos destinados a la investigación.

#### **Instrumentos**

Según Álvarez (2020), un cuestionario se define como un conjunto de preguntas organizadas con el propósito de comprender e identificar las opiniones de las personas que constituyen la muestra.

Se utilizó un cuestionario para medir las variables y sus indicadores; nuestro estudio utilizó preguntas tipo Likert. En el caso de nuestra variable comportamiento laboral, contiene un total de 12 preguntas. Asimismo, el cuestionario de nuestra variable responsabilidad social empresarial fue desarrollado por nosotros y contenía un total de 12 preguntas.

#### **Validez**

De acuerdo con Academy (2021), la validez se define como el nivel en el que la teoría y la evidencia respaldan la interpretación de los resultados obtenidos mediante un instrumento de medición. En nuestro caso, se utilizó el criterio de un experto en la disciplina metodológica del campo de la administración, y se contará con la crítica de profesionales cualificados durante el proceso para determinar la validez y precisión de las mediciones realizadas.

## **Confiabilidad**

Según Guadalupe (2017), también conocida como precisión, se refiere al grado en que el indicador medido está libre de errores de medición. En otras palabras, las mediciones repetidas en condiciones constantes deben ser similares, en relación con la estabilidad del instrumento en sí, independientemente de la persona que lo use y el tiempo de uso. Para la variable comportamiento laboral, se obtuvo un coeficiente alfa de Cronbach de 0,901, lo que indica un nivel de fiabilidad excelente. Asimismo, para la variable responsabilidad social empresarial, se logró un coeficiente alfa de Cronbach de 0,957, indicando también un nivel de fiabilidad excelente.

### **3.5. Procedimientos**

El proceso inició con la obtención del permiso del jefe inmediato en la empresa donde se llevó a cabo la investigación. Posteriormente, se procedió a analizar y determinar la formulación del problema. Se llevaron a cabo estudios separados para recopilar información relevante sobre las variables, incorporando antecedentes de diferentes áreas para construir un marco teórico sólido. Luego, se desarrolló un conjunto de preguntas para cada variable. Los datos recopilados fueron analizados estadísticamente mediante el uso del software SPSS para identificar el nivel de correlación existente entre las variables, lo que permitió comparar la información obtenida en la fase de discusión (Hernández et al., 2014).

### **3.6. Métodos de análisis de datos**

De acuerdo con Díaz (2020) significa tomar datos de una muestra y luego analizarlos para responder una pregunta y poder rechazar o aceptar una hipótesis. La identificación de las preguntas principales permitió implementar cuestionarios adecuados para obtener los datos necesarios y analizarlos mediante métodos descriptivos e inferenciales.

### **3.7. Aspectos éticos**

En ética, se considera el concepto de maleficencia, que implica que la información obtenida no tiene la intención de generar resultados sesgados, perjudicar a alguien o entender la situación en términos desventajosos. Además, se aplican los principios éticos del Código de Ética de la Universidad César Vallejo (2020), como la filantropía. El propósito de la investigación es demostrar que la empresa es receptora de las actividades identificadas. Como investigadores, nos enfocamos en proporcionar información que respalde esta premisa. Es importante destacar que la equidad implica tratar a todos por igual, sin favorecer a ninguna parte involucrada en la investigación, lo que incluye rendición de cuentas y transparencia. Por último, la autonomía se refiere a que cada autor de este estudio tenía la libertad de elegir su propio tema e incluso sus herramientas para brindar información específica.

#### IV. RESULTADOS

**Tabla 1.**

Tabla cruzada entre comportamiento laboral y responsabilidad social empresarial.

		RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL				Total		
		Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre			
COMPORTAMIENTO LABORAL	Casi nunca	Recuento	1	0	0	0	1	
		% del total	3,2%	0,0%	0,0%	0,0%	3,2%	
	A veces	Recuento	0	4	2	2	8	
		% del total	0,0%	12,9%	6,5%	6,5%	25,8%	
	Casi siempre	Recuento	0	0	11	2	13	
		% del total	0,0%	0,0%	35,5%	6,5%	41,9%	
	Siempre	Recuento	0	2	0	7	9	
		% del total	0,0%	6,5%	0,0%	22,6%	29,0%	
	Total		Recuento	1	6	13	11	31
			% del total	3,2%	19,4%	41,9%	35,5%	100,0%

Interpretación:

En la tabla 1 se aprecia que el 35,5% (11 colaboradores) consideran que casi siempre el comportamiento laboral se relaciona con la responsabilidad social empresarial.

**Tabla 2.**

Tabla cruzada entre cultura organizacional y responsabilidad social empresarial.

			RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL				
			Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Total
Cultura Organizacional	A veces	Recuento	1	4	3	2	10
		% del total	3,2%	12,9%	9,7%	6,5%	32,3%
	Casi siempre	Recuento	0	0	10	1	11
		% del total	0,0%	0,0%	32,3%	3,2%	35,5%
	Siempre	Recuento	0	2	0	8	10
		% del total	0,0%	6,5%	0,0%	25,8%	32,3%
Total	Recuento	1	6	13	11	31	
	% del total	3,2%	19,4%	41,9%	35,5%	100,0%	

Interpretación:

Según la Tabla 2, se observa que el 32,3% (10 colaboradores) opinan que la cultura organizacional se relaciona casi siempre con la responsabilidad social empresarial.

**Tabla 3.**

Tabla cruzada entre el comportamiento grupal y la responsabilidad social empresarial.

		RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL					
			Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Total
Comportamiento Grupal	Casi nunca	Recuento	1	2	1	0	4
		% del total	3,2%	6,5%	3,2%	0,0%	12,9%
	A veces	Recuento	0	2	0	1	3
		% del total	0,0%	6,5%	0,0%	3,2%	9,7%
	Casi siempre	Recuento	0	0	10	2	12
		% del total	0,0%	0,0%	32,3%	6,5%	38,7%
	Siempre	Recuento	0	2	2	8	12
		% del total	0,0%	6,5%	6,5%	25,8%	38,7%
Total		Recuento	1	6	13	11	31
		% del total	3,2%	19,4%	41,9%	35,5%	100,0%

Interpretación:

Según lo reflejado en la tabla 3, el 32,3% (10 colaboradores) consideran que casi siempre el comportamiento grupal se relaciona con responsabilidad social empresarial.

## ESTADÍSTICA INFERENCIAL

### Prueba de normalidad

Regla:

- Shapiro Wilk= cuando el tamaño de la muestra es menor a 50.
- kolmogorov smirnov =cuando los datos son mayores o iguales a 50

### Estadístico:

Regla:

- Pearson = Cuando el coeficiente es mayor o igual a 0,05 (distribución normal)
- Spearman = Cuando el coeficiente es menor a 0,05 (distribución no normal)

### Tabla 4.

#### *Prueba de Normalidad*

		Shapiro-Wilk		
		Estadístico	gl	Sig.
Comportamiento Laboral		,950	31	,158
Responsabilidad Social Empresarial	Social	,943	31	,098

Interpretación:

En la tabla 4 se indica que se aplicó la prueba de normalidad de Shapiro Wilk por tener datos menores a 50. Se utilizó el estadígrafo de R de Pearson debido a que el nivel de significancia fue mayor a 0,05 con una distribución normal.

## Prueba de Hipótesis

La regla de decisión que se utilizó establece lo siguiente:

Si (p-valor > 0.05) se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la nula.

Si (p-valor < 0,05) se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa.

**Objetivo General:** Determinar la relación que existe entre el comportamiento laboral y la responsabilidad social empresarial en la empresa Negocios e Inversiones Pech E.I.R.L, Tarapoto, 2023.

### Tabla 5.

*Correlación entre la variable comportamiento laboral y la responsabilidad social empresarial.*

		Comportamiento Laboral	Responsabilidad Social Empresarial
Comportamiento Laboral	Correlación de Pearson	1	,601**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	31	31
Responsabilidad Social Empresarial	Correlación de Pearson	,601**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	31	31

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

### Interpretación:

De acuerdo a lo presentado en la tabla 5, se indica que existe relación entre el comportamiento laboral y responsabilidad social empresarial, esto se respalda por el coeficiente de correlación de Pearson, que es  $r=0.601$ , indicando una correlación positiva moderada, además, el p – valor obtenido fue de 0.000, por ello podemos afirmar que aceptamos la hipótesis  $H_1$ , que menciona que existe relación entre el comportamiento laboral y responsabilidad social empresarial en la empresa Negocios e Inversiones Pech E.I.R.L, Tarapoto, en el año 2023.

**Objetivo específico 1:** Determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y la responsabilidad social empresarial en la empresa Negocios e Inversiones Pech E.I.R.L, Tarapoto, 2023.

**Tabla 6.**

*Correlación entre la dimensión cultura organizacional de la variable comportamiento laboral y la variable responsabilidad social empresarial*

		Cultura Organizacional	Responsabilidad Social Empresarial
Cultura Organizacional	Correlación de Pearson	1	,594**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	31	31
Responsabilidad Social Empresarial	Correlación de Pearson	,594**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	31	31

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

Interpretación:

En relación a lo presentado en la tabla 6, se evidencia una relación existente entre cultura organizacional y responsabilidad social empresarial, de acuerdo a la correlación de Pearson, se obtuvo  $r=0.594$ , que muestra una correlación de grado positiva moderada, y un p – valor de 0.000, por ello podemos afirmar que aceptamos la hipótesis  $H_{i1}$ , que menciona que existe relación entre la cultura organizacional y la responsabilidad social empresarial en la empresa Negocios e Inversiones Pech E.I.R.L, Tarapoto, 2023.

**Objetivo específico 2:** Determinar la relación entre el comportamiento grupal y la responsabilidad social empresarial en la empresa Negocios e Inversiones Pech E.I.R.L, Tarapoto, 2023.

**Tabla 7.**

*Correlación entre el comportamiento grupal y la responsabilidad social empresarial.*

		Comportamiento Grupal	Responsabilidad Social Empresarial
Comportamiento Grupal	Correlación de Pearson	1	,577**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	31	31
Responsabilidad Social Empresarial	Correlación de Pearson	,577**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	31	31

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

**Interpretación:**

Acorde a lo expuesto en la tabla 7, se afirma que existe relación entre el comportamiento grupal y responsabilidad social empresarial, pues como resultado en la correlación de Pearson, se obtuvo  $r=0.577$ , que nos muestra que es una correlación de grado positiva moderada, y un p – valor de 0.001, por ello podemos afirmar que aceptamos la hipótesis  $H_{i2}$ , que menciona que existe relación entre el comportamiento grupal y la responsabilidad social empresarial en la empresa Negocios e Inversiones Pech E.I.R.L, Tarapoto, 2023.

## V. DISCUSIÓN

Objetivo general: Determinar la relación que existe entre el comportamiento laboral y la responsabilidad social empresarial en la empresa Negocios e Inversiones Pech E.I.R.L, Tarapoto, 2023. Los referentes teóricos mencionan que el comportamiento laboral se centra en las percepciones de los empleados, la cual se basa en la idea de que los empleados no sólo respondan a un liderazgo ético, sino que también lo perciban como justo y equitativo, lo que aumenta su confianza en la organización (Wang, Lu y Wang, 2021), y responsabilidad social empresarial nos dice que existe la necesidad de que las empresas adopten prácticas responsables a largo plazo y adapten sus estrategias de cada negocio y contexto social. (Kolk ,2021). En la tabla 1 se aprecia que el 35,5% (11 colaboradores) consideran que casi siempre el comportamiento laboral se relaciona con la responsabilidad social empresarial. En la tabla 4 se determina que se aplicó la prueba de normalidad de Shapiro Wilk por tener datos menores a 50. Se utilizó el estadígrafo de R de Pearson debido a que el nivel de significancia fue mayor a 0,05 con una distribución normal. El cual coincide con la investigación de Arias y Méndez (2022) quienes indican que obtuvieron como resultado que el 36.3% se sintió preocupado en la cuarentena y el 54.5% de los encuestados afirman que dicha epidemia no permitió afrontar la realidad de manera óptima, tuvo la finalidad de estudiar la relación entre la responsabilidad social empresarial y la imagen corporativa, así mismo coincide con la investigación de Cayllahua (2022) ya que en su investigación se identificó que tanto la responsabilidad social como la imagen corporativa poseen una correlación positiva alta y moderada de 0.688. Es preciso indicar que el comportamiento organizacional es una variable que se tiene que practicar constantemente, ya que esta aumenta la eficiencia del trabajo. (Chávez y Eda,2021), y la responsabilidad social empresarial es un proceso que ocurre como resultado de cambios económicos y sociales; en la cual están involucradas las organizaciones que también vendrían a formar parte de esta variable (Ruiz y Camargo, 2020). Por lo tanto, el estudio demostró que los clientes consideran que la empresa aplica tanto la variable de comportamiento laboral y responsabilidad social empresarial el cual fomenta un ambiente de

trabajo saludable y respetuoso que contribuye directamente a la satisfacción y el compromiso de los empleados.

Objetivo específico 1: Determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y la responsabilidad social empresarial en la empresa Negocios e Inversiones Pech E.I.R.L, Tarapoto, 2023. Los referentes teóricos mencionan que cultura organizacional, es un conjunto de habilidades y destrezas que permiten direccionar la gestión de una organización (Schein, 2019), para responsabilidad social empresarial establece la importancia de involucrar a los grupos de interés en la elección empresarial y de tener en cuenta sus intereses y necesidades (Moon ,2020). En la tabla 2 se aprecia que el 32,3% (10 colaboradores) consideran que casi siempre la cultura organizacional se relaciona con la responsabilidad social empresarial. En la tabla 5, se afirma que existe relación entre el comportamiento laboral y responsabilidad social empresarial, pues como resultado en la correlación de Pearson, se obtuvo  $r=0.601$ , que nos muestra que es una correlación de grado positiva moderada, y un  $p$  – valor de 0.000, por ello podemos afirmar que aceptamos la hipótesis  $H_1$ , que menciona que existe relación entre el comportamiento laboral y responsabilidad social empresarial en la empresa Negocios e Inversiones Pech E.I.R.L, Tarapoto, en el año 2023. De la misma forma coincide con la información de Ypanaque (2021) quien indica que obtuvieron como resultado demostrando que el 57,1% tiene habilidades sociales adecuadas y el 52,4% tiene habilidades organizacionales adecuadas, de forma similar coincide con la investigación de Simbron y Sanabria (2020) ya que en su investigación se se identificó que tuvieron como objetivo estudiar el vínculo existente del liderazgo directivo, cultura organizacional y la satisfacción laboral quienes indican que tuvieron como resultado una muestra de 35 docentes. Concluyendo que existe un vínculo estadísticamente significativo entre las tres variables de estudio. La formación del clima organizacional cobra mucha importancia en las organizaciones al evaluar la percepción de sus integrantes sobre su comportamiento (García-Rubiano y Vesga ,2020), que nos explica que la responsabilidad social empresarial es una manera de hacer negocios tomando en cuenta el impacto que haya en la sociedad. (Tambo,2021). Por consiguiente, el

estudio demostró que una cultura estricta y positiva motiva a los empleados a mejorar la productividad y promover cambios en el entorno empresarial el cual se relaciona con la responsabilidad social empresarial.

Objetivo específico 2: Determinar la relación entre el comportamiento grupal y la responsabilidad social empresarial en la empresa Negocios e Inversiones Pech E.I.R.L, Tarapoto, 2023. Los referentes teóricos mencionan que el comportamiento grupal, es un círculo de aprendizaje en el cual se investiga el comportamiento de los trabajadores (Cifuentes et al. 2020), y para responsabilidad social empresarial que consta de cuatro niveles: financiero, legal, ético y filantrópico. Debe entenderse como un todo, como las obligaciones que tienen las organizaciones con el medio del entorno y asociación, que van más allá de la responsabilidad financiera. (Carroll, 2019). En la tabla 3 se aprecia que el 32,3% (10 colaboradores) consideran que casi siempre el comportamiento grupal se relaciona con responsabilidad social empresarial. En la tabla 7 se afirma que existe relación entre el comportamiento grupal y responsabilidad social empresarial, pues como resultado en la correlación de Pearson, se obtuvo  $r=0.577$ , que nos muestra que es una correlación de grado positiva moderada, y un  $p$  – valor de 0.001, por ello podemos afirmar que aceptamos la hipótesis  $H_2$ , que menciona que existe relación entre el comportamiento grupal y la responsabilidad social empresarial en la empresa Negocios e Inversiones Pech E.I.R.L, Tarapoto, 2023. Por lo tanto, coincide con la investigación de Booz (2021) quien indica que se tuvo como resultado confirmar que existe un nivel normal de tic del 46%. Además, el nivel de gestión empresarial es normal: 46%. Porque el coeficiente de correlación de Pearson llega a 0,987 y el valor  $p$  es igual a 0,000 (valor  $p \leq 0,01$ ), del mismo modo con la investigación de Ramos (2021) quien indica que obtuvo como resultado la muestra de 108 trabajadores, a quienes se les realizaron 25 preguntas en escala tipo Likert para cada variable utilizando instrumentos comprobados por especialistas procesaron los datos. Es preciso indicar que el comportamiento organizacional tiene una fuerte conexión con el desempeño laboral pues ambas van de la mano para los resultados de una organización (Domínguez, 2021); y él explicó que la responsabilidad social empresarial es un medio en la cual una

compañía es consciente de los acontecimientos en la sociedad y el medio ambiente y trata de disminuir los daños que pueda causar su empresa(Rodriguez,2019). Por lo tanto, el estudio demostró que los clientes consideran que la empresa que casi siempre el comportamiento grupal se relaciona con la RSE, los miembros pueden influirse entre sí mediante la influencia social positiva o negativa.

## **VI. CONCLUSIONES**

La relación que existe entre el comportamiento laboral y la responsabilidad social empresarial en la empresa Negocios e Inversiones Pech E.I.R.L. Tarapoto, 2023, mediante el análisis estadístico de Pearson se obtuvo el coeficiente de 0.601 (correlación positiva moderada) y un p valor igual a 0.000 ( $p\text{-valor} < 0,05$ ), por lo tanto, se concluye que el comportamiento laboral se relaciona con la responsabilidad social empresarial.

La relación que existe entre la cultura organizacional y la responsabilidad social empresarial en la empresa Negocios e Inversiones Pech E.I.R.L, Tarapoto, 2023. Mediante el análisis estadístico de Pearson se obtuvo el coeficiente de 0.594 (positiva moderada) y un p valor de 0.000 ( $p\text{-valor} < 0,05$ ), por lo tanto, se concluye que la cultura organizacional se relaciona con la responsabilidad social empresarial.

La relación que existe entre el comportamiento grupal y la responsabilidad social empresarial en la empresa Negocios e Inversiones Pech E.I.R.L, Tarapoto, 2023. Mediante el análisis estadístico de Pearson se obtuvo el coeficiente de 0.577 (positiva moderada) y un valor de 0.001 ( $p\text{-valor} < 0,05$ ), por lo tanto, se concluye que el comportamiento grupal se relaciona con la responsabilidad social empresarial.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Se recomienda que la empresa debe involucrar a sus colaboradores en iniciativas de responsabilidad social, permitiéndoles participar en decisiones relacionadas con proyectos sociales o ambientales.

Se recomienda que la empresa incorpore los principios de RSE en la misión y visión para resaltar el compromiso a largo plazo con la responsabilidad social, a su vez ofrecer programas de formación que eduquen a los empleados sobre su importancia.

Se recomienda a la empresa incentivar el involucramiento activo de los empleados en iniciativas de RSE, permitiéndoles contribuir a sus habilidades y perspectivas al esfuerzo colectivo.

## REFERENCIAS

- Arias Plata, E. y Méndez Astacio, G. (2022) Comportamiento organizacional durante la pandemia Covid - 19, en el área de servicio al cliente Premium de Humanos Seguros, mayo - agosto de 2020. *Universidad Nacional Pedro Enriquez Ureña*. 6. <https://repositorio.unphu.edu.do/handle/123456789/4431>
- Arzube Banchón, Yvette (2020) Comportamiento organizacional y su incidencia en la práctica y actitudes de la secretaria del Departamento de Catastro del Gobierno Autónomo Descentralizado de la ciudad de Babahoyo, Provincia de Los Ríos. *Universidad Técnica de Babahoyo*. 4. <http://dspace.utb.edu.ec/handle/49000/9165>
- Booz Gonzales, W. (2021) Tecnologías de información y comunicación y gestión empresarial en la avícola Nutriagro, Tarapoto - 2021. *Universidad Cesar Vallejo*. 7. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/66793>
- Caceres Cayllahua, E. (2021) Factores que influyen en la intención empresarial en los estudiantes universitarios en una universidad pública, Lima 2020. *Universidad Cesar Vallejo*. 7. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/57141>
- Cayllahua Acuña, T. (2022) Responsabilidad social empresarial y la imagen corporativa de una empresa comercializadora de productos de construcción Surquillo – 2022. *Universidad Cesar Vallejo*. 7. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/99255>
- Chávez Espíritu, E. (2022) Comportamiento organizacional y eficiencia laboral en el personal del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé, 2022. *Universidad Cesar Vallejo*. 7. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/86185/Chavez\\_EE M-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/86185/Chavez_EE_M-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Dominguez Cedeño, A. (2021) Comportamiento organizacional y competencia laboral en una empresa de servicio, Ecuador, 2021. *Universidad Cesar Vallejo*. 7. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/71032>
- Duarte Oporta, A. (2020) Caracterización del comportamiento organizacional y social de la comarca Masigüito, municipio de Camoapa, departamento de Boaco, julio 2019 a marzo 2020. *Universidad Nacional Agraria*. 12. <https://repositorio.una.edu.ni/4206/>
- Jurado Narvaez, Alvaro (2016) El análisis del comportamiento laboral del trabajador como herramienta para la prevención de la accidentalidad en Cedenar S.A E.S.P. *Universidad ECCI*. 11. <https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/554/PROYECTO%20ALVARO%20FERNANDO%20JURADO%20N.pdf?sequence=2>
- Leon Cabanillas, M. (2021) Responsabilidad social empresarial y la prestación de servicios de saneamiento en SEDACHIMBOTE, Ancash, 2021. *Universidad Cesar Vallejo*. 7. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/74103>
- Monzon Troncoso, A. (2020) La incidencia del neuromanagement y la responsabilidad social empresarial en los indicadores claves de éxito, en la CP Administración de una universidad privada de Lima Este 2019. *Universidad Cesar Vallejo*. 7. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/40758>
- Ramos Pacheco, A. (2022) Responsabilidad social empresarial e imagen corporativa en una empresa de fabricación de fósforos, Lima - 2021. *Universidad Cesar Vallejo*. 7. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/77494>
- Saavedra Lopez, Walter (2019) El estrés y el comportamiento laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del hospital María Auxiliadora, 2018. *Universidad Nacional del Callao*. 7. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2892490>
- Simbron Espejo, S. y Sanabria Boudri, F. (2020) Liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente. *Universidad Nacional Experimental Francisco*

de *Miranda.* 59.  
<https://cienciamatriarevista.org.ve/index.php/cm/article/view/295/353>

Tambo Vera (2021) La responsabilidad social empresarial y el desarrollo sostenible por la constructora Corporación de Servicios y Soluciones Integrales S.A.C., Ate 2021. *Universidad Cesar Vallejo.* 7.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/72696>

Ypanaque Estrada, C. (2021) Habilidades sociales y comportamiento organizacional en los trabajadores de la municipalidad distrital Caleta de Carquín. *Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.* 9.  
<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/4822>

Ruiz, Gutiérrez & Agueda. (2012). La Responsabilidad Social Empresarial en la Prensa del Siglo XXI. Recuperado de: <https://idus.us.es>

Meyer y Herscovitch (2020): En su artículo "Commitment in the Workplace: Toward a General Model". Recuperado de: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S105348220000053X>

Cifuentes et al. (2020). Comportamiento grupal en la organización. Recuperado de <https://es.scribd.com/document/486459817/COMPORTAMIENTO-GRUPAL-EN-LA-ORGANIZACION>

## **ANEXOS**

### Anexo 1: Matriz de operacionalización

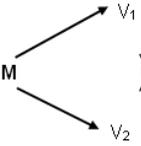
Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Comportamiento laboral	Se refiere al comportamiento de cómo los colaboradores actúan dentro de su trabajo, tales como sus actitudes y acciones para relacionarse con los demás. Es fundamental, ya que esto puede afectar al desempeño tanto individual como en general (Ganegoda y Nguyen, 2020).	Para la operacionalización de la variable comportamiento laboral se aplicará un instrumento que podrá medir las dimensiones que abordan a la variable, entre ellas tenemos cultura organizacional, comportamiento grupal y comportamiento individual	Cultura organizacional          Comportamiento grupal	Normas  Valores       Trabajo en equipo Relaciones Grupales	Ordinal con valoración en Likert

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Responsabilidad social empresarial	Chirino y Fernández (2012) manifiestan que es una necesidad que se ha convertido en estrategia.	Se procederá a recabar la información de la variable mediante el instrumento que comprende las siguientes dimensiones, compromiso, ética y estrategia empresarial	Compromiso	Productos de calidad Procesos Personas	Ordinal con valoración en Likert
			Ética	Gestión ambiental Comunicación corporativa Valores	
			Estrategia Empresarial	Sostenibilidad Visto bueno social	

## Anexo 2: Matriz de consistencia

**Título: Comportamiento laboral y responsabilidad social empresarial en la empresa Negocios e Inversiones Pech E.I.R.L, Tarapoto, 2023.**

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Tipo y Diseño de Investigación	Población y Muestra
<p>Problema general: ¿Cuál es la relación que existe entre el comportamiento laboral y responsabilidad social empresarial en la empresa Negocios e Inversiones Pech E.I.R.L. Tarapoto, 2023?</p> <p>Problemas específicos: Problemas específicos: a) ¿Cuál es la relación que existe entre la cultura organizacional y la estrategia empresarial en la</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación que existe entre el comportamiento laboral y la responsabilidad social empresarial en la empresa Negocios e Inversiones Pech E.I.R.L, Tarapoto, 2023.</p> <p>Objetivos específicos: a) Determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y la responsabilidad social empresarial en la empresa Negocios e Inversiones Pech E.I.R.L, Tarapoto, 2023.</p>	<p>Hi: Existe relación significativa entre el comportamiento laboral y responsabilidad social empresarial en la empresa Negocios e Inversiones Pech E.I.R.L – Tarapoto, en el año 2023.</p> <p>Ho: No existe relación significativa entre el</p>	Comportamiento Laboral	<p>Cultura organizacional</p> <p>Comportamiento grupal</p>	<p>Tipo: Básico</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Nivel: Descriptivo</p> <p>Correlacional</p> <p>Diseño: Se aplicará un diseño no</p>	El estudio presentará una población finita constituida por los 15 trabajadores de la empresa Negocios e inversiones Pech.

<p>empresa Negocios e Inversiones Pech E.I.R.L, Tarapoto, 2023?</p> <p>b) ¿Cuál es la relación que existe entre el comportamiento grupal y la estrategia empresarial en la empresa Negocios e Inversiones Pech E.I.R.L, Tarapoto, 2023?</p>	<p>b) Determinar la relación entre el comportamiento grupal y la responsabilidad social empresarial en la empresa Negocios e Inversiones Pech E.I.R.L, Tarapoto, 2023.</p>	<p>comportamiento laboral y responsabilidad social empresarial en la empresa Negocios e Inversiones Pech E.I.R.L. – Tarapoto, en el año 2023.</p>	<p>Responsabilidad Social Empresarial</p>	<p>Compromiso</p> <p>Ética</p> <p>Estrategia Empresarial</p>	<p>experimental de corte transversal.</p> 	<p>Para la siguiente investigación se utilizará a la población como muestra debido a que la población es muy pequeña.</p>
---	--	---	---	--	---	---

## **Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos**

### **Cuestionario de comportamiento laboral**

Estimado participante, el presente cuestionario está diseñado para poder solicitar nos brinde sus respuestas frente a las interrogantes elaboradas de acuerdo a sus dimensiones (**cultura organizacional, comportamiento grupal y comportamiento individual**); e indicadores (**normas, valores, trabajo en equipo, relaciones grupales, personalidades y actitudes**). Este cuestionario tiene como autoría de **Pérez (2020)** en su investigación **Comportamiento organizacional en la pandemia covid-19, de la botica 24 Horas EIRL., Huánuco 2020**; con validez con calificación EXCELENTE.

Te invitamos a participar voluntariamente de este estudio, la participación es estrictamente anónima, la información que se obtenga será tratada confidencialmente y no se utilizará para ningún otro propósito fuera de esta investigación; mediante ello, solicito su autorización y colaboración para completar este cuestionario. El proceso completo consiste en la aplicación de un cuestionario breve con una duración de 10 minutos aproximadamente. Por favor conteste cada pregunta con total SINCERIDAD, recomendándote que si utilizas tu móvil lo coloques de forma horizontal para una completa visualización de las preguntas.

#### **Opciones:**

**1 = Nunca**

**2 = Casi nunca**

**3 = A veces**

**4 = Casi siempre**

**5 = Siempre**

ÍTEM	1	2	3	4	5
<b>Dimensión 1: Cultura organizacional</b>					
1. ¿Existen normas de bioseguridad que garantizan la salud de los trabajadores de la empresa Pech?					
2. ¿La empresa cuenta con valores institucionales que permiten un mejor clima organizacional?					
3. ¿Se emplean los valores para desempeñar sus funciones de manera óptima?					
4. ¿Existe participación de los trabajadores dentro de las actividades de prevención de riesgos desarrolladas por la empresa?					
5. ¿El nivel de empatía entre los trabajadores es más valorado en situaciones de riesgo?					
<b>Dimensión 2: Comportamiento grupal</b>					
6. ¿Los empleados cumplen con la normatividad de usar los implementos de prevención de riesgos?					
7. ¿El gerente general contribuye al trabajo en equipo?					
8. ¿Los empleados tienen un buen comportamiento entre ellos?					
9. ¿Existe comunicación interpersonal entre los trabajadores?					
10. ¿Ante un posible riesgo los empleados demuestran una actitud positiva?					
11. ¿Existe apoyo y colaboración entre todo el personal?					

## **Cuestionario de responsabilidad social empresarial**

Estimado participante, el presente cuestionario está diseñado para poder solicitar nos brinde sus respuestas frente a las interrogantes elaboradas de acuerdo a sus dimensiones (**compromiso, ética y estrategia empresarial**); e indicadores (**productos de calidad, procesos, personas, gestión ambiental, comunicación corporativa, sostenibilidad y visto bueno social**). Este cuestionario tiene como autoría de **Olivera (2018)** en su investigación **La responsabilidad social empresarial y su influencia en el marketing de servicios en la empresa Industrias Jhomeron S.A. Comas, 2018**. Con validez con calificación ACEPTABLE.

Te invitamos a participar voluntariamente de este estudio, la participación es estrictamente anónima, la información que se obtenga será tratada confidencialmente y no se utilizará para ningún otro propósito fuera de esta investigación; mediante ello, solicito su autorización y colaboración para completar este cuestionario. El proceso completo consiste en la aplicación de un cuestionario breve con una duración de 10 minutos aproximadamente. Por favor conteste cada pregunta con total SINCERIDAD, recomendándote que si utilizas tu móvil lo coloques de forma horizontal para una completa visualización de las preguntas.

### **Opciones:**

**1 = Nunca**

**2 = Casi nunca**

**3 = A veces**

**4 = Casi siempre**

**5 = Siempre**

ÍTEM	1	2	3	4	5
<b>Dimensión 1: Compromiso</b>					
1. ¿Los colaboradores participan de forma activa en la realización de las buenas prácticas empresariales?					
2. ¿Una empresa con objetivos sociales y ambientales genera más rentabilidad?					
3. ¿El jefe apoya la iniciativa de mejora en la empresa?					
4. ¿Una empresa con valores en también socialmente responsable?					
<b>Dimensión 2: Ética</b>					
5. ¿Considera que sus expectativas han sido cumplidas en las diferentes visitas a la empresa?					
6. ¿Consideras importante la responsabilidad social empresarial en la toma de decisiones de una empresa?					
7. ¿Las prácticas que se realizan para mejorar la responsabilidad social empresarial generan mejor desarrollo en las actividades?					
<b>Dimensión 3: Estrategia empresarial</b>					
8. ¿La empresa satisface necesidades actuales del mercado?					
9. ¿Cuentas con procedimientos claros y documentados para seguir en la ejecución de tus actividades laborales?					
10. ¿La comunicación de todos en la empresa es la correcta?					
11. ¿Para usted la empresa contribuye positivamente?					
12. ¿Le parece que existe una comunicación efectiva en la empresa en cuanto a la realización de procesos?					

## Anexo 4: Validaciones

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Comportamiento laboral y responsabilidad social empresarial en la empresa Negocios e Inversiones Pech E.I.R.L, Tarapoto, 2023.". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombres y Apellidos del juez:</b>	CARLOS ENRIQUE ANDERSON PUYEN	
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )	Doctor ( <b>X</b> )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )	Social ( )
	Educativa ( )	Organizacional ( <b>X</b> )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	DOCENTE UNIVERSITARIO EN INVESTIGACIÓN – GESTIÓN PÚBLICA – ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS	
<b>Institución donde labora:</b>	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )	}
	Más de 5 años ( <b>X</b> )	

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala:

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario en escala ordinal
<b>Autor:</b>	Del Castillo Camus, María del Carmen / Pipa Rodríguez, Kiara Smith
<b>Procedencia:</b>	Del autor
<b>Administración:</b>	Virtual
<b>Tiempo de aplicación:</b>	10 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Su domicilio
<b>Significación:</b>	<p>Está compuesta por dos variables:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La primera variable contiene 3 dimensiones, de 6 indicadores y 12 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.</li> <li>- La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 9 indicadores y 12 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.</li> </ul> <p style="text-align: center;">El cuestionario está compuesta</p>

#### 4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Comportamiento laboral

Se refiere al comportamiento de cómo los colaboradores actúan dentro de su trabajo, tales como sus actitudes y acciones para relacionarse con los demás. Es fundamental, ya que esto puede afectar al desempeño tanto individual como en general (Ganegoda y Nguyen, 2020).

- **Variable 2:** Responsabilidad social empresarial

Chirino y Fernández (2012) manifiestan que es una necesidad que se ha convertido en estrategia.

Variable	Dimensiones	Definición
Comportamiento laboral	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Cultura Organizacional</li> <li>2. Comportamiento grupal</li> <li>3. Comportamiento individual.</li> </ol>	Se refiere al comportamiento de cómo los colaboradores actúan dentro de su trabajo, tales como sus actitudes y acciones para relacionarse con los demás. Es fundamental, ya que esto puede afectar al desempeño tanto individual como en general (Ganegoda y Nguyen, 2020).
Responsabilidad social empresarial	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Compromiso.</li> <li>2. Ética.</li> <li>3. Estrategia empresarial.</li> </ol>	Chirino y Fernández (2012) manifiestan que es una necesidad que se ha convertido en estrategia.

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, usted le presentó el cuestionario “Comportamiento laboral y responsabilidad social empresarial en la empresa Negocios e Inversiones Pech E.I.R.L, Tarapoto, 2023.” elaborado por Del Castillo Camus, María del Carmen / Pipa Rodríguez, Kiara Smith en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.

<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Variable del instrumento:** Comportamiento laboral

- Primera dimensión: Cultura organizacional

Indicadores	Ítem	Claridad	Cohereencia	Relevancia	Observaciones
Normas	1, 2, 3	4	4	4	
Valores	4, 5	4	4	4	

- Segunda dimensión: Comportamiento grupal

Indicadores	Ítem	Claridad	Cohereencia	Relevancia	Observaciones
Trabajo en equipo	6, 7, 8	4	4	4	
Relaciones Grupales	9, 10, 11	4	4	4	

- Tercera dimensión: Comportamiento individual

Indicadores	Ítem	Claridad	Cohereencia	Relevancia	Observaciones
Personalidades	12	4	4	4	
Actitudes		4	4	4	

**Variable del instrumento:** Responsabilidad social empresarial

- Primera dimensión: Compromiso

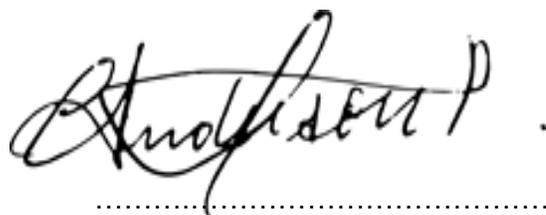
Indicadores	Ítem	Claridad	Cohere nci a	Rel eva nci a	Observaciones
Productos de calidad	1	4	4	4	
Procesos	2	4	4	4	
Personas	3, 4	4	4	4	

- Segunda dimensión: Ética

Indicadores	Ítem	Claridad	Cohere nci a	Rel eva nci a	Observaciones
Gestión ambiental	5	4	4	4	
Comunicación corporativa	6	4	4	4	
Valores	7	4	4	4	

- Tercera dimensión: Estrategia empresarial

Indicadores	Ítem	Claridad	Cohere nci a	Rel eva nci a	Observaciones
Imagen corporativa	8, 9	4	4	4	
Sostenibilidad	10, 11	4	4	4	
Estrategia empresarial	12	4	4	4	



DR. CARLOS ENRIQUE ANDERSON PUYEN  
DNI N° 16498130

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Comportamiento laboral y responsabilidad social empresarial en la empresa Negocios e Inversiones Pech E.I.R.L, Tarapoto, 2023.". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombres y Apellidos del juez:</b>	ELIA ANACELY CÓRDOVA CALLE	
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )	Doctor ( <b>X</b> )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )	Social ( )
	Educativa ( ) <b>X</b>	Organizacional ( <b>X</b> )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	DOCENTE UNIVERSITARIO (RENACYT) – ADMINISTRACIÓN PÚBLICA – ECONOMÍA Y FINANZAS	
<b>Institución donde labora:</b>	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )	( )
	Más de 5 años ( <b>X</b> )	( )

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor:	Del Castillo Camus, María del Carmen / Pipa Rodríguez, Kiara Smith
Procedencia:	Del autor
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Su domicilio
Significación:	<p>Está compuesta por dos variables:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La primera variable contiene 3 dimensiones, de 6 indicadores y 12 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.</li> <li>- La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 9 indicadores y 12 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.</li> </ul> <p style="text-align: center;">El cuestionario está compuesta</p>

#### 4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Comportamiento laboral

Se refiere al comportamiento de cómo los colaboradores actúan dentro de su trabajo, tales como sus actitudes y acciones para relacionarse con los demás. Es fundamental, ya que esto puede afectar al desempeño tanto individual como en general (Ganegoda y Nguyen, 2020).

- **Variable 2:** Responsabilidad social empresarial

Chirino y Fernández (2012) manifiestan que es una necesidad que se ha convertido en estrategia.

Variable	Dimensiones	Definición
Comportamiento laboral	4. Cultura Organizacional 5. Comportamiento grupal 6. Comportamiento individual.	Se refiere al comportamiento de cómo los colaboradores actúan dentro de su trabajo, tales como sus actitudes y acciones para relacionarse con los demás. Es fundamental, ya que esto puede afectar al desempeño tanto individual como en general (Ganegoda y Nguyen, 2020).
Responsabilidad social empresarial	4. Compromiso. 5. Ética. 6. Estrategia empresarial.	Chirino y Fernández (2012) manifiestan que es una necesidad que se ha convertido en estrategia.

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Comportamiento laboral y responsabilidad social empresarial en la empresa Negocios e Inversiones Pech E.I.R.L, Tarapoto, 2023.” elaborado por Del Castillo Camus, María del Carmen / Pipa Rodríguez, Kiara Smith en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.

	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

5. No cumple con el criterio
6. Bajo Nivel
7. Moderado nivel
8. Alto nivel

**Variable del instrumento:** Comportamiento laboral

- Primera dimensión: Cultura organizacional

Indicadores	Ítem	Claridad	Cohere ncia	Rel eva ncia	Observaciones
Normas	1, 2, 3	4	4	4	
Valores	4, 5	4	4	4	

- Segunda dimensión: Comportamiento grupal

Indicadores	Ítem	Claridad	Cohere ncia	Rel eva ncia	Observaciones
Trabajo en equipo	6, 7, 8	4	4	4	
Relaciones Grupales	9, 10, 11	4	4	4	

- Tercera dimensión: Comportamiento individual

Indicadores	Ítem	Claridad	Cohere ncia	Rel eva ncia	Observaciones
-------------	------	----------	----------------	--------------------	---------------

Personalidades	12	4	4	4	
Actitudes		4	4	4	

**Variable del instrumento:** Responsabilidad social empresarial

- Primera dimensión: Compromiso

Indicadores	Ítem	Claridad	Cohere ncia	Rel eva nci a	Observaciones
Productos de calidad	1	4	4	4	
Procesos	2	4	4	4	
Personas	3, 4	4	4	4	

- Segunda dimensión: Ética

Indicadores	Ítem	Claridad	Cohere ncia	Rel eva nci a	Observaciones
Gestión ambiental	5	4	4	4	
Comunicación corporativa	6	4	4	4	
Valores	7	4	4	4	

- Tercera dimensión: Estrategia empresarial

Indicadores	Ítem	Claridad	Cohere ncia	Rel eva nci a	Observaciones
Imagen corporativa	8, 9	4	4	4	
Sostenibilidad	10, 11	4	4	4	
Estrategia empresarial	12	4	4	4	



.....  
DR. ELIA ANACELY CÓRDOVA CALLE  
DNI N° 46883462

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Comportamiento laboral y responsabilidad social empresarial en la empresa Negocios e Inversiones Pech E.I.R.L, Tarapoto, 2023.”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombres y Apellidos del juez:</b>	DAVID NICOLAS ESPINOZA DEXTRE	
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )	Doctor ( <b>X</b> )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )	Social ( )
	Educativa ( ) <b>X</b>	Organizacional ( <b>X</b> )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	DOCENTE UNIVERSITARIO – GESTIÓN PÚBLICA – ECONOMÍA Y FINANZAS – ENCARGADO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL	
<b>Institución donde labora:</b>	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )	( )
	Más de 5 años ( <b>X</b> )	( )

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor:	Del Castillo Camus, María del Carmen / Pipa Rodríguez, Kiara Smith
Procedencia:	Del autor
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Su domicilio
Significación:	<p>Está compuesta por dos variables:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La primera variable contiene 3 dimensiones, de 6 indicadores y 12 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.</li> <li>- La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 9 indicadores y 12 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.</li> </ul> <p style="text-align: center;">El cuestionario está compuesta</p>

#### 4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Comportamiento laboral

Se refiere al comportamiento de cómo los colaboradores actúan dentro de su trabajo, tales como sus actitudes y acciones para relacionarse con los demás. Es fundamental, ya que esto puede afectar al desempeño tanto individual como en general (Ganegoda y Nguyen, 2020).

- **Variable 2:** Responsabilidad social empresarial

Chirino y Fernández (2012) manifiestan que es una necesidad que se ha convertido en estrategia.

Variable	Dimensiones	Definición
Comportamiento laboral	7. Cultura Organizacional 8. Comportamiento grupal	Se refiere al comportamiento de cómo los colaboradores actúan dentro de su trabajo, tales como sus actitudes y acciones para relacionarse con los demás. Es fundamental, ya que esto puede afectar al desempeño tanto individual como en general (Ganegoda y Nguyen, 2020).
Responsabilidad social empresarial	7. Compromiso. 8. Ética. 9. Estrategia empresarial.	Chirino y Fernández (2012) manifiestan que es una necesidad que se ha convertido en estrategia.

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Comportamiento laboral y responsabilidad social empresarial en la empresa Negocios e Inversiones Pech E.I.R.L, Tarapoto, 2023.” elaborado por Del Castillo Camus, María del Carmen / Pipa Rodríguez, Kiara Smith en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.

	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

9. No cumple con el criterio
10. Bajo Nivel
11. Moderado nivel
12. Alto nivel

**Variable del instrumento:** Comportamiento laboral

- Primera dimensión: Cultura organizacional

Indicadores	Ítem	Claridad	Cohere ncia	Rel eva ncia	Observaciones
Normas	1, 2, 3	4	4	4	
Valores	4, 5	4	4	4	

- Segunda dimensión: Comportamiento grupal

Indicadores	Ítem	Claridad	Cohere ncia	Rel eva ncia	Observaciones
Trabajo en equipo	6, 7, 8	4	4	4	
Relaciones Grupales	9, 10, 11	4	4	4	

- Tercera dimensión: Comportamiento individual

Indicadores	Ítem	Claridad	Cohere ncia	Rel eva ncia	Observaciones
-------------	------	----------	----------------	--------------------	---------------

Personalidades	12	4	4	4	
Actitudes		4	4	4	

**Variable del instrumento:** Responsabilidad social empresarial

- Primera dimensión: Compromiso

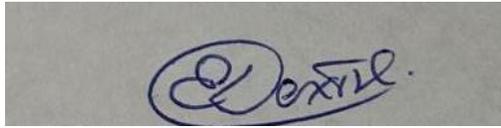
Indicadores	Ítem	Claridad	Cohere ncia	Rel eva ncia	Observaciones
Productos de calidad	1	4	4	4	
Procesos	2	4	4	4	
Personas	3, 4	4	4	4	

- Segunda dimensión: Ética

Indicadores	Ítem	Claridad	Cohere ncia	Rel eva ncia	Observaciones
Gestión ambiental	5	4	4	4	
Comunicación corporativa	6	4	4	4	
Valores	7	4	4	4	

- Tercera dimensión: Estrategia empresarial

Indicadores	Ítem	Claridad	Cohere ncia	Rel eva ncia	Observaciones
Imagen corporativa	8, 9	4	4	4	
Sostenibilidad	10, 11	4	4	4	
Estrategia empresarial	12	4	4	4	



.....  
DR. DAVID NICOLAS ESPINOZA DEXTRE  
DNI N° 43724426

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).  
Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

## Anexo 5: Prueba de Confiabilidad

### VARIABLE: COMPORTAMIENTO LABORAL

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	11	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
Total		11	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,901	12

### VARIABLE: RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	11	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
Total		11	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,957	12

## Anexo 6. Protocolo de comité de ética

### CONSENTIMIENTO INFORMADO \*

#### RESOLUCIÓN DEL VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Título de la investigación: Comportamiento laboral y responsabilidad social empresarial en la empresa Negocios e Inversiones Pech E.I.R.L, Tarapoto, 2023.

Investigador (a) (es): María del Carmen del Castillo Camus / Kiara Smith Pipa Rodriguez

#### Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Comportamiento laboral y responsabilidad social empresarial en la empresa Negocios e Inversiones Pech E.I.R.L, Tarapoto, 2023”, cuyo objetivo es Determinar la relación que existe entre el comportamiento laboral y la responsabilidad social empresarial en la empresa Negocios e Inversiones Pech E.I.R.L, Tarapoto, 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Tarapoto, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la empresa Negocios e Inversiones Pech.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se generará información novedosa sobre cómo se relaciona el comportamiento con la responsabilidad social empresarial, en particular en la empresa Negocios e Inversiones Pech E.I.R.L, Tarapoto, 2023

#### Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada Comportamiento laboral y responsabilidad social empresarial en la empresa Negocios e Inversiones Pech E.I.R.L, Tarapoto, 2023”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en el ambiente de recepción de la institución empresa Negocios e Inversiones Pech E.I.R.L, Tarapoto. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

#### Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

#### Riesgo (principio de no maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

#### Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va

a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

**Confidencialidad (principio de justicia):**

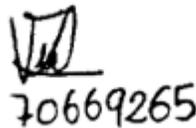
Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) Del Castillo Camus María del Carmen con email [dcastilloca@ucvvirtual.edu.pe](mailto:dcastilloca@ucvvirtual.edu.pe)  
Pipa Rodriguez Kiara Smith [kipiparo4@ucvvirtual.edu.pe](mailto:kipiparo4@ucvvirtual.edu.pe) y Docente asesora Clavijo López, Rosa Johanna con email [rclavijol@ucvvirtual.edu.pe](mailto:rclavijol@ucvvirtual.edu.pe) .

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.



Handwritten signature and ID number 70669265

Nombre y apellidos: Katty Moreno Jalca

Fecha y hora: 24/05/2023- 08:30 am

*[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google].*

\* Obligatorio a partir de los 18 años

## AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

### RESOLUCIÓN DEL VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°066-2023-VI-UCV

#### Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20610387498
NEGOCIOS E INVERSIONES PECH E.I.R.L.	
Nombre del Titular o Representante legal: José Luis Pérez del Águila	
Nombres y Apellidos: José Luis Pérez del Águila	DNI: 46583720

#### Consentimiento:

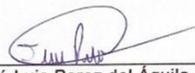
De conformidad con lo establecido en el artículo 8º, literal “c” del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (RCU Nro. 0470-2022/UCV) ( \*), autorizo  [ x ], no autorizo  [ ] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación: Comportamiento laboral y responsabilidad social empresarial en la empresa Negocios e Inversiones Pech E.I.R.L, Tarapoto, 2023	
Nombre del Programa Académico: Administración	
Autores: Nombres y Apellidos: María del Carmen Del Castillo Camus Kiara Smith Pipa Rodriguez	DNI:75595702 72271945

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Tarapoto, 24 de mayo del 2023.

Firma y sello:



Sr. José Luis Pérez del Águila  
Gerente  
DNI N°46583720

(\*) **Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 8º, literal “c” Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución.** Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en las tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, ni en el cuerpo de la tesis ni en los anexos, pero sí será necesario describir sus características.



**Ficha de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración**  
RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°155-2023-VI-UCV

Título del proyecto de Investigación: **COMPORTAMIENTO LABORAL Y RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EN LA EMPRESA NEGOCIOS E INVERSIONES PECH E.I.R.L, TARAPOTO, 2023.**

Autor(es): MARÍA DEL CARMEN DEL CASTILLO CAMUS

Especialidad del autor principal del proyecto: GESTIÓN DE ORGANIZACIONES

Programa: Administración

Otro(s) autor(es) del proyecto: KIARA SMITH PIPA RODRÍGUEZ

Lugar de desarrollo del proyecto (ciudad, país): TARAPOTO PERÚ

Código de revisión del proyecto: 2023-1\_ PREGRADO PI TAR\_C2\_02

Correo electrónico del autor de correspondencia/docente asesor: rclavijol@ucvvirtual.edu.pe

N.º	Criterios de evaluación	Cumple	No cumple	No corresponde
<b>I. Criterios metodológicos</b>				
1	El título de investigación va acorde a las líneas de investigación del programa de estudios.	X		
2	Menciona el tamaño de la población / participantes, criterios de inclusión y exclusión, muestra y unidad de análisis, si corresponde.	X		
3	Presenta la ficha técnica de validación e instrumento, si corresponde.	X		
4	Evidencia la validación de instrumentos respetando lo establecido en la Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos (Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°062-2023-VI-UCV, según Anexo 2 Evaluación de juicio de expertos), si corresponde.	X		
5	Evidencia la confiabilidad del(los) instrumento(s), si corresponde.	X		
<b>II. Criterios éticos</b>				
6	Evidencia la aceptación de la institución a desarrollar la investigación, si corresponde.	x		
7	Incluye la carta de consentimiento (Anexo 3) y/o asentimiento informado (Anexo 4) establecido en la Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos (Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°062-2023-VI-UCV), si corresponde.	X		
8	Las citas y referencias van acorde a las normas de redacción científica.	X		
9	La ejecución del proyecto cumple con los lineamientos establecidos en el Código de Ética en Investigación vigente en especial en su Capítulo III Normas Éticas para el desarrollo de la Investigación.	X		

**Nota: Se considera como APTO, si el proyecto cumple con todos los criterios de la evaluación.**

Lima, 14 de julio de 2023

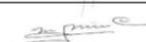
Nombres y apellidos	Cargo	DNI N.º	Firma
Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya	Presidente	44326351	
Dr. Miguel Bardales Cárdenas	Vicepresidente	08437636	
Dr. José German Linares Cazola	Miembro 1	31674876	
Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón	Miembro 2	43648948	
Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón	Miembro 3	06614765	

**Informe de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en  
Investigación de la EP Administración**

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de [colocar el nombre la facultad o programa de estudio], deja constancia que el proyecto de investigación titulado “COMPORTAMIENTO LABORAL Y RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EN LA EMPRESA NEGOCIOS E INVERSIONES PECH E.I.R.L, TARAPOTO, 2023”, presentado por los autores MARÍA DEL CARMEN DEL CASTILLO CAMUS - KIARA SMITH PIPA RODRÍGUEZ, ha pasado una revisión expedita por Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya, Dr. Miguel Bardales Cárdenas, Dr. José German Linares Cazola, Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón, Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón, y de acuerdo a la comunicación remitida el 09 de julio de 2023 por correo electrónico se determina que la continuidad para la ejecución del proyecto de investigación cuenta con un dictamen:

(X)favorable ( ) observado ( ) desfavorable.

Lima, 14 de julio de 2023

<b>Nombres y apellidos</b>	<b>Cargo</b>	<b>DNI N.º</b>	<b>Firma</b>
Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya	Presidente	44326351	
Dr. Miguel Bardales Cárdenas	Vicepresidente	08437636	
Dr. José German Linares Cazola	Miembro 1	31674876	
Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón	Miembro 2	43648948	
Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón	Miembro 3	06614765	