



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**La responsabilidad social empresarial y la competitividad
en un hospital público, Sullana, 2023**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración de Empresas

AUTOR:

Mejía Camacho, Alan Alfredo (orcid.org/0000-0002-0954-4333)

ASESOR:

Dr. Nauca Torres, Enrique Santos (orcid.org/0000-0002-5052-1723)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

PIURA – PERÚ

2023

Dedicatoria

A mi esposa por su enorme paciencia, comprensión y amor. A mis hijas, Sol y Emma por ser mi inspiración y para quienes espero ser el mejor ejemplo. A mi madre por haberme enseñado todo. A mi mamita y papito en el cielo, sonriéndome a lo lejos.

Alan.

Agradecimiento

*A Dios por la oportunidad de volver a empezar
al darme una tercera oportunidad. A mi docente
por su paciencia y dedicación.*

Alan.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, NAUCA TORRES ENRIQUE SANTOS, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "La Responsabilidad Social Empresarial y la Competitividad en un Hospital Público, Sullana, 2023", cuyo autor es MEJIA CAMACHO ALAN ALFREDO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

PIURA, 07 de Diciembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
NAUCA TORRES ENRIQUE SANTOS DNI: 41657065 ORCID: 0000-0002-5052-1723	Firmado electrónicamente por: ENAUCAT el 23-12- 2023 15:19:02

Código documento Trilce: TRI - 0687109



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, MEJIA CAMACHO ALAN ALFREDO estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "La Responsabilidad Social Empresarial y la Competitividad en un Hospital Público, Sullana, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
MEJIA CAMACHO ALAN ALFREDO DNI: 41764458 ORCID: 0000-0002-0954-4333	Firmado electrónicamente por: AAMEJAM el 09-12- 2023 10:27:46

Código documento Trilce: INV - 1629967

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de autenticidad del asesor	iv
Declaratoria de originalidad del autor	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas	vii
Índice de gráficos y figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Variables y operacionalización	12
3.3. Población, muestra, muestreo	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	13
3.5. Procedimientos.....	16
3.6. Método de análisis de datos	16
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES.....	32
VII. RECOMENDACIONES	33
VIII. REFERENCIAS.....	34
IX. ANEXOS	41

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: <i>Listado de expertos validadores</i>	15
Tabla 2: <i>Confiabilidad del instrumento</i>	16
Tabla 3: <i>Nivel de RSE</i>	18
Tabla 4: <i>Nivel de RSE por dimensiones</i>	19
Tabla 5: <i>Nivel de Competitividad</i>	20
Tabla 6: <i>Nivel de Competitividad por dimensiones</i>	21
Tabla 7: <i>Correlación entre las dimensiones de RSE y la Competitividad</i>	22
Tabla 8: <i>Correlación entre las dimensiones de Competitividad y RSE</i>	23
Tabla 9: <i>Correlación entre RSE y Competitividad</i>	24
Tabla 10: <i>Propuesta de estrategias a desarrollar</i>	42
Tabla 11: <i>Plan de Actividades</i>	42

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

Figura 1. <i>Relación entre las variables</i>	11
---	----

RESUMEN

La presente investigación, tuvo como objetivo determinar la relación entre la RSE y la competitividad un Hospital Público, Sullana, 2023, la cual se caracterizó por ser de tipo aplicada y naturaleza cuantitativa, adoptando un diseño no experimental transversal, de alcance descriptivo correlacional y que significa un aporte para la ODS, objetivo 8 de la agenda 2030 de naciones unidas: crecimiento económico inclusivo y sostenible. La muestra consistió en 86 colaboradores de la entidad y se utilizó un cuestionario como herramienta de recolección de datos. Los resultados revelaron una significancia menor a 0.05 (Sig. 0.000) y muy fuerte (Rho: 0.908) entre la RSE y la Competitividad. Así mismo, la percepción de los colaboradores respecto al nivel del RSE fue de nivel medio (48.8%) y el de la competitividad de nivel alto (41.9%). Además, se identificó una relación altamente significativa (0.000) entre las dimensiones social, económica y medioambiental de la RSE y la competitividad, con correlaciones muy fuertes de 0.824 y 0.910. Como conclusión, la investigación respaldó una relación significativa entre la RSE y la competitividad del hospital público, destacando la relevancia de las dimensiones de la RSE en la gestión hospitalaria y su competitividad.

Palabras clave: Responsabilidad social empresarial, competitividad, organización.

ABSTRACT

La present investigation aimed to determine the relationship between CSR and competitiveness in a Public Hospital in Sullana, 2023. It was characterized as applied research with a quantitative nature, adopting a non-experimental cross-sectional design of correlational descriptive scope. This study contributes to UN SDG 8 of the 2030 agenda: inclusive and sustainable economic growth. The sample consisted of 86 collaborators from the institution, and a questionnaire was used as the data collection tool. The results revealed significance below 0.05 (Sig. 0.000) and a very strong correlation (Rho: 0.908) between CSR and Competitiveness. Likewise, employees' perception of CSR was at a medium level (48.8%), and competitiveness was at a high level (41.9%). Furthermore, a highly significant relationship (0.000) was identified between the social, economic, and environmental dimensions of CSR and competitiveness, with very strong correlations of 0.824 and 0.910. In conclusion, the research supported a significant relationship between CSR and the competitiveness of the public hospital, emphasizing the relevance of CSR dimensions in hospital management and its competitiveness.

Keywords: Corporate social responsibility, CSR, competitiveness.

I. INTRODUCCIÓN

En el contexto actual, entidades públicas y empresas privadas se ven en obligación de ser competitivas dado los constantes cambios en el mercado donde se desenvuelven. En tal sentido, deben fortalecer su visión y su compromiso social y de esa forma reducir impactos negativos (Williams y Murphy, 2023). Es así que, gracias al pensamiento de Porter y Kramer, la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) es considerada una estrategia empresarial ligada a la competitividad (Latapí et al., 2019; Soriano y Fong, 2022). En ese sentido, puede ser aplicada a cualquier empresa cual sea su dimensión o giro (Gallardo y Lizacano, 2020), siendo una fuente de ventajas competitivas (Nicole et al., 2022; Marakova et al., 2021). Así, la organización logrará satisfacer las necesidades de los stakeholders, impactando positivamente en la sociedad, desde el aspecto interno y externo, con beneficios a largo plazo (Guan et al., 2023; Sun et al., 2021; Saá, 2020; Makosa et al., 2020; Zhao et al., 2019), elevando la eficiencia, la rentabilidad y la sostenibilidad (Orozco, 2020; Rodríguez et al., 2021; Escamilla et al., 2019), integrando además el compromiso de la comunidad a la acción filantrópica para fortalecer la competitividad (Morell, 2019; Gallardo et al., 2019), la calidad de vida de la comunidad, la innovación y la equidad en el acceso a la atención médica, lo que convierte a este estudio en una contribución al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) 3, 8 y 11 de la Agenda 2030 de Naciones Unidas.

En América Latina y el Caribe, la RSE está en sus primeras etapas de desarrollo. No obstante, se observa una clara tendencia a la adopción de informes de RSE el cual ha aumentado hasta en 4 veces en solo cinco años en las empresas de la región (Osorio et al., 2022). Sin embargo, muchas compañías enfrentan dificultades de implementación de RSE dada la falta de precisión en la diferenciación entre RSE, filantropía y estrategias públicas (Vargas y Huamán, 2021).

La RSE ha mostrado un mayor avance en el sector en 3 naciones: Argentina, Chile y Brasil (DaCosta, 2022). En México, de acuerdo a Lara y Sánchez (2021), las razones por las cuales las empresas no se involucran a pleno en la RSE son: no entender cómo iniciar su implementación (30%), falta de recursos presupuestarios (30%), desinterés (20%) y metas financieras de mayor relevancia (20%). Además, solo el 16% de los líderes empresariales comprende realmente el concepto de RSE,

mientras el 25% y el 17% no están involucrados en iniciativas sociales y medioambientales, respectivamente (Arias y Batista, 2022).

Por otra parte, en el Perú, el diario Gestión (2019) indica que solo el 15% de las empresas reconoce que necesita poner en práctica la RSE, además el 20% de las empresas que no incorporen el RSE no tendrán éxito a largo plazo.

En el sector salud, los beneficios que genera implementar acciones de RSE toma un mayor carácter diferenciador debido a su enfoque social, por tanto, debe distinguirse de los demás tipos de organizaciones (Madrid, 2018). Este enfoque debe identificar problemas ligados al sector salud, desarrollando estrategias efectivas para mitigarlos y demostrar el impacto positivo que estas acciones generan en la comunidad (Grijalva y Fernández, 2020). Por tanto, aplicar acciones de RSE en establecimientos de salud es un valioso servicio a la comunidad, como proveedor de servicios de salud, prevención y recuperación de la salud (Severino et al., 2019).

La institución pública materia de estudio, pertenece al Ministerio de Salud, siendo un hospital público ubicado en la ciudad de Sullana, Piura. En dicha entidad la RS como herramienta de gestión no está claramente definida en el plan estratégico o el plan de gestión. En cuanto a la competitividad esta se evidencia en la capacidad instalada inadecuada y la calidad en la atención.

Dentro de este marco, la falta de adopción de un modelo de RSE en la gestión de la entidad se erige como la principal raíz del problema, especialmente cuando no se aborda su implementación voluntaria. Asimismo, la carencia de profesionales capacitados para llevar a cabo estas tareas, junto con la gestión burocrática inherente a la administración pública y la planificación a corto plazo, constituyen otros desafíos al implementar iniciativas de RSE. En consecuencia, de no tratarse adecuadamente, tendrá un impacto negativo en la imagen y reputación de la institución, reduciendo su eficiencia en la gestión de recursos, limitando la sostenibilidad.

Por lo descrito, se planteó el problema de investigación: ¿Cuál fue la relación entre la RSE y la Competitividad en un hospital público en la ciudad de Sullana, 2023? Del mismo modo, de forma específica: ¿Cuál es el nivel de RSE en un hospital público?, ¿Cuál es el nivel de competitividad en un hospital público?, ¿De qué

manera se relaciona la dimensión social y la competitividad en un hospital público?, ¿Cómo se relaciona la dimensión económica y la competitividad en un hospital público?, ¿Cuál es la relación entre dimensión medioambiental y la competitividad en un hospital público?

Esta investigación se justificó según lo propuesto por Hernández y Mendoza (2018), por conveniencia, pues se proporcionó información relevante que ayudará a mejorar la imagen de la entidad estudiada al adaptar el modelo de RS como herramienta estratégica para el lograr los objetivos. Por su relevancia social ya que permite identificar aspectos que deben de trabajarse dentro de una institución pública, sobre todo del sector salud para poder incrementar la competitividad utilizando las estrategias adecuadas. Por las implicaciones prácticas, ya que contribuye a la formación del profesional al poner en práctica sus conocimientos ante un problema real y que brinde una solución oportuna. Y, por su utilidad metodológica pues esta investigación aportará a la comprensión de la RS y su relación con la competitividad en entidades públicas, puntualizando en las obligaciones éticas y sociales y la aplicabilidad de los instrumentos y su utilidad en futuras investigaciones.

Según lo establecido, el objetivo general de este estudio fue: Establecer la relación entre la RSE y la competitividad en un hospital público en la ciudad de Sullana, 2023. Además, los objetivos específicos: Identificar el nivel de RSE en un hospital público, Identificar el nivel de la competitividad en un hospital público, evaluar la relación entre la dimensión social y la competitividad en un hospital público, determinar la relación entre la dimensión económica y la competitividad en un hospital público, examinar la relación entre la dimensión medioambiental y la competitividad en un hospital público.

La hipótesis general H_1 que se planteó: existe relación significativa entre la responsabilidad social empresarial y la competitividad en un hospital público en la ciudad de Sullana, 2023, el nivel de RSE, es bajo; el nivel de competitividad, es bajo; H_1 : existe relación entre la dimensión social y la competitividad, H_1 : la dimensión económica se relaciona significativamente con la competitividad, H_1 : la relación es significativa entre la dimensión medioambiental y la competitividad.

II. MARCO TEÓRICO

En este capítulo se dio a conocer los antecedentes extraídos de revistas científicas de alto impacto en relación a las variables propuestas para profundizar sobre su relación con la temática expuesta. Ese proceso de búsqueda nos llevó a las siguientes investigaciones: Severino et al. (2021) en Chile, realizaron una investigación de tipo cuantitativa de corte transversal, aplicado al sector salud del país y la RSE, sobre una base de 233 trabajadores de salud, se encontró que todas las dimensiones poseen una relación positiva. El cuestionario aplicado tuvo 4 dimensiones: Imaginario Sobre Responsabilidad Social, Discernimiento Ético, Medioambiente y Comunidad. Los resultados demostraron que la correlación más alta se encuentra en la dimensión Medioambiente (0,68) y Discernimiento ético (0,67). Finalmente, los hallazgos concluyen que las dimensiones estudiadas poseen una significativa influencia en la comunidad, pero podrían ser fortalecidas si los centros de salud mejoran la calidad de los servicios y los estándares de RSE que implementan.

El artículo de Severino et al. (2019), tuvo como objetivo evaluar a los directivos y empleados de un centro de salud en Chile, respecto a las prácticas de RSE en la institución. Con ese fin, se preparó un cuestionario a una muestra de 250 individuos seleccionados de manera no aleatoria. Los resultados revelaron que las cuatro dimensiones evaluadas (calidad de vida laboral, ética institucional, conservación del medioambiente y compromiso con la comunidad) presentan significancia estadística por debajo del nivel de 0,001 y muestran correlaciones fuertes entre sí (0,92, 0,91, 0,89, 0,91). Estos hallazgos sugieren que los participantes perciben que el centro de salud demuestra un comportamiento socialmente responsable. Los resultados también indican que estas percepciones no son compartidas de la misma forma por los directivos y los empleados, lo que sugiere posibles diferencias en la manera en que ambos grupos ven las prácticas de RSE.

En su investigación sobre RSE y la competitividad en clínicas privadas de Quito, Ecuador, Grijalva y Fernández (2020), propusieron establecer como se relacionan la RSE y la competitividad a través de sus actores internos y externos. La investigación fue de tipo descriptiva correlacional y se empleó una encuesta que incluía

9 dimensiones. La muestra consistió en 58 clínicas privadas de Quito. Los resultados muestran que el nivel global de adhesión a la RSE es del 79%, con un punto máximo del 98% y un punto mínimo del 58%. Del mismo modo, el índice de competitividad se sitúa en aproximadamente el 66%, con un valor mínimo del 43% y un valor máximo del 86%. Así mismo, la correlación Rho Spearman es positiva y fuerte y sus correlaciones van desde 0,31 hasta 0,79. Por otro lado, el índice de competitividad fue del 66%, con un valor mínimo del 43% y un máximo del 8,6%. Se puede concluir que hay un elevado grado de RSE en todos los elementos vinculados con la estructura interna de la organización y su colaboración con la comunidad.

En el contexto nacional, en un estudio de Guevara (2023), cuya meta fue establecer como se relacionan la administración estratégica y la RS en un hospital de Ferreñafe. Para ello se empleó un enfoque cuantitativo y el tipo de investigación fue básica, no experimental, transversal y correlacional, con un enfoque descriptivo. La muestra fue de 151 empleados. Se aplicó la técnica de la encuesta y un cuestionario como instrumento para la recabar datos. Los resultados en relación a la variable de RS, mostraron una tendencia mayor al 85% en el nivel medio a bajo. En cuanto a la variable de administración estratégica, la dimensión de control tuvo un 41.06% en el nivel bajo, mientras que el resto mostró un estándar por encima del 80% en los niveles medio a bajo. Solamente el 15.23% de los encuestados manifestaron que la administración estratégica se encontraba en el nivel alto. Finalmente se concluye que sí existe relación significativa entre la RS y la administración estratégica.

Castillo (2020) cuyo estudio buscó la relación entre la RSE y la competitividad en empresas agroexportadoras en Lambayeque, siendo un estudio de enfoque cuantitativo de diseño no experimental, transversal y nivel correlacional. Su muestra estuvo conformada por 178 empresas a nivel nacional. Los resultados demostraron un nivel de correlación positiva moderada en sus tres dimensiones: social (0.613), económica (0.611) y medioambiental (0.568). Como conclusión, se pudo determinar que la RSE influye positivamente en el nivel de competitividad de las empresas agroexportadoras.

Mendoza et al. (2022), tuvo como propósito examinar el impacto de la RSE con el éxito competitivo en empresas de agro exportación en Barranca. Para ello, se

aplicó la metodología descriptiva, correlacional y no experimental. Los datos se recopilaron a través de un cuestionario para 15 empresas agroexportadoras. Así mismo, se aplicó una encuesta se llevó a cabo utilizando un método de muestreo aleatorio simple. Los resultados demuestran que, el valor de “p” fue igual a 0.004, lo cual es menor que el nivel de significancia (α) establecido en 0.05. Además, se observó una correlación de 0.719. Es decir, se rechaza la hipótesis nula, lo que significa que la RSE ejerce una influencia positiva en el éxito competitivo de las empresas. En conclusión, este estudio recalca la importancia de que las organizaciones establezcan acuerdos que fomenten la implementación de la RSE como un elemento fundamental en la gestión empresarial, impulsando así un enfoque ético y social que abarque aspectos políticos, culturales, ambientales y económicos.

Rodríguez et al. (2019) en su investigación buscó establecer la relación entre la RS y la competitividad en la empresa Pro Premix Nutrición Chorrillos. El estudio se realizó mediante un enfoque no experimental transversal y un diseño correlacional descriptivo. La muestra la conformaron 30 colaboradores, y se empleó un cuestionario de 48 preguntas como instrumento para recoger datos. Los resultados obtenidos mostraron una correlación positiva entre la RS y la competitividad empresarial, con un coeficiente de correlación de Pearson de 0,487. Además, se encontró un nivel de significancia de $p=0,006$, que es menor que 0,05. En cuanto al nivel de RS, el mayor porcentaje se ubicó en un nivel medio (50%), mientras que el 53,3% de la muestra mostró un nivel medio de competitividad. Se concluyó que existe una correlación positiva entre la RS y la competitividad empresarial.

Villanueva (2018) realizó esta investigación con el propósito de evaluar cómo la RSE influye en la competitividad empresarial en la empresa HCB Contratistas Generales SRL, ubicada en el distrito de Trujillo. Se empleó un enfoque no experimental con un diseño correlacional causal. La población de estudio fue de 18 trabajadores administrativos de la mencionada empresa. Se utilizaron cuestionarios tipo escala Likert como instrumento para recolectar información. Los resultados mostraron un coeficiente de Pearson de $r=0.813$, lo que indica una fuerte correlación directa entre la RSE y la competitividad empresarial. El valor p fue de 0.000, que es menor que el nivel de significancia $\alpha=0.05$. Esto sugiere que la RSE tiene una

influencia altamente significativa en la competitividad de la empresa estudiada.

En la literatura consultada se identificó diversos aportes teóricos donde se analizarán los principales enfoques y teorías. Así mismo, se pudieron identificar definiciones para las variables de estudios y propuestas de dimensiones desarrolladas por diversos autores. A continuación, se comparten los más relevantes.

En relación a las teorías vinculadas a la RSE, tenemos el enfoque de la Responsabilidad Social de Bowen (Medrano et al., 2019; Ormazá et al, 2020), que indica que las prácticas socialmente responsables harán posible sensibilizar la labor de la empresa ante la sociedad, al involucrarse en la solución de las necesidades de su entorno; mediante los valores empresariales internos se proyecten.

En la Teoría de la RS y la Creación de Valor Compartido CVC, planteada por Porter y Kramer sugieren que la CVC impulsará a la empresa a ser innovadora y competitiva de 3 maneras: volviendo a concebir productos y mercados, redefiniendo la productividad dentro de la cadena de valor y establecer un clúster a nivel local. La competitividad no se limita a ser impulsada económicamente por el gobierno local ya que es parte de un proceso conjunto del gobierno en todos sus niveles, e involucra empresas e instituciones (Porter & Kramer, 2017; Méndez y Gómez, 2018; Fernández-Labbé, 2020). De esa forma los beneficios no serán solo económicos ya que esta creación de valor se enfocará también en las necesidades de la comunidad (Lara y Sánchez, 2020).

En última instancia, la Teoría de los Stakeholders, postulada por Edward Freeman, sostiene que la responsabilidad de la organización comprende a todos los grupos sociales externos y no solo los accionistas y el impacto que tienen las acciones de la empresa, de esa forma la empresa puede mejorar su desempeño social y ambiental promoviendo la responsabilidad de sus operaciones (Almeida y Arrechavaleta, 2018; Venero y Puente de la Vega, 2022).

Del mismo modo, se presentaron las definiciones de la RSE. Howard Bowen, padre de la Responsabilidad Social Corporativa, la describe como las obligaciones de los empresarios de poner en práctica políticas sociales alineadas a la toma de decisiones propicias para alcanzar los objetivos y la formación de valores de la sociedad (Herrera et al., 2020; Rueda, 2019).

De acuerdo a Kotler y Lee (2020) se trata de un compromiso constante por parte de las organizaciones para operar con ética y al mismo tiempo contribuir al crecimiento económico, impactando en la calidad de vida de sus empleados, sus familias y la comunidad local y la sociedad en su conjunto.

Así mismo, Dotres y Sánchez (2020) señalan que RSE es una estrategia que debe ser considerada por toda organización ya que la hace rentable en el mercado, la posiciona y mejora su imagen corporativa y de esa forma capta el interés de los stakeholders, fomentando equilibrio entre empresa y sociedad. La RS establece que las empresas deben asumir las consecuencias tanto como sociales como ambientales del quehacer de sus operaciones con el compromiso de mejorar o revertir su reputación en la sociedad en la que se desenvuelve (García-Ortega et al., 2020).

La RSE es considerada una acción que los empresarios realizan de forma voluntaria, a pesar de la existencia de diversos organismos que promueven estas prácticas. Como tal, los empresarios reconocen que esto mejora la reputación de la empresa, lo que a su vez contribuye a retener a los clientes actuales y a acceder a nuevos mercados. Además, impulsa el apoyo de la comunidad y las autoridades locales, lo que facilita los procedimientos y aumenta la seguridad. También tiene el beneficio de reducir, reciclar y reutilizar recursos, lo que conlleva a un ahorro económico, reducir costos e incrementar la eficiencia en el uso de recursos (García et al., 2020).

Por otro lado, se presenta las siguientes propuestas de dimensiones: Dimensiones económico, social y medioambiental, llamados también el enfoque del triple balance o *triple bottom line* (Elkington, 2018; Landazuri et al., 2018, Cogollo y Ruiz, 2019; Acosta, 2019; Ayala, 2021; Sánchez, 2022). En la Dimensión económica, la RS desde su enfoque interno es la generación de valor agregado entre colaboradores y stakeholders con la finalidad de que la organización genere utilidades con prácticas financieras éticas en concordancia a las condiciones de mercado. En la Dimensión Social, la responsabilidad de la empresa implica el respecto las costumbres culturales y legales de la sociedad y sus leyes siempre en cuando sean acordes a principios éticos; por ende, han de involucrarse con la sociedad en la que conviven, proponiendo iniciativas y mejoras para los grupos de interés. En la Dimensión

medioambiental, las prácticas empresariales de RS deben considerar impacto medioambiental que ello supone, alineados a las normativas gubernamentales que la regule. Para ello las empresas deberán contribuir al desarrollo sostenible.

Referente a la Competitividad Empresarial se dio a conocer las teorías que facilitan la interpretación de las variables. Como tal, la Teoría de la Competitividad o Ventaja Competitiva de Michael Porter, nos dice que el objetivo principal del productor de bienes o servicios es obtener ventaja competitiva y adaptarla a la estrategia empresarial (Ráez, 2022). Obtener esa ventaja competitiva, además, garantiza el éxito de la organización al ser sostenibles y tener una visión a largo plazo, de esa forma maximizará los beneficios y se distanciará de su competencia (Sáenz, 2020).

Por otro lado, la teoría del Diamante de Porter, la cual se vincula con la RS y la competitividad, teoriza que RSE puede ser determinante en el éxito de las empresas en los mercados globales en la medida en que las empresas adopten prácticas responsables que les permitan mejorar su posición competitiva (Fang et al., 2018; Li y Chen, 2020). Sugiere, además, que las empresas y los países pueden lograr una ventaja competitiva en las industrias en las que tienen una base sólida de factores productivos y en las que existe una rivalidad saludable entre las empresas en todos los países. Por tanto, la innovación y la colaboración son factores claves en la creación de ventajas competitivas sostenibles en una industria.

El modelo de competitividad sistémica se centra en la idea de que la competitividad de una empresa no está dada solamente por factores internos, sino que está influenciada por un sistema más amplio de actores y variables, que incluyen a otros agentes del gobierno, sociedad civil y otras empresas, destacando la interdependencia entre ellos (Páez et al., 2021).

Se señalaron también las definiciones de la variable competitividad empresarial para asegurar su comprensión. Según Gordillo (2018) se considera que la RS es una estrategia para la generación y preservación de ventajas competitivas, sea nacionalidad, rubro, empresa o producto, para lograr la mejor performance ante la competencia directa y distanciarse de ellos, además de conseguir, mantener e incrementar la posición competitiva (Ivanova, et al., 2019).

En ese mismo tenor, la competitividad mejora la libertad económica de los involucrados, creando condiciones para la autorrealización desarrollando y creando nuevos bienes y servicios competitivos (Marikina, 2018).

La competitividad empresarial es a la capacidad de una empresa para proporcionar servicios y productos que superen la calidad y eficacia de los ofrecidos por sus competidores (Van-Thanh y Szilárd, 2021). De acuerdo a Grant (2018), la competitividad es la habilidad de una empresa para superar a sus competidores en términos de rentabilidad a largo plazo. Implica una ventaja sostenible basada en la estrategia, la gestión de recursos y la adaptabilidad.

Finalmente, concierne a las dimensiones de la Competitividad Empresarial. Álvarez (2021) propone 5 dimensiones: Productividad laboral, gestión directiva, planeación estratégica, disponibilidad de recursos humanos e innovación. Productividad laboral: es la habilidad de la empresa para crear oportunidades laborales y crear un ambiente favorable para los trabajadores, asegurando una remuneración justa. Gestión directiva: es la capacidad de la empresa para tomar decisiones informadas y éticas que promuevan el desarrollo sostenible y la RS. Planeación estratégica: es la forma como la empresa define su dirección a largo plazo y tomar decisiones informadas y éticas sobre la distribución de recursos para lograr sus metas. Disponibilidad de recursos humanos: es el criterio de la organización para contar con una cantidad adecuada de trabajadores capacitados y motivados, asegurando la equidad en oportunidades laborales para los empleados. Innovación: es la capacidad generar valor a partir de nuevos productos, servicios o procesos para los clientes y a su vez fortalezcan el desarrollo sostenible y la RSE.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

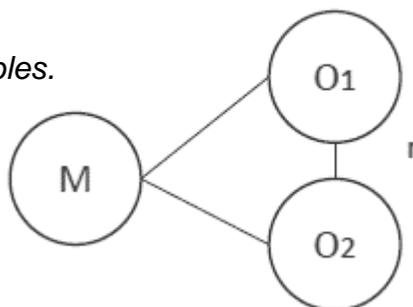
Dada su finalidad, de acuerdo a Ortega (2017), esta investigación fue de tipo aplicada, pues condujo a dar solución a problemas, aplicando y empleando los conocimientos adquiridos. Fue de enfoque cuantitativo, ya que tuvo una hipótesis y se recolectaron datos para su análisis estadístico (Hernández y Mendoza, 2018).

Diseño de investigación

Esta investigación fue de un diseño no experimental, debido a que las variables fueron evaluadas en su estado natural, sin sufrir alteraciones ni manipulaciones (Arias-Covinos, 2021); fue de corte transversal o transaccional, ya que recogió datos en un solo momento y una sola vez. Fue de alcance descriptivo y correlacional ya que permitió ver el comportamiento de una variable en relación a la otra correlacionada con la intención de medirlas (Arias, 2020).

Figura 1:

Relación entre las variables.



Dónde:

- M = Muestra: Colaboradores del Hospital de Apoyo II Sullana
- O1 = Observación de la variable Responsabilidad Social
- O2 = Observación de la variable Competitividad empresarial
- r = Relación entre las variables

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Responsabilidad Social

Definición conceptual

Para Dotrés y Sánchez (2020) es una estrategia que debe ser considerada por toda organización ya que la hace rentable en el mercado, la posiciona y mejora su imagen corporativa y de esa forma capta el interés de los stakeholders, fomentando además el equilibrio entre empresa y sociedad.

Definición operacional

Se consideraron las dimensiones de Landazuri et al. (2018). Para evaluarla, se utilizó una encuesta y se empleó un cuestionario de 12 preguntas, utilizando la escala tipo Likert. Los resultados se analizaron mediante estadística descriptiva e inferencial, y estos datos se procesaron en el software SPSS V26 y Excel 2018 para su comparación con teorías y estudios anteriores.

Variable 2: Competitividad

Definición conceptual

Según Porter y Kramer (2018) se basa en la habilidad de una organización para crear valor tanto para sí misma como para la sociedad en general. En lugar de ver a la empresa y la sociedad como entidades separadas y en conflicto, proponen un enfoque en el cual las empresas pueden identificar oportunidades de negocio al abordar desafíos sociales y ambientales.

Definición operacional

Se consideraron las dimensiones de Álvarez et al. (2021). Para evaluarla, se utilizó una encuesta y se empleó un cuestionario conformado por 20 preguntas, utilizando la escala tipo Likert. Los resultados se analizaron aplicando estadística descriptiva e inferencial, y estos datos se procesarán en el software SPSS V26 y Excel 2018, para

su comparación con otros estudios.

3.3. Población, muestra, muestreo

Población

Es un universo de sujetos con características similares, pudiendo ser finito o infinito (Arias-Covinos, 2021). La población la conformaron 110 colaboradores de un hospital público, ubicado en Sullana. Criterios de inclusión: Trabajadores nombrados, asistenciales y administrativos de dicho establecimiento de salud de diversas áreas. Criterios de exclusión: Colaboradores CAS y contratados.

Muestra

Según lo expuesto por Hernández-Sampieri (2018), es una porción representativa de la población y debe ser definida según los objetivos establecidos y la problemática de investigación. La muestra en el presente estudio estará conformada por 86 trabajadores de un hospital público (ver anexos). El procedimiento realizado para el cálculo de la muestra se detalla en los anexos.

Muestreo

El muestreo a aplicar fue probabilístico, es decir, se requirió que cada elemento o unidad estadística de la población tenga una probabilidad conocida y no nula de ser seleccionada para formar parte de la muestra (Hernández, 2018).

Unidad de análisis

Cada trabajador del Hospital público materia de estudio.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas de recolección de datos

Encuesta: En el presente estudio aplicó la encuesta para luego proceder a analizarlos. Por ello, la encuesta estuvo dirigida a la unidad de análisis con el objeto de identificar la relación entre la RSE y la competitividad.

Instrumentos de recolección de datos

Se empleó un cuestionario conformado por 12 ítems, en una escala tipo Likert para estudiar a la variable responsabilidad social y un segundo cuestionario compuesto por 20 ítems de tipo Likert, para analizar la segunda variable, competitividad empresarial.

Asimismo, se consideró la medición mediante la escala tipo Likert, la cual nos garantizó un grado de mejor percepción o conformidad del encuestado. Del mismo modo, la validez de los instrumentos fue calificada y verificada por tres expertos en la temática, considerando criterios de objetividad, claridad, entre otros.

El instrumento de Responsabilidad Social estuvo estructurado por 12 ítems establecidos en las tres dimensiones, la primera: dimensión social con 4 indicadores ítems, seguido de la dimensión económica, estructurado por 4 indicadores y la dimensión medioambiental, estructurado con 4 indicadores. La escala empleada fue de tipo Likert, ordinal de 5 valoraciones: Nunca=1, Casi nunca=2, A veces=3, Casi siempre =4, Siempre=5.

El instrumento de Competitividad Empresarial estuvo estructurado por 20 ítems establecidos en las cinco dimensiones, la primera: productividad laboral con 4 indicadores, seguido de la gestión directiva, estructurado por 4 indicadores, planeación estratégica, estructurado con 4 indicadores, dimensión planeación estratégica con 4 indicadores, disponibilidad de recursos con 4 indicadores y la dimensión innovación con 4 indicadores. La escala empleada fue ordinal de 5 valoraciones: Nunca=1, Casi nunca=2, A veces=3, Casi siempre =4, Siempre=5.

Validación y confiabilidad

Validez

Cinco profesionales con experiencia en administración y un experto en responsabilidad social fueron responsables de evaluar la validez de los instrumentos, revisando cada uno de los enunciados de los cuestionarios, considerando los atributos de ser claros, relevante y coherentes.

Tabla 1

Listado de expertos para validar instrumentos

Experto validador	Especialidad
Dra. Palacios de Briceño, Mercedes René	Administración
Mg. Zurita Ramos, Gustavo Alfonso	Responsabilidad Social
Mg. Albújar Avalos Alberto Giuseppe	Administración
Mg. Colomer Winter, Adrián	Administración
Mg. González Vera, Juan Francisco	Administración

Nota: Mg.: Magister; Dr.: Doctor

Confiabilidad

La confiabilidad implica que los resultados serán iguales a lo largo del tiempo cuando se utilice en situaciones similares (Ñaupas et al., 2018, p.277). En el estudio, se empleó el coeficiente de Alpha de Cronbach para analizar la coherencia de los instrumentos creados, así como su nivel total de variabilidad y uniformidad. En este sentido, se realizó una prueba piloto con la participación de 15 empleados del hospital con el fin de administrar los instrumentos y calcular los coeficientes identificados.

Tabla 2

Coeficientes del Alfa de Cronbach en los instrumentos

Instrumento	Alfa de Cronbach	Nivel de consistencia
Cuestionario para Responsabilidad Social	0.714	Aceptable
Cuestionario para Competitividad	0.738	Aceptable

Nota: Intervalos aceptables

3.5. Procedimientos

En primer lugar, se hizo un cuestionario piloto el cual, previa aprobación de la Oficina de Administración de la entidad materia de estudio, para garantizar la confiabilidad de los instrumentos a aplicar, a fin de que durante un tiempo específico permitiera aplicar la encuesta a la muestra seleccionada y posteriormente analizar la información. Para ello se utilizó una prueba piloto sobre 15 colaboradores de la entidad estudiada, a fin de determinar el coeficiente Alpha de Cronbach para acreditar los cuestionarios realizados.

3.6. Método de análisis de datos

En primer lugar, luego de ser validados nuestros instrumentos de investigación, se aplicó la encuesta a nuestra muestra. Se emplearon el software SPSS v.27 y hojas de cálculo de Excel para llevar a cabo el análisis de los datos recopilados. Estas herramientas facilitaron la creación de las tablas de distribución de frecuencia requeridas para el análisis descriptivo. Asimismo, en el análisis inferencial, se realizaron las pruebas de normalidad de Kolmogorov-Smirnof debido al tamaño de la muestra, que superaba los 50 individuos (86 trabajadores). Consecuentemente a los resultados, se determinó la técnica estadística adecuada para el análisis inferencial, en este caso, el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, ya que los datos no siguen una distribución normal, es decir es no paramétrica.

3.7. Aspectos éticos

Es importante destacar que este estudio fue riguroso y confiable, ya que se siguió los lineamientos ligados a la autenticidad y la veracidad. Además, se respetó la propiedad intelectual, la responsabilidad, la integridad y la transparencia, principios contemplados en el Capítulo 2, Artículo 3 del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo. Por lo tanto, la información recopilada fue debidamente referenciada de acuerdo con las normas de estilo de la APA. Asimismo, los datos obtenidos al aplicar las encuestas se mantendrán en confidencialidad.

IV. RESULTADOS

Posterior al uso de los instrumentos elaborados, los cuales fueron aplicados a la muestra, es decir, 86 trabajadores de la entidad estudiada, se obtuvieron resultados específicos relacionados con la RSE y la competitividad a partir de los objetivos planteados. A continuación, se proporcionan los detalles de los resultados:

Resultados de la estadística descriptiva

4.1. Objetivo específico 1: Identificar el nivel de RSE en un hospital público en la ciudad de Sullana, 2023.

Tabla 3

Nivel de Responsabilidad Social en un hospital público

Dimensión	Ni	%
Bajo (12-28)	10	11.6%
Medio (29-44)	42	48.8%
Alto (45-60)	34	39.5%
Total	86	100%

Nota. Ni: número de colaboradores

Interpretación: según lo verificado, en la tabla 3 se pudo notar que el nivel alcanzado por la variable RSE en un hospital público en Sullana, alcanza un nivel medio por los 86 colaboradores, correspondiente al 48.8%, presentando además un nivel alto de acuerdo al 39.5%. Ello manifiesta que la apreciación que los colaboradores denotan en cuanto a la RS es medianamente favorable (42 colaboradores). No obstante, existe un porcentaje con opinión poco favorable de 11.6%.

Tabla 4*Nivel de Responsabilidad Social por dimensiones*

Dimensión	Nivel	Ni	%
Variable 1: RSE	Bajo (12-28)	10	11.6%
	Medio (29-44)	42	48.8%
	Alto (45-60)	34	39.5%
Dimensión 1: Social	Bajo (4-9)	9	10.5%
	Medio (10-15)	55	64%
	Alto (16-20)	22	25.6%
Dimensión 2: Económica	Bajo (4-9)	11	12.8%
	Medio (10-15)	47	54.7%
	Alto (16-20)	28	32.6%
Dimensión 3: Ambiental	Bajo (4-9)	11	12.8%
	Medio (10-15)	49	57%
	Alto (16-20)	26	30.2%

Nota: ni: Datos tomados por el personal de servicios públicos, del Hospital de Apoyo II Sullana (2023); elaboración propia.

Interpretación: En cuanto al nivel de las dimensiones de la variable RSE, se aprecia en la Tabla 4 que la dimensión social de la variable RSE presenta un nivel alto según el 25.6%, un nivel medio del 64%, y el 10.5% en un nivel bajo, demostrando que este hospital público está realizando un buen trabajo en cuanto a su responsabilidad social, relacionado al bienestar de los trabajadores y las comunidades de su ámbito de acción, presentando un compromiso moderado. Mientras que la dimensión económica presenta un nivel medio de acuerdo al 54.7%, seguido de un nivel alto de acuerdo al 32.6% y un nivel bajo según el 12.8%, atribuible a que la organización muestra un compromiso sólido con la responsabilidad económica. Esto podría significar que está cumpliendo con sus obligaciones financieras, generando ganancias de manera ética y gestionando sus recursos de manera moderada. Asimismo, la dimensión medioambiental muestra un nivel medio de acuerdo al 57%, seguido de un nivel alto de acuerdo al 30.2% y un nivel bajo según el 12.8%, es decir, la organización

demuestra un compromiso razonable con la sostenibilidad ambiental en sus acciones y compromisos. En relación a esto, estas asociaciones implican que cualquier mejora en la RSE de la entidad tendrá un efecto proporcional en cualquiera de sus dimensiones.

4.2 Objetivo específico 2: Identificar el nivel de la competitividad en un hospital público en la ciudad de Sullana, 2023

Tabla 5

Nivel de Competitividad del Hospital de Apoyo II Sullana

Dimensión	Ni	%
Bajo (20-47)	20	23.3%
Medio (48-73)	30	34.9%
Alto (74-100)	36	41.9%
Total	86	100%

Nota. Ni: número de colaboradores

Interpretación: según lo verificado, en la tabla 5 se pudo notar que, en un hospital público en Sullana, la competitividad es considerada en un grado alto por los colaboradores, presentando un nivel alto de acuerdo al 41.9% mientras que un 34.9% a un nivel medio. Ello manifiesta que la apreciación que los colaboradores denotan en cuanto a la competitividad es altamente favorable, sin embargo, existe aún un porcentaje con opinión no favorable (23.3%).

Tabla 6***Nivel de Competitividad por dimensiones***

Dimensión	Nivel	Ni	%
Variable 1: Competitividad	Bajo (2-47)	20	23.3%
	Medio (48-73)	30	34.9%
	Alto (74-100)	36	41.9%
Dimensión 1: Productividad Laboral	Bajo (4-9)	9	10.5%
	Medio (10-15)	55	64%
	Alto (16-20)	22	25.6%
Dimensión 2: Gestión directiva	Bajo (4-9)	11	12.8%
	Medio (10-15)	47	54.7%
	Alto (16-20)	28	32.6%
Dimensión 3: Planeación	Bajo (4-9)	11	12.8%
	Medio (10-15)	49	57%
	Alto (16-20)	26	30.2%
Dimensión 4: Disponibilidad de recursos humanos	Bajo (4-9)	19	22.1%
	Medio (10-15)	25	29.1%
	Alto (16-20)	42	48.8%
Dimensión 5: Innovación	Bajo (4-9)	23	26.7%
	Medio (10-15)	29	33.7%
	Alto (16-20)	34	39.5%

Nota: ni: Datos tomados por el personal de servicios públicos, en un hospital público en Sullana (2023); elaboración propia.

Interpretación: En cuanto a las dimensiones de esta variable, se aprecia en la Tabla 6 que la dimensión 1 (productividad laboral) de la variable Competitividad, presenta un nivel medio según el 64%, un nivel alto del 32.6%, y el 10.5% en un nivel bajo, demostrando que se está realizando un buen trabajo en cuanto a la colaboración entre trabajadores, las posibilidades laborales y el ambiente de trabajo, de manera

moderada alta. Mientras que la dimensión 2 (gestión directiva) presenta un nivel medio de acuerdo al 54.7%, seguido de un nivel alto de acuerdo al 25.6% y un nivel bajo según el 12.8%, atribuible a la capacidad de gestión de los directivos de la entidad de forma moderada alta. La dimensión 3 (planeación) muestra un nivel medio de acuerdo al 57%, seguido de un nivel alto de acuerdo al 30.2% y un nivel bajo según el 12.8%, es decir, lo que indica que la organización toma decisiones éticas e informadas sobre cómo asignar recursos para alcanzar sus objetivos de manera razonable. La dimensión 4 (disponibilidad de recursos humanos) muestra un nivel alto de 48.8%, seguido de un nivel medio de 29.1% y finalmente 22.1% en nivel bajo. Ello evidencia que la entidad cuenta con trabajadores con habilidades, competencias y conocimientos necesarios para llevar a cabo operaciones y estrategias de manera moderada alta. La dimensión 5 (innovación) muestra un nivel alto de 39.5%, medio de 33.7% y bajo de 26.7%, lo cual denota que en la entidad se ofrece una atención médica en grado moderado, lo cual influye en la satisfacción del paciente, lo que podría indicar áreas de mejora en innovación. En relación a esto, estas asociaciones implican que cualquier mejora en la competitividad de la entidad tendrá un efecto proporcional en cualquiera de estas dimensiones.

Resultados de estadística inferencial

4.3. Evaluar la relación entre la dimensión social y la competitividad en un hospital público.

Tabla 7:

Relación entre la dimensión social y la competitividad

Dimensiones de RS	Coficiente	Competitividad
Dimensión Social	Rho de Spearman	,824
	Sig.	,000

Nota: ni: Datos tomados al personal de servicios públicos en un hospital público en Sullana (2023); elaboración propia. Sig: Significancia.

Interpretación

Según lo verificado en la tabla 7, la asociación entre la dimensión social y la variable competitividad es corroborada por la significatividad de la prueba de hipótesis, la cual se determina con un 95% de confianza, pues el p-valor= 0.000. por lo que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y acepta la hipótesis alterna (H_{i1}); en consecuencia, hay evidencia estadística de que sí existe relación muy fuerte y significativa entre la dimensión social y la Competitividad en un hospital público en la ciudad de Sullana, 2023. En esta perspectiva, dicha relación presenta una asociación directa en un grado positivo muy fuerte (ρ : ,824), por lo que, la RSE no solo es beneficiosa desde una perspectiva ética y social, sino que también puede tener impactos positivos en la competitividad. Esta correlación refuerza la idea de dimensión social se relaciona positiva y sólidamente en la competitividad empresarial.

4.4. Determinar la relación entre la dimensión económica y la competitividad en un hospital público.

Tabla 8:

Relación entre la dimensión económica y la competitividad

Dimensiones de RS	Coficiente	Competitividad
Dimensión Económica	Rho de Spearman	,861
	Sig.	,000

Interpretación

La dimensión económica es una de las áreas de la RSE que se centra en cómo el hospital maneja sus recursos económicos, como el presupuesto, los gastos y los ingresos en la entidad. El valor de 0,861 indica una correlación positiva y fuerte. Se tiene además una relación estadísticamente significativa de 0,000. En otras palabras, este análisis sugiere que hay una fuerte relación estadísticamente significativa entre las prácticas económicas del hospital y su competitividad. Es decir, las acciones que el hospital lleva a cabo en términos económicos están relacionadas de manera positiva con su capacidad para competir efectivamente en su entorno.

4.5. Examinar la relación entre la dimensión medioambiental y la competitividad en un hospital público

Tabla 9:

Relación entre la dimensión medioambiental y la competitividad

Dimensiones de RS		Coefficiente	Competitividad
Dimensión Medioambiental	Rho de Spearman		,837
	Sig.		,000

Nota: ni: Datos tomados por el personal de servicios públicos en un hospital público en Sullana (2023); elaboración propia. Sig: Significancia.

Interpretación

La dimensión medioambiental se refiere a las prácticas y acciones relacionadas con el medio ambiente que realiza el hospital público. El coeficiente de correlación tiene un valor de 0,837, lo cual indica una relación positiva y fuerte entre las prácticas medioambientales y la competitividad del hospital. Así mismo, el valor de 0,000 indica que hay una fuerte relación estadísticamente significativa entre las prácticas medioambientales del hospital y su competitividad. En ese sentido, las acciones medioambientales del hospital juegan un papel crucial en su competitividad, destacando la importancia estratégica de la gestión ambiental en la eficacia y el rendimiento general de la institución.

4.5 Objetivo general: Determinar la relación entre la RSE y la competitividad en un hospital público en la ciudad de Sullana, 2023

Tabla 10

Correlación entre RSE y Competitividad

Variable		Coefficiente	Competitividad
Responsabilidad Social	Rho de Spearman		,908
Empresarial	Sig.		,000

Nota. D: Dimensión; Sig. Significancia

Interpretación: Según lo verificado en la tabla 10, la asociación entre las variables es corroborada por la significatividad de la prueba de hipótesis, la cual se determina con un 95% de confianza, pues el p-valor= 0.000. por lo que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y acepta la hipótesis alterna (H_1); en consecuencia, hay evidencia estadística de que sí existe relación muy fuerte y significativa entre la RSE y la Competitividad en un hospital público en la ciudad de Sullana, 2023. En esta perspectiva, dicha relación presenta una asociación directa en un grado positivo muy fuerte ($\rho: ,908$), por lo que, al mejorar la RSE de la entidad, mejorará también de manera considerable su Competitividad. Esta correlación refuerza la idea de que la RSE influye positiva y sólidamente en la competitividad empresarial.

V. DISCUSIÓN

En esta tesis se estableció como objetivo principal determinar la relación entre la RSE y la competitividad en un hospital público, Sullana, 2023. Para una comprensión más detallada de dicho estudio, se plantearon cuatro objetivos específicos. Los dos primeros objetivos específicos de esta investigación se abordaron utilizando estadísticas descriptivas, mientras que los siguientes conjuntamente con el objetivo general, se evaluaron mediante el análisis estadístico inferencial.

En consecuencia, en el primer objetivo específico, se buscó “identificar el nivel de RSE en un hospital público en la ciudad de Sullana, 2023”. Al respecto, según lo postulado en la teoría de la RS de Bowen (citado por Medrano et al., 2019), las acciones socialmente responsables permitirán que la empresa muestre su compromiso con la sociedad al abordar las necesidades locales. En este contexto, luego de corroborar los resultados de esta investigación, se identificó que el 48.8% de los empleados perciben un nivel intermedio de RSE, lo que podría indicar que existen prácticas responsables en la institución, pero que existe un margen para mejorar y fortalecerlas. Con respecto a las dimensiones de la RSE, se puede apreciar que los valores más representativos de cada una de ellas reflejan resultados que se sitúan en un punto intermedio o moderado. Este hallazgo sugiere que, en el contexto de un hospital público, las prácticas y acciones de RSE muestra un equilibrio significativo en diversas áreas. En particular, considerando la dimensión social, se aprecia que el 64% de los encuestados se encuentra en un nivel medio, lo que indica que la institución mantiene una interacción adecuada con su comunidad, lo que es esencial para promover relaciones positivas y a su vez, fortalecer la responsabilidad hacia la sociedad en general. En la dimensión económica, el 54.7% de los evaluados se encuentra en nivel medio. Este resultado sugiere que la gestión económica del hospital se caracteriza por su moderación y equilibrio, lo que es fundamental para garantizar la sostenibilidad financiera de la institución y cumplir su compromiso social. Por su parte, en la dimensión medioambiental, el 57% se encuentra en un nivel medio, indicando un compromiso razonable de sostenibilidad ambiental, dando muestras que la institución

se preocupa por el impacto medioambiental y busca equilibrar sus actividades con la preservación de su entorno. Ello destaca la importancia de mantener relaciones sólidas con la comunidad, una gestión económica moderada y un compromiso con la sostenibilidad ambiental. Comparativamente, en la investigación del contexto nacional de Guevara (2023), se señala un nivel medio en los colaboradores de la organización de 55% y en nivel alto 85% de ellos respecto a la variable RSE. Este hallazgo, al igual que el presente estudio, revelan niveles medios y altos de acciones de RSE, lo que sugiere también que las organizaciones evaluadas muestran un compromiso razonable de prácticas de RSE. Ambos resultados se alinean a los fundamentos de la teoría de Bowen que enfatiza que las empresas deben demostrar un compromiso coherente con la sociedad a través de acciones responsables, y la búsqueda de la mejora continua.

El segundo objetivo específico buscó identificar el nivel de Competitividad en un hospital público en la ciudad de Sullana, 2023. Sobre ello, Grant (2018), asegura que la competitividad es la capacidad de una empresa para superar a sus competidores en términos de rentabilidad a largo plazo. Así mismo, la Teoría de la Competitividad Porter (Ráez, 2022), nos dice que el objetivo principal del productor de bienes o servicios es obtener ventaja competitiva y adaptarla a la estrategia empresarial. Al respecto, en los resultados de este estudio se comprobó que en nivel alcanzado por la variable competitividad es bajo en un 23.3%, medio en un 34.9% y alto en 41.9%, según los encuestados. Estos hallazgos sugieren que la institución podría estar realizando importantes esfuerzos en términos generales, lo que podría contribuir a su competitividad. Para establecer una analogía, Rodríguez et al. (2019), en un estudio nacional, señala que el nivel de competitividad en la organización estudiada es mayoritariamente medio (53.3%). Por otro lado, comparativamente con un estudio de corte internacional relacionado al estudio en clínicas privadas, Grijalva y Fernández, 2020, señalan que el índice de competitividad en sus encuestados alcanza un 66% (43% el rango más bajo y 86% el más alto). La principal diferencia radica en el rango de niveles de competitividad, mostrando este autor una mayor proporción de encuestados que perciben la competitividad en un nivel alto en la

organización, no obstante, ambas investigaciones a pesar de enfocarse en distintos segmentos del sector salud, analizan la relación entre la RSE y a la competitividad. Por tanto, la relación con la teoría de la competitividad de Porter radica en que ambos antecedentes ofrecen una evaluación de la competitividad de una organización o entidad. Ello sugiere que la competitividad se mide en función a la rivalidad entre organizaciones de un sector específico y otros factores competitivos.

En relación al análisis inferencial, el tercer objetivo específico buscó “identificar la relación entre la dimensión social de la RSE y la competitividad en un hospital público en la ciudad de Sullana, 2023”. De acuerdo a Landázuri et al. (2018), la RSE consta de tres dimensiones, siendo la dimensión social la más destacada. Esta dimensión se centra en las acciones y prácticas de una empresa que tienen repercusiones en la sociedad y las comunidades en las que opera. Incluye iniciativas destinadas a mejorar la calidad de vida, la educación, la salud y el bienestar de las personas. Los resultados respaldan la presencia de una conexión importante entre la dimensión social de la RSE y la competitividad en un hospital público. Esta relación se caracteriza por una correlación positiva muy fuerte ($.824$) y una alta significancia de $0,000$. Es decir, mejorar la competitividad de la organización se asocia directamente y en gran medida con el fortalecimiento de esta dimensión, es decir, la entidad fortalecerá su imagen, su relación con la comunidad y sus implicancias en la calidad de vida de las familias. Estos resultados tienen concordancia parcial con Castillo (2022), cuyos hallazgos evidencian una correlación positiva moderada de 0.6113 . Esto indica que la RSE tiene una influencia positiva en el éxito competitivo de las empresas. Además, el autor destaca la importancia de que las organizaciones establezcan acuerdos que promuevan la implementación de la RSE como un componente fundamental en la gestión empresarial. Esto impulsa un enfoque social que abarca aspectos políticos, culturales, ambientales y económicos. En efecto, la dimensión social de la RSE se centra en iniciativas que mejoran la calidad de vida de las personas. En un hospital público, esto se traduce en brindar servicios de atención médica accesibles y de calidad, promoviendo la salud y el bienestar de la comunidad. Igualmente, aborda cuestiones éticas en la atención médica, como la equidad en el

acceso a tratamientos, la atención centrada en el paciente y la transparencia en la gestión de recursos.

Respecto al cuarto objetivo específico, este buscó “identificar la relación entre la dimensión económica de la RSE y la competitividad en un hospital público en la ciudad de Sullana, 2023”. En este contexto, la Teoría de la Responsabilidad Social (RS) y la Creación de Valor Compartido (CVC), impulsa a la empresa hacia la innovación y competitividad mediante tres enfoques principales: la reconcepción de productos y mercados, la redefinición de la productividad en la cadena de valor y el establecimiento de clústeres a nivel local. Este impulso económico no solo depende del gobierno local, ya que forma parte de una colaboración que involucra a distintos niveles gubernamentales, así como a empresas e instituciones públicas (Porter & Kramer, 2017). Asimismo, según Kotler y Lee (2020), la RSE representa un compromiso continuo por parte de las organizaciones para contribuir al crecimiento económico, generando impacto en la calidad de vida de sus empleados, sus familias, la comunidad local y la sociedad en su totalidad.

Los resultados del estudio demuestran que existe una relación significativa entre la dimensión económica de la RSE y la competitividad empresarial, caracterizado por una correlación positiva muy fuerte de 0,861. Estos hallazgos tienen similitud con Mendoza, et al., (2022), cuyos resultados de correlación (0,690 y 0,006 de significancia) respaldan la noción de que la dimensión económica de la RSE es un componente clave para lograr competitividad e impulsar el éxito competitivo. Se demuestra con lo mencionado, que ambas teorías proponen que las empresas deben ir más allá de la maximización de beneficios y considerar cómo sus actividades pueden generar un impacto positivo en la sociedad y el medio ambiente. La dimensión económica de la RSE, en este contexto, busca integrar la prosperidad económica con el progreso social y medioambiental, reconociendo que el éxito empresarial está intrínsecamente ligado al bienestar de la comunidad y del entorno en el que opera la entidad estudiada.

El quinto objetivo específico, este buscó “identificar la relación entre la dimensión medioambiental de la RSE y la competitividad en un hospital público en la

ciudad de Sullana, 2023". Según la teoría del triple balance o triple bottom line propuesta (Elkington, 2018) destaca que, en la dimensión medioambiental, las prácticas empresariales de RSE deben considerar impacto medioambiental que ello supone, alineados a las normativas gubernamentales que la regule. Para ello las organizaciones deberán contribuir al desarrollo sostenible. En un hospital público, esta dimensión se centra en las prácticas y políticas relacionadas con el medio ambiente, como la gestión de residuos, la eficiencia energética, el uso responsable de recursos naturales, entre otros. Implica la adopción de medidas que minimicen el impacto ambiental de las operaciones del hospital y promuevan la sostenibilidad. En este estudio, en cuanto a la dimensión medioambiental, el coeficiente de correlación muestra un valor de 0,837, señalando una conexión positiva y sólida entre las prácticas medioambientales y la competitividad del hospital. Además, el valor de 0,000 indica que existe una relación estadísticamente significativa y fuerte entre las variables. Haciendo una comparación de los resultados con los hallazgos de Severino et al. (2021) en Chile, se muestra similitud, indicando que la correlación más alta se encuentra en la dimensión Medioambiente (0,68), lo que puede significar que, si bien existe una importante influencia en la comunidad, podrían ser fortalecidas si los centros de salud mejoraran la calidad de los servicios y los estándares de RSE que implementan. Lo señalado se alinea con la teoría del triple balance, la cual aboga por una visión holística de la RSE, y su relación con la dimensión medioambiental de la RSE en un hospital público, destacando la importancia de equilibrar las preocupaciones no solo económicas y sociales, también ambientales para lograr un impacto sostenible y positivo en la comunidad y el entorno.

Finalmente, el objetivo general del estudio plantea "determinar la relación entre la RSE y la Competitividad en un hospital público en la ciudad de Sullana, 2023". En concordancia, la Teoría de los Stakeholders se basa en la noción de que las empresas tienen obligaciones no solo hacia sus accionistas, sino también hacia una variedad de partes interesadas, incluyendo empleados, clientes, proveedores y la comunidad en general (Venero y Puente de la Vega, 2022). De modo parecido, la teoría de la Creación de Valor Compartido, postula que las empresas pueden simultáneamente

crear valor económico y promover el bienestar social y ambiental, relacionándose con la competitividad (Porter & Kramer, 2017). En este sentido, una vez revisados los resultados del estudio, se puede confirmar una muy fuerte y significativa relación RSE y la Competitividad. La prueba de hipótesis, realizada con un 95% de confianza, arroja un valor de 0,000, lo que lleva al rechazo de la hipótesis nula y a la aceptación de la hipótesis alternativa. Esto demuestra que la RSE influye de manera muy positiva y sólida en la competitividad de la empresa. En otras palabras, al mejorar las prácticas de RSE, la competitividad de la entidad se fortalece considerablemente, respaldando la idea de que la RSE es un factor clave para el éxito empresarial. Al igual que el estudio de Villanueva (2018), el cual confirma que la RSE tiene una influencia positiva gracias a la correlación entre RSE y competitividad, la cual es muy fuerte (0.813) y significativa (0.000). Los resultados de este análisis indican que mejorar la RSE puede ser una estrategia efectiva para aumentar la competitividad, lo que, a su vez, puede generar valor económico para la organización y la comunidad en general. De esa forma, esta tesis y el estudio mencionado se relacionan con la teoría de la Creación de Valor Compartido al destacar la importancia de la RSE en la generación de valor económico y la teoría de los Stakeholders al reconocer la relevancia de considerar las expectativas de diversas partes interesadas en la gestión empresarial. Todos estos enfoques están alineados con la idea de que las empresas y organizaciones públicas pueden ser agentes de cambio positivo en la sociedad al tiempo que logran el éxito económico, respaldando y ampliando las conclusiones de estudios previos, subrayando la importancia de la RSE en la competitividad y su influencia en la comunidad. La correlación positiva y sólida entre la RSE y la competitividad resalta la relevancia de la RSE en la gestión de organizaciones y su influencia en la competitividad.

VI. CONCLUSIONES

1. El objetivo general indica una correlación positiva fuerte de 0.824 y alta significancia de 0.000. La RSE se posiciona como un factor clave para el éxito empresarial. En ese sentido, la entidad puede ser un agente de cambio positivo al considerar expectativas de las partes interesadas y generar valor económico promoviendo bienestar social y ambiental.
2. En relación al nivel de RSE, el 48.8% de los empleados del hospital público percibe un nivel intermedio de RSE, señalando prácticas responsables. La dimensión social destaca con un 64% en nivel medio, indicando una interacción adecuada con la comunidad. Estos niveles resaltan que las acciones de la entidad demuestran con la sociedad, aunque en un nivel medio.
3. En cuanto a la competitividad presenta nivel alto en un 41.9%. Comparado con otros estudios, la competitividad está en línea con las organizaciones evaluadas nacionalmente. Sin embargo, es un aspecto que puede mejorar.
4. La dimensión social muestra una correlación positiva muy fuerte (0.824) y significativa (0.000) con la competitividad. El fortalecimiento de esta dimensión se asocia directamente con la mejora de la imagen de la entidad, las relaciones con su comunidad y los stakeholders y la calidad de vida.
5. La dimensión económica tiene una correlación muy fuerte y significativa (Rho. 0.861, Sig. 0,000) con la competitividad. En ese sentido, la prosperidad económica que persigue la entidad está vinculada al bienestar de la comunidad.
6. La dimensión medioambiental muestra una correlación positiva fuerte (0.837) y significativa (0.000) con la competitividad. De esa manera, la entidad contribuye al desarrollo sostenible, buscando equilibrar preocupaciones económicas, sociales y ambientales en su entorno.

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda implementar un programa de RSE en la entidad. Esto incluye la promoción de prácticas sostenibles, éticas y socialmente responsables en todas las áreas de la institución. Asimismo, establecer políticas y procedimientos que refuercen la RSE, la toma de decisiones y la cultura organizativa.

Mejorar el nivel de Competitividad, para ello se recomienda realizar una evaluación completa de las áreas específicas en las que se puede aumentar la competitividad. Esto podría incluir mejoras en la eficiencia operativa, la gestión de recursos humanos y la adopción de tecnologías avanzadas para la atención médica.

Establecer un Centro de Innovación y Desarrollo dentro del hospital para fomentar la creatividad y el desarrollo de soluciones innovadoras en áreas asistenciales y administrativas. Este centro podría ser el motor para la generación de ideas que aborden los desafíos actuales y futuros de la institución.

Fomentar la creación y ejecución de proyectos de investigación científica estableciendo alianzas con universidades y otras entidades ligadas al sector. Estas colaboraciones pueden aportar conocimientos especializados, recursos y financiamiento para proyectos innovadores.

Elaborar informes de sostenibilidad que destaquen los logros y compromisos de RSE del hospital. Estos informes pueden ser compartidos con la comunidad, pacientes y otras partes interesadas, fortaleciendo la transparencia y la confianza en la institución. Así mismo, buscar certificaciones en normativas de RSE para hospitales y establecer metas para alcanzar estándares más altos y ser utilizada como un diferenciador competitivo.

Implementar políticas de compras responsables, priorizando proveedores locales y sostenibles, desarrollando relaciones sólidas con los stakeholders. Esto no solo apoyará a la economía local, sino que también mejorará la imagen del hospital como una entidad comprometida con prácticas comerciales éticas y responsables.

Introducir un sistema de evaluación del desempeño que sea transparente, objetivo y basado en méritos. De esa forma garantizará la promoción interna mediante la igualdad de oportunidades, diversidad e inclusión y contribuirá a la competitividad del hospital al mejorar la retención de talento.

VIII. REFERENCIAS

- Acosta Palomeque, Galo Ramiro. (2019). Responsabilidad social empresarial: inclusión financiera en el sistema bancario privado ecuatoriano. *Visión de futuro*, 23(1)
http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1668-87082019000100004&lng=es&tlng=es.
- Almeida Pastor, Marcelo, & Arrechavaleta Guarton, C. Nora. (2018). Responsabilidad social empresarial y sus limitaciones en el contexto académico universitario. *Revista Cubana de Educación Superior*, 37(2), 87-103. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0257-43142018000200007&lng=es&tlng=es.
- Álvarez Velázquez E, Álvarez Olivares L y Hernández Lara J.L (2021): Gestión del área de recursos humanos en PYMES restauranteras de Tuxpan Veracruz, *Revista de Desarrollo Sustentable, Negocios, Emprendimiento y Educación RILCO DS*, n. 22 (p.p. 53-65, agosto 2021). <https://www.eumed.net/es/revistas/rilcoDS/22-agosto-2021/recursos-humanos-pymes>
- Arias Aragonés, F., & Batista Castillo, A. (2022). Responsabilidad social empresarial y competitividad en el sector logístico-aduanero. *Panorama Económico*, 30(1), 8-28. DOI: <https://doi.org/10.32997/pe-2022-4206>
- Arias-Gonzales, Jose & Covinos, Mitsuo. (2021). DISEÑO Y METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.
- Arias, J. L. (2020). *Técnicas e instrumentos de investigación científica (1ra ed.)*. Enfoques consulting: Perú.
- Ayala del Pino, C. (2021). La responsabilidad social corporativa: concepto, ámbito de aplicación, grupos de interés y objetivos. *Anuario Jurídico Y Económico Escurialense*, (54), 173–198. <https://doi.org/10.54571/ajee.462>
- Becerra Flores, Carlos D. (2018). Organización estratégica y responsabilidad social en el Gobierno Regional de Moquegua – 2018. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/31217>

- Castillo Monsalve, Erick A. (2022). Responsabilidad social empresarial y el nivel de competitividad de las empresas agroexportadoras de palta fresca en Lambayeque.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/42489/Castillo_MEA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cogollo, J. M., y Ruiz, C. (2019). Prácticas de responsabilidad sostenible de cadenas de suministro: Revisión y propuesta. *Revista Venezolana de Gerencia*, 24(87), 668-683. <https://doi.org/10.37960/revista.v24i87.24661>
- Da Costa Pimenta, C. (2022). La Responsabilidad Social Corporativa y su papel para la competitividad de las empresas latinoamericanas. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas*, 28(1), 239 - 256.
<http://dx.doi.org/10.30972/rfce.2815951>
- Dotres, S. y Sánchez, N. (2020). Integración de la responsabilidad social empresarial en la gestión de riesgo en inversiones constructivas. *Avances*, 22(2), 170-182.
<http://www.ciget.pinar.cu/ojs/index.php/publicaciones/article/view/529>
- Elkington, J. (2018). 25 years ago I coined the phrase “triple bottom line”. Here's why it's time to rethink. *Harvard Business Review*. <https://hbr.org/2018/06/25-years-ago-i-coined-the-phrase-triple-bottom-line-heres-why-im-giving-up-on-it>
- Escamilla-Solano S, Fernández-Portillo A, Paule-Vianez J, Plaza-Casado P. Effect of the Disclosure of Corporate Social Responsibility on Business Profitability. A Dimensional Analysis in the Spanish Stock Market. *Sustainability*. 2019; 11(23):6732. <https://doi.org/10.3390/su11236732>
- Fang, K., Zhou, Y., Wang, S., Ye, R., & Guo, S. (2018). Assessing national renewable energy competitiveness of the G20: A revised Porter's Diamond Model. *Renewable and Sustainable Energy Reviews*, 93, 719-731.
<https://doi.org/10.1016/j.rser.2018.05.011>
- García Velázquez, M. del R., Hernández Gracia, T. J., & Diana Ávila, D. (2020). El éxito competitivo como factor de la responsabilidad social empresarial en las industrias textiles del estado de Hidalgo. *Repositorio De La Red Internacional De Investigadores En Competitividad*, 12, 1555–1572.

- <https://www.riico.net/index.php/riico/article/view/1671>
- García-Ortega, B., De-Miguel-Molina, B., & Chirivella-González, V. (2020). Responsabilidad social corporativa en la minería de Latinoamérica: un modelo multiactor. *América Latina Hoy*, 86, 23-40. <https://doi.org/10.14201/alh.22369>
- Gestión, (2019) <https://gestion.pe/economia/management-empleo/5-empresas-peruanas-aplicangestiones-responsabilidad-social-258214>
- Fernández-Labbé, J. (2020). El territorio como espacio contradictorio: promesas y conflictos en torno a la actividad extractiva en Ecuador, Colombia, Perú y Chile. *EURE*, 46(137), 225-246. <https://dx.doi.org/10.4067/S025071612020000100225>
- Gallardo-Vázquez, Dolores, Luis Enrique Valdez-Juárez, and José Luis Lizcano-Álvarez. 2019. "Responsabilidad social corporativa y capital intelectual: fuentes de competitividad y legitimidad en las prácticas de gestión de las organizaciones" *Sostenibilidad* 11, núm. 20: 5843. <https://doi.org/10.3390/su11205843>
- Gordillo, E. A. (2018). Impacto de la innovación y la responsabilidad social empresarial sobre la competitividad en las empresas medianas y grandes del sector manufacturero y de servicios de Ibagué. Universidad del Tolima. <http://eds.a.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=7bf74cf4-3088-4f56-bb88-81adb4e3dcb7%40sessionmgr4008&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1lZH MtbGI2ZQ%3d%3d#AN=edsbas.722BFECD&db=edsbas>
- Grant, R. M. (2018). "Contemporary Strategy Analysis." Wiley
- Grijalva Morejón, Bryan Roberto, & Fernández Lorenzo, Angie. (2020). Responsabilidad social empresarial y competitividad en las clínicas de salud privadas de Quito, Ecuador. *Cooperativismo y Desarrollo*, 8(2), 315-328. Epub 20 de agosto de 2020. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2310-340X2020000200315&lng=es&tlng=es
- Guan X., Yao C., Zhang W (2023). Sustainability of Entrepreneurship: An Empirical Study on the Impact Path of Corporate Social Responsibility Based on Internal

Control. Sustainability (Switzerland), 15 (16), art. no. 12180. DOI: 10.3390/su151612180. <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0->

85168794958&doi=10.3390%2fsu151612180&partnerID=40&md5=5b98f2ba899c35f372fb0642abf51ebd

Guevara Manayay, María. (2023), Responsabilidad social y administración estratégica del personal de salud de un hospital de Ferreñafe. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/108162/Guevara_MMDC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw Hill México.

Herrera Acosta, J. F., Vásquez Torres, M. del C. , & Ochoa Ávila , E. . (2020). La evolución de la responsabilidad social empresarial a través de las teorías organizacionales. Revista Científica Visión De Futuro, 24(2). <https://revistacientifica.fce.unam.edu.ar/index.php/visiondefuturo/article/view/392>

Ivanova, A. S., Holionko, N. G., Tverdushka, T. B., Olejarz, T., & Yakymchuk, A. Y. (2019). The Strategic Management in Terms of an Enterprise's Technological Development. *Journal of Competitiveness*, 11(4), 40-56. <https://doi.org/10.7441/joc.2019.04.03>

Kotler, P., & Lee, N. (2020). "Corporate Social Responsibility: Doing the Most Good for Your Company and Your Cause" (2nd Edition). Wiley

Landázuri Aguilera, Y., Hinojosa Cruz, A. V., & Aguilar Morales, N. (2018). Responsabilidad Social Empresarial: un instrumento para medir la implementación en las empresas del índice de sustentabilidad de la Bolsa Mexicana de Valores. Cuadernos de Contabilidad, 19(48), 53-68. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.cc19-48.rsei>

Lara Manjarrez, I. A., & Sánchez Gutiérrez, J. (2020). Responsabilidad social empresarial para la competitividad de las organizaciones en México. Mercados y Negocios, (43), 97-118. <https://doi.org/10.32870/myn.v0i43.7546>

- Latapí, A. A., Jóhannsdóttir, L., & Davídsdóttir, B. (2019). A literature review of the history and evolution of corporate social responsibility. *International Journal of Corporate Social Responsibility*, 4(1), 1-23. <https://doi.org/10.1186/s40991-018-0039-y>
- Li, Y., & Chen, Y. (2020). Construction of Sichuan Liquor Industry Competitiveness Evaluation Model from the Perspective of Diamond Theory. *Journal of Financial Risk Management*, 9(2), 141-154. <https://doi.org/10.4236/jfrm.2020.92008>
- Madrid Segarra, M., (2018). La Responsabilidad Social Corporativa en los hospitales de nivel 1 del Servicio Madrileño de Salud. <http://hdl.handle.net/11531/22499>
- Marakova, V., Wolak-Tuzimek, A., & Tuckova, Z. (2021). Corporate Social Responsibility As a Source of Competitive Advantage in Large Enterprises. *Journal of Competitiveness*, 13(1), 113–128. <https://doi.org/10.7441/joc.2021.01.07>
- Makosa, L.; Yang, J.; Sitsha, L.; Jachi, M (2020). Mandatory CSR disclosure and Firm Investment Behavior: Evidence from Aquasi-Natural experiment in China. *J. Corp. Account. Finance* 2020 , 31 , 33–47. <https://doi.org/10.1002/jcaf.22467>
- Marikina, M. (2018). The Impact of Ecological Regulations and Management on National Competitiveness in the Balkan States. *Journal of Competitiveness*, 10(4), 120-135. doi:<https://doi.org/10.7441/joc.2018.04.08>
- Medrano, M. I., Masías, J. L., Obeso, J. K., Morón, G., Moreano, W. L., García, M. E., y Coveñas Lalupu, J. (2019). La responsabilidad social empresarial en la relación comunidades campesinas y empresas mineras. *Lex*, 17(23), 325360. <http://dx.doi.org/10.21503/lex.v17i23.1681>
- Méndez Pinzón, Manuel, Gómez Osorio, Marcela (2018). Factores incidentes para crear valor compartido en las mipymes de Bogotá, *Suma de Negocios*, Volume 8, Issue 18, 2017, Pages 96-105, ISSN 2215-910X, <https://doi.org/10.1016/j.sumneg.2017.10.003>.
- Mendoza, Magna & Lázaro, Ana & Ruiz, José & Osorio, Leoncio & Obregón, Génesis. (2022). Responsabilidad social empresarial y el éxito competitivo de

- las empresas agroexportadoras de la provincia de Barranca. *Llamkasun*. 3. 29-37. [10.47797/llamkasun.v3i1.80](https://doi.org/10.47797/llamkasun.v3i1.80).
- Morell-Jiménez, Edgar Daniel. (2019). Responsabilidad Social Empresarial: una radiografía sobre la situación actual de los grandes contribuyentes del sector comercial de la ciudad de Pilar. *Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales*, 15(2), 339-362. <https://doi.org/10.18004/riics.2019.diciembre.339-362>
- Nicole SJ, Lada S, Ansar R, Abdul Adis AA, Fook LM, Chekima B (2022). Responsabilidad social corporativa y gestión estratégica: un análisis bibliométrico. *Sostenibilidad*; 14(17):10526. <https://doi.org/10.3390/su141710526>
- Ormaza, J., Ochoa, J., Ramírez, F., & Quevedo, J. 2020. Responsabilidad social empresarial en el Ecuador: abordaje desde la Agenda 2030. *Revista de Ciencias Sociales* 26(3), 175-193. <https://bit.ly/3qbW7cf>
- Orozco Martínez, Itzel. (2020). De la ética empresarial a la sostenibilidad, ¿por qué debe interesar a las empresas? *The Anáhuac journal*, 20(1), 76-105. Epub 06 de diciembre de 2021. <https://doi.org/10.36105/theanahuacjour.2020v20n1.03>
- Osorio Mogollón, J., J.M. Mogrovejo Andrade, y P. Duque (2022). Responsabilidad social empresarial y América Latina: una revisión de literatura. *Equidad y Desarrollo*, (40),. <https://doi.org/10.19052/eq.vol1.iss40.3>
- Porter, M. E & Kramer, M.R (2017). Strategy & society: The link between competitive advantage and corporate social responsibility *Corporate Environmental Responsibility*: 225-236, DOI: <http://dx.doi.org/10.4324/9781315259277-8>
- Ráez, Redro Nel, Jiménez, William Guillermo, & Buitrago, Jenny Danna. (2021). LAS TEORÍAS DE LA COMPETITIVIDAD: UNA SÍNTESIS. *Revista republicana*, (31), 119-144. Epub February 01, 2022. <https://doi.org/10.21017/rev.repub.2021.v31.a110>
- Rodríguez Cala, Ana, Calle Rodríguez, Candela, Durán García, Noemí, Zöller, Barbara, & Pons Rodríguez, Ana. (2021). Responsabilidad social corporativa en los centros de la red hospitalaria de utilización pública de Cataluña. *Gaceta Sanitaria*, 35(1), 67-71. Epub 22 de noviembre de

2021. <https://dx.doi.org/10.1016/j.gaceta.2019.06.001>
- Rodríguez Cisneros, Fiorella Elizabeth Saldaña Apolitano, Katia Lorena (2019). La responsabilidad social y la competitividad empresarial en Pro Premix Nutrición S.R.L. Chorrillos, 2019. <https://hdl.handle.net/20.500.13067/1240>
- Rueda López, Ramón (2019). La Responsabilidad Social Corporativa como paradigma para la legitimación del orden económico neoliberal y la búsqueda de la competitividad empresarial. *Revista De Gestão e Secretariado*, 10(1), 141-166. <https://doi.org/10.7769/gesec.v10i1.855>
- Saá, L., Vasco, C., Holovaty, M. y Donso, D. (2020). La responsabilidad social empresarial y sus indicadores. *RECIMUNDO*, 366-378. Recuperado de: <https://www.recimundo.com/index.php/es/article/view/762/1158>.
- Sáenz, E. (2017). La responsabilidad social de una empresa minera. El caso de Inca Minerales en el distrito de San Damián. *Aglala*, 8(1), 20-37. <https://doi.org/10.22519/22157360.102>
- Sánchez-Chaparro Teresa, Miguel Ángel Soler-Vicén, Víctor Gómez-Frías (2022), Be good and look good: Communicating the triple bottom line through corporate websites, *Journal of Business Research*, Volume 144. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.01.089>
- Severino-González, P, Pujol-Cols, L. J., & Lazzaro-Salazar, M. (2019). Responsabilidad social en un centro público de salud en Chile. *Revista Espacios*, 40 (10). <https://www.revistaespacios.com/a19v40n10/a19v40n10p09.pdf>
- Severino-González, P., Villalobos Antúnez, J. V., González-Soto, N., & Ramírez Molina, R. I. (2021). Perspectiva de la responsabilidad social empresarial de la salud pública chilena. *Revista Venezolana de Gerencia*, 25(92), 1397-1421. <https://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=29065286008>
- Soriano, Luis & Fong Reynoso, Carlos. (2022). 75 años de responsabilidad social empresarial: análisis bibliométrico. *Revista Empresa y Humanismo*. XXV. 147-176. 10.15581/015.XXV.2.147-176.
- Sun, C., Skapa, S., Liu, J., Horak, J., & Yang, Y. (2021). Does core competence affect corporate social responsibility? *Journal of Competitiveness*, 13(4), 132-

132–150. doi:<https://doi.org/10.7441/joc.2021.04.08>

- Van-Thanh, P., & Szilárd, P. (2021). The Competitive Impact of CSR on SMEs: An Empirical Research in Vietnam. *American-Eurasian Journal of Sustainable Agriculture*, 15(1), 29-44. doi:10.22587/aejsa.2021.15.1.3
- Vargas Merino, J. A., & Huamán Cárdenas, A. N. . (2021). Desarrollo de la responsabilidad social en empresas de Latinoamérica: Una revisión sistemática entre los años 2010 - 2020. *Newman Business Review*, 7(1), 04–25. <https://doi.org/10.22451/3006.nbr2021.vol7.1.10055>
- Venero Vásquez., A. M. y Puente de la Vega. P., V. (2022). Stakeholders y responsabilidad social universitaria en la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco. *Revista Política, Globalidad y Ciudadanía*, 8(16), 195-222. <https://doi.org/10.29105/pgc8.16-10>.
- Villanueva Valeriano Ernesto D (2018) Responsabilidad social y su influencia en la competitividad empresarial en la empresa HCB Contratistas Generales SRL, distrito de Trujillo, 2018. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/29496>
- Williams, Sarah, and David F. Murphy. 2023. "Learning from Each Other: UK Global Businesses, SMEs, CSR and the Sustainable Development Goals (SDGs)" *Sustainability* 15, no. 5: 4151. <https://doi.org/10.3390/su15054151>
- Zhao, Z., Meng, F., He, Y., & Gu, Z. (2019). The influence of corporate social responsibility on competitive advantage with multiple mediations from social capital and dynamic capabilities. *Sustainability*, 11(1), 218. <https://doi.org/10.3390/su11010218>

IX. ANEXOS

Anexo 1. Tabla de operacionalización de variable

Tabla 1. Matriz de operacionalización de la variable “Responsabilidad Social”

Variable independiente: Responsabilidad Social	Es una estrategia que hace rentable a la organización en el mercado, la posiciona y mejora su imagen corporativa y de esa forma capta el interés de los stakeholders, fomentando además el equilibrio entre empresa y sociedad (Dotres y Sánchez, 2020).	La variable tiene como muestra a 86 colaboradores, se elaboró según las dimensiones de Landázuri, et, al. 2018. Para medirla se aplicará la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario de 12 ítems, en escala tipo Likert.	Social	<ul style="list-style-type: none"> - Derechos laborales - Derechos humanos - Comunidad y asistencia social - Ética y transparencia 	Ordinal
			Económica	<ul style="list-style-type: none"> - Rentabilidad financiera - Prácticas financieras sostenibles - Equidad salarial - Desarrollo económico 	
			Medioambiental	<ul style="list-style-type: none"> - Medio ambiente - Consumo - Insumos - Tecnologías sostenibles 	

Tabla 2. Matriz de operacionalización de la variable “Competitividad”

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Variable dependiente : Competitividad	Es una estrategia para la generación y preservación de ventajas competitivas, sea de un país, sector, empresa o producto, para lograr la mejor performance frente a sus rivales directos y distanciarse de ellos (Gordillo Mendoza, 2018).	La variable tiene como muestra a 86 colaboradores. Se consideró las dimensiones de Álvarez (2021). Para medirlas se aplicará la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario de 20 ítems, se utilizará la escala tipo Likert.	Productividad laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Eficiencia y calidad en el desempeño - Capacitaciones - Evaluación de desempeño - Reducción de tiempos improductivos 	Ordinal
			Gestión directiva	<ul style="list-style-type: none"> - Liderazgo efectivo - Comunicación - Toma de decisiones - Visión estratégica 	
			Planeación estratégica	<ul style="list-style-type: none"> - Metas y objetivos - Entorno competitivo - Plan Integral - Trabajo colaborativo 	
			Disponibilidad de recursos humanos	<ul style="list-style-type: none"> - Personal capacitado - Reclutamiento y selección de personal - Ambiente de trabajo - Desarrollo profesional 	
			Innovación	<ul style="list-style-type: none"> - Creatividad - Cultura organizacional - Proyectos de innovación - Tendencias empresariales 	

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

Cuestionario de Responsabilidad Social

Estimado participante:

Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la escuela de Administración del programa SUBE de la Universidad César Vallejo, los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria; SI () NO () Autorizo con mi consentimiento participar en la investigación que tiene como título “La Responsabilidad Social Empresarial y la Competitividad Empresarial en un hospital público, Sullana, 2023”. Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad César Vallejo manteniendo mi anonimato.

Instrucciones:

El cuestionario está compuesto por 12 preguntas. Cada pregunta presenta cinco opciones de respuesta. Por favor, lea cada pregunta detenidamente junto con las opciones de respuesta que la siguen. Para cada pregunta, seleccione solo una respuesta marcando con una equis (x) en el recuadro correspondiente a la opción que considere más cercana según su percepción.

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre			
1	2	3	4	5			
Responsabilidad Social Empresarial							
Dimensión Social			1	2	3	4	5
1	La entidad promueve la igualdad de oportunidades y la diversidad en el lugar de trabajo.						
2	La entidad respeta y protege los derechos humanos en todas sus						

	operaciones.					
3	La entidad contribuye activamente al desarrollo de las comunidades locales.					
4	La entidad fomenta la ética empresarial y la transparencia en sus prácticas.					
Dimensión Económica		1	2	3	4	5
5	La entidad genera rentabilidad financiera					
6	La entidad adopta prácticas de gestión financiera responsable y sostenible.					
7	La entidad promueve la equidad salarial y condiciones laborales justas.					
8	La entidad contribuye al desarrollo económico de las regiones donde operan.					
Dimensión Medio ambiental		1	2	3	4	5
9	La entidad minimiza el impacto negativo de sus operaciones en el medio ambiente.					
10	La entidad adopta prácticas de consumo responsable y sostenible.					
11	La entidad fomenta la conservación de los recursos naturales.					
12	La entidad promueve la investigación y desarrollo de tecnologías limpias y respetuosas con el medio ambiente.					

Cuestionario de Competitividad Empresarial

Estimado participante:

Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la escuela de Administración del programa SUBE de la Universidad César Vallejo, los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria; SI () NO () Autorizo con mi consentimiento participar en la investigación que tiene como título “La Responsabilidad Social Empresarial y la Competitividad Empresarial en un hospital público, Sullana, 2023”. Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad César Vallejo manteniendo mi anonimato.

Instrucciones:

El cuestionario está compuesto por 20 preguntas. Cada pregunta presenta cinco opciones de respuesta. Por favor, lea cada pregunta detenidamente junto con las opciones de respuesta que la siguen. Para cada pregunta, seleccione solo una respuesta marcando con una equis (x) en el recuadro correspondiente a la opción que considere más cercana según su percepción.

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Competitividad Empresarial						
Dimensión Productividad laboral		1	2	3	4	5
1	La entidad promueve y fomenta la eficiencia y la calidad en el desempeño laboral.					
2	Los empleados reciben capacitación constante para mejorar sus habilidades y conocimientos.					
3	Existe un sistema de evaluación del					

	desempeño que incentiva la productividad individual y colectiva.					
4	La entidad implementa medidas para reducir los tiempos improductivos y mejorar la eficacia en los procesos de trabajo.					
Dimensión Gestión Directiva		1	2	3	4	5
5	Los directivos ejercen un liderazgo efectivo y son capaces de motivar y guiar a los empleados.					
6	Existe una comunicación clara y efectiva entre la dirección y los empleados.					
7	Los directivos toman decisiones basadas en información objetiva y análisis de datos.					
8	La entidad tiene una visión clara y una estrategia definida para alcanzar sus metas.					
Dimensión Planeación Estratégica		1	2	3	4	5
9	La entidad establece metas y objetivos claros a corto y largo plazo.					
10	La entidad realiza un análisis regular del entorno competitivo y se adaptan las estrategias en consecuencia.					
11	La entidad tiene un plan estratégico integral que guía todas las actividades de la empresa.					
12	La entidad promueve la colaboración entre diferentes áreas y departamentos para lograr los objetivos estratégicos.					
Dimensión Disponibilidad de Recursos		1	2	3	4	5

Humanos						
13	La entidad cuenta con personal capacitado y competente para llevar a cabo las tareas y responsabilidades asignadas.					
14	En la entidad existe un proceso efectivo de reclutamiento y selección de personal que garantiza la contratación de los mejores talentos.					
15	La entidad brinda un ambiente de trabajo favorable que promueve el bienestar y la satisfacción de los empleados.					
16	La entidad incentiva el desarrollo profesional y la promoción interna de los empleados.					
Dimensión Innovación		1	2	3	4	5
17	La entidad fomenta y apoya la generación de nuevas ideas y la creatividad en los empleados.					
18	En la entidad existe una cultura organizacional que valora y premia la innovación.					
19	La entidad implementa procesos y metodologías para la gestión y evaluación de proyectos de innovación.					
20	La entidad se mantiene actualizada en cuanto a nuevas tecnologías y tendencias del mercado.					

Gracias por tu participación en esta encuesta.

Anexo 3. Modelo de consentimiento y/o asentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO *

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

Título de la investigación: **La Responsabilidad Social Empresarial y la Competitividad Empresarial en un hospital público, Sullana, 2023**

Investigador (a) (es): Alan Alfredo Mejía Camacho

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “La Responsabilidad Social Empresarial y la Competitividad Empresarial en un hospital público, Sullana, 2023”, cuyo objetivo estudiar la relación que existe entre la Responsabilidad Social y la Competitividad Empresarial en un hospital público en la ciudad de Sullana, 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Piura, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso del Hospital de Apoyo II Sullana.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se generará información novedosa sobre cómo la Responsabilidad Social influye en la Competitividad Empresarial en un hospital público en la ciudad de Sullana, 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: “La Responsabilidad Social y la Competitividad Empresarial en un hospital público en la ciudad de Sullana, 2023”.

2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 10 minutos y se realizará en los ambientes de administración de la institución. 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 participo 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) Alan Mejía Camacho email aamejiam@ucvvirtual.edu.pe y Docente Enrique Santos Nauca Torres, email enaucat@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

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

Nombre _____ y _____ apellidos:

Fecha y hora:

[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, 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*

Anexo 4. Matriz de evaluación por juicio de expertos

Solo para estudiantes que diseñaron sus propios instrumentos.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "La Responsabilidad Social y la Competitividad Empresarial en un Hospital Público, Piura, 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

Nombre del juez:	Mercedes Palacios de Briceño		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	(X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa ()	Organizacional	(X)
Áreas de experiencia profesional:	GESTIÓN DE ORGANIZACIONES		
Institución donde labora:	UCV		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()		
	Más de 5 años (X)		
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Cuestionario de Responsabilidad Social y la Competitividad Empresarial	Validación de cuestionario a colaboradores administrativos y asistenciales
Autor:	Alan Mejía Camacho
Procedencia:	Sullana-Piura
Administración:	Propia
Tiempo de aplicación:	10 a 15 minutos

Ámbito de aplicación:	Colaboradores administrativos y asistenciales de un Hospital de Piura
Significación:	El presente cuestionario fue realizado en una escala tipo Likert, a partir de dos variables. La variable 1 tiene 3 dimensiones y 12 indicadores e ítems. La variable 2 tiene 5 dimensiones y 4 indicadores e ítems. El objetivo es obtener información y evaluar la percepción de las empresas respecto a cómo la implementación de prácticas de RSE puede influir en su nivel de competitividad. A través del cuestionario, se busca recopilar datos que permitan analizar la relación entre la adopción de medidas de RSE y los resultados competitivos de las empresas, identificando los beneficios y desafíos asociados a la integración de la RSE en la estrategia empresarial. Escala: Nunca, casi nunca, a veces, siempre, casi siempre (1,2,3,4,5).

4. Soporte teórico

El objetivo teórico del presente instrumento es contribuir al conocimiento y comprensión de la relación entre la implementación de prácticas de RSE y el nivel de competitividad de las empresas. A través del cuestionario, se busca explorar teóricamente los factores que influyen en esta relación, analizar las posibles interacciones y determinar el impacto de la RSE en la competitividad empresarial.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Responsabilidad Social	Dimensión social, económica y medioambiental.	Es una estrategia que hace rentable a la organización en el mercado, la posiciona y mejora su imagen corporativa y de esa forma capta el interés de los stakeholders, fomentando además el equilibrio entre empresa y sociedad (Dotres y Sánchez, 2020).
Competitividad Empresarial	Productividad laboral, gestión directiva, planeación estratégica, disponibilidad de recursos, innovación.	Es una estrategia para la generación y preservación de ventajas competitivas, sea de un país, sector, empresa o producto, para lograr la mejor performance frente a sus rivales directos y distanciarse de ellos (Gordillo Mendoza, 2018).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Responsabilidad Social y Competitividad Empresarial, elaborado por el alumno Alan Alfredo Mejía Camacho, en el año 2023, basado en los aportes de Landázuri (2018) para la variable 1 y Álvarez (2021) para la variable 2. De acuerdo con los siguientes indicadores, califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD 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.

COHERENCIA 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.
RELEVANCIA 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 brindes sus observaciones que considere pertinente

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

Dimensiones del instrumento: Responsabilidad Social

Primera dimensión: dimensión social

- Objetivos de la Dimensión: analizar el impacto y la interacción de un hospital público con la comunidad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Derechos laborales	1. La entidad promueve la igualdad de oportunidades y la diversidad en el lugar de trabajo.	4	4	4	
Derechos humanos	2. Se respeta y protege los derechos humanos en todas sus actividades.	4	4	4	
Comunidad y asistencia social	3. La entidad contribuye activamente al desarrollo	2	4	4	

	de las comunidades locales.				
Ética y transparencia	4. Se fomenta la ética empresarial y la transparencia en las prácticas.	2	4	4	

Segunda dimensión: dimensión económica

- Objetivos de la Dimensión: analizar el impacto económico de las actividades y decisiones de un hospital público

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coh eren cia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Rentabilidad financiera	5. La entidad genera beneficios económicos	4	4	4	
Prácticas financieras sostenibles	6. La entidad adopta prácticas de gestión financiera responsable	4	4	4	
Equidad salarial	7. La entidad promueve la equidad salarial y condiciones laborales justas.	4	4	4	
Desarrollo económico	8. La entidad contribuye al desarrollo económico de la región donde operan.	4	4	4	

Tercera dimensión: (dimensión medio ambiental)

- Objetivos de la Dimensión: analizar el impacto de las actividades y decisiones del hospital con el medio ambiente, es decir, como gestiona sus recursos y promueve la sostenibilidad.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coh eren cia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Medio ambiente	9. La entidad cuida sus zonas verdes y tiene un tratamiento especial con los residuos y desechos	4	4	4	
Consumo	10. La entidad adopta prácticas de consumo alimenticio racionalizado y responsable	4	4	4	
Insumos	11. La entidad preserva y gestiona de manera adecuada el agua y otros insumos naturales.	4	4	4	

Tecnologías sostenibles	12. La entidad promueve el uso de tecnologías limpias y respetuosas con el medio ambiente.	4	4	4	
-------------------------	--	---	---	---	--

Dimensiones del instrumento: Competitividad

Primera dimensión: (productividad laboral)

- Objetivos de la Dimensión: analizar la eficiencia y eficacia con la que los recursos humanos del hospital se utilizan para producir bienes o servicios.

Indicadores	Ítem	Claridad	Cohere ncia	Relevanc ia	Observacion es/ Recomendaci ones
Eficiencia y calidad en el desempeño	1. La entidad promueve y fomenta la eficiencia y la calidad en el desempeño laboral.	4	4	4	
Capacitaciones	2. Los empleados reciben capacitación constante para mejorar sus habilidades y conocimientos.	4	4	4	
Evaluación de desempeño	3. Existe un sistema de evaluación del desempeño que incentiva la productividad individual y colectiva.	4	4	4	
Reducción de tiempos improductivos	4. La entidad implementa medidas para reducir los tiempos improductivos en los procesos de trabajo.	4	4	4	

Segunda dimensión: (gestión directiva)

- Objetivos de la Dimensión: analizar la efectividad y competencia de los líderes y directivos de un hospital público en la toma de decisiones estratégicas y la gestión eficiente de los recursos disponibles

INDICADORES	Ítem	Claridad	Cohere ncia	Rele van cia	Observaciones/ Recomendaciones
Liderazgo efectivo	5. Los directivos ejercen un liderazgo efectivo y son capaces de motivar y guiar a los empleados.	4	4	4	
Comunicación	6. Existe una comunicación clara y efectiva entre los directivos y los empleados.	4	4	4	
Toma de decisiones	7. Los directivos toman decisiones basadas en información objetiva y análisis de datos.	4	4	4	
Visión estratégica	8. La entidad tiene una visión clara, estableciendo estrategias y planes a largo plazo	4	4	4	

Tercera dimensión: (planeación estratégica)

- Objetivos de la Dimensión: analizar el proceso de planificación estratégica y cómo se traduce en acciones concretas para lograr el éxito y la posición competitiva deseada.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Metas y objetivos	9. La entidad establece metas y objetivos claros a corto y largo plazo.	4	4	4	
Entorno competitivo	10. Se realiza un análisis frecuente del entorno competitivo y se adaptan las estrategias en consecuencia.	2	4	4	
Plan Integral	11. La entidad tiene un plan estratégico integral que guía todas las actividades de la empresa.	4	4	4	
Trabajo colaborativo	12. La entidad promueve la colaboración entre diferentes áreas y departamentos para lograr los objetivos estratégicos.	4	4	4	

Cuarta dimensión: (Recursos humanos)

- Objetivos de la Dimensión: analizar las políticas y prácticas relacionadas con la gestión del talento y el desempeño de los empleados.

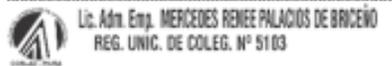
INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Personal capacitado	13. La entidad cuenta con personal capacitado y competente para llevar a cabo las tareas y responsabilidades asignadas.	4	4	4	
Reclutamiento y selección de personal	14. En la entidad existe un proceso efectivo de reclutamiento y selección de personal que garantice la contratación de los mejores talentos.	4	4	4	
Ambiente de trabajo	15. La entidad brinda un ambiente de trabajo favorable que promueve el bienestar y la satisfacción de los colaboradores	4	4	4	

Desarrollo profesional	16. La entidad incentiva el desarrollo profesional y la promoción interna de los empleados.	4	4	4	
------------------------	---	---	---	---	--

Quinta dimensión: (Innovación)

- Objetivos de la Dimensión: analizar la capacidad de un hospital público para generar y aplicar ideas nuevas, creativas y efectivas que impulsen su posición competitiva en el mercado.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Creatividad	17. La entidad fomenta y apoya la generación de nuevas ideas en los empleados.	4	4	4	
Cultura organizacional	18. En la entidad existe una cultura organizacional que valora y premia la innovación.	4	4	4	
Proyectos de innovación	19. La entidad implementa procesos y metodologías para la gestión y evaluación de proyectos de innovación.	4	4	4	
Tendencias empresariales	20. La entidad se mantiene actualizada en cuanto a nuevas tecnologías y tendencias empresariales	4	4	4	



FIRMA
DNI 02845588

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "La Responsabilidad Social y la Competitividad Empresarial en un Hospital Público, Piura, 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.

6. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Zurita Ramos, Gustavo Alfonso		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa ()	Organizacional	(X)
Áreas de experiencia profesional:	Gestión Publica		
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		

7. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

8. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Cuestionario de Responsabilidad Social y la Competitividad Empresarial	Validación de cuestionario a colaboradores administrativos y asistenciales
Autor:	Alan Mejía Camacho
Procedencia:	Sullana-Piura
Administración:	Propia
Tiempo de aplicación:	10 a 15 minutos
Ámbito de aplicación:	Colaboradores administrativos y asistenciales de un Hospital de Piura
Significación:	El presente cuestionario fue realizado en una escala tipo Likert, a partir de dos variables. La variable 1 tiene 3 dimensiones y 12 indicadores e ítems. La variable 2 tiene 5 dimensiones y 4 indicadores e ítems. El objetivo es obtener información y evaluar la percepción de las empresas respecto a cómo la implementación de prácticas de RSE puede influir en su nivel de

	<p>competitividad. A través del cuestionario, se busca recopilar datos que permitan analizar la relación entre la adopción de medidas de RSE y los resultados competitivos de las empresas, identificando los beneficios y desafíos asociados a la integración de la RSE en la estrategia empresarial.</p> <p>Escala: Nunca, casi nunca, a veces, siempre, casi siempre (1,2,3,4,5).</p>
--	--

9. Soporte teórico

El objetivo teórico del presente instrumento es contribuir al conocimiento y comprensión de la relación entre la implementación de prácticas de RSE y el nivel de competitividad de las empresas. A través del cuestionario, se busca explorar teóricamente los factores que influyen en esta relación, analizar las posibles interacciones y determinar el impacto de la RSE en la competitividad empresarial.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Responsabilidad Social	Dimensión social, económica y medioambiental.	Es una estrategia que hace rentable a la organización en el mercado, la posiciona y mejora su imagen corporativa y de esa forma capta el interés de los stakeholders, fomentando además el equilibrio entre empresa y sociedad (Dotres y Sánchez, 2020).
Competitividad Empresarial	Productividad laboral, gestión directiva, planeación estratégica, disponibilidad de recursos, innovación.	Es una estrategia para la generación y preservación de ventajas competitivas, sea de un país, sector, empresa o producto, para lograr la mejor performance frente a sus rivales directos y distanciarse de ellos (Gordillo Mendoza, 2018).

10. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Responsabilidad Social y Competitividad Empresarial, elaborado por el alumno Alan Alfredo Mejía Camacho, en el año 2023, basado en los aportes de Landázuri (2018) para la variable 1 y Álvarez (2021) para la variable 2. De acuerdo con los siguientes indicadores, califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD 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.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está	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.

mediendo.	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA 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 brindes sus observaciones que considere pertinente

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

Dimensiones del instrumento: Responsabilidad Social

Primera dimensión: dimensión social

- Objetivos de la Dimensión: analizar el impacto y la interacción de un hospital público con la comunidad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Derechos laborales	1. La entidad promueve la igualdad de oportunidades y la diversidad en el lugar de trabajo.	4	4	4	4
Derechos humanos	2. Se respeta y protege los derechos humanos en todas sus actividades.	4	4	4	4
Comunidad y asistencia social	3. La entidad contribuye activamente al desarrollo de las comunidades locales.	4	4	4	4
Ética y transparencia	4. Se fomenta la ética empresarial y la transparencia en las prácticas.	4	4	4	4

Segunda dimensión: dimensión económica

- Objetivos de la Dimensión: analizar el impacto económico de las actividades y decisiones de un hospital público

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coh eren cia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Rentabilidad financiera	5. La entidad genera beneficios económicos	4	4	4	4
Prácticas financieras sostenibles	6. La entidad adopta prácticas de gestión financiera responsable	4	4	4	4
Equidad salarial	7. La entidad promueve la equidad salarial y condiciones laborales justas.	4	4	4	4
Desarrollo económico	8. La entidad contribuye al desarrollo económico de la región donde operan.	4	4	4	4

Tercera dimensión: (dimensión medio ambiental)

- Objetivos de la Dimensión: analizar el impacto de las actividades y decisiones del hospital con el medio ambiente, es decir, como gestiona sus recursos y promueve la sostenibilidad.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coh eren cia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Medio ambiente	9. La entidad cuida sus zonas verdes y tiene un tratamiento especial con los residuos y desechos	4	4	4	4
Consumo	10. La entidad adopta prácticas de consumo alimenticio racionalizado y responsable	4	4	4	4
Insumos	11. La entidad preserva y gestiona de manera adecuada el agua y otros insumos naturales.	4	4	4	4
Tecnologías sostenibles	12. La entidad promueve el uso de tecnologías limpias y respetuosas con el medio ambiente.	4	4	4	4

Dimensiones del instrumento: Competitividad

Primera dimensión: (productividad laboral)

- Objetivos de la Dimensión: analizar la eficiencia y eficacia con la que los recursos humanos del hospital se utilizan para producir bienes o servicios.

Indicadores	Ítem	Claridad	Cohere ncia	Relevanc ia	Observacion es/ Recomendaci ones
Eficiencia y calidad en el desempeño	1. La entidad promueve y fomenta la eficiencia y la calidad en el desempeño laboral.	4	4	4	4
Capacitaciones	2. Los empleados reciben capacitación constante para mejorar sus habilidades y conocimientos.	4	4	4	4
Evaluación de desempeño	3. Existe un sistema de evaluación del desempeño que incentiva la productividad individual y colectiva.	4	4	4	4
Reducción de tiempos improductivos	4. La entidad implementa medidas para reducir los tiempos improductivos en los procesos de trabajo.	4	4	4	4

Segunda dimensión: (gestión directiva)

- Objetivos de la Dimensión: analizar la efectividad y competencia de los líderes y directivos de un hospital público en la toma de decisiones estratégicas y la gestión eficiente de los recursos disponibles

INDICADORES	Ítem	Claridad	Cohere ncia	Rele van cia	Observaciones/ Recomendaciones
Liderazgo efectivo	5. Los directivos ejercen un liderazgo efectivo y son capaces de motivar y guiar a los empleados.	4	4	4	4
Comunicación	6. Existe una comunicación clara y efectiva entre los directivos y los empleados.	4	4	4	4
Toma de decisiones	7. Los directivos toman decisiones basadas en información objetiva y análisis de datos.	4	4	4	4
Visión estratégica	8. La entidad tiene una visión clara, estableciendo estrategias y planes a largo plazo	4	4	4	4

Tercera dimensión: (planeación estratégica)

- Objetivos de la Dimensión: analizar el proceso de planificación estratégica y cómo se traduce en acciones concretas para lograr el éxito y la posición competitiva deseada.

INDICADORES	Ítem	Clari dad	Cohere ncia	Releva ncia	Observaciones/ Recomendaciones
-------------	------	--------------	----------------	----------------	-----------------------------------

Metas y objetivos	9. La entidad establece metas y objetivos claros a corto y largo plazo.	4	4	4	4
Entorno competitivo	10. Se realiza un análisis frecuente del entorno competitivo y se adaptan las estrategias en consecuencia.	4	4	4	4
Plan Integral	11. La entidad tiene un plan estratégico integral que guía todas las actividades de la empresa.	4	4	4	4
Trabajo colaborativo	12. La entidad promueve la colaboración entre diferentes áreas y departamentos para lograr los objetivos estratégicos.	4	4	4	4

Cuarta dimensión: (Recursos humanos)

- Objetivos de la Dimensión: analizar las políticas y prácticas relacionadas con la gestión del talento y el desempeño de los empleados.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Personal capacitado	13. La entidad cuenta con personal capacitado y competente para llevar a cabo las tareas y responsabilidades asignadas.	4	4	4	4
Reclutamiento y selección de personal	14. En la entidad existe un proceso efectivo de reclutamiento y selección de personal que garantice la contratación de los mejores talentos.	4	4	4	4
Ambiente de trabajo	15. La entidad brinda un ambiente de trabajo favorable que promueve el bienestar y la satisfacción de los colaboradores	4	4	4	4
Desarrollo profesional	16. La entidad incentiva el desarrollo profesional y la promoción interna de los empleados.	4	4	4	4

Quinta dimensión: (Innovación)

- Objetivos de la Dimensión: analizar la capacidad de un hospital público para generar y aplicar ideas nuevas, creativas y efectivas que impulsen su posición competitiva en el mercado.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Creatividad	17. La entidad fomenta y apoya la generación de nuevas ideas en los empleados.	4	4	4	4
Cultura organizacional	18. En la entidad existe una cultura organizacional que valora y premia la innovación.	4	4	4	4
Proyectos de innovación	19. La entidad implementa procesos y metodologías para la gestión y evaluación de proyectos de innovación.	4	4	4	4
Tendencias empresariales	20. La entidad se mantiene actualizada en cuanto a nuevas tecnologías y tendencias empresariales	4	4	4	4

DNI: 03664944
Teléfono: 964261607



REG. UNIC. COLEG. Nº 45861
 RUC Nº 10036649441

Firma del evaluador

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “La Responsabilidad Social y la Competitividad Empresarial en un Hospital Público, Piura, 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.

11. Datos generales del juez

Nombre del juez:	ALBERTO GIUSSEPPE ALBUJAR AVALOS		
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor	()	()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()	
	Educativa ()	Organizacional (X)	
Áreas de experiencia profesional:			
Institución donde labora:			
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		

12. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

13. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Cuestionario de Responsabilidad Social y la Competitividad Empresarial	Validación de cuestionario a colaboradores administrativos y asistenciales
Autor:	Alan Mejía Camacho
Procedencia:	Sullana-Piura
Administración:	Propia
Tiempo de aplicación:	10 a 15 minutos
Ámbito de aplicación:	Colaboradores administrativos y asistenciales de un Hospital de Piura
Significación:	El presente cuestionario fue realizado en una escala tipo Likert, a partir de dos variables. La variable 1 tiene 3 dimensiones y 12 indicadores e ítems. La variable 2 tiene 5 dimensiones y 4 indicadores e ítems. El objetivo es obtener información y evaluar la percepción de las empresas respecto a cómo la implementación de prácticas de RSE puede influir en su nivel de

	<p>competitividad. A través del cuestionario, se busca recopilar datos que permitan analizar la relación entre la adopción de medidas de RSE y los resultados competitivos de las empresas, identificando los beneficios y desafíos asociados a la integración de la RSE en la estrategia empresarial.</p> <p>Escala: Nunca, casi nunca, a veces, siempre, casi siempre (1,2,3,4,5).</p>
--	--

14. Soporte teórico

El objetivo teórico del presente instrumento es contribuir al conocimiento y comprensión de la relación entre la implementación de prácticas de RSE y el nivel de competitividad de las empresas. A través del cuestionario, se busca explorar teóricamente los factores que influyen en esta relación, analizar las posibles interacciones y determinar el impacto de la RSE en la competitividad empresarial.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Responsabilidad Social	Dimensión social, económica y medioambiental.	Es una estrategia que hace rentable a la organización en el mercado, la posiciona y mejora su imagen corporativa y de esa forma capta el interés de los stakeholders, fomentando además el equilibrio entre empresa y sociedad (Dotres y Sánchez, 2020).
Competitividad Empresarial	Productividad laboral, gestión directiva, planeación estratégica, disponibilidad de recursos, innovación.	Es una estrategia para la generación y preservación de ventajas competitivas, sea de un país, sector, empresa o producto, para lograr la mejor performance frente a sus rivales directos y distanciarse de ellos (Gordillo Mendoza, 2018).

15. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Responsabilidad Social y Competitividad Empresarial, elaborado por el alumno Alan Alfredo Mejía Camacho, en el año 2023, basado en los aportes de Landázuri (2018) para la variable 1 y Álvarez (2021) para la variable 2. De acuerdo con los siguientes indicadores, califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD 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.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está	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.

mediendo.	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA 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 brindes sus observaciones que considere pertinente

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

Dimensiones del instrumento: Responsabilidad Social

Primera dimensión: dimensión social

- Objetivos de la Dimensión: analizar el impacto y la interacción de un hospital público con la comunidad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Derechos laborales	1. La entidad promueve la igualdad de oportunidades y la diversidad en el lugar de trabajo.	4	4	4	4
Derechos humanos	2. Se respeta y protege los derechos humanos en todas sus actividades.	4	4	4	4
Comunidad y asistencia social	3. La entidad contribuye activamente al desarrollo de las comunidades locales.	4	4	4	4
Ética y transparencia	4. Se fomenta la ética empresarial y la transparencia en las prácticas.	4	4	4	4

Segunda dimensión: dimensión económica

- Objetivos de la Dimensión: analizar el impacto económico de las actividades y decisiones de un hospital público

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coh eren cia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Rentabilidad financiera	5. La entidad genera beneficios económicos	4	4	4	4
Prácticas financieras sostenibles	6. La entidad adopta prácticas de gestión financiera responsable	4	4	4	4
Equidad salarial	7. La entidad promueve la equidad salarial y condiciones laborales justas.	4	4	4	4
Desarrollo económico	8. La entidad contribuye al desarrollo económico de la región donde operan.	4	4	4	4

Tercera dimensión: (dimensión medio ambiental)

- Objetivos de la Dimensión: analizar el impacto de las actividades y decisiones del hospital con el medio ambiente, es decir, como gestiona sus recursos y promueve la sostenibilidad.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coh eren cia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Medio ambiente	9. La entidad cuida sus zonas verdes y tiene un tratamiento especial con los residuos y desechos	4	4	4	4
Consumo	10. La entidad adopta prácticas de consumo alimenticio racionalizado y responsable	4	4	4	4
Insumos	11. La entidad preserva y gestiona de manera adecuada el agua y otros insumos naturales.	4	4	4	4
Tecnologías sostenibles	12. La entidad promueve el uso de tecnologías limpias y respetuosas con el medio ambiente.	4	4	4	4

Dimensiones del instrumento: Competitividad

Primera dimensión: (productividad laboral)

- Objetivos de la Dimensión: analizar la eficiencia y eficacia con la que los recursos humanos del hospital se utilizan para producir bienes o servicios.

Indicadores	Ítem	Claridad	Cohere ncia	Relevanc ia	Observacion es/ Recomendaci ones
Eficiencia y calidad en el desempeño	1. La entidad promueve y fomenta la eficiencia y la calidad en el desempeño laboral.	4	4	4	4
Capacitaciones	2. Los empleados reciben capacitación constante para mejorar sus habilidades y conocimientos.	4	4	4	4
Evaluación de desempeño	3. Existe un sistema de evaluación del desempeño que incentiva la productividad individual y colectiva.	4	4	4	4
Reducción de tiempos improductivos	4. La entidad implementa medidas para reducir los tiempos improductivos en los procesos de trabajo.	4	4	4	4

Segunda dimensión: (gestión directiva)

- Objetivos de la Dimensión: analizar la efectividad y competencia de los líderes y directivos de un hospital público en la toma de decisiones estratégicas y la gestión eficiente de los recursos disponibles

INDICADORES	Ítem	Claridad	Cohere ncia	Rele van cia	Observaciones/ Recomendaciones
Liderazgo efectivo	5. Los directivos ejercen un liderazgo efectivo y son capaces de motivar y guiar a los empleados.	4	4	4	4
Comunicación	6. Existe una comunicación clara y efectiva entre los directivos y los empleados.	4	4	4	4
Toma de decisiones	7. Los directivos toman decisiones basadas en información objetiva y análisis de datos.	4	4	4	4
Visión estratégica	8. La entidad tiene una visión clara, estableciendo estrategias y planes a largo plazo	4	4	4	4

Tercera dimensión: (planeación estratégica)

- Objetivos de la Dimensión: analizar el proceso de planificación estratégica y cómo se traduce en acciones concretas para lograr el éxito y la posición competitiva deseada.

INDICADORES	Ítem	Clari dad	Cohere ncia	Releva ncia	Observaciones/ Recomendaciones
-------------	------	--------------	----------------	----------------	-----------------------------------

Metas y objetivos	9. La entidad establece metas y objetivos claros a corto y largo plazo.	4	4	4	4
Entorno competitivo	10. Se realiza un análisis frecuente del entorno competitivo y se adaptan las estrategias en consecuencia.	4	4	4	4
Plan Integral	11. La entidad tiene un plan estratégico integral que guía todas las actividades de la empresa.	4	4	4	4
Trabajo colaborativo	12. La entidad promueve la colaboración entre diferentes áreas y departamentos para lograr los objetivos estratégicos.	4	4	4	4

Cuarta dimensión: (Recursos humanos)

- Objetivos de la Dimensión: analizar las políticas y prácticas relacionadas con la gestión del talento y el desempeño de los empleados.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Personal capacitado	13. La entidad cuenta con personal capacitado y competente para llevar a cabo las tareas y responsabilidades asignadas.	4	4	4	4
Reclutamiento y selección de personal	14. En la entidad existe un proceso efectivo de reclutamiento y selección de personal que garantice la contratación de los mejores talentos.	4	4	4	4
Ambiente de trabajo	15. La entidad brinda un ambiente de trabajo favorable que promueve el bienestar y la satisfacción de los colaboradores	4	4	4	4
Desarrollo profesional	16. La entidad incentiva el desarrollo profesional y la promoción interna de los empleados.	4	4	4	4

Quinta dimensión: (Innovación)

- Objetivos de la Dimensión: analizar la capacidad de un hospital público para generar y aplicar ideas nuevas, creativas y efectivas que impulsen su posición competitiva en el mercado.

INDICADORES	Ítem	Clari dad	Coher encia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Creatividad	17. La entidad fomenta y apoya la generación de nuevas ideas en los empleados.	4	4	4	4
Cultura organizacional	18. En la entidad existe una cultura organizacional que valora y premia la innovación.	4	4	4	4
Proyectos de innovación	19. La entidad implementa procesos y metodologías para la gestión y evaluación de proyectos de innovación.	4	4	4	4
Tendencias empresariales	20. La entidad se mantiene actualizada en cuanto a nuevas tecnologías y tendencias empresariales	4	4	4	4



MBA. Alberto Giuseppe Albújar Avalos.
DNI: 41104813

Anexo N°5: Cálculo de la muestra

	Población infinita	Población finita						
Variable cuantitativa	$n = \frac{Z^2_{1-\frac{\alpha}{2}} \sigma^2}{E^2}$	$n = \frac{Z^2_{1-\frac{\alpha}{2}} \sigma^2 N}{E^2(N-1) + Z^2_{1-\frac{\alpha}{2}} \sigma^2}$						
Variable cualitativa	$n = \frac{Z^2_{1-\frac{\alpha}{2}} P(1-P)}{E^2}$	$n = \frac{Z^2_{1-\frac{\alpha}{2}} P(1-P)N}{E^2(N-1) + Z^2_{1-\frac{\alpha}{2}} P(1-P)}$						
Nivel de confianza:	<table border="1"> <tr> <td>95%</td> <td>99%</td> </tr> <tr> <td>1.96</td> <td>2.58</td> </tr> </table>	95%	99%	1.96	2.58	<table border="1"> <tr> <td>5%</td> <td>1%</td> </tr> </table>	5%	1%
95%	99%							
1.96	2.58							
5%	1%							

Cálculo de proporciones con población finita o de tamaño conocido.		
Variables	Poner en %	Formula:
Z	1.96	$n = \frac{NZ^2 pq}{(N-1)E^2 + Z^2 pq} =$
p	0.5	
q	0.5	
E	0.05	
N	110	
		85.69

Dónde: Z=Grado de confianza, N=Muestra, E=Error de estimación, p=probabilidad a favor, q=probabilidad en contra.

$$n = \frac{(110) (1.96)^2}{(110-1) (0.05)^2 + (1.96)^2 (0.5 * 0.5)}$$

n=86 "Muestra"

Anexo 6: Análisis complementario

Prueba de Normalidad

	Prueba de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
RSE	,081	86	,200*	,974	86	,076
Comp.	,126	86	,002	,930	86	,000

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota. Se evaluó con Kolmogorov-Smirnov (muestra mayor a 50)

En la variable 1, RSE, se observa que la significancia ($,200$) es mayor que $,05$ ($,200 > ,05$) por tanto, existe normalidad ya que la distribución es paramétrica o dispersa, por tanto, se utilizará el coeficiente de Pearson para determinar las correlaciones.

En la variable 2, competitividad, se observa que la significancia ($,002$) es menor que $,05$ ($,002 < ,05$) por tanto, no existe normalidad ya que la distribución es no paramétrica, por tanto, se utilizará el coeficiente de Spearman para determinar las correlaciones.

Por tanto, es una prueba no paramétrica (se empleará el coeficiente Rho Spearman para determinar la correlación), como se detalla a continuación.

Confiabilidad de los Instrumentos

Confiabilidad de los instrumentos

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	86	100.0
	Excluido ^a	0	0.0
	Total	86	100.0

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

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0.768	0.816	2

Anexo N°7: Resultado de similitud del programa Turnitin

Feedback Studio - Google Chrome
ev.turnitin.com/app/carta/es/?s=1&o=2262756546&u=1088032488&lang=es&ro=103

feedback studio ALAN ALFREDO MEJIA CAMACHO | La Responsabilidad Social Empresarial y la Competitividad en un Hospi... /0 < 5 de 16 >

Resumen de coincidencias X

18 %

Se están viendo fuentes estándar
Ver fuentes en inglés

Coincidencias

Número	Fuente	Porcentaje
1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	4 %
2	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	4 %
3	repositorio.autonoma.e... Fuente de Internet	1 %
4	es.slideshare.net Fuente de Internet	1 %
5	www.coursehero.com Fuente de Internet	1 %
6	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1 %
7	idoc.pub Fuente de Internet	<1 %
8	repositorio.ujcm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

Activar Windows
Verificar la configuración de Windows

Página: 1 de 33 Número de palabras: 9727 Versión solo texto del informe Alta resolución Activado 25°C Ventoso 16:15 19/12/2023

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Responsabilidad Social Empresarial y la competitividad en un hospital público en la ciudad de Sullana, 2023

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración

AUTOR:
Mejía Camacho Alan alfredo@ucv.edu.pe (0000-0002-0954-4333)

ASESOR:
Dr. Nausica Torres Enrique Santos (orcid.org/0000-0003-1004-5520)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:
Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

PIURA - PERÚ
2023

Anexo N°8: Plan de mejora

Estrategias de Responsabilidad Social Empresarial para fortalecer la competitividad en un hospital público en la ciudad de Sullana, 2023

1. Presentación

El plan de estrategias de mejora se enfoca en abordar la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) y la competitividad en un hospital público en Sullana, Piura, basado en los resultados de esta tesis. Para lograr este objetivo, se han propuesto una serie de estrategias específicas en las dimensiones de RSE, que incluyen las dimensiones social, económica y medioambiental.

Además, se han identificado estrategias para mejorar la competitividad, que involucran la optimización de la productividad laboral, la calidad en el desempeño, la capacitación del personal y la reducción de tiempos improductivos. Estas estrategias se acompañan de indicadores clave y resultados esperados para medir el progreso. La implementación del plan se llevará a cabo mediante un enfoque participativo y se realizará un seguimiento constante para garantizar su efectividad.

2. Fundamentación

La fundamentación de las estrategias de mejora se basa en los hallazgos de la investigación. Los puntos críticos encontrados en los resultados de la tesis que se pueden abordar incluyen: Implementación de acciones de RSE en el recinto, mejoras de prácticas de RSE para mejorar su nivel e identificación de área de mejora en competitividad del hospital. La fundamentación está dada de acuerdo a los siguientes puntos:

- **Relevancia del Tema:** La RSE y la competitividad en el sector salud público en el país son fundamentales para garantizar una atención médica de calidad, la optimización de recursos públicos, la sostenibilidad financiera y el cumplimiento de normativas éticas, además de impactar directamente en la

salud y el bienestar de la población. Estos factores subrayan la importancia de investigar y mejorar estos aspectos en hospitales públicos en Perú.

- **Impacto en la Comunidad:** La mejora de la RSE y la competitividad en el hospital puede tener un impacto directo en la comunidad local, incluyendo a los pacientes, el personal médico y la población en general. Mejorar la atención médica y la eficiencia de los recursos públicos es esencial.
- **Sostenibilidad Financiera:** La RSE puede contribuir a la sostenibilidad financiera del hospital al aumentar la eficiencia y la calidad de los servicios, lo que a su vez puede atraer inversión y apoyo financiero.
- **Cumplimiento Normativo:** RSE se alinea con las regulaciones y normativas vigentes en términos de responsabilidad y ética empresarial, lo que es especialmente relevante para un hospital público que opera bajo ciertas obligaciones legales y éticas.
- **Buenas Prácticas:** Al destacar las buenas prácticas en RSE y competitividad en hospitales similares a nivel internacional, podemos justificar la adopción de estrategias de mejora en tu contexto específico.
- **Impacto a Largo Plazo:** Al mejorar la RSE y la competitividad, el hospital estará mejor preparado para afrontar desafíos a largo plazo, como cambios en el entorno de la atención médica y demandas crecientes de la comunidad.
- **Atracción y Retención de Talento:** Hospitales públicos comprometidos con la RSE son más atractivos para el personal médico y administrativo. La capacidad de atraer y retener talento es esencial para mantener altos estándares de atención médica.
- **Crisis Sanitarias:** En tiempos de crisis sanitarias, como la pandemia de COVID-19, la competitividad y la capacidad de adaptación de los hospitales públicos se vuelven críticas. La RSE puede ayudar a preparar a las instituciones de salud para abordar desafíos inesperados.
- **Mejora de la Eficiencia:** La competitividad puede llevar a una mayor eficiencia en la gestión hospitalaria, reduciendo los costos operativos y mejorando la productividad.

- **Compromiso de la Comunidad:** Una institución de salud comprometida con la RSE y la mejora de la competitividad es más propensa a ganar el apoyo y la confianza de la comunidad local.
- **Percepción de los colaboradores:** Reconocer la percepción media de RSE y alta de competitividad, permite identificar áreas específicas de mejora.
- **Dimensiones de RSE:** Considerar las dimensiones de la RSE con correlaciones más altas (0.824 a 0.910) ayuda a enfocar las estrategias en estas áreas.

3. Objetivos

Objetivo General:

Mejorar la competitividad del Hospital Público en Sullana en el 2023 mediante la implementación efectiva de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE).

Objetivos Específicos:

- Identificar las áreas de RSE y competitividad que requieren mejoras específicas en el hospital.
- Implementar las estrategias de mejora propuestas en las áreas identificadas, garantizando la participación activa de todo el personal del hospital y el compromiso de la alta dirección.
- Medir el impacto de las estrategias de mejora en términos de calidad de la atención médica, optimización de recursos públicos y satisfacción de la comunidad.
- Evaluar el cumplimiento de normativas y prácticas éticas en la gestión hospitalaria, asegurando que el hospital se adhiera a estándares legales y éticos en todas las dimensiones de RSE.
- Evaluar la sostenibilidad financiera del hospital como resultado de la implementación de las estrategias de mejora en RSE y competitividad.
- Identificar y proponer soluciones a los desafíos específicos que surgen durante el proceso de mejora, garantizando la adaptabilidad y la eficacia de las estrategias.

- Fortalecer las dimensiones de RSE con correlaciones más altas para mejorar

4. Estrategias de RSE para la Competitividad para aplicar en un Hospital Público

4.1 Plan de Acción

4.1.1 Objetivos:

- ✓ **Establecer políticas de sostenibilidad y responsabilidad ambiental.**

Esta estrategia implica que el hospital debe desarrollar políticas que se centren en prácticas sostenibles y responsabilidad ambiental. Esto significa minimizar el impacto ambiental de sus operaciones, reduciendo residuos, promoviendo el uso eficiente de recursos, adoptando prácticas de gestión energética y agua responsable, y garantizando el cumplimiento de regulaciones ambientales. Estas políticas no solo ayudarán a mejorar la imagen del hospital, sino que también pueden llevar a ahorros significativos a largo plazo y a una mayor atracción de pacientes y personal.

- ✓ **Fomentar la responsabilidad social en la cadena de suministro del hospital.**

La cadena de suministro de un hospital es fundamental para su funcionamiento eficiente. Fomentar la responsabilidad social en esta cadena implica trabajar con proveedores y stakeholders que compartan los valores de responsabilidad social. Esto podría incluir la selección de proveedores que cumplan con estándares éticos, laborales y ambientales, así como promover la transparencia y la responsabilidad en todas las etapas de la cadena de suministro. Esto contribuirá a mejorar la reputación del hospital y a garantizar la calidad de los productos y servicios que adquiere.

- ✓ **Realizar un análisis de mercado y competencia para identificar oportunidades y amenazas.**

Un análisis de mercado y competencia es esencial para comprender el entorno en el que opera el hospital. Implica evaluar la demanda de servicios de salud en la región, identificar las necesidades no satisfechas, analizar a la competencia y detectar oportunidades para diferenciarse. Esto permitirá al hospital adaptar sus servicios y estrategias de RSE para satisfacer mejor las necesidades de la comunidad y ser más competitivo en el sector de la salud.

✓ **Mejorar la gestión de recursos y procesos internos para aumentar la eficiencia.**

La eficiencia interna es fundamental para la competitividad de cualquier hospital. En primer lugar, se debe analizar minuciosamente los procedimientos para identificar ineficiencias y cuellos de botella, y luego implementar mejoras que aumenten la eficiencia. Para ello, se puede llevar a cabo una auditoría interna enfocada en la RSE para identificar áreas de mejora y evaluar la implementación de principios éticos y sostenibles. Así mismo, reducir residuos y promover la sostenibilidad ambiental es esencial. Esto implica reducir el consumo de energía, gestionar adecuadamente los desechos médicos y promover prácticas más respetuosas con el medio ambiente. Finalmente, se debe establecer un proceso de mejora continua que permita revisar constantemente las prácticas de RSE y la gestión de procesos internos.

✓ **Implementar programas de concienciación y formación sobre RSE.**

Esta estrategia implica la implementación de programas de concienciación y capacitación para todo el personal del hospital, con el objetivo de aumentar la comprensión y el compromiso con las prácticas de RSE. Los programas pueden incluir talleres, seminarios, capacitación en línea y otras actividades educativas que informen a los empleados sobre los principios y beneficios de

la RSE. Además, estos programas pueden destacar la importancia de la RSE en la mejora de la reputación del hospital y en su impacto en la comunidad y el medio ambiente. El resultado esperado es un personal más consciente y comprometido con la RSE.

- ✓ **Involucrar a los colaboradores en iniciativas de RSE para que puedan ver el impacto de sus acciones.**

Esta estrategia se enfoca en la participación activa de los colaboradores en proyectos y actividades relacionados con la RSE. Esto podría implicar la organización de voluntariados en la comunidad, campañas de recolección de fondos para causas benéficas, proyectos de sostenibilidad ambiental o cualquier otra iniciativa que refuerce el compromiso de los empleados con la RSE. La idea es que los colaboradores participen de manera activa en acciones concretas que tengan un impacto positivo en la sociedad y el medio ambiente, lo que les permite ver directamente los resultados de sus esfuerzos y fortalece su sentido de pertenencia a una organización socialmente responsable.

4.2 Presupuesto de la Aplicación:

- **Se asignará un presupuesto de acuerdo a la magnitud y alcance de cada iniciativa.**
 - Evaluar la magnitud y alcance de cada iniciativa: Comienza por determinar la magnitud de cada iniciativa de RSE y su alcance. Algunas iniciativas pueden ser de mayor envergadura, mientras que otras pueden ser más modestas. Por ejemplo, una iniciativa de concienciación del personal podría requerir un presupuesto fijo, diferente en comparación con un programa de sostenibilidad ambiental a gran escala.
 - Priorizar iniciativas: Clasifica las iniciativas en función de su importancia estratégica y del impacto que se espera lograr. Esto te

ayudará a asignar recursos de manera eficiente y a priorizar aquellas iniciativas que tienen un mayor potencial para mejorar la RSE del hospital.

- Establecer un presupuesto: se asignará un presupuesto adecuado a cada una, que sea realista y esté en línea con los objetivos y resultados esperados

○ **Se detallarán los costos para el personal, capacitación, programas de RSE, y otros recursos necesarios.**

- Personal: Identifica cuántos miembros del personal estarán involucrados en cada iniciativa y cuánto tiempo dedicarán a ella.
- Capacitación: Determina los costos relacionados con la capacitación, como el diseño y la implementación de programas de concienciación y formación. Esto puede incluir gastos en material de capacitación, honorarios de instructores y otros recursos educativos.
- Programas de RSE: Detalla los costos específicos de las iniciativas de RSE, como la organización de eventos de voluntariado, campañas de recolección de fondos, proyectos de sostenibilidad y otros programas relacionados con la RSE.
- Otros recursos necesarios: Considera cualquier otro recurso necesario para implementar las iniciativas, como materiales, equipos, tecnología, marketing y comunicación, entre otros.

4.2 Plan de Actividades:

● **Definir un cronograma de actividades.**

- Crea un calendario que incluya las fechas de inicio y finalización de cada iniciativa de RSE.
- Divide las iniciativas en fases o etapas, si es necesario, y asigna plazos para cada una.
- Asegúrate de que el cronograma sea realista y factible, considerando los recursos disponibles y las prioridades estratégicas.

- **Asignar responsabilidades específicas a los miembros del equipo encargados de la ejecución.**
 - Identifica a los miembros del equipo responsables de liderar y ejecutar cada iniciativa de RSE.
 - Define roles y responsabilidades claros para cada persona involucrada.
 - Establece puntos de contacto y coordinación para garantizar una comunicación efectiva entre los miembros del equipo.

- **Establecer indicadores clave de desempeño (KPIs) para medir el progreso y el impacto de cada estrategia.**
 - Define KPIs específicos para cada iniciativa de RSE. Estos KPIs deben estar alineados con los objetivos de cada estrategia.
 - Establece métricas que permitan medir el progreso, como el número de voluntarios participantes, la cantidad de fondos recaudados, la reducción de residuos, etc.
 - Determina la frecuencia de medición y la responsabilidad de seguimiento para cada KPI.

- **Monitoreo y evaluación continua.**
 - Establece un sistema de seguimiento y evaluación que permita a tu equipo supervisar y medir regularmente el progreso de cada estrategia.
 - Realiza revisiones periódicas para evaluar el impacto de las iniciativas de RSE y ajustar el plan según sea necesario.
 - Utiliza los KPIs y otros indicadores para informar a las partes interesadas sobre los resultados y logros.

KPI sobre estrategias:

- Establecer políticas de sostenibilidad y responsabilidad ambiental:

- Reducción de consumo de recursos naturales
- Cumplimiento de regulaciones ambientales
- Ahorro de costos relacionados con sostenibilidad
- Número de prácticas sostenibles implementadas
- Fomentar la responsabilidad social en la cadena de suministro del hospital:
 - Número de proveedores evaluados en función de criterios éticos
 - Transparencia en la cadena de suministro
 - Satisfacción de los proveedores con la relación laboral
- Realizar un análisis de mercado y competencia para identificar oportunidades y amenazas:
 - Tasa de ocupación del hospital
 - Número de pacientes atendidos
 - Cuota de mercado en comparación con la competencia
 - Porcentaje de pacientes satisfechos
- Mejorar la gestión de recursos y procesos internos para aumentar la eficiencia:
 - Costo por paciente atendido
 - Tiempo promedio de espera del paciente
 - Porcentaje de reducción de costos operativos
 - Índice de satisfacción del paciente
 - Índice de reingreso de pacientes
- Implementar programas de concienciación y formación sobre RSE:
 - Participación en programas de formación
 - Conocimiento del personal sobre principios de RSE
 - Nivel de satisfacción del personal respecto a programas de RSE
- Involucrar a los colaboradores en iniciativas de RSE para que puedan ver el impacto de sus acciones:
 - Número de colaboradores involucrados en iniciativas de RSE
 - Evaluación del impacto percibido por los colaboradores
 - Impacto de las acciones de RSE en la comunidad

- **Comunicación y difusión.**
 - Diseña un plan de comunicación interna y externa para informar a los colaboradores, pacientes, proveedores y la comunidad en general sobre las actividades de RSE.
 - Destaca los logros y el impacto positivo de las iniciativas en la comunidad y el entorno.

- **Feedback y mejora continua**
 - Fomenta un ambiente de aprendizaje y mejora continua, donde se revisen constantemente las prácticas y se busquen oportunidades para optimizar las estrategias de RSE.
 - Anima a los miembros del equipo a compartir ideas y experiencias que puedan mejorar el compromiso y los resultados en RSE.

Este plan de estrategias de mejora se basa en los resultados de la investigación y tiene como objetivo fortalecer la RSE y la competitividad en el hospital público de Sullana en el año 2023. La implementación de estas estrategias deberá llevarse a cabo de manera sistemática y efectiva para lograr los objetivos establecidos.

Tabla 10

Propuesta de estrategias a desarrollar

Objetivos	Estrategias	Dimensión	Frecuencia	KPI	Responsable	Inversión anual
1. Establecer políticas de sostenibilidad y responsabilidad ambiental.	Desarrollar políticas sostenibles y de responsabilidad ambiental	Económica/Ambiental	Anual	<ul style="list-style-type: none"> - Reducción de consumo de recursos naturales - Cumplimiento de regulaciones ambientales - Ahorro de costos relacionados con sostenibilidad - Número de prácticas sostenibles implementadas. 	Oficina de Gestión de la calidad	S/100,000.00
2. Fomentar la responsabilidad social en la cadena de suministro del hospital.	Colaboración con proveedores y socios éticos	Social	Mensual	<ul style="list-style-type: none"> - Número de proveedores evaluados en función de criterios éticos - Transparencia en la cadena de suministro - Satisfacción de los proveedores con la relación laboral 	Unidad de Logística	S/10,000.00
3. Realizar un análisis de mercado y competencia para identificar oportunidades y amenazas.	Evaluación de demanda y competencia en el sector salud pública	Económica	Anual	<ul style="list-style-type: none"> - Tasa de ocupación del hospital - Número de pacientes atendidos - Cuota de mercado en comparación con la competencia 	Unidad de Logística	S/10,000.00
4. Mejorar la gestión de recursos y procesos internos para aumentar la eficiencia	Optimización de procesos y recursos internos para aumentar la eficiencia	Económica	Mensual	<ul style="list-style-type: none"> - Tiempo promedio de espera del paciente - Porcentaje de reducción de costos operativos 	Oficina de Administración	S/10,000.00

eficiencia.

5. Implementar programas de concienciación y formación sobre RSE.

Capacitación y concienciación en RSE para el personal

Ambiental

Semestral

- Índice de satisfacción del paciente
- Participación en programas de formación
- Conocimiento del personal sobre principios de RSE
- Nivel de satisfacción del personal respecto a programas de RSE
- Número de colaboradores involucrados en iniciativas de RSE
- Evaluación del impacto percibido por los colaboradores
- Impacto de las acciones de RSE en la comunidad

Oficina de gestión de la calidad, Salud Ambiental

S/25,000.00

6. Involucrar a los colaboradores en iniciativas de RSE para que puedan ver el impacto de sus acciones.

Participación activa de colaboradores en acciones de RSE

Social

Semanal

Unidad de Recursos Humanos

-

Tabla 11

Plan de actividades

Objetivos	Estrategia	Periodo												
		Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Set	Oct	Nov	Dic	
Establecer políticas de sostenibilidad y responsabilidad ambiental.	Desarrollar políticas sostenibles y de responsabilidad ambiental													X
Fomentar la responsabilidad social en la cadena de suministro del hospital.	Colaboración con proveedores y socios éticos	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Realizar un análisis de mercado y competencia para identificar oportunidades y amenazas.	Evaluación de demanda y competencia en el sector salud pública													X
Mejorar la gestión de recursos y procesos internos para aumentar la eficiencia.	Optimización de procesos y recursos internos para aumentar la eficiencia	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Implementar programas de concienciación y formación sobre RSE.	Capacitación y concienciación en RSE para el personal						X							X
Involucrar a los colaboradores en iniciativas de RSE para que puedan ver el impacto de sus acciones.	Participación activa de colaboradores en acciones de RSE													

Conclusiones del plan de mejora:

- **Enfoque Integral:** La propuesta aborda de manera integral aspectos económicos, ambientales y sociales, reconociendo la importancia de una gestión sostenible y socialmente responsable.
- **Prioridad Ambiental y Económica:** Se destaca la importancia dada a la sostenibilidad ambiental y al ahorro económico mediante la reducción de costos operativos y el cumplimiento de regulaciones ambientales.
- **Responsabilidad Social y Ética:** La colaboración ética con proveedores y la concienciación del personal sobre la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) reflejan un compromiso ético y social.
- **Enfoque Estratégico:** La evaluación de la demanda y competencia, junto con la optimización de procesos internos, revela un enfoque estratégico para mejorar la eficiencia y la calidad de atención.
- **Programas de Formación:** La implementación de programas de concienciación y formación sobre RSE evidencia un esfuerzo por involucrar al personal en prácticas sostenibles y éticas.
- **Planificación y Seguimiento:** El plan de actividades detallado en la Tabla 11 demuestra una planificación cuidadosa y un seguimiento a lo largo del año para asegurar la implementación efectiva de las estrategias propuestas para el hospital público materia de estudio.