



**Universidad César Vallejo**

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

Responsabilidad social empresarial y compromiso organizacional en  
los trabajadores de una clínica ocupacional en Chiclayo, 2024

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

Licenciada en Administración de Empresas

**AUTORAS:**

Delgado Suclupe, Euliza Yaqueline ([orcid.org/0000-0001-7394-5986](https://orcid.org/0000-0001-7394-5986))

Díaz Vallejos, Gloria Teresa ([orcid.org/0000-0002-0554-1397](https://orcid.org/0000-0002-0554-1397))

**ASESORES:**

Dr. Daniel Perez, Jorge Augusto ([orcid.org/0000-0002-8323-3971](https://orcid.org/0000-0002-8323-3971))

Dra. Quispe Lopez, Jenny Martha ([orcid.org/0000-0001-7624-9695](https://orcid.org/0000-0001-7624-9695))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo Económico, Empleo y Emprendimiento

CHICLAYO – PERÚ

2024

## Declaratoria de Autenticidad de los Asesores



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

### Declaratoria de Autenticidad de los Asesores

Nosotros, DANIEL PEREZ JORGE AUGUSTO , QUISPE LOPEZ JENNY MARTHA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesores de Tesis titulada: "Responsabilidad social empresarial y compromiso organizacional en los trabajadores de una clínica ocupacional en Chiclayo, 2024", cuyos autores son DELGADO SUCLUPE EULIZA YAQUELINE, DIAZ VALLEJOS GLORIA TERESA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 13%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

CHICLAYO, 22 de Agosto del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
DANIEL PEREZ JORGE AUGUSTO DNI: 17812596 ORCID: 0000-0002-8323-3971	Firmado electrónicamente por: JDANIELP el 22-08- 2024 23:48:59
QUISPE LOPEZ JENNY MARTHA DNI: 32924318 ORCID: 0000-0001-7624-9895	Firmado electrónicamente por: JMQUISPEL el 22- 08-2024 23:48:58

Código documento Trilce: TRI - 0862759



## Declaratoria de originalidad de las autoras



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

### Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, DELGADO SUCLUPE EULIZA YAQUELINE, DIAZ VALLEJOS GLORIA TERESA estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Responsabilidad social empresarial y compromiso organizacional en los trabajadores de una clínica ocupacional en Chiclayo, 2024", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
EULIZA YAQUELINE DELGADO SUCLUPE DNI: 43450938 ORCID: 0000-0001-7394-5986	Firmado electrónicamente por: EYDELGADOS el 06-08-2024 00:18:38
GLORIA TERESA DIAZ VALLEJOS DNI: 16801774 ORCID: 0000-0002-0554-1397	Firmado electrónicamente por: GTDIAZV el 06-08-2024 00:24:59

Código documento Trilce: TRI - 0851252

### **Dedicatoria**

A mi madre y hermanos, quienes desde el inicio han estado a mi lado, no ha sido fácil, pero gracias a su apoyo y motivación, encontré la fuerza para salir adelante, son mi mayor inspiración.

Euliza Delgado.

A Dios por sostenerme en cada momento, a mi querido papá Juan en el cielo por las invaluable enseñanzas que me impartió y por la fortaleza que me ha permitido no rendirme. A mi madre, mi constante fuente de inspiración, quien sigue acompañándome en mi desarrollo profesional. A mi esposo, por su respaldo incondicional, mis logros son también suyos. Y a mis hijos, mi mayor alegría y razón de ser, quienes iluminan mi vida y me enseñan día a día el verdadero significado de la unidad familiar.

Gloria Díaz.

## **Agradecimiento**

A Dios, por guiarnos en cada paso de este viaje académico, por ser nuestra fuente de fortaleza y entendimiento.

A nuestros padres quienes, a través de sus enseñanzas y cariño, han dejado una huella imborrable en nuestras vidas. Esta tesis en nuestra forma modesta de agradecerles todo lo que han hecho por nosotras.

A nuestros docentes por sus enseñanzas, quienes nos incentivaron a seguir adelante.

Y a todas las personas que siempre estuvieron apoyándonos, ustedes también son parte de este logro.

Euliza Delgado y Gloria Díaz.

## Índice de contenidos

	Pág.
Carátula.....	i
Declaratoria de autenticidad de los asesores.....	ii
Declaratoria de originalidad de las autoras.....	iii
Dedicatoria .....	iv
Agradecimiento.....	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas .....	vii
Resumen .....	viii
Abstract .....	ix
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. METODOLOGÍA .....	11
III. RESULTADOS .....	14
IV. DISCUSIÓN .....	21
V. CONCLUSIONES .....	27
VI. RECOMENDACIONES .....	28
REFERENCIAS.....	30
ANEXOS	

## Índice de tablas

Tabla 1 Nivel de la variable RSE.....	14
Tabla 2 Nivel de RSE según dimensiones .....	14
Tabla 3 Nivel de la variable CO.....	15
Tabla 4 Niveles de compromiso organizacional, según dimensiones .....	16
Tabla 5 Correlación entre la variable RSE y el compromiso afectivo .....	17
Tabla 6 Correlación entre la RSE y el compromiso de continuidad .....	18
Tabla 7 Relación entre la responsabilidad social empresarial el compromiso normativo .....	19
Tabla 8 Relación entre la responsabilidad y compromiso organizacional .....	20

## Resumen

El objetivo principal del estudio fue determinar la relación entre la responsabilidad social empresarial (RSE) y el compromiso organizacional (CO) en los empleados de una clínica ocupacional en Chiclayo, en 2024. Esta investigación contribuye al ODS 8 de la agenda 2030. Se realizó una investigación de enfoque cuantitativo, tipo aplicada, con un diseño descriptivo correlacional. La muestra, de carácter no probabilístico, incluyó a 53 colaboradores de la empresa en estudio. Se utilizaron dos cuestionarios para la recolección de datos, los cuales se procesaron estadísticamente de manera descriptiva para verificar las hipótesis planteadas. Los resultados indicaron que ambas variables están directamente relacionadas, mostrando una relación positiva moderada con un coeficiente de 0.688 y un valor significativo de 0.000, menor a 0.05. Esto llevó a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa, concluyendo que existe una relación entre estas variables.

**Palabras clave:** Responsabilidad social empresarial, compromiso organizacional, clínicas ocupacionales.



## **Abstract**

The main objective of the study was to determine the relationship between corporate social responsibility (CSR) and organizational commitment (OC) among employees of an occupational clinic in Chiclayo in 2024. This research contributes to SDG 8 of the 2030 agenda. A quantitative, applied research approach was employed, with a descriptive correlational design. The non-probabilistic sample included 53 employees from the company under study. Two questionnaires were used as data collection instruments, which were statistically processed descriptively to verify the proposed hypotheses. The results indicated that both variables are directly related, showing a moderate positive relationship with a coefficient of 0.688 and a significant value of 0.000, less than 0.05. This led to the rejection of the null hypothesis and the acceptance of the alternative hypothesis, concluding that there is a relationship between these variables.

**Keywords:** Corporate social responsibility, organizational commitment, occupational clinics

## I. INTRODUCCIÓN

La responsabilidad social empresarial (RSE) es esencial para que una empresa mantenga prácticas éticas y sostenibles, fortaleciendo su reputación y generando valor para la sociedad. El compromiso organizacional (CO), por otro lado, mide la lealtad y motivación de los empleados, impactando la productividad y la retención de talento. Ambas variables son críticas para el éxito y la sostenibilidad de las entidades, ya que una sólida RSE puede atraer clientes y fortalecer relaciones, mientras que el CO puede llevar a un entorno laboral más positivo y eficiente (Lin et al., 2023).

Thacker (2023) estableció que la RSE y el CO en el marco del ODS 8 se enfocaron en el papel crucial que las empresas podían desempeñar para promover un crecimiento económico sostenible y empleo digno, adoptando prácticas más allá del beneficio financiero, como la creación de empleo, inversión en educación y capacitación, promoción de la diversidad e inclusión, e inversión en infraestructura sostenible.

A nivel internacional, en Ecuador, según la revista Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa (IEDEE), en los empleados en las Pymes en Portoviejo, fue crucial el compromiso en los empleados para su sostenibilidad. Sin embargo, estas empresas enfrentaron problemas de desmotivación y falta de confianza debido a la falta de prácticas claras de RSE. Esto llevó a una mayor rotación y menor CO, afectando la competitividad y la reputación de las Pymes en la comunidad local. Abordar esta problemática fue esencial para revertir estos efectos y crear un entorno laboral más positivo y productivo (Loor-Zambrano et al., 2022).

Alonso (2022) investigaron el rol de la RSE en el ámbito de la salud en el trabajo (PST) en España, muestra que la adopción de políticas sólidas de RSE es esencial para crear entornos laborales saludables. El estudio destaca que las empresas que aplican prácticas de RSE enfocadas en la salud y el bienestar de sus trabajadores son más propensas a tener lugares de trabajo seguros y productivos. La falta de compromiso con la RSE puede derivar en mayores riesgos laborales, sanciones legales y daños a la reputación.

Fantahun et al. (2023) encontraron que el CO en hospitales públicos de la región suroeste de Oromia, Etiopía, era bajo, con una puntuación media del 48,8%. Este nivel de compromiso, crítico para el clima laboral y la eficacia institucional, estaba

afectado por factores como el clima laboral negativo, la falta de reconocimiento, el exceso de carga de trabajo y el escaso apoyo de los supervisores. Abordar estos factores era crucial para mejorar el CO y brindar servicios de calidad de salud en la región.

Según el informe de Gallup en 2013, el 53% de la fuerza laboral en Latinoamérica reporta experimentar niveles de estrés, mientras que a nivel mundial esta cifra alcanza el 41%. En Estados Unidos, el 70% de los empleados exhiben niveles bajos de CO hacia sus organizaciones. Esta falta de compromiso laboral se atribuye en un 70% a factores de índole social, personal y empresarial. Asimismo, casi el 80% de los colaboradores indican que carecen de una fuerte conexión emocional y compromiso con sus trabajos. Latinoamérica y el Caribe se destacan por mostrar niveles significativamente elevados de agotamiento en el ámbito laboral (Flores, 2019).

Esta situación conduce a una disminución en el compromiso, lo cual se refleja en el aumento de renuncias a los puestos de trabajo. Según el informe de Adecco (2022), en América Latina, hay un incremento del 12% de renuncias voluntarias en menos de un año. Además, el 5% de los empleados tiene planeado renunciar en menos de seis meses.

En Perú, según Sánchez et al. (2021), solo el 1% de las organizaciones implementa un sistema de gestión de la calidad, evidenciando deficiencias en RSE. En la realidad, se observan casos de enriquecimiento ilícito por fraudes, sobornos, corrupción y productos de baja calidad en los medios de comunicación. Temas decisivos como la contaminación ambiental, exclusión del desarrollo y seguridad de productos a menudo desatienden el aspecto ético y la conservación del entorno (Vilca & Vilca, 2022). Se ha notado también un considerable aumento en las renuncias, alcanzando un 20%, situándonos entre los países con mayores tasas más altas de abandono laboral (Gonzales, 2020).

En Chiclayo, la clínica de salud ocupacional bajo estudio comenzó sus operaciones en 2012, empleando a un total de 53 personas, entre médicos, personal administrativo y técnicos de salud ocupacional. En 2018, la clínica fue reconocida a nivel regional por su notable contribución a la promoción de la salud laboral y prevenir riesgos en el ámbito laboral. La clínica se enfrenta a un problema central: la ausencia de capacitación en recursos humanos para impulsar la identificación y el desempeño

efectivo de los empleados, relacionada principalmente con la asignación limitada de recursos destinados a la capacitación y crecimiento de los colaboradores. Además, la falta de incentivos y la escasa promoción de actividades comunitarias y medioambientales. Si no se abordan adecuadamente, la clínica corre el riesgo de experimentar una disminución en su productividad y enfrentarse a una alta tasa de rotación de personal, lo cual podría afectar negativamente la percepción y confianza de los clientes.

Estos hechos llevan a formular la pregunta principal: ¿Cómo se relaciona la RSE y el CO en los trabajadores de una clínica ocupacional en la ciudad de Chiclayo durante el año 2024? Para abordar esta cuestión, se plantean las siguientes preguntas específicas: 1. ¿Qué nivel de RSE muestran los trabajadores de una clínica ocupacional en Chiclayo?; 2. ¿Cuál es el nivel de CO en los trabajadores de una clínica ocupacional en Chiclayo?; 3. ¿Cómo se relacionan la RSE y el compromiso afectivo en los trabajadores de una clínica ocupacional en Chiclayo?; 4. ¿Cómo se correlacionan la RSE y el compromiso de continuidad en los trabajadores de una clínica ocupacional en Chiclayo?; y 5. ¿Cómo se analiza la relación entre la RSE y el compromiso normativo en los trabajadores de una clínica ocupacional en Chiclayo?

Estas preguntas guiarán la investigación detallada acerca de cómo se relacionan la RSE y el CO en el contexto específico de la clínica ocupacional en Chiclayo. Este proyecto de investigación, fundamentado en las directrices de Hernández y Mendoza (2018), se sustenta desde una perspectiva teórica, el estudio se centra en la conexión entre RSE y CO en una clínica ocupacional. A partir de teorías consolidadas, busca entender de qué manera la RSE afecta el compromiso de los empleados, proporcionando a los líderes empresariales información crucial para aumentar el bienestar y la eficacia de la clínica dentro del entorno ocupacional. En términos prácticos, el estudio se alinea con la urgente necesidad de fortalecer la RSE y fomentar el desarrollo sostenible en el entorno actual, siendo una contribución valiosa para la clínica y la comunidad al ofrecer prácticas aplicables en proyectos de salud. Metodológicamente, se adopta un enfoque riguroso con métodos científicos y herramientas para la recopilación de datos, incluyendo el uso de Turnitin para garantizar la originalidad y confiabilidad del estudio, cumpliendo con los estándares de investigación propuestos por los autores.

El objetivo general del estudio fue Determinar la relación entre RSE y el CO en los

trabajadores de una clínica ocupacional ubicada en Chiclayo durante el año 2024. Para alcanzar este objetivo, se definieron los siguientes objetivos específicos: 1. Medir el nivel de RSE en los trabajadores de una clínica ocupacional en Chiclayo; 2. Describir el nivel de CO en los trabajadores de una clínica ocupacional en Chiclayo; 3. Evaluar la correlación entre RSE y el compromiso afectivo en los trabajadores de una clínica ocupacional en Chiclayo; 4. Investigar la correlación entre RSE y el compromiso de continuidad en los trabajadores de una clínica ocupacional en Chiclayo; y 5. Analizar la relación entre la RSE y el compromiso normativo en los trabajadores de una clínica ocupacional en Chiclayo.

Como estudios previos, se encontraron investigaciones relacionadas con las variables en bases de datos como Scopus, Elsevier y ScienceDirect, así como en revistas indexadas como Scielo, Redalyc y repositorios académicos. Estos recursos proporcionan una amplia gama de información teórica y empírica sobre la RSE y el CO, siendo éstas las siguientes: A nivel mundial, Calle et al. (2022), efectuaron una indagación en Ecuador, con el objetivo de mejorar la fidelización de clientes y obtener resultados económicos favorables, mediante un enfoque mixto, empleando como instrumento la encuesta. Los resultados evidenciaron que las clínicas privadas de salud buscan la excelencia en el servicio, apreciándose que El 77.8% de los encuestados afirma que la institución muestra un compromiso ético con la sociedad y el medio ambiente. Sin embargo, un 69.4% de los encuestados mencionan que no hay programas internos de sensibilización sobre el uso sostenible de agua, electricidad y papel. Se concluye que a nivel general el desarrollo de la RSE se ubica en el nivel medio, donde las entidades cumplen con la promoción de sus colaboradores, lo cual se relaciona con el objetivo específico 1.

Gabini (2020), en Argentina, se propuso analizar si el compromiso organizacional se relaciona con el compromiso afectivo y la satisfacción laboral. El estudio fue de orientación cuantitativa y diseño no experiencial. Entre los hallazgos más significativos se destaca que la variable CO se asocia moderadamente ( $r=0.53$ ) con el compromiso afectivo y se aprecia una asociación baja ( $r= 0.25$ ), con la satisfacción laboral. Concluyendo que de nivel moderado entre el compromiso organizacional y compromiso afectivo y baja con la satisfacción laboral. Este estudio se vincula con el objetivo específico número 3.

Ebrahimi y Ghaedian (2021), elaboraron un estudio centrada en la RSC y el CO en

Irán, cuyo objetivo principal consistió en analizar la relación entre la RSE y el CO en las cooperativas seleccionadas. Los resultados destacaron que la dimensión legal fue donde se evidenció la mayor presencia de RSE, alcanzando el 60%, mientras que el componente discrecional fue el área con deficiencias, registrando un 45%. Además, se observó que el 76,58% de los gerentes mostraron un alto compromiso organizacional. El coeficiente fue de 0,598, confirmando una asociación moderada entre las variables estudiadas. Se concluyó que las variables bajo investigación presentan una asociación significativa y positiva, este estudio guarda coherencia con el objetivo general.

Desir (2022) investigó la relación entre la percepción de la RSE y el CO en un hospital en Filadelfia. La investigación se realizó con el objetivo de examinar cómo las percepciones de los empleados sobre la RSE afectan su CO. El estudio empleó un enfoque cuantitativo y sus resultados indicaron que las cuatro dimensiones de RSE presentaban correlaciones positivas moderadas con el CO: RSE Comunidad (0.48,  $p < 0.001$ ), RSE Empleado (0.41,  $p < 0.001$ ), RSE Cliente (0.3,  $p = 0.002$ ) y RSE Gobierno (0.477,  $p < 0.001$ ). Estos hallazgos revelaron la RSE y el CO se correlacionan de manera positiva y significativa. Las conclusiones del destacaron que las prácticas internas y externas, éticas y legales, de RSE influyen significativamente en el compromiso afectivo de los empleados con la entidad.

Monsalve et al. (2022), hicieron un estudio en Colombia con el objetivo de investigar como influyen las prácticas de alto desempeño (PAR) en el CO de los colaboradores de una caja de compensación familiar. Los resultados demostraron una relación positiva entre las PAR y el compromiso afectivo ( $r=0.715$ ), así como con el compromiso normativo ( $r=0.787$ ) y el CO en su totalidad ( $r=0.797$ ). Además, se evidenció una conexión sólida entre las PAR y el CO de los colaboradores ( $r=0.885$ ). La principal conclusión es que (PAR) impacta de forma significativa en el CO de los empleados y sus dimensiones según los objetivos específicos 3 y 5 del estudio.

En el ámbito nacional, Arévalo (2023), llevó a cabo una investigación para determinar la relación entre el CO y la calidad de la atención interna en un centro de salud. Este estudio, de carácter básico y cuantitativo, utilizó un diseño no experimental y adoptó un enfoque correlacional. Los resultados mostraron una baja correlación positiva, con un coeficiente ( $r$ ) de 0,2866 y una significancia de 0,016. Se observó que el 70% de la dimensión de compromiso afectivo es de nivel medio, al igual que la dimensión de

compromiso normativo. En cuanto a la variable CO, el 54,3% se ubica en un nivel medio, el 37,1% en nivel alto y el 8,6% en un nivel bajo. Se concluye que existe una conexión positiva y significativa entre las variables, indicando una asociación positiva.

El objetivo general del estudio de Cayanchi (2023) fue describir el nivel de motivación laboral y el CO afectivo en trabajadores de la Clínica San Juan de Dios en Lima. Los resultados demostraron una correlación positiva y moderada entre la motivación laboral y el CO ( $\rho=0.563$ ) con una significancia 0.000. Los niveles mostraron que el CO alcanzó un 58.9% en un nivel medio y la motivación laboral se situó en un 68.4% en un nivel bueno. En conclusión, se demostró que existe una relación significativa entre el nivel de motivación laboral y el CO en los colaboradores.

La investigación de Suyón (2022) tuvo como fin evaluar la relación entre la RSE y el clima organizacional en una Clínica de Salud Ocupacional en Chiclayo. El estudio fue de un enfoque descriptivo y correlacional, de diseño no experimental y corte transversal. Los hallazgos mostraron que el 66.6% de los encuestados percibió que la empresa tiene un alto nivel de RSE, mientras que el 20.0% consideró que era medio y el 13.3% lo evaluó como bajo. Además, se encontró una correlación moderada de 0.631 entre la RSE y el clima organizacional. Se concluyó que hay una correlación baja de 0.330 entre la dimensión interna de la RSE y el clima organizacional.

El estudio realizado por Luján (2023), buscó examinar la relación entre la RSC y el CO en una empresa de Trujillo, cuyos resultados indicaron, en cuanto a los niveles, que la RSE alcanza el 40,4% de nivel malo y el CO también el nivel malo en 36,8% y una relación positiva y significativa entre las variables, con un coeficiente de 0.899, con un nivel de significancia de 0.000. Los coeficientes rho para las dimensiones del CO fueron 0.879, 0.772 y 0.902 (afectivo, continuidad y normativo), indicando una correlación positiva significativa. Esto sugiere que la RSC y el CO están relacionados de manera positiva y significativa.

Astuquillca (2021), en la ciudad de Lima, efectuó una investigación para identificar el nivel de CO en el personal asistencial de un hospital policial, estudio de orientación cuantitativa y diseño no empírico; mediante una muestra de 100 colaboradores de este establecimiento de salud; para valorar la variable se empleó el cuestionario de CO de Allen y Meyer. Como hallazgos sustanciales se destaca que el CO se acentúa en el nivel medio (40%), bajo (32%) y (28%). Además, los componentes compromiso

afectivo presentan un nivel medio (53%) y bajo el 31%, el componente de continuidad, se muestra en medio el 39% y bajo el 32% y el componente normativo, medio en un 38% y bajo en un 35%. Se concluye que la variable y dimensiones del CO se encuentran en un nivel medio. Este antecedente se asocia con el propósito específico 2.

López (2020), en la localidad de Huancayo, buscó identificar la relación entre la RSE y el CO de los empleados públicos en el municipio provincial de esa ciudad. Los resultados principales revelan la ausencia de una conexión significativa entre la RSE y el CO ( $r=0.098$ ,  $p=0.182$ ). Según estos hallazgos, se llegó a la conclusión de que los colaboradores examinados muestran indiferencia hacia la RSE que debería ser considerada en el municipio, en relación con los grupos de interés.

Carranza (2021), en Iquitos, desarrolló la tesis magistral, con el propósito de estudiar la vinculación de la calidad de vida en el trabajo con el CO de los colaboradores del Ministerio Público. Estudio cuantitativo, correlacional. Como resultado que el 54.4% de los participantes señaló que se presenta un nivel alto de calidad de vida, además asevera que se presenta un nivel medio (54,4%) del compromiso de los colaboradores. Respecto a la asociación entre variable señaló que es moderada ( $r=0.502$ ), concluyéndose que se presenta una asociación positiva y moderada entre las variables que se estudiaron.

En cuanto a las variables: RSE, se sustenta en la teoría de los stakeholders o de las partes interesadas, propuesto por Edward Freeman, y que se caracteriza por complementar otras teorías organizacionales porque identifica específicamente a las partes interesadas asociadas con estas entidades complejas y está interconectada con sus sistemas internos, así como con su entorno. Esto muestra al grupo como miembros unidos por una causa para el beneficio del grupo (Venero & Puente, 2022).

Igualmente, la RSE se definió como una política que reduce las ganancias y es obligación de la dirección, por encima de otras obligaciones legales y éticas para con los accionistas, fue vista como una actividad costosa que distraía la creación de valor para la empresa. Desde esta perspectiva, las empresas crean valor añadido para accionistas, empleados, clientes, acreedores e inversores (Sánchez & Godoy, 2022).

Además, Vallejos et al. (2022) afirman que este enfoque respalda la sustentabilidad y preservación de los recursos naturales, vinculada a un aumento de la rentabilidad que



resulta en mejoras para la sociedad en términos ambientales, culturales y sociales.

Por su parte Koprowski et al. (2020), sustentan que la RSE está recibiendo cada vez más atención por parte de las empresas, ya que ahora se evalúa no solo en función del desempeño financiero de una empresa sino también de su desempeño social (Rhou et al., 2016). Debido a las preocupaciones de las partes interesadas del sector empresarial, la RSE ha surgido como un tema de investigación relevante (Pradhan & Nibedita, 2019), y los debates recientes sobre su contribución al desarrollo sostenible y la mitigación de problemas han aumentado su importancia.

En este sentido Formigoni et al. (2020), señalan que la RSE se entiende como una cuestión organizacional porque afecta tanto a las organizaciones internas como externas. Es necesario tener en cuenta los múltiples intereses que conforman este proceso: empresas y sus dueños (accionistas), empleados, proveedores, comunidades, etc.

En lo que respecta a las dimensiones de la RSE, varios expertos han desarrollado diversas escalas para evaluarla. Araiza et al. (2020) proponen, el compromiso con la comunidad, el cuidado y preservación del medio ambiente, así como la competitividad. Las dimensiones seleccionadas en el estudio son las siguientes:

La dimensión de calidad de vida en la empresa se refiere al nivel de atención y preocupación que una empresa u organización. Esta dimensión se evalúa a través de tres indicadores: i) Balance vida familiar, ii) Inclusión laboral, iii) Fuerza laboral. La dimensión de compromiso con la comunidad, implica el compromiso de brindar servicios adecuados para promover la satisfacción de las personas y realizar una contribución social a la comunidad en su conjunto. Sus indicadores incluyen: i) Beneficio en el entorno inmediato, ii) Participación en actividades sociales, iii) Seguimiento y control.

Respecto a la dimensión de cuidado y preservación del medio ambiente, se refiere a la RSE hacia el entorno ambiental y la necesidad de crear y mantener un entorno que promueva el desarrollo sostenible. Esta dimensión se evalúa a través de los siguientes indicadores: i) Programas de cuidado del medio ambiente, ii) implementación de programas ambientales y iii) Cumplimiento de obligaciones ambientales.

En lo que respecta al compromiso organizacional, se fundamenta en la teoría de la divergencia de Edwin Locke. Según esta teoría, la satisfacción en el entorno laboral se configura a partir de la discrepancia entre lo que una persona desea y lo que experimenta en su trabajo. Los empleados que no abordan seriamente sus responsabilidades también pueden influir en este proceso (Manurangsi & Suksompong, 2021).

Según Ebraze et al. (2019), el CO se manifiesta a través de la lealtad del empleado, la cual surge de su aceptación de los objetivos determinados por su lugar de trabajo y su deseo de informar activamente en su consecución. Por su parte Cúlibrk et al. (2018), aseveran que el CO se circunscribe al grado en que los colaboradores se identifican con la empresa en donde laboran, así como permanecer o dejar la organización.

Desir (2022), postula que el compromiso de un individuo con una organización surge de una decisión individual en la que se invierten recursos como esfuerzo, con la expectativa de recibir beneficios a cambio, como una pensión o jubilación. Abandonar la empresa significaría una pérdida para el individuo.

El CO, según Allen y Meyer tiene de tres componentes. El primero, el componente afectivo, se centra en el apego emocional, la identificación y la participación emocional de los empleados con la organización. El segundo, el componente de continuidad, se entiende como el compromiso basado en los costos percibidos al abandonar la organización. Por último, el componente normativo se relaciona con el sentimiento de obligación de los empleados y su permanencia en la organización (Bernal et al, 2021).

Para Al-dalahmeh, et al. (2018), examinar el CO es un aspecto importante para lograr el desempeño efectivo de los empleados, ya que mejora la productividad de los colaboradores. Por su parte Benziane (2017) los altos niveles de CO tienen un impacto positivo en el desempeño de los empleados, lo que se refleja en mejor calidad del trabajo, nivel de comprensión y capacidad para aceptar una cantidad total de trabajo asignado. De modo similar, Marchalina et al. (2021) sostienen que el CO juega un papel clave en la sostenibilidad organizacional, ya que el compromiso de los empleados y la voluntad de participar en procesos para que la organización alcance sus objetivos. Esto es especialmente importante en un momento en que la escasez de recursos humanos plantea un desafío para las operaciones eficaces (Al Haroon &

Al Qahtani,2020).

Además, es esencial definir los diversos componentes del CO, Porter identifica tres dimensiones psicológicas: Identificación, involucramiento y lealtad. De igual forma Meyer y Allen, basándose en Porter, replantearon los tres componentes psicológicos del CO, de la siguiente manera (Alcázar, 2022): En la primera dimensión, el compromiso afectivo, se enfatiza la idea de que un negocio productivo también tiene tendencias positivas. Se reconoce que las emociones y los afectos, juegan un papel fundamental en nuestro negocio. Los indicadores son: i) Sentimiento de felicidad, ii) Pertenencia, iii) Significado personal. En la segunda dimensión, el "compromiso de continuidad", los trabajadores prefieren subsistir en su trabajo por un sentido de responsabilidad y motivación. Esto implica que piensan que dejar la organización será una decisión costosa. Hay una emoción de compromiso a largo plazo, en la que sienten que han invertido lo suficiente y han instituido una conexión tanto mental como afectiva con la organización. Los indicadores son: i) Permanencia, ii) Vinculación, iii) Alternativas.

La tercera dimensión, conocida como "compromiso normativo", hace referencia a que las personas eligen seguir trabajando porque sienten una obligación o responsabilidad con la organización. Esto genera un sentimiento de obligación hacia el empleador y proporciona un incentivo para permanecer con el empleador y así reembolsar la inversión de la empresa en el desarrollo profesional del empleado. Los indicadores son: i) Obligación moral, ii) Lealtad, iii) Responsabilidad en permanecer.

En la formulación de las hipótesis se presentan dos afirmaciones. En primer lugar, se propone la hipótesis alternativa, Ha: Existe una relación significativa entre la RSE y el CO de los trabajadores en una clínica ocupacional en Chiclayo para el año 2024. En segundo lugar, se plantea la hipótesis nula, Ho: No existe una relación significativa entre la responsabilidad social empresarial y el compromiso organizacional en los trabajadores de una clínica ocupacional en Chiclayo.

## II. METODOLOGÍA

**La investigación se clasifica como aplicada**, ya que va más allá de simplemente generar nuevos conocimientos; también tiene el objetivo de encontrar aplicaciones prácticas para los resultados obtenidos. Esta investigación se distingue por una rigurosa revisión y profundización del conocimiento existente, con el propósito explícito de proporcionar soluciones a problemas concretos, conforme a los lineamientos de la OCDE (2018). Además, el estudio sigue un **enfoque cuantitativo**, según los criterios de Hernández et al. (2019a), implica una secuencia de procesos continuos que, haciendo uso de métodos estadísticos, facilita la verificación de hipótesis.

Para el diseño de investigación, se realizó con un enfoque no experimental de naturaleza transversal y descriptivo correlacional. Su diseño se considera no experimental pues no se realizó una manipulación intencional de las variables. Además, como explica Hurtado (2020), se clasifica como transversal la recolección de los datos se realizó en un momento dado. Asimismo, se caracteriza como descriptivo correlacional, ya que su objetivo es revelar las características particulares de las variables y evaluar la relación entre ellas, de acuerdo con la perspectiva de Hernández y Ávila (2020).

**La variable de RSE** se define conceptualmente como el proceso en que las organizaciones incorporan consideraciones económicas, sociales y medioambientales en sus operaciones fundamentales, según lo indicado por Formigoni et al. (2020). Este proceso tiene en cuenta una variedad de intereses, incluyendo a empresas y propietarios (accionistas), empleados, proveedores, comunidades locales e instituciones regionales, entre otros. Para operacionalizar esta variable, se utilizó un instrumento de cuestionario con tres dimensiones principales: Calidad de vida en la empresa, que se refiere al nivel de atención y preocupación que una empresa u organización dedica a sus empleados; compromiso con la comunidad, que implica el compromiso de brindar servicios adecuados para promover la satisfacción de las personas y la comunidad; y cuidado y preservación del medio ambiente, que atiende a la responsabilidad hacia el entorno ambiental, así como la necesidad de crear y mantener un entorno de desarrollo sostenible. Estas dimensiones se desglosaron en indicadores específicos, como el balance de la vida familiar, la inclusión laboral y la fuerza laboral; el beneficio en el entorno inmediato, la

participación en actividades sociales y el seguimiento y control; y los programas de cuidado del medio ambiente, la implementación de programas ambientales y el cumplimiento de obligaciones ambientales. La escala de medición empleada fue ordinal, lo que permitió clasificar los datos en categorías ordenadas según su nivel de respuesta.

**La segunda variable** de interés en este estudio es el Compromiso Organizacional (CO), el cual se define conceptualmente como el nivel al cual los trabajadores se sienten vinculados con la empresa en la que trabajan, así como la decisión de quedarse o abandonar la empresa, según lo afirmado por Cúlibrk et al. (2018). Para su operacionalización, se utilizó un instrumento cuestionario que identificó tres dimensiones con sus respectivos indicadores. Estas dimensiones son: i) El compromiso afectivo, que valora el rol de las emociones y sentimientos en la organización; ii) Compromiso de continuidad, el cual se vincula con el deseo del colaborador de permanecer en el centro laboral; y iii) Compromiso normativo, asociado con la responsabilidad del trabajador con la organización. Los indicadores específicos incluyen el Sentimiento de felicidad, pertenencia y significado personal (D1), la permanencia, vinculación y alternativas (D2), y la obligación moral, lealtad y responsabilidad en permanecer (D3). La escala de medición para esta variable fue ordinal, permitiendo clasificar las respuestas en categorías ordenadas según su nivel de respuesta.

**La población** estudiada fue de 53 trabajadores actualmente empleados en la clínica ocupacional de Chiclayo durante el año 2024, según lo señalado por Arias et al. (2022) se han establecido criterios de inclusión que abarcan a todos los trabajadores que han prestado servicios por más de un año en la clínica ocupacional seleccionada, mientras que los criterios de exclusión se aplican a aquellos trabajadores que cuentan con menos de un año de servicio o se encuentran de licencia. En cuanto a **la muestra**, siguiendo la perspectiva de Arispe et al. (2020), se optó por una muestra de tipo censal que abarca a los 53 trabajadores de la clínica ocupacional en Chiclayo, dada la reducida dimensión de la población. Este enfoque de muestreo permite una evaluación exhaustiva de cada individuo en la población, asegurando la inclusión de todos los elementos en el análisis. La unidad de análisis estará representada por cada trabajador de la clínica ocupacional de Chiclayo que cumpla con los criterios de inclusión establecidos en la investigación.

En el marco de este estudio, se empleó **la técnica de encuesta** como método principal de recolección de datos, siguiendo lo mencionado por Hernández et al. (2019b), que la define como un proceso que combina varios procedimientos y acciones para crear elementos relacionados con el objeto de estudio. Para ello, se utilizó **un cuestionario como instrumento de recolección de datos**, conforme a la definición de Hernández y Ávila (2020), que lo describen como una herramienta para medir variables mediante una serie de preguntas o ítems organizados de manera sistemática y estructurada.

Este cuestionario estuvo compuesto por dos partes distintas: el cuestionario de RSE y el cuestionario de CO. El primero, diseñado para evaluar la percepción de los trabajadores sobre la RSE, constará de 18 ítems distribuidos en 3 dimensiones, con 6 reactivos cada una. Las opciones de respuesta fueron: Nunca (1), Casi Nunca (2), A veces (3), Casi Siempre (4) y Siempre (5). El segundo cuestionario, enfocado en medir el compromiso organizacional, también comprenderá 18 reactivos distribuidos en 3 dimensiones, con 6 ítems cada una y las mismas opciones de respuesta que el cuestionario anterior.

**El procedimiento de análisis** comenzó tras recopilar los datos de la muestra. Estos fueron procesados utilizando herramientas estadísticas como SPSS versión 27 y Excel. Se empleó el coeficiente de correlación de Pearson para el análisis estadístico. Además, se llevó a cabo un análisis descriptivo de los datos, que incluyó la creación de tablas de distribución de frecuencias estadísticas. Por último, se realizó un análisis estadístico inferencial para investigar las correlaciones entre las variables, seguido de la elaboración de las conclusiones y recomendaciones pertinentes.

**En el contexto ético**, esta tesis garantizó el respeto a la autonomía de los encuestados, asegurando su libertad de decisión y evitando cualquier forma de coerción, tal como lo señalan Miranda y Villasía (2019). Se obtuvo el consentimiento informado de manera voluntaria, como lo describe Moscosos y Díaz (2018), a través de la firma del documento correspondiente, velando por el bienestar integral de los participantes, siguiendo las pautas de Espinoza y Calva (2020), y se respetaron los derechos de propiedad intelectual, como indican Inguillay et al. (2020), utilizando el formato APA 7 para referencias y citas.

### III. RESULTADOS

#### Análisis descriptivo:

#### Objetivo específico 1: Medir el nivel de responsabilidad social empresarial en los trabajadores

**Tabla 1**

*Nivel de la variable RSE*

Nivel	n	%
Alto	33	62.3%
Medio	19	35.8%
Bajo	1	1.9%
Total	53	100.0%

*Nota.* n: cantidad de trabajadores

Se visualiza en la tabla 1, que el 62.3 % de los encuestados perciben que la RSE es alto en la clínica ocupacional, mientras que el 35.8% la percibe como medio.

**Tabla 2**

*Nivel de RSE según dimensiones*

	D1: Calidad de vida en la empresa		D2: Compromiso con la comunidad		D3: Cuidado y preservación del medio ambiente	
	n	%	n	%	n	%
Bajo	2	3.8%	2	3.8%	2	3.8%
Medio	17	32.1%	19	35.8%	19	35.8%
Alto	34	64.2%	32	60.4%	32	60.4%
Total	53	100.0%	53	100.0%	53	100.0%

*Nota.* n: número de trabajadores

En la dimensión (D1), que evalúa la calidad de vida en la empresa de los trabajadores, los resultados muestran que una gran mayoría, específicamente el 64.2% (34 trabajadores), la consideran en nivel alto. Un grupo menor, el 32.1% (17 trabajadores), percibe una calidad de vida medio, mientras que solo el 3.8% (2 trabajadores) considera que la calidad de vida en la empresa es baja.

En cuanto a (D2), la mayoría de los trabajadores, el 60.4% (32 trabajadores), califica

este compromiso como alto. El 35.8% (19 trabajadores) lo percibe como medio, y el 3.8% (2 trabajadores) lo considera bajo.

Finalmente, en (D3), que evalúa el cuidado y preservación del medio ambiente, los datos revelan que el 60.4% (32 trabajadores) considera que la empresa realiza una alta labor en este ámbito. Un 35.8% (19 trabajadores) percibe el cuidado ambiental como medio, y el 3.8% (2 trabajadores) lo califica como bajo.

En resumen, la mayoría de los trabajadores percibe positivamente RSE de su organización en las tres dimensiones evaluadas, con la mayoría de respuestas en la categoría de "alto". Sin embargo, todavía hay una porción significativa de trabajadores que ve estas dimensiones como medio, y una pequeña minoría las califica como bajo. Estos resultados subrayan la importancia de continuar mejorando las prácticas de RSE para asegurar que todas las áreas sean percibidas positivamente por los empleados.

### **Objetivo específico 2: Describir el nivel de compromiso organizacional en los trabajadores**

**Tabla 3**

*Nivel de la variable CO*

Nivel de Compromiso Organizacional	n	%
Alto	28	62.3%
Medio	22	41.5%
Bajo	3	5.7%
Total	53	100.00%

*Nota.* n: número de trabajadores

La variable CO muestra un nivel alto, puesto que como se observa en la Tabla N° 03, la mayor incidencia recae sobre el nivel alto del 62.3%, seguido por el nivel medio del 41.5%.



**Tabla 4***Niveles de compromiso organizacional, según dimensiones*

	D1: Compromiso afectivo		D2: Compromiso de continuidad		D3: Compromiso normativo	
	n	%	n	%	n	%
Bajo	2	3.8%	6	11.3%	6	11.3%
Medio	18	34.0%	28	52.8%	20	37.7%
Alto	33	62.3%	19	35.8%	27	50.9%
Total	53	100.0%	53	100.0%	53	100.0%

*Nota.* n: número de trabajadores

En cuanto al compromiso afectivo (D1), que mide el grado de identificación emocional de los empleados hacia la organización, los resultados muestran que una abrumadora mayoría, específicamente el 62.3% (33 trabajadores), experimenta un alto nivel de compromiso afectivo. Un grupo menor, el 34.0% (18 trabajadores), presenta un compromiso afectivo de nivel medio, mientras que solo el 3.8% (2 trabajadores) muestra un nivel bajo de compromiso afectivo.

El compromiso de continuidad (D2), que refleja la percepción de los trabajadores sobre los costos asociados con dejar la organización, presenta una distribución diferente. En este caso, el mayor grupo, representando el 52.8% (28 trabajadores), tiene un compromiso de continuidad de nivel medio. Un 35.8% (19 trabajadores) siente un alto compromiso de continuidad, y el 11.3% (6 trabajadores) muestra nivel bajo.

En la dimensión de compromiso normativo (D3), los datos revelan que el 50.9% (27 trabajadores) tiene un alto nivel de compromiso normativo. El 37.7% (20 trabajadores) presenta un nivel medio de compromiso, y el 11.3% (6 trabajadores) muestra un bajo compromiso normativo.

En resumen, la mayoría de los trabajadores presenta un alto compromiso afectivo, mientras que en las dimensiones de continuidad y normativo, los niveles medios son más predominantes. Estos resultados indican que, si bien muchos sienten un fuerte apego emocional a la organización y un sentido de obligación para quedarse, la percepción de los costos de dejar la empresa es más variada, con tendencia al compromiso medio. Este análisis es crucial para entender cómo la RSE puede influir en los diferentes aspectos del CO.

## Análisis Inferencial

### Objetivo 3: Evaluar la correlación entre RSE y el compromiso afectivo en los trabajadores

Tabla 5

*Correlación entre la variable RSE y el compromiso afectivo*

		V2: RSE	
Correlación	D1: Compromiso	Coeficiente de	,571
de Pearson	afectivo	correlación	
		Sig. (bilateral)	,000
		N	53

*Nota.* Sig. Significancia

Los resultados de la tabla 5 señalan una relación positiva moderada y significativa entre la RSE y el compromiso afectivo de los trabajadores. Con un coeficiente de Pearson de 0,571 y una significancia de 0,000, podemos concluir que existe una relación significativa entre estas variables en la muestra de trabajadores de la clínica ocupacional en Chiclayo. Esto sugiere que un mayor enfoque en prácticas de RSE está asociado con un mayor compromiso afectivo entre los empleados, lo cual es crucial para fomentar un entorno de trabajo positivo y mejorar la retención y satisfacción del personal.

**Objetivo 4: Investigar la correlación entre la RSE y el compromiso de continuidad en los trabajadores**

**Tabla 6**

*Correlación entre la RSE y el compromiso de continuidad*

		V2: RSE	
Correlación de Pearson	D2: Compromiso de continuidad	Coeficiente de correlación	,600
		Sig. (bilateral)	,000
		N	53

*Nota.* Sig. Significancia

En la tabla 6 los resultados muestran una relación positiva y significativa entre la RSE y el compromiso de continuidad de los trabajadores. Con un coeficiente de Pearson de 0,600 y la significancia de 0,000, podemos concluir que existe una relación significativa entre estas variables en la muestra de trabajadores de la clínica ocupacional en Chiclayo. Esto sugiere que un mayor enfoque en prácticas de RSE está asociado con un mayor compromiso de continuidad entre los empleados, lo cual es esencial para reducir la rotación y fomentar la estabilidad laboral en la organización.

**Objetivo 5: Analizar la relación entre la RSE y el compromiso normativo en los trabajadores**

**Tabla 7**

*Relación entre la responsabilidad social empresarial el compromiso normativo*

		V2: RSE	
Correlación de Pearson	D3: Compromiso normativo	Coefficiente de correlación	,640
		Sig. (bilateral)	,000
		N	53

*Nota.* Sig. Significancia

Los resultados de la tabla 7 demuestran una relación positiva y significativa entre la RSE y el compromiso normativo de los trabajadores. Con un coeficiente de Pearson de 0,640 y una significancia de 0,000, podemos concluir que existe una relación significativa entre estas variables en la muestra de trabajadores de la clínica ocupacional en Chiclayo. Esto sugiere que un mayor enfoque en prácticas de RSE está asociado con un mayor compromiso normativo entre los empleados, lo cual es crucial para fomentar un sentido de lealtad y obligación hacia la organización.

**Objetivo general: Determinar la relación entre la RSE y el CO en los trabajadores de una clínica ocupacional ubicada en Chiclayo durante el año 2024**

**Tabla 8**

*Relación entre la responsabilidad y compromiso organizacional*

		V2: Compromiso Organizacional	
Correlación de Pearson	V1: RSE	Coefficiente de correlación	,688
		Sig. (bilateral)	,000
		N	53

*Nota.* Sig. Significancia

En esta tabla apreciamos la correlación de Pearson entre la RSE y el Compromiso Organizacional es 0,688, lo que indica una correlación positiva moderada a fuerte entre estas dos variables. Este resultado significa que a medida que aumenta la percepción de RSE, también tiende a aumentar el CO en los colaboradores.

La significancia es de 0,000, que es mucho menor que el nivel habitual de 0,05. Esto indica que la correlación observada es altamente significativa estadísticamente hablando, aceptándose la hipótesis alternativa (Ha) de que existen una relación significativa entre las variables, que refuerza la validez de la relación encontrada entre RSE y Compromiso Organizacional. Es decir, un mayor enfoque en la RSE está asociado con un mayor CO entre los trabajadores de una clínica ocupacional en Chiclayo para el año 2024.

#### **IV. DISCUSIÓN**

En esta tesis se buscó determinar el nivel de RSE y CO en una clínica ocupacional en Chiclayo. En términos generales, se observaron niveles medios y altos en las variables, y se identificó una correlación positiva moderada entre ellas, destacándose especialmente la dimensión del compromiso normativo en su relación con la RSE. Los resultados están influenciados por las características específicas de la organización estudiada, por lo que no pueden extrapolarse directamente a otras empresas similares o del mismo sector. Cabe precisar que, la metodología utilizada en este estudio puede ser generalizable y aplicable en el desarrollo de investigaciones similares, en conclusión, puede servir como base para estudios futuros en contextos similares.

Respecto al primer objetivo específico, "Medir el nivel de RSE", los resultados subrayan la importancia de continuar mejorando las prácticas de RSE para asegurar que todas las áreas sean percibidas positivamente por los trabajadores. Se observa también, de acuerdo a los principios de la Teoría de los Stakeholders que, en la empresa, la percepción de RSE en niveles altos y medios indica que estas prácticas están comenzando a ser reconocidas como actividades que añaden valor, contribuyendo al bienestar y compromiso de los empleados. Al respecto, de acuerdo a Suyón (2023), los resultados indicaron que el 66.6% de participantes percibió que la clínica posee un alto nivel de RSE, lo que indica que la mayoría de los empleados valora positivamente las prácticas de RSE de la empresa, aunque existe una minoría significativa que considera que estas prácticas son insuficientes o necesitan mejoras, siendo muy similares a los hallazgos de esta tesis. No obstante, difieren de los hallazgos del estudio de Calle et al. (2022) en clínicas privadas de Ecuador, con una muestra de 36 personas, concluyó que el desarrollo de la RSE se ubica en un nivel medio (77.8%), siendo diferente con lo encontrado en esta investigación. Igualmente, contrasta con el nivel bajo de 40,4% encontrado por Luján (2023) en su estudio realizado en Trujillo, estos datos muestran que una proporción considerable de los empleados tiene una percepción negativa o apenas aceptable de las prácticas de RSC en su empresa, con menos de un tercio de los trabajadores viendo estas prácticas de manera positiva. En concordancia con la Teoría de los Stakeholders que, la mayoría de los trabajadores percibe positivamente la RSE, alcanzando el nivel

"alto". Sin embargo, una porción significativa de empleados ve estas dimensiones como medio. Estos resultados subrayan la importancia de continuar mejorando las prácticas de RSE para asegurar que todas las áreas sean percibidas con niveles positivos por los empleados en la clínica estudiada. En resumen, los niveles de RSE encontrados en este estudio son altos, particularmente en lo que respecta a la calidad de vida, ya que más de la mitad de los trabajadores la califican como de nivel alto. Estos hallazgos son favorables, lo que destaca un buen desempeño en RSE dentro de la clínica estudiada.

Respecto al objetivo específico 2: "Describir el nivel de Compromiso Organizacional", la mayoría de los empleados califican su CO como alto. Teóricamente el CO se basa en la Teoría de la Divergencia de Edwin Locke, que sugiere que la satisfacción laboral surge de la discrepancia entre lo que una persona desea y lo que realmente experimenta en su trabajo. Cuando las expectativas y deseos del trabajador coinciden con sus experiencias laborales, se genera mayor satisfacción y se fortalece su compromiso con la organización, lo cual se refleja en los niveles medios y altos observados en esta tesis y estudios comparados. Si los individuos evalúan un aspecto particular de su trabajo, como el grado de autonomía en su puesto, su satisfacción puede verse influenciada positivamente si se cumplen sus expectativas, o negativamente si estas expectativas no se alcanzan (Pasin & Suksompong, 2022). Estos hallazgos coinciden con Arévalo (2023) en un estudio realizado en un centro de salud en Cajamarca, en cuyos hallazgos la variable CO está en el nivel medio en un 54,3%, nivel alto en un 37,1% y bajo en un 8,6%. Así mismo, tienen coincidencia de acuerdo a Cayanchi (2023) en un estudio en una clínica en Lima, cuyos niveles específicos mostraron que el compromiso organizacional alcanzó un 58.9% en un nivel medio. Sin embargo, encontramos diferencias con los resultados de Luján (2023) realizados en Trujillo, se encontró que el CO alcanza el nivel bajo en 36,8%, es decir, el CO se percibe negativamente por una parte significativa de los trabajadores, indicando que existen áreas críticas de mejora y el fomento del compromiso organizacional dentro de la empresa. En general estos hallazgos muestran que la mayoría de los empleados perciben un buen nivel de compromiso organizacional. Estos hallazgos subrayan la importancia de alinear las expectativas laborales con las experiencias para fortalecer el nivel de compromiso organizacional en la institución.

Respecto al objetivo específico 3 "Evaluar la correlación entre la RSE y el compromiso

afectivo” se describe una relación positiva media y significativa. En ese sentido, de acuerdo a Cúlibrk et al. (2018), que señala que el CO abarca la identificación con la empresa y la decisión de permanecer en ella, lo cual se alinea con el compromiso afectivo, que refleja el vínculo emocional y el sentido de pertenencia del colaborador con la organización. Igualmente, el componente afectivo, según Allen y Meyer, se refiere al apego emocional y la identificación que los empleados desarrollan hacia la organización, así como su participación emocional en las actividades de la misma. Los hallazgos muestran similitud con la investigación de Gabini (2020), en Argentina, donde estudia la relación del CO con el compromiso afectivo y la satisfacción laboral. Destaca como hallazgos más significativos que la variable CO se asocia moderadamente ( $r=0.53$ ) con el compromiso afectivo, concluyendo que se presenta un vínculo positivo de nivel moderado entre el compromiso organizacional y compromiso afectivo. Igualmente, Monsalve et al. (2022), hicieron un estudio en Colombia con el fin de analizar el impacto de las prácticas de alto desempeño en el CO, sus hallazgos resaltaron una relación positiva entre las PAR y el compromiso afectivo ( $r=0.715$ ), así como con el CO en su totalidad ( $r=0.797$ ). En Trujillo Luján (2023) reveló una correlación positiva significativa con el coeficiente Rho Spearman entre la RSE y el compromiso afectivo (0,879), siendo una correlación más significativa que la encontrada en este estudio. Esto se relaciona con la variable de RSE, en la medida en que una empresa que implementa prácticas socialmente responsables puede generar un ambiente laboral más positivo, fomentando así un mayor apego emocional y compromiso afectivo por parte de sus empleados en la clínica ocupacional.

En relación al objetivo específico 4 “Investigar la correlación entre la RSE y el “compromiso de continuidad”, se muestra una relación positiva y significativa entre la RSE y el compromiso de continuidad, lo cual sugiere que un mayor enfoque en prácticas de RSE está asociado con un mayor compromiso de continuidad entre los empleados, lo cual es esencial para reducir la rotación y fomentar la estabilidad laboral en la organización. Según Alcázar (2020), el "compromiso de continuidad" se observa cuando los trabajadores prefieren mantener su empleo por sentido de responsabilidad y motivación. Este compromiso surge cuando asumen que seguir en su trabajo es la mejor opción. Este hallazgo se relaciona de manera similar con el estudio de Cayanchi (2023) la dimensión compromiso afectivo alcanza una



correlación positiva moderada de 0,554 en la clínica estudiada. Sin embargo, son muy diferentes a los hallazgos del estudio de López (2021) realizado en Huancayo, donde se encontró la RSE no tiene una relación significativa con el compromiso organizacional en este estudio (correlación de 0,012 y significancia de 0.875), indicando además que la dimensión compromiso de continuidad presenta un coeficiente de correlación de -0.034 y una significancia de 0.641, es decir, no hay una relación clara entre la percepción de RSE y el compromiso continuo de los empleados. Estas conclusiones sugieren que un mayor enfoque en prácticas de RSE se asocia con un mayor compromiso de continuidad entre los empleados, lo cual es crucial para reducir la rotación y fomentar la estabilidad laboral.

Respecto al objetivo específico 5 “Analizar la relación entre la RSE y el compromiso normativo”, se demuestra una relación positiva y significativa entre la RSE y el compromiso normativo. Según Alcázar (2020), el "compromiso normativo" se refiere a que los empleados eligen seguir trabajando porque sienten una obligación hacia la organización. Esto genera un sentimiento de deber hacia el empleador y un incentivo para reembolsar la inversión en su desarrollo profesional. Así, los empleados influenciados por este compromiso permanecen en sus puestos porque creen que dejar la organización tendría un impacto negativo. En los hallazgos difieren a los encontrados por Luján (2023) en una empresa en Trujillo, donde la dimensión compromiso normativo tiene una correlación Rho Spearman de 0,902, siendo una correlación positiva muy fuerte y significativa. En contraste, respecto al estudio de Monsalve (2022) realizado en Colombia, se halló que la dimensión compromiso normativo obtuvo una correlación positiva fuerte de 0.787, similar a los hallazgos de este estudio. Igualmente difiere con el estudio de López (2021) realizado en Huancayo, donde se encontró la RSE no tiene una relación significativa con el compromiso organizacional en este estudio (correlación de 0,012 y significancia de 0.875), indicando además que la dimensión compromiso normativo posee un coeficiente de correlación de 0,165 y una significancia de 0.0025, indicando una correlación moderada y positiva, y estadísticamente significativa, lo que significa que donde una mejor percepción de la RSE está asociada con un mayor compromiso normativo de los empleados. Estos hallazgos sugieren que un mayor enfoque en prácticas de RSE está asociado con un mayor compromiso normativo entre los empleados, lo cual es crucial para fomentar un sentido de lealtad y obligación hacia

la organización.

Finalmente, según el objetivo general de este estudio “Determinar la relación entre RSE y el CO”, se evidencia una correlación positiva moderada a fuerte entre la RSE y el CO. En ese sentido, la Teoría de los Stakeholders (Morgestein, 2019) sostiene que las organizaciones deben considerar y equilibrar los intereses de todos sus grupos de interés, no solo los accionistas. La correlación positiva hallada denota que la implementación efectiva de prácticas de RSE muestra a los empleados que la empresa valora sus intereses y bienestar y ello conduce a un aumento en el CO, ya que los empleados se sienten más satisfechos y alineados con los valores y objetivos institucionales. Del mismo modo, Formigoni et al. (2020) respaldan estas conclusiones al señalar que la RSE es una cuestión organizacional que afecta tanto a las organizaciones internas como externas, integrando preocupaciones económicas, sociales y ambientales en las actividades principales de una empresa. Esto fortalece el compromiso organizacional tanto internamente con los empleados como externamente con la comunidad y otros grupos de interés. Estos hallazgos tienen similitud a los obtenidos por Desir (2022) en su estudio realizado en Filadelfia, quien encontró en las 4 dimensiones estudiadas de la RSE, escalas de correlación positivas bajas y moderadas, de acuerdo al coeficiente de correlación Pearson (Comunidad 0.48, Empleado 0.41, Cliente 0.30 y Gobierno 0.477). Estos resultados indican que todas las dimensiones de la RSC están moderadamente asociadas con el compromiso organizacional, siendo las más fuertes las relacionadas con la comunidad y el gobierno. Del mismo modo con los hallazgos de Hinojosa Salazar (2022) en un estudio similar en Tacna, encontrando una correlación positiva moderada de 0.532 entre CO y RSE, resultados que son consistentes con los de esta investigación. Sin embargo, difieren con los resultados obtenidos por Arévalo (2023) en Cajamarca, al examinar la relación entre la RSE y el CO en un centro de salud, muestran una correlación positiva y baja (0.2866) y estadísticamente poco significativa (0.016). Estos resultados difieren de los encontrados en esta tesis. En conclusión, se demuestra que una mayor percepción de RSE está asociada con un mayor alcance de CO entre los empleados, evidenciando una correlación positiva entre ambas variables y comprobada además con la literatura analizada.

Los hallazgos de esta investigación reflejan una correlación positiva entre RSE y el CO. Estos hallazgos coinciden con estudios anteriores. que han explorado la relación

entre RSE y CO en diferentes contextos, como lo señalan estudios realizados en internacionalmente y en ámbito nacional. Sin embargo, contrastan con los hallazgos de investigaciones similares donde se observa una correlación positiva pero baja entre RSE y CO. Basándonos en estos hallazgos, las dimensiones que requieren mejoras son el nivel de vida en la institución y el compromiso con su comunidad, las cuales son percibidas como regulares, indicando que aún hay margen para mejorar las condiciones laborales y la interacción con la comunidad. En este sentido, la implementación efectiva de prácticas de RSE puede influir positivamente en el CO de los trabajadores al demostrar que la empresa valora su bienestar; confirmando la relación entre RSE y CO, subrayando la importancia de fomentar prácticas de RSE para fortalecer el compromiso organizacional en una clínica ocupacional en Chiclayo.

## V. CONCLUSIONES

1. Existe una correlación positiva moderada a fuerte (coeficiente de Pearson de 0,688) entre la RSE y el CO, con una significancia de 0,000, aceptándose la hipótesis alternativa (Ha). Esto sugiere que una implementación efectiva de RSE no solo mejora la percepción de los colaboradores sobre la empresa, sino que también fortalece su compromiso organizacional. La literatura respalda estos hallazgos, destacando que la RSE afecta tanto a la organización interna como externa y mejora el compromiso y satisfacción de los empleados.
2. La RSE de los trabajadores de una clínica privada en Chiclayo, percibe la calidad de vida en la empresa como alto (64.2%), indicando que las prácticas de RSE están bien implementadas y reconocidas. Sin embargo, un 32.1% las percibe como medio, sugiriendo áreas de mejora. Este hallazgo subraya la importancia de continuar optimizando las prácticas de RSE para asegurar una percepción positiva generalizada entre todos los trabajadores.
3. El CO de una clínica privada en Chiclayo, es calificada por los trabajadores con un 62.3% como alto, mientras que un 41.5% lo percibe como medio. Estos resultados indican que un buen clima organizacional y la alineación entre expectativas y experiencias laborales son cruciales para fortalecer el CO de los trabajadores con la entidad.
4. Existe una relación positiva moderada y significativa entre la RSE y el compromiso afectivo de los trabajadores, con un coeficiente de Pearson de 0.673 ( $p < 0.000$ ). Esto sugiere que las prácticas de RSE contribuyen a un mayor apego emocional y sentido de pertenencia de los empleados hacia la organización, fomentando un ambiente laboral más positivo.
5. Existe una relación positiva y significativa entre la RSE y el compromiso de continuidad (coeficiente de Pearson de 0.600,  $p < 0.000$ ) indica que un mayor enfoque en prácticas de RSE está asociado con una mayor retención de los trabajadores. Esto es esencial para reducir la rotación y fomentar la estabilidad laboral en la clínica.
6. Existe una relación significativa entre la RSE y el compromiso normativo (coeficiente de Pearson de 0.640,  $p < 0.000$ ) sugiere que las prácticas de RSE generan un sentido de lealtad entre los trabajadores. Esto refuerza la idea de que los trabajadores se sienten moralmente comprometidos a permanecer en la organización debido a las buenas prácticas sociales de la empresa.

## VI. RECOMENDACIONES

Se recomienda a la alta Dirección, incorporar la RSE como un componente central de la estrategia organizacional, asegurando que todas las iniciativas y decisiones empresariales consideren su impacto social y ambiental. Integrar la RSE en el plan estratégico de la organización, con objetivos y metas específicas y utilizar sistemas de gestión ambiental y social (SGA y SGS) para asegurar que todas las operaciones consideren su impacto social y ambiental.

Como tal, al considerar estos puntos, se puede mejorar el desempeño organizacional y asegurar que todas las iniciativas empresariales consideren su impacto social y ambiental. Implementar esta estrategia puede conducir a una mayor integración de la RSE en la organización, beneficiando tanto a la empresa como a la sociedad en general (Manurangsi & Suksompong, 2021).

Se recomienda a la Sub gerencia, implementar un programa de mejora continua para las prácticas de RSE, con especial énfasis en las áreas percibidas de nivel o departamentos. Para ello, realizar un diagnóstico inicial mediante encuestas y entrevistas para identificar áreas de mejora en RSE y utilizar herramientas de gestión de proyectos para planificar y monitorear talleres de bienestar y proyectos de sostenibilidad.

Esta estrategia está estrechamente alineada con la teoría de los stakeholders de Edward Freeman (Venero & Puente, 2022). Es decir, no solo reconoce y valora las necesidades de los empleados, sino que también promueve su participación activa y compromiso, además de enfocarse en la sostenibilidad y la RSE, elementos clave para atender a una amplia gama de stakeholders.

Se recomienda al Departamento de Recursos Humanos, promover actividades y eventos que refuercen el sentido de pertenencia y el apego emocional de los trabajadores a la organización, como celebraciones de hitos importantes y actividades de equipo, realizando un calendario anual de eventos y actividades que promuevan la cohesión y el sentido de pertenencia y utilizar plataformas de comunicación interna para promover la participación en estos eventos. De acuerdo a Allen y Meyer, al centrarse en estas actividades, se abordan los tres componentes del compromiso: afectivo, de continuidad y normativo. Implementar estas estrategias puede resultar en un aumento significativo del compromiso de los empleados, mejorando así la

retención y la productividad (Bernal et al, 2021).

Se recomienda a la Oficina de Reclutamiento, desarrollar programas de reconocimiento y recompensas para los trabajadores, así como fomentar una cultura de comunicación abierta y apoyo mutuo. Para ello, diseñar un sistema de evaluación de desempeño basado en métricas claras y objetivos alcanzables e implementar software de gestión de recursos humanos que facilite el seguimiento y otorgamiento de recompensas. En ese sentido, Sánchez & Godoy (2022) señalan que, al mejorar la satisfacción y el rendimiento de los empleados, la empresa se vuelve más competitiva y sostenible a largo plazo. Esto crea un valor añadido no solo para los accionistas y empleados, sino también para los clientes y la comunidad, al ofrecer productos y servicios de mejor calidad.

Se recomienda al área de Seguridad salud y medio ambiente, reforzar la comunicación sobre las políticas de RSE que beneficie a la clínica y a sus colaboradores, subrayando el sentido de responsabilidad y obligación moral hacia la organización, desarrollando una campaña de comunicación interna que explique los beneficios y objetivos de las políticas de RSE y utilizar herramientas de comunicación digital como boletines electrónicos y plataformas de colaboración para difundir información.

Esto se alinea estrechamente con la teoría de la divergencia de Edwin Locke, al proporcionar claridad en los objetivos de RSE, subrayar el sentido de responsabilidad y utilizar herramientas de comunicación efectivas, se establecen metas específicas y desafiantes que pueden motivar a los empleados y mejorar su desempeño. Implementar esta estrategia puede conducir a una mayor aceptación y compromiso con las políticas de RSE, beneficiando tanto a la clínica como a sus colaboradores (Manurangsi & Suksompong, 2021).

A futuros investigadores, recomendamos enfocarse en desarrollar estudios propositivos que integren la RSE y fortalezcan el CO dentro de empresas privadas. Es crucial abordar la complejidad inherente a estas organizaciones y proponer estrategias efectivas para promover entornos laborales más comprometidos y socialmente responsables.

## REFERENCIAS

- Al-dalahmeh, M., Masa'deh, R., Khalaf, R. K. A., & Obeidat, B. Y. (2018). The Effect of Employee Engagement on Organizational Performance Via the Mediating Role of Job Satisfaction: The Case of IT Employees in Jordanian Banking Sector. *Modern Applied Science*, 12(6), Article 6. <https://doi.org/10.5539/mas.v12n6p17>
- Al Haroon, H., & Al Qahtani, M. F. (2020). Assessment of Organizational Commitment Among Nurses in a Major Public Hospital in Saudi Arabia. *J Multidiscip Healthc*. <https://doi.org/10.2147/JMDH.S256856>.
- Alcázar, P. (2020). (2020). Estilo de Liderazgo y Compromiso Organizacional: Impacto del liderazgo transformacional. *Economía Coyuntural*, 5(4). [https://doi.org/http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2415-06222020000400006&script=sci\\_arttext](https://doi.org/http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2415-06222020000400006&script=sci_arttext)
- Alonso, Nuez, M., Cañete, Lairla, M., García-Madurga, M., Gil-Lacruz, A., Gil-Lacruz, M., Rosell-Martínez, J., & Saz-Gil, I. (2022). Corporate social responsibility and workplace health promotion: A systematic review. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1011879>
- Araiza, G. Z., de León, E. V., Sierra, H. M. C., & Hernández, M. V. (2020). Dimensiones De La Responsabilidad Social Empresarial Como Determinantes De La Preferencia De Compra De Los Consumidores En La Industria Refresquera. *Revista Internacional Administración & Finanzas Vol. 13, 2*, 27–36. <https://doi.org/https://ssrn.com/abstract=3768742>
- Arevalo, J. (2023). *Compromiso organizacional y calidad de atención interna del Centro de Salud Morro Solar, Jaén-Cajamarca 2022* [Tesis de Maestría]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/121700/Arevalo\\_CJM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/121700/Arevalo_CJM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Arias, J., Holgado, J., Tafur, T. y Vasquez, M. (2022). *Metodología de la investigación: El método ARIAS para realizar un proyecto*. Lima: Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A.C. <https://doi.org/10.35622/inudi.b.016>
- Arispe, A. C. M., Yangali, V. J. S., Guerrero, B. M. A., Lozada, de B. O. R., Acuña, G.

- L. A., & Arellano, S. C. (2020). *La investigación científica* (U. G. 131p (ed.); 978th-9942nd-3rd ed.).  
<https://doi.org/https://repositorio.uide.edu.ec/handle/37000/4310>
- Astuquillca, J. (2021). *Compromiso organizacional en el personal asistencial de un hospital policial de Lima, 2021* [Universidad Cesar Vallejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/83352/Astuquillca\\_VJL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/83352/Astuquillca_VJL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Benziane, R. (2017). The role of organisational commitment in the improvement of employees' performance at a business companies an empirical study at Sonelgaz Company-Distribution Directorate Rifi-Béchar. *Al Bashaer Economic Journal*, 3(3), 254–270. <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/28940>
- Calle, A., Erazo, J., & Vásquez, E. (2022). Impacto de la responsabilidad social empresarial en las instituciones de salud privadas de Azogues, Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(5).  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202022000500621&script=sci\\_arttext](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202022000500621&script=sci_arttext)
- Carranza, A. (2021). *Calidad de vida laboral y su relación con el compromiso organizacional de los colaboradores de la Administración del Ministerio Público, Iquitos 2021* [Universidad Cesar Vallejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71806/Carranza\\_DA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71806/Carranza_DA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ćulibrk, J., Delić, M., & Mitrović, S. Ćulibrk, D. (2018). Job satisfaction, organizational commitment and job involvement: The mediating role of job involvement. *Frontiers in Psychology*, 9(132).  
<https://doi.org/https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00132>
- Desir, K. O. (2022). *The Link Between Employees' Perceptions of Corporate Social Responsibility and Organizational Commitment in a Hospital Setting*.  
<https://www.proquest.com/docview/2827410287/abstract/2354CCD695D343E9PQ/1>
- Ebrahimi, M. & Ghaedian, M. (2021). Corporate social responsibility and organizational commitment in agricultural cooperatives: evidence from Irán, Responsabilidad social corporativa y compromiso organizacional en



- cooperativas agrícolas: evidencia de Irán. *Boletín de La Asociación Internacional de Derecho Cooperativo*, (59), 263–283. <https://doi.org/https://baidc.revistas.deusto.es/article/view/1940>
- Ebraze, A., Rabbanikhah, F., Manafi, F., & Moradi, R. (2019). Prediction of organizational commitment based on job satisfaction dimensions among employees of the ministry of health and medical education. *Journal of Health Research*, 4(2), 49–53. URL: <http://cjhr.gums.ac.ir/article-1-97-en.html>
- Espinoza, E., & Calva, D. (2020). La ética en las investigaciones educativas. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4). <https://doi.org/ISSN 2218-3620>
- Fantahun, B., Dellie, E., Worku, N., & Debie, A. (2023). Organizational commitment and associated factors among health professionals working in public hospitals of southwestern Oromia, Ethiopia. *BMC Health Services Research*, 23(1), 180. <https://doi.org/https://doi.org/10.1186/s12913-023-09167-3>
- Flores, C. I. O. (2019). *Compromiso Organizacional relacionado con el Desempeño Laboral en trabajadores del Hospital I- EsSalud Florencia de Mora*. 2019. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38469/flores\\_ci.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38469/flores_ci.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Formigoni, H., Segura, L., & Gallego-Álvarez, I. (2020). Board of directors characteristics and disclosure practices of corporate social responsibility: a comparative study between Brazilian and Spanish companies. *Social Responsibility Journal*, 17(2), 282–298. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/srj-01-2019-0043>
- Gabini, S. (2020). Articulación trabajo-familia y satisfacción laboral: El rol del compromiso afectivo. *Liberabit*, 26(1). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.24265/liberabit.2020.v26n1.06>
- Gonzales, E., (2022). Compromiso organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal de salud de la microred ampliación Paucarpata, Arequipa 2020 [Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. <http://hdl.handle.net/20.500.12773/13924>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2019a). *Metodología de la Investigación* (M. G. Hill. (ed.)). <https://www.esup.edu.pe/wp->

content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-  
Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2019b). *Metodología de la Investigación* (M. G. Hill. (ed.)). <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>

Hernández, S., & Avila, D. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. *Boletín Científicos de Las Ciencias Económico Administrativas Del ICEA*, 9(17), 51–53. <https://doi.org/https://doi.org/10.29057/icea.v9i17.6019>

Hurtado, F. (2020). Fundamentos metodológicos de la investigación. La génesis del nuevo conocimiento. *Revista Scientific*, 99–119. <https://doi.org/https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2020.5.16.5.99-119>

Inguillay, L., Tercero, S., & López, J. (2020). Ética en la investigación científica. *Revista Imaginario Social*. *Revista Imaginario Social*, 3(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.31876/is.v3i1.10>

Koprowski, S., Mazzioni, S., Baú Dal Magro, C., & Silva da Rosa, F. (2020). National Culture and Corporate Social Responsibility. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, 23(3), 488–502. <https://doi.org/https://doi.org/10.7819/rbgn.v.23i3.4115>

Lin, H. N., Gao-Urhahn, X., Biemann, T., & Koch-Bayram, I. F. (2023). Internal CSR and blue-collar workers' attitudes and behaviors in China: A combination of a cross-sectional study and a field experiment. *Asian Business & Management*, 22(3), 1185–1213. <https://doi.org/https://doi.org/10.1057/s41291-022-00200-7>

Loor-Zambrano, H. Y., Santos-Roldán, L., & Palacios-Florencio, B. (2022). Relationship CSR and employee commitment: Mediating effects of internal motivation and trust. *European Research on Management and Business Economics*, 28(2), 100185. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2021.100185>

López, E. (2021). Responsabilidad social y el compromiso organizacional de empleados públicos del Perú. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, 26(95),

- 656–668. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890478>
- Lujan Costa, L. C. (2023). *Responsabilidad social corporativa y el compromiso organizacional de una empresa de distribución de consumo masivo, Trujillo 2023* [Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/131437>
- Manurangsi, P., & Suksompong, W. (2021). *Almost Envy-Freeness for Groups: Improved Bounds via Discrepancy Theory*. 335–341. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0304397522004546>
- Marchalina, L., Ahmad, H., & Gelaidan, H. M. (2021). Employees' commitment to change: personality traits and organizational culture. *Journal of Economic and Administrative Sciences*, 37(4), 377–392. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/JEAS-11-2018-0131>
- Miranda-Navales, María Guadalupe, & Villasís-Keever, Miguel Ángel. (2019). El protocolo de investigación VIII. La ética de la investigación en seres humanos. *Revista alergia México*, 66(1), 115-122. <https://doi.org/10.29262/ram.v66i1.594>
- Monsalve, C., Riaño, F., y Luzardo, M. (2022). Prácticas de alto rendimiento y su incidencia en el compromiso organizacional. Un estudio en colaboradores de una caja de compensación familiar en Colombia. *Revista EAN*, (90). <https://doi.org/10.21158/01208160.n90.2021.2976>
- Moscocos, L., & Díaz, L. (2018). Aspectos éticos en la investigación cualitativa con niños. *Revista Latinoamericana de Bioética*, 18(1). <https://doi.org/ISSN 1657-4702>
- OECD. (2018). Manual de Frascati 2015: Guía para la recopilación y presentación de información sobre la investigación y el desarrollo experimental. *Fundación Española Para La Ciencia y La Tecnología, FECYT*. <https://doi.org/https://doi.org/https://doi.org/10.1787/9789264310681-es>
- Pradhan, A., & Nibedita, B. (2019). The Determinants of Corporate Social Responsibility: Evidence from Indian Firms. *Global Business Review*. <https://doi.org/10.1177/0972150918814318>
- Rhou, Y., Singal, M., & Koh, Y. (2016). CSR and financial performance: The role of CSR awareness in the restaurant industry. *International Journal of Hospitality*

*Management*, 57, 30–39.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2016.05.007>

Sánchez-Ortega, J. A., Seminario-Polo, A., & Oruna-Rodríguez, A. M. (2021). Responsabilidad social y la gestión de calidad: Empresa Peruana de Seguros. *RETOS. Revista de Ciencias de La Administración y Economía*, 11(21), 117–130. <https://doi.org/https://doi.org/10.17163/ret.n21.2021.07>

Sánchez, J., & Godoy, J. (2022). Does the market recognize corporate social responsibility. *Revista Administración de Empresas*, 62(02). <https://doi.org/https://doi.org/10.1590/S0034-759020220205x>

Suyon, M. J. (2022). *Responsabilidad Social y Clima Organizacional en Clínica de Salud Ocupacional Preventiva SAC, Distrito Chiclayo, 2022* [Universidad Cesar Vallejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/132729/Suyon\\_DMJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/132729/Suyon_DMJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Thacker, H. (2023). How Corporate Social Responsibility (CSR) can help in Achieving Sustainable Development Goal (SDG) 8: Decent Work and Economic Growth. *The CSR Journal*. <https://thecsrjournal.in/corporate-social-responsibility-csr-sustainable-development-goal-sdg-8-decent-work-and-economic-growth/>

Vallejo, S. F. (2022). *Responsabilidad social empresarial e intención de compra de los clientes de una empresa de chocolates y café en Ayacucho, 2022*. [https://doi.org/https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/9354/Vallejo\\_SF-SD.pdf?sequence=4](https://doi.org/https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/9354/Vallejo_SF-SD.pdf?sequence=4)

Venero, V. A. . . , & Puente, de la V. A. (2022). Stakeholders y responsabilidad social universitaria en la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco. *Revista Política, Globalidad y Ciudadaní*, 8 (16), 195–222. <https://doi.org/10.29105/pgc8.16-10>

Vilca, M., & Vilca, N. (2022). Responsabilidad Social Empresarial y apreciación de los clientes de los Bancos Comerciales en Perú. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, 1771–1787. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.100.29>

## ANEXOS

**Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables**

<b>Variables de estudio</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala de medición</b>
Responsabilidad social empresarial	Formigoni et al. (2020), señalan que es un proceso mediante el cual las empresas participantes integran preocupaciones económicas, sociales y ambientales en sus actividades principales. Teniendo en cuenta los diversos intereses que conforman este proceso: empresas y dueños (accionistas), empleados, proveedores, comunidades locales, instituciones regionales, naciones, etc.	La variable de Responsabilidad Social Empresarial fue evaluada mediante una muestra de 53 trabajadores de la empresa. Esta medición se realizó identificando dimensiones y sus respectivos indicadores. Para llevar a cabo este proceso, se utilizó una encuesta como técnica de recolección de datos, la cual contenía un cuestionario compuesto por 18 ítems. La escala de Likert fue empleada como método de medición y para el resultado estadístico se utilizó el SPSS v27	Calidad de vida en la empresa	Balance de la vida familiar	Ordinal
				Inclusión laboral	
				Fuerza laboral	
			Compromiso con la comunidad	Beneficio en el entorno inmediato	
				Participación en actividades sociales	
				Seguimiento y control	
			Cuidado y preservación del medio ambiente.	Programas de cuidado del medio ambiente.	
				Implementación de programas ambientales	
				Cumplimiento de obligaciones ambientales	

Compromiso organizacional	Según Cúlibrk et al. (2018), el compromiso organizacional se refiere al grado en que los colaboradores se identifican con la empresa donde laboran, así como a la decisión de permanecer o dejar la organización.	La variable Compromiso organizacional fue evaluada mediante una muestra de 53 trabajadores de la empresa. Esta medición se realizó identificando dimensiones y sus respectivos indicadores. Para llevar a cabo este proceso, se utilizó una encuesta como técnica de recolección de datos, la cual contenía un cuestionario compuesto por 18 ítems. La escala de Likert fue empleada como método de medición y para el resultado estadístico se utilizó el SPSS v27.	Compromiso afectivo	Sentimiento de felicidad	Ordinal
				Pertenencia	
				Significado personal	
			Compromiso de continuidad	Permanencia	
				Vinculación	
				Alternativas	
			Compromiso normativo	Obligación moral	
				Lealtad	
				Responsabilidad en permanecer	

## Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

### Cuestionario de Responsabilidad social empresarial

Estimado/a participante,

Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la escuela de Administración del programa SUBE de la Universidad Cesar Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en **forma voluntaria**; SI ( ) NO ( ) **doy mi consentimiento para participar en la investigación** que tiene como título Responsabilidad social empresarial y compromiso organizacional en los trabajadores de una clínica ocupacional en Chiclayo, 2024, Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen **manteniendo mi anonimato**.

Siempre (S)	Casi siempre (CS)	A veces (A)	Casi nunca (CN)	Nunca (N)
5	4	3	2	1

Enunciado	S	CS	A	CN	N
Dimensión 1: Calidad de vida en la empresa	5	4	3	2	1
1. Cuenta con un plan para el desarrollo de los trabajadores, y la calidad de vida de sus familias.					
2. Aplica prácticas laborales que procuran y favorecen un equilibrio entre trabajo y familia de sus empleados.					
3. Mantiene un programa especial para la inclusión y contratación de grupos específicos.					
4. Garantiza con sus políticas procedimientos donde no se discrimine por motivos de asociación, origen étnico, género, posición económica, religión, ideología política, preferencia sexual o discapacidad física.					
5. Utiliza esquemas de trabajo flexible para acomodarse a las diversas necesidades de su personal (jornada parcial, teletrabajo, etc.).					
6. Tiene algún programa para estimular y reconocer al personal por la generación de ideas, toma de riesgos, decisiones y creatividad a favor de la organización y del negocio.					

Dimensión 2: Compromiso con la comunidad					
7. Responde a las expectativas que la comunidad tiene de su empresa e interviene para remediar sus necesidades e impulsar su desarrollo.					
8. Establece canales de diálogo sistemático y permanente con los diferentes actores o sectores de la comunidad con los que se relaciona.					
9. Planea y realiza actividades sociales y/o comunitarias en las que involucra al personal y sus familias.					
10. Promueve el trabajo voluntario de sus trabajadores hacia la comunidad; apoya las causas filantrópicas de su personal.					
11. Busca oportunidades para promover sus productos y/o servicios relacionándolos y apoyando causas sociales (mercadotecnia con causa social).					
12. Adopta las medidas necesarias para garantizar que sus actividades no tengan impacto negativo sobre la comunidad donde las desarrolla.					
Dimensión 3: Cuidado y preservación del medio ambiente					
13. Cuenta con un programa de recolección de residuos y reciclaje post-consumo.					
14. Cuenta con políticas para reducir, el consumo de energía eléctrica, agua y productos tóxicos de sus instalaciones y oficinas.					
15. Destina una partida presupuestal anual a programas de conservación o protección ambiental.					
16. Entrega a sus clientes información detallada sobre daños ambientales como resultado del uso y destino final de sus productos o servicios.					
17. Realiza una "Auditoría Verde" (inventario de los recursos que utiliza y los desechos que produce) y opera programas para el mejor aprovechamiento de recursos y para minimizar la generación de desperdicios.					
18. Realiza acciones que generen entre su personal la					



conciencia sobre el cuidado del medio ambiente y desarrolla campañas de educación ambiental a familiares de su personal y a la comunidad inmediata a la empresa.					
--	--	--	--	--	--

## Cuestionario de Compromiso organizacional

Estimado/a participante,

Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la escuela de Administración del SUBE de la Universidad Cesar Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en **forma voluntaria**; SI ( ) NO ( ) **doy mi consentimiento para participar en la investigación** que tiene como título Responsabilidad social empresarial y compromiso organizacional en los trabajadores de una clínica ocupacional en Chiclayo, 2024, Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen **manteniendo mi anonimato**.

Siempre (S)	Casi siempre (CS)	A veces (A)	Casi nunca (CN)	Nunca (N)
5	4	3	2	1

Enunciado	S	CS	A	CN	N
Dimensión 1: Compromiso afectivo	5	4	3	2	1
1. Estaría feliz si pasara el resto de mi carrera laboral en esta clínica.					
2. Realmente siento como si los problemas de la organización fueran míos.					
3. Experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi organización.					
4. Me siento ligado emocionalmente a la organización.					
5. Me siento integrado plenamente en la organización.					
6. Esta organización significa personalmente mucho para mí.					
Dimensión 2: Compromisode continuidad					
7. Hoy permanecer en esta organización, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.					
8. Sería muy duro para mi dejar esta organización, inclusive si lo quisiera.					
9. Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de la organización en estos momentos.					
10. Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo, como para pensar en salir de la organización.					
11. Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la organización, podría haber considerado trabajar en					

otro sitio.					
12. Considerando las ventajas proporcionadas por esta empresa en comparación con otras similares, con qué frecuencia te inclinas a quedarte aquí en lugar de buscar oportunidades en otro lugar.					
Dimensión 3: Compromiso normativo					
13. Siento una obligación moral de permanecer en mi actual trabajo.					
14. Aun si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar la organización ahora.					
15. Me sentiría culpable si dejara la organización ahora.					
16. Esta organización merece mi lealtad.					
17. No dejaría esta organización ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo.					
18. Siento que le debo mucho a este centro de salud?					

### Anexo 3. Fichas de validación de instrumentos para la recolección de datos

#### Evaluación por juicio de expertos

Respetado evaluador: usted ha sido seleccionado para evaluar los instrumentos: cuestionario de responsabilidad social empresarial y cuestionario de compromiso organizacional. 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 profesional. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### Datos generales del evaluador

Nombres y apellidos:	Dr. Julio Cesar Valera Aredo
Número de documento de identidad:	18121994
Grado profesional:	Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
Área de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración
Institución laboral:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional:	18 años
Experiencia en investigación:	5 años

#### Propósito de la evaluación

Validar el contenido según los criterios del punto 5.

#### Datos de la escala

Nombre del instrumento:	Cuestionario de RSE y CO
Autor(a)(es):	Delgado Suclupe Euliza Yaqueline Diaz Vallejos Gloria Teresa
Procedencia:	Chiclayo
Administración:	Asistida (x) Autoaplicable ( )
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	A los trabajadores de la Clínica ocupacional de Chiclayo
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 03 dimensiones, de 09 indicadores y 18 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. La segunda variable contiene 03 dimensiones, de 09 indicadores y 18 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

#### Soporte teórico

- **Variable 1:** Responsabilidad social empresarial: Formigoni et al. (2020), señalan que es un proceso mediante el cual las empresas participantes integran preocupaciones económicas, sociales y ambientales en sus actividades principales. Teniendo en cuenta los diversos intereses que conforman este proceso: empresas y dueños (accionistas), empleados, proveedores, comunidades locales, instituciones regionales, naciones, etc.
- **Variable 2:** Compromiso organizacional: Según Cúlibrk et al. (2018), el compromiso organizacional se refiere al grado en que los colaboradores se identifican con la empresa donde laboran, así como a la decisión de permanecer o dejar la organización.

Instrumento	Dimensiones	Definición
Responsabilidad social empresarial	1era dimensión: Calidad de vida en la empresa.	Araiza et al. (2021), señalan que se refiere al nivel de atención y preocupación que una empresa u organización dedica a sus empleados, proporcionando diversas iniciativas orientadas a optimizar su desempeño dentro de la organización.
	2da dimensión: Compromiso con la comunidad	Araiza et al. (2021), señalan que implica el compromiso de brindar servicios adecuados para promover la satisfacción de las personas y realizar una contribución social a la comunidad en su conjunto.
	3ra dimensión: Cuidado y preservación del medio ambiente.	Araiza et al. (2021), señalan que se describe como la RSE hacia el entorno ambiental y la necesidad de crear y mantener un entorno que promueva el desarrollo sostenible.
Compromiso organizacional	1era dimensión: Compromiso afectivo	Alcázar (2020), señalan que esta dimensión valora el rol de las emociones y sentimientos en la organización.
	2da dimensión: Compromiso de continuidad.	Alcázar (2020), señalan se vincula con el deseo del colaborador de permanecer en el centro laboral.
	3ra dimensión: Compromiso normativo	Alcázar (2020), señalan que está asociada con la lealtad y responsabilidad del trabajador con la organización.

### Presentación de instrucciones para el juez

A continuación, a usted le presento los instrumentos: cuestionario de responsabilidad social empresarial y cuestionario de compromiso organizacional, elaborado por Euliza Yaqueline Delgado Suclupe y Gloria Teresa Diaz Vallejos, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los siguientes ítems, según corresponda:

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

<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador</b>
		dimensión que se está midiendo.
<b>Relevancia</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este.
	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 del 1 al 4 su valoración; asimismo, brinde sus observaciones, en caso de considerar necesario.

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

## Variable del instrumento: Responsabilidad social empresarial (RSE)

### Dimensiones del instrumento

**Primera dimensión:** Calidad de vida en la empresa

Objetivos de la dimensión: Identificar el nivel de desarrollo de la calidad de vida de los trabajadores de una clínica ocupacional en Chiclayo, 2023.

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Balance de la vida familiar	1. La empresa cuenta con un plan para el desarrollo de los trabajadores, y la calidad de vida de sus familias	4	4	4	
	2. La empresa aplica prácticas laborales que procuran y favorecen un equilibrio entre trabajo y familia de sus empleados.	4	4	4	
Inclusión laboral	3. Mantiene un programa especial para la inclusión y contratación de grupos específicos.	4	4	4	
	4. Garantiza con sus políticas procedimientos donde no se discrimine por motivos de asociación, origen étnico, género, posición económica, religión, ideología política, preferencia sexual o discapacidad física	4	4	4	
Fuerza laboral	5. Utiliza esquemas de trabajo flexible para acomodarse a las diversas necesidades de su personal (jornada parcial, teletrabajo, etc.)	4	4	4	
	6. Tiene algún programa para estimular y reconocer al personal o fuerza laboral por la generación de ideas, toma de riesgos, decisiones y creatividad a favor de la organización y del negocio.	4	4	4	

### Segunda dimensión: Compromiso con la comunidad.

Objetivos de la dimensión: Identificar el nivel de desarrollo del compromiso con la comunidad de una clínica ocupacional en Chiclayo, 2023.

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Beneficio en el entorno inmediato	7. Responde a las expectativas que la comunidad tiene de su empresa e interviene para remediar sus necesidades e impulsar su desarrollo.	4	4	4	
	8. Establece canales de diálogo sistemático y permanente con los diferentes actores o sectores de la comunidad con los que se relaciona.	4	4	4	
Participación en actividades sociales	9. Planea y realiza actividades sociales y/o comunitarias en las que involucra al personal y sus familias.	4	4	4	
	10. Promueve el trabajo voluntario de sus trabajadores hacia la comunidad; apoya las causas filantrópicas de su personal.	4	4	4	
Seguimiento y control	11. Realiza un seguimiento de las oportunidades para promover sus productos y/o servicios relacionándolos a causas sociales (mercadotecnia con causa social).	4	4	4	
	12. Adopta las medidas de seguimiento y control necesarias para garantizar que sus actividades no tengan impacto negativo sobre la comunidad donde las desarrolla.	4	4	4	

**Tercera dimensión:** Cuidado y preservación del medio ambiente.

Objetivos de la dimensión: Identificar el nivel del cuidado y preservación del medio ambiente, de una clínica ocupacional en Chiclayo, 2023.

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Programas de cuidado del medio ambiente.	13. Cuenta con un programa de recolección de residuos y reciclaje post-consumo.	4	4	4	
	14. Cuenta con políticas para reducir, el consumo	4	4	4	



	de energía eléctrica, agua y productos tóxicos de sus instalaciones y oficinas.				
Implementación de programas ambientales	15. Asignan recursos presupuestales al año a programas de conservación o protección ambiental.	4	4	4	
	16. Entrega a sus clientes información detallada sobre daños ambientales como resultado del uso y destino final de sus productos o servicios.	4	4	4	
Cumplimiento de obligaciones ambientales	17. Realiza una "Auditoria Verde" (inventario de los recursos que utiliza y los desechos que produce) y opera programas para el mejor aprovechamiento de recursos y para minimizar la generación de desperdicios.	4	4	4	
	18. Realiza acciones que generen entre su personal la conciencia sobre el cuidado del medio ambiente y desarrolla campañas de educación ambiental a familiares de su personal y a la comunidad inmediata a la empresa.	4	4	4	

**Variable del instrumento:** Compromiso organizacional.

### Dimensiones del instrumento

**Primera dimensión:** Compromiso afectivo.

Objetivos de la dimensión: Identificar el nivel de desarrollo del compromiso afectivo en los trabajadores de una clínica ocupacional en Chiclayo, 2023.

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Sentimiento de Felicidad	19. Estaría feliz si pasara el resto de mi carrera laboral en esta clínica.	4	4	4	
	20. Me preocupo por los problemas que se presentan en esta organización	4	4	4	
Pertenencia	21. Experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi organización.	4	4	4	

	22. Me siento ligado emocionalmente a la organización.	4	4	4	
Significado personal	23. Me siento integrado plenamente en la organización	4	4	4	
	24. Esta organización significa personalmente mucho para mí.	4	4	4	

**Segunda dimensión:** Compromiso de continuidad.

Objetivos de la dimensión: Identificar el nivel de desarrollo del compromiso de continuidad de los trabajadores de una clínica ocupacional en Chiclayo, 2023.

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Permanencia	25. Hoy, permanecer en esta organización, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.	4	4	4	
	26. Sería muy duro para mi dejar esta organización, inclusive si lo quisiera.	4	4	4	
Vinculación	27. Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de la organización en estos momentos.	4	4	4	
	28. Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo, como para pensar en salir de la organización.	4	4	4	
Alternativas	29. Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en esta organización, podría haber considerado trabajar en otra empresa.	4	4	4	
	30. En comparación con otras empresas similares, ¿con qué frecuencia consideras quedarte en esta empresa debido a las ventajas que ofrece?	4	4	4	

**Tercera dimensión:** Compromiso normativo.

Objetivos de la dimensión: Identificar el nivel de desarrollo del compromiso normativo de los trabajadores de una clínica ocupacional en Chiclayo, 2023.

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Obligación moral	31. Siento una obligación moral de permanecer en mi actual trabajo.	4	4	4	
	32. Aun si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar la organización ahora.	4	4	4	
Lealtad	33. Me sentiría culpable si dejara la organización ahora.	4	4	4	
	34. Esta organización merece mi lealtad.	4	4	4	
Responsabilidad en permanecer	35. No dejaría esta organización ahora, porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo.	4	4	4	
	36. Siento que le debo mucho a esta clínica.	4	4	4	



Firma del evaluador  
DNI 18121994

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado evaluador: usted ha sido seleccionado para evaluar los instrumentos: cuestionario de responsabilidad social empresarial y cuestionario de compromiso organizacional. 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 profesional. Agradecemos su valiosa colaboración.

### Datos generales del evaluador

Nombres y apellidos:	Dra. Consuelo Mesta Perales
Número de documento de identidad:	40317189
Grado profesional:	Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad
Área de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración y jefe de unidad Formuladora en el Hospital Regional Lambayeque.
Institución laboral:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional:	18 años
Experiencia en investigación:	08 años

### Propósito de la evaluación

Validar el contenido según los criterios del punto 5.

### Datos de la escala

Nombre del instrumento:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(a)(es):	Delgado Suclupe Euliza Yaqueline Diaz Vallejos Gloria Teresa
Procedencia:	Chiclayo
Administración:	Asistida (x) Autoaplicable ( )
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	A los trabajadores de la Clínica ocupacional de Chiclayo
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 03 dimensiones, de 09 indicadores y 18 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 03 dimensiones, de 09 indicadores y 18 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

### Soporte teórico

- **Variable 1:** Responsabilidad social empresarial: Formigoni et al. (2020), señalan que es un proceso mediante el cual las empresas participantes integran preocupaciones económicas, sociales y ambientales en sus actividades principales. Teniendo en cuenta los diversos intereses que conforman este proceso: empresas y dueños (accionistas), empleados, proveedores, comunidades locales, instituciones regionales, naciones, etc.
- **Variable 2:** Compromiso organizacional: Según Cúlibrk et al. (2018), el compromiso organizacional se refiere al grado en que los colaboradores se identifican con la empresa donde laboran, así como a la decisión de permanecer o dejar la organización.

Instrumento	Dimensiones	Definición
Responsabilidad social empresarial	1era dimensión: Calidad de vida en la empresa.	Araiza et al. (2021), señalan que se refiere al nivel de atención y preocupación que una empresa u organización dedica a sus empleados, proporcionando diversas iniciativas orientadas a optimizar su desempeño dentro de la organización.
	2da dimensión: Compromiso con la comunidad	Araiza et al. (2021), señalan que implica el compromiso de brindar servicios adecuados para promover la satisfacción de las personas y realizar una contribución social a la comunidad en su conjunto.
	3ra dimensión: Cuidado y preservación del medio ambiente.	Araiza et al. (2021), señalan que se describe como la RSE hacia el entorno ambiental y la necesidad de crear y mantener un entorno que promueva el desarrollo sostenible.
Compromiso organizacional	1era dimensión: Compromiso afectivo	Alcázar (2020), señalan que esta dimensión valora el rol de las emociones y sentimientos en la organización.
	2da dimensión: Compromiso de continuidad.	Alcázar (2020), señalan se vincula con el deseo del colaborador de permanecer en el centro laboral.
	3ra dimensión: Compromiso normativo	Alcázar (2020), señalan que está asociada con la lealtad y responsabilidad del trabajador con la organización.

### Presentación de instrucciones para el juez

A continuación, a usted le presento los instrumentos: cuestionario de responsabilidad social empresarial y cuestionario de compromiso organizacional, elaborado por Euliza Yaqueline Delgado Suclupe y Gloria Teresa Diaz Vallejos, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los siguientes ítems, según corresponda:

Categoría	Calificación	Indicador
<b>Claridad</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	5. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	6. 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.
	7. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	8. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>Coherencia</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	5. No cumple con el criterio	El ítem no tiene una relación lógica con la dimensión.
	6. Bajo nivel	El ítem tiene una relación tangencial/lejana con la dimensión.
	7. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.

<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador</b>
	8. Alto nivel	El ítem se encuentra relacionado con la dimensión que se está midiendo.
<b>Relevancia</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	5. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	6. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este.
	7. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	8. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala del 1 al 4 su valoración; asimismo, brinde sus observaciones, en caso de considerar necesario.

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

## Variable del instrumento: Responsabilidad social empresarial (RSE)

### Dimensiones del instrumento

**Primera dimensión:** Calidad de vida en la empresa

Objetivos de la dimensión: Identificar el nivel de desarrollo de la calidad de vida de los trabajadores de una clínica ocupacional en Chiclayo, 2023.

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Balance de la vida familiar	1. La empresa cuenta con un plan para el desarrollo de los trabajadores, y la calidad de vida de sus familias	4	4	4	
	2. La empresa aplica prácticas laborales que procuran y favorecen un equilibrio entre trabajo y familia de sus empleados.	4	4	4	
Inclusión laboral	3. Mantiene un programa especial para la inclusión y contratación de grupos específicos.	4	4	4	
	4. Garantiza con sus políticas procedimientos donde no se discrimine por motivos de asociación, origen étnico, género, posición económica, religión, ideología política, preferencia sexual o discapacidad física	4	4	4	
Fuerza laboral	5. Utiliza esquemas de trabajo flexible para acomodarse a las diversas necesidades de su personal (jornada parcial, teletrabajo, etc.)	4	4	4	
	6. Tiene algún programa para estimular y reconocer al personal o fuerza laboral por la generación de ideas, toma de riesgos, decisiones y creatividad a favor de la organización y del negocio.	4	4	4	

## Segunda dimensión: Compromiso con la comunidad.

Objetivos de la dimensión: Identificar el nivel de desarrollo del compromiso con la comunidad de una clínica ocupacional en Chiclayo, 2023.

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Beneficio en el entorno inmediato	7. Responde a las expectativas que la comunidad tiene de su empresa e interviene para remediar sus necesidades e impulsar su desarrollo.	4	4	4	
	8. Establece canales de diálogo sistemático y permanente con los diferentes actores o sectores de la comunidad con los que se relaciona.	4	4	4	
Participación en actividades sociales	9. Planea y realiza actividades sociales y/o comunitarias en las que involucra al personal y sus familias.	4	4	4	
	10. Promueve el trabajo voluntario de sus trabajadores hacia la comunidad; apoya las causas filantrópicas de su personal.	4	4	4	
Seguimiento y control	11. Realiza un seguimiento de las oportunidades para promover sus productos y/o servicios relacionándolos a causas sociales (mercadotecnia con causa social).	4	4	4	
	12. Adopta las medidas de seguimiento y control necesarias para garantizar que sus actividades no tengan impacto negativo sobre la comunidad donde las desarrolla.	4	4	4	



**Tercera dimensión:** Cuidado y preservación del medio ambiente.

Objetivos de la dimensión: Identificar el nivel del cuidado y preservación del medio ambiente, de una clínica ocupacional en Chiclayo, 2023.

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Programas de cuidado del medio ambiente.	13. Cuenta con un programa de recolección de residuos y reciclaje post-consumo.	4	4	4	
	14. Cuenta con políticas para reducir, el consumo de energía eléctrica, agua y productos tóxicos de sus instalaciones y oficinas.	4	4	4	
Implementación de programas ambientales	15. Asignan recursos presupuestales al año a programas de conservación o protección ambiental	4	4	4	
	16. Entrega a sus clientes información detallada sobre daños ambientales como resultado del uso y destino final de sus productos o servicios.	4	4	4	
Cumplimiento de obligaciones ambientales	17. Realiza una "Auditoria Verde" (inventario de los recursos que utiliza y los desechos que produce) y opera programas para el mejor aprovechamiento de recursos y para minimizar la generación de desperdicios.	4	4	4	
	18. Realiza acciones que generen entre su personal la conciencia sobre el cuidado del medio ambiente y desarrolla campañas de educación ambiental a familiares de su personal y a la comunidad inmediata a la empresa.	4	4	4	

**Variable del instrumento:** Compromiso organizacional.

**Dimensiones del instrumento**

**Primera dimensión:** Compromiso afectivo.

Objetivos de la dimensión: Identificar el nivel de desarrollo del compromiso afectivo en los trabajadores de una clínica ocupacional en Chiclayo, 2023.

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Sentimiento de Felicidad	19. Estaría feliz si pasara el resto de mi carrera laboral en esta clínica.	4	4	4	
	20. Me preocupo por los problemas que se presentan en esta organización	4	4	4	
Pertenencia	21. Experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi organización.	4	4	4	
	22. Me siento ligado emocionalmente a la organización.	4	4	4	
Significado personal	23. Me siento integrado plenamente en la organización	4	4	4	
	24. Esta organización significa personalmente mucho para mí.	4	4	4	

**Segunda dimensión:** Compromiso de continuidad.

Objetivos de la dimensión: Identificar el nivel de desarrollo del compromiso de continuidad de los trabajadores de una clínica ocupacional en Chiclayo, 2023.

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Permanencia	25. Hoy, permanecer en esta organización, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.	4	4	4	
	26. Sería muy duro para mí dejar esta organización, inclusive si lo quisiera.	4	4	4	
Vinculación	27. Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de la organización en estos momentos.	4	4	4	
	28. Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo, como para pensar en salir de la organización.	4	4	4	
Alternativas	29. Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en esta organización, podría haber considerado trabajar en otra empresa.	4	4	4	
	30. En comparación con otras empresas similares, ¿con qué	4	4	4	

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
	frecuencia consideras quedarte en esta empresa debido a las ventajas que ofrece?				

**Tercera dimensión:** Compromiso normativo.

Objetivos de la dimensión: Identificar el nivel de desarrollo del compromiso normativo de los trabajadores de una clínica ocupacional en Chiclayo, 2023.

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Obligación moral	31. Siento una obligación moral de permanecer en mi actual trabajo.	4	4	4	
	32. Aun si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar la organización ahora.	4	4	4	
Lealtad	33. Me sentiría culpable si dejara la organización ahora.	4	4	4	
	34. Esta organización merece mi lealtad.	4	4	4	
Responsabilidad en permanecer	35. No dejaría esta organización ahora, porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo.	4	4	4	
	36. Siento que le debo mucho a esta clínica.	4	4	4	

  
**Consuelo Magdalena Perales Mesta**  
 Firma del evaluador  
 DNI 40317189

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado evaluador: usted ha sido seleccionado para evaluar los instrumentos: cuestionario de responsabilidad social empresarial y cuestionario de compromiso organizacional. 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 profesional. Agradecemos su valiosa colaboración.

### Datos generales del evaluador

Nombres y apellidos:	Mg. David Orlando Pérez Alarcón
Número de documento de identidad:	16699090
Grado profesional:	Magister en Ciencias de la Educación con mención en Docencia y Gestión Universitaria
Área de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración.
Institución laboral:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional:	13 años
Experiencia en investigación:	05 años

### Propósito de la evaluación

Validar el contenido según los criterios del punto 5.

### Datos de la escala

Nombre del instrumento:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(a)(es):	Delgado Suclupe Euliza Yaqueline Díaz Vallejos Gloria Teresa
Procedencia:	Chiclayo
Administración:	Asistida (x) Autoaplicable ( )
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	A los trabajadores de la Clínica ocupacional de Chiclayo
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 03 dimensiones, de 09 indicadores y 18 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 03 dimensiones, de 09 indicadores y 18 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

### Soporte teórico

- **Variable 1:** Responsabilidad social empresarial: Formigoni et al. (2020), señalan que es un proceso mediante el cual las empresas participantes integran preocupaciones económicas, sociales y ambientales en sus actividades principales. Teniendo en cuenta los diversos intereses que conforman este proceso: empresas y dueños (accionistas), empleados, proveedores, comunidades locales, instituciones regionales, naciones, etc.
- **Variable 2:** Compromiso organizacional: Según Cúlibrk et al. (2018), el compromiso organizacional se refiere al grado en que los colaboradores se identifican con la empresa donde laboran, así como a la decisión de permanecer o dejar la organización.

Instrumento	Dimensiones	Definición
Responsabilidad social empresarial	1era dimensión: Calidad de vida en la empresa.	Araiza et al. (2021), señalan que se refiere al nivel de atención y preocupación que una empresa u organización dedica a sus empleados, proporcionando diversas iniciativas orientadas a optimizar su desempeño dentro de la organización.
	2da dimensión: Compromiso con la comunidad	Araiza et al. (2021), señalan que implica el compromiso de brindar servicios adecuados para promover la satisfacción de las personas y realizar

		una contribución social a la comunidad en su conjunto.
	3ra dimensión: Cuidado y preservación del medio ambiente.	Araiza et al. (2021), señalan que se describe como la RSE hacia el entorno ambiental y la necesidad de crear y mantener un entorno que promueva el desarrollo sostenible.
Compromiso organizacional	1era dimensión: Compromiso afectivo	Alcázar (2020), señalan que esta dimensión valora el rol de las emociones y sentimientos en la organización.
	2da dimensión: Compromiso de continuidad.	Alcázar (2020), señalan se vincula con el deseo del colaborador de permanecer en el centro laboral.
	3ra dimensión: Compromiso normativo	Alcázar (2020), señalan que está asociada con la lealtad y responsabilidad del trabajador con la organización.

### Presentación de instrucciones para el juez

A continuación, a usted le presento los instrumentos: cuestionario de responsabilidad social empresarial y cuestionario de compromiso organizacional, elaborado por Euliza Yaqueline Delgado Suclupe y Gloria Teresa Diaz Vallejos, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los siguientes ítems, según corresponda:

Categoría	Calificación	Indicador
<b>Claridad</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	9. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	10. 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.
	11. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	12. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>Coherencia</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	9. No cumple con el criterio	El ítem no tiene una relación lógica con la dimensión.
	10. Bajo nivel	El ítem tiene una relación tangencial/lejana con la dimensión.
	11. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	12. Alto nivel	El ítem se encuentra relacionado con la dimensión que se está midiendo.
<b>Relevancia</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	9. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	10. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este.
	11. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	12. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala del 1 al 4 su valoración; asimismo, brinde sus observaciones, en caso de considerar necesario.

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

## Variable del instrumento: Responsabilidad social empresarial (RSE)

### Dimensiones del instrumento

#### Primera dimensión: Calidad de vida en la empresa

Objetivos de la dimensión: Identificar el nivel de desarrollo de la calidad de vida de los trabajadores de una clínica ocupacional en Chiclayo, 2023.

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Balance de la vida familiar	1. La empresa cuenta con un plan para el desarrollo de los trabajadores, y la calidad de vida de sus familias	4	4	4	
	2. La empresa aplica prácticas laborales que procuran y favorecen un equilibrio entre trabajo y familia de sus empleados.	4	4	4	
Inclusión laboral	3. Mantiene un programa especial para la inclusión y contratación de grupos específicos.	4	4	4	
	4. Garantiza con sus políticas procedimientos donde no se discrimine por motivos de asociación, origen étnico, género, posición económica, religión, ideología política, preferencia sexual o discapacidad física	4	4	4	
Fuerza laboral	5. Utiliza esquemas de trabajo flexible para acomodarse a las diversas necesidades de su personal (jornada parcial, teletrabajo, etc.)	4	4	4	
	6. Tiene algún programa para estimular y reconocer al personal o fuerza laboral por la generación de ideas, toma de riesgos, decisiones y creatividad a favor de la organización y del negocio.	4	4	4	

**Segunda dimensión: Compromiso con la comunidad.**

Objetivos de la dimensión: Identificar el nivel de desarrollo del compromiso con la comunidad de una clínica ocupacional en Chiclayo, 2023.

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Beneficio en el entorno inmediato	7. Responde a las expectativas que la comunidad tiene de su empresa e interviene para remediar sus necesidades e impulsar su desarrollo.	4	4	4	
	8. Establece canales de diálogo sistemático y permanente con los diferentes actores o sectores de la comunidad con los que se relaciona.	4	4	4	
Participación en actividades sociales	9. Planea y realiza actividades sociales y/o comunitarias en las que involucra al personal y sus familias.	4	4	4	
	10. Promueve el trabajo voluntario de sus trabajadores hacia la comunidad; apoya las causas filantrópicas de su personal.	4	4	4	
Seguimiento y control	11. Realiza un seguimiento de las oportunidades para promover sus productos y/o servicios relacionándolos a causas sociales (mercadotecnia con causa social).	4	4	4	
	12. Adopta las medidas de seguimiento y control necesarias para garantizar que sus actividades no tengan impacto negativo sobre la comunidad donde las desarrolla.	4	4	4	

**Tercera dimensión:** Cuidado y preservación del medio ambiente.

Objetivos de la dimensión: Identificar el nivel del cuidado y preservación del medio ambiente, de una clínica ocupacional en Chiclayo, 2023.

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Programas de cuidado del medio ambiente.	13. Cuenta con un programa de recolección de residuos y reciclaje post-consumo.	4	4	4	
	14. Cuenta con políticas para reducir, el consumo de energía eléctrica, agua y productos tóxicos de sus instalaciones y oficinas.	4	4	4	
Implementación de programas ambientales	15. Asignan recursos presupuestales al año a programas de conservación o protección ambiental	4	4	4	
	16. Entrega a sus clientes información detallada sobre daños ambientales como resultado del uso y destino final de sus productos o servicios.	4	4	4	
Cumplimiento de obligaciones ambientales	17. Realiza una "Auditoria Verde" (inventario de los recursos que utiliza y los desechos que produce) y opera programas para el mejor aprovechamiento de recursos y para minimizar la generación de desperdicios.	4	4	4	
	18. Realiza acciones que generen entre su personal la conciencia sobre el cuidado del medio ambiente y desarrolla campañas de educación ambiental a familiares de su personal y a la comunidad inmediata a la empresa.	4	4	4	



**Variable del instrumento:** Compromiso organizacional.

### Dimensiones del instrumento

**Primera dimensión:** Compromiso afectivo.

Objetivos de la dimensión: Identificar el nivel de desarrollo del compromiso afectivo en los trabajadores de una clínica ocupacional en Chiclayo, 2023.

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Sentimiento de Felicidad	19. Estaría feliz si pasara el resto de mi carrera laboral en esta clínica.	4	4	4	
	20. Me preocupo por los problemas que se presentan en esta organización	4	4	4	
Pertenenencia	21. Experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi organización.	4	4	4	
	22. Me siento ligado emocionalmente a la organización.	4	4	4	
Significado personal	23. Me siento integrado plenamente en la organización	4	4	4	
	24. Esta organización significa personalmente mucho para mí.	4	4	4	

**Segunda dimensión:** Compromiso de continuidad.

Objetivos de la dimensión: Identificar el nivel de desarrollo del compromiso de continuidad de los trabajadores de una clínica ocupacional en Chiclayo, 2023.


Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Permanencia	25. Hoy, permanecer en esta organización, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.	4	4	4	
	26. Sería muy duro para mi dejar esta organización, inclusive si lo quisiera.	4	4	4	
Vinculación	27. Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de la organización en estos momentos.	4	4	4	
	28. Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo, como para pensar en salir de la organización.	4	4	4	
Alternativas	29. Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en esta organización, podría haber considerado trabajar en otra empresa.	4	4	4	

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
	30. En comparación con otras empresas similares, ¿con qué frecuencia consideras quedarte en esta empresa debido a las ventajas que ofrece?	4	4	4	

**Tercera dimensión:** Compromiso normativo.

Objetivos de la dimensión: Identificar el nivel de desarrollo del compromiso normativo de los trabajadores de una clínica ocupacional en Chiclayo, 2023.

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Obligación moral	31. Siento una obligación moral de permanecer en mi actual trabajo.	4	4	4	
	32. Aun si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar la organización ahora.	4	4	4	
Lealtad	33. Me sentiría culpable si dejara la organización ahora.	4	4	4	
	34. Esta organización merece mi lealtad.	4	4	4	
Responsabilidad en permanecer	35. No dejaría esta organización ahora, porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo.	4	4	4	
	36. Siento que le debo mucho a esta clínica.	4	4	4	

  
 Firma del evaluador  
 DNI 16699090

#### Anexo 4. Resultados del análisis de consistencia interna

De un total de 20 encuestas aplicadas a nivel piloto para medir la confiabilidad del instrumento se obtuvo para el instrumento total un índice de confiabilidad Alfa de Cronbach de  $\alpha = 0,8369$  ( $\alpha > 0,75$ ), lo cual indica que el instrumento: Cuestionario de responsabilidad social empresarial, es confiable.

#### Análisis de confiabilidad del instrumento: Cuestionario de responsabilidad social empresarial

Nº	Calidad de vida en la empresa						Compromiso con la comunidad					Cuidado y preservación del medio ambiente						RSE	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	Total
1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	71
2	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	65
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	71
4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	61
5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	69
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	71
7	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	64
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	71
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
10	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	63
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	71
12	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	70
13	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	68
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	71
15	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	63
16	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	70
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	71
18	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	69
19	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	61
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
<b>suma</b>	76	74	75	76	74	78	76	78	75	75	79	78	74	78	76	75	77	70	1364
<b>s</b>	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4	0.3	0.4	0.3	0.4	0.5	0.2	0.3	0.4	0.3	0.4	0.4	0.3	0.5	3.82
<b>S<sup>2</sup></b>	0.1	0.2	0.2	0.1	0.2	0.0	0.1	0.0	0.2	0.3	0.0	0.0	0.2	0.0	0.1	0.2	0.1	0.2	14.59
	7	2	0	7	2	9	7	9	0	0	5	9	2	9	7	0	3	6	

Nota. Muestra Piloto.

**Prueba de confiabilidad del instrumento:  
Cuestionario de responsabilidad social empresarial  
“α” de Cronbach**

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \times \left( 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

Dónde:

K: Número de ítems

$S_i^2$ : Varianza de cada ítem

$S_t^2$ : Varianza del total de ítems

$\Sigma$ : Sumatoria

<b>k</b>	<b><math>\Sigma(S_i^2)</math></b>	<b><math>S_t^2</math></b>
18	3.06	14.59

$$\alpha = \frac{18}{18-1} \times \left( 1 - \frac{3.06}{14.59} \right) = 0,8369 > 0,75 \Rightarrow \text{Confiable}$$

## **Anexo 5. Consentimiento informado UCV**

### **Consentimiento Informado**

Título de la investigación: Responsabilidad social empresarial y compromiso organizacional en los trabajadores de una clínica ocupacional en Chiclayo, 2024.

Investigador (a) (es): Delgado Suclupe Euliza Yaqueline, Díaz Vallejos Gloria Teresa.

#### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Responsabilidad social empresarial y compromiso organizacional en los trabajadores de una clínica ocupacional en Chiclayo, 2024”, cuyo objetivo es Determinar la relación entre la responsabilidad social empresarial y el compromiso organizacional en los trabajadores de una clínica ocupacional en Chiclayo, 2024. Esta investigación es desarrollada por estudiantes del programa de estudio de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Chiclayo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de una institución en estudio.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se generará información novedosa sobre cómo la responsabilidad social empresarial se relaciona con el compromiso organizacional en los trabajadores en una clínica ocupacional en Chiclayo, 2024.

#### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Responsabilidad social empresarial y compromiso organizacional de los trabajadores de una clínica ocupacional en Chiclayo, 2024”.
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en modalidad presencial. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

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

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

#### **Riesgo (principio de No maleficencia):**

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

#### **Beneficios (principio de beneficencia):**

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

#### **Confidencialidad (principio de justicia):**

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al

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

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) Euliza Yaqueline, Delgado Suclupe email: [eydelgados@ucvvirtual.edu.pe](mailto:eydelgados@ucvvirtual.edu.pe) y Gloria Teresa, Díaz Vallejos email: [gtdiazv@ucvvirtual.edu.pe](mailto:gtdiazv@ucvvirtual.edu.pe) y Docentes asesores Dr. Jorge Augusto, Daniel Pérez email: [jdanielp@ucvvirtual.edu.pe](mailto:jdanielp@ucvvirtual.edu.pe) y Dra. Jenny Martha Quispe López, email: [jmquispel@ucvvirtual.edu.pe](mailto:jmquispel@ucvvirtual.edu.pe)

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

Firma(s):

Fecha y hora:

*Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador deben proporcionar sus nombres 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.*

## Anexo 7. Análisis complementario

### Prueba de normalidad

	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Responsabilidad Social Empresarial (RSE)	,080	53	,200*
Compromiso Organizacional	,110	53	,163

Nota. Sig. Significancia

### Resumen de procesamiento de casos

	Casos					
	Válido		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
VAR1	53	100,0%	0	0,0%	53	100,0%
VAR2	53	100,0%	0	0,0%	53	100,0%

### Tabla cruzada VAR1\_NIVEL\*VAR2\_NIVEL

		VAR2_NIVEL			Total	
		Alto	Bajo	Medio		
VAR1_NIVEL	Alto	Recuento	24	0	9	33
		% dentro de VAR1_NIVEL	72,7%	0,0%	27,3%	100,0%
		% dentro de VAR2_NIVEL	85,7%	0,0%	40,9%	62,3%
		% del total	45,3%	0,0%	17,0%	62,3%
	Bajo	Recuento	0	1	0	1
		% dentro de VAR1_NIVEL	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
		% dentro de VAR2_NIVEL	0,0%	33,3%	0,0%	1,9%
		% del total	0,0%	1,9%	0,0%	1,9%
	Medio	Recuento	4	2	13	19
		% dentro de VAR1_NIVEL	21,1%	10,5%	68,4%	100,0%
		% dentro de VAR2_NIVEL	14,3%	66,7%	59,1%	35,8%
		% del total	7,5%	3,8%	24,5%	35,8%
Total	Recuento	28	3	22	53	
	% dentro de VAR1_NIVEL	52,8%	5,7%	41,5%	100,0%	
	% dentro de VAR2_NIVEL	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

% del total	52,8%	5,7%	41,5%	100,0%
-------------	-------	------	-------	--------

### Correlaciones

		VAR1	VAR2
VAR1	Correlación de Pearson	1	,688**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	53	53
VAR2	Correlación de Pearson	,688**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	53	53

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

### Correlaciones

		VAR1	DIM1_VAR2	DIM2_VAR2	DIM3_VAR2
VAR1	Correlación de Pearson	1	,673**	,552**	,571**
	Sig. (bilateral)		,000	,000	,000
	N	53	53	53	53
DIM1_VAR2	Correlación de Pearson	,673**	1	,642**	,600**
	Sig. (bilateral)	,000		,000	,000
	N	53	53	53	53
DIM2_VAR2	Correlación de Pearson	,552**	,642**	1	,640**
	Sig. (bilateral)	,000	,000		,000
	N	53	53	53	53
DIM3_VAR2	Correlación de Pearson	,571**	,600**	,640**	1
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	
	N	53	53	53	53

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



# DATA EN SPSS

variables y dimensiones.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

24 :

	DIM1_VA R1	DIM2_VA R1	DIM3_VA R1_	VAR1	VAR1_NIVE L	DIM1_VA R2	DIM2_VA R2	DIM3_VA R2	VAR2	VAR 0000 2
1	14	16	15	45	Medio	10	13	10	33	Bajo
2	30	24	24	78	Alto	26	24	25	75	Alto
3	27	29	23	79	Alto	23	20	19	62	Medio
4	19	20	15	54	Medio	15	11	27	53	Medio
5	27	26	27	80	Alto	25	24	24	73	Alto
6	27	29	22	78	Alto	22	23	21	66	Alto
7	26	24	16	66	Alto	23	24	24	71	Alto
8	25	24	26	75	Alto	25	26	27	78	Alto
9	20	18	22	60	Medio	17	16	17	50	Medio
10	18	26	28	72	Alto	22	22	28	72	Alto
11	8	6	6	20	Bajo	11	13	11	35	Bajo
12	24	24	24	72	Alto	18	19	19	56	Medio
13	21	15	30	66	Alto	30	10	15	55	Medio
14	24	21	24	69	Alto	24	21	21	66	Alto
15	25	26	27	78	Alto	23	24	24	71	Alto
16	17	18	24	59	Medio	24	22	20	66	Alto
17	25	22	9	56	Medio	24	21	16	61	Medio
18	26	23	30	79	Alto	20	16	24	60	Medio
19	28	24	18	70	Alto	28	20	26	74	Alto
20	17	18	21	56	Medio	18	18	16	52	Medio
21	20	13	18	51	Medio	20	16	11	47	Medio
22	21	30	25	76	Alto	27	26	28	81	Alto
23	18	18	27	63	Medio	26	26	23	75	Alto
24	30	29	28	87	Alto	26	22	25	73	Alto
25	25	25	23	73	Alto	30	30	21	81	Alto
26	21	19	21	61	Medio	18	9	7	34	Bajo
27	19	22	19	60	Medio	20	20	24	64	Medio
28	27	28	28	83	Alto	28	30	30	88	Alto
29	26	24	26	76	Alto	28	27	26	81	Alto
30	26	23	23	72	Alto	22	21	9	52	Medio
31	29	29	27	85	Alto	25	21	23	69	Alto
32	25	27	26	78	Alto	28	25	25	78	Alto
33	24	26	25	75	Alto	27	21	22	70	Alto
34	23	19	20	62	Medio	21	19	15	55	Medio
35	26	24	26	76	Alto	21	21	18	60	Medio

## Anexo 8. Autorización para el proyecto de investigación

### AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA

Yo  identificado con DNI , en calidad de Gerente General de la empresa  ubicada en la calle  departamento de .

#### OTORGO LA AUTORIZACIÓN.

A las señoras Euliza Yaqelino Delgado Suctupe, identificado(s) con DNI N°43450938 y Gloria Teresa Diaz Vallejos, identificada con DNI N°18801774, de la Cámara profesional de Administración, para que utilice la siguiente información de la empresa: Encuesta a los trabajadores, con la finalidad de que pueda desarrollar su ( ) Informe estadístico, (x) Proyecto de investigación, (x) Tesis para optar el Título Profesional.

(x) Publique los resultados de la investigación en el repositorio institucional de la UCV.

Si en el futuro el Registrador de la que autoriza los datos de la empresa, sufre modificaciones de nombre o cualquier otro dato de la empresa en sus datos, mantendrá una "X" de la que autoriza información.

(x) Mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o

( ) Mencionar el nombre de la empresa.

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejercer.



## Anexo 9. Otras evidencias

### Tabla de matriz de consistencia

**Título: Responsabilidad social empresarial y compromiso organizacional en los trabajadores de una clínica ocupacional en Chiclayo, 2024**

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Metodología
<p><b>Pregunta general:</b></p> <p>¿Cómo se relaciona la responsabilidad social empresarial y el compromiso organizacional de los trabajadores de una clínica ocupacional ubicada en Chiclayo durante el año 2024?</p> <p><b>Preguntas específicas:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Qué nivel de responsabilidad social empresarial muestran los trabajadores de una clínica ocupacional de Chiclayo?</li> <li>2. ¿Cuál es el nivel del compromiso organizacional de los trabajadores de una clínica ocupacional de Chiclayo?</li> <li>3. ¿Cómo se correlaciona la responsabilidad social empresarial y el compromiso Afectivo de los trabajadores de una clínica ocupacional de Chiclayo?</li> <li>4. ¿cómo se correlaciona la responsabilidad social empresarial y el compromiso de continuidad de los trabajadores de una clínica ocupacional de Chiclayo?</li> <li>5. ¿Cómo se analiza la relación responsabilidad social empresarial y el compromiso normativo de los trabajadores de una clínica ocupacional de Chiclayo?</li> </ol>	<p><b>Objetivo general:</b></p> <p>Determinar la relación entre la responsabilidad social empresarial y el compromiso organizacional de los trabajadores de una clínica ocupacional situada en Chiclayo durante el año 2024</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Medir el nivel de responsabilidad social empresarial entre los trabajadores de una clínica ocupacional en Chiclayo.</li> <li>2. Describir el nivel de compromiso organizacional de los trabajadores de una clínica ocupacional de Chiclayo</li> <li>3. Evaluar la correlación entre la responsabilidad social empresarial y el compromiso Afectivo de los trabajadores en una clínica ocupacional de Chiclayo.</li> <li>4. Investigar la correlación entre la responsabilidad social empresarial y el compromiso de continuidad de los trabajadores en una clínica ocupacional de Chiclayo.</li> <li>5. Analizar la relación entre la responsabilidad social empresarial y el compromiso normativo de los trabajadores en una clínica ocupacional de Chiclayo.</li> </ol>	<p><b>Hipótesis general:</b></p> <p><b>Ha:</b> Existe una relación significativa entre la responsabilidad social empresarial y el compromiso organizacional en los trabajadores de una clínica ocupacional en Chiclayo para el año 2024.</p> <p><b>Ho:</b> No existe una relación significativa entre la responsabilidad social empresarial y el compromiso organizacional en los trabajadores de una clínica ocupacional en Chiclayo para el año 2024.</p>	<p><b>Tipo:</b> Aplicada</p> <p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo</p> <p><b>Nivel:</b> Descriptivo-correlacional</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental, transversal</p> <p><b>Población:</b> 53 trabajadores.</p> <p><b>Técnica e instrumento:</b> Encuesta (Cuestionario)</p> <p><b>Análisis de datos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Estadística descriptiva simple (tablas de frecuencias y porcentajes)</li> <li>- Coeficiente de correlación de Pearson</li> </ul>