



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Responsabilidad social empresarial y la relación con el éxito  
organizacional en un Laboratorio de Muestras Veterinarias de  
Los Olivos, Lima 2021.**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Licenciado en Administración

**AUTOR:**

Martínez López, Rodolfo Raúl. (ORCID: 0000-0003-1720-7350)

**ASESORA:**

Mgr. Maurtua Gurmendi, Luzmila Gabriela (ORCID: 0000-0002-0812-3473)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2021

## **Dedicatoria**

Dedico este trabajo de investigación con todo mi cariño y amor a mis padres Rodolfo y Rosa, a mi esposa Betzabeth y mis hijos Nicole y Santiago, por su apoyo incondicional; porque sus oraciones, consejos y palabras de aliento, hicieron de mí una mejor persona, acompañándome a cumplir todos mis sueños y metas logrando obtener mi propósito profesional.

Rodolfo Raúl Martínez López

## **Agradecimiento**

Al finalizar este trabajo quiero utilizar este espacio para agradecer a Dios por todas sus bendiciones, a mis Padres que han sabido darme su ejemplo de trabajo y honradez y a mi esposa Betzabeth por su apoyo y paciencia en este proyecto de estudio.

Rodolfo Raúl Martínez López

## Índice de contenidos

Carátula .....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen .....	vi
Abstract .....	vii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	6
III. METODOLOGÍA.....	16
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	16
3.2. Operacionalización de variables.....	16
3.3. Población, muestra y muestreo .....	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de.....	18
Técnica.....	18
Tabla 2.....	19
Experto Especialidad.....	19
3.5. Procedimientos .....	20
3.6. Método de análisis de datos .....	21
3.7. Aspectos éticos .....	21
IV. RESULTADOS.....	22
V. DISCUSIÓN .....	30
VI CONCLUSIONES .....	42
VII. RECOMENDACIONES .....	43
REFERENCIAS.....	44
<b>ANEXOS .....</b>	<b>47</b>

## Índice de tablas

Tabla 1. Escala de medición: Ordinal Tipo Likert .....	17
Tabla 2. Listado de expertos .....	19
Tabla 3. Rangos y estimación del Coeficientes del Alfa de Cronbach .....	20
Tabla 4. Nivel de fiabilidad según el Alfa de Cronbach .....	20
Tabla 5. Relación entre RSE y EO.....	22
Tabla 6 Relación entre EO y la dimensión social de la RSE .....	23
Tabla 7 Relación entre EO y la dimensión económica de RSE.....	24
Tabla 8 Relación entre EO y la dimensión Medioambiental de la RSE.....	25
Tabla 9 Relación entre el Éxito Organizacional y la RSE .....	26
Tabla 10 Relación entre éxito organizacional y la dimensión social de RSE.....	27
Tabla 11 Relación entre el éxito organizacional y la dimensión económica de la RSE.....	28
Tabla 12 Relación entre el éxito organizacional y la dimensión medioambiental de la RSE.....	29
Tabla 13 Matriz de operacionalización de la variable RSE.....	47
Tabla 14 Matriz de operacionalización de la variable Éxito Organizacional .....	48
Matriz de Consistencia.....	49
Tabla 15 Nivel de percepción de la variable RSE .....	56
Tabla 16 Nivel de percepción de la variable Éxito Organizacional .....	57

## Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar el nivel de relación entre la Responsabilidad social Empresarial y del Éxito Organizacional de los colaboradores del Laboratorio de muestras Veterinarias de Los Olivos Lima 2021, se realizó una investigación tipo aplicada, con enfoque cuantitativo, diseño no experimental y de alcance correlacional de corte transversal, cuya población fue de 29 trabajadores, la muestra fue estudiada en su totalidad por ser censal, para medir el nivel confiabilidad y fiabilidad aplicando el Alfa de Cronbach teniendo en ella el resultado 0,869, de las variables de estudio. Se aplicó las encuestas utilizando la escala de Likert y se obtuvo como resultado según existe una relación entre las variables del 13.8%, que se consideran que existe una relación media, el 17.2% indicó una relación en un “nivel alto” entre las variables de estudio. Asimismo, según el Rho de Spearman con un coeficiente correlación de 0,831, que indica una relación entre fuerte y perfecta, una significancia bilateral de 0.032, que es menor de 0.05, por lo que rechaza la Hipótesis Nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_a$ ). Por lo tanto se determinó que existe relación significativa entre la variable éxito organizacional y la variable Responsabilidad Social Empresarial.

**Palabras clave:** Responsabilidad social empresarial, éxito organizacional, rubro empresarial.

## **Abstract**

The objective of this research was to determine the level of relationship between Corporate Social Responsibility and Organizational Success of the collaborators of the Veterinary Samples Laboratory of Los Olivos Lima 2021, an applied type research was carried out, with a quantitative approach, non-experimental design and Cross-sectional correlational scope, whose population was 29 workers, the sample was studied in its entirety because it was census, to measure the level of reliability and reliability by applying Cronbach's Alpha, having in it the result of 0.869, of the study variables. Surveys were applied using the Likert scale and the result was that there is a relationship between the variables of 13.8%, which are considered to be a medium relationship, 17.2% indicated a relationship at a "high level" between the variables of study. Likewise, according to Spearman's Rho with a correlation coefficient of 0.831, which indicates a relationship between strong and perfect, a bilateral significance of 0.032, which is less than 0.05, thus rejecting the Null Hypothesis (Ho) and accepting the hypothesis alternate (Ha). Therefore, it was determined that there is a significant relationship between the organizational success variable and the Corporate Social Responsibility variable.

Keywords: Corporate social responsibility, organizational success, business area.

## **I. INTRODUCCIÓN**

En un contexto de globalización la sociedad empresarial ha recibido como todas las actividades humanas el impacto de la modernidad con el desarrollo vertiginoso de las ciencias sobre información tecnológica, que en cierto modo nos han acercado más entre personas y han roto las fronteras entre sociedades, las empresas no han sido ajenas a estos cambios, conscientes de que tienen un entorno interno y otro externo donde se desarrolla y evoluciona, surgen nuevos retos, como la responsabilidad social empresarial como desarrollo de la organización donde se ha incrementado el interés por los trabajadores y su familia, en lo referido a sus niveles vida, como aspectos sociales y económicos y más que todo aquellos impactos medioambientales, que la labor empresarial deja en su transcurrir, propios de su accionar.

En este sentido, el sistema capitalista trajo consigo, los gobiernos corporativos que rigen a muchas organizaciones de la sociedad, así como Asia (Japón, Corea del Sur), en Europa (Alemania) y América (México y Estados Unidos), que han dado paso al modelo basado en el compromiso social de las empresas, preocupándose por la producción, aprovechamiento de los recursos, los intereses de los trabajadores, limitando el rol del estado, dando importancia principalmente hacia la condición de vida y protección de recursos, así como la disposición de comunidades con colaboración de autoridades, haciendo de empresas sistemas abiertos. (Freemont, 2008).

En el mundo, ahora se habla muy a menudo sobre la responsabilidad social estratégica, la que le toca asumir a las empresas, la misma que hace referencia no a una labor meramente filantrópica, sino al empleo de criterios sociales para generar valor para la empresa, ser más competitivas y obtener mayores beneficios en cuanto a su rentabilidad, para hacerlo sostenible, responsabilizándose de los impactos que

genera su actividad empresarial ya sea en la sociedad o en el medio ambiente. (Argandoña, 2012). Sin embargo, la responsabilidad social como estrategia no puede caminar sola se requiere de otros factores que permiten el lograr sus objetivos dentro de la empresa como en su espectro externo y es el éxito organizacional, entendido como el conjunto de estrategias o técnicas y medidas que implementa una organización para lograr un buen funcionamiento y crecer de manera sostenida, hace énfasis a las relaciones personales y profesionales que se dan dentro de una empresa alcanzando las metas sociales y económicos. Por lo tanto, se encarga de buscar la integración, la colaboración entre los colaboradores de una empresa, por lo que se preocupa cubrir las obligaciones de una empresa objetivos profesionales, canales de información y comunicación, desarrollar el sentido de pertenencia de los colaboradores, el clima laboral, dirigir un sistema de reclutamiento y permanencia de los trabajadores. (Bizneo Blog, s.f.).

En el Perú, son pocos los estudios que relacionan de manera directa las variables de estudio, las organizaciones corporativas convertidas en monopolios y oligopolios poco o nada hacen en cuanto a su responsabilidad con su entorno, así como, por solucionar lo que puede generar su propia actividad de entorno social, económico y ambiental de trabajadores no se les reconoce y acepta sus demandas, al medio ambiente lo dejan desbastado presa de la contaminación, rompiendo el equilibrio ecológico, su preocupación se centra en copar los poderes del estado a fin de cubrir su envidia contra su entorno social al que se imponen a la fuerza, poniendo primero sus intereses en perjuicio del medio ambiente y la sociedad, lo que ha llevado a resquebrajar el equilibrio social, siendo el país con más conflictos sociales ligados a las actividades empresariales, lo que es peor, las medianas y pequeñas empresas han sido absorbidas por los monopolios tal como ocurre con la industria farmacéutica eliminando de este modo la competencia, para fijar los precios arbitrariamente, lucrando en plena pandemia, su preocupación es meramente

subjetiva y superficial. Un estudio realizado por la Universidad ESAN, manifiesta que 100% de organizaciones saben de responsabilidad social, así mismo solo el 15% la reconocen lo importante de su implementación y solo un 5% con persuasión de realizar una administración que realmente beneficie a la sociedad al medio ambiente y que permita el crecimiento económico sostenido y que aglutine a todos los aspectos comprometidos en su actividad (Gil, 2019).

En cuanto a la variable éxito organizacional, nos encontramos en el Perú con organizaciones muy conservadoras en torno a invertir en procesos de selección, inducción de colaboradores, siguiendo un programa de estrategias tradicional de malas habilidades o de manera experimental, ya que los trabajos se dan por recomendaciones amicales o por parentesco familiar que, por sus propias capacidades, sin embargo, debe entenderse que este proceso debe darse tomando en cuenta, los procesos propios del talento humano, que muy a menudo se habla en las organizaciones, como es el caso de la meritocracia, limitada a evaluaciones que no canalizan el verdadero desempeño de los trabajadores en su mismo campo laboral. Sin embargo, para conseguir el éxito organizacional las empresas exigen el desarrollo de habilidades de liderazgo en sus colaboradores, con la finalidad de posicionarse en el mercado y generar ventaja competitiva en su fuerza laboral y ser reconocidos por sus competidores (Montoya, 2015).

El estudio de investigación lo representan laboratorios con muestras veterinarias de los Olivos de lima, donde se requiere de responsabilidad social de empresa como medios a desarrollar para lograr el éxito organizacional, por lo que en la presente investigación centra su interés en aspectos relacionados a la responsabilidad social empresarial y el éxito organizacional. Se conoce, un laboratorio de muestras veterinarias compromete a los seres humanos su salud, la de animales y el medio ambiente, por lo tanto, se debe tomar en cuenta la bioseguridad, los diagnósticos de las enfermedades de los animales, para cuya

actividad se requiere de personal capacitado, la utilización de equipos de protección personal, equipos para la contención de animales, identificar el animal y la muestra, descarte del material, acondicionamiento para el envío de muestras para el diagnóstico, la solicitud de análisis, que son puntos que comprometen, además es de interés por investigar la responsabilidad social de las empresas dedicadas a este rubro y su relación con el éxito organizacional que va hacia el liderazgo organizacional.

El problema se ha formulado en base a la siguiente pregunta ¿Cuál es la relación entre el éxito organizacional y la responsabilidad social del Laboratorio de muestras Veterinarias de Los Olivos Lima 2021? y de manera específica se plantearon lo siguiente: ¿Cuál es la relación entre el éxito organizacional y la dimensión social de la variable responsabilidad social del Laboratorio de muestras Veterinarias de Los Olivos Lima 2021?; ¿Cuál es la relación entre el éxito organizacional y la dimensión económica de la variable responsabilidad social del Laboratorio de muestras Veterinarias de Los Olivos Lima 2021? y ¿Cuál es la relación entre el éxito organizacional y la dimensión ambiental de la variable responsabilidad social del Laboratorio de muestras Veterinarias de Los Olivos Lima 2021?.

El presente estudio demuestra los principios de Fernández & Baptista (2014), por conveniencia puesto que el Laboratorio de muestras Veterinarias de Los Olivos Lima 2021, se vio beneficiada en cuanto a su gestión organizacional con responsabilidad social empresarial que le permite desarrollarse con equilibrio social, con beneficios económicos y sobre todo, cuidando y protegiendo el medio ambiente, asimismo la empresa tuvo la oportunidad de tener un diagnóstico sobre su modelo organizacional o de gestión para una mejor selección de su personal que evitó problemas relacionados con el ambiente laboral y también con stakeholders. Así mismo, la importancia social que promueve sus valores en la humanidad,

permitiendo tener a los ciudadanos un trabajo estable, teniendo en consideración a sus capacidades, por otro lado, las prácticas y la evolución, comprometen su responsabilidad con su entorno social, económico y cuidado y protección del medio ambiente que compromete su actividad. Dirigiéndolo hacia el respeto a los valores como mecanismo de responsabilidad. Por último, en la metodología, se aplicó técnicas e instrumentos de recolección de datos y definición de métodos para el procedimiento.

Según lo descrito, el objetivo general es: Determinar el nivel de relación entre la Responsabilidad social Empresarial y del Éxito Organizacional de los colaboradores del Laboratorio de muestras Veterinarias de Los Olivos Lima 2021. Los objetivos específicos planteados fueron: Determinar el nivel de relación entre el éxito organizacional y la dimensión social de la variable responsabilidad social del Laboratorio de muestras Veterinarias de Los Olivos Lima 2021.; Determinar el nivel de relación entre el éxito organizacional y la dimensión económica de la variable responsabilidad social del Laboratorio de muestras Veterinarias de Los Olivos Lima 2021; Determinar el nivel de relación entre el éxito organizacional y la dimensión medioambiental de la variable responsabilidad social del Laboratorio de muestras Veterinarias de Los Olivos Lima 2021.

Asimismo, la hipótesis general planteada, respondió al logro del objetivo general y dando respuesta a la pregunta de investigación: Determinar el nivel de relación entre la Responsabilidad social Empresarial y del Éxito Organizacional de los colaboradores del Laboratorio de muestras Veterinarias de Los Olivos Lima 2021. También se plantearon hipótesis específicas: Existe relación significativa entre el éxito organizacional y la dimensión social de la variable Responsabilidad Social Empresarial en el laboratorio de Muestras Veterinarias de Los Olivos Lima 2021; Existe relación significativa entre el éxito organizacional y la dimensión Económica de la variable Responsabilidad Social Empresarial en el laboratorio de Muestras Veterinarias de Los

Olivos Lima 2021 y Existe relación significativa entre el éxito organizacional y la dimensión Medioambiental de la variable Responsabilidad Social Empresarial en el laboratorio de Muestras Veterinarias de Los Olivos Lima 2021.

## **II. MARCO TEÓRICO**

En cuanto al marco teórico se indagó de manera detallada los estudios, previos a nivel internacional y nacional, que sirven como referentes o antecedentes de estudio, así por ejemplo, un estudio del ámbito internacional realizado por Agüeros et al., (2016), en Coahuila – Zaragoza, un estado independiente de México, hacen referencia a la variable responsabilidad social empresarial que lo conciben como una manera de responder a los cambios socioeconómicos generados por la globalización, como un concepto nuevo en el mundo de los negocios y que está acorde con las exigencias de una sociedad y del mercado mismo ; hacen a una empresa, por lo que se hace necesario incorporar una serie de normas, políticas voluntarias, formándose compromisos con la comunidad, se consideran también que es un nuevo paradigma que le da ventaja competitiva a una empresa frente a las demás.

Por su parte, Barrio (2016), desarrolló su estudio en la Universidad Autónoma de Barcelona – España, hace mención a la responsabilidad social, agregando el término corporativa. Agrega que las prácticas empresariales como la corrupción, violación de los derechos laborales, desastres y daño perjudicial al medio ambiente, conllevaron al deterioro social, humano y medioambiental. Además, estas prácticas han conducido a que la ciudadanía desconfíe de las empresas, es decir, las empresas han perdido credulidad dentro de la sociedad, al considerarse que no son parte de la sociedad a las que se deben y le dan legitimidad, inclusive están en el extremo que un juez determine si una empresa se comporta bien o mal. Felizmente, en la sociedad actual, viene haciendo eco la sensibilización en las sociedades empresariales y en la población en general el interés por cuidar el medio ambiente y proteger los derechos

laborales de la ciudadanía, a lo que se suma la gran importancia de las ciencias de la tecnología, la comunicación que hacen posible el acercamiento entre las empresas y la población. Pudiendo comunicar por estos medios las preocupaciones y expectativas de cada sector sobre algunas malas prácticas empresariales, que poco a poco van recuperando la confianza de la sociedad y establecer un equilibrio entre las empresas y la ciudadanía. Por lo que se hace imprescindible gestionar adecuadamente los recursos intangibles que es parte de la responsabilidad social empresarial.

Por otro lado, Berruezo et. al., (2016), en su estudio que tuvo como escenario la universidad de Cuyo – Argentina, habla sobre la responsabilidad social empresarial, como un compromiso que debe asumir toda empresa para formar el desarrollo socioeconómico solidario en busca del bien común, es decir, en relación con los trabajadores, incluyendo sus familias y su entorno social, con el fin de desarrollar sus niveles de vida. Consideran que la responsabilidad social empresarial está ligada a situaciones culturales sociales, económicas y medioambientales desde hace muchas décadas atrás, pero que pasó al olvido en la década de los 80 y que en los noventa vuelve a tomar protagonismo en aras de lograr el desarrollo sustentable. Concluyen con el desarrollo de la investigación lograron conocer las prácticas, habilidades y programas de gestión empresarial propias de la responsabilidad social empresarial y se comprobó que existe un amplio número de conceptos y definiciones en torno a ello, dados por organizaciones internacionales y que pueden ser tomados para la gestión de la responsabilidad social de las organizaciones y que su aplicación pese a ser voluntaria las empresas hoy en día están comprometidas en desarrollarse dentro de los valores éticos, la transparencia, el respeto al medio ambiente y sobretodo salvaguardar las inquietudes de la comunidad en su grupo, trayendo beneficios económicos y financieros, es importante además, la forma como las pymes han tomado las habilidades respecto a la responsabilidad social empresarial, asumiendo

comúnmente la responsabilidad de actuar en un marco de ética y transparencia en sus actividades económicas, considerando los ejemplos de muchas empresas que han puesto en práctica estas estrategias.

También, Peralta (2017), en su investigación presentada en la Universidad Militar Nueva Granada de Bogotá, Colombia, hacen mención a la importancia de la responsabilidad social empresarial como estrategia para el desarrollo sostenible en las PYMES, concluyen dando una definición de responsabilidad social empresarial, considerándola “como una definición global de prácticas, políticas y planes que se desarrollan con operaciones y procedimientos en la toma de decisiones, orientado al proceder de las organizaciones y percepción que se tiene sobre ellas”. Por ello se determina oportunamente, el impacto ambiental y riesgos que ocasiona el desarrollo de una actividad económica, por lo que se deben establecer vínculos de afecto y bienestar con los trabajadores, promoviendo las prácticas innovadoras para mejorar el cuidado del medio ambiente y reducir a la mínima expresión su impacto. Si una empresa logra mejorar los conocimientos, técnicas para la protección medioambiental, aumentando la lealtad y compromiso de sus empleados, con profesionales capacitados, que se desarrollen en un clima laboral favorable mejoran su productividad, generan satisfacción y logran un impacto positivo. Por último, un desarrollo sostenible solo es posible cuando los empresarios y sus empleados cuidan su entorno, preservan sobre los recursos naturales y ambientales y o convierten en un legado aseguran el bienestar de las futuras generaciones.

Así mismo, Fernández (2016), en la Universidad Complutense de Madrid – España, realizó, su Tesis Doctoral, en la que en su primera parte analizó un marco teórico sobre Responsabilidad Social Cooperativa, mediante el estudio de 3 dimensiones: elaboración de actividades responsables, oportunidades responsables e incentivos responsables, estableciendo indicadores y lo enriquecieron sustentándolo mediante definiciones y conceptos de diversos autores, propios de una revisión

sistemática de literatura, con la finalidad de obtener la relación entre las variables de estudio, además de la estrategia y resultados organizativos, presenta luego sus conclusiones, donde determinaron que existe una relación positiva y significativa entre las dimensiones de las variables que hacen referencia a la responsabilidad social corporativa, estrategia de los recursos humanos que tiene que ver con las habilidades, elaboración de oportunidades responsables con los resultados organizativos como innovación, capacidad de atracción y retención de talentos y resultados empresariales. Concluye también que el modelo presentado es aceptable puesto que las variables explican y predicen muy bien los resultados organizativos. Además, queda demostrado que existe una reacción positiva entre las variables de estudio. Si se pone en práctica de manera responsable la atracción y retención del talento se logra ventajas competitivas, por lo tanto, se ha puesto en evidencia que la responsabilidad social de los recursos humanos tiene un impacto favorable en los resultados organizativos en cuanto a innovación, capacidad de atracción, retención de empleados y resultados empresariales.

También son importantes los estudios nacionales, al respecto, Hernández & Manrique (2017), en su tesis desarrollada en la universidad San Ignacio de Loyola de Lima Perú, se planteó, analizar la influencia de la responsabilidad social empresarial y el éxito competitivo en una empresa, desarrolla una metodología importante basada en un enfoque mixto con alcances descriptivos, diseño no experimental transversal y diseño transeccional. Concluyen la responsabilidad social empresarial está tomando protagonismo en las empresas para lograr mejoras sociales, económicas y ambientales. Se determinó la relación positiva directa de influencia entre ambas dimensiones, los resultados se dan en la misma dirección entre las dimensiones social, económica, medioambiental y la variable éxito competitivo.

Por su parte, Terrones (2015), en su estudio desarrollado en la Pontificia Universidad Católica del Perú, hace referencia a la variable Responsabilidad social

dándole un marco teórico importante, considerándola como una ventaja competitiva, puesto que permite ver condiciones de calidad de oportunidades que las demás empresas de su rubro, por lo que es importante responder a las condiciones del entorno en la cual se desarrollan, incorporando una serie de estrategias motivacionales que incluso son incorporadas en su misión y visión, para que de esta manera se pueda responder a los intereses internos y externos de una forma integral, hacen recordar que luego del éxito privado viene el éxito público en las empresas de hoy. Como metodología hace uso del enfoque cualitativo de investigación que lo lleva a obtener el diagnóstico de la empresa para luego formularse una propuesta de mejora que lo basa en la responsabilidad social de la empresa, que es producto de una observación de campo, utilizando un diseño de investigación no experimental. Se tiene como conclusiones que el concepto de RSE ha evolucionado puesto que la visión de la empresa se convierte en una práctica que acoge los intereses y necesidades tanto internas como de su entorno de manera general e integral dándole un enfoque institucional direccionándola hacia la mejora de su competitividad. Se produce un cambio de concepción empresarial, donde la RSE se convierte en una estrategia que genera valor y permite el logro de objetivos de manera sostenida en su grupo de interés, hace mención que la arquitectura institucional es una herramienta de soporte a las estrategias de la empresa ya que en función a ella se alinean los proyectos, programas, objetivos y los esfuerzos institucionales. Determinó que el plan estratégico ha permitido integrar y sistematizar la información de la empresa para conocer su situación actual y proyectarse hacia el futuro y cumplir con el logro de sus objetivos, considerando que a medida como mejora sus stakeholders, satisface mejor las expectativas y logra ventajas competitivas.

También, Limo & Peña (2019), en su Tesis desarrollada en la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, menciona a la variable Responsabilidad Social y Cultura organizacional, describe un importante marco teórico, tomando en

consideración varios autores y define la responsabilidad social, como política de mejoras que conlleva hacia el logro de la misión institucional, tomaron 4 aspectos o procesos que lo consideraron importantes de acuerdo a la ética ambiental, fomentando una sociedad responsable y solidaria, con conocimientos sociales y de participación social. A lo referido, la responsabilidad social no influye en la cultura organizacional, por lo que debe implementarse un plan de Acción que mejore la imagen y proyección institucional; sin embargo según la prueba chi cuadrado, se encuentra que existe impacto positivo o negativo entre las dimensiones de la responsabilidad social, pero no encuentran impacto con la cultura organizacional. Finalmente, determinaron de acuerdo a la prueba de chi cuadrado, que hay impacto ya sea positivo o negativo de la dimensión relación de la sociedad con la responsabilidad social universitaria pero no se encuentra impacto con las variables cultura organizacional.

Por otro lado, Aponte et. al., (2018), en su Tesis presentada en la Pontificia Universidad Católica del Perú, hace mención a la responsabilidad social empresarial como buenas prácticas y las propone para desarrollarse en el sector financiero, lo que les lleva a realizar una extensiva revisión literaria para definir en sus dimensiones a la RSE, considerando los grupos de interés o stakeholders, la integración RSE y la estrategia empresarial, que invita a la participación de los directivos o gerencias, que luego de aplicar entrevistas a los altos funcionarios de los bancos se realizó el análisis de la información, obteniéndose los resultados que les condujo a las conclusiones: los bancos sí desarrollan prácticas de RSE, de acuerdo a un programa integral, identificándose como buenas prácticas, priorización de programas o proyectos de RSE relacionados con el medio ambiente y la comunidad; estableciendo alianzas con instituciones; proveedores e indicadores para medir el impacto. A lo que se agrega las alianzas con otros entes externos que suma a la colaboración entre trabajadores de las áreas internas. Se determinó que hay un impacto positivo en los bancos, la percepción de los clientes y el mercado tiene un efecto por lo demás bueno, pero no

se determinó su impacto en la rentabilidad.

En lo referente a la dimensión, Responsabilidad social empresarial, se ha consultado diversas fuentes de literatura de diferentes autores, donde se aprecia que no existe consenso en torno a la clasificación de la responsabilidad social empresarial (RSE) en dimensiones, sin embargo, por las características de la unidad de investigación, se ha considerado una clasificación encontrada en el Blog Científico CEUPE – Magazine, artículo De Miguel (2021), quien toma en su manual las tres dimensiones descritas en el Libro Verde de Europa y otros autores, clasificándolos en tres dimensiones:

Dimensión Social, donde se hace referencia a todo lo relacionado con la persona humana, poniendo atención a la organización y sociedad en general, el cuidado del capital humano de la empresa, que también es considerado como un activo.

La dimensión económica, se centra en maximizar los beneficios económicos de la empresa, de los accionistas, así como el valor de la empresa.

La Dimensión medioambiental, que hace referencia a dos aspectos básicos, el primero referido al flujo de entrada de la empresa, como el consumo de recursos y el segundo al flujo de salida que comprende el impacto ambiental que incluye aspectos legales de cuidado y conservación del medio ambiente, como vertidos y emisiones atmosféricas, donde debe realizarse un control medioambiental e informar a la sociedad para su conocimiento.

Es importante confluir las dimensiones para sumar beneficios, que permita atender dos dimensiones en conjunto, así por ejemplo se puede juntar la dimensión social y la económica dando lugar a una mayor, como la dimensión socio-económica, que tienen la capacidad de retroalimentarse, complementarse mutuamente, generando beneficios, por ejemplo, el contrato de personas con riesgo de exclusión social por diversas causas. En consecuencia, una empresa que tiene responsabilidad

social tiene la capacidad de integrar estas tres dimensiones en su política organizativa empresarial.

Entre los indicadores para determinar el logro de las dimensiones es importante incluir los grupos de interés, conocidas como stakeholders, que no son otra cosa que las partes interesadas, que incluye a personas naturales o físicas, jurídicas, a los colectivos, sociedad organizada que pueden afectarse de manera directa e indirecta por las acciones desarrolladas o tomadas en una empresa. Cabe señalar, que entre los grupos de interés debe primar la confianza, la transparencia en torno a políticas, principios y valores. Asimismo, entre los grupos de interés debe darse el diálogo como lo propone el organismo Accountability, denominado método de los “ejes de relación”, que lo clasifica los grupos de interés en los siguientes: por su responsabilidad, incluye las empresas que guardan relación legal con la misma. Por su influencia, son los stakeholders que son aquellos que tienen la capacidad de influir en el logro de las metas de la organización. Por su cercanía, que lo constituyen los grupos que interactúan de forma interna y externa. Por su dependencia, lo constituyen los grupos que dependen en forma directa de la organización y por su representación, conformado por personas que representan a una organización y que se constituyen en representantes legales para defender los intereses a los cuales se adscriben.

Por otro lado, referente a la variable éxito organizacional, Berenstein (2011), en la revista Emprendedores News, da 6 claves para el éxito organizacional, pero antes hace una definición de éxito organizacional: considerándolo como el logro de las metas planteadas de una empresa, que incluye ocupar un puesto específico entre las empresas de sus rubro, lograr, también aumentos en los salarios de los trabajadores pero sobretodo consolidar una visión compartida y lograr cotejarla con los objetivos personales de sus colaboradores. Por ello es importante involucrar a todo el personal para que puedan asumir los logros de la empresa. También hace mención de la importancia del capital humano, por lo que se debe crear estrategias innovadoras para

cuidar al personal, una adecuada capacitación permite mejorar en un 30% la productividad, sin embargo, no solo consiste en tener las personas idóneas, sino aquellas que dan lo mejor de sí mismas. Sugiere que se debe motivar a los empleados, puesto que es el capital de mayor relevancia en una empresa, por lo que se debe respetar sus horarios, brindarles un buen trato y brindarles prestaciones, atesorar el capital humano es una regla implícita en toda organización, acotó. Es importante para una organización, ubicar el problema con los colaboradores, recomienda realizar un diagnóstico y liderarlo de tal manera el modelo los motive y comprometa con la empresa para que puedan innovar y cambiar. Sostiene también, que se debe invertir en el capital humano, por lo que se debe hacer un buen reclutamiento y una buena inducción para asegurar la permanencia de personal capacitado y motivado. Por último, considera que se debe ir paso a paso, sin precipitarse, esto significa tener una planificación adecuada, donde integre a directivos y colaboradores con un solo compromiso que mejore no solo las ganancias de la empresa sino también, la vida de los colaboradores, teniendo una mejor calidad y proyectándose una imagen de equilibrio con la naturaleza y la sociedad.

En cuanto a las dimensiones del éxito organizacional, existen teoría relacionadas como liderazgo organizacional, clima organizacional, así como también, al modelos de gestión organizacional dentro de los cuales se encuentra el modelo de gestión organizacional en alcanzar los objetivos, considerando que éstos llevan a éxito organizacional se tomará sus dimensiones para facilitar el presente estudio, entendiéndose que el modelo de gestión organizacional basada en el logro de objetivos, es el conjunto de estrategias que permiten el mejoramiento continuo en los sistemas administrativos, pues considera a los colaboradores, desarrollo de actividades, servicios, la competitividad, la gestión del talento humano, como condiciones laborales y productividad (Tamayo, Del Río, & García, 2014).

Tamayo, Del Río, & García (2014), reconocen tres dimensiones básicas: del éxito organizacional, así tenemos: dimensión desarrollo humano, que lo define como la permanente renovación de calidad de vida de las personas y de la población, relacionados al aprendizaje, salud, educación y empleo, que lleva al desarrollo de la personalidad. Indicadores: aspecto social, que busca establecer relaciones de armonía desarrollando capacidades y conocimientos; aspecto contexto, que significa implantar un desarrollo proactivo entre los entornos sociales, económicos y ambientales; físico y corporal, que comprenden las habilidades motrices, mentales y orgánicas para la optimización del desempeño laboral; aspecto emocional, referido al despliegue emocional para analizar el accionar cotidiano; aspecto cognitivo – intelectual, referido a la evolución del aprendizaje, potenciando el desarrollo de la conciencia materializándola en acciones.

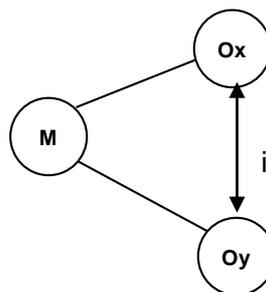
La dimensión condiciones laborales, que aglutina variables relacionadas al rendimiento de los trabajadores para el ejercicio de un trabajo, considerando aspectos físicos, psicológicos y sociales. Se considera como indicadores a diseños de áreas de trabajo que deben ser estandarizados con diseño de puestos de trabajo, llamada ergonomía de los puestos de trabajo, que busca el confort del trabajador y reduce los riesgos; evolución en las experiencias, comprende la utilización de herramientas de interacción de trabajo; indicadores de producción, donde se analiza el rendimiento productivo partiendo de las capacidades personales, grupales, logrando estándares de calidad, cantidad y espacio; trabajo en equipo, donde se analiza el rendimiento por grupos de trabajo. Por último, la dimensión productividad, entendida en términos organizacionales con relación entre entregables, como tangibles e intangibles frente a la cantidad y calidad que se usan para la producción en un momento determinado, incluye perspectivas económicas como tierra, trabajo, capital, información y tecnología y en términos administrativos, son capitalizados como recursos físicos, financieros, tecnológicos y talento humano (p.74).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

Por su finalidad, la investigación fue de tipo aplicada, puesto que está orientada a mejorar el conocimiento de la realidad. Fue de enfoque cuantitativo, ya que busca explicar y predecir los fenómenos en busca de regularidades y relaciones causales, siguiendo un proceso riguroso y con reglas lógicas, los datos obtenidos deben ser validados y confiables, con un razonamiento deductivo que se inicia con la teoría, de donde se derivan las hipótesis que finalmente se evalúa (Restrepo, 2018).

Se hizo uso del diseño de investigación no experimental, porque no se tuvo control, ni manipuló de manera deliberada las variables, por su alcance es de tipo transversal, dado que su incidencia se estimó la situación, además, fue correlacional, puesto que buscó el enlace o asociación entre variables que llevó a la explicación de las causas (Hernández & Mendoza, 2018).



Donde:

M: Muestra

Ox: Observación de la variable responsabilidad social empresarial.

Oy: Observación de la variable éxito organizacional.

i: relación entre la responsabilidad social empresarial y el éxito organizacional.

#### 3.2. Operacionalización de variables

##### Responsabilidad social empresarial (RSE)

Según Cajiga (2021), la responsabilidad social empresarial (RSE), es el compromiso consciente y congruente que debe cumplirse de manera integral los fines de una empresa, en el espacio interno y externo, tomando en cuenta las dimensiones sociales, económicas

y ambientales, para todos sus integrantes, siendo respetuosos por las personas, observando los valores éticos, la comunidad y sobretodo respetando el medio ambiente y de esta manera construir el bien común de manera sostenible.

### **Éxito organizacional**

Para Gamboa & Jiménez (2016), el éxito organizacional es el logro de metas que ha proyectado una empresa, lo mismo que debe ser concebida tal cual por la comunidad en el ámbito interno y externo de una organización, que se constituye en el marco referencial de desarrollo y forma parte de su misión que requiere saber hacer, tomar previsiones, tener una filosofía de dirección que garantiza la estabilidad y el desarrollo.

**Tabla 1**

*Escala de medición: Ordinal Tipo Likert (respuestas a las preguntas)*

<b>Criterio</b>	<b>Equivalencia</b>
Nunca	1
Casi nunca	2
Algunas veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

La población en la presente investigación consta de 29 trabajadores del laboratorio de muestras veterinarias de los Olivos 2021, sustenta según Wigodski (2010), La población, es un grupo de individuos, de objetos o medidas con características comunes y son observables en un lugar determinado y que son consideradas en una investigación.

#### **Muestra**

En el estudio se utilizó una muestra censal conformada por la totalidad de integrantes de la población, donde no se ha influido en su conformación por estar predeterminada por las condiciones de la investigación, entonces se incluye al 100% de la población, por considerar que es un número manejable y por ser una población pequeña se sustenta según Ramírez (2013), quién sostiene que la muestra censal es aquella donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra (p.75).

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de**

#### **Técnica**

Como técnica de investigación en la presente se hizo uso de la encuesta, que según Fernández & Baptista (2014) la encuesta, es una técnica para la investigación que consiste en obtener datos mediante entrevista a un determinado grupo de personas de una muestra representativa, donde es importante la disposición de las personas a informar, se materializa a través de un cuestionario prediseñado por el investigador.

Considerando el detalle teórico se aplicará una encuesta a los 29 trabajadores del laboratorio de muestras Veterinarias de los Olivos Lima 2021.

#### **Instrumento**

Como instrumento de acopio de los datos para la investigación, se elaboró un cuestionario, por ser el instrumento por el cual se materializa la encuesta como técnica de investigación. Se sustenta según Hernández & Baptista (2014), quién sostiene que un

cuestionario consiste en una serie de preguntas que deben responder los propios sujetos de la investigación, en lo posible de manera escrita para evitar los sesgos ocasionados por la presencia del entrevistador.

### **Validez**

La validez del instrumento estuvo a cargo de dos profesionales expertos en la materia de estadística, quienes estimaron y evaluaron cada uno de los ítems de los cuestionarios. Según el siguiente detalle:

**Tabla 2**

*Listado de expertos*

	<b>Experto</b>	<b>Especialidad</b>
Mg.	Mariano López Ruiz	Administración
Dra.	Anita Gloria Riofrío Juárez	Administración
Mg.	Mgtr. Vallejos More, Leandro Alonso	Estadística

*Nota: Mg: Magíster*

### **Confiabilidad**

Para diagnosticar el nivel de consistencia en los instrumentos elaborados de variabilidad y homogeneidad del instrumento de investigación se aplicó el coeficiente de Alfa de Cronbach, empezando con una prueba piloto de 8 trabajadores para la aplicación y determinación de coeficientes encontrados.

**Tabla 3**

*Rangos y estimación del coeficiente alfa de Cronbach*

Rangos o intervalos que pertenecen al coeficiente alfa de Cronbach	Estimación o valoración de la confiabilidad de los ítems analizados
De 0 a 0,5	Inaceptable
De 0,51 a 0,6	Pobre
De 0.61 a 0,7	Débil/Cuestionable
De 0.71 a 0,8	Aceptable
De 0.81 a 0,9	Bueno
De 0.91 a 1	Excelente

**Tabla 4**

*Nivel de fiabilidad según Alfa de Cronbach, obtenido a través del software SPSS*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
,869	30

### 3.5. Procedimientos

Para el acopio de datos el presente estudio tuvo dos etapas, en la primera etapa se solicitó y se obtuvo el permiso del laboratorio de muestras veterinarias de los Olivos de Lima 2021, seguidamente elaboró la aplicación de la encuesta a la muestra piloto a fin de garantizar la confiabilidad del instrumento. En la segunda etapa se procedió a la aplicación del instrumento de acopio de datos a los 29 trabajadores del laboratorio de muestras veterinarias de los Olivos – Lima, como parte del desarrollo del proyecto, seguidamente se hizo el análisis de los datos acopiados a través del SPSS, estableciéndose los resultados, la discusión de resultados sustentándolo en los antecedentes y el marco teórico y finalmente se describió las conclusiones.

### **3.6. Método de análisis de datos**

En el presente estudio, se ejecutó un análisis de información, usando la herramienta SPSS versión 26, así mismo las hojas de cálculo de Microsoft Excel, de esta manera se obtendrá las tablas de frecuencias que servirán para un análisis descriptivo. Con respecto al análisis inferencial, se procedió con las pruebas de normalidad de Shapiro Wilk, puesto que el tamaño de muestra es de 29 trabajadores, tomando en consideración el uso de la prueba de Spearman para la correlación entre variables y dimensiones de la investigación.

### **3.7. Aspectos éticos**

El estudio consideró conductas y principios aceptables en la investigación, se empleó normas APA 7ª edición para citar, teniendo en cuenta el autor y año de investigación, como en la realidad problemática, antecedentes y marco teórico. Asimismo, se consideró la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo, finalmente en cuanto a los datos de los encuestados y procedimientos de la empresa, se manejó con total confidencialidad

#### IV. RESULTADOS

**Objetivo General:** Determinar el nivel de relación entre la Responsabilidad social Empresarial y del Éxito Organizacional de los colaboradores del Laboratorio de muestras Veterinarias de Los Olivos Lima 2021.

**Tabla 5**

*Relación entre la Responsabilidad Social Empresarial y el Éxito Organizacional*

Responsabilidad Social Empresarial (RSE)	Éxito Organizacional (EO)							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Bajo	2	6.9	3	10.3	2	6.9	7	24.1
Medio	4	13.8	4	13.8	4	13.8	12	41.4
Alto	0	0.0	5	17.2	5	17.2	10	34.5
Total	6	20.7	12	41.4	11	37.9	29	100.0

Fuente: Base de datos de las variables de estudio, Los olivos – Lima, 2021

#### Interpretación

En la tabla 5, se aprecia el cruce de las variables Responsabilidad Social Empresarial y Éxito Organizacional en los colaboradores del Laboratorio de Muestras Veterinarias de los Olivos, donde se tiene como resultado que el 13.8% de los encuestados consideran que existe una relación media y el 17.2% de encuestados indicó una relación en un “nivel alto” entre las variables estudiadas.

**Objetivo Específico 1:** Determinar el nivel de relación entre el éxito organizacional y la dimensión social de la variable responsabilidad social empresarial de la empresa de muestras veterinarias de los olivos Lima 2021

**Tabla 6**

*Relación entre el éxito organizacional y la dimensión social de la variable responsabilidad social Empresarial*

Éxito	Dimensión Social							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
Organizacional	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Bajo	0	0.0	4	13.8	2	6.9	6	20.7
Medio	0	0.0	9	31.0	3	10.3	12	41.4
Alto	1	3.4	5	17.2	5	17.2	11	37.9
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>3.4</b>	<b>18</b>	<b>62.1</b>	<b>10</b>	<b>34.5</b>	<b>29</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Base de datos de las variables de estudio, Los Olivos, Lima 2021.

### Interpretación

En la tabla 6, se aprecia el cruce de la variable Éxito Organizacional y la Dimensión Social, donde se tiene como resultado que el (31.0%) de los encuestados indican un “nivel medio” entre el Éxito Organizacional y la Dimensión Social, sin embargo, el (17.2%) de los encuestados consideran un “nivel alto”.

**Objetivo Específico 2:** Determinar el nivel relación entre el éxito organizacional y la dimensión económica de la variable responsabilidad social empresarial de la empresa de muestras veterinarias de los olivos Lima 2021

**Tabla 7**

*Relación entre el éxito organizacional y la dimensión económica de la variable responsabilidad social Empresarial*

		<b>Dimensión Económica</b>							
<b>Éxito</b>		<b>Bajo</b>		<b>Medio</b>		<b>Alto</b>		<b>Total</b>	
<b>Organizacional</b>		<b>N°</b>	<b>%</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
<b>Bajo</b>		0	0.0	2	6.9	4	13.8	6	<b>20.7</b>
<b>Medio</b>		1	3.4	3	10.3	8	<b>27.6</b>	12	<b>41.4</b>
<b>Alto</b>		0	0.0	3	<b>10.3</b>	8	27.6	11	<b>37.9</b>
<b>Total</b>		<b>1</b>	<b>3.4</b>	<b>8</b>	<b>27.6</b>	<b>20</b>	<b>69.0</b>	<b>29</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Base de datos de las variables de estudio, Los Olivos - Lima 2021

### **Interpretación**

En la tabla 7, se aprecia el cruce de la variable Éxito Organizacional y la Dimensión Económica, donde se tiene como resultado que el (27.6%) de los encuestados indican un “nivel alto” entre el Éxito Organizacional y la Dimensión Económica, sin embargo, el (10.3%) de los encuestados consideran un “nivel medio”.

**Objetivo Específico 3:** Determinar el nivel relación entre el éxito organizacional y la dimensión medioambiental de la variable responsabilidad social empresarial de la empresa de muestras veterinarias de los olivos Lima 2021.

**Tabla 8**

*Relación entre el éxito organizacional y la dimensión medioambiental de la variable responsabilidad social Empresarial.*

Éxito	Dimensión Medioambiental							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
Organizacional	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Bajo	2	6.9	0	0.0	4	13.8	6	20.7
Medio	2	6.9	0	0.0	10	34.5	12	41.4
Alto	2	6.9	0	0.0	9	31.0	11	37.9
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>20.7</b>	<b>0</b>	<b>0.0</b>	<b>23</b>	<b>79.3</b>	<b>29</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Base de datos de las variables de estudio, Los Olivos - Lima 2021

### Interpretación

En la tabla 8, se aprecia el cruce de la variable Éxito Organizacional y la Dimensión Medioambiental, donde se tiene como resultado que el (34.5%) de los encuestados indican un “nivel alto” entre el Éxito Organizacional y la Dimensión Económica, sin embargo, el (6.9%) de los encuestados consideran un “nivel bajo”.

## Prueba de hipótesis

### Hipótesis General

**H1:** Existe relación significativa entre el éxito organizacional y la Responsabilidad Social Empresarial en el laboratorio de Muestras Veterinarias de Los Olivos Lima 2021.

**Ho:** No existe relación significativa entre el éxito organizacional y la Responsabilidad Social Empresarial en el laboratorio de Muestras Veterinarias de Los Olivos Lima 2021.

**Tabla 9**

*Relación entre éxito organizacional y responsabilidad social empresarial*

<b>Correlaciones</b>				
		Éxito Organizacional		Responsabilidad Social empresarial
Rho de Spearman	Éxito Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,831*
		Sig. (bilateral)	.	,032
		N	29	29
	Responsabilidad social empresarial	Coeficiente de correlación	,831*	1,000
		Sig. (bilateral)	,032	.
		N	29	29

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

### Interpretación:

En la tabla 9, se observa que entre las variables Responsabilidad Social Empresarial y Éxito Organizacional, existe una relación bilateral según Rho de Spearman con un coeficiente correlación de 0,831, lo que indica una relación entre fuerte y perfecta y una significancia bilateral de 0.032, que es menor de 0.05, por lo que deseamos la Hipótesis Nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (Ha): “Existe relación significativa entre el éxito organizacional y la Responsabilidad Social Empresarial en el laboratorio de Muestras Veterinarias de Los Olivos Lima 2021”.

## Hipótesis Específicas:

### Hipótesis Específica 1:

H1: Existe relación significativa entre el éxito organizacional y la dimensión social de la variable Responsabilidad Social Empresarial en el laboratorio de Muestras Veterinarias de Los Olivos Lima 2021.

Ho: No existe relación significativa entre el éxito organizacional y la dimensión social de la variable Responsabilidad Social Empresarial en el laboratorio de Muestras Veterinarias de Los Olivos Lima 2021

**Tabla 10**

*Relación entre el éxito organizacional y la dimensión social de la RSE*

		<b>Correlaciones</b>		
			Éxito Organizacional	Dimensión social
Rho de Spearman	Éxito Organizacional	Coefficiente de correlación	1	,726*
		Sig. (bilateral)	.	,022
		N	29	29
	Dimensión Social	Coefficiente de correlación	,726*	1
		Sig. (bilateral)	,022	.
		N	29	29

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

### Interpretación:

En la tabla 10, se observa que entre la variable Éxito Organizacional y la Dimensión Social existe una relación bilateral según Rho de Spearman con un coeficiente correlación de 0.726, lo que indica una relación entre moderada y fuerte y una significancia bilateral de 0.022, menor de 0.05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (H1): "Existe relación significativa entre el éxito organizacional y la dimensión social de la variable Responsabilidad Social Empresarial en el laboratorio de Muestras Veterinarias de Los Olivos Lima 2021".

### Hipótesis Específica 2:

**H1:** Existe relación significativa entre el éxito organizacional y la dimensión Económica de la variable Responsabilidad Social Empresarial en el laboratorio de Muestras Veterinarias de Los Olivos Lima 2021.

**Ho:** No existe relación significativa entre el éxito organizacional y la dimensión Económica de la variable Responsabilidad Social Empresarial en el laboratorio de Muestras Veterinarias de Los Olivos Lima 2021.

**Tabla 11**

*Relación entre el éxito organizacional y la dimensión económica de la RSE.*

		<b>Correlaciones</b>		
			Éxito Organizacional	Dimensión Económica
Rho de Spearman	Éxito Organizacional	Coeficiente de correlación	1	,738
		Sig. (bilateral)	.	,032
		N	29	29
	Dimensión Económica	Coeficiente de correlación	,032	1
		Sig. (bilateral)	,738	.
		N	29	29

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

### Interpretación:

En la tabla 11, se observa que entre la dimensión Éxito Organizacional y la Dimensión Económica de la Variable Responsabilidad Social Empresarial, existe una buena relación bilateral según Rho de Spearman con un coeficiente correlación de 0,738, lo que indica una relación entre moderada y fuerte y una significancia bilateral de 0.032, la cual es menor de 0,05. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (H1): “existe relación significativa entre el éxito organizacional y la dimensión Económica de la variable Responsabilidad Social Empresarial en el laboratorio de Muestras Veterinarias de Los Olivos Lima 2021”.

### Hipótesis específica 3

**H1:** Existe relación significativa entre el éxito organizacional y la dimensión Medioambiental de la variable Responsabilidad Social Empresarial en el laboratorio de Muestras Veterinarias de Los Olivos Lima 2021.

**Ho:** No existe relación significativa entre el éxito organizacional y la dimensión Medioambiental de la variable Responsabilidad Social Empresarial en el laboratorio de Muestras Veterinarias de Los Olivos Lima 2021.

**Tabla 12**

*Relación entre el éxito organizacional y la dimensión medioambiental de la RSE*

<b>Correlaciones</b>				
			Éxito Organizacional	Dimensión Medioambiental
Rho de Spearman	Éxito Organizacional	Coeficiente de correlación	1	,756
		Sig. (bilateral)	.	,023
		N	29	29
	Dimensión Medioambiental	Coeficiente de correlación	,756	1
		Sig. (bilateral)	,023	.
		N	29	29

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

### Interpretación:

En la tabla 12 se observa que entre la variable Éxito Organizacional y la Dimensión Medioambiental de la variable Responsabilidad Social Empresarial existe una buena relación bilateral según Rho de Spearman con un coeficiente correlación de 0,756, lo que indica una relación entre moderada y fuerte y una significancia bilateral de 0.023, menor a 0,05, lo que determina que se acepta la hipótesis alterna (Ha): “relación significativa entre el éxito organizacional y la dimensión Medioambiental de la variable Responsabilidad Social Empresarial en el laboratorio de Muestras Veterinarias de Los Olivos Lima 2021”.

## V. DISCUSIÓN

En el estudio se planteó, el objetivo general fue determinar el nivel de relación entre la Responsabilidad social Empresarial y del Éxito Organizacional de los colaboradores del Laboratorio de muestras Veterinarias de Los Olivos Lima 2021, En lo referente a las dimensiones, de la Responsabilidad social empresarial, se ha consultado diversas fuentes de literatura de diferentes autores, donde se aprecia que no existe consenso en torno a la clasificación de la responsabilidad social empresarial (RSE) en dimensiones, sin embargo, por las características de la unidad de investigación, se ha considerado una clasificación encontrada en el Blog Científico CEUPE – Magazine, artículo De Miguel (2021), quien toma en su manual las tres dimensiones: Social, económica y medioambiental; Por otro lado, referente a la variable éxito organizacional, Berenstein (2011), manifiesta que es el logro de las metas planteadas de una empresa, que incluye ocupar un puesto específico entre las empresas de sus rubro, lograr, también aumentos en los salarios de los trabajadores pero sobretodo consolidar una visión compartida y lograr cotejarla con los objetivos personales de sus colaboradores. En cuanto a las dimensiones del éxito organizacional, existen teoría relacionadas como liderazgo organizacional, clima organizacional, así como también, al modelos de gestión organizacional dentro de los cuales se encuentra el modelo de gestión organizacional basado en el logro de objetivos, considerando que éstos llevan a éxito organizacional se tomará sus dimensiones para facilitar el presente estudio, entendiéndose que el modelo de gestión organizacional basada en el logro de objetivos, es el conjunto de estrategias que permiten el mejoramiento continuo en los sistemas administrativos, pues considera a los colaboradores, desarrollo de actividades, servicios, la competitividad, la gestión del talento humano, como condiciones laborales y productividad (Tamayo, Del Río, & García, 2014). En cuanto a los resultados en la tabla 5, se aprecia el cruce de las variables Responsabilidad Social Empresarial y Éxito Organizacional en los colaboradores del Laboratorio de Muestras Veterinarias de los Olivos, donde se tiene como resultado que el 13.8% de los encuestados consideran que

existe una relación media y el 17.2% de encuestados indicó una relación en un “nivel alto” entre las variables estudiadas. Además, En la tabla 9, se observa que entre las variables Responsabilidad Social Empresarial y Éxito Organizacional, existe una relación bilateral según Rho de Spearman con un coeficiente correlación de 0,831, lo que indica una relación entre fuerte y perfecta y una significancia bilateral de 0.032, que es menor de 0.05, por lo que desechemos la Hipótesis Nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_a$ ): “Existe relación significativa entre el éxito organizacional y la Responsabilidad Social Empresarial en el laboratorio de Muestras Veterinarias de Los Olivos Lima 2021”.

Los resultados guardan relación con la tesis de Fernández (2016), en la Universidad Complutense de Madrid – España, desarrolló su Tesis Doctoral, en la que en su primera parte analizó un marco teórico sobre Responsabilidad Social Cooperativa, mediante el estudio de 3 dimensiones: desarrollo de actividades responsables, provisión de oportunidades responsables e incentivos responsables, estableciendo indicadores y lo enriquecieron sustentándolo mediante definiciones y conceptos de diversos autores, propios de una revisión sistemática de literatura, con la finalidad de obtener la relación entre la variable responsabilidad social corporativa de los recursos humanos, estrategia y los resultados organizativos, presenta luego sus conclusiones, donde determinaron que existe una relación positiva y significativa entre las dimensiones de las variables que hacen referencia a la responsabilidad social corporativa estrategia de los recursos humanos que tiene que ver con el desarrollo de habilidades, desarrollo de oportunidades responsables y los resultados organizativos como innovación, capacidad de atracción y retención de talentos y resultados empresariales. Concluye también que el modelo presentado es aceptable puesto que las variables explican y predicen muy bien los resultados organizativos. Además, queda demostrado que existe una reacción positiva entre las variables responsabilidad social corporativa estrategia de los recursos humanos y los resultados empresariales. Si se pone en práctica de manera responsable la atracción y retención del talento se logra ventajas competitivas, por lo tanto, se ha puesto en evidencia

que la responsabilidad social de los recursos humanos tiene un impacto favorable en los resultados organizativos en cuanto a innovación, capacidad de atracción, retención de empleados y resultados empresariales.

También, tiene relación con la tesis de Hernández & Manrique (2017), en su tesis desarrollada en la universidad San Ignacio de Loyola de Lima Perú, se planteó como objetivo analizar la influencia de la responsabilidad social empresarial y el éxito competitivo en una empresa, desarrolla una metodología importante basada en un enfoque mixto con alcances descriptivos, diseño no experimental transversal y diseño transeccional. Concluyen la responsabilidad social empresarial está tomando protagonismo en las empresas para lograr mejoras sociales, económicas y ambientales. Se logró determinar la existencia de una relación positiva directa de influencia entre ambas dimensiones, vale decir, entre la responsabilidad social empresarial y el éxito competitivo, cuyos resultados se dan en la misma dirección entre las dimensiones social, económica y medioambiental y la variable éxito competitivo.

Existe coherencia con la tesis de Terrones (2015), en su estudio desarrollado en la Pontificia Universidad Católica del Perú, hace referencia a la variable Responsabilidad social dándole un marco teórico importante, considerándola como una ventaja competitiva, puesto que permite vender bienes y servicios en mejores condiciones de calidad y de oportunidades que las demás empresas de su rubro, por lo que es importante responder a las condiciones del entorno en la cual se desarrollan, incorporando una serie de estrategias motivacionales que incluso son incorporadas en su misión y visión, para que de esta manera se pueda responder a los intereses internos y externos de una forma integral, hacen recordar que luego del éxito privado viene el éxito público en las empresas de hoy. Como metodología hace uso del enfoque cualitativo de investigación que lo lleva a obtener el diagnóstico de la empresa para luego formularse una propuesta de mejora que lo basa en la responsabilidad social de la empresa, que es producto de una observación de campo, utilizando un diseño de investigación no experimental. Finalmente, llega a las conclusiones

que el concepto de RSE ha evolucionado puesto que la visión de la empresa se convierte en una práctica que acoge los intereses y necesidades tanto internas como de su entorno de manera general e integral dándole un enfoque institucional direccionándola hacia la mejora de su competitividad. Se produce un cambio de concepción empresarial, donde la RSE se convierte en una estrategia que genera valor y permite el logro de objetivos de manera sostenida en su grupo de interés, hace mención que la arquitectura institucional es una herramienta de soporte a las estrategias de la empresa ya que en función a ella se alinean los proyectos, programas, objetivos y los esfuerzos institucionales. Determinó que el plan estratégico ha permitido integrar y sistematizar la información de la empresa para conocer su situación actual y proyectarse hacia el futuro y cumplir con el logro de sus objetivos, considerando que a medida como mejora sus stakeholders, satisface mejor las expectativas y logra ventajas competitivas.

Seguidamente se planteó el primer objetivo específico, determinar el nivel de relación entre el éxito organizacional y la dimensión social de la variable responsabilidad social empresarial de la empresa de muestras veterinarias de los olivos Lima 2021, la responsabilidad social empresarial (RSE), es el compromiso consciente y congruente que debe cumplirse de manera integral los fines de una empresa, en el espacio interno y externo, tomando en cuenta las dimensiones sociales, económicas y ambientales, para todos sus integrantes, siendo respetuosos por las personas, observando los valores éticos, la comunidad y sobretodo respetando el medio ambiente y de esta manera construir el bien común de manera sostenible. En la presente investigación se encontró que, según la tabla 6, se encontró que el cruce de la variable Éxito Organizacional y la Dimensión Social, donde se tiene como resultado que el (31.0%) de los encuestados indican un “nivel medio” entre el Éxito Organizacional y la Dimensión Social, sin embargo, el (17.2%) de los encuestados consideran un “nivel alto”, asimismo en la tabla 9, se observa que entre la variable Éxito Organizacional y la Dimensión Social existe una relación bilateral según Rho de Spearman con un coeficiente correlación de 0.726, lo que indica una relación entre moderada y fuerte

y una significancia bilateral de 0.022, menor de 0.05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ): “Existe relación significativa entre el éxito organizacional y la dimensión social de la variable Responsabilidad Social Empresarial en el laboratorio de Muestras Veterinarias de Los Olivos Lima 2021”.

Los resultados guardan relación con la tesis de Barrio (2016), que desarrolló una investigación en la Universidad Autónoma de Barcelona – España, hace mención a la responsabilidad social, agregando el término corporativa. Agrega que las prácticas empresariales como la corrupción, la ingeniería financiera, la explotación de la mano de obra, la violación de los derechos laborales, los desastres y daños medioambientales han llevado al deterioro social, humano y medioambiental. Además, estas prácticas han conducido a que la ciudadanía desconfíe de las empresas, es decir, las empresas han perdido credulidad dentro de la sociedad, al considerarse que no son parte de la sociedad a las que se deben y le dan legitimidad, inclusive están en el extremo que un juez determine si una empresa se comporta bien o mal. Felizmente, en la sociedad actual, viene haciendo eco la sensibilización en las sociedades empresariales y en la población en general el interés por cuidar el medio ambiente y la protección de los derechos laborales de la ciudadanía, a lo que se suma la gran importancia de las ciencias de la tecnología y la comunicación que hacen posible el acercamiento entre las empresas y la población, pudiendo comunicar por estos medios las preocupaciones y expectativas de cada sector sobre algunas malas prácticas empresariales, que poco a poco van recuperando la confianza de la sociedad y establecer un equilibrio entre las empresas y la ciudadanía. Por lo que se hace imprescindible gestionar adecuadamente los recursos intangibles que es parte de la responsabilidad social empresarial.

Asimismo, guarda relación con la tesis de Berruezo et. al., (2016), en su estudio que tuvo como escenario la universidad de Cuyo – Argentina, habla sobre la responsabilidad social empresarial, como un compromiso que debe asumir toda empresa para formar el desarrollo socioeconómico solidario en busca del bien común, es decir, en

relación con los trabajadores, incluyendo sus familias y su entorno social, con la finalidad de mejorar sus niveles de vida. Concluyen con el desarrollo de la investigación lograron conocer un conjunto de prácticas, estrategias y sistemas de gestión empresarial propias de la responsabilidad social empresarial y se comprobó que existe un amplio número de conceptos y definiciones en torno a ello, dados por organizaciones internacionales y que pueden ser tomados para la gestión de la responsabilidad social de las empresas y que su aplicación pese a ser voluntaria las empresas hoy en día están comprometidas en desarrollarse dentro de los valores éticos, la transparencia y el respeto al medio ambiente y sobretodo salvaguardar los intereses de la sociedad en su conjunto lo que trae beneficios económicos y financieros, es importante además, la forma como las pymes han tomado las estrategias de la responsabilidad social empresarial para asumir comúnmente la responsabilidad de actuar en un marco de ética y transparencia en sus actividades económicas, considerando los ejemplos de muchas empresas que han puesto en práctica estas estrategias.

En cuanto al objetivo específico 2 se planteó Determinar el nivel relación entre el éxito organizacional y la dimensión económica de la variable responsabilidad social de la empresa de muestras veterinarias de los olivos Lima 2021. Para Gamboa & Jiménez (2016), el éxito organizacional es el logro de metas que ha proyectado una empresa, lo mismo que debe ser concebida tal cual por la comunidad en el ámbito interno y externo de una organización, que se constituye en el marco referencial de desarrollo y forma parte de su misión que requiere saber hacer, tomar previsiones, tener una filosofía de dirección que garantiza la estabilidad y el desarrollo. Se encontró los siguientes resultados: En la tabla 7 se aprecia el cruce de la variable Éxito Organizacional y la Dimensión Social, donde se tiene como resultado que el (31.0%) de los encuestados indican un “nivel medio” entre el Éxito Organizacional y la Dimensión Social, sin embargo, el (17.2%) de los encuestados consideran un “nivel alto”; igualmente en la tabla 10, se observa que entre la dimensión Éxito Organizacional y la Dimensión Económica de la Variable Responsabilidad Social

Empresarial, existe una buena relación bilateral según Rho de Spearman con un coeficiente correlación de 0,738, lo que indica una relación entre moderada y fuerte y una significancia bilateral de 0.032, la cual es menor de 0,05. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (H1): “existe relación significativa entre el éxito organizacional y la dimensión Económica de la variable Responsabilidad Social Empresarial en el laboratorio de Muestras Veterinarias de Los Olivos Lima 2021”.

Los resultados encuentran sustento en el estudio sobre las dimensiones del éxito organizacional, existen teoría relacionadas como liderazgo organizacional, clima organizacional, así como también, al modelos de gestión organizacional dentro de los cuales se encuentra el modelo de gestión organizacional basado en el logro de objetivos, considerando que éstos llevan a éxito organizacional se tomará sus dimensiones para facilitar el presente estudio, entendiéndose que el modelo de gestión organizacional basada en el logro de objetivos, es el conjunto de estrategias que permiten el mejoramiento continuo en los sistemas administrativos, pues considera a los colaboradores, desarrollo de actividades, servicios, la competitividad, la gestión del talento humano, como condiciones laborales y productividad (Tamayo, Del Río, & García, 2014).

Por otro lado el estudio guarda coherencia con el estudio de Limo & Peña (2019), en su Tesis desarrollada en la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, quienes le dan a la variable Responsabilidad Social y Cultura organizacional, un importante marco teórico, tomando en consideración varios autores y define a la responsabilidad social como una política de mejora continua que conlleva hacia el logro de la misión institucional, tomaron 4 aspectos o procesos que lo consideraron importantes: Gestión ética y ambiental; formación de ciudadanos responsables y solidarios; producción y difusión de conocimientos sociales y participación social en la promoción del desarrollo más humano y sostenible. Concluyen que, la responsabilidad social no influye en la cultura organizacional, por lo que debe implementarse un plan de Acción que mejore la imagen y proyección institucional.

En cuanto al objetivo específico 3, se planteó determinar el nivel de relación entre el éxito organizacional y la dimensión ambiental de la variable responsabilidad social de la empresa de muestras veterinarias de los olivos Lima 2021. Se encontraron los siguientes resultados: En la tabla 7, se aprecia el cruce de la variable Éxito Organizacional y la Dimensión Medioambiental, donde se tiene como resultado que el (34.5%) de los encuestados indican un “nivel alto” entre el Éxito Organizacional y la Dimensión Económica, sin embargo, el (6.9%) de los encuestados consideran un “nivel bajo”; En la tabla 12, se observa que entre la variable Éxito Organizacional y la Dimensión Medioambiental de la variable Responsabilidad Social Empresarial existe una buena relación bilateral según Rho de Spearman con un coeficiente correlación de 0,756, lo que indica una relación entre moderada y fuerte y una significancia bilateral de 0.023, menor a 0,05, lo que determina que se acepta la hipótesis alterna (Ha): “relación significativa entre el éxito organizacional y la dimensión Medioambiental de la variable Responsabilidad Social Empresarial en el laboratorio de Muestras Veterinarias de Los Olivos Lima 2021”.

Resultados que guardan coherencia con el estudio de Peralta (2017), en su investigación presentada en la Universidad Militar Nueva Granada de Bogotá, Colombia, hacen mención a la Importancia de la responsabilidad social empresarial como estrategia para el desarrollo sostenible en las PYMES, concluyen dando una definición de responsabilidad social empresarial, considerándola “como un conjunto integral de políticas, prácticas y planes que se organizan en las operaciones y en los procesos de toma de decisiones, orienta el comportamiento de las compañías y la percepción que el entorno tienen sobre ellas”. Esto permite determinar oportunamente, el impacto ambiental y los riesgos que ocasiona el desarrollo de una actividad económica, por lo que se deben establecer vínculos de afecto y bienestar con los trabajadores, promoviendo las prácticas innovadoras para mejorar el cuidado del medio ambiente y reducir a la mínima expresión su impacto. Si una empresa logra mejorar los conocimientos, técnicas para la protección

medioambiental, aumentando la lealtad y compromiso de sus empleados, con profesionales capacitados, que se desarrollen en un clima laboral favorable mejoran su productividad, generan satisfacción y logran un impacto positivo. Por último, un desarrollo sostenible solo es posible cuando los empresarios y sus empleados cuidan su entorno, preservan sus recursos naturales y el medio ambiente y o convierten en un legado aseguran el bienestar de las futuras generaciones.

Por último, en el estudio se determinó los niveles de percepción de las variables responsabilidad social empresarial y el éxito organizacional; donde se encontró que, según la Tabla 15, el nivel de Responsabilidad Social Empresarial (RSE), tiene un nivel bajo del 24.1%, un nivel medio de 41.4% y nivel alto de 34.5%. Así mismo, la dimensión Social tiene un nivel bajo al 3.4%, nivel medio al 62.1% y un nivel alto de 34.5%; también, la dimensión Económica tiene un nivel bajo del 3.4%, medio de 27.6% y nivel alto al 69% y, por último, la dimensión Medioambiental tiene un nivel bajo del 20.7% y nivel alto al 79.3% y el nivel de Éxito Organizacional (EO), tiene un nivel bajo del 20.7%, un nivel medio de 41.4% y nivel alto de 37.9%. Así mismo, en la Tabla 16, se encontró que, la dimensión Desarrollo Humano tiene un nivel bajo al 27.6%, nivel medio al 10.3% y un nivel alto de 62.1%; también, la dimensión Condiciones Laborales tiene un nivel bajo del 41.4%, medio de 57.7% y nivel alto al 6.9% y, por último, la dimensión Productividad tiene un nivel bajo del 31.0% y nivel medio de 31% y un nivel alto al 37.9%.

Estos resultados tienen relación con el estudio de Aponte et. al., (2018), en su Tesis presentada en la Pontificia Universidad Católica del Perú, hace mención a la responsabilidad social empresarial como buenas prácticas y las propone para desarrollarse en el sector financiero, les condujo a las conclusiones: los bancos sí desarrollan prácticas de RSE, de acuerdo a un programa integral, identificándose como buenas prácticas; conocimiento de los stakeholders; priorización de programas o proyectos de RSE relacionados con el medio ambiente y la comunidad; integración de la RSE con la estrategia empresarial; involucramiento de la alta gerencia; asignación de

presupuesto a las actividades de RSE; establecimiento de alianzas con instituciones; homologación con proveedores y el establecimiento de indicadores para medir el impacto. A lo que se agrega las alianzas con otros entes externos que suma a la colaboración entre trabajadores de las áreas internas. Se determinó que hay un impacto positivo en los bancos, la percepción de los clientes y el mercado tiene un efecto por lo demás bueno, pero no se determinó su impacto en la rentabilidad.

## VI. CONCLUSIONES

1. Se determina que entre las variables Responsabilidad Social Empresarial y Éxito Organizacional Empresarial en el laboratorio de Muestras Veterinarias de Los Olivos Lima 2021, existe una relación significativa, sustentada según Rho de Spearman con un coeficiente correlación de 0,831, lo que indica una relación entre fuerte y perfecta y una significancia bilateral de 0.032, que es menor de 0.05, y la tabla 6, se aprecia una relación en un “nivel alto” con el 17.2% entre las variables estudiadas.
2. Se determinó Existe relación significativa entre el éxito organizacional y la dimensión social de la variable Responsabilidad Social Empresarial en el laboratorio de Muestras Veterinarias de Los Olivos Lima 2021, que se demuestra según Rho de Spearman con un coeficiente correlación de 0.726, lo que indica una relación entre moderada y fuerte y una significancia bilateral de 0.022, menor de 0.05; y el cruce de la variable entre Éxito Organizacional y la Dimensión Social, donde se tiene como resultado que el (31.0%) de los encuestados indican una relación en un “nivel medio” .
3. Se determinó que existe relación significativa entre el éxito organizacional y la dimensión Económica de la variable Responsabilidad Social Empresarial en el laboratorio de Muestras Veterinarias de Los Olivos Lima 2021, según Rho de Spearman con un coeficiente correlación de 0,738, lo que indica una relación entre moderada y fuerte y una significancia bilateral de 0.032, la cual es menor de 0,05; el cruce de la variable se tiene como resultado que el (27.6%) de los encuestados indican un “nivel alto” de relación entre el Éxito Organizacional y la Dimensión Económica,.
4. Se determinó que existe una relación significativa entre el éxito organizacional y la dimensión Medioambiental de la variable Responsabilidad Social Empresarial en el laboratorio de Muestras Veterinarias de Los Olivos Lima 2021, según Rho de Spearman con un coeficiente correlación de 0,756, lo que indica una relación entre moderada y fuerte y una significancia bilateral de 0.023, menor a 0,05, y el cruce de la variable Éxito

Organizacional y la Dimensión Medioambiental, donde se tiene como resultado que el (34.5%) de los encuestados indican un “nivel alto” de relación.

## VII. RECOMENDACIONES

De acuerdo a los resultados encontrados en la presente investigación se plantea las siguientes recomendaciones:

1. Preocuparse un poco más en reforzar el trabajo en lo que se refiere a la variable Responsabilidad Social empresarial a fin de mejorar el nivel de percepción que tienen los trabajadores del laboratorio de muestras veterinarias de los Olivos, Lima 2021, especialmente preocuparse en mejorar en lo referido a la dimensión social, esto implica mejorar las condiciones de trabajo, los salarios, preocuparse por la salud, la seguridad, el desarrollo humano y su realización personal y familiar, así mismo brindar capacitaciones de manera sostenida.
2. Se recomienda fortalecer la variable éxito organizacional, preocupándose un poco más por desarrollar las dimensiones Condiciones Laborales en sus indicadores rendimiento de los trabajadores, ambiente de trabajo, resaltar las buenas experiencias laborales valorando las capacidades personales y grupales; en cuanto a la dimensión productividad se recomienda reforzar la calidad de sus servicios, sus perspectivas y proyecciones, así como incrementar recursos para lograr el éxito de la organización y especialmente valorar la contribución del talento humano para lograr el éxito organizacional.
3. Se recomienda también, fortalecer este binomio responsabilidad social empresarial y éxito organizacional, de manera lograr la satisfacción de los colaboradores y de las personas que requieren del servicio del laboratorio de muestras veterinarias de los Olivos, Lima e implementar aspectos de mejora de los niveles de percepción tanto de los colaboradores de la empresa como de los usuarios y consolidar el éxito de la organización, trabajando sobre todo con responsabilidad social.

4. En una sociedad donde el cultivo de valores positivos viene retomando su importancia, se recomienda, considerar el fortalecimiento de las dimensiones de la variable responsabilidad social empresarial en cada uno de sus indicadores a fin de lograr el éxito organizacional.

## REFERENCIAS

- Agüeros, F., Rodríguez, H., & Sandoval, D. (2016). La responsabilidad social empresarial como ventaja Competitiv. Coahuila- Zaragoza , México. Obtenido de [http://acacia.org.mx/busqueda/pdf/03\\_16\\_Responsabilidad\\_Social\\_Empresarial.pdf](http://acacia.org.mx/busqueda/pdf/03_16_Responsabilidad_Social_Empresarial.pdf)
- Aponte, C., Ávila, C., Azcoytia, A., & Rodríguez, P. (2018). Responsabilidad Social Empresarial en el Sector Financiero en el Perú. Lima, Perú. Obtenido de [https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/12706/APONTE\\_AVILA\\_PRACTICAS\\_FINANCIERO.pdf?sequence=1](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/12706/APONTE_AVILA_PRACTICAS_FINANCIERO.pdf?sequence=1)
- Argandoña, a. (2012). ¿Qué es y que no es responsabilidad social? Madrid, España: Copyright. IESE. Business School. Obtenido de <https://media.iese.edu/research/pdfs/OP-0199.pdf>
- Barrio, E. (2016). La responsabilidad social corporativa. El caso Unilever España. Barcelona, España. Obtenido de <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/384844/ebf1de1.pdf?sequence=1>
- Berenstein, M. (2011). 6 claves del éxito. *Emprendedores News*. Recuperado el 2 de octubre de 2021, de <https://emprendedoresnews.com/tips/6-claves-para-tener-exito-organizacional.html>
- Berruezo, A., Pacheco, M., & Rolny, M. (2016). Responsabilidad social empresarial: aplicación en empresas Sanrafaelinas. Cuyo, Argentina. Obtenido de [https://cvl.bdigital.uncu.edu.ar/objetos\\_digitales/5794/tesis-cs-ec-berruezo.pdf](https://cvl.bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5794/tesis-cs-ec-berruezo.pdf)
- Bizneo Blog*. (2019). Recuperado el 2 de octubre de 2021, de Software de recursos humanos con tecnología de vanguardia.: <https://www.bizneo.com/blog/desarrollo-organizacional/>
- Cajiga, J. (2021). El concepto de responsabilidad social empresarial. *Cemefi - Centro Mexicano para la filantropía*. Obtenido de [https://www.cemefi.org/esr/images/stories/pdf/esr/concepto\\_esr.pdf](https://www.cemefi.org/esr/images/stories/pdf/esr/concepto_esr.pdf)
- De Miguel, T. (2021). Responsabilidad social empresarial: dimensiones y grupo de interés. *Blog CEUPE*. Obtenido de <https://www.ceupe.com/blog/responsabilidad-social-empresarial.html>
- Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6° ed.). México: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. Obtenido de

<https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista- Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>

Fernandez, M. (2016). Responsabilidad social corporativa estratégica de los recursos humanos basada en alto compromiso y resultados organizativos: un modelo integrador. Madrid, España. Obtenido de <https://eprints.ucm.es/id/eprint/40615/1/T38184.pdf>

Freemont. (2008). Administración en las organizaciones. En F. E. Kast, Administración en las organizaciones. México: Mac Graw Hill.

Gamboa, R., & Jiménez, L. (2016). Gestión del éxito organizacional como estrategia de valor para minimizar la reluctancia en pymes. *En Desarrollo Gerencial Revista de la Facultad de Ciencias Económicas Administrativas y Contables de la Universidad Simón Bolívar*, 1(8), 123 -142. Obtenido de <https://www.eumed.net/rev/ce/2018/4/planificacion-financiera-exito.html>

Gil, F. (2019). Solo el 5% de las empresas peruanas aplican gestiones de Responsabilidad Social. *Gestión Empleo y Management*. Recuperado el 2 de octubre de 2021, de <https://gestion.pe/economia/management-empleo/5-empresas-peruanas-aplican-gestiones-responsabilidad-social-258214-noticia/>

Hernández, D., & Manrique, G. (2017). La responsabilidad social empresarial y su influencia en el éxito competitivo de las empresas agroexportadoras de uva fresca. Lima, Perú. Obtenido de [http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2676/1/2017\\_Hernandez\\_La\\_responsabilidad\\_social\\_empresarial.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2676/1/2017_Hernandez_La_responsabilidad_social_empresarial.pdf)

Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. México: Mc Graw Hill Education. Obtenido de <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>

Limo, G., & Peña, D. (2019). El Impacto de la Responsabilidad Social Universitaria en la Cultura Organizacional de las Universidades Privadas en Lima Metropolitana, año 2019. Lima, Perú. Obtenido de [https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/648669/LimoS\\_G.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/648669/LimoS_G.pdf?sequence=3&isAllowed=y)

Montoya, R. (2015). Liderazgo organizacional, esencial para el éxito. *Gestión*. Recuperado el 2 de octubre de 2021, de <https://gestion.pe/empresa/liderazgo-organizacional->

esencial-exito-58928-noticia/

- Peralta, D. (2017). Importancia de la responsabilidad social empresarial como estrategia para el desarrollo sostenible en las PYMES. Bogotá, Colombia. Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/16539/PeraltaVillamizarDianaCarolina2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ramírez, T. (2013). Cómo hacer un proyecto de investigación. Caracas - Venezuela: Editorial PANAPO.
- Restrepo, J. (2018). Investigación científica y los tipos de investigación. *ResearchGate*. Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/329572734\\_LA\\_INVESTIGACION\\_CIENTIFICA\\_Y\\_LOS\\_TIPOS\\_DE\\_INVESTIGACION](https://www.researchgate.net/publication/329572734_LA_INVESTIGACION_CIENTIFICA_Y_LOS_TIPOS_DE_INVESTIGACION)
- Tamayo, Y., Del Río, A., & García, D. (2014). Modelo de gestión organizacional basado en el logro de objetivos. *Elsevier Doyma*, 70-77. Recuperado el 07 de octubre de 2021, de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2215910X14700217>
- Terrones, L. (2015). Responsabilidad social empresarial, arquitectura institucional e institucionalidad: el caso de Aliex SRL-Perú. Lima, Perú. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12404/6874>
- Wigodski, J. (2010). Metodología de la Investigación. Obtenido de <http://metodologiaeninvestigacion.blogspot.com/2010/07/poblacion-y-muestra.html>

## ANEXOS

### Anexo 1: Operacionalización de variables

**Tabla 13**

*Matriz de operacionalización de la variable Responsabilidad social empresarial (RSE).*

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Responsabilidad social empresarial (RSE)	Según Cajiga (2021), Es el compromiso consciente y congruente que debe cumplirse de manera integral los fines de una empresa, en el espacio interno y externo, tomando en cuenta las dimensiones sociales, económicas y ambientales, para todos sus integrantes, siendo respetuosos por las personas, observando los valores éticos	La variable tiene como muestra 29 trabajadores, se consideró las dimensiones propuestas por De Miguel (2021), Para para medirla se aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario de 15 ítems, se hizo uso de la escala tipo Likert el análisis de los resultados utilizamos la estadística descriptiva e inferencial cuyos datos se ingresarán al sistema SPSS V26; para ser contrastados con teorías y trabajos previos.	Dimensión social	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Condiciones del trabajador.</li> <li>- Niveles de salud y seguridad.</li> <li>- Salarios y realización social</li> <li>- Capacitación y desarrollo humano.</li> </ul>	Ordinal Tipo Likert 1) Nunca 2) Casi nunca 3) Algunas veces. 4) Casi siempre 5) Siempre
			Dimensión económica	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Calidad y precio de servicio.</li> <li>- Garantía y control del producto.</li> <li>- Relación con los proveedores.</li> </ul>	
			Dimensión medioambiental	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Impacto del servicio.</li> <li>- Cuidado y saneamiento.</li> <li>- Reciclaje, manejo y tratamiento de descartables.</li> </ul>	

**Tabla 14**

*Matriz de operacionalización de la variable Éxito Organizacional*

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Éxito Organizacional	Según Chiavenato (2011) El éxito organizacional es concebido como una forma de vida, como sistemas donde se desarrollan sistemas y creencias y sobretodo valores que permiten la interacción y las relaciones en una determinada organización.	La variable tiene como muestra 29 trabajadores, se consideró las dimensiones propuestas por Tamayo, Del Río, & García (2014), Para para medirla se aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario de 15 ítems, se hizo uso de la escala tipo Likert el análisis de los resultados utilizamos la estadística descriptiva e inferencial cuyos datos se ingresarán al sistema SPSS V26; para ser contrastados con teorías y trabajos previos.	Desarrollo Humano	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Acceso a la educación, salud y empleo.</li> <li>- Personalidad y desarrollo proactivo.</li> <li>- Aspecto físico, emocional y cognitivo.</li> </ul>	Ordinal Tipo Likert 1) Nunca 2) Casi nunca 3) Algunas veces. 4) Casi siempre 5) Siempre
			Condiciones Laborales	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rendimiento.</li> <li>- Ambiente de trabajo.</li> <li>- Experiencias laborales.</li> <li>- Capacidades personales y grupales.</li> </ul>	
			Dimensión Productividad	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Calidad y cantidad de servicio.</li> <li>- Proyecciones y perspectivas.</li> <li>- Recursos y talento humano</li> </ul>	

## Tabla

### Matriz consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	POBLACION	DISEÑO	TECNICA E INSTRUMENTO	ESTADISTICA
<p><b>Problema principal:</b> Cuál es la relación entre el éxito organizacional y la responsabilidad social del Laboratorio de muestras Veterinarias de Los Olivos Lima 2021?</p> <p><b>Problemas específicos:</b> ¿Cuál es la relación entre el éxito organizacional y la dimensión social de la variable responsabilidad social del Laboratorio de muestras Veterinarias de Los Olivos Lima 2021?; ¿Cuál es la relación entre el éxito organizacional y la dimensión económica de la variable <b>responsabilidad social del Laboratorio de muestras Veterinarias de Los Olivos Lima 2021?</b> y ¿Cuál es la relación entre el éxito organizacional y la dimensión ambiental de la variable responsabilidad social del Laboratorio de muestras Veterinarias de Los Olivos Lima 2021?.</p>	<p><b>Objetivo principal:</b> Determinar el nivel de relación entre la Responsabilidad social Empresarial y del Éxito Organizacional de los colaboradores del Laboratorio de muestras Veterinarias de Los Olivos Lima 2021</p> <p><b>Objetivos específicos:</b> Los objetivos específicos planteados fueron: Determinar el nivel de relación entre el éxito organizacional y la dimensión social de la variable responsabilidad social Determinar el nivel de relación entre el éxito organizacional y la dimensión económica de la; Determinar el nivel de relación entre el éxito organizacional y la dimensión medioambiental de la variable</p>	<p><b>Hipótesis general:</b> Existe relación significativa entre el éxito organizacional y la Responsabilidad Social Empresarial en el laboratorio de Muestras Veterinarias de Los Olivos Lima 2021</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b> Existe relación significativa entre el éxito organizacional y la dimensión social de la variable Responsabilidad Social Empresarial Existe relación significativa entre el éxito organizacional y la dimensión Económica de la variable Responsabilidad Social Empresarial Existe relación significativa entre el éxito organizacional y la dimensión Medioambiental de la variable Responsabilidad Social Empresarial</p>	<p><b>Variable 1:</b> <b>Responsabilidad social empresarial</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Social</li> <li>• Económica</li> <li>• Medioambiental</li> </ul> <p><b>Variable 2:</b> Éxito Organizacional</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollo humano</li> <li>• Condiciones laborales</li> <li>• productividad</li> </ul>	<p>La población en la presente investigación consta de 29 trabajadores del laboratorio de muestras veterinarias de los Olivos 2021, sustenta según Wigodski (2010), La población, es un grupo de individuos, de objetos o medidas con características comunes y son observables en un lugar determinado y que son consideradas en una investigación.</p>	<p>El diseño es no experimental con corte transversal, el nivel de investigación es correlacional.</p> <p>Dónde:</p> <p>M: muestra: O1: Variable 1: Responsabilidad social empresarial O2: Variable 2: Éxito Organizacional r : relación: entre O1 y O2</p>	<p><b>Encuesta Cuestionario</b></p>	<p>El análisis se desarrollará en el programa estadístico SPSS V.25 y como herramienta auxiliar se utilizara el programa Microsoft Excel, el cual permitirá distribuir los datos obtenidos en el cuestionario a través de tablas y figuras.</p>

## Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

### CUESTIONARIO SOBRE PERCEPCIÓN DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL Y EL ÉXITO ORGANIZACIONAL EN UN LABORATORIO DE MUESTRAS VETERINARIAS DE LOS OLIVOS – LIMA 2021.

Estimado colaborador del laboratorio de muestras veterinarias de Los Olivos de Lima: A continuación, se le presenta un instrumento para que evalúe cuidadosamente su percepción sobre la “Responsabilidad social de la empresa” y el “éxito organizacional” en su condición de trabajador de dicho laboratorio.

**IMPORTANTE:** Se le hace de conocimiento que la información que usted consignen en el presente cuestionario es estrictamente confidencial, es anónimo, es decir no colocará su nombre. Los datos serán utilizados solo para fines de estudio.

5) Siempre 4) Casi siempre 3) Algunas veces 2) Casi nunca 1) Nunca.

N°	N1 - RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL (RSE)	1	2	3	4	5
<b>Dimensión 1: DIMENSIÓN SOCIAL</b>						
1	La empresa cuenta con su cuota de personal con discapacidad.					
2	Los salarios que percibes está por encima de la media de las empresas dedicadas a este rubro.					
3	La empresa te brinda seguridad social y previsional.					
4	La empresa aplica políticas relacionadas a flexibilidad laboral y contrato social.					
5	La empresa te brinda buenas condiciones laborales en cuanto a equipos de seguridad y protección.					
<b>Dimensión 3: Dimensión Económica</b>						
6	Los servicios que brinda la empresa son de alta calidad y seguridad.					
7	Las muestras tienen resultados confiables, serios y oportunos.					
8	Para obtener las muestras siguen un riguroso proceso y considera que el personal está capacitado.					
9	Los precios que cobra por el servicio guardan relación con la calidad de sus diagnósticos.					
10	Considera que la empresa obtiene buenos beneficios económicos y hace partícipes a sus empleados de los mismos.					
<b>Dimensión 3: Dimensión Medioambiental</b>						
11	Los materiales cortopunzantes y residuos potencialmente infecciosos son colocados en una bolsa blanca, rotulados y desechados como residuos hospitalarios o equivalentes.					

12	Los materiales utilizados para la recolección son desinfectados antes de salir del ambiente físico de la empresa.					
13	Las muestras tienen un embalaje triple y se hace la desinfección externa en cada etapa.					
14	La empresa participa en acciones de reciclaje y cuidado de su entorno natural.					
15	En la misión y visión de la empresa se han insertado acciones relacionadas al cuidado del medio ambiente y vienen siendo implementadas con responsabilidad.					
<b>N°</b>	<b>V2- ÉXITO ORGANIZACIONAL (EO)</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Dimensión 1: Desarrollo Humano</b>						
16	La empresa fomenta la capacitación y el desarrollo de las competencias y capacidades de sus empleados.					
17	La empresa brinda apoyo socioemocional a sus colaboradores.					
18	La empresa se preocupa por mejorar la calidad de vida de sus trabajadores y el de sus familias.					
19	La empresa garantiza a sus colaboradores un ambiente proactivo con su entorno social, económico y ambiental.					
20	La empresa fomenta acciones de compañerismo, trabajo en equipo y trabajo colaborativo.					
<b>Dimensión 2: Condiciones Laborables</b>						
21	En la empresa se respira un ambiente de cordialidad y confianza entre sus empleados.					
22	La infraestructura de la empresa brinda confortabilidad a sus colaboradores.					
23	Los directivos valoran los logros, la creatividad y emprendimiento de sus colaboradores.					
24	La empresa brinda oportunidades para que los colaboradores compartan sus experiencias exitosas.					
25	La empresa reconoce la labor de sus colaboradores a través de asensos u otras formas de motivación.					
<b>Dimensión 3: Productividad.</b>						
26	La empresa ofrece garantía en lo referido a la calidad de sus servicios.					
27	La empresa ve incrementada sus atenciones por la confianza que inspira en los dueños de sus pacientes.					
28	La empresa se proyecta a un crecimiento o ampliación de servicios a un corto plazo.					
29	La imagen que la empresa proyecta en su entorno lo considera que va en aumento, además la considera buena..					
30	Los recursos que utiliza, incluido el talento humano son seleccionados entre lo mejor de lo mejor.					

**¡GRACIAS POR SU TIEMPO BRINDADO!**

### Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos

#### Anexo 3: Ficha de validación de expertos

##### FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	Recolectar información referente a la relación entre el éxito organizacional y la responsabilidad social empresarial en un laboratorio de muestras veterinarias de los Olivos de Lima, 2021.
Nombres y apellidos del experto	Anita Gloria Riofrio Juárez
Documento de identidad	40862253
Años de experiencia en el área	10 años
Máximo Grado Académico	Doctora
Nacionalidad	Perú
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Docente
Número telefónico	945974758
Firma	 Dra. Anita G. Riofrio Juárez, MBA CLAD - 01897
Fecha	28/10/2021

### FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	CUESTIONARIO
Objetivo del instrumento	Recolectar información referente a la relación entre el éxito organizacional y la responsabilidad social empresarial en un laboratorio de muestras veterinarias de los Olivos de Lima, 2021.
Nombres y apellidos del experto	Mariano López Ruiz
Documento de identidad	09869191
Años de experiencia en el área	20 años
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Perú
Institución	Universidad Cesar Vallejo
Cargo	Docente
Número telefónico	942982269
Firma	
Fecha	28/10/2021

### FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	CUESTIONARIO
Objetivo del instrumento	Recolectar información referente a la relación entre el éxito organizacional y la responsabilidad social empresarial en un laboratorio de muestras veterinarias de los Olivos de Lima, 2021.
Nombres y apellidos del experto	Mgtr. Vallejos More, Leandro Alonso
Documento de identidad	44896381
Años de experiencia en el área	4 años
Máximo Grado Académico	Master Business Administration
Nacionalidad	Perú
Institución	Universidad Cesar Vallejo
Cargo	Docente
Número telefónico	947-984-742
Firma	
Fecha	6/10/2021

Activar Wi  
Ir a Configura

## Anexo 4: Consentimiento Informado



"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

### AUTORIZACION

Yo, TRILCE ALHELI VELASQUEZ ALVAREZ, identificado con DNI 42373523, en mi calidad de Gerente General del VET SUPPORT SOCIEDAD ANONIMA CERRADA - VET SUPPORT S.A.C., con RUC 20547882157, ubicado CALLE EL AMARGON NRO. 4078 URB. LAS PALMERAS DISTRITO DE LOS OLIVOS DEPARTAMENTO DE LIMA.

### OTORGO LA AUTORIZACION:

Al Sr. RODOLFO RAUL MARTINEZ LOPEZ, identificado con DNI 43082471, quien se encuentra cursando el X ciclo de la carrera profesional de Administración de Empresas en la Universidad Cesar Vallejo – Lima, para que realicen el trabajo de investigación denominado:  
"RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL Y LA RELACIÓN CON EL ÉXITO ORGANIZACIONAL EN UN LABORATORIO DE MUESTRAS VETERINARIAS DE LOS OLIVOS, LIMA 2021" en nuestra empresa, asimismo aplicar el instrumento de recolección de datos con la finalidad de desarrollar su tesis de investigación, para optar al grado de Bachiller y Título Profesional.

Los Olivos ,13 setiembre 2021

VET SUPPORT S.A.C.  
  
Trilce A. Velásquez Álvarez  
GERENTE GENERAL

Vet Support SAC  
Calle El Amargón 4078  
Los Olivos  
Lima - Perú

## Anexo 5: Nivel de percepción de las variables Responsabilidad Social Empresarial y Éxito Organizacional.

**Tabla 15**

*Nivel de percepción de la variable responsabilidad social Empresarial (RSE)*

VARIABLE/DIMENSION	Nivel	ni	%
Variable 1: Responsabilidad Social Empresarial (RSE)	Bajo	7	24.1
	Medio	12	41.4
	Alto	10	34.5
Dimensión: Social	Bajo	1	3.4
	Medio	18	62.1
	Alto	10	34.5
Dimensión: Económica	Bajo	1	3.4
	Medio	8	27.6
	Alto	20	69.0
Dimensión: Medioambiental	Bajo	6	20.7
	Medio	0	0.0
	Alto	23	79.3

*Nota: ni: número de trabajadores*

### Interpretación

Según lo verificado, el nivel de Responsabilidad Social Empresarial (RSE), tiene un nivel bajo del 24.1%, un nivel medio de 41.4% y nivel alto de 34.5%. Así mismo, la dimensión Social tiene un nivel bajo al 3.4%, nivel medio al 62.1% y un nivel alto de 34.5%; también, la dimensión Económica tiene un nivel bajo del 3.4%, medio de 27.6% y nivel alto al 69% y, por último, la dimensión Medioambiental tiene un nivel bajo del 20.7% y nivel alto al 79.3%.

**Tabla 16***Nivel de percepción de la variable Éxito Organizacional*

VARIABLE/DIMENSION	Nivel	ni	%
Variable 1: Éxito Organizacional (EO)	Bajo	6	20.7
	Medio	12	41.4
	Alto	11	37.9
Dimensión: Desarrollo Humano	Bajo	8	27.6
	Medio	3	10.3
	Alto	18	62.1
Dimensión: Condiciones Laborales	Bajo	12	41.4
	Medio	5	57.7
	Alto	2	6.9
Dimensión: Productividad	Bajo	9	31.0
	Medio	9	31.0
	Alto	11	37.9

*Nota: ni: número de trabajadores***Interpretación**

Según lo verificado, el nivel de Éxito Organizacional (EO), tiene un nivel bajo del 20.7%, un nivel medio de 41.4% y nivel alto de 37.9%. Así mismo, la dimensión Desarrollo Humano tiene un nivel bajo al 27.6%, nivel medio al 10.3% y un nivel alto de 62.1%; también, la dimensión Condiciones Laborales tiene un nivel bajo del 41.4%, medio de 57.7% y nivel alto al 6.9% y, por último, la dimensión Productividad tiene un nivel bajo del 31.0% y nivel medio de 31% y un nivel alto al 37.9%.