

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO

ESCUELA DE POSGRADO



TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN CON MENCIÓN EN RECURSOS HUMANOS

**“Cultura organizacional y responsabilidad social corporativa
de la institución educativa privada deportivo Adeu Chiclayo 2019”**

Área de Investigación:

Relaciones Humanas Laborales

Autor:

Br. Barboza García Katerine Vanessa

Jurado Evaluador:

Presidente: Mg. Fiestas Dejo, Iris Paola

Secretario: Dr. Márquez Yauri, Heyner Yuliano

Vocal: Mg. Ñique Cadillo, Miguel Oscar

Asesor:

DR. Vilca Tantapoma Manuel Eduardo

Código Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-7836-7107>

TRUJILLO -PERÚ

2022

Fecha de sustentación: 2022/05/17

DEDICATORIA

A Dios por brindarme salud, amor, y bendecir mi camino, para lograr cumplir este propósito en mi vida.

A mis padres por su apoyo absoluto, quienes con su ejemplo lograron formar en mí el deseo de salir adelante y entender que todo es posible con esfuerzo.

A mis hermanos, por su apoyo y compañía.

A mi esposo Wilmer; y a mi mayor tesoro, mi hijo Arley, por darme las fuerzas para lograr este propósito y meta profesional.

La autora

AGRADECIMIENTO

A Dios, porque gracias a él logre culminar mi carrera universitaria gracias a su guía y fortaleza.

A mis padres, quienes fueron el principal motivo para lograr esta meta en mi vida, y devolverles el gran esfuerzo que hicieron por mí.

A mis hermanos, por su comprensión, aliento y apoyo en el proceso de mi vida universitaria.

A mi hijo Arley y a mi esposo Wilmer, por estar siempre a mi lado brindándome la motivación necesaria para lograr mis objetivos.

A mi asesor el Dr. Eduardo Vilca Tantapoma, por su apoyo y orientación en el desarrollo de la presente investigación.

A la universidad y a mis docentes.

La autora

RESUMEN

En el presente trabajo de investigación, el objetivo general fue determinar la relación entre las variables cultura organizacional y la responsabilidad social corporativa en la Institución Educativa Deportivo Adeu, Chiclayo. La metodología que se utilizó fue de diseño no experimental, descriptiva, correlacional, la recolección de información se realizó mediante la aplicación de un cuestionario aplicado a 42 trabajadores, se utilizó los métodos de análisis deductivo y de síntesis, el plan de análisis de datos contempló el uso del programa estadístico SPSS. Los resultados revelaron que la cultura organizacional se caracteriza por un alto grado de compromiso entre sus miembros con una aceptación del 52%, además el 43% aceptan los valores compartidos dentro de la institución, sin embargo, un 36% se muestra resistente a los cambios, además el nivel de responsabilidad social corporativa de la institución, se encuentra en un rango medio según el 55% de encuestados. Se concluyó que existe relación entre la cultura organizacional y la responsabilidad social corporativa de la Institución Educativa Privada Deportivo Adeu, altamente significativo con un índice de correlación de 0,768** y con una significancia de 0.000.

Palabras clave: cultura organizacional, misión, responsabilidad social corporativa, valores.

ABSTRACT

In the present research work, the general objective was to determine the relationship between the variables of organizational culture and corporate social responsibility at the Adeu Sports Educational Institution, Chiclayo. The methodology used was of a non-experimental, descriptive, correlational design, the collection of information was carried out by applying a questionnaire applied to 42 workers, the deductive and synthetic analysis methods were used, the data analysis plan included the use of the statistical program SPSS. The results revealed that the organizational culture is characterized by a high degree of commitment among its members with an acceptance of 52%, in addition 43% accept the shared values within the institution, however, 36% are resistant to changes. In addition, the level of corporate social responsibility of the institution is in a medium range according to 55% of respondents. It was concluded that there is a relationship between the organizational culture and the corporate social responsibility of the Institución Educativa Privada Deportivo Adeu, highly significant with a correlation index of 0.768 ** and with a significance of 0.000.

Keywords: organizational culture, mission, corporate social responsibility, values.

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
RESUMEN	iv
ABSTRACT	v
ÍNDICE.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
1.1. Formulación del problema.....	3
1.1.1. Realidad problemática.....	3
1.1.2. Enunciado del problema.....	8
1.1.3. Antecedentes	8
1.1.4. Justificación.....	13
1.2. Hipótesis.....	16
1.3. Objetivos	16
1.3.1. Objetivo general	16
1.3.2. Objetivos específicos.....	16
II. MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL.....	17
2.1. Teorías relacionadas al tema	17
2.1.1. Cultura organizacional	17
2.1.2. Responsabilidad social corporativa.....	25
2.2. Marco conceptual	32
III. MATERIAL Y MÉTODOS	35
3.1. Diseño del estudio	35
3.2. Población.....	35
3.3. Operacionalización de variables.....	36
3.4. Procedimientos y técnicas	41
3.5. Plan de análisis de datos	44
3.6. Consideraciones éticas	44
IV. RESULTADOS	45
V. DISCUSIÓN.....	57
VI. CONCLUSIONES.....	62
VII. RECOMENDACIONES	63
VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	64
IX. ANEXOS.....	70

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Trabajadores de la Institución Educativa Privada Deportivo Adeu	36
Tabla 2 Operacionalización de la variable independiente	37
Tabla 3 Operacionalización de la variable dependiente	39
Tabla 4 <i>Ficha técnica del cuestionario de cultura organizacional</i>	43
Tabla 5 Ficha técnica del cuestionario de Responsabilidad Social Corporativa.....	43
Tabla 6 Análisis de correlación por variables	45
Tabla 7 Baremación.....	46
Tabla 8 Dimensión implicación.....	47
Tabla 9 Dimensión consistencia.....	47
Tabla 10 Dimensión adaptabilidad	48
Tabla 11 Dimensión misión.....	49
Tabla 12 Dimensión RSC interna.....	50
Tabla 13 Dimensión RSC externa	51
Tabla 14 Prueba de normalidad	52
Tabla 15 Análisis de correlación por dimensiones	53
Tabla 16 Prueba de normalidad	54
Tabla 17 Análisis de correlación por variables	55

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Dimensión implicación	47
Figura 2. Dimensión consistencia.....	48
Figura 3. Dimensión adaptabilidad.....	48
Figura 4. Dimensión misión	49
Figura 5. Dimensión RSC interna.....	50
Figura 6. Dimensión RSC externa.....	51

I. INTRODUCCIÓN

La cultura organizacional se ha convertido en uno de los principales pilares que apoyan la competitividad empresarial, ya que es vista como la carta de presentación de cualquier empresa, compuesta por sus normas, hábitos, valores y costumbres; a esta variable de gran interés se suma el estudio de la responsabilidad social corporativa, como consecuencia del incremento de las regulaciones ambientales, presencia de consumidores más exigentes y presión de los grupos de interés de la empresa; la realidad es que poco se ha estudiado de como la responsabilidad social corporativa se encuentra en la cultura organizacional. Por ello, el tema central alrededor del cual gira esta tesis, ha sido conocer ¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y la responsabilidad social corporativa de la Institución Educativa Privada Deportivo Adeu, Chiclayo-2019?

Hoy en día, debido a la pandemia mundial causado por el virus COVID 19, todas las empresas buscan la forma más adecuada para involucrarse en la responsabilidad social corporativa sin afectar su productividad y desempeño, se centran en lograr un cambio cultural que permita incluir a la RSC en su filosofía empresarial, no solo en beneficio de sus trabajadores, sino también con la comunidad. El dilema es que son pocos los estudios disponibles sobre la relación entre la responsabilidad social corporativa y la cultura organizacional, por ello, la presente investigación se enfoca en estudiar el esquema integral de las dimensiones de cada una de estas variables, para determinar en qué medida se relacionan y ampliar el conocimiento de cómo lograr la exitosa implementación de la RSC en la cultura organizacional. Es así, que el objetivo de la investigación fue: Determinar la relación entre la cultura organizacional y la responsabilidad social corporativa de la Institución Educativa Privada Deportivo Adeu, Chiclayo-2019.

En este sentido, el estudio siguió la línea metodológica de una investigación de tipo descriptivo correlacional, de diseño no experimental, los 42 trabajadores de la Institución Adeu entre docentes, directivos y administrativos conformaron la muestra y población. En cuanto a la organización de la investigación, se ha estructurado en capítulos:

El capítulo I, de la Introducción, se ha desarrollado la formulación del problema, que contiene la realidad problemática, el enunciado del problema, los antecedentes de estudios y la justificación; además se presenta la hipótesis, y los objetivos.

El capítulo II, del Marco Teórico, abarca las principales teorías de las variables cultura organizacional y la responsabilidad social corporativa.

El capítulo III, de Material y Método, se ha desarrollado el diseño del estudio, la descripción de la población, la operacionalización de variables, y se ha descrito los procedimientos y técnicas, el plan para el análisis de datos y los criterios éticos.

El capítulo IV, de Resultados, contiene el desarrollo de cada uno de los objetivos planteados en la investigación, mediante la estadística descriptiva y el análisis de correlación a través de Rho de Spearman.

El capítulo V, de Discusión, donde se ha descrito cada uno de los objetivos por medio de los resultados obtenidos para ser contrastados con antecedentes y teorías presentadas en el estudio.

El capítulo VI y VII, de las Conclusiones y Recomendaciones respectivamente, donde se muestra las apreciaciones finales a partir de los objetivos del estudio producto de los resultados obtenidos, y por último las recomendaciones.

El capítulo VIII y IX, contiene las Referencias Bibliográficas y los Anexos.

1.1. Formulación del problema

1.1.1. Realidad problemática

La cultura organizacional y la responsabilidad social corporativa en la actualidad se presentan como dos variables que componen la realidad sociocultural de las diversas organizaciones que día a día se esfuerzan por lograr sus objetivos. Desde hace años se ha estudiado la responsabilidad social corporativa como una acción que depende del líder de la organización; sin embargo, en la coyuntura actual la responsabilidad social corporativa se considera una variable primordial derivada de la cultura organizacional, ya que no se construye de forma unidireccional, sino como un producto social que engloba a todos los miembros de la empresa y a la comunidad. (Miller, 2019)

En España, la responsabilidad social corporativa es parte primordial de la estrategia de negocios, de acuerdo a la revista *Environmental Research* genera mejoras significativas en la promoción y competitividad de la empresa. Las grandes y medianas organizaciones españolas, específicamente del sector educativo, han visto una oportunidad en plena crisis sanitaria, demostrando que son socialmente responsables, brindado apoyo no solo a su comunidad educativa, sino también cuidando a sus propios trabajadores; y lo han logrado con una cultura organizacional dinámica, flexible al cambio gracias al aprendizaje de sus miembros. (Arrante, 2021)

Según Bernardi (2018) en América Latina, el 93% de ejecutivos perciben que la estrategia empresarial basada en la responsabilidad social se deriva de una cultura organizacional con enfoque en la sustentabilidad, además el 82% caracteriza la cultura organizacional de sus compañías como de alto desempeño; así mismo, el 28% afirma que los valores organizacionales y el enfoque social dependen de la cultura y el 18% menciona que una de las principales dificultades a la hora de querer incluir la RSC en la cultura organizacional son la falta de modelos a seguir para comunicar una cultura fortalecida en valores sociales.

Por otra parte, en Latinoamérica, Ventura (2020) afirma que antes de la pandemia la responsabilidad social se enfocaba mayormente en su dimensión externa, compuesta por clientes y la comunidad, sin embargo, ahora es clave mirar hacia su dimensión interna, es decir, hacia los propios trabajadores. Un caso de éxito de la adecuación de la responsabilidad social corporativa a la cultura organizacional, es el que se presentó en Colombia, en el Colegio Cafam Santa Lucía, el cual implementó lineamientos de responsabilidad social centrados en el aprendizaje para el desarrollo, la integralidad y el liderazgo en sociedades sostenibles, los resultados fueron un mayor compromiso del colaborador por sentirse parte de una empresa con enfoque social, un mejor clima laboral y un cultura organizacional sólida en valores, externamente logró promover una cultura de esperanza en el cambio para la sociedad.

A nivel nacional, Alarco (2021) afirma que la pandemia ha cambiado el entorno laboral, muchas empresas peruanas han migrado al trabajo remoto

dejando de lado comportamientos y hábitos aprendidos en la organización, como consecuencia de los espasmos causados por las restricciones frente al Covid-19. La demanda actual exige a las empresas enfocarse más en las normas, valores y políticas que generen un beneficio social, y para ello es necesario la transformación cultural eficaz basada en la responsabilidad social corporativa.

Saavedra (2021) menciona que a nivel nacional todas las empresas del sector educativo han tenido que cesar sus actividades en cumplimiento de las normas y protocolos de prevención dictados por el gobierno frente al virus Covid-19. Muy específicamente, en estos tiempos se evidencia el que ciertas instituciones educativas ya han comenzado a incluir en su estrategia empresarial, el enfoque de la RSC, teniendo que hacer una reorganización de sus normas, políticas y reglamentos para su funcionamiento en servicio comunitario, es decir, velar por la integridad de estudiantes, padres de familia, trabajadores y sociedad.

Barbachan (2017) afirma que el Perú ha avanzado de forma significativa en la implementación de la responsabilidad social corporativa. Según el Anuario de Co-responsables, institución que difunde prácticas de responsabilidad social; los empresarios peruanos han logrado adoptar y consolidar la responsabilidad social corporativa, sin embargo, aún existen instituciones que carecen de políticas de sostenibilidad como consecuencia de la falta de cultura organizacional con enfoque social. Según el primer Portal de Responsabilidad Social del Perú, se cuenta con 184 proyectos de RSE de tan solo 49 empresas privadas, a pesar que en nuestro país existen

más de 2 millones de empresas activas, esto como consecuencia de la falta de adecuación de la RSE a la cultura organizacional, para que el trabajador se sienta comprometido con ser un agente de cambio social.

En la misma línea, Auccatingo (2021) señala que la importancia de la adaptación de la cultura organizacional a un enfoque socialmente sustentable, en diversas áreas, sobre todo en el sector educativo, tanto en colegios como en universidades, ha empezado a tomar gran relevancia. En la perspectiva del nivel de formación básica escolar, diversos colegios ya están apostando por desarrollar de manera continua y planificada programas de RSE, tal es el caso del Colegio Antonio Raimondi en Lima, donde la responsabilidad social se adecuó a la cultura organizacional, y los resultados generados fueron satisfactorios, pues la institución ha logrado sensibilizar, involucrar y organizar a la comunidad educativa en la construcción de una sociedad más solidaria.

Abordando la finalidad de la presente investigación, y según las referencias y casos citados en un panorama mundial, internacional y nacional, resulta de gran relevancia el estudio de la cultura organizacional y la responsabilidad social corporativa, ya que el panorama actual exige que las empresas implementen diversas estrategias alineadas a un enfoque social para mitigar los efectos negativos que está generando la pandemia; y es importante mencionar que la RSC debería ser inculcada desde el primer día de trabajo del colaborador, esta debería ser parte de la cultura organizacional.

La Institución Educativa Privada Deportivo Adeu, ubicada en Chiclayo, ofrece sus servicios educativos a la población estudiantil en los niveles primario y secundario, su propuesta de diferenciación se centra en una currícula innovadora que enlaza la formación deportiva con la formación académica; esta metodología ha generado grandes logros en la institución durante los últimos años.

El diagnóstico de la Institución Educativa Privada Deportivo Adeu refleja que actualmente no existe una planificación de actividades de apoyo a la comunidad, ni se emprenden acciones en favor de los trabajadores que son parte primordial de la organización; además no toma en consideración labores que tengan una repercusión positiva en la sociedad y que consoliden los valores y principios por los que la institución se rige. Adicionalmente, entre las causas de la problemática se encuentra que la cultura organizacional que prevalece actualmente en la institución, integrada por valores, creencias y actitudes que los trabajadores asumen dentro de la institución, no refleja un estado de conciencia sobre la responsabilidad social corporativa. La institución Adeu, al ser una entidad que brinda servicios de formación educativa, es llamada en primer orden a emprender un cambio cultural que permita incorporar la responsabilidad social no solo en beneficio de sus trabajadores, sino también para la comunidad.

Esta situación hace necesario conocer la relación entre la cultura organizacional y la RSC para que la institución reconozca la importancia de reforzar los principios y valores que forman la cultura de la empresa e inicie un proceso de transformación centrado en el enfoque social.

El pronóstico en el corto y largo plazo se centran en que la Institución Educativa Privada Deportivo Adeu, al no incorporar la responsabilidad social corporativa como parte de su cultura organizacional, considerando que esta variable recoge las contribuciones de la empresa a sus grupos de interés y a la comunidad en general; no logra crear valor ni situar el nivel social de su estrategia empresarial, perdiendo protagonismo en el mercado y limitando el desarrollo humano de sus colaboradores.

El control del pronóstico parte de identificar el nivel de relación entre la cultura organizacional y la responsabilidad social corporativa en la Institución, con el fin de que el enfoque y visión social se logre incorporar a la cultura de la empresa, obteniendo así clientes más satisfechos y trabajadores consientes de la importancia de la gestión en materia social, así mismo, la institución será más atractiva para los trabajadores pues se sentirán identificados con una marca socialmente responsable.

1.1.2. Enunciado del problema

¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y la responsabilidad social corporativa de la Institución Educativa Privada Deportivo Adeu, Chiclayo-2019?

1.1.3. Antecedentes

Carro et al. (2017), en su estudio sobre *La cultura organizacional y su influencia en la sustentabilidad empresarial*, desarrollado en la Universidad Icesi, México, presentaron como propósito del estudio determinar de qué manera la cultura organizacional influye en la sustentabilidad de una empresa

de servicios del centro de México, de tipo correlacional, no experimental, para la toma de datos los autores diseñaron un cuestionario siguiendo el modelo de Denison y adaptado al contexto del escenario de investigación. Concluyeron afirmando una relación significativa entre las variables cultura y sustentabilidad, con un rango de 0,815; además resalta el cumplimiento del trabajador con la misión y visión empresarial, además de tener disposición para adaptarse a los cambios considerándolos trabajadores flexibles donde han creado hábitos socialmente responsables, inspirados en una cultura organizacional basada en la gestión y prácticas exitosas de RSC; también describen que las políticas de RSC pueden ser planificadas por los ejecutivos y directivos de alto rango, sin embargo, su ejecución dependerá netamente del cumplimiento que le den todos los trabajadores.

La investigación citada aporta al presente estudio porque el modelo de RSE propuesto puede ser replicable, basando la operacionalización de variables en las dimensiones propuestas por la teoría ética de RSE centrada en los agentes internos y externos a la organización, además tiene validez interna ya que se demuestra una relación inequívoca entre la RSE y la cultura organizacional.

Bustamante (2019) en su investigación sobre *Cultura organizacional y su influencia en la logística con enfoque en la responsabilidad social*, realizada en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, planteó como objetivo central analizar la influencia entre la cultura y la responsabilidad social, con enfoque cualitativo inductivo, diseñó un cuestionario de acuerdo al modelo de cultura organizacional de Denison y a la teoría integradora de

RSC. Los resultados reflejan que los trabajadores de la empresa analizada muestran un bajo compromiso organizacional, además el 59% desconoce las políticas o acciones de responsabilidad social que la empresa realiza, por otra parte, el 39% de los trabajadores percibe que no existe la necesidad de adoptar un modelo de RSC, respecto a los índices de correlación, la dimensión externa de la RSC guarda una correlación de 0,854 con la variable cultura organizacional. Concluye que existe relación entre la cultura y la responsabilidad social, por tal, la empresa requiere la adopción de nuevas normas y políticas que incluyan la RSC y se comparta e inculque a los trabajadores como parte de la cultura empresarial.

El estudio es relevante porque corrobora la importancia de adoptar políticas de RSC y compartirlas con los trabajadores, para que el comportamiento socialmente responsable se convierta en un hábito en cada uno de ellos, y se asimile la RSC como parte de la cultura empresarial.

Nguyen (2017) en su estudio *La cultura organizacional de las empresas sociales*, desarrollada en el Campus Mikkeli de la Universidad Aalto, Finlandia, propuso como objetivo central identificar un marco óptimo para medir la cultura organizacional y su relación con el enfoque social de las empresas tradicionales. La metodología fue de enfoque cuantitativo, correlacional, la recolección de información fue a través de una encuesta a 58 personas. El autor concluyó que la cultura de negocios no enfatiza la RSC a pesar que existe un creciente interés por la búsqueda del desarrollo sostenible, además afirma que el 59% de los trabajadores analizados tienen predisposición a adaptar normas y hábitos de RSC, para ello es necesario que

la empresa implemente estrategias que fomenten éticamente el desarrollo económico y social, además halló que los principales elementos de una cultura son el compromiso, los valores y el trabajo en equipo.

El estudio citado aporta a la investigación ya que enmarca la teoría que establece que la RSC es resultado de una cultura organizacional con enfoque humanista y desarrollo social, como consecuencia de los factores situacionales del escenario de la investigación se reconoce que existe validez externa, por tal las teorías presentadas y los resultados obtenidos sirven de referencia para complementar el estudio de variables en la presente tesis.

Izaguirre (2019), en su investigación *Cultura organizacional y responsabilidad social empresarial*, realizada en la Universidad César Vallejo, Lima, tuvo de objetivo central establecer el nivel de relación de la cultura organizacional y la responsabilidad social en una empresa de servicios; el estudio fue de tipo correlacional no experimental, la muestra la conformaron 48 empleados de la empresa, la recolección de información se realizó con dos cuestionarios diseñados uno para cada variable. Los resultados reflejan la relación positiva entre las variables caracterizada por una cultura sólida en valores con orientación al bienestar social. Concluye que la relación es significativa con un índice sobre 0.936 de correlación entre las variables, es decir, si se logra incluir la RSC como parte de la filosofía empresarial, se asegura que se convertirá parte del código genético de la empresa, es decir, parte de la cultura organizacional.

La investigación permitió determinar diferencias significativas entre el manejo de las acciones de RSC desde la perspectiva de su dimensión interna y externa, y aporta al estudio demostrando que la cultura organizacional con enfoque social garantiza el éxito de la ejecución de actividades de responsabilidad social.

Celestino (2018), en su estudio titulado *Responsabilidad social empresarial y su relación con la imagen social de un centro de estudios superior, Chimbote*, desarrollado en la Universidad César Vallejo, Ancash, planteó comprobar la relación entre la RSE y la imagen social en una entidad educativa superior, la metodología se centró en un estudio descriptivo, de enfoque cuantitativo transversal, la recolección de información fue con un cuestionario aplicado a 102 colaboradores. El estudio concluyó que existe una relación entre la RSE e imagen con 7,820, entre las dimensiones RSE y cultura organizacional con 6,902 y entre las dimensiones RSE e identidad corporativa con 6,425, según el análisis Rho de Spearman.

El estudio genera un gran aporte, ya que demostró la relación entre la RSE y la cultura, vista como una dimensión de la imagen corporativa, significa que el estudio tiene validez interna porque prueba que los resultados son atribuidos a la variable independiente, por tal se puede generalizar la condición de los resultados.

Delgado y Seminario (2016), en su investigación relacionada a *La cultura organizacional y responsabilidad social, un enfoque correlacional*, desarrollada en la Universidad Privada del Norte, Trujillo, planteó determinar

la relación entre la cultura organizacional y la responsabilidad social, desarrollaron un estudio de tipo correlacional, de diseño longitudinal. La conclusión describe que las variables presentan un valor crítico de relación de 0.356 en un escenario empresarial del sector industrial, es decir, en el escenario estudiado por los autores no existe relación positiva entre la RSC y la cultura organizacional, según los resultados en la empresa analizada no se inculcaron valores, normas o reglas relacionadas al cuidado ambiental, protección de derechos humanos y laborales, por lo cual, no es parte de la cultura de la empresa el enfoque de responsabilidad social.

El estudio citado permitió determinar uno de los estadígrafos de mayor validez para identificar la relación entre variables, siendo el análisis de correlación de Spearman y la prueba de normalidad, los índices estadísticos que permiten definir si existe relación entre las variables, mismo que fue usado en el análisis estadístico de la presente investigación.

1.1.4. Justificación

El estudio tiene pertinencia porque la información recopilada permitió que los directivos reconozcan la importancia de las actividades encaminadas a la responsabilidad social corporativa relacionadas a la ética empresarial, su rol con la comunidad, el cuidado ambiental, el respeto de los derechos humanos y laborales, además se buscó dar solución a un problema empresarial poco estudiado, como es el enfoque social de la mano de la cultura organizacional.

El estudio genera un gran impacto para la institución y sirve como aporte académico, ya que los conocimientos entorno a las variables desarrolladas, se amplían y se genera un nuevo foco de investigación por otros autores. Los beneficiarios en el desarrollo de la investigación fueron la institución Adeu, los trabajadores, clientes y la comunidad.

Justificación teórica

El estudio tiene justificación teórica, porque se fundamentó en conceptos, teorías y modelos relacionados con la cultura organizacional y la responsabilidad social corporativa, descritos por diversos autores que realizaron aportes en las ciencias administrativas; los resultados del estudio permitieron ampliar y reforzar los aportes teóricos en relación a las variables.

Por otra parte, se justifica porque permitió aplicar ideas y emitir conceptos con la finalidad de generar reflexión y debate académico en relación a la cultura organizacional y responsabilidad social corporativa; así mismo, las teorías citadas permitieron contrastar los resultados obtenidos con el conocimiento ya existente en relación a las variables.

Justificación metodológica

La justificación metodológica se centró en el uso de conocimiento válido y confiable durante el proceso investigativo para resolver los objetivos planteados en el estudio. Se creó un instrumento para evaluar la responsabilidad social corporativa y la cultura organizacional en la Institución Adeu, estos se validaron estadísticamente y por juicio de expertos antes de su aplicación, con el fin de asegurar su confiabilidad y su replicabilidad en

escenarios similares al estudiado. Por otra parte, la investigación se sustentó en un diseño descriptivo correlacional de naturaleza cuantitativa, cuyo propósito fue determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y la responsabilidad social corporativa de la Institución Deportivo Adeu, para lo cual se utilizó la estadística inferencial, mediante el análisis de correlación de variables.

Justificación práctica

Existe justificación práctica porque se estudió un problema real de la coyuntura empresarial en la actualidad. Además, porque se identificaron las posibles soluciones al problema investigado, determinando como la cultura organizacional guarda relación con la responsabilidad social en el colegio Adeu Deportivo. Del mismo modo, la investigación sirve como antecedente para futuros estudios que se realicen entorno a las variables descritas.

Desde el ámbito laboral, el estudio permitió que exista un diagnóstico claro de las condiciones en que se desarrollan las variables en la Institución Deportivo Adeu, es imperante que todos los colaboradores conozcan cual es el enfoque social que comparten en la cultura organizacional, y que reconozcan que como educadores y agentes de cambio están en la obligación de velar por la sostenibilidad de la sociedad e impartir el ejemplo en materia de cuidado del ambiente, respeto de los derechos humanos y apoyo social, lo cual se logra poniendo en práctica políticas de responsabilidad social corporativa compartidas a través de la empresa como filosofía y principios de la cultura organizacional.

1.2. Hipótesis

Hi: La cultura organizacional tiene una relación positiva en la responsabilidad social corporativa de la Institución Educativa Privada Deportivo Adeu, Chiclayo-2019.

Ho: La cultura organizacional no tiene una relación positiva en la responsabilidad social corporativa de la Institución Educativa Privada Deportivo Adeu, Chiclayo-2019.

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la cultura organizacional y la responsabilidad social corporativa de la Institución Educativa Privada Deportivo Adeu, Chiclayo-2019.

1.3.2. Objetivos específicos

a) Determinar la cultura organizacional de la Institución Educativa Privada Deportivo Adeu, Chiclayo-2019.

b) Identificar el nivel de responsabilidad social corporativa de la Institución Educativa Privada Deportivo Adeu, Chiclayo-2019.

c) Determinar que dimensión de la cultura organizacional tiene mayor relación en la responsabilidad social corporativa de la Institución Educativa Privada Deportivo Adeu, Chiclayo-2019.

II. MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL

2.1. Teorías relacionadas al tema

2.1.1. Cultura organizacional

2.1.1.1. Teoría de la cultura organizacional de Geertz y Pacanowsky

Martínez (2017) cita la teoría desarrollada por los investigadores Geertz y Pacanowsky, la cual describe que las organizaciones tienen su propia cultura que las diferencia de las demás, donde los significados del entorno laboral se comparten entre todos los trabajadores. La cultura organizacional es aprendida en el ambiente de trabajo y se proyecta mediante los procesos comunicativos, su valor reside en garantizar la continuidad y respeto por los valores, costumbres y principios comunes que existen en la organización.

2.1.1.2. Consideraciones teóricas de la cultura según Ansoff

Méndez (2019) detalla el framework de Ansoff, quien describe la cultura organizacional como parte del proceso de planificación estratégica desde una visión integral, Ansoff visualiza el rol de la cultura según el principio de que la empresa no solo tiene resultados y objetivos que alcanzar, sino que debe reconocer la importancia de los comportamientos de su recurso humano.

En la misma línea Bayón (2019) citando a Ansoff, define que la cultura organizacional es uno de los conceptos más significativos en los círculos gerenciales, su estudio es en uno de los dominios más trascendentales de la investigación empresarial. El trabajo de Ansoff es

reconocido por representar al paradigma de la administración moderna, propone seis atributos de la cultura:

a) Valores gerenciales, indican que la empresa opera basándose en normas y lineamientos internos previamente establecidos.

b) La importancia de la conducta, representa el foco de atención de la organización, considerando eventos internos y externos.

c) Respuesta organizacional, se refiere a que la organización debe tener respuestas de contingencia para cualquier tipo de cambio en el mercado, reconociendo las señales necesarias para adaptarse y mostrarse flexibles al cambio.

d) Reacción al cambio, implica incluir a todo el personal en los nuevos cambios organizacionales.

e) Dominio de alternativas, se refiere al plan de acción para superar cualquier tipo de adversidad que surja.

f) Metas de respuesta, implica la discontinuidad de la experiencia para minimizar problemas de eficiencia organizacional.

2.1.1.3. Modelo de los valores compartidos de Thomas y Robert

Gómez y Rodríguez (2019) describen que el modelo propuesto por Thomas Peters y Robert Waterman se basa en las creencias de correlación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral, y de la capacidad que tiene la cultura para ser fortalecida por los líderes

De acuerdo con, Chand (2018) este modelo propone un rol central para los valores compartidos y la estructura organizacional, la idea yace en

que el éxito empresarial es resultado de un sistema de valores bien definidos, y que no solo se comparte entre algunos agentes de la empresa, sino que sea internalizado por todos los actores involucrados directamente e indirectamente con la organización.

2.1.1.4. Modelo de cultura organizacional de Daniel R Denison:

El modelo de Denison fue concebido bajo la premisa de que las características culturales, las conductas gerenciales y el comportamiento de los trabajadores, se enlazan con un conjunto de creencias y supuestos sobre la organización y su ambiente. (Gómez y Rodríguez, 2019)

Así mismos, García (2017) en su libro “Modelo de análisis de cultura organizacional” refiere que el modelo de Daniel R. Denison, está basada en que la cultura es adaptativa mediante un proceso de socialización y aprendizaje, e involucra los intereses de la empresa y del entorno, el modelo presenta cuatro tipos de cultura:

a) Cultura de adaptabilidad, persiste cuando todos los agentes de la empresa perciben un beneficio de parte de la organización, es decir, la empresa busca no solo satisfacer a su cliente interno, sino también brindar beneficios al cliente externo.

b) Cultura de misión, implica ejecutar acciones estratégicas para lograr la visión compartida de la organización.

c) Cultura de involucramiento, se concentra principalmente en el involucramiento total de los miembros de la organización en el respeto y

cumplimiento de las normas y políticas empresariales, así como la muestra de una gran responsabilidad con los objetivos y metas organizacionales.

d) Cultura de la consistencia, se refiere en el énfasis por crear una propuesta empresarial estable, basada en la cooperación y compañerismo, fomentando un clima laboral positivo.

El estudio de la variable cultura organizacional se centró en el modelo de Daniel R Denison, quien describe que una cultura fortalecida que propicia el buen desempeño, es consecuencia de la adaptación a las normas y políticas propuestas por la empresa, así como el respeto por los lineamientos y la estrategia empresarial. (Ortega, 2018)

2.1.1.5. Definición

Alles (2017) refiere que la cultura organizacional “es el conjunto de paradigmas compartidos en una empresa, desarrollados durante el ciclo de vida de la organización en consecuencia de la interacción de sus miembros, y de la adaptación a los cambios del entorno” (p.98).

Según Silvera (2016) “la cultura organizacional es la suma de valores y creencias entre los trabajadores de una empresa, los cuales se reflejan a través del comportamiento y de las actitudes que los trabajadores muestran en su ambiente laboral” (p.37)

Llanos (2018) afirma que la cultura organizacional es la personalidad de la empresa, representada por un conjunto de características, creencias y actitudes que le dan una identidad única a cada empresa y le permiten distinguirse de las otras; en términos generales es la suma de

costumbres, valores, hábitos y actitudes de los trabajadores, que adquieren durante su convivencia en la organización.

2.1.1.6. Modelo de diagnóstico de la cultura organizacional

García (2017) afirma que el uso de modelos para estudiar la cultura organizacional se aplica desde hace muchos años, entre los modelos más reconocidos está el Modelo de Denison, conocido a nivel mundial, en el cual describe las dimensiones e indicadores para el estudio de la cultura organizacional, como se detalla a continuación:

Dimensión Implicación

Según García (2017) toda empresa debe tener en cuenta que su recurso humano es una de las partes más importantes de su estructura, ya que sin este recurso una empresa no podría operar, por ello se debe asegurar que los trabajadores se comprometan con la marca que representan, fortaleciendo su sentido de pertenencia, creando autonomía y animando su contribución en la toma de decisiones en sus grupos de trabajo. Además, es necesario que los jefes inmediatos logren que los trabajadores cumplan los objetivos y metas organizacionales y a la vez luchen por sus metas individuales. Los indicadores de la dimensión son:

a) *Nivel de Iniciativas*: Los equipos de trabajo que existan en la empresa deben garantizar la participación plena de todos sus miembros, es decir, los trabajadores pueden brindar con total autonomía y responsabilidad sus aportes e ideas de mejora para fortalecer y mejorar el desempeño de sus equipos, teniendo conocimiento de sus límites para la toma de decisiones.

b) *Trabajo en equipo*: Permite conocer si la implicación que existe entre los trabajadores de una empresa como parte de la cultura organizacional, es consecuencia de un eficiente trabajo en equipo, es decir, es el valor de la cooperación para la consecución de objetivos.

c) *Nivel de desarrollo de Capacidades*: Es importante para lograr comprometer al trabajador y lograr su adaptación a las normas y lineamientos de la organización, que este sienta que la empresa se preocupa por su desarrollo personal, por ello es necesario capacitar al trabajador para fortalecer sus competencias y maximizar su competitividad. (Salas y García, 2020)

Dimensión Consistencia

García (2017) menciona que la consistencia en la cultura organizacional, es una dimensión que hace referencia a los valores, lineamientos, procesos y sistemas de la empresa que permiten la integración y control del comportamiento de los trabajadores; es decir, es la coherencia entre valores y el comportamiento de los miembros de la empresa. Los indicadores que permiten estudiar la consistencia son:

a) *Valores*. Es necesario conocer cuáles son los valores organizacionales que priman en el ambiente laboral, ya que estos crean identidad y fortalecen el compromiso del trabajador con la empresa.

b) *Nivel de consenso de grupo*. Consiste en conocer si los miembros de un equipo de trabajo en la organización son capaces de llegar a un consenso de grupo respetando las ideas y cuestionamientos de todos los

que lo integran, implica la capacidad de reconciliar las diferencias de ideas cuando se presentan en reuniones de grupo para la toma de decisiones.

c) *Nivel de Coordinación e integración.* Implica identificar el grado de coordinación entre las diversas áreas de la organización, es decir, saber si los trabajadores tienen pleno conocimiento de los objetivos y metas de la empresa, y el nivel de integración de la información para optimizar los resultados de las áreas o unidades de trabajo. (Petracca, 2019)

Dimensión Adaptabilidad

De acuerdo con García (2017) el mercado actual es altamente fluctuante, lo que exige a todas las empresas del mundo adaptarse a dichos cambios desarrollando competencias que les permitan responder a nuevas situaciones, nuevos competidores, y a las exigencias y necesidades del cliente interno y externo, por ende, emprender estrategias y acciones alineadas a los requerimientos del mercado, es imperante, además de adaptar sus procesos y políticas a los cambios del entorno. Esta dimensión se mide por medio de los siguientes indicadores:

a) *Orientación al cambio.* Es la capacidad de la empresa para generar nuevos aprendizajes a partir de los cambios en su entorno, para ello se debe mejorar las estrategias y adecuar nuevas metodologías de trabajo.

b) *Orientación al cliente.* Al evaluar el nivel de adaptabilidad de la cultura organizacional, es necesario conocer cuál es el grado de orientación al cliente por parte de la empresa, es decir, conocer cuáles son las

necesidades y requerimientos del cliente y satisfacer sus deseos en función a estos indicadores. (Kasuga, 2021)

c) *Nivel de aprendizaje organizativo.* Considerando que el recurso humano es uno de los agentes internos más sustanciales en la organización, brindar oportunidades de desarrollo personal y profesional capacitando y formando al trabajador de manera continua, es un factor que fortalece el sentido de pertinencia y la identidad del trabajador con la empresa, además incrementa el nivel de desempeño laboral y la competitividad.

Dimensión Misión

Según García (2017) uno de los rasgos más importantes de la cultura organizacional, es la misión, ya que representa la razón de ser de la empresa. Toda organización que no conozca cuál es su misión, carece de identidad, por el contrario, las empresas que, si conocen su razón de ser, son exitosas y cumplen con sus metas según lo planificado, al tiempo que tienen una visión clara de lo que su marca representa. Los indicadores de la dimensión son:

a) *Dirección y propósito estratégico.* Permite definir si los trabajadores de la organización conocen cuales son las rutas estratégicas a seguir para la consecución de objetivos, teniendo pleno conocimiento de su alcance en la participación de cada una de las actividades estratégicas.

b) *Metas y Objetivos.* Hace referencia a las metas de grupo, es decir, en función a las diversas áreas o unidades de trabajo que existan en la organización; es importante que los trabajadores estén identificados y

comprometidos con las metas y visualicen el logro de las mismas en el corto plazo. (Sheen, 2020)

c) *Imagen compartida*. Comprende la perspectiva en común que tienen los trabajadores sobre la organización, es decir, su aceptación con las políticas y lineamientos compartidos por la empresa, proporcionando guía y dirección.

2.1.2. Responsabilidad social corporativa

2.1.2.1. Teoría instrumental de la RSC

Cañas (2018) sustenta que la teoría instrumental de Friedman se fundamenta en el desarrollo de responsabilidad social corporativa como un enfoque de maximización de valor para el accionista, para el mercado y en el logro de las ventajas competitivas, se centra en transformar y mejorar las condiciones de la empresa y de la sociedad como mercado objetivo.

a) Enfoque de maximización de valor para el accionista, donde la empresa busca generar ganancias e incrementar la rentabilidad, respetando las normas y reglas que priman en la filosofía empresarial y en el mercado.

b) Enfoque de mercadeo social, direccionado a demostrar la credibilidad de la organización brindando servicios de calidad.

c) Enfoque de estrategia para la ventaja competitiva, comprende a los inversionistas sociales con el mismo interés por la responsabilidad social corporativa, además busca desarrollar las capacidades y competencias del talento humano. (Gil, 2018)

2.1.2.2. Teoría integradora

Involucra la economía, la política, los aspectos sociales, se enfoca en la gestión de asuntos sociales para evitar que dañen la imagen de la empresa, además se centra en la solución de problemas sociales, respetar las políticas públicas, y está orientado a los grupos de trabajo para motivarlos en la consecución de metas organizacionales. (Valbuena y Monfort, 2020).

Los enfoques que abarca esta teoría son:

a) Estudio de procesos, para identificar evaluar y planificar argumentos sociales que no influyan de forma negativa en la imagen de la empresa, su interés es obtener un beneficio mutuo.

b) Búsqueda de la legalidad social, la misma que es resultado de los procesos diseñados o políticas de responsabilidad social corporativa que permitan dar solución a los problemas de la sociedad.

c) Está orientada al desarrollo humano y a mejorar las condiciones de trabajo del recurso humano de la organización.

2.1.2.3. Teoría de la ética y la moral en los negocios

Esta teoría se centra en la noción de lo que la empresa realiza o no para construir una mejor sociedad, basada en la ética, la moral, los valores, y los principios compartidos en la organización; se basa en la premisa que la empresa debe crear un contrato social en el que sus miembros se comprometan y asuman una conducta responsable, es decir, el ciudadano corporativo sin ningún tipo de presión, sino voluntariamente debe adoptar parámetros de responsabilidad social, mediante la aplicabilidad de valores y

principios basados en la sustentabilidad, para respetar los derechos humanos, cuidado del medio ambiente y derechos laborales. (Orozco, 2016)

a) Desarrollo sostenible, que pretende estudiar la oportuna sostenibilidad de todos los aspectos económicos de la empresa, respetando las normas y derechos de la sociedad.

b) Búsqueda del bien común, se relaciona con los stakeholders de la empresa, permite vincular la empresa con sus grupos de interés y que exista participación entre todos para cumplir con las políticas de responsabilidad social corporativa.

c) Respeto por el cuidado del medio ambiente, y la defensa de los derechos laborales y humanos, cuyo fin es crear una imagen organizacional humanista que se preocupa no solo por sus intereses sino por los de sus clientes, familia y de la sociedad en general. (Gallardo, 2020)

El estudio de la variable RSC en la presente investigación, se realizó siguiendo el modelo de la teoría ética, que se basa en la importancia tanto de la dimensión externa, como mercado, consumidor y comunidad, y de la dimensión interna, como la cultura organizacional.

2.1.2.4. Definición

Porret (2018) afirma que la responsabilidad social corporativa “es el compromiso moral o ético voluntario, que asume la organización, hacia la comunidad, como reconocimiento a la satisfacción de sus necesidades, y para reparar cualquier tipo de daño que pudo haber causado a las personas o al patrimonio común” (p.87).

Betancourt (2019) afirma que la responsabilidad social corporativa implica que la empresa asuma la responsabilidad y el compromiso de velar por el respeto de los derechos humanos y laborales, el cuidado ambiental y la búsqueda del bien común; las acciones y políticas de RSE que ejecute, dependerán de los valores impartidos en la empresa y del comportamiento y costumbres aprendidos en el ambiente laboral.

“La responsabilidad social corporativa, es la gestión socialmente responsable de la actividad empresarial, caracterizada por considerar el impacto que ejerce en la sociedad y en sus trabajadores cada una de sus acciones” (Cañas, 2018, p.39).

2.1.2.5. Dimensiones e indicadores de la responsabilidad social

Según Porret (2018) la responsabilidad social corporativa, basado en la teoría ética para preservar los principios que la establece, posee las siguientes dimensiones: internas y externas:

Dimensión interna

De acuerdo a Porret (2018), la dimensión interna representa el enfoque de la responsabilidad social hacia los factores internos de la organización. Esta dimensión se mide mediante los siguientes indicadores:

a) *Nivel de enfoque en el recurso humano.* Implica la captación y retención del recurso humano en la empresa, ofreciendo libertad de tiempo para la familia y el ocio, sin incumplir con los horarios de trabajo, es decir, el trabajador debe percibir que el también participa de los beneficios de la empresa de una manera justa.

b) *Nivel de seguridad en el trabajo.* Permite identificar si la empresa garantiza la seguridad de los trabajadores, por encima de lo que dice la ley.

c) *Adaptación al cambio.* Es necesario que la empresa considere la participación de sus trabajadores antes de tomar una decisión, y evalúe cuáles serán las repercusiones en la sociedad de las decisiones que tome.

d) *Impacto ambiental.* La empresa no solo es responsable del espacio que ocupa, sino también es responsable del impacto que genera en el ambiente y sobre todo en la comunidad local donde opera y al mercado al cual se dirige, aportando en la conservación del medio ambiente.

Dimensión externa

Según Porret (2018), la dimensión externa representa el enfoque de la responsabilidad social hacia el entorno de la organización. Esta dimensión se mide mediante los siguientes indicadores:

a) *Nivel de actuación responsable.* Este primer indicador se centra en la responsabilidad social de la empresa hacia su entorno, actuando socialmente responsable, brindando puestos de trabajo, respetando los derechos humanos y los derechos laborales, contribuyendo con el pago oportuno de sus impuestos y generar prosperidad para la sociedad.

b) *Políticas de elección.* En la elección de socios, la empresa debe preferir los que respetan las normas legales y que no actúen en contra de los principios que aprecia la sociedad, los consumidores no pueden sentirse

burlados, sino deben percibir el sentido de responsabilidad de la organización.

c) *Código de comportamiento*. Es uno de los indicadores más importantes y que mayor relación guarda con la cultura organizacional, ya que implica el cumplimiento y respeto por los códigos, políticas y normas de comportamiento en la empresa, adoptada por los trabajadores, clientes y proveedores.

d) *Nivel de desarrollo sostenible*. Implica reconocer si la empresa contribuye al desarrollo sostenible, implementando políticas de responsabilidad social y ejecutando programas socialmente responsables.

2.1.2.6. Principios de la responsabilidad social corporativa

Según Sánchez y Cano (2015) la RSC busca mantener un comportamiento responsable con el fin de impactar en la sociedad, ante ello existen normas internacionales que le dan una mayor fuerza al concepto, para ello las políticas de responsabilidad social corporativa deben implicar el respeto por la sociedad, medio ambiente y el desarrollo humano, sin pasar por encima de las leyes, entre los principales principios están:

a) Rendición de cuentas, la empresa tiene que brindar la información real de como impactan sus acciones en la sociedad, economía y en el ambiente.

b) Transparencia, implica la cultura de la empresa para ser veraz y transparente reconociendo si sus acciones vulneran el cuidado ambiental y a la sociedad, se transparente abarca brindar la información clara a todos los grupos de interés de la empresa.

c) Comportamiento ético, refleja la integridad del manejo de la organización, buscando no solo beneficios económicos sino también generar un impacto positivo en sus trabajadores, para que estos puedan replicar las conductas aprendidas en la empresa relacionadas a la responsabilidad social, en su entorno.

d) Respeto al principio de legalidad, el respeto a la ley que defiende los derechos humanos y laborales y vela por el cuidado del medio ambiente, está por encima de cualquier potestad que se atribuya una empresa en el marco de sus actividades comerciales, es decir, toda empresa debe cumplir con la ley y las regulaciones que existen en relación a la responsabilidad social corporativa.

2.1.2.7. Importancia de la responsabilidad social corporativa

Betancourt (2019) afirma que la responsabilidad social corporativa es importante porque se deriva de una gestión ética del negocio, que permite que todas las organizaciones actúen de forma positiva para con el entorno, considerando la importancia de la sociedad, el cuidado ambiental, y sobre todo del desarrollo humano de su personal.

Las empresas que tienen políticas de responsabilidad social corporativa logran una mejor imagen en el mercado, ya que actualmente los consumidores cada vez se vuelven más informados y no solo buscan satisfacer sus necesidades, sino también, adquirir un servicio o producto que genere valor a la sociedad. (Betancourt, 2019)

En la actualidad, la RSC es una variable de gran importancia en las empresas, ya que lejos de ser vista como una estrategia de marketing, es una variable relacionada con la cultura de la empresa, la RSC es el compromiso moral y ético que resguarda el respeto de los derechos, el cuidado ambiental, la seguridad laboral, y el desarrollo sostenible, bajo estos elementos, es imprescindible que toda empresa enseñe a sus trabajadores a adaptarse a políticas de RSC, y hacerlas parte de las costumbres y valores que priman en la organización. (Betancourt, 2019)

2.2. Marco conceptual

Comportamiento organizacional: “Retrata la interacción, la relación entre las personas, grupos y la organización, es el estudio de la manera en que actúan los trabajadores en su ambiente laboral” (Bayón, 2019, p. 69).

Consenso de grupo: Acuerdo que se logra por el consentimiento entre los integrantes de un grupo, es un proceso de decisión que busca mitigar las objeciones frente a una decisión para llegar a un acuerdo (Alarco, 2021).

Cuidado ambiental: Representa la conducta de las personas para realizar acciones y tomar decisiones en pro a la salud de la naturaleza, todos los elementos que componen el medio ambiente son capaces de modificar el sistema, es decir, son capaces de determinar el curso, avance o deterioro de su existencia, por ello, es importante que todas las organizaciones contribuyan al cuidado ambiental, incluyendo la responsabilidad social corporativa como parte de su filosofía empresarial (Salas, 2021).

Clima laboral: “Ambiente físico y humano en donde se desarrolla el trabajo, se compone por las condiciones y comportamientos presentes en el lugar de trabajo,

este término también hace referencia al estado de ánimo de los trabajadores” (Vilorio, 2021, p. 3).

Derechos humanos: Normas que velan por la dignidad de todas las personas, presiden en medida que los individuos conviven en sociedad y se involucran entre sí, las leyes relacionadas con los derechos humanos obligan que ninguna persona, organización o gobierno transgreda los derechos de los demás, son universales e inalienables (UNICEF, 2021).

Derechos laborales: Conjunto de normas dadas con el fin de regular las relaciones laborales establecidas en una organización, protegen al trabajador, regulan todos los aspectos vinculados al empleo, como salario, jornada laboral, contrato, despidos, etc., además de regular conflictos en la relación jurídico-laboral (Silvia, 2021).

Desarrollo sostenible: “Es el progreso que cubre las necesidades actuales, sin comprometer la capacidad de las futuras generaciones para satisfacer sus necesidades, es decir, implica explotar recursos con moderación, sin exceder su capacidad de renovación natural” (Harlem, 2021, p. 1).

Filosofía empresarial: Conjunto de elementos que definen la práctica empresarial de una empresa para el logro de sus metas y objetivos, favorece las relaciones con los clientes y trabajadores, es una síntesis del ambiente, cultura y valores que priman en el lugar de trabajo (Figuerola, 2021).

Legalidad social: “Mecanismo de autorregulación individual y social que exige a las personas actuar con cierta armonía y respeto por las leyes de la sociedad, las convicciones morales y culturales” (Antemate, 2019, p. 2).

Paradigmas: “Patrón, modelo o ejemplo que debe seguirse en determinadas situaciones, constituye un sistema de ideas que enjuicia la validez de un tema, son supuestos básicos, creencias y valores que los miembros de un grupo comparten y se adhieren fuertemente” (Acosta, 2020, p.12).

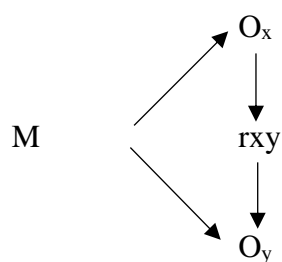
Sentido de pertenencia: Es un sentimiento de identificación de una persona con un grupo, lugar, objeto, marca, a partir del cual surgen lazos afectivos que generan actitudes positivas, entre estas se incluye el deseo de participar en su desarrollo y construir una relación duradera en el tiempo. (Huerta, 2018)

III. MATERIAL Y MÉTODOS

3.1. Diseño del estudio

Por las características del diseño de contrastación, se procedió a describir la realidad de las variables en estudio, tal cual se muestran en su contexto natural, es decir, no se manipuló deliberadamente ninguna de las variables, se precisó solamente la observación y descripción del fenómeno conforme se presentó, comparando la relación entre las variables.

El esquema del diseño fue:



En el que:

M: muestra

Ox: Variable cultura organizacional

rxy: Relación

Oy: Variable responsabilidad social corporativa

El tipo de estudio, según la orientación de la investigación fue aplicada, y de acuerdo a la técnica de contrastación fue descriptiva, correlacional.

3.2. Población

La población se conformó por el total del personal que labora en la Institución, conforme a la planilla del año 2019 considerando los meses de marzo a setiembre, como se especifica a continuación:

Tabla 1

Trabajadores de la Institución Educativa Privada Deportivo Adeu

Cargo	Cantidad de trabajadores
Gerente general	1
Administrador	1
Director académico	1
Sub director	1
Coordinación de RR. HH	1
Auxiliar de educación	3
Psicóloga	1
Tutor académico	1
Trabajador social	2
Secretaria académica	1
Docentes de primaria	6
Docentes de secundaria	21
Mantenimiento	2
Total	42

Nota. Fuente: Planilla Marzo-Setiembre de la I.E Privada Deportivo Adeu, 2019

El instrumento de recolección de datos se aplicó al total de la población, es decir a los 42 trabajadores de la institución. El muestreo fue no probabilístico.

3.3. Operacionalización de variables

3.4.1. Variables

Variable independiente: Cultura organizacional

Definición operacional: representa el conjunto de paradigmas, valores compartidos, creencias y valores aprendidos a lo largo de la vida en una empresa como resultado de la interacción entre sus miembros.

Variable dependiente: Responsabilidad social corporativa

Definición operacional: Representa la obligación moral asumida por la empresa hacia la sociedad, la visión de cómo la organización asume su responsabilidad por el impacto de sus actividades, interna y externamente.

Tabla 2*Operacionalización de la variable independiente*

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnica e instrumento
Cultura organizacional	Implicación	Nivel de iniciativa	1. La mayoría de los trabajadores de la I.E. Deportivo Adeu se comprometen con las labores que realizan.	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Escala: Ordinal
			2. En la institución Deportivo Adeu la información que se requiere para garantizar la operatividad del servicio se comparte de manera oportuna y es de fácil acceso.	
			3. Existe una adecuada planificación de las actividades diarias en la institución, e implica que todo el personal tenga un nivel o grado de participación en dichas actividades.	
		Trabajo en equipo	4. En la institución se fomenta el compañerismo y la cooperación entre las diversas áreas de trabajo.	
			5. En la I.E. Deportivo Adeu se realizan las actividades en equipo y se asume la responsabilidad de cada una de las acciones de los miembros, sin descargar todo el peso en la administración general.	
			6. La organización del trabajo fomenta el logro de objetivos.	
	Consistencia	Nivel de desarrollo de capacidades	7. Existe una adecuada delegación de funciones, de modo que los trabajadores pueden actuar por sí mismos.	
			8. En la I.E. Adeu no se presentan dificultades en el cumplimiento de funciones gracias a las habilidades del recurso humano.	
			9. En la I.E. Deportivo Adeu los líderes y directores practican lo que pregonan	
		Valores	10. En la I.E. Deportivo Adeu existen normas y políticas socialmente responsables que orientan el comportamiento del personal	
			11. Los trabajadores reciben una sanción cuando no cumplen con los valores y normas de la institución.	
			12. Frente a desacuerdos en los grupos de trabajo, se toman decisiones que den solución a los dilemas con la finalidad de que todos ganen.	

Adaptabilidad	Nivel de consenso de grupo	13. En la I.E. Deportivo Adeu existe una cultura organizacional de adaptabilidad	Técnica: Encuesta		
		14. Existe acuerdo entre la forma correcta e incorrecta de cumplir con las funciones y hacer bien las cosas			
		15. Los proyectos se coordinan con facilidad entre las diversas áreas de trabajo			
	Nivel de coordinación e integración	16. Los objetivos organizacionales están correctamente alineados a la capacidad de la empresa y a la estrategia empresarial			
		17. La forma de trabajo en la I.E. Deportivo Adeu es consistente y predecible		Instrumento: Cuestionario	
		18. En la I.E. Deportivo Adeu se responde bien a los cambios del entorno			
	Orientación al cambio	19. En la I.E. Deportivo Adeu se adoptan mejoras continuas para hacer las cosas con mayor eficiencia			
		20. Cuando se presentan intentos de realizar cambios, usted suele mostrar resistencias.			Escala: Ordinal
	Orientación al cliente	21. Se toma en cuenta los comentarios o recomendaciones de los usuarios para realizar cambios en el servicio que ofrece la institución			
		22. Se comprende eficazmente los deseos y necesidades del entorno			
Nivel de aprendizaje organizativo	23. En la I.E. Deportivo Adeu se aprende de los errores				
	24. El aprendizaje es un objetivo importante en la empresa				
	25. La I.E. Deportivo Adeu tiene un proyecto y una orientación a largo plazo				
Misión	Dirección y propósito estratégico	26. La misión empresarial es clara y otorga rumbo al trabajo			
		27. Todos los trabajadores están comprometidos con las metas a lograr.			
		28. Existe una evaluación continua de los avances y progresos con los objetivos planificados			
	Metas, objetivos e imagen compartida	29. La visión de la I.E. Deportivo Adeu genera entusiasmo y motivación			

Nota. Fuente: Cuestionario adaptado del Modelo Denison de Cultura Organizacional.

Tabla 3*Operacionalización de la variable dependiente*

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnica e instrumento
Responsabilidad Social Corporativa	RSC interna	Nivel de enfoque en el recurso humano	30. La I.E. Deportivo Adeu se preocupa por el desarrollo profesional de sus trabajadores y lo demuestra invirtiendo en su formación.	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Escala: Ordinal
			31. Se considera una ventaja competitiva las competencias y habilidades del personal que labora en la institución.	
			32. En el reglamento interno de la I.E. Deportivo Adeu existen políticas de desarrollo humano y profesional para el personal	
			33. Existen mecanismos para la atención de las sugerencias o reclamos del personal	
			34. En I.E. Deportivo Adeu se cumplen políticas y objetivos de seguridad y salud en el trabajo	
		Nivel de seguridad en el trabajo	35. En la directiva institucional se respetan los derechos del personal de acuerdo al régimen laboral	
			36. Los contratos celebrados entre la I.E. Deportivo Adeu y el personal respetan las normas y reglamentos de acuerdo a ley	
			37. Las instalaciones cuentan con señalizaciones para garantizar la seguridad del personal	
			38. Se respeta los derechos laborales del personal	
			39. La I.E. Deportivo Adeu orienta a todo el personal cuando se realizan cambios internos en la normativa, reglamentos o manuales de funciones	
	RSC externa	Adaptación al cambio	40. En la I.E. Deportivo Adeu se actualiza los conocimientos de los trabajadores mediante capacitaciones frecuentes	
			41. Se realizan actividades que fomenten el equilibrio entre el trabajo y la familia	
		Impacto ambiental	42. Existe flexibilidad en el cumplimiento de tareas asignadas al personal	
			43. La I.E. Deportivo Adeu cuenta con políticas de responsabilidad social corporativa	
			44. En la I.E. Deportivo Adeu se incentiva el cuidado ambiental	
		45. La I.E. Deportivo Adeu realiza actividades sociales para pobladores en situación precaria de la ciudad de Chiclayo		

Nivel de actuación responsable	46. La I.E. Deportivo Adeu se preocupa por conocer cuáles son las necesidades de la sociedad y prevenir futuros conflictos en la ejecución de su actividad empresarial	
	47. La institución tiene políticas de actuación responsable que fomenten la realización de actividades públicas en beneficio de la sociedad.	
	48. La I.E. Deportivo Adeu destina algún porcentaje de sus utilidades para causas sociales.	
Políticas de elección	49. La I.E Deportivo Adeu planifica actividades comunitarias durante el año, que involucre la participación de todo el personal.	
	50. Existe una alianza con alguna organización social y la institución Adeu	
	51. Parte del presupuesto de publicidad se destina a mensajes de interés social	
Código de comportamiento	52. La selección de proveedores se realiza con ciertos criterios de impacto social y ambiental	Técnica: Encuesta
	53. Existen políticas internas que fomenten el cuidado de la energía eléctrica, el agua y el uso de material de oficina.	Instrumento: Cuestionario
	54. La institución realiza acciones que genere conciencia social en su personal sobre el cuidado ambiental y el desarrollo sostenible.	
	55. La I.E Deportivo Adeu cumple con sus obligaciones empresariales con el estado en el tiempo oportuno	
	56. En la institución existen políticas de respeto a la libre competencia en el mercado	Escala: Ordinal
Nivel de desarrollo sostenible	57. Existen mecanismos a través de los cuáles los empleados de mayor experiencia comparten sus conocimientos con aquellos de menos experiencia	
	58. La I.E. Deportivo Adeu maneja mensajes promocionales y publicitarios, objetivos y honestos, promoviendo las verdaderas bondades del servicio.	

Nota. Fuente: Elaborado por el autor.

3.4. Procedimientos y técnicas

3.5.1. Procedimientos

La recolección de datos se realizó de acuerdo al procedimiento que se detalla a continuación:

La validación del cuestionario, fue el primer paso previo a su aplicación, la validez se comprobó con el análisis alfa de Cronbach, el cual arrojó un resultado de 0,897, además se solicitó la validez de expertos en el tema para que revisen y aprueben el instrumento elaborado en el presente estudio.

Posteriormente se aplicó el cuestionario a la muestra en estudio, pidiendo previamente el permiso del gerente de la institución.

Luego se procesó los datos recolectados, tabulando la información y procesando los datos en el programa estadístico SPSS, cuantificando cada una de las alternativas y obteniendo resultados en tablas descriptivas. Además, se realizó el análisis de correlación según Rho de Spearman, la prueba de normalidad, y se realizaron los baremos para la presentación de resultados en función de las dimensiones de variables.

Finalmente para la discusión de resultados, se comparó los resultados con los antecedentes y marco teórico del estudio.

3.5.2. Técnica:

Encuesta. La encuesta fue utilizada para recolectar información de los trabajadores de la Institución Educativa Privada Deportivo Adeu. Comprende un conjunto de preguntas cerradas, diseñadas de acuerdo a los indicadores y dimensiones.

La encuesta se aplicó durante una reunión programada con anticipación por la investigadora y el gerente general, donde se explicó el objetivo del estudio y de la importancia de contestar los ítems diseñados con criterio propio, la encuesta tuvo un tiempo de aplicación de 30 minutos. No se solicitó información personal del encuestado con el fin de cumplir con el criterio ético de protección de la identidad.

3.5.3. Instrumento:

El instrumento diseñado fue el cuestionario, que comprende un conjunto de ítems en función a las variables, la escala utilizada fue la escala Likert, en cuanto al estudio de la variable cultura organizacional se utilizó el modelo de Denison adaptado al contexto de la investigación y para la variable Responsabilidad Social Corporativa se diseñó un cuestionario según las dimensiones e indicadores que propone el modelo de Porret (2018).

El cuestionario comprendió de 58 ítems, 29 ítems que corresponden a la variable cultura organizacional, y 29 ítems de la variable responsabilidad social corporativa diseñados por la investigadora, el instrumento de 58 ítems fue validado mediante juicio de expertos y se probó su confiabilidad con el análisis alfa de Cronbach. El instrumento se sometió a una prueba piloto, considerando 10 personas de la muestra, obteniendo el siguiente resultado:

Procesamiento de casos: N = 10

Porcentaje Válido: 100%

Casos excluidos: 0%

Alfa de Cronbach: ,897

n de elementos: 58 ítems.

Tabla 4*Ficha técnica del cuestionario de cultura organizacional*

Nombre	Cuestionario de cultura organizacional
Administración	Grupal
Hora	10:00 am a 10:30 am
Diseño y realización	El diseño y aplicación fue realizado por el autor de la investigación
Universo	El tamaño de la población fue de 42 trabajadores de la Institución Educativa Deportivo Adeu
Muestreo	Al tratarse de un muestreo censal, se consideró el total de la población, es decir los 42 trabajadores de la Institución.
Nivel de confianza	Para el análisis se consideró un nivel de confianza del 95% y un margen de error de +/-5
Baremación	Dimensión 1: Bajo (8-19) Medio (20-31) Alto (32-40) Dimensión 2: Bajo (9-21) Medio (22-34) Alto (35-45) Dimensión 3: Bajo (7-16) Medio (16-25) Alto (26-35) Dimensión 4: Bajo (5-12) Medio (13-20) Alto (21-25)
Material	Normas, Hojas.

Nota. Elaborado por el autor

Tabla 5*Ficha técnica del cuestionario de Responsabilidad Social Corporativa*

Nombre	Cuestionario de Responsabilidad Social Corporativa
Administración	Grupal
Hora	10:00 am a 10:30 am
Diseño y realización	El diseño y aplicación fue realizado por el autor de la investigación
Universo	El tamaño de la población fue de 42 trabajadores de la Institución Educativa Deportivo Adeu
Muestreo	Al tratarse de un muestreo censal, se consideró el total de la población, es decir los 42 trabajadores de la Institución.
Nivel de confianza	Para el análisis se consideró un nivel de confianza del 95% y un margen de error de +/-5

Baremación	Dimensión 1: Bajo (15-35) Medio (36-51) Alto (52-60) Dimensión 2: Bajo (14-33) Medio (34-48) Alto (49-70)
Material	Normas, Hojas.

Nota. Elaborado por el autor

3.5. Plan de análisis de datos

El análisis de datos se realizó en el programa estadístico SPSS, donde se obtuvo tablas y figuras de los datos recolectados, que fueron presentados por dimensiones, además se utilizó la estadística inferencial para el análisis de relación de variables, y se realizó la prueba de normalidad. El análisis de correlación se realizó con la prueba estadística de correlación de Spearman.

3.6. Consideraciones éticas

La presente investigación se basó en los siguientes principios éticos:

Consentimiento informado. Este principio se cumplió en la medida en que para la aplicación del instrumento los encuestados aceptaron participar de forma voluntaria, es decir, tuvieron libre decisión, para lo cual se les explico la importancia del consentimiento informado.

Principio de beneficencia. Todos los encuestados fueron informados sobre los beneficios de su colaboración en el trabajo de investigación.

Principio de no maleficencia. La investigación no genero ningún daño para ninguna de las partes involucradas.

Principio de justicia. Todos los encuestados fueron tratados con igualdad.

IV. RESULTADOS

En este capítulo se presentan los resultados de la investigación, posterior a la recolección y análisis de los datos; el cuestionario fue diseñado en función a las dimensiones de cada variable adoptadas según los modelos presentados en el marco teórico y conceptual. Los resultados se organizaron dando respuesta a cada uno de los objetivos de la investigación, como se detalla a continuación:

4.1. Presentación de resultados

Objetivo General: Determinar la relación entre la cultura organizacional y la responsabilidad social corporativa de la Institución Educativa Privada Deportivo Adeu, Chiclayo-2019.

Se calculó la correlación de Spearman entre las variables responsabilidad social corporativa y cultura organizacional, con el fin de dar respuesta al objetivo general:

Tabla 6

Análisis de correlación por variables

Correlaciones		Cultura organizacional
Responsabilidad Social Corporativa	Correlación de Spearman	,768**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	42

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

Nota: Fuente. SPSS, Análisis de Correlación de Spearman. Elaborado por: La autora.

En el resultado del análisis de correlación se observa que las variables responsabilidad social corporativa y cultura organizacional tienen una correlación

alta significativa, con un $P=0.000$. Esto nos quiere decir que para lograr tener un enfoque de responsabilidad social corporativa eficaz es necesario que este sea parte de la cultura organizacional de la empresa y se trasmita entre cada uno de los miembros que la conforman, comenzando con hacerla parte de la misión organizacional ya que es una de las dimensiones de mayor relación con la variable responsabilidad social corporativa.

A continuación, se presenta la baremación de las variables cultura organizacional y responsabilidad social corporativa, posteriormente se muestran los resultados que dieron respuesta a los objetivos específicos:

Tabla 7

Baremación

	Dimensión 1: Bajo (8-19) Medio (20-31) Alto (32-40)
	Dimensión 2: Bajo (9-21) Medio (22-34) Alto (35-45)
Variable: Cultura Organizacional	Dimensión 3: Bajo (7-16) Medio (16-25) Alto (26-35)
	Dimensión 4: Bajo (5-12) Medio (13-20) Alto (21-25)
	Dimensión 1: Bajo (15-35) Medio (36-51) Alto (52-60)
Variable: Responsabilidad Social Corporativa	Dimensión 2: Bajo (14-33) Medio (34-48) Alto (49-70)

Nota. Elaborado por el autor

Objetivo específico 1: Determinar la cultura organizacional de la Institución

Educativa Privada Deportivo Adeu, Chiclayo-2019.

Tabla 8

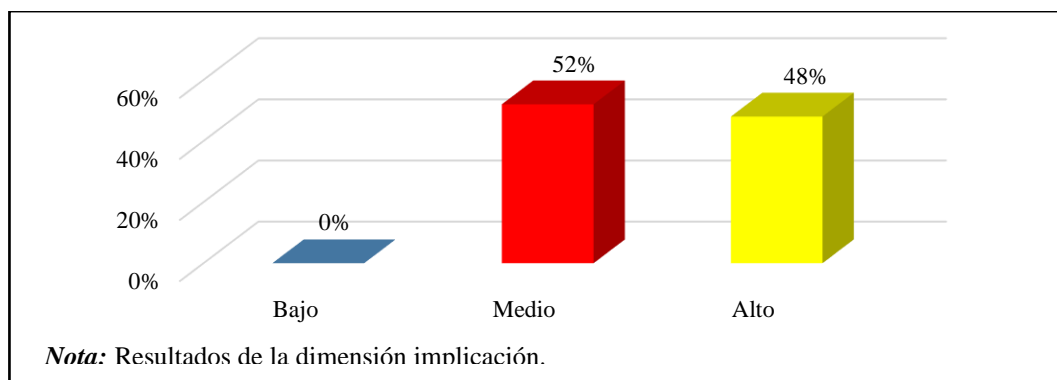
Dimensión implicación

	Frecuencia	Porcentaje
Medio	22	52%
Alto	20	48%
Total	42	100%

Nota: Aplicación del cuestionario a la muestra, febrero del 2020.

Figura 1

Dimensión implicación



En el resultado estadístico se observa que el 52% de los encuestados tienen una implicación (compromiso) medio respecto a la cultura organizacional, mientras que un 48% se encuentra en un rango alto.

Tabla 9

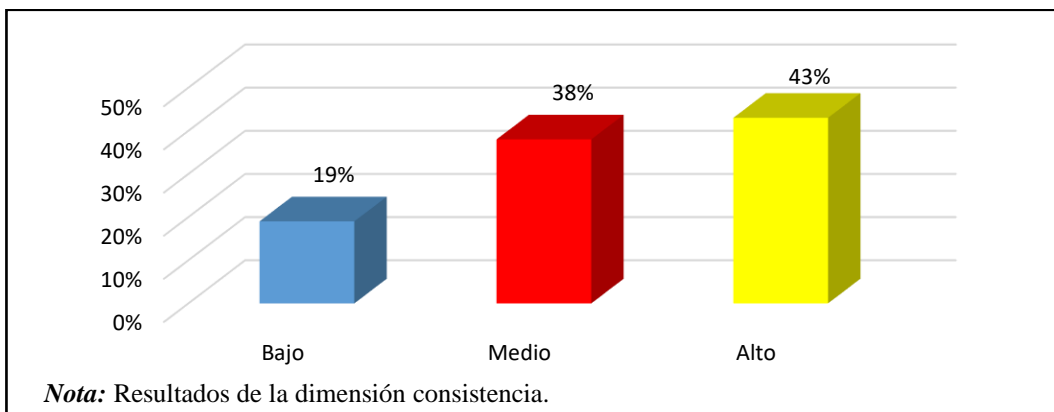
Dimensión consistencia

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	8	19%
Medio	16	38%
Alto	18	43%
Total	42	100%

Nota: Aplicación del cuestionario a la muestra, febrero del 2020.

Figura 2

Dimensión consistencia



En el resultado el 43% de los encuestados afirman que la consistencia (valores) en la institución está en un rango alto, mientras que un 38% lo valoran en un rango medio y un 19% en un rango bajo.

Tabla 10

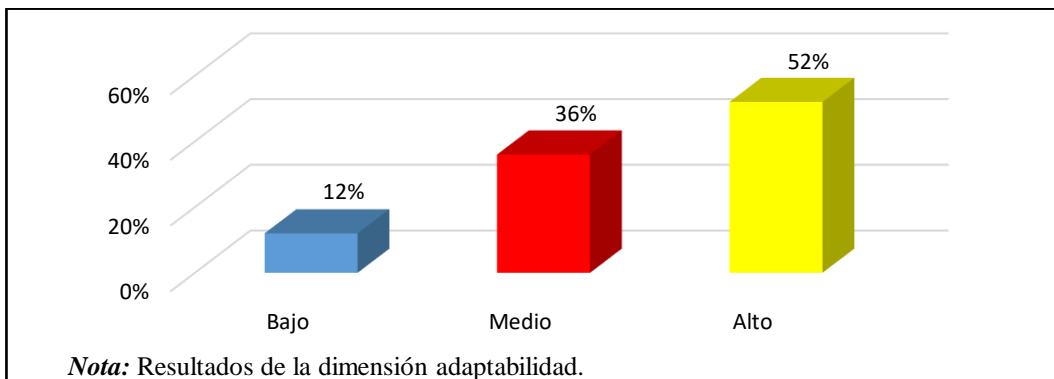
Dimensión adaptabilidad

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	5	12%
Medio	15	36%
Alto	22	52%
Total	42	100%

Nota: Aplicación del cuestionario a la muestra, febrero del 2020.

Figura 3

Dimensión adaptabilidad



El 52% de los encuestados afirman que la adaptabilidad (respuesta al cambio) en la institución está en un rango alto, un 36% lo valoran en un rango medio y un 12% en un rango bajo.

Tabla 11

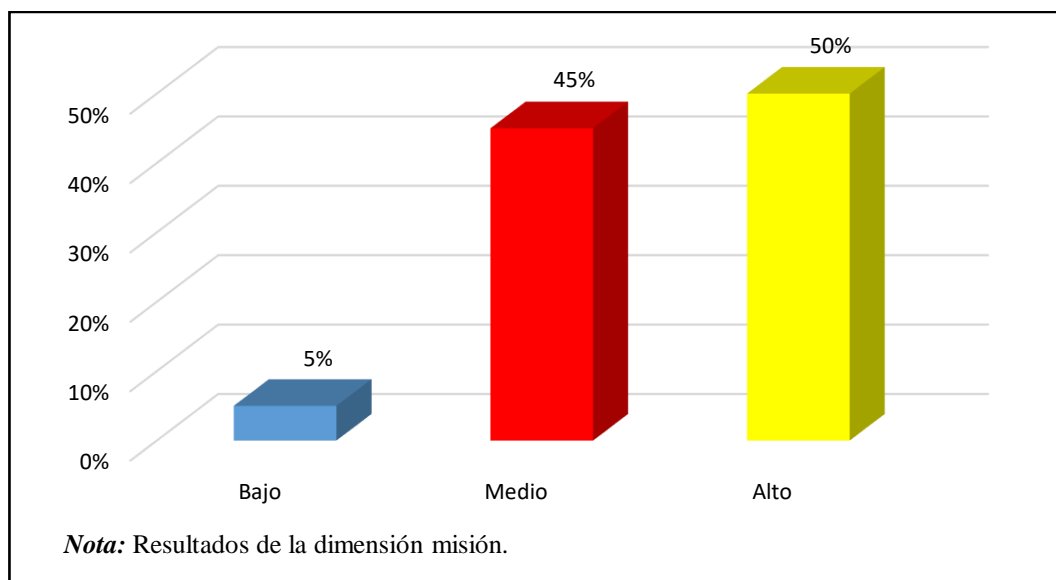
Dimensión misión

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	5%
Medio	19	45%
Alto	21	50%
Total	42	100%

Nota: Aplicación del cuestionario a la muestra, febrero del 2020.

Figura 4

Dimensión misión



En el resultado estadístico se observa que el 50% de los encuestados afirman que la misión (identidad) en la institución está en un rango alto, un 45% lo valoran en un rango medio y un 5% en un rango bajo.

En resumen, la cultura organizacional en la Institución Educativa Privada Deportivo Adeu, se caracteriza por el compromiso de sus trabajadores con las funciones que deben cumplir y con las normas y políticas compartidas, además existe un alto nivel de respeto por los valores institucionales, así como, el adecuado manejo de la adaptación a los cambios y el respeto de la misión empresarial.

Objetivo específico 2: Identificar el nivel de responsabilidad social corporativa de la Institución Educativa Privada Deportivo Adeu, Chiclayo-2019.

Tabla 12

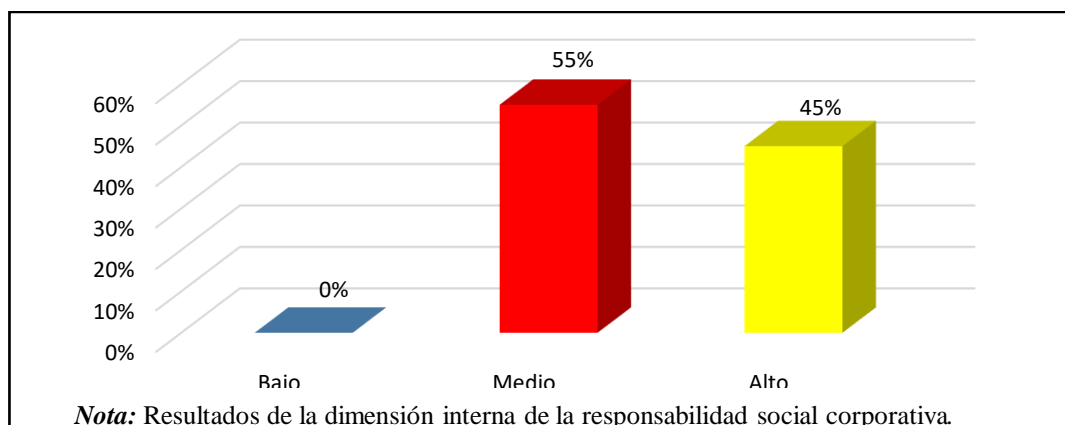
Dimensión RSC interna

	Frecuencia	Porcentaje
Medio	23	55%
Alto	19	45%
Total	42	100%

Nota: Aplicación del cuestionario a la muestra, febrero del 2020.

Figura 5

Dimensión RSC interna



En el resultado estadístico se observa que el 45% de los encuestados afirman que la responsabilidad social corporativa enfocada al recurso humano de la institución está en un rango alto, mientras que un 55% lo valoran en un rango medio.

Tabla 13

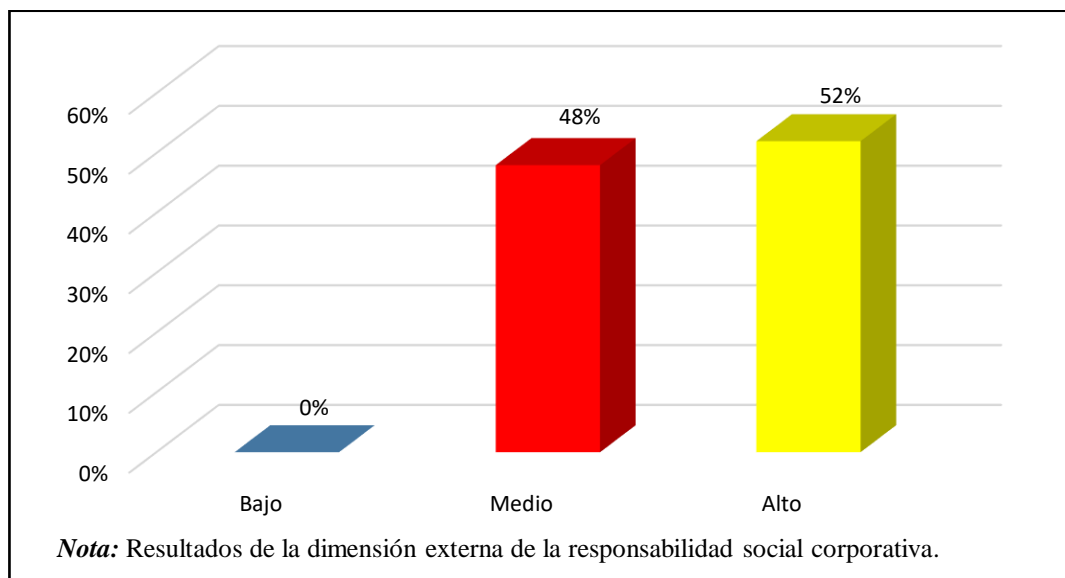
Dimensión RSC externa

	Frecuencia	Porcentaje
Medio	20	48%
Alto	22	52%
Total	42	100%

Nota: Aplicación del cuestionario a la muestra, febrero del 2020.

Figura 6

Dimensión RSC externa



En el resultado estadístico se observa que el 52% de los encuestados afirman que la responsabilidad social corporativa enfocada a la sociedad está en un rango alto, mientras que un 48% lo valoran en un rango medio.

En resumen, se logró determinar que el nivel de responsabilidad social corporativa de la Institución Educativa Privada Deportivo Adeu se encuentra en un rango alto, ya que el enfoque social, el respeto de los derechos humanos y laborales y el cuidado ambiental, es parte de la cultura organizacional de la institución.

Objetivo específico 3: Determinar que dimensión de la cultura organizacional tiene mayor relación en la responsabilidad social corporativa de la Institución Educativa Privada Deportivo Adeu, Chiclayo-2019.

Para determinar la relación de la dimensión cultura organizacional y la responsabilidad social corporativa se ha realizado la prueba de normalidad. En este la regla del análisis ha sido el siguiente:

H0: Los datos siguen una distribución normal.

H1: Los datos no siguen una distribución normal.

Tabla 14

Prueba de normalidad

	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Implicación	,351	42	,000	,636	42	,000
Consistencia	,244	42	,000	,797	42	,000
Adaptabilidad	,338	42	,000	,637	42	,000
Misión	,338	42	,000	,637	42	,000
RSC interna	,363	42	,000	,634	42	,000
RSC externa	,351	42	,000	,636	42	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Se ha considerado el resultado de Shapiro-Wilk debido a que la muestra ha sido menor a 50. Finalmente, el estadígrafo de prueba ha sido el siguiente:

Si el p-valor < 0.05 se rechaza H₀ y se acepta H₁.

Si el p-valor ≥ 00.5 se acepta H_0 y se rechaza H_1 .

El resultado de la significancia de las dimensiones de la cultura organizacional y la responsabilidad social corporativa es menor al p-valor ($p=0.000$), por lo tanto, se acepta H_1 , determinado que los datos no tienen una distribución normal, siendo necesario el análisis de correlación de Spearman.

Tabla 15

Análisis de correlación por dimensiones

		Correlaciones	
		RSC interna	RSC externa
Implicación	Correlación de Spearman	,857**	,527**
	Sig. (bilateral)	0.000	0.000
	N	42	42
Consistencia	Correlación de Spearman	,548**	,509**
	Sig. (bilateral)	0.000	0.001
	N	42	42
Adaptabilidad	Correlación de Spearman	,526**	,763**
	Sig. (bilateral)	0.000	0.000
	N	42	42
Misión	Correlación de Spearman	,909**	,477**
	Sig. (bilateral)	0.000	0.001
	N	42	42

Nota: Fuente. SPSS, Análisis de Correlación de Spearman.

El resultado evidencia que la **dimensión misión** de la variable cultura organizacional tiene una mayor relación con la **dimensión interna** de la variable RSC, con un índice de 0,909, estadísticamente este resultado refleja una **correlación muy alta**. Otra **dimensión** de la variable cultura organizacional que tiene una mayor relación es la **implicación**, la cual arroja un índice de correlación de 0,857 con la **dimensión interna** de la variable responsabilidad social corporativa, lo que significa que existe una **correlación muy alta**. Respecto a la

dimensión implicación y la dimensión RSC externa el índice de correlación es de 0,527 lo que significa que existe una correlación moderada. La dimensión consistencia y la dimensión RSC interna tienen una correlación moderada (0,548), así mismo la dimensión consistencia y la dimensión RSC externa tienen una correlación moderada (0,509).

En cuanto a la dimensión adaptabilidad y la dimensión RSC interna tienen una correlación moderada (0,526), así mismo la dimensión adaptabilidad y la dimensión RSC externa tienen una correlación alta (0,763). La dimensión misión y la dimensión RSC externa tienen una correlación moderada (0,477).

4.2. Contrastación de hipótesis

Para determinar la relación de las variables ha sido necesario conocer si los resultados han seguido una distribución normal, para ello, se ha realizado la prueba de normalidad. En este la regla del análisis ha sido el siguiente:

H₀: Los datos siguen una distribución normal.

H₁: Los datos no siguen una distribución normal.

Tabla 16

Prueba de normalidad

	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Cultura organizacional	,351	42	,000	,636	42	,000
Responsabilidad Social Corporativa	,388	42	,000	,624	42	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

La prueba de normalidad ha brindado dos resultados, la primera está dado por Kolmogórov-Smirnov, y la segunda por Shapiro-Wilk. En este caso, se ha

considerado el resultado de Shapiro-Wilk debido a que la muestra ha sido menor a 50. Finalmente, el estadígrafo de prueba ha sido el siguiente:

Si el p-valor < 0.05 se rechaza H_0 y se acepta H_1 .

Si el p-valor ≥ 0.05 se acepta H_0 y se rechaza H_1 .

El resultado de la significancia para la cultura organizacional ($p=0.000$) y la responsabilidad social corporativa ($p=0.000$) es menor al p-valor, por lo tanto, se rechaza H_0 y se acepta H_1 ; se concluye que los datos no tienen una distribución normal, siendo necesario el análisis de correlación de Spearman para determinar la relación de las variables.

En este sentido, se calculó la correlación de Spearman entre las variables, con el fin de dar respuesta al objetivo general:

Tabla 17

Análisis de correlación por variables

Correlaciones		Cultura organizacional
Responsabilidad Social Corporativa	Correlación de Spearman	,768**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	42

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

Nota: Fuente. SPSS, Análisis de Correlación de Spearman. Elaborado por: La autora.

Hipótesis del estudio:

Hi: La cultura organizacional tiene una relación positiva en la responsabilidad social corporativa de la Institución Educativa Privada Deportivo Adeu, Chiclayo-2019.

Ho: La cultura organizacional no tiene una relación positiva en la responsabilidad social corporativa de la Institución Educativa Privada Deportivo Adeu, Chiclayo-2019.

En el resultado del análisis de correlación de Spearman, se observa que las variables responsabilidad social corporativa y cultura organizacional tienen una correlación positiva alta estadísticamente significativa ($r=0.768$, $p=0.000$). Este resultado prueba la hipótesis y da respuesta al objetivo general de la investigación. Por lo tanto, la decisión del caso ha sido rechazar Ho y aceptar Hi que indicó que “La cultura organizacional tiene una relación positiva en la responsabilidad social corporativa de la Institución Educativa Privada Deportivo Adeu, Chiclayo-2019.”

V. DISCUSIÓN

El propósito de la investigación es determinar la relación entre la variable cultura organizacional y la responsabilidad social corporativa, además se buscó determinar la cultura organizacional de la Institución Adeu, así mismo, identificar el nivel de responsabilidad social corporativa y conocer cuál de las dimensiones de la cultura tiene una mayor relación en la RSC; para lograr dar respuesta a estos propósitos se realizó un análisis de los resultados encontrados y se corroboraron con los antecedentes y principales teorías de las variables, a continuación se discute los resultados obtenidos en función de cada objetivo:

Respecto al objetivo general, los resultados evidencian una relación alta entre las variables responsabilidad social corporativa y cultura organizacional, con un índice de correlación de 0,768**. Este resultado se asemeja a lo encontrado por Carro et al. (2017), determinado una relación significativa entre la cultura y sustentabilidad empresarial. Al respecto, Porret (2018), sobre la responsabilidad social, menciona que parte de una cultura organizacional enfocada en la sustentabilidad.

y valores para con la sociedad y con los trabajadores, así como un nivel de flexibilidad y adaptabilidad al cambio. Esto guarda similitud con los resultados encontrados ya que los trabajadores de la institución Adeu tienen voluntad para poner en práctica acciones de responsabilidad social empresarial debido a su flexibilidad y rápida adaptación al cambio.

Por tanto, la relación encontrada entre las variables cultura organizacional y responsabilidad social corporativa en la institución educativa Adeu, refleja que

entender cómo se manifiesta la RSC en la cultura es fundamental para la implementación exitosa y sustentable de estrategias corporativas responsables, la correlación de estas variables implica que generar un movimiento cultural hacia la RSC requiere de un análisis detallado de actitudes, percepciones, prácticas y adaptabilidad al cambio en los empleados, con miras a la búsqueda del desarrollo sostenible.

Respecto al primer objetivo específico, los resultados evidencian que el 52% de los trabajadores se sienten comprometidos con la marca que representan, existe cooperación y participan en la toma de decisiones, además se determinó que el 43% consideran que la empresa tiene valores sólidos, sin embargo, un 19% opina lo contrario. Este resultado coincide con los hallazgos del estudio de Nguyen (2017) quien encontró que la cultura organizacional se caracteriza por el compromiso de sus miembros en el cumplimiento de las normas y políticas empresariales. Incluso, los resultados también se pueden corroborar con lo descrito por Bayón (2019) donde menciona que es necesario que los trabajadores adopten supuestos y creencias compartidas sobre la gran importancia de balancear la eficiencia con la equidad y con justicia social, situación que se presenta en la institución Adeu, ya que existe una visión compartida de los trabajadores de poner en práctica conceptos de sustentabilidad dentro y fuera de la organización.

El resultado refleja que en la Institución Educativa Privada Deportivo Adeu existe una cultura organizacional orientada a los valores y compromiso con la imagen institucional, por tal, adoptar normas y hábitos que impliquen cuestiones medioambientales, políticas de protección de derechos de la comunidad y a los

intereses de los consumidores, permitirá crear una cultura basada en los principios de la RSC.

En relación al objetivo específico: **identificar el nivel de responsabilidad social corporativa de la Institución Educativa Privada Deportivo Adeu**, los resultados de la tabla 13 demuestran que un 45% de encuestados afirman que la responsabilidad social corporativa enfocada al recurso humano de la institución está en un rango alto, mientras que un 55% lo valoran en un rango medio, ya que la empresa no tiene políticas que incentiven el desarrollo profesional del trabajador, así mismo carece de ciertos principios de responsabilidad social corporativa. Por otra parte, la orientación de crear acciones socialmente responsables por parte de la institución se enfoca más en su dimensión externa, es decir, hacia la sociedad.

Este resultado coincide con lo encontrado por Izaguirre (2019) en su investigación sobre cultura organizacional, donde concluye que al carecer de principios de RSE como parte de la cultura, es prácticamente imposible que los trabajadores estén orientados a un comportamiento socialmente responsable, este hallazgo se compara con lo encontrado en la institución Adeu, donde los trabajadores manifiestan que las actividades de RSC son limitadas, por ello no son parte de sus costumbres y hábitos en la organización. Por otro lado, Valbuena y Monfort (2020) contrarrestan el resultado, afirmando sobre la responsabilidad social corporativa que la empresa que se haya adaptado a la RSC tendrá un impacto social responsable de manera interna y externa, lo que reflejara en sus clientes y trabajadores un comportamiento positivo para con la sociedad.

En cuanto a la discusión del objetivo referido al nivel de responsabilidad social corporativa en la institución, el resultado muestra que la RSC aún no ha permeado de forma exitosa en la cultura de la empresa, ya que existen deficiencias en su aplicación y en su puesta en práctica, sin embargo, existe un gran interés por parte de los trabajadores en adaptar sus normas y hábitos compartidos enfocados en el comportamiento socialmente responsable.

Respecto al objetivo específico: **determinar que dimensión de la cultura organizacional tiene mayor relación en la responsabilidad social corporativa de la Institución**, los resultados de la tabla 15 demuestran que la dimensión misión de la variable cultura organizacional tiene una mayor relación con la dimensión interna de la variable responsabilidad social corporativa, con un índice de 0,909, estadísticamente este resultado refleja una correlación muy alta; otra dimensión de la variable cultura organizacional que tiene una mayor relación es la implicación, la cual arroja un índice de correlación de 0,857 con la dimensión interna de la variable responsabilidad social corporativa, lo que significa que existe una correlación muy alta.

El resultado se corrobora con los hallazgos de Celestino (2018) en su investigación sobre responsabilidad social, donde concluye que la dimensión interna de la RSC con el compromiso tiene una relación significativa; puesto que los trabajadores crean un mayor compromiso con la empresa cuando esta muestra interés en su desarrollo personal y profesional, el mismo resultado se encontró con los trabajadores de la institución Adeu, ya que existe un compromiso afectivo con la marca lo que impulsa su deseo por respetar las normas y aceptar las nuevas políticas de RSC. Así mismo, esto se puede corroborar con Betancurt (2019) quien

afirma que las organizaciones que tienen trabajadores poco comprometidos y con un bajo nivel de adaptabilidad a los cambios descuidan sus responsabilidades sociales, pero aquellas que forman bases firmes de cultura socialmente responsable obtienen una imagen positiva dentro y fuera de la organización.

VI. CONCLUSIONES

- 1) El análisis Rho Spearman, permitió demostrar que la relación entre la cultura organizacional y la responsabilidad social corporativa de la Institución Deportivo Adeu, es altamente significativa con un índice de correlación de 0,768**, además se determinó que el 50% de trabajadores en un rango alto tienen predisposición a adoptar nuevos hábitos y costumbres como parte de la cultura de la empresa, y existe un porcentaje mayor al 52% de trabajadores que reafirman su interés por adoptar un comportamiento socialmente responsable.
- 2) La cultura organizacional en la institución se caracteriza por un alto grado de implicación de sus trabajadores en el cumplimiento de las normas y valores establecidos en la empresa, según afirmaron el 52%; además el 43% de trabajadores mencionan que existe un alto nivel de integración y de consenso de grupo, y que existe inclinación al aprendizaje continuo.
- 3) El nivel de responsabilidad social corporativa de la institución, en su dimensión interna se encuentra en un rango medio según el 55% de trabajadores, ya que perciben que la empresa limita sus acciones en velar por la seguridad en el trabajo y el desarrollo de competencias, respecto a la dimensión externa se reflejó un rango alto de aceptación del 52%, es decir existe una mayor tendencia a crear actividades sociales en beneficio del entorno.
- 4) La dimensión de la cultura organizacional que tiene mayor relación en la responsabilidad social corporativa, es la misión, cuyo índice de correlación es de 0,909; es decir, para lograr que la RSC se ejecute con eficiencia en la empresa, es necesario que se adapte a la misión y filosofía empresarial.

VII. RECOMENDACIONES

- 1) A la Gerencia General de la Institución incluir y promover dentro de la misión y valores, una cultura organizacional basada en la responsabilidad social corporativa que les permita gestionar de manera eficiente el impacto que genera su actividad empresarial sobre los trabajadores, clientes, comunidad y medio ambiente. Además, se recomienda continuar investigando sobre el tema presentado, analizar casos de éxito de instituciones que contemplen como parte de su cultura la responsabilidad social, con el fin de estudiar los factores clave que condujeron a la eficiente gestión del enfoque social y establecer modelos teóricos de realidades diversas a la expuesta en la presente investigación.
- 2) A la Gerencia General de la institución integrar políticas de responsabilidad social corporativa en la cultura de la empresa, mejorar las formas de trabajo interno e involucrarse con su entorno, para generar alianzas estratégicas que permitan el logro de metas y objetivos siguiendo lineamientos de la RSC.
- 3) A la coordinación de RR. HH considerar que la responsabilidad social corporativa progresa cuando forma parte intrínseca del ser empresarial, por ello este enfoque debe partir de la cultura organizacional, analizando comportamientos y facilitando los procesos para lograr un enfoque social responsable pluridimensional con una gestión eficiente de los derechos humanos y laborales, protección del medio ambiente y respeto de la sociedad.
- 4) Al identificar la asociación que se da entre la cultura organizacional y la responsabilidad social, se recomienda cumplir con cuatro retos fundamentales frente a la crisis actual, cuidar a los trabajadores, cuidar el negocio, cuidar del mercado meta, y cuidar de la sociedad.

VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta, F. (2020). *Qué es un paradigma*.
<https://rieoei.org/historico/deloslectores/819Acosta.PDF>
- Alarco, G. (2021). *Responsabilidad social empresarial y valor compartido en tiempos de pandemia*. <https://gestion.pe/blog/herejias-economicas/2021/09/responsabilidad-social-empresarial-y-valor-compartido-en-tiempos-de-pandemia.html/>
- Alles, M. (2017). *Desarrollo del talento humano* (3a ed.). Ediciones Granica.
- Antemate. (2019). *Sobre la cultura de la legalidad*.
<https://derechoenaccion.cide.edu/sobre-la-cultura-de-la-legalidad/>
- Arrante, R. (2021). *La cultura empresarial y la responsabilidad social*.
<https://www.diligent.com/es/cultura-empresarial-y-responsabilidad-social-corporativa/>
- Auccatingo, E. (2021). *La responsabilidad social empresarial en el Perú*.
<https://boletinsociedades.com/2021/05/16/la-responsabilidad-social-empresarial-en-el-peru/>
- Barbachan, M. (2017). *La Responsabilidad Social Empresarial en el Perú: Desafíos y Oportunidades*.
revistas.pucp.edu.pe/index.php/innovag/article/download/18749/18989
- Bayón, Y. (2019). *Cultura empresarial*. Editorial Elearning S-L.

- Bernardi, C. (2018). *La percepción de la cultura organizacional en América Latina*.
<https://www.spencerstuart.com/research-and-insight/the-perception-of-organizational-culture-in-latin-america-spanish>
- Betancourt, E. (2019). *Responsabilidad Social Empresarial. Un desafío corporativo*. Editorial Universidad de la Serna.
- Bustamante, M. (2019). *Cultura organizacional y su influencia en la logística con enfoque responsabilidad social (tesis de posgrado)*. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.
<http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/13051>
- Candelo. (2020). *Gerencia en la empresa a través de la innovación*.
<https://journal.universidadean.edu.co/index.php/Revista/article/view/2498>
- Cañas, T. (2018). *Responsabilidad Social Empresarial*. Editorial Elearning S.L.
- Carro, J., Sarmiento, S., & Rosano, G. (2017). *La cultura organizacional y su influencia en la sustentabilidad empresarial. La importancia de la cultura en la sustentabilidad empresarial*.
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/212/21254609004/html/index.html>
- Celestino, F. (2018). *Responsabilidad social empresarial y su relación con la imagen social de un centro de estudios superior, Chimbote*.
<http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/552365>
- Chand, S. (2018). *Como crear una cultura organizacional poderosa*. Edición Ofelia Pe.

- Delgado, M., & Seminario, H. (2016). *Cultura organizacional y responsabilidad social empresarial: Un enfoque correlacional*.
<http://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/10965>
- Figueroa. (2021). *Comunicación empresarial*.
<https://blog.hubspot.es/marketing/filosofia-empresas>
- Gallardo, D. (2020). *La responsabilidad social empresarial e innovación como motores de crecimiento y competitividad en las pequeñas y medianas empresas*. Ediciones Universidad Extermadura.
- García, V. (2017). *Desarrollo de un Modelo de Diagnóstico de Cultura Organizacional*.
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1994-37332017000100004
- Gil, G. (2018). *Responsabilidad social corporativa, revisión crítica de una noción empresarial*. Editorial CIS.
- Gómez, C., & Rodríguez, J. (2019). *Teorías de la cultura organizacional*.
<http://teoriaycomorg.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/98/2019/03/TeoriasdelaCulturaOrganizacionalCarlosGomezJennyRodriguezrevision2013.pdf>
- Harlem. (2021). *¿Qué es el desarrollo sostenible?*
<https://climate.selectra.com/es/que-es/desarrollo-sostenible>
- Huerta, A. (2018). *El sentido de pertenencia y la identidad como determinante de la conducta, una perspectiva desde el pensamiento complejo*.

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-85502018000100083

Izaguirre, P. (2019). *Cultura organizacional y responsabilidad social empresarial (tesis de posgrado)*. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/39201>

Kasuga, A. (2021). *Kaizen aplicado a la cultura organizacional*. Ediciones Caligrama.

Llanos, M. (2018). *La cultura organizacional: Eje de acción de la gestión humana*. Ediciones Ecotec.

Martínez, C. (2017). *Teoría de la cultura organizacional (Geertz y Pacanowsky)*. <http://carlmarctorr.blogspot.com/2017/03/teoria-de-la-cultura-organizacional.html>

Méndez, C. (2019). *Elementos para la relación entre cultura organizacional y estrategia*. *Revista Universidad y Empresa*. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.7681>

Miller, K. (2019). *Assessing Organizational Culture Made Simple*. <https://www.forbes.com/sites/kathymillerperkins/2019/10/12/assessing-organizational-culture-made-simple/#37e445d234cc>

Nguyen, D. (2017). *The organizational culture of social enterprises*. <https://pdfs.semanticscholar.org/8645/bf5623d076b669f80a62f57c77fdcb6a65d0.pdf>

- Orozco, M. (2016). *La investigación científica con responsabilidad social: Más allá del artículo y más cerca de la sociedad*.
https://www.researchgate.net/publication/317181231_LA_INVESTIGACION_CIENTIFICA_CON_RESPONSABILIDAD_SOCIAL_MAS_ALLA_DEL_ARTICULO_Y_MAS_CERCA_DE_LA_SOCIEDAD
- Ortega, M. (2018). *La cultura organizacional: Un enfoque dimensional*. Ediciones CreateSpace.
- Petracca. (2019). *Cultura organizacional*. Ediciones Liliun.
- Porret, M. (2018). *Gestión de personas. Manual para la gestión del capital humano en las organizaciones* (6a ed.). Ediciones ESIC.
- Saavedra, J. (2021). *El enorme pero invisible costo de mantener los colegios cerrados*. <https://blogs.worldbank.org/es/education/el-enorme-pero-invisible-costo-de-mantener-los-colegios-cerrados>
- Salas, & García. (2020). *Cultura organizacional y liderazgo de la pequeña y mediana empresa*. Editorial Universidad del Valle.
- Salas, H. (2021). *Educación ambiental y su contribución al cuidado*.
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2071-081X2021000100013
- Sánchez, V., & Cano, Á. (2015). *Responsabilidad social corporativa, el papel de las naciones unidas y otras organizaciones internacionales en la promoción de la RSC*. Editorial Dykinson.

- Sheen, R. (2020). *La cultura organizacional y su impacto en la gestión empresarial*. Fondo Editorial SAC.
- Silvera, A. (2016). *Pymes: Gestión y clima organizacional*. Editorial Corunimaricana.
- Silvia. (2021). *Leyes laborales Perú*. <https://revistadeconsultoria.com/leyes-laborales-peru-actualizado-2021/>
- UNICEF. (2021). *¿Qué son los derechos humanos?* <https://www.unicef.org/es/convencion-derechos-nino/que-son-derechos-humanos>
- Valbuena, E., & Monfort, A. (2020). *Ética, deontología y responsabilidad social empresarial*. ECOE Ediciones.
- Ventura, J. (2020). *La responsabilidad social corporativa en pandemia*. <https://ue.edu.pe/opinando/la-responsabilidad-social-en-plena-pandemia>
- Vilorio, R. (2021). *El clima laboral y la productividad en las organizaciones*. <https://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/3914>

IX. ANEXOS

ANEXO 1: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

INSTRUCCIONES: Marque con una “x” la alternativa que considere conveniente, teniendo en cuenta la siguiente leyenda:

TA: Total Acuerdo

A: Acuerdo

I: Indiferente

D: Desacuerdo

TD: Total Desacuerdo

Ítems	TA	A	I	D	TD
1. La mayoría de los trabajadores de la I.E. Deportivo Adeu se comprometen con las labores que realizan.					
2. En la institución Deportivo Adeu la información que se requiere para garantizar la operatividad del servicio se comparte de manera oportuna y es de fácil acceso.					
3. Existe una adecuada planificación de las actividades diarias en la institución, e implica que todo el personal tenga un nivel o grado de participación en dichas actividades.					
4. En la institución se fomenta el compañerismo y la cooperación entre las diversas áreas de trabajo.					
5. En la I.E. Deportivo Adeu se realizan las actividades en equipo y se asume la responsabilidad de cada una de las acciones de los miembros, sin descargar todo el peso en la administración general.					
6. La organización del trabajo fomenta el logro de objetivos.					
7. Existe una adecuada delegación de funciones, de modo que los trabajadores pueden actuar por sí mismos.					
8. En la I.E. Deportivo Adeu no se presentan dificultades en el cumplimiento de funciones gracias a las habilidades del recurso humano.					
9. En la I.E. Deportivo Adeu los líderes y directores practican lo que pregonan					
10. En la I.E. Deportivo Adeu existen normas y políticas socialmente responsables que orientan el comportamiento del personal					
11. Los trabajadores reciben una sanción cuando no cumplen con los valores y normas de la institución.					
12. Frente a desacuerdos en los grupos de trabajo, se toman decisiones que den solución a los dilemas con la finalidad de que todos ganen.					

13. En la I.E. Deportivo Adeu existe una cultura organizacional de adaptabilidad					
14. Existe acuerdo entre la forma correcta e incorrecta de cumplir con las funciones y hacer bien las cosas					
15. Los proyectos se coordinan con facilidad entre las diversas áreas de trabajo					
16. Los objetivos organizacionales están correctamente alineados a la capacidad de la empresa y a la estrategia empresarial					
17. La forma de trabajo en la I.E. Deportivo Adeu es consistente y predecible					
18. En la I.E. Deportivo Adeu se responde bien a los cambios del entorno					
19. En la I.E. Deportivo Adeu se adoptan mejoras continuas para hacer las cosas con mayor eficiencia					
20. Cuando se presentan intentos de realizar cambios, usted suele mostrar resistencias.					
21. Se toma en cuenta los comentarios o recomendaciones de los clientes para realizar cambios en el servicio que ofrece la institución					
22. Se comprende eficazmente los deseos y necesidades del entorno					
23. En la I.E. Deportivo Adeu se aprende de los errores					
24. El aprendizaje es un objetivo importante en la empresa					
25. La I.E. Deportivo Adeu tiene un proyecto y una orientación a largo plazo					
26. La misión empresarial es clara y otorga rumbo al trabajo					
27. Todos los trabajadores están comprometidos con las metas a lograr.					
28. Existe una evaluación continua de los avances y progresos con los objetivos planificados					
29. La visión de la I.E. Deportivo Adeu genera entusiasmo y motivación					
30. La I.E. Deportivo Adeu se preocupa por el desarrollo profesional de sus trabajadores y lo demuestra invirtiendo en su formación.					
31. Se considera una ventaja competitiva las competencias y habilidades del personal que labora en la institución.					
32. En el reglamento interno de la I.E. Deportivo Adeu existen políticas de desarrollo humano y profesional para el personal					
33. Existen mecanismos para la atención de las sugerencias o reclamos del personal					
34. En I.E. Deportivo Adeu se cumplen políticas y objetivos de seguridad y salud en el trabajo					
35. En la directiva institucional se respetan los derechos del personal de acuerdo al régimen laboral					
36. Los contratos celebrados entre la I.E. Deportivo Adeu y el personal respetan las normas y reglamentos de acuerdo a ley					
37. Las instalaciones cuentan con señalizaciones para garantizar la seguridad del personal					
38. Se respeta los derechos laborales del personal					

39. La I.E. Deportivo Adeu orienta a todo el personal cuando se realizan cambios internos en la normativa, reglamentos o manuales de funciones					
40. En la I.E. Deportivo Adeu se actualiza los conocimientos de los trabajadores mediante capacitaciones frecuentes					
41. Se realizan actividades que fomenten el equilibrio entre el trabajo y la familia					
42. Existe flexibilidad en el cumplimiento de tareas asignadas al personal					
43. La I.E. Deportivo Adeu cuenta con políticas de responsabilidad social corporativa					
44. En la I.E. Deportivo Adeu se incentiva el cuidado ambiental					
45. La I.E. Deportivo Adeu realiza actividades sociales para pobladores en situación precaria de la ciudad de Chiclayo					
46. La I.E. Deportivo Adeu se preocupa por conocer cuáles son las necesidades de la sociedad y prevenir futuros conflictos en la ejecución de su actividad empresarial					
47. La institución tiene políticas de actuación responsable que fomenten la realización de actividades públicas en beneficio de la sociedad.					
48. La I.E. Deportivo Adeu destina algún porcentaje de sus utilidades para causas sociales.					
49. La I.E Deportivo Adeu planifica actividades comunitarias durante el año, que involucre la participación de todo el personal.					
50. Existe una alianza con alguna organización social y la institución Adeu					
51. Parte del presupuesto de publicidad se destina a mensajes de interés social					
52. La selección de proveedores se realiza con ciertos criterios de impacto social y ambiental					
53. Existen políticas internas que fomenten el cuidado de la energía eléctrica, el agua y el uso de material de oficina.					
54. La institución realiza acciones que genere conciencia social en su personal sobre el cuidado ambiental y el desarrollo sostenible.					
55. La I.E Deportivo Adeu cumple con sus obligaciones empresariales con el estado en el tiempo oportuno					
56. En la institución existen políticas de respeto a la libre competencia en el mercado					
57. Existen mecanismos a través de los cuáles los empleados de mayor experiencia compartan sus conocimientos con aquellos de menos experiencia					
58. La I.E. Deportivo Adeu maneja mensajes promocionales y publicitarios, objetivos y honestos, promoviendo las verdaderas bondades del servicio.					

Gracias por su colaboración

ANEXO 2: MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	METODOLOGÍA
<p>¿Cuál es la relación entre la Cultura organizacional y la responsabilidad social corporativa de la Institución Educativa Privada Deportivo Adeu, Chiclayo-2019?</p>	<p>Hi: La cultura organizacional tiene una relación positiva en la responsabilidad social corporativa de la Institución Educativa Privada Deportivo Adeu, Chiclayo-2019.</p> <p>Ho: La cultura organizacional no tiene una relación positiva en la responsabilidad social corporativa de la Institución Educativa Privada Deportivo Adeu, Chiclayo-2019.</p> <p>V.I. Cultura Organizacional</p> <p>V.D. Responsabilidad Social Corporativa</p>	<p><u>Objetivo general</u></p> <p>Determinar la relación entre la cultura organizacional y la responsabilidad social corporativa de la Institución Educativa Privada Deportivo Adeu, Chiclayo-2019</p> <p><u>Objetivos específicos</u></p> <p>a) Determinar la cultura organizacional de la Institución Educativa Privada Deportivo Adeu, Chiclayo-2019</p> <p>b) Identificar el nivel de responsabilidad social corporativa de la Institución Educativa Privada Deportivo Adeu, Chiclayo-2019</p> <p>c) Determinar que dimensión de la cultura organizacional tiene mayor relación en la responsabilidad social corporativa de la Institución Educativa Privada Deportivo Adeu, Chiclayo-2019.</p>	<p><u>Diseño de contrastación</u></p> <p>De acuerdo a la orientación o finalidad de la investigación es Aplicada, y de acuerdo a la técnica de contrastación es descriptiva, correlacional.</p> <p><u>Estrategia metodológica</u></p> <p>Se encuestó a los colaboradores de la I.E Deportivo Adeu, según el cuestionario diseñado, en el ambiente de trabajo y donde realizan las actividades educativas.</p> <p><u>Técnica</u></p> <p>Encuesta</p>

ANEXO 3: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS



VALIDACION DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

1. DATOS GENERALES

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ	Mg TR. Eduardo Martín Amorós Rodríguez
PROFESIÓN	Administrador, docente
CARGO O INSTITUCION DONDE LABORA	Universidad ST. Moisés, docente RR.HH

2. TITULO DE LA INVESTIGACIÓN

CULTURA ORGANIZACIONAL Y RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA DEPORTIVO ADEU CHICLAYO 2019
--

3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

<p>Objetivo general Determinar la relación entre la cultura organizacional y la responsabilidad social corporativa de la Institución Educativa Privada Deportivo Adeu, Chiclayo-2019</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>a) Determinar la cultura organizacional de la Institución Educativa Privada Deportivo Adeu, Chiclayo-2019.</p> <p>b) Identificar el nivel de responsabilidad social corporativa de la Institución Educativa Privada Deportivo Adeu, Chiclayo-2019.</p> <p>c) Determinar que dimensión de la cultura organizacional tiene mayor relación en la responsabilidad social corporativa de la Institución Educativa Privada Deportivo Adeu, Chiclayo-2019.</p>
--

4. DATOS DEL INVESTIGADOR

NOMBRES Y APELLIDOS	BR. BARBOZA GARCÍA KATERINE VANESSA
ESPECIALIDAD	Maestría en Administración con mención en Recursos humanos

5. ASPECTOS DE EVALUACIÓN


CRITERIOS	INDICADORES	DEFICIENTE		REGULAR				BUENO				MUY BUENO				EXCELENTE				
		00-20%		21-40%				41-60%				61-80%				81-100%				
		0	6	11	16	21	28	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado																			96
2. OBJETIVO	Está expresado en capacidades observables																			96
3. ACTUALIDAD	Adecuado a la identificación del conocimiento de las variables de investigación																			96
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica en el instrumento																			96
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad con respecto a las variables de investigación																			96
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las variables de investigación																			96
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos de conocimiento																			96
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los índices e indicadores y las dimensiones																			96
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación																			96

6. OPINIÓN DE LA APLICACIÓN

Questionario válido

7. PROMEDIO DE VALORACIÓN

96%

LUGAR Y FECHA	NOMBRE Y APELLIDOS DEL JUEZ	FIRMA
Chiclayo 2 - Marzo - 2020	Mg Tr. Eduardo Amorós Rodríguez	

VALIDACION DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

1. DATOS GENERALES

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ	Mg. Wilmer Avelleda Tello
PROFESIÓN	Administración, docente
CARGO O INSTITUCIÓN DONDE LABORA	G.G. Consultora empresarial R.H. CYSEB, docente.

2. TITULO DE LA INVESTIGACIÓN

CULTURA ORGANIZACIONAL Y RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA DEPORTIVO ADEU CHICLAYO 2019
--

3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

<p>Objetivo general Determinar la relación entre la cultura organizacional y la responsabilidad social corporativa de la Institución Educativa Privada Deportivo Adeu, Chiclayo-2019</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>a) Determinar la cultura organizacional de la Institución Educativa Privada Deportivo Adeu, Chiclayo-2019.</p> <p>b) Identificar el nivel de responsabilidad social corporativa de la Institución Educativa Privada Deportivo Adeu, Chiclayo-2019.</p> <p>c) Determinar que dimensión de la cultura organizacional tiene mayor relación en la responsabilidad social corporativa de la Institución Educativa Privada Deportivo Adeu, Chiclayo-2019.</p>

4. DATOS DEL INVESTIGADOR

NOMBRES Y APELLIDOS	BR. BARBOZA GARCÍA KATERINE VANESSA
ESPECIALIDAD	Maestría en Administración con mención en Recursos humanos

5. ASPECTOS DE EVALUACIÓN VALORACIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CRITERIOS	INDICADORES	DEFICIENTE		REGULAR				BUENO				MUY BUENO				EXCELENTE				
		00-20%		21-40%				41-60%				61-80%				81-100%				
		0	6	11	16	21	28	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado																			95
2. OBJETIVO	Está expresado en capacidades observables																			95
3. ACTUALIDAD	Adecuado a la identificación del conocimiento de las variables de investigación																			96
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica en el instrumento																			98
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad con respecto a las variables de investigación																			100
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las variables de investigación																			95
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos de conocimiento																			96
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los índices e indicadores y las dimensiones																			96
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación																			96

6. OPINIÓN DE LA APLICACIÓN El instrumento es valido para aplicarse a la muestra en estudio

7. PROMEDIO DE VALORACIÓN 96%

LUGAR Y FECHA	NOMBRE Y APELLIDOS DEL JUEZ	FIRMA
Chidayo, 02 de Marzo 2020	Wilmer Avellaneda Tello	

