

**UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO**  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS  
PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN



**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE**  
**LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

---

**“La gestión de la responsabilidad social empresarial y su influencia en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Sanidad PNP Piura, 2023”**

---

**Línea de Investigación:**

Gerencia e Innovación

**Autores:**

Arrascue Montenegro, Néstor Julio

Rosas Loro, Najhelly Michelle

Jurado evaluador:

**Presidente** : Pillaca Estévez, Raúl

**Secretario** : Castillo Carrillo, José Javier

**Vocal** : Peña Pazos, Gladys Ligia

**Asesor:**

Sánchez Pacheco, Luis Alberto

**Código ORCID:** <https://orcid.org/0000-0003-0675-3348>

**PIURA - PERÚ**

**2024**

**Fecha de sustentación: 2024 / 07/ 18**

# La gestión de la responsabilidad social empresarial y su influencia en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Sanidad PNP Piura, 2023

## INFORME DE ORIGINALIDAD

10%

INDICE DE SIMILITUD

11%

FUENTES DE INTERNET

5%

PUBLICACIONES

6%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="https://repositorio.upao.edu.pe">repositorio.upao.edu.pe</a> Fuente de Internet	3%
2	<a href="https://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	3%
3	<a href="https://repositorio.unsa.edu.pe">repositorio.unsa.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
4	<a href="https://repositorio.unp.edu.pe">repositorio.unp.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
5	<a href="https://servicio.bc.uc.edu.ve">servicio.bc.uc.edu.ve</a> Fuente de Internet	1%
6	<a href="https://repositorio.uncp.edu.pe">repositorio.uncp.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
7	<a href="https://renati.sunedu.gob.pe">renati.sunedu.gob.pe</a> Fuente de Internet	1%
8	<a href="https://www.gob.pe">www.gob.pe</a> Fuente de Internet	1%

9

## Submitted to Universidad Tecnologica del Peru

Trabajo del estudiante

1%

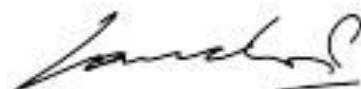
Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias <.1%

Excluir bibliografía

Apagado



## **Declaración de originalidad**

Yo, *Sánchez Pacheco, Luis Alberto* docente del Programa de Estudio de Administración de pregrado, de la Universidad Privada Antenor Orrego, asesor de la tesis de investigación titulada “La gestión de la responsabilidad social empresarial y su influencia en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Sanidad PNP Piura, 2023”, autores *Arrascue Montenegro Néstor Julio* y *Rosas Loro Najhelly Michelle*, dejo en constancia lo siguiente:

- El documento presentado tiene un índice de puntuación de similitud de 10%. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software Turnitin el (08/07/2024).
- He revisado con detalle dicho reporte y la tesis, y no se advierte indicios de plagio.
- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las normas establecidas por la Universidad.

Piura, 08 de julio del 2024

*Sánchez Pacheco Luis Alberto*

DNI: 02880901

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0675-3348>

FIRMA: 

*Arrascue Montenegro Néstor Julio*

DNI: 75509879

FIRMA: 

*Rosas Loro Najhelly Michelle*

DNI: 76077897

FIRMA: 

## PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado:

De acuerdo con el cumplimiento de las disposiciones del reglamento de grados y títulos de la Universidad Privada Antenor Orrego, exponemos a vuestra consideración el presente trabajo de investigación titulado: **“La gestión de la responsabilidad social empresarial y su influencia en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Sanidad PNP Piura, 2023”**.

Desarrollado con el fin de obtener el título de Licenciado en Administración. El objetivo principal es Determinar de qué manera influye la gestión de la responsabilidad social empresarial en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Sanidad PNP Piura 2023.

A ustedes miembros del jurado, mostramos nuestro especial y mayor reconocimiento por el dictamen que se haga merecedor y correspondiente del presente trabajo.

---

Br. Apellidos y  
Nombres del Bachiller

---

Br. Apellidos y  
Nombres del Bachiller

## DEDICATORIA

Le dedico el resultado de esta investigación a mis padres Magaly y Néstor, quienes fueron mi motor de esfuerzo y dedicación que afronté durante estos 5 años de mi carrera y de mi vida, y a mi hermana Vanessa por apoyarme en cada duda que tuve y no dejar rendirme a pesar de las dificultades. Gracias por siempre estar ahí y creer en mí.

Arrascue Montenegro,  
Néstor Julio

Esta investigación va dedicada a mis padres, quienes me han apoyado durante 5 años de carrera, pero sobre todo a mi madre Fanny quien ha estado a mi lado en todo este largo camino, y me daba ánimos para seguir adelante, ellos son mi inspiración de continuar cada día hasta lograr lo que más anhelo.

Rosas Loro, Najhelly Michelle

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios por brindarnos la capacidad y sabiduría, a nuestros padres por su incondicional apoyo. A la Universidad Privada Antenor Orrego, a través de la Facultad de Ciencias Económicas, por su misión de brindar una educación de calidad, a nuestro maestro por la labor diaria y su paciencia, al Dr. Luis Alberto Sánchez Pacheco tutor de nuestro trabajo de investigación.

Los autores

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación, tiene por objetivo determinar de qué manera influye la gestión de la responsabilidad social empresarial en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Sanidad PNP Piura 2023, ya que se ha manifestado la falta de compromiso y motivación de los empleados debido a la sobrecarga de trabajo y la ausencia de reconocimientos, con lo cual se propone utilizar la responsabilidad social como medio para fortalecer la conexión entre institución y colaboradores. Esta investigación, de acuerdo a la técnica de contrastación, es de tipo correlacional, transversal no experimental, y de acuerdo a la finalidad de la misma es de tipo básica, con una población y muestra de 60 colaboradores de la Sanidad PNP. Como instrumento de recolección de datos se utilizó el cuestionario. El resultado demostró que si existe una correlación positiva moderada, corroborados por el valor del estadístico  $r$  de Pearson (0.402\*\*) y el Sig (bilateral) de 0.001. Como conclusión se determinó que la responsabilidad social empresarial repercute en gran medida en el compromiso organizacional de cualquier empresa, y mientras mayor sea el compromiso del personal, el cumplir los objetivos de la empresa es tarea fácil.

**Palabras clave:** Responsabilidad social empresarial, compromiso organizacional, gestión.

## **ABSTRACT**

The purpose of this research work is to determine the influence of corporate social responsibility management on the organizational commitment of the employees of the Sanidad PNP Piura 2023, since there is a lack of commitment and motivation of the employees due to the work overload and the absence of recognitions, with which it is proposed to use social responsibility as a means to strengthen the connection between the institution and the employees. This research, according to the contrast technique, is correlational transversal and non-experimental type, and according to its purpose, it is of a basic type, with a population and sample of 60 collaborators of the Sanidad PNP. The questionnaire was used as a data collection instrument. The result showed that there is a moderate positive correlation, corroborated by the value of Pearson's r statistic (0.402\*\*) and the Sig (bilateral) of 0.001. In conclusion, it was determined that corporate social responsibility has a great impact on the organizational commitment of any company, and the greater the commitment of the personnel, the easier it is to meet the company's objectives.

**Keywords: Corporate social responsibility, organizational commitment, management.**

## INDICE DE CONTENIDOS

<b>AGRADECIMIENTO</b> .....	vii
<b>RESUMEN</b> .....	viii
<b>ABSTRACT</b> .....	ix
<b>INDICE DE CONTENIDOS</b> .....	x
<b>INDICE DE TABLAS</b> .....	xii
<b>INDICE DE FIGURAS</b> .....	xiii
<b>I. INTRODUCCIÓN</b> .....	14
1.1.    Formulación del Problema.....	14
1.1.1.    Realidad problemática .....	14
1.1.2.    Enunciado del problema .....	17
1.2.    Justificación .....	17
1.3.    Objetivos.....	18
1.3.1.    Objetivo general .....	18
1.3.2.    Objetivos específicos.....	18
<b>II. MARCO DE REFERENCIA</b> .....	19
2.1.    Antecedentes.....	19
2.1.1.    A nivel internacional.....	19
2.1.2.    A nivel nacional .....	20
2.1.3.    A nivel local .....	22
2.2.    Marco teórico.....	24
2.2.1.    Responsabilidad social empresarial .....	24
2.2.1.1.    Definición.....	24
2.2.1.2.    Teorías de la responsabilidad social empresarial .....	25
2.2.1.3.    Beneficios de la responsabilidad social empresarial.....	27
2.2.1.4.    Características de la responsabilidad social empresarial .....	28
2.2.1.5.    Dimensiones y sus indicadores .....	29
2.2.2.    Compromiso organizacional .....	31
2.2.2.1.    Definición.....	31
2.2.2.2.    Importancia.....	32
2.2.2.3.    Dimensiones y sus indicadores .....	32
2.2.2.4.    Beneficios .....	35
2.3.    Marco conceptual .....	36
2.4.    Hipótesis.....	38

2.4.1.	Hipótesis general.....	38
2.5.	Variables.....	39
<b>III.</b>	<b>MATERIAL Y MÉTODOS.....</b>	<b>41</b>
3.1.	Material.....	41
3.1.1.	Población.....	41
3.1.2.	Marco muestral.....	41
3.1.3.	Unidad de análisis.....	41
3.1.4.	Muestra.....	41
3.2.	Métodos.....	42
3.2.1.	Diseño de contrastación.....	42
3.2.2.	Técnicas e instrumentos de colecta de datos.....	42
3.2.3.	Procesamiento y análisis de datos.....	43
<b>IV.</b>	<b>PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....</b>	<b>44</b>
4.1.	Presentación de resultados.....	44
	<b>Correlaciones.....</b>	<b>50</b>
4.2.	Discusión de resultados.....	52
	<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>56</b>
	<b>RECOMENDACIONES.....</b>	<b>57</b>
	<b>REFERENCIAS.....</b>	<b>58</b>
	<b>ANEXOS.....</b>	<b>65</b>

## INDICE DE TABLAS

<i>Tabla 1. Operacionalización de variables.....</i>	39
<i>Tabla 2. Influencia de la gestión de la responsabilidad social sobre el compromiso organizacional de los trabajadores de la Sanidad PNP.....</i>	45
<i>Tabla 3. Nivel de gestión de la responsabilidad social empresarial en la Sanidad PNP.....</i>	46
<i>Tabla 4. Nivel de la ética empresarial en la Sanidad PNP.....</i>	47
<i>Tabla 5. Nivel del compromiso normativo en la Sanidad PNP.....</i>	48
<i>Tabla 6. Relación entre la responsabilidad social y el compromiso de continuidad .....</i>	49
<i>Tabla 7. Pruebas de influencia entre la responsabilidad social empresarial con el compromiso organizacional de los empleados de la Sanidad PNP Piura, 2023... </i>	50
<i>Tabla 8. Pruebas de relación entre la responsabilidad social empresarial y el compromiso de continuidad de los empleados de la Sanidad PNP Piura, 2023 ..</i>	51

## INDICE DE FIGURAS

<i>Figura 1. Influencia de la responsabilidad social empresarial en el compromiso organizacional .....</i>	45
<i>Figura 2. Gestión de la responsabilidad social empresarial en la Sanidad PNP ..</i>	46
<i>Figura 3. Nivel de la Ética empresarial en la Sanidad PNP.....</i>	47
<i>Figura 4. Nivel del compromiso normativo en la Sanidad PNP .....</i>	48
<i>Figura 5. Relación entre la responsabilidad social y el compromiso de continuidad .....</i>	49

## **I. INTRODUCCIÓN**

### 1.1. Formulación del Problema

#### 1.1.1. Realidad problemática

Hoy en día la Responsabilidad Social ha tomado un gran impulso y evolucionado con el proceso de la globalización, ya que esta misma nos brinda una reflexión desde el punto ético respecto a las actividades que encierran temas sociales, económicos y ambientales que realizan las empresas con el propósito de mantener la sostenibilidad y exponer una mayor transparencia de la misma ante los involucrados. Dentro de este contexto, empresas como Johnson & Johnson, Coca Cola, Bosch saben que la conciencia social y ambiental aumenta en todos los campos a tal punto que, en la actualidad, el 80% del valor de estas empresas depende de acciones intangibles. El Banco Santander, por esta razón, expone que la irresponsabilidad tiene un impacto negativo en la imagen y la reputación de una marca.

Unido a todo lo mencionado anteriormente, “Diversas organizaciones han surgido a finales de los '90 y han generado nuevos lineamientos para orientar a las compañías en materia de responsabilidad social empresarial” Meneses & Ruiz (2018). Dentro de este grupo podemos encontrar a organizaciones de carácter global como “World Business Council for Sustainable Development”, o “Business for Social Responsibility” pionera en el impulso de la organización enfocada en América llamada “Foro empresa”, constituida por 19 organizaciones que representan a Argentina, Bolivia, Brasil, Canadá, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, Puerto Rico, Estado Unidos, Uruguay y Venezuela.

En nuestro país, últimamente el número de empresas que se han interesado por implementar la Responsabilidad Social ha aumentado, debido a que por muchos años y brindando un gran esfuerzo, se ha buscado concientizar y viralizar entre ellas este término. Nos comenta Cerna (2019) que “en el Perú desde el año 2016 las empresas peruanas están obligadas a presentar reportes anuales de sostenibilidad ante la Superintendencia de Mercado de Valores (SMV), esto ha forzado su transparencia en aspectos ambientales y sociales”.

Expertos en gestión empresarial como Barbachan (2018) nos comentan que:

Según el primer Portal de Responsabilidad Social del Perú, presentado en el mes de noviembre del 2015, se cuenta con 184 proyectos de RSE de 49 empresas. Asimismo, en el Perú existen más de 60 empresas que elaboran sus reportes de sostenibilidad y comunican su desempeño.

Pese a esta estadística no todo es bueno, siempre habrá mucho trabajo por hacer, el Perú es un país donde “actualmente, según estudios de la universidad Esan, el 100% de empresas conoce sobre la Responsabilidad Social, pero solo el 15% de estas reconoce que debe implementarlo para su beneficio personal y el 5% lo aplica” (Gil, 2019).

Nuestro país ha ido tomando campo sobre este punto en los últimos años. El caso más ejemplar es Perú 2021, una asociación que busca contribuir a las buenas prácticas de responsabilidad social en el país, la cual en el año 2016 otorgó el Distintivo ESR (Empresa Socialmente Responsable) a las empresas que se han preocupado cada vez más por tratar de manera justa, igualitaria y protectora a sus colaboradores y el entorno en el que trabajan. Las empresas nacionales ya implementan las RSE como una política más en sus acciones, con el propósito de incrementar su conciencia con la sociedad, así como también el buen clima interno laboral, mejorar la productividad y el compromiso de los colaboradores. Por ello, los programas que promueve el Estado Peruano tienen el objetivo de seguir impulsando la RSE, mediante promociones de cultura, prácticas, registros y certificados de ser organizaciones socialmente responsables.

Por otro lado, en el Perú se ha notado una serie de otras instituciones que han impulsado la Responsabilidad social empresarial como un “Pacto global”, entre ellas tenemos: “Organización para la Cooperación y Desarrollo económico (OCDE) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), cabe resaltar que estas empresas en un enfoque de RSE no miden su gestión, sin embargo, son capaces de orientarlas. No olvidemos que en todo el mundo hay ciertos estándares que nos serán de ayuda para medir el avance de la gestión empresarial.

Es de gran importancia que los encargados de la política de gestión en la empresa comprendan cómo influyen los sentimientos de los trabajadores en su compromiso y desenvolvimiento a medida que realizan sus labores, de modo que, se determina qué medidas tomar para que su compromiso no sufra.

A nivel regional se han llevado a cabo actividades para promover la Responsabilidad social empresarial, donde participan empresas brindando su esfuerzo en conjunto. Uno de ellos, realizada por el Gobierno Regional de Piura, en colaboración con la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, la Cámara de Comercio de Piura y la Municipalidad Distrital de Castilla, organizó el encuentro regional titulado "Responsabilidad Social, un Compromiso para la Inclusión Laboral". Este evento formó parte de las acciones planificadas para fortalecer las oportunidades de empleo en la región, destacando la responsabilidad social como un pilar fundamental para promover la inclusión laboral. (Plataforma Digital Única del Estado Peruano [Gob.pe], 2023).

La presente investigación se centra en la Sanidad PNP, institución de salud la cual fue fundada el 12 de agosto de 1929 y se encuentra ubicada en Av. Cayetano Heredia cuadra 3, Urb. Miraflores – Castilla, Piura, la cual se encarga de brindar servicios y productos con colaboradores altamente capacitados para ofrecer la atención que necesitan de manera profesional y pertinente a toda la familia policial y comunidad piurana. La institución cuenta con 60 trabajadores dentro del establecimiento de la ciudad, y la cual ofrece los siguientes servicios: urología, medicina general, odontología, obstetricia, asistencia social, psicología, laboratorio clínico, enfermería, terapias de rehabilitación, hospitalización, tóxico, dosaje etílico y farmacia saludpol.

Se ha considerado necesario analizar la gestión de la responsabilidad social empresarial y la influencia que tiene en el compromiso de los colaboradores. Con esto, buscamos mejorar la productividad y evitar la falta de motivación del personal de la Sanidad PNP. La baja motivación afecta el desempeño en las labores del empleado, un factor puede ser la sobrecarga de trabajo, ya que los mismos al pertenecer a una entidad pública a veces dedican horas extras para cumplir con los objetivos de la institución. Otro factor sería la escasa entrega de reconocimientos, que no son necesariamente monetarios, pueden ser cartas de felicitación por puntualidad o buen trabajo, inclusive la entrega de diplomas.

Que los colaboradores estén comprometidos es propicio para alcanzar el éxito en cualquier empresa, ya que se desarrollarán relaciones concretas con ellos. Los colaboradores deben sentir y creer que pueden identificarse con los proyectos que lleve a cabo la Sanidad PNP, solo así la responsabilidad social tendrá un éxito. Dicho esto, la Sanidad PNP debe satisfacer a los empleados con las necesidades que presenten, para mantener el compromiso vigente.

#### 1.1.2. Enunciado del problema

¿De qué manera la gestión de la responsabilidad social empresarial influye en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Sanidad PNP Piura 2023?

#### 1.2. Justificación

##### - Teórica:

La investigación es apropiada en la búsqueda de exponer una nueva teoría, discutiendo con lo que expuso el autor López, E. (2018), quien investigó con las mismas variables que no existe una correlación entre las mismas, con lo cual buscamos mejorar los procesos de gestión de la responsabilidad social y del compromiso organizacional y generar nuevos conocimientos, realizando las indagaciones necesarias y así brindarle una solución acertada al problema que se presente. Con ello, logramos entender el por qué los colaboradores no se encuentran motivados dentro del establecimiento ya sea por la falta de reconocimiento a sus actividades o la falta de implementos para su propia salud, con lo cual significa una mala imagen del establecimiento no solo con ellos, sino también con la sociedad.

##### - Práctica:

Con la exposición de resultados de la investigación, será de utilidad para el establecimiento conocer el grado en que los empleados se sienten emocionalmente conectados tanto con su trabajo como con la institución, y con ello saber si se debe efectuar cambios con los cuales conseguir más compromiso de los colaboradores, mayor producción y brindar un esfuerzo adicional para lograr los objetivos colectivos.

- Metodológica:

Es pertinente por el uso de procedimientos y técnicas para la recolección de datos, y el desarrollo de un cuestionario que se le brindará tanto al jefe encargado como a los colaboradores de la Sanidad PNP, otorgando una solución a la pregunta de investigación, verificado y validado con la palabra de expertos.

- Social:

Con la investigación se brindará un efecto positivo no solo dentro del establecimiento de la Sanidad, sino también en el entorno y con el público, ya que buscamos incrementar la motivación de los colaboradores e involucrarlos activamente en sus actividades que significan un impacto tanto dentro como fuera del establecimiento, velando por el bienestar de la sociedad e incrementando la reputación de la misma.

### 1.3. Objetivos

#### 1.3.1. Objetivo general

Determinar de qué manera influye la gestión de la responsabilidad social empresarial en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Sanidad PNP-Piura, 2023.

#### 1.3.2. Objetivos específicos

- Determinar el nivel de gestión de la responsabilidad social empresarial en la Sanidad PNP-Piura, 2023.
- Establecer el nivel de la ética empresarial en la Sanidad PNP-Piura, 2023.
- Determinar el nivel del compromiso normativo de los trabajadores de la Sanidad PNP-Piura, 2023
- Medir el nivel de relación de la responsabilidad social empresarial y el compromiso de continuidad de los trabajadores de la Sanidad PNP-Piura, 2023.

## II. MARCO DE REFERENCIA

### 2.1. Antecedentes

#### 2.1.1. A nivel internacional

Fernández & Grijalva (2020) en su investigación titulada *Responsabilidad social empresarial y competitividad en las clínicas de salud privadas de Quito, Ecuador*; tuvo como objetivo el establecer las relaciones existentes entre RSE y competitividad en las clínicas de salud privadas, en el Distrito Metropolitano de Quito. El tipo de investigación es descriptiva - correlacional y la muestra se realizó en 58 clínicas de salud privadas de Quito.

Se concluyó con esta investigación que las clínicas de salud privadas, en el Distrito Metropolitano de Quito, tienen un índice favorable en el cumplimiento de RSE, mientras que el de competitividad es menor; constatándose, además, que las clínicas con mayores señales de RSE también contemplan los índices más altos en competitividad con base a las correlaciones establecidas entre variables.

Con esta investigación se pudo explorar cómo la adopción de prácticas socialmente responsables puede influir en la mejora de la reputación, retención de pacientes, atracción del talento humano y diferenciación dentro del sector, lo que a su vez contribuye a una mayor competitividad de las clínicas del país.

Peña, Martínez & Méndez (2021), en su investigación titulada *Compromiso organizacional y actitud laboral del personal de salud durante la pandemia por COVID-19 (SARS-CoV-2)*; expone como objetivo determinar el compromiso organizacional y la actitud laboral del personal de salud en Jalisco, México, así como también identificar si hay relación entre las variables mencionadas. La investigación es de diseño transversal descriptivo y no experimental y el tamaño de muestra fue de 285 que se refiere al personal de salud que labora en el estado de Jalisco.

Con esta investigación se concluyó que ambas variables siempre van de la mano, por ello, las empresas deben estar pendientes de que es lo que su colaborador requiere y cómo se encuentra con respecto a su entusiasmo y felicidad para lograr con ello conocer el grado de pertenencia que presentan con la organización.

Se logra con esta investigación comprender cómo la pandemia por el Covid-19 ha afectado al compromiso organizacional del personal de salud, ya que se exploran los desafíos, tensiones y demandas a las que se enfrentaron los trabajadores de salud durante esta crisis y cuáles fueron sus respuestas frente a estas dificultades, la carga de trabajo complementario, riesgo de contagio y sus condiciones de trabajo cambiantes.

Chiang & Rebolledo (2020), en su investigación titulada *Autoeficacia: sus efectos en la satisfacción laboral y compromiso organizacional. Casos funcionarios de salud*; formula como objetivo el analizar y revisar el comportamiento del personal a través de tres variables: satisfacción laboral, compromiso organizacional y autoeficacia laboral, en un Hospital de Arauco. El estudio es no experimental, de tipo de investigación descriptivo y correlacional. La muestra se realizó a 149 individuos de la localidad.

Se concluye con esta investigación que se puede observar que cada una de las dimensiones de la variable Satisfacción Laboral tienen una valoración positiva y significativa en este modelo, y que explica de muy buena forma el comportamiento de la variable, logrando comprender que el desarrollar un buen nivel de satisfacción en los trabajadores respecto a sus labores, y que beneficiará tanto su desempeño como en la propia confianza respecto a sus capacidades.

Con esta investigación se explora cómo la percepción de competencia y eficacia personal de los funcionarios de salud influye en su satisfacción laboral y compromiso dentro de la organización, y también analiza aspectos como el apoyo organizacional, capacitación, desarrollo profesional, entre otros, impactan en la percepción de la autoeficacia y resultados laborales.

#### 2.1.2. A nivel nacional

Zevallos (2021), en su investigación titulada; *Compromiso organizacional y su implicancia en desarrollo institucional del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión Pasco – 2019*, plantea como objetivo conocer la implicancia del Compromiso Organizacional en el Desarrollo Institucional del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión Pasco. El tipo de investigación es cuantitativo, descriptivo y aplicativo, con un diseño no experimental - correlacional de corte transversal.

La muestra de estudio fue un total de 131 del personal administrativo y asistencial que labora en este hospital.

Se concluyó con este trabajo que, si existe una relación positiva entre el compromiso organizacional y el desarrollo institucional, se percibe niveles altos de compromiso afectivo y de productividad, lo que genera y mantiene el compromiso del talento humano y están dispuestos a afrontar los retos y cambios de manera flexible y dirigida a la obtención de los resultados colectivos.

Con esta investigación se permite comprender cómo ambas variables se relacionan, ya que se puede analizar como un mayor compromiso de todos los empleados puede contribuir a mejorar la eficiencia, la calidad de atención médica, incrementar la satisfacción del paciente, así como también explorar aspectos como el liderazgo, el ambiente laboral y oportunidades de desarrollo profesional.

López, E. (2018), con su investigación titulada *Responsabilidad Social y Compromiso Organizacional de los empleados públicos de la Municipalidad Provincial de Huancayo*, expone como objetivo el determinar la relación significativa entre la percepción de la Responsabilidad Social y el Compromiso Organizacional de los empleados públicos de la Municipalidad Provincial de Huancayo. El tipo de investigación es básica, de diseño descriptivo correlacional. La muestra está conformada por 186 empleados públicos.

Se concluye con esta investigación que no existe una correlación significativa entre la percepción de las dos variables que se indagaron, sino de cada una de estas con sus dimensiones, y además, las percepciones de la Responsabilidad Social y del Compromiso Organizacional de los empleados públicos de la Municipalidad Provincial de Huancayo son intermedias, es decir se mantienen al margen; por ende, se debe de implementar un programa de RS en la municipalidad de Huancayo, ya que esto influirá en el compromiso organizacional de los colaboradores y se podrá evaluar desde un inicio el impacto social y ético de sus operaciones

Con esta investigación se puede comprender como la responsabilidad social puede ser aplicada en un contexto de una entidad pública, como aborda los aspectos sociales, ambientales y éticos en cuanto a sus políticas y acciones que

realiza como entidad, con lo cual promueve la transparencia de sus acciones, comunicaciones y toma de sus decisiones para influir en la confianza de los ciudadanos y el compromiso de sus empleados.

Quispe & Quispe (2020), con su investigación titulada *Responsabilidad social y compromiso organizacional de los trabajadores de las municipalidades distritales de Urubamba, 2019*, se planteó como objetivo determinar la relación entre el nivel de responsabilidad social y el nivel de compromiso organizacional en los trabajadores de las municipalidades distritales de Urubamba, 2019, para ello el tipo de investigación desarrollada fue descriptiva y correlacional, y es de diseño no experimental transversal. Los investigadores contaron con una muestra de 531 trabajadores de las municipalidades distritales de Urubamba.

De acuerdo con el propósito de la presente investigación se concluye que la responsabilidad social y el nivel de compromiso organizacional en los colaboradores se relacionan, en las municipalidades se ve un desarrollo de la responsabilidad social empresarial en un nivel medio, lo que determina que los colaboradores no poseen un adecuado nivel de compromiso organizacional y esto influirá en su conducta y su desempeño.

Esta investigación nos será de gran ayuda porque afirma que las dos variables se relacionan significativamente, si una se desarrolla de manera correcta, la otra irá por el mismo camino, por lo tanto, se debe destacar una buena gestión de la Responsabilidad social empresarial para que los empleados tengan satisfacción laboral y se desempeñen mejor.

### 2.1.3. A nivel local

Córdova (2018), en su investigación titulada; *Motivación laboral y compromiso organizacional en los trabajadores del CETICOS Paita 2018*, se plantearon como objetivo “Determinar la relación existente entre la Motivación Laboral y el Compromiso Organizacional en los trabajadores de la entidad CETICOS Paita-2018”. Para este estudio se aplicó una muestra de 22 trabajadores, a través de una técnica cuantitativa. Asimismo, el tipo de investigación empleado fue descriptivo-correlacional y el diseño de investigación fue el no experimental, de corte transeccional.

Se estableció como conclusión, que las dos variables están directamente asociadas, entonces, a mayor motivación laboral, mayor compromiso organizacional, fundamentado en que la motivación laboral es la que conlleva a los trabajadores al deseo de pertenecer a la entidad, permanecer como miembro activo, identificarse con la misma y con su accionar.

Esta investigación nos permite notar que la motivación laboral y el compromiso organizacional está a cargo de los jefes y directivos de la organización, son ellos quienes escogen las estrategias de responsabilidad social empresarial adecuadas que demostraran que: a mayor sentido de la motivación laboral dentro de los colaboradores existe una mayor percepción de compromiso organizacional.

Lodoño & Castagnino (2019) en su proyecto de investigación titulado *Percepción de la responsabilidad social empresarial en los egresados del programa de ejecutivos de la Universidad de Piura. Piura, 2018*, se planteó como objetivo conocer la percepción sobre la responsabilidad social empresarial (RSE) en los egresados del Programa de Administración de Empresas para Ejecutivos de la Universidad de Piura (sede Piura) en el 2018, así como identificar la percepción sobre la responsabilidad social empresarial interna y externa. El trabajo es de tipo descriptivo transversal o transeccional. Se tuvo como muestra a los 105 egresados de la carrera de administración.

Para concluir establecieron que, los alumnos perciben el valor compartido de la responsabilidad social empresarial como enlace en el progreso económico y social, con el potencial de impulsar una nueva forma de entender el crecimiento global donde se deben evaluar las decisiones y oportunidades desde la creación de valor, innovación y crecimiento de la empresa.

Este trabajo nos demuestra que esta herramienta de mejora es indispensable para cualquier empresa, hace que todos los relacionados con ella se sientan más identificados y contentos de saber que son parte de una buena causa.

Lazo, C. (2021) en su proyecto de investigación titulado *Percepción de la responsabilidad social corporativa en las Pymes de la ciudad de Piura, 2021*, estableció como objetivo general analizar la percepción de los dueños en las

Pymes de la Ciudad de Piura de los intereses en los stakeholders sobre la RSC, en el año 2020. El trabajo es de tipo cuantitativo, con diseño experimental-descriptivo correlacional, para obtener los datos se tuvo una muestra de 31 pymes en la ciudad de Piura.

Se pudo llegar a la conclusión que, considerando la base de la teoría de stakeholders que los gerentes de las Pymes en la ciudad de Piura no tienen interés de preocuparse por su entorno, de los grupos que afectan de forma directa e indirectamente al desempeño en la empresa, además en base al conocimiento de la responsabilidad social empresarial se detectó falencias al acceso a la información que es limitada para la ciudad de Piura (escasa). Asimismo, existe ausencia en el control para la realización de la responsabilidad social empresarial.

La investigación de Lazo demuestra que en nuestra localidad muchas empresas no tienen un concepto claro de la responsabilidad social empresarial, que la información sobre cómo aplicar estrategias es muy escasa, eso nos motiva más a llevar a cabo esta investigación pues crearemos un nuevo conocimiento sobre por qué y qué beneficios trae consigo la responsabilidad social empresarial en un nivel interno para así mejorar en el nivel externo.

## 2.2. Marco teórico

### 2.2.1. Responsabilidad social empresarial

#### 2.2.1.1. Definición

A través de los años han surgido gran cantidad de definiciones sobre lo que es la Responsabilidad social empresarial, sin embargo, de manera general se considera un constructo extenso el cual abarca acciones dirigidas a los actores y problemas sociales.

Además del estricto cumplimiento de las obligaciones legales vigentes, la responsabilidad social empresarial es la contribución activa y voluntaria de las empresas en el mejoramiento social, económico y ambiental, asumiendo así las consecuencias y el impacto de sus acciones. (Rodríguez, 2019, p. 12)

Para que una empresa logre crecer se debe basar en su capacidad para aumentar la rentabilidad y crear una marca valiosa. Para esto, deben establecer correctamente sus objetivos, porque sin esa preparación preliminar, es imposible que la empresa permanezca en el mercado por mucho tiempo.

Otros autores definen la Responsabilidad social empresarial como: “el pacto que los colaboradores de una empresa tienen con los valores éticos, aquellos que dan sentido humano a sus esfuerzos para asegurar el crecimiento sostenido” (Martínez, 2023, p. 4).

En los últimos años, el concepto de Responsabilidad Social ha adquirido una creciente relevancia en el ámbito empresarial. En un mundo democrático y de libre mercado, las organizaciones no pueden limitarse únicamente a proteger sus intereses corporativos dentro del marco legal vigente.

Cañas (2018) nos comenta que “la ética de la responsabilidad implica reconocer los efectos de nuestras acciones en el mundo, exige preocuparnos por el presente y futuro, ser partícipes en el desarrollo y búsqueda de soluciones a los problemas más urgentes de la sociedad” (p. 15). En resumen, las organizaciones deben ir más allá y asumir la responsabilidad de las repercusiones sociales y ambientales que sus acciones generan en su entorno, promoviendo la libertad de acción y la iniciativa en beneficio de la sociedad en su conjunto.

#### 2.2.1.2. Teorías de la responsabilidad social empresarial

La RSE ha tenido un gran progreso a lo largo del tiempo. En este sentido Rodríguez et al. (2021) nos postulan el entendimiento de esta en base a cuatro teorías complementarias:

La RSE puede simbolizar un instrumento de creación de riqueza (teoría instrumental), el poder político que tiene como gestor del entorno (teoría política), la empresa busca legitimarse y ser aceptada atendiendo las demandas sociales (teoría integradora) y por último la empresa se desenvuelve de manera coherente y su relación con la sociedad está basada en comportamiento éticos (teoría ética).

a) Teorías instrumentales, Las empresas se ven solo como un vehículo para la creación de riqueza, y la acción social se ve como un vehículo para los resultados económicos. En este punto se incluye:

- Para los directivos lograr maximizar el valor es un criterio muy importante al momento de evaluar su actividad social empresarial.
- Los métodos para obtener una ventaja competitiva. Aquí se muestran tres enfoques: En primer lugar, están los defensores de este enfoque argumentan que la inversión en actividades filantrópicas puede ser útil para mejorar el contexto de la ventaja competitiva de la empresa porque generalmente crea valores sociales mayores que los que pueden crear donantes individuales o gubernamentales.

En segundo lugar, está la capacidad de las empresas que logran mejores resultados que los competidores, esto depende de la interacción de los recursos organizacionales, humanos y materiales a través de los años. Después de que los directivos los recepcionen van a cambiarlos y combinarlos, a partir de ello van a generar nuevas estrategias.

Y en tercer lugar están las estrategias para la base de la pirámide económica, donde solo se ven oportunidades y no tanto los problemas, aquí se habla mucho de la “innovación disruptiva” y se definen como “la idea es modificar productos y servicios, para dejarlos más económicos, accesibles y simples para ser consumidos” (Silva, 2021).

b) Teorías políticas, refieren a que las compañías tienen gran poder en la comunidad, esta evidencia su influencia en el ámbito económico cumpliendo con los derechos y obligaciones establecidas. Castillo & Rivadeneira (2018) mencionan tres enfoques que sostienen la teoría:

- El constitucionalismo empresarial, surge de la idea de que las empresas son instituciones sociales que deben ejercer el poder de manera responsable.
- Tratado social, inspirado en la filosofía de Locke, cree que la

responsabilidad social proviene de dos niveles de acuerdo: un contrato macro y micro social.

- La ciudadanía corporativa, tiene tres conceptos distintos: una limitada visión que abarca la filantropía corporativa, la inversión social o el asumir determinadas responsabilidades referentes a la comunidad.
- c) Teorías integradoras, aquí las compañías se enfocan en captar, identificar y responder a las necesidades sociales. Con esto pretenden ser reconocidos en el entorno y ganar prestigio. Así es que Buitrago (2021) comenta tres enfoques importantes a considerar:
- Gestión de temas sociales, se entiende como proceso mediante el cual una empresa identifica, evalúa y responde a los problemas sociales y políticos que pueden afectarla considerablemente.
  - Gestión para los grupos implicados (stakeholders), dirigido a las personas que alteran o se ven alteradas por las políticas y prácticas corporativas.
  - La acción social corporativa, abarca un conjunto de teorías que difunden la búsqueda de la legitimidad social mediante procesos que ofrecen las respuestas adecuadas.
- d) Teorías éticas, esta se refiere a una “teoría reciente, se destaca por establecer como principios fundamentales la ética y moral en el actuar de las empresas, siendo así las protagonistas de un determinado espacio al desarrollar sus actividades tomando en consideración los diversos grupos de interés” (Navarro, 2018).

#### 2.2.1.3. Beneficios de la responsabilidad social empresarial

Nos comenta Bello (2022) sobre la responsabilidad social empresarial: “Hoy en día, es un término extenso que se utiliza para describir los esfuerzos de una compañía y así de alguna manera mejorar la sociedad”. A continuación, le indicaremos los diversos beneficios de la responsabilidad social corporativa.

- a) Propagar la confianza pública, al apoyar a la sociedad ya sea donando dinero o trabajo voluntario, los consumidores le tendrán confianza a la

empresa, a su vez la volverá popular.

- b) Mejora las relaciones con el consumidor, si bien la compañía genera confianza pública, también genera el sentido de pertenencia en los consumidores.
- c) Aumento de los beneficios, mientras se propicien más actividades de responsabilidad social, se captarán más clientes.
- d) Sostenibilidad, este es un enfoque estratégico para la empresa, ya que realiza negocios y crea productos con valor a largo plazo y a su vez garantiza que sus operaciones y resultados no tengan un impacto negativo en la sociedad.
- e) Fomenta el crecimiento profesional y personal, si dicho comportamiento es fomentado, es posible que los colaboradores generen un pensamiento altruista, y así es como preferirán ser más creativos y productivos.

#### 2.2.1.4. Características de la responsabilidad social empresarial

Según Azkue (2023) la responsabilidad social empresarial presenta una serie de características que se mencionan a continuación:

- a) Se destaca por ser transparente, este es uno de los puntos más importantes para las clientes y empleados. Se refiere a la claridad en sus procesos productivos, inversiones, ganancias, entre otras actividades internas de la empresa. De igual manera con los clientes; puesto que, esperan comunicación clara con respecto a la calidad de lo que se les ofrece.
- b) La Responsabilidad social empresarial es customizada. Cada compañía la ha implementado dependiendo del tamaño, el sector, la cultura empresarial y las estrategias.
- c) La Responsabilidad social empresarial contribuye a preservar el medio ambiente, que a lo largo de los años no ha tenido un tratamiento responsable ante un sistema de consumo masivo.
- d) Es decisión que se toma desde la parte directiva de la empresa, puede ser voluntaria u obligatoria, de acuerdo con la normativa del estado donde

lleva a cabo su producción.

- e) Es un desafío para la gestión empresarial, ya que implica dinero y energía. Sin embargo, los beneficios son indiscutibles.

#### 2.2.1.5. Dimensiones y sus indicadores

##### a) Ética empresarial

Miranda (2022) expone que “esta dimensión representa como la empresa busca aplicar principios éticos cuando tenga que tomar decisiones o realizar alguna acción concreta”.

Se dice que “la ética empresarial consiste en constituir y transmitir valores desde los directivos de la empresa hacia las demás áreas de la empresa, para así generar armonía entre los miembros y sus funciones” (Torres, 2018).

Los indicadores son:

- Valores

Silva (2022), menciona que los valores de una empresa son los principios éticos y profesionales que evidencian su identidad. Fácilmente podríamos definirlos como la personalidad de la compañía.

- Gestión del cumplimiento

Para Buenning (2024), garantiza que las actividades de la organización se desarrollan en base a los distintas normas, leyes y reglamentos. Implica estar constantemente supervisando, analizando y evaluando todos los procesos en curso dentro de la empresa”.

##### b) Desarrollo del capital humano

Almengor (2021) nos dice que refiere a la contribución de la empresa con el aprendizaje de sus empleados para así poder ampliar su capacidad de acción, de modo que produzcan resultados propicios en sus vidas y en la empresa donde se encuentren.

Se nos muestran los siguientes indicadores:

- Inversión en formación de colaboradores

Carvallo (2020), nos dice que la inversión en formación es un elemento clave para el desarrollo del trabajador que aquí vamos a analizar en profundidad. En ningún caso debe ser considerada como un gasto ya que se traducirá en unos mejores resultados a corto, medio y largo plazo.

- Políticas de promoción interna.

Capdet (2018), nos comenta que es un proceso de selección personal en el que los candidatos son trabajadores de la propia organización. Este modo de selección, que podemos equiparar con un “ascenso”, puede ser muy beneficioso tanto para los empleados como para los empleadores.

### c) Gestión ambiental

Ceballo (2023), dice que es un término extenso que hace referencia a los procedimientos, prácticas y políticas implementadas por las empresas para reducir el impacto ambiental. Es una parte importante de la gestión y el uso responsable de los recursos naturales de la Tierra.

Se nos muestran los siguientes indicadores:

- Protección del medio ambiente

Innovación y Cualificación S. L. (2019) nos dice que si se tiene una empresa es necesario llevar a cabo acciones que favorezcan al entorno, sobre todo si están orientadas a revertir el gran deterioro del medio ambiente y así poder mejorar la calidad de vida. (p. 15)

- Programas ambientales

Cuando hablamos de programas ambientales Riveros (2023) nos dice que estamos refiriendo a las actividades que desarrolla la empresa y que contribuye a proteger el medio ambiente y sus recursos, en ese sentido los empleados deben educarse con respecto a la optimización de recursos, la reducción de emisiones y el reciclaje de residuos, además de que el personal de cada nivel de la empresa debe estar comprometido con la gestión ambiental para propagar la ecoeficiencia de la empresa.

## 2.2.2. Compromiso organizacional

### 2.2.2.1. Definición

El compromiso organizacional ha sido tratado por varios autores, entre ellos Ubidia (2019) indica:

Se define al compromiso organizacional como el grado con el que un colaborador se siente identificado y leal hacia su empresa que labora. Si nos encontramos con una persona comprometida, y que demuestra rasgos como el entusiasmo y la motivación, se convertirá en una pieza clave para el crecimiento empresarial. (p.36)

El compromiso organizacional se orienta dentro del espacio laboral, con el cual se obtiene como resultado las condiciones adecuadas para que cada uno de los miembros de una empresa den el máximo esfuerzo en su día a día. Según Timana (2022), “Los empleados que han permanecido en la organización durante varios años, que han alcanzado logros personales dentro de la empresa y forman parte de un equipo dedicado, suelen mostrar un mayor nivel de compromiso” (p.20). Al manifestarse esto, se obtienen colaboradores más responsables en sus labores, objetivos y valores, con lo cual se sienten motivados para cooperar a conseguir las metas laborales con un mayor sentido de pertenencia y de su propio bienestar.

Esta variable depende de que exista una buena relación entre empresa y empleado para que todo funcione correctamente, ya que el compromiso organizacional se trata básicamente de la confianza, integridad y buena comunicación que existe entre los jefes y sus colaboradores.” Para un centro de salud, si se cuenta con personal que expone un alto nivel de compromiso organizacional, a lo mejor sería elemental en términos competentes con la eficacia y mejora para atender a pacientes” (Vargas, 2020, p.15). Esto se refiere a cómo las organizaciones componen las condiciones necesarias para que sus empleados brinden más de sus capacidades.

El factor del compromiso organizacional influye en el sentido de responsabilidad del talento humano. Según Pinto (2019), “Se puede definir como el apego psicológico del individuo en su organización, la cual predice variables laborales como la rotación de personal, comportamiento

organizacional de la sociedad y el desempeño laboral” (p.48). De tal modo, un empleado comprometido se le representa como alguien apasionado por su trabajo y que cuenta con un gran sentido del deber con la misma.

#### 2.2.2.2. Importancia

La importancia del compromiso organizacional consiste en cómo influye esta actitud y qué provoca dentro de la conducta de los empleados ya que mientras el colaborador se sienta comprometido totalmente con su organización, se garantiza su permanencia, mayor índice de lealtad y el reconocimiento de sus recursos humanos. Este es un signo que logrará reducir el nivel de desempleo, rotación de personal, el sentido de insatisfacción e incluso la desmotivación laboral que han significado un alto coste para las empresas en procesos de reclutamiento y selección de su personal. Según Molina (2020):

El recurso humano es una pieza fundamental e indispensable dentro de las organizaciones, y más aún en las del sector salud por el hecho de que atienden a pacientes. Es preciso que se trabaje en tener un buen ambiente laboral y saber reconocer sus labores que ejecutan para conseguir que el personal se sienta comprometido y se identifiquen con el establecimiento. (p.12)

Actualmente, el compromiso organizacional se ha vuelto indispensable dentro de las empresas ya que, con la existencia de esta, también se encuentra un mayor compromiso de parte del empleado para alcanzar las metas de la empresa e incrementa el desempeño dentro de sus responsabilidades.

#### 2.2.2.3. Dimensiones y sus indicadores

Basado en la evidencia propuesta por los autores Meyer y Allen, quienes fueron los primeros en afirmar que la actitud y los aspectos de comportamiento deben considerarse conjuntamente para distinguir la amplia gama que denota el compromiso organizacional.

De esta forma, se consideran tres componentes diferenciados del compromiso organizacional, pero esto juntos tiene el hecho de que se percibe como un estado psicológico que se caracteriza por la relación que guarda el empleado con su establecimiento, y esto tiene un impacto en la decisión de

seguir siendo miembro de esta.

a) Compromiso de continuación:

También conocida como compromiso necesario, abarca las “necesidades” o ganancias del trabajo contra las pérdidas en la entidad. Las apuestas o inversiones laterales son los beneficios y pérdidas que pueden ocurrir cuando un individuo se va o cesa de sus labores. Personalmente, puede comprometerse con la organización porque siente que el costo de perder la membresía de la organización es alto.

Por lo tanto, antes de tomar alguna decisión con respecto a la continuidad de su trabajo, los colaboradores evalúan el sacrificio (tiempo y esfuerzo) hecho hasta ahora, el daño que traerá a su familia si deja el trabajo y las posibilidades específicas de encontrar nuevos empleos al considerar las alternativas disponibles en el mercado laboral. A partir de esta evaluación, si el costo de abandonar la organización es mayor que sus beneficios, entonces elegirá permanecer en la empresa debido a la necesidad, y no por los deseos sinceros.

Los indicadores de esta dimensión son:

- Intención de permanecer en la organización

Evalúa la voluntad del colaborador de quedarse en la organización a largo plazo.

- Deseo de progresar

Evalúa el interés del colaborador en desarrollarse y progresar dentro de la organización.

- Trabajo sustituto

El colaborador ha perdido el sentido de pertenencia con la organización y su trabajo se ha vuelto mecánico y desprovisto de significado.

b) Compromiso Afectivo:

La dimensión afectiva del compromiso organizacional surgió en respuesta a la experiencia positiva de los empleados con su empresa. Se ha definido como un vínculo emocional que une a las personas con sus entidades y esta

perspectiva supone que aquellos empleados con fuertes compromisos afectivos continúan en su labor porque así lo desean hacer. Refleja las preferencias de continuar trabajando en función de los sentimientos de engagement laboral, a diferencia de quienes lo hacen por las necesidades económicas o las obligaciones morales. Esta dimensión del compromiso evalúa indicadores como:

- Identificación con la organización

Hace referencia al grado en que los empleados se sienten conectados, comprometidos y se sienten alineados con los valores, objetivos y cultura de la institución. Es el sentido de pertenencia y vinculación emocional que experimenta el empleado hacia la empresa para la cual labora.

- Involucramiento organizacional

Implica una conexión emocional positiva con el trabajo y la organización, así como el sentido de propósito y significado en lo que se hace, con lo cual están dispuestos a esforzarse para contribuir al éxito de esta.

- Identificación de problemas

Identifica la disposición y capacidad del colaborador para reconocer y comprometerse con la resolución de los problemas en el entorno laboral.

c) Compromiso Normativo:

“Este tipo de compromiso refleja un sentimiento de obligación de continuar en el empleo, por lo que el colaborador siente que debería quedarse” (Hurtado, 2017, p.20).

Un colaborador que se identifica con el compromiso normativo, Miranda (2018) lo define como “alguien que considera la lealtad a la organización como un acto moral, viéndolo de alguna manera como una forma de retribución” (p. 39), esto provocando un profundo sentimiento de pertenencia y deuda con la organización por las oportunidades recibidas.

También mencionan que cuanto mayor sea el compromiso normativo de un individuo, más dispuesto estará a hacer cosas que beneficien a la empresa y a hacer sacrificios por la organización, incluso si implica costos personales.

Peña et al. (2016) comenta que el compromiso normativo se refiere al sentido de obligación del sujeto hacia la empresa porque permanecer en la empresa es lo correcto; como una forma de lealtad hacia la organización, independientemente de si está satisfecho o insatisfecho con su trabajo. Además, destaca que no se debe confundir que el compromiso afectivo y el compromiso normativo son iguales o representan lo mismo, porque uno refiere identificación y la otra lealtad, respectivamente.

Este tipo de compromiso se ha definido como la obligación de los empleados de permanecer en la empresa, no solo porque está empleado sino porque cree que es lo correcto. Las personas se involucran y permanecen dentro de una entidad debido a los sentimientos de obligaciones., las cuales puede provenir antes y después de unirse a la empresa.

De esta manera, los empleados con un alto compromiso normativo se centrarán en cumplir con los objetivos de la organización, pero también creerán en tener varias responsabilidades con otros que los trae a cubrir los requisitos marcados para evitar la desaprobación social. En este caso, existe la obligación de ser leal, a diferencia de los componentes afectivos que expresan el deseo de ser. Esta dimensión considera indicadores como:

- Lealtad hacia la organización

Se identifica como el grado en que el colaborador siente gratitud, lealtad y compromiso con la organización

- Deuda hacia la organización

Implica en que el empleado siente una deuda moral o ética con la organización por las oportunidades proporcionadas y/o por los beneficios recibidos. Esta puede surgir debido a la inversión del tiempo, conocimientos, habilidades y esfuerzos que el empleado dedicó a su organización.

#### 2.2.2.4. Beneficios

Al contar con empleados comprometidos, la empresa consigue beneficios no solo de manera interna, sino también en el exterior, logrando que se perciba de manera positiva frente al público. Un buen compromiso organizacional logra beneficios tales como:

- a) Aumento de la productividad: si los empleados reconocen y se sienten bien con las aportaciones que brindan a la organización, aumentan su percepción y están motivados a dar lo mejor de sí mismos y cumplir con sus responsabilidades de manera eficiente, con el fin de lograr el éxito colectivo e impulsar la productividad de la empresa.
- b) Mejoras en la calidad de trabajo: Los empleados comprometidos suelen tener un mayor sentido de responsabilidad y orgullo en su trabajo. Esto se ve reflejado en la atención al detalle, la precisión y búsqueda de la excelencia en las tareas que realizan y la calidad de trabajo mejora.
- c) Aumento de satisfacción del cliente: Al contar con personas comprometidas con sus funciones se consigue una mejor interacción con sus clientes, ofreciendo una mejor experiencia y aumentando su satisfacción.
- d) Retención del capital humano y reducción de ausentismo: Con empleados comprometidos en sus labores y funciones, cuentan con un mayor sentido de pertenencia y satisfacción en su trabajo, haciéndolos sentir valorados e importantes para nuestra organización. Con ello, se logra reducir la probabilidad de que se ausenten de manera injustificada y disminuir también la rotación de personal.
- e) Mejora la cultura empresarial: el compromiso organizacional tiene un impacto positivo en la cultura empresarial ya que con ello mejora el clima laboral, se promueve la colaboración y el trabajo en equipo y se fomenta la innovación y creatividad, creando un entorno de trabajo más satisfactorio y productivo.

### 2.3. Marco conceptual

- Responsabilidad Social empresarial (RSE)

Responsabilidad social empresarial se puede definir como un concepto donde las organizaciones integran elementos sociales y ambientales con las actividades del negocio, relación con los involucrados y gestión. (Wulf, 2018, p.14).

- El compromiso organizacional (CO)

Ubidia (2019) indica que se define al compromiso organizacional como el

nivel con el cual un colaborador se siente identificado y fidelizado con la empresa que labora. Si nos encontramos con una persona comprometida, y que demuestra rasgos como el entusiasmo y la motivación, se convertirá en una pieza clave para el crecimiento empresarial. (p.36)

- Gestión

Westreicher (2020), nos dice que la gestión es un grupo de procesos y hechos realizados para lograr un objetivo.

Por otro lado, tenemos a Pérez (2021) comenta que gestión es un conjunto de procedimientos realizados para solucionar un problema o completar un proyecto.

- Valores

Kofman (2022), refiere a los rasgos de personalidad de la empresa, resumido de forma sencilla y clara, son utilizados para transmitirle a la propia empresa y a terceros el camino que han decidido tomar los fundadores o directores. (p. 20)

- Gestión del cumplimiento

Grainger (2024) nos comenta que es un conjunto de procesos y herramientas que las empresas utilizan para garantizar el cumplimiento de las leyes de la industria”, por lo tanto, son de gran importancia para reflejar un comportamiento ético hacia los consumidores y competidores.

- Política de promoción interna

Paya (2024) nos dice que este tipo de políticas fomentan el ascenso de los empleados dentro de la empresa, de esta manera se evita generar largas procesos de selección de personal externo y reduce los costos, además incrementa la motivación laboral y supone el reconocimiento al desempeño de los trabajadores.

- Programas ambientales

Riveros (2023) afirma que “es un instrumento de planificación, que nace de un diagnóstico de las acciones que ha tenido la empresa y como ha protegido los recursos del entorno donde se encuentra”.

- Intención de permanecer en la organización

Mendoza y Méndez (2021) afirman lo siguiente:

Se mide por el compromiso del trabajador, la cual crea una relación positiva con la empresa. Cuando los jefes reconocen su competencia y valor, este se siente motivado y apreciado, lo que impacta favorablemente tanto en su vida personal como laboral, y refuerza su deseo de permanecer en la organización. (p.8)

- Involucramiento organizacional

Soplapuco (2022) expone que “es el nivel de dedicación de un trabajador hacia las tareas asignadas, reflejando su interés y esfuerzo en ellas” (p19).

## 2.4. Hipótesis

### 2.4.1. Hipótesis general

Existe un nivel significativo de influencia entre la responsabilidad social empresarial con el compromiso organizacional de los empleados de la Sanidad PNP Piura, 2023.

### 2.4.2. Hipótesis específicas

- Existe un nivel alto de gestión de la responsabilidad social empresarial.
- La ética empresarial se expone en un nivel eficiente dentro de la Sanidad PNP-Piura, 2023.
- El compromiso normativo de la Sanidad PNP- Piura se manifiesta en un nivel alto.
- La responsabilidad social empresarial se relaciona significativamente con el compromiso de continuidad de los trabajadores de la Sanidad PNP-Piura, 2023.

## 2.5. Variables

### 2.5.1. Operacionalización de variables

Tabla 1. Operacionalización de variables

OPERALIZACIÓN DE LAS VARIABLES						
Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Variable 1: Responsabilidad Social Empresarial	Es la contribución activa y voluntaria de las empresas en el mejoramiento social, económico y ambiental, asumiendo así las consecuencias y el impacto de sus acciones. (Rodríguez Jover, 2019, p. 12)	La ética se mide por los indicadores: valores y gestión del cumplimiento	Ética empresarial	Valores	1, 2	Ordinal
				Gestión del cumplimiento	3, 4	
		El desarrollo de CH se medirá por los indicadores: inversión en formación y políticas de promoción interna.	Desarrollo del capital humano	Inversión en formación de colaboradores	5, 6	
				Políticas de promoción interna	7, 8	
		La gestión ambiental se mide a través del indicador de protección del medio ambiente y programas ambientales.	Gestión ambiental	Protección del medio ambiente	9, 10, 11	
				Programas ambientales	12	

Variable 2: Compromiso organizacional	Ubidia (2019) indica: Se define al compromiso organizacional como el nivel con el cual un colaborador se siente identificado y fidelizado con la empresa en donde labora. Si nos encontramos con una persona comprometida, y que demuestra rasgos como el entusiasmo y la motivación, se convertirá en una pieza clave para el crecimiento empresarial. (p.36)	La dimensión de Compromiso de continuación se mide por los indicadores: intención de permanecer en la organización, deseo de progresar y trabajo sustituto.	Compromiso de Continuación	Intención de permanecer en la organización	13, 14	Ordinal
		La dimensión Compromiso afectivo se mide por los indicadores: identificación con la organización, involucramiento organizacional e identificación de problemas.		Deseo de progresar	15, 16	
				Trabajo Sustituto	17, 18	
			Identificación con la organización	19, 20		
		La dimensión Compromiso normativo se mide por los indicadores: lealtad hacia la organización y deuda hacia la organización.	Compromiso Normativo	Involucramiento organizacional	21, 22	
				Identificación de Problemas	23, 24	
		Lealtad hacia la organización	25, 26			
Deuda hacia la organización	27, 28					

Fuente: Elaboración propia

### **III. MATERIAL Y MÉTODOS**

#### **3.1. Material**

##### **3.1.1. Población**

Se dice que “es el conjunto total de individuos, objetos o medidas que poseen algunas características comunes observables en un lugar y en un momento determinado, donde se desarrollará la investigación” (Moreno, 2021).

Para la investigación se tomó como referencia una población de 60 colaboradores de la Sanidad PNP de Piura. Esta información fue recopilada gracias a la participación de los colaboradores mismos de la entidad, que nos brindarán la información requerida.

Criterios de inclusión: Están incluidos los trabajadores administrativos, el personal médico y paramédico.

Criterios de exclusión: Se excluyen para efectos de investigación practicantes, seguridad y personal de limpieza.

##### **3.1.2. Marco muestral**

Para Benites (2022) es “un listado de todo lo que se quiere estudiar, a partir de ello se extrae la muestra. Es de gran importancia porque no es necesario tener conocimiento profundo de la población a estudiar y se pueden sacar inferencias estadísticas”.

El marco muestral estuvo conformado por la base de datos de los trabajadores de la Sanidad PNP Piura.

##### **3.1.3. Unidad de análisis**

Hace referencia a las cosas o personas cuyas cualidades se van a medir. Es el objeto sobre el cual se espera decir algo al final del análisis (DeCarlo, 2022).

La unidad de análisis inicial para esta investigación serán los trabajadores o individuos de la Sanidad PNP de Piura.

##### **3.1.4. Muestra**

Para Toledo (2018), la muestra es un fragmento representativo y finito que se extrae de la totalidad de elementos a estudiar.

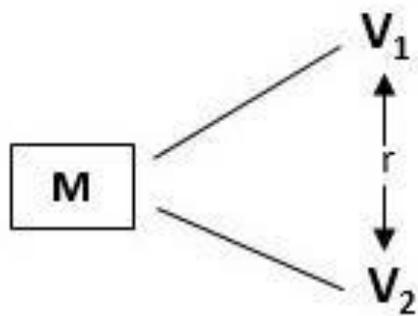
Al tratarse de una población de 60 trabajadores, se considera trabajar con una muestra censal, es decir la población es igual a la muestra.

### 3.2. Métodos

#### 3.2.1. Diseño de contrastación

El tipo de investigación a usar de acuerdo con la técnica de contrastación es correlacional puesto que vamos a evaluar dos variables, buscando estudiar el grado de relación entre ellas; transversal, debido a que la recolección de datos se realizó en un único periodo de tiempo, y no experimental porque no hubo manipulación de variables, simplemente se observan y analizan las variables tal y como se exponen.

La investigación correlacional, por tanto, trata de descubrir cómo varía una variable al hacer la otra. Sin embargo, en este caso, solo estudiamos la dirección del movimiento y la intensidad de la relación. Por otro lado, debemos saber que la correlación no implica causalidad (Arias,2020).



M: 60 empleados de la Sanidad PNP Piura

V1: Responsabilidad social empresarial

V2: Compromiso organizacional

r: Influencia entre la responsabilidad social empresarial y el compromiso organizacional.

#### 3.2.2. Técnicas e instrumentos de colecta de datos

##### a) Técnica:

Como técnica utilizada para la recolección de datos fue la encuesta, el cual sirve para consignar información sobre hechos, percepciones y mediciones que

los individuos, entidades y organizaciones utilizan para investigar cuando tienen un interés particular en el proceso de recopilación de esta información. (Peña,2017).

b) Instrumento:

Los instrumentos de recolección de datos son aquel recurso, dispositivo o configuración, a papel o digitalmente, que utilizamos para obtener, hacer registro o almacenar la información. Aquellos instrumentos son los cuestionarios, libretas en las que el investigador toma nota a lo observado, computadoras portátiles y dispositivos como grabadoras de audio, cámaras, etc. (Arias, 2012)

Para este proyecto de investigación, se va a utilizar como instrumento para ambas variables, el cuestionario, el cual fue utilizado y adaptado para ámbitos organizacionales y empresariales. La variable responsabilidad social consta de 3 dimensiones: ética empresarial, desarrollo de capital humano y gestión ambiental; y, compuesta por 6 ítems (2 enunciados por cada dimensión). Y la variable compromiso organizacional, consta de 3 dimensiones: compromiso de continuación, compromiso afectivo y compromiso normativo; y, está compuesta por 8 ítems (3 enunciados para la primera y segunda dimensión, y 2 para la tercera). Su escala fue de tipo Likert que va de puntaje: 5 como Siempre, 4 como Casi siempre, 3 como A veces, 2 como Casi nunca y 1 como Nunca.

La validez del instrumento se llevó a cabo con 3 profesores del Programa de Estudio de Administración.

### 3.2.3. Procesamiento y análisis de datos

El procesamiento de datos se realizará por el Excel 2016 y el SPSS versión 25, para el análisis correlacional de datos, se usa el cuestionario para obtener los resultados, y las tablas dinámicas para interpretar los resultados y determinar si las hipótesis son verídicas o no, para finalmente hacer las conclusiones respectivas.



Análisis de los resultados en relación con los objetivos

Objetivo general: Determinar de qué manera influye la gestión de la responsabilidad social empresarial en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Sanidad PNP-Piura, 2023.

Tabla 2.

*Influencia de la gestión de la responsabilidad social sobre el compromiso organizacional de los trabajadores de la Sanidad PNP*

		Variable 2: Compromiso organizacional							
		Alto		Medio		Bajo		Total	
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Variable 1: Responsabilidad social empresarial	Alto	41	68,4%	2	3,3%	0	0,0%	43	71.7%
	Medio	8	13,3%	6	10%	0	0,0%	14	23.3%
	Bajo	3	5,0%	0	0%	0	0,0%	3	5%
Total		52	86,7%	8	13.3%	0	0,0%	60	100%

*Nota: Instrumento aplicado*

De la tabla 2, se confirma que el 68.4% de los colaboradores afirman que la Responsabilidad social empresarial influye en un nivel alto con respecto a su compromiso organizacional, el 13.3% de ellos afirman que la RSE influye en un nivel medio mientras que su CO es en un nivel alto; por tanto, se demuestra un nivel alto de influencia.



Figura 1.

*Influencia de la responsabilidad social en el compromiso organizacional*

Objetivo específico N°1: Determinar el nivel de gestión de la responsabilidad social empresarial en la Sanidad PNP-Piura, 2023.

Tabla 3.

*Nivel de gestión de la responsabilidad social empresarial en la Sanidad PNP*

	Niveles	N°	%
Variable 1: Responsabilidad social empresarial	Bajo	3	5,00%
	Medio	14	23,33%
	Alto	43	71,67%
	Total	60	100%

*Nota: Instrumento aplicado*

De la tabla 3, se determinó que de la responsabilidad social empresarial en la Sanidad PNP, representado por el 71,67%, se gestiona en un nivel alto, el 23,33% manifiesta que se gestiona en un nivel medio, mientras que el 5,00% indica que la gestión tiene un nivel bajo.

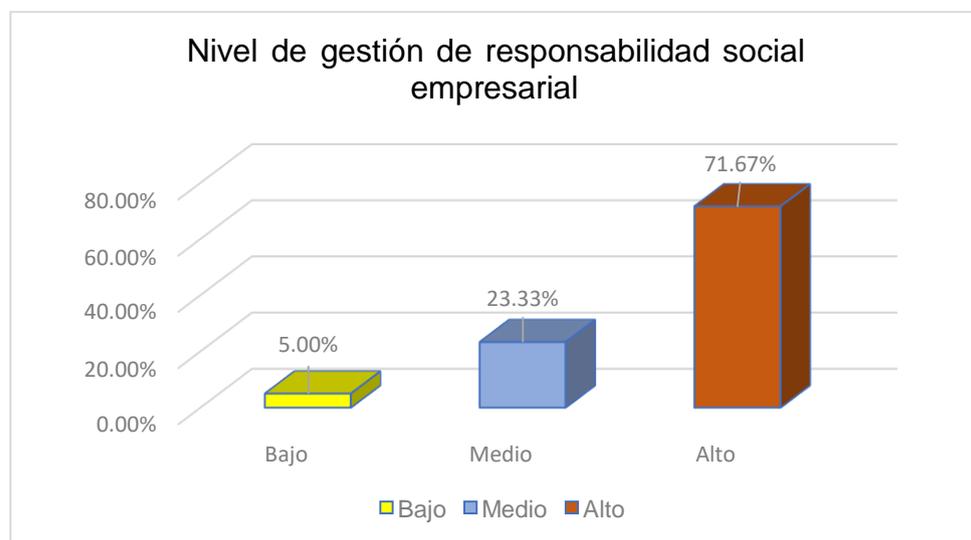


Figura 2.

*Gestión de la responsabilidad social empresarial en la Sanidad PNP*

Objetivo específico N°2: Establecer el nivel de la ética empresarial en la Sanidad PNP-Piura, 2023.

Tabla 4.

Nivel de la ética empresarial en la Sanidad PNP

	Niveles	N°	%
Dimensión 1: Ética empresarial	Bajo	1	1.67%
	Medio	21	35,00%
	Alto	38	63,33%
	Total	60	100%

Nota: Instrumento aplicado

De la tabla 4, se concluyó que el nivel de ética empresarial dentro la Sanidad PNP es alto, representado por el 63.33%, mientras que el 35% representa que un nivel medio y el 1.67% indica que existe un nivel bajo.

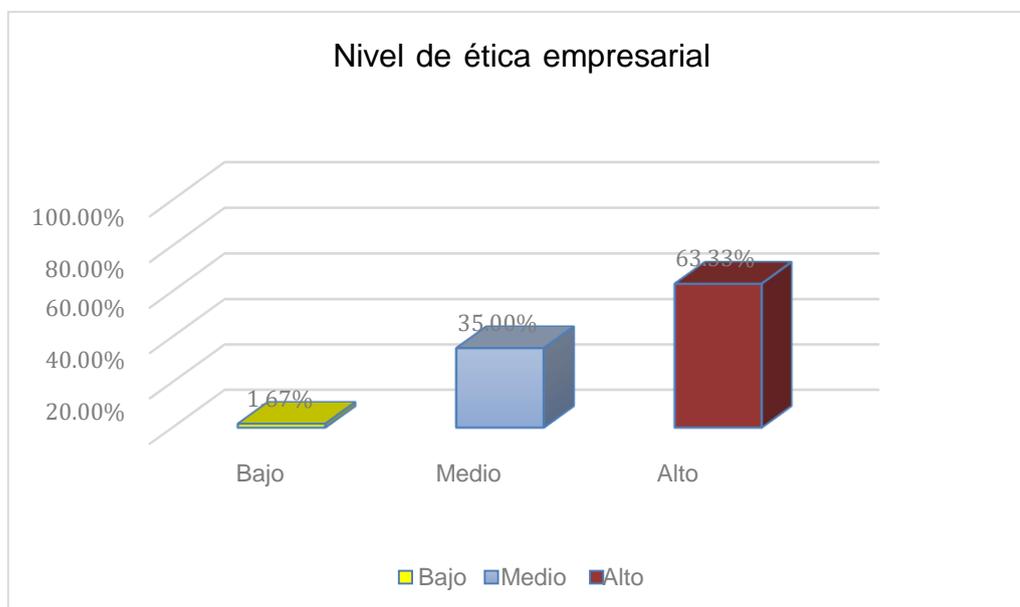


Figura 3.

Nivel de la Ética empresarial en la Sanidad PNP

Objetivo específico N°3: Determinar el nivel del compromiso normativo de los trabajadores de la Sanidad PNP-Piura, 2023

Tabla 5.

Nivel del compromiso normativo en la Sanidad PNP

	Niveles	N°	%
Dimensión 6: Compromiso normativo	Bajo	0	0.00%
	Medio	4	6,67%
	Alto	56	93,33%
	Total	60	100%

Nota: Instrumento aplicado

De la tabla 5, se concluyó que existe un nivel alto de compromiso normativo, representado por el 93.33%, mientras que el 6.67% indica que se manifiesta en un nivel medio.

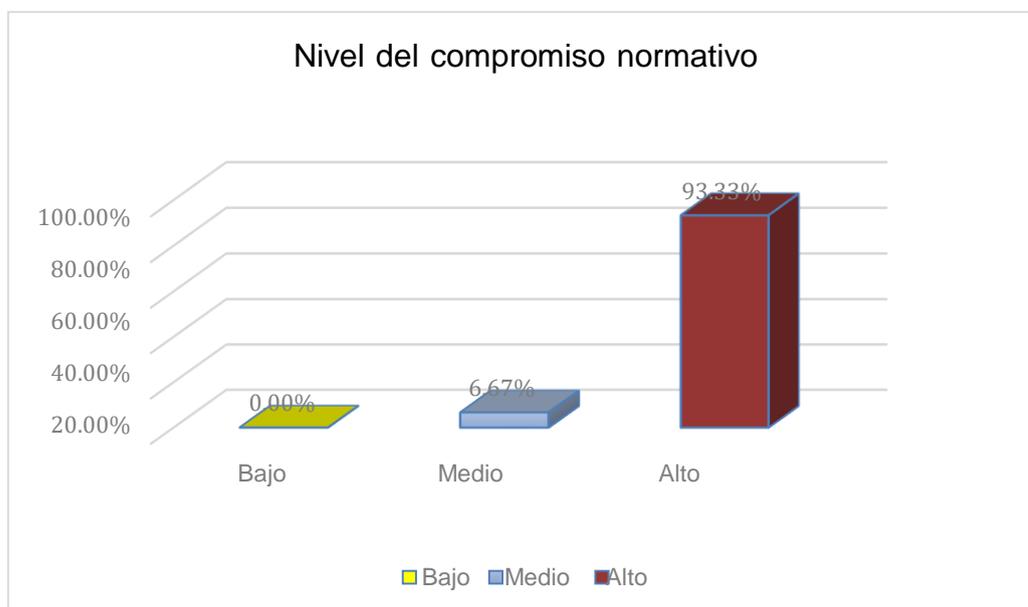


Figura 4.

Nivel del compromiso normativo en la Sanidad PNP

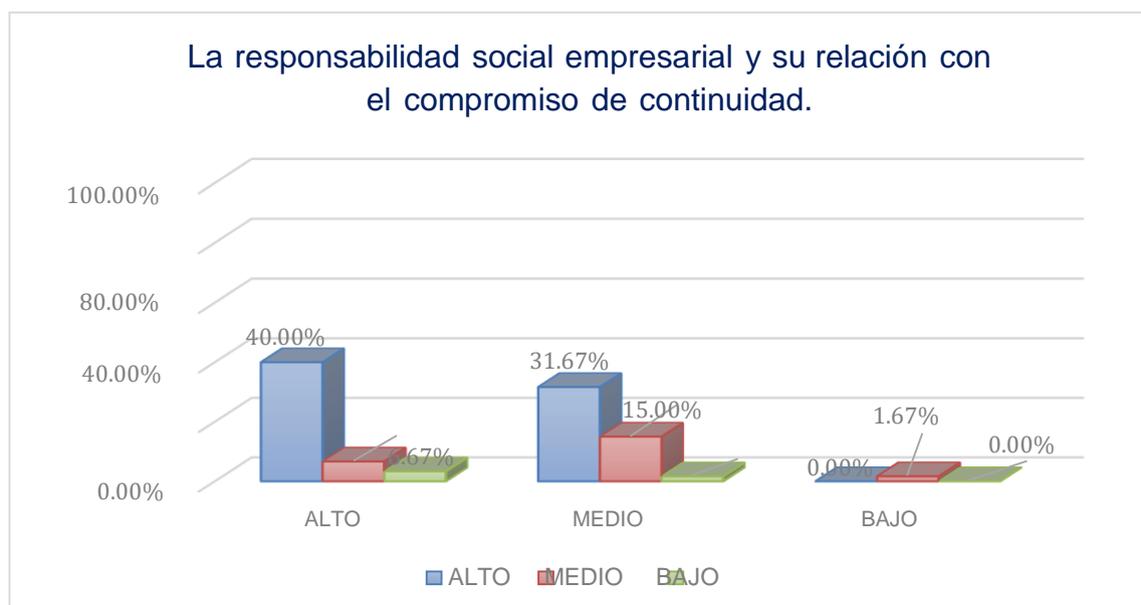
Objetivo específico N°4: Medir el nivel de relación de la responsabilidad social empresarial y el compromiso de continuidad de los trabajadores de la Sanidad PNP-Piura, 2023.

*Tabla 6. Relación entre la responsabilidad social y el compromiso de continuidad*

		Dimensión 4: Compromiso de continuidad							
		Alto		Medio		Bajo		Total	
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Variable 1: Responsabilidad social	Alto	24	40.0%	19	31.7%	0	0%	43	71.7%
	Medio	4	6.7%	9	15.0%	1	1.7%	14	23.3%
	Bajo	2	3.3%	1	1.7%	0	0%	3	5%
Total		30	50%	29	48.3%	1	1.7%	60	100%

*Nota: Instrumento aplicado*

De la tabla 6, se evidencia un nivel alto en el compromiso de continuidad con respecto a la responsabilidad social empresarial, representado por el 40%, mientras que el 15% representa un nivel medio de relación entre la variable y dimensión abarcada.



*Figura 5.*

*Relación entre la responsabilidad social y el compromiso de continuidad*

## Docimasia de hipótesis general

H1: Existe un nivel significativo de influencia entre la responsabilidad social empresarial con el compromiso organizacional de los empleados de la Sanidad PNP Piura, 2023.

H0: No existe un nivel significativo de influencia entre la responsabilidad social empresarial con el compromiso organizacional de los empleados de la Sanidad PNP Piura, 2023.

*Tabla 7. Pruebas de influencia entre la responsabilidad social empresarial con el compromiso organizacional de los empleados de la Sanidad PNP Piura, 2023.*

<b>Correlaciones</b>		
	Responsabilidad Social Empresarial	Compromiso Organizacional
Correlación de Pearson	1	.402**
Sig (bilateral)	-	.001
N°	60	60
Correlación de Pearson	.402**	1
Sig (bilateral)	.001	-
N°	60	60

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

De la tabla 7 se muestra que el valor del estadístico r de Pearson es de 0.402, además esta correlación es muy significativa. Por lo que se puede afirmar con un 99% de confianza, que en el ámbito de estudio hay una correlación positiva moderada entre las variables responsabilidad social empresarial y el compromiso organizacional, porque el valor del Sig (bilateral) es de 0.001, que se encuentra por debajo del 0.01 requerido. Por lo tanto, se concluye que se acepta la hipótesis H1.

#### Docimasia de hipótesis específicas N°4

H1: Existe un nivel significativo de relación de la responsabilidad social empresarial sobre el compromiso de continuidad de los empleados de la Sanidad PNP Piura, 2023.

H0: No existe un nivel significativo de relación de la responsabilidad social empresarial sobre el compromiso de continuidad de los empleados de la Sanidad PNP Piura, 2023.

*Tabla 8. Pruebas de relación entre la responsabilidad social empresarial y el compromiso de continuidad de los empleados de la Sanidad PNP Piura, 2023.*

#### Correlaciones

	Responsabilidad Social Empresarial	Compromiso de continuidad
Correlación de Pearson	1	.372**
Sig (bilateral)	-	.003
N°	60	60
Correlación de Pearson	.372**	1
Sig (bilateral)	.003	-
N°	60	60

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

De la tabla 8 se muestra que el valor del estadístico “r” de Pearson es de 0.372, además esta correlación es muy significativa. Por lo que se puede afirmar con un 99% de confianza, que en el ámbito de estudio hay una correlación positiva baja entre las variables responsabilidad social empresarial y el compromiso de continuidad, porque el valor del Sig (bilateral) es de 0.003, que se encuentra por debajo del 0.01 requerido. Por lo tanto, se concluye que se acepta la hipótesis H1.

#### 4.2. Discusión de resultados

En la presente investigación, se estableció como objetivo general, determinar de qué manera influye la gestión de la responsabilidad social empresarial en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Sanidad PNP Piura, 2023. Se aplicó un cuestionario para los 60 trabajadores del establecimiento, según los resultados de la tabla 2 se muestra que el 68.4% de los colaboradores afirman que la Responsabilidad social empresarial influye en un nivel alto con respecto a su compromiso organizacional y el 10% expone una influencia en un nivel medio. Según la tabla 7, se encontró como resultado un coeficiente de correlación del 0.402, que representa una relación positiva moderada entre las variables responsabilidad social empresarial y el compromiso organizacional, con un nivel de significancia (alfa) 0.05 y con un p-valor del 0.001; lo que resume que ambas variables tienen una relación muy significativa. Con estos resultados, coincidimos con el estudio que realizaron Quispe & Quispe (2020) en el que expusieron que el nivel de responsabilidad social empresarial y de compromiso organizacional de los trabajadores de las municipalidades distritales de Urubamba es positivo, ya que acorde a sus datos estadísticos en su prueba de hipótesis, el chi cuadrado de Pearson tiene un valor de 0.000, siendo menor a 0.05, por lo tanto, concluyeron que la responsabilidad social y compromiso organizacional en los trabajadores se relaciona de manera significativa. Además, los resultados encontrados difieren de López (2018) ya que estos mostraron un nivel de significancia del 0.182, al ser este dato superior al 0.05 requerido para validar la correlación de ambas variables, se determinó que no existe una relación entre ambas variables, solo existe correlación significativa entre cada variable con sus dimensiones. Bajo esta premisa, se demostró que en el objeto de estudio de López (2018) no hubo una correcta gestión de políticas de Responsabilidad social empresarial para que influyan en el compromiso organizacional de los empleados públicos.

Para concluir, la responsabilidad social empresarial repercute de manera significativa en el compromiso organizacional de los empleados, así lo demostró la prueba estadística y análisis de hipótesis.

Se presenta como objetivo específico 1, determinar el nivel de gestión de la responsabilidad social empresarial en la Sanidad PNP Piura, 2023, en el cual se obtuvo como resultado un nivel alto de gestión de la responsabilidad social, expresado por el 71.67%; el 23.33% representaba un nivel medio de gestión y el 5% un nivel bajo.

Este resultado presenta una coincidencia con la investigación de Fernández & Grijalva (2020), en el que exponen un índice general del cumplimiento de la responsabilidad social en un 79% y una desviación estándar de 0,087 dentro de las clínicas de salud de Quito, Ecuador; sirviendo como indicador estratégico de innovación, ya que marca la competitividad que puede tener el sector en relación con el entorno dentro del cual desarrollan sus relaciones estratégicas con sus recursos y otras variables. Dentro de la contextualización teórica, (Rodríguez, 2019, p.12) señala que además del estricto cumplimiento de las obligaciones legales vigentes, la responsabilidad social empresarial es la integración voluntaria por parte de la organización ya sea en el gobierno y gestión, en su estrategia, procedimientos, de su interés social, laboral y ambiental, asumiendo así la responsabilidad de las consecuencias y el impacto de sus acciones.

Se concluye que existe una gestión de la responsabilidad social empresarial en nivel alto, esto es conveniente ya que el manejo correcto de políticas de responsabilidad social le da valor agregado a cualquier institución, la hacen ver transparente, sensata, confiable y hace un ambiente más agradable para trabajar y crecer profesionalmente.

Se tiene como objetivo específico 2, establecer el nivel de la ética empresarial en la Sanidad PNP Piura 2023, se pudo evidenciar un nivel alto de ética empresarial dentro la Sanidad PNP, representado por el 63.33 %. Con estos resultados, se difiere con lo expuesto por Lazo (2021), cuyos resultados mostraban un 35,48%, ósea un nivel bajo con respecto al cumplimiento de RSE, la cual es representada por la ética, estándares de calidad, cuidado ambiental, estas son algunas de sus dimensiones. Lazo comenta que existe una baja preocupación en los gerentes para lograr que los colaboradores se sientan motivados para realizar sus actividades, teniendo una correcta formación y capacitación, lo cual provoca que no exista un interés en lograr una responsabilidad social correcta como empresas. Dentro de la contextualización teórica, Miranda (2022) exponía que, esta dimensión

representa como la empresa busca aplicar principios éticos cuando tenga que tomar decisiones o realizar alguna acción concreta, y con lo cual se destaca la importancia de las consideraciones éticas dentro de las mismas. Esto lleva a la conclusión de que la ética empresarial se ve reflejada en la manera en cómo la empresa realiza con transparencia y en base a los valores sus operaciones, además se nota en la forma que se trata a los empleados y esto influye en su trabajo. Por lo tanto, cuando la empresa opera de forma ética en el entorno, pueden construir una reputación buena por ser confiables, además de diferenciarlas de otras organizaciones. Por esta razón darle enfoque e importancia a la ética empresarial es un tema central para la efectividad de los trabajadores en su espacio laboral e influye en la fidelidad de clientes.

Con respecto al objetivo específico 3: Determinar el nivel del compromiso normativo de los trabajadores de la Sanidad PNP Piura, 2023. Se obtuvo como resultado, que existe un nivel alto de compromiso normativo, representado con el 93,33% y el 6.67% indica un nivel medio. Con la exposición de los resultados, se encontró una similitud con la investigación de Hurtado (2017), quien expone que el compromiso normativo es el elemento más comúnmente presente en los empleados, lo que sugiere que los trabajadores de estas empresas de retail han desarrollado un sentido de deber ético hacia la organización debido a los beneficios que reciben como contribución. Asimismo, dentro de la contextualización teórica, Miranda (2018) comenta que el compromiso normativo se presenta en alguien que considera la lealtad a la organización como un acto moral, viéndolo de alguna manera como una forma de retribución, esto asegura la rentabilidad de la una empresa a lo largo del tiempo, porque el empleado siente el deber de hacer lo mejor posible a manera de retribución. Esto indica que los trabajadores de la Sanidad PNP Piura obtienen grandes beneficios como los incentivos emocionales, reconocimientos laborales, ascensos, por parte del establecimiento que los une moralmente a ella, es por esa razón que cumplen las reglas y políticas organizacionales relativas a las labores que le competen a cada empleado.

Cabe resaltar qué, aunque el compromiso normativo representa sentimientos, al igual que el compromiso afectivo, estos no son iguales, según Peña et al. (2016), el compromiso afectivo refiere a que siente o identifica al empleado con la empresa donde labora, mientras que el compromiso normativo refiere a la

lealtad, el deber que se tiene con la organización sin importar si este se encuentra satisfecho o no, este hará su mejor trabajo para ver crecer el lugar donde se encuentra

Para concluir discutiremos el objetivo específico 4: Medir el nivel de relación entre la responsabilidad social empresarial y el compromiso de continuidad de los trabajadores de la Sanidad PNP Piura, 2023, en donde se obtuvo como resultado que el 40% de los colaboradores muestran un compromiso de continuidad alto con respecto a la responsabilidad social empresarial. Mientras que el 15% muestra un compromiso de continuidad medio con respecto a la responsabilidad social empresarial. Según la tabla 8 el valor del estadístico “r” de Pearson es de 0.372\*\* lo que representa una correlación positiva baja entre las variables, y el valor del Sig (bilateral) es de 0.003, que se encuentra por debajo del 0.01 requerido. Por lo tanto, se concluye que se acepta la hipótesis H1. Con estos resultados, se encuentra una coincidencia con la investigación de Huertas & Pumacajia (2020), quienes exponen en su investigación que la variable responsabilidad social empresarial y la dimensión compromiso de continuidad presentan los valores de Sig (bilateral) 0.024 y r: 0.144\*, con lo cual se determinó que existe correlación significativa de nivel baja directa. Se rechazó la hipótesis nula porque el valor crítico (2.002) es mejor al estadístico de prueba (3.347). Por lo que se puede interpretar que existe evidencia suficiente para concluir que el coeficiente de correlación es diferente a cero. Si nos planteamos un contexto teórico, para Lodoño & Castagnino (2019) en su proyecto de investigación titulado Percepción de la responsabilidad social empresarial en los egresados del programa de ejecutivos de la Universidad de Piura, se demostró que esta es una herramienta de mejora indispensable para cualquier organización, ya que hará que todos se identifiquen y se sientan contentos con estas políticas de enlace para el progreso económico y social, por lo tanto las ganas de querer permanecer laborando allí aumentará, y así la empresa podrá conservar al mejor capital humano.

## CONCLUSIONES

- Existe un nivel alto en 68.4% de relación entre la responsabilidad social empresarial y el compromiso organizacional, corroborados por el valor del estadístico  $r$  de Pearson es de 0.402\*\* y el Sig (bilateral) es de 0.001, lo que significa que hay una correlación muy significativa, positiva.
- Existe un nivel alto de gestión de la responsabilidad social empresarial, con el 71.67%; en la investigación se comprobó que la responsabilidad social empresarial significa apropiadas condiciones de trabajo, salud y cuidado a la sociedad, en donde, los directivos juegan un rol indispensable para fomentar un ambiente laboral adecuado para el personal.
- Existe un nivel alto de ética empresarial, representado por el 63.33%, por eso se concluye que la institución se rige de los valores, cumplimiento legal y una buena gestión de responsabilidad social, las buenas prácticas empresariales son la base para construir y mantener una buena reputación.
- El compromiso normativo se encuentra en un nivel alto con el 93.33%. Casi la totalidad de los trabajadores se sienten muy satisfechos con la institución, y tienen el compromiso de seguir laborando en ella, consideran las prestaciones obtenidas son buenas, por lo tanto, sería no apropiado dejar la empresa.
- Existe un nivel alto de relación del 40% entre la responsabilidad social empresarial y el compromiso de continuidad de los trabajadores de la Sanidad PNP, y consideran que podrían seguir en otra empresa sin problema alguno. Según el valor del estadístico " $r$ " de Pearson es de 0.372\*\* y el Sig (bilateral) es de 0.003, lo que significa que hay una correlación positiva baja, lo que indica que los trabajadores llegaron a un punto de autosuficiencia positiva, pues no son dependientes a la empresa, y esta ha creado personas competentes para trabajar en cualquier otro lugar, esto demuestra el alto nivel de compromiso en las dos otras dimensiones.

## RECOMENDACIONES

- Se recomienda incrementar el presupuesto para desarrollo de capital humano ya que, al invertir en la formación y desarrollo de sus empleados, la institución mejorará sus habilidades, aumentará la motivación de los colaboradores y fomenta un entorno de trabajo más comprometido.
- Se sugiere continuar y expandir las prácticas de transparencia y comunicación abierta tanto con los colaboradores como con la comunidad, incluyendo también informes sobre las iniciativas que abarca la responsabilidad social y su impacto.
- Se sugiere establecer un comité ético interno que promueva y supervise la aplicación de prácticas éticas en todas las operaciones de la institución, así como evaluar regularmente la percepción de los empleados sobre la ética empresarial.
- Con respecto al compromiso normativo se sugiere fortalecer las tutorías y tareas que ayuden a los colaboradores a desarrollar nuevas habilidades, conocimientos y/o competencias. Al apoyarlos con recursos, tiempo y orientación, surge la identificación del empleado con la organización, además de un deseo de permanencia, disminuyendo su sentimiento de culpa o deuda y el apego material que genera la necesidad económica.
- Se recomienda seguir demostrando la responsabilidad social dentro de la Sanidad PNP. Esto será propicio para que el colaborador se sienta orgulloso, inspirado y alineado con los valores y principios de la organización, con lo cual no tendrá dudas para continuar laborando en ella, ayudando a moldear su comportamiento ético y social, reconocer y corregir errores, y responsabilizarse a sí mismo y a los demás.

## **REFERENCIAS**

- Almengor, S. (2021). STRATEGIAS PARA EL DESARROLLO DEL CAPITAL HUMANO CON BASE EN LA COMUNICACIÓN ASERTIVA Y EL TRABAJO ENEQUIPO. *Revista Saberes APUDEP*, 58-74.
- Azkue, M. I. (2023). Responsabilidad social empresarial. *Enciclopedia Humanidades*, 1.
- Arias, F. G. (2012). *El Proyecto de Investigación*. Obtenido de Formación y Desarrollo Docente:  
[http://www.formaciondocente.com.mx/06\\_RinconInvestigacion/01\\_Documentos/El%20Proyecto%20de%20Investigacion.pdf](http://www.formaciondocente.com.mx/06_RinconInvestigacion/01_Documentos/El%20Proyecto%20de%20Investigacion.pdf)
- Barbachan, M. (2018). La Responsabilidad Social Empresarial en el Perú: Desafíos y Oportunidades. INNOVAG. Obtenido de [file:///C:/Users/Priscila/Downloads/18749-Texto%20del%20art%C3%ADculo-74314-1-10-20170628%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Priscila/Downloads/18749-Texto%20del%20art%C3%ADculo-74314-1-10-20170628%20(1).pdf)
- Bello, E. (3 de January de 2022). Responsabilidad Social Corporativa: ¿Qué es y cómo beneficia a tu empresa? Recuperado el 14 de May de 2023, de IEBS: <https://www.iebschool.com/blog/responsabilidad-social-corporativa-rentabilidad-beneficios-digital-business/>
- Benites, L. (13 de marzo de 2022). Statologos. Obtenido de Statologos: <https://statologos.com/marco-de-muestreo-2/>
- Buenning, M. (febrero de 2024). NinjaOn. Obtenido de NinjaOn: <https://www.ninjaone.com/es/it-hub/endpoint-management/gestion-del-cumplimiento/>
- Buitrago Suarez, P. (2021). Responsabilidad Social Empresarial: Una aproximación a su concepto, teorías y modelos. Universidad Santo Tomás, Colombia.
- Cañas Montañés, T. (2018). Responsabilidad social corporativa. España: Editorial Elearning, S.L.
- Capdet, G. (5 de Noviembre de 2018). Promoción Interna. Recuperado el 13 de Junio de 2023, de Montaner & A: <https://montaner.com/blog/tendencias-promocion-interna/>
- Carvalho, A. (16 de Noviembre de 2020). Inversión en Formación: Clave para el

- desarrollo del empleado. Recuperado el 13 de June de 2023, de LinkedIn:  
<https://www.linkedin.com/pulse/inversi%C3%B3n-en-formaci%C3%B3n-clave-para-el-desarrollo-del-adriana-carvallo/?originalSubdomain=es>
- Castillo Mejía, S., & Rivadeneira Ojeda, Á. (2018). Teorías y enfoque que sustentan la responsabilidad social empresarial de las empresas. Trabajo de titulación de grado previo a la obtención del título de ingeniera en contaduría pública y auditoría. Universidad Estatal de Milagro, Ecuador.
- Ceballos, M. (22 de noviembre de 2023). Areandina. Obtenido de Areandina:  
<https://www.areandina.edu.co/blogs/que-es-la-gestion-ambiental-y-por-que-estudiarla>
- Cerna, D. (11 de MARZO de 2019). Responsabilidad social empresarial: ¿cómo está Perú en la divulgación de logros? Obtenido de Blog UDEP:  
<https://www.udep.edu.pe/hoy/2019/03/responsabilidad-social-empresarial-como-esta-peru-en-la-divulgacion-de-logros/>
- Chiang, M., & Rebolledo, R. (2020). Autoeficacia: sus efectos en la satisfacción laboral y compromiso organizacional. Caso funcionarios de la salud. Obtenido de Dialnet:  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7817891>
- Contreras, G. (4 de March de 2022). La Calidad de Vida en el trabajo: ¿es una utopía? Recuperado el 14 de May de 2023, de blog-qhse.com:  
<https://www.blog-qhse.com/es/la-calidad-de-vida-en-el-trabajo-es-una-utopia>
- Córdova, K. (2018). Motivación laboral y compromiso organizacional en los trabajadores del CETICOS Paita. Recuperado el 6 de May de 2023, de Repositorio Institucional UNP:  
<https://repositorio.unp.edu.pe/handle/UNP/1426>
- DeCarlo, M. (octubre de 2022). LibreTexts. Obtenido de LibreTexts:  
[https://espanol.libretexts.org/Ciencias\\_Sociales/Trabajo\\_Social\\_y\\_Servicios\\_Humanos/Investigaci%C3%B3n\\_Cient%C3%ADfica\\_en\\_Trabajo\\_Social\\_\(DeCarlo\)/07%3A\\_Dise%C3%B1o\\_y\\_causalidad/7.03%3A\\_Unidad\\_de\\_an%C3%A1lisis\\_y\\_unidad\\_de\\_observaci%C3%B3n](https://espanol.libretexts.org/Ciencias_Sociales/Trabajo_Social_y_Servicios_Humanos/Investigaci%C3%B3n_Cient%C3%ADfica_en_Trabajo_Social_(DeCarlo)/07%3A_Dise%C3%B1o_y_causalidad/7.03%3A_Unidad_de_an%C3%A1lisis_y_unidad_de_observaci%C3%B3n)
- Fernández, A. R., & Grijalva, B. (2020). Responsabilidad social empresarial y competitividad en las clínicas de salud privadas de Quito, Ecuador. Obtenido de COODES:

- <https://coodles.upr.edu.cu/index.php/coodles/article/view/340>
- Gil, F. (11 de Febrero de 2019). Solo el 5% de las empresas peruanas aplican gestiones de Responsabilidad Social. Diario Gestión. Obtenido de <https://gestion.pe/economia/management-empleo/5-empresas-peruanas-aplican-gestiones-responsabilidad-social-258214-noticia/?ref=gesr>
- Grainger, M. (23 de abril de 2024). EQS Group. Obtenido de EQS Group: <https://www.eqs.com/es/compliance-blog/sistema-de-gestion-de-compliance/>
- Huertas, Y., & Pumacajia, M. (2020). Responsabilidad Social Empresarial y Compromiso Organizacional en los Colaboradores de la Empresa EMEMSA S.A., Arequipa, 2019. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Obtenido de <https://repositorio.unsa.edu.pe/items/95fefb57-236e-43be-a214-7358a644ebaa>
- Hurtado, M. (2017). Bases conceptuales del compromiso organizacional. Una visión de implicación, según Meyer y Allen, y su medición en dos empresas del sector retail de Piura. Repositorio Institucional Pirhua. Obtenido de <https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/2883>
- Innovación y Cualificación S. L. (2019). Gestión ambiental y desarrollo sostenible. Málaga: IC Editorial.
- Kofman, F. (2022). La empresa consciente. Buenos Aires: Hipertexto.
- Lazo Vilcherrez, C. (2021). Percepción de la responsabilidad social corporativa en las Pymes de la ciudad de Piura. Recuperado el 8 de May de 2023, de Pirhua: <https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/5294?locale-attribute=en>
- Londoño Moreno, C. J., & Castagnino Abásolo, D. (2019). Percepción de la responsabilidad social empresarial en los egresados del programa de ejecutivos de la Universidad de Piura. Piura, 2018. Obtenido de Pirhua: <https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/4558>
- López Armes, E. L. (2018). Responsabilidad social y compromiso organizacional de los empleados públicos de la Municipalidad Provincial de Huancayo. Obtenido de Repositorio UNCP: <https://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/4048>
- Martínez Herrera, H. (2023). Empresas con responsabilidad social empresarial. Colombia: Ecoe Ediciones.

- Mendoza Marín, M., & Méndez López, J. (2021). ESTUDIO DE LA INTENCIÓN DE PERMANENCIA DE COLABORADORES EN MEDIANAS Y PEQUEÑAS EMPRESAS PRIVADAS EN LAS CIUDADES DE CUENCA Y PALORA DURANTE EL PERIODO MARZO-AGOSTO 2021. Obtenido de <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/21091/1/UPS-CT009270.pdf>
- Meneses Sanjuan, W., & Ruiz Cabeles, M. (2018). El respeto de los Derechos Humanos, un imperativo de la. Colombia.
- Miranda Leyva, C. (25 de noviembre de 2022). EADE ESTUDIOS UNIVERSITARIOS . Obtenido de EADE ESTUDIOS UNIVERSITARIOS: <https://www.eade.es/blog/134-etica-empresarial-es-necesaria-la-etica-empresarial>
- Miranda Toribio, M. (2018). CLIMA SOCIAL LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE UN CENTRO PRIVADO DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE TRUJILLO. Obtenido de Repositorio: <https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/4370>
- Molina, D. (2020). Satisfacción laboral y su relación con el compromiso organizacional del personal del Centro de Salud Edificadores Misti. Arequipa, 2020. Obtenido de Repositorio Institucional UCSM: <https://repositorio.ucsm.edu.pe/handle/20.500.12920/10486>
- Moreno, E. (21 de March de 2021). LA POBLACIÓN EN UNA INVESTIGACIÓN. Recuperado el 11 de June de 2023, de Metodología de investigación, pautas para hacer Tesis.:<https://tesis-investigacion-cientifica.blogspot.com/2013/08/que-es-la-poblacion.html>
- Moya Camarena, J. (2017). Responsabilidad social empresarial de la gerencia servicios públicos de la Municipalidad de San Martín de Porres, 2017. Recuperado el 14 de May de 2023, de repositorio de la UCV: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8866>
- Navarro Sánchez, L. C. (2018). La Responsabilidad Social Empresarial: Teorías que Fundamentan su Aplicabilidad en Venezuela. Recuperado el 14 de May de 2023, de Redalyc: <https://www.redalyc.org/journal/5530/553056828011/html/>
- Paya, C. (2024). Promoción interna: clave para aumentar la motivación laboral. OBS BUSINESS SCHOOL. Obtenido de

- <https://www.obsbusiness.school/actualidad/noticias/revista-observer-alumni-review-2022>
- Peña, S. (2017). Análisis de datos. Obtenido de Repositorio Institucional Areandina: <https://digitk.areandina.edu.co/handle/areandina/1177>
- Peña Cárdenas, M., Díaz Díaz, M., Chávez Macías, A., & Sánchez Esparza, C. (2016). EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL COMO PARTE DEL COMPORTAMIENTO DE LOS TRABAJADORES DE LAS PEQUEÑAS EMPRESAS.9. México. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/<https://www.theibfr2.com/RePEc/ibf/riafin/riaf-v9n5-2016/RIAF-V9N5-2016-7.pdf>
- Peña-Robles, L., Martínez-Melendres, B., & Méndez-Magaña, A. C. (2021). Compromiso organizacional y actitud laboral del personal de salud durante la pandemia por COVID-19 (SARS-CoV-2). Obtenido de medigraphic: <https://www.medigraphic.com/pdfs/saljalisco/sj-2021/sje211g.pdf>
- Pérez Porto, J. (02 de noviembre de 2021). Definicion.de. Obtenido de Definicion.de: <https://definicion.de/gestion/>
- Pinto, P. (2019). Felicidad en el Trabajo y el Compromiso Organizacional de los Docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna en el Año 2018. Obtenido de Universidad Privada de Tacna: <https://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/1016>
- Plataforma Digital Única del Estado Peruano. (15 de noviembre del 2023). DRTPE Piura llevó a cabo el encuentro regional "Responsabilidad Social, un Compromiso para la Inclusión Laboral". <https://www.gob.pe/institucion/regionpiura-drtpe/noticias/867106-drtpe-piura-llevo-a-cabo-el-encuentro-regional-responsabilidad-social-un-compromiso-para-la-inclusion-laboral>
- Quispe Ninancuro, A., & Quispe Apaza, K. (3 de marzo de 2020). Responsabilidad social y compromiso organizacional de los trabajadores de las municipalidades distritales de Urubamba, 2019. Recuperado el 13 de May de 2023, de Repositorio Digital Universidad Andina del Cusco: <https://repositorio.uandina.edu.pe/handle/20.500.12557/3520?show=full>
- Riofrio Calderón, J. (2020). Motivación laboral y compromiso organizacional en la Escuela Superior de Arte Pública Ignacio Merino, Piura. Recuperado el 6 de May de 2023, de repositorio de la UCV:

- <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/48803>
- Riveros, A. (03 de marzo de 2023). EALDE Business School. Obtenido de EALDE Business School: <https://www.ealde.es/iniciativas-ambientales-en-empresas/>
- Rodriguez Eugenio, K., Gallo Apolo, J., González Illescas, M., & Carmenate Fuentes, L. (2021). La responsabilidad social empresarial como estrategia de diferenciación de las empresas exportadoras. *INNOVA Research Journal*, 171-189.
- Rodríguez Jover, A. (2019). Responsabilidad social corporativa. España: IC Editorial.
- Rus Arias, E. (1 de November de 2020). Investigación correlacional | 2023. Recuperado el 11 de June de 2023, de Economipedia: <https://economipedia.com/definiciones/investigacion-correlacional.html>
- Seminario Navarro, M., & Vásquez Salcedo, M. (2023). Responsabilidad Social Empresarial y su relación con la Imagen Corporativa de la empresa de Servicios Generales Viviana ERL, Piura 2022. Obtenido de <https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/16471>
- Silva, D. (20 de May de 2021). Innovación disruptiva: ¿qué es y cuál es su importancia? Recuperado el 14 de May de 2023, de Zendesk: <https://www.zendesk.com.mx/blog/innovacion-disruptiva-que-es/>
- Silva, D. (5 de August de 2022). Valores de una empresa: que son + ejemplos. Recuperado el 14 de May de 2023, de Zendesk: <https://www.zendesk.com.mx/blog/valores-de-una-empresa/>
- Soplapuco Tavera, N. (2022). INFLUENCIA DEL INVOLUCRAMIENTO LABORAL EN EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA SEDE PRINCIPAL DEL PROYECTO ESPECIAL OLMOS TINAJONES, 2019. Obtenido de <https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/5286>
- Timana, C. (2022). EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA CALIDAD DE ATENCIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA FINANCIERA EFECTIVA – PIURA, 2021. Obtenido de Repositorio UPAO: <https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/9354>
- Toledo Diaz De Leon, N. (2018). Población y muestra. *SciELO Bolivia*, 3.
- Torres, J. M. (2018). *Ética Empresarial*. Deloitte, 3.
- Ubidia Luyo, M. (2019). Compromiso organizacional en trabajadores del área de

- recursos humanos de una empresa privada del rubro Educativo ubicada en el Centro de Lima. Obtenido de Repositorio Institucional:  
<http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/4037>
- Vargas, J. (2020). El compromiso organizacional en los centros de salud de la DIRIS Lima Sur. Obtenido de Repositorio Institucional UMCH:  
<https://repositorio.umch.edu.pe/handle/20.500.14231/3327>
- Westreicher, G. (1 de Agosto de 2020). Economipedia. Obtenido de Economipedia: <https://economipedia.com/definiciones/gestion.html>
- Wulf Betancourt, E. (Ed.). (2018). Responsabilidad Social Empresarial: Un desafío corporativo. Editorial Universidad de La Serena.
- Zevallos, L. (2021). Compromiso organizacional y su implicancia en desarrollo institucional del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión Pasco – 2019. Obtenido de Repositorio Institucional UNDAC:  
<http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/2350>

## ANEXOS

### Anexo N°1: Firma de expertos para la constancia de validación



UNIVERSIDAD PERUANA ANTONIO RUIZ DE ALCARÓN

Escuela Profesional de Administración

#### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Datos del Experto					
Apellidos y nombres	REYES PEÑA FERNANDO ARTURO				
Profesión	LIC. ADMINISTRACION DE EMPRESAS				
Especialidad	MAGISTER EN DOCENCIA UNIVERSITARIA				
Experiencia profesional	DOCENTE UNP - UPAO				
Institución	UPAO				
Fecha de Validación	07/07/2023				
E- mail	nanoreyespe819@gmail.com				
Datos del trabajo de Investigación					
Título	"La gestión de la responsabilidad social empresarial y su influencia en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Sanidad PNP Piura, 2023"				
Investigadores	Arrascue Montenegro, Néstor Julio				
	Rosas Loro, Najhelly Michelle				
Tipo de instrumento	Cuestionario - Creado				
Rangos de valoración	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
Objetivo del instrumento	El presente cuestionario, tiene como propósito obtener la validez del instrumento para medir la influencia de la responsabilidad social empresarial en el compromiso organizacional de los trabajadores en la PNP Piura.				
Variable Independiente: Responsabilidad social empresarial					
ÍTEMS	De acuerdo	Desacuerdo	Observación		
1. Cuenta la institución con un documento que detalle los valores institucionales.	✓				
2. Se aplican los valores "amabilidad y respeto" al momento de ejercer su función dentro de la institución.	✓				
3. Los directivos de la institución presentan propuestas o promociona la RSE.	✓				
4. La empresa promueve y/o realiza capacitaciones en RSE.	✓				
5. Cuenta la institución con presupuestos para formación y así mejore el rendimiento de sus colaboradores.	✓				
6. La institución realiza actividades de integración y entrenamiento sobre los servicios médicos que ofrece.	✓				

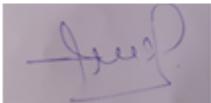
7. La empresa genera incentivos al rendimiento en sus actividades de los colaboradores.	✓		
8. Se puede ascender al puesto inmediato superior de acuerdo a las capacidades en su trabajo.	✓		
9. La empresa promueve el reciclaje para evitar el desperdicio de papel u otros productos.	✓		
10. Existen mensajes en las instalaciones que promueven el ahorro de energía y agua.	✓		
11. Los desperdicios están en un lugar apropiado para luego ser eliminados.	✓		
12. La organización tiene comités o áreas responsables para la ejecución de las acciones ambientales.	✓		
<b>Variable Dependiente: Compromiso organizacional</b>			
<b>ÍTEMS</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>Desacuerdo</b>	<b>Observación</b>
1. Planeo seguir trabajando para esta organización en el futuro.	✓		
2. Creo que la institución valora y reconoce mi contribución.	✓		
3. Me veo trabajando en roles más importantes o altos dentro de la institución en el futuro cercano.	✓		
4. Me encuentro interesado en asumir mayores responsabilidades y desafíos en mi carrera dentro de la institución.	✓		
5. Estoy abierto a considerar opciones de empleo en otra institución en un futuro cercano.	✓		
6. Siento que las condiciones laborales de la organización no son lo suficientemente atractivas como para retener a los empleados.	✓		
7. Me siento identificado y parte de esta institución.	✓		
8. Siento que los valores y la cultura de la institución se alinean con mis objetivos.	✓		
9. Me involucro permanentemente con los objetivos de la institución.	✓		
10. Estoy dispuesto a hacer esfuerzos adicionales para contribuir al éxito de la organización.	✓		
11. Me identifico con los problemas que surgen en la institución y en su búsqueda de alternativas de solución.	✓		
12. Me importa el impacto que los problemas de la institución puedan generar a los usuarios.	✓		

13. Me siento comprometido y leal con la institución.	✓		
14. Haría lo necesario para defender los intereses de la institución.	✓		
15. Me siento en deuda ética y moralmente con la institución por los beneficios recibidos.	✓		
16. Me siento comprometido a retribuir a la institución por la inversión que ha hecho en mi desarrollo profesional.	✓		
<b>Resultados de ítems</b>	<b>Excelente</b>	<b>Reformular</b>	<b>Anular</b>
	x		
<b>Apellidos y Nombres</b> <b>REYES PEÑA FERNANDO ARTURO</b>  <b>DNI: 02786907</b>   <b>FIRMA</b> _____	<b>Comentarios finales</b>		

**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

Datos del Experto				
Apellidos y nombres	Lecca Reaño Karla			
Profesión	Economista			
Especialidad	Magister			
Experiencia profesional	Docente Universitario			
Institución	UPAO			
Fecha de Validación	07/07/2023			
E- mail	Kleccar1@upao.edu.pe			
Datos del trabajo de Investigación				
Título	"La gestión de la responsabilidad social empresarial y su influencia en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Sanidad PNP Piura, 2023"			
Investigadores	Arrascue Montenegro, Néstor Julio			
	Rosas Loro, Najhelly Michelle			
Tipo de instrumento	Cuestionario - Creado			
Rangos de valoración	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca Nunca
Objetivo del instrumento	El presente cuestionario, tiene como propósito obtener la validez del instrumento para medir la influencia de la responsabilidad social empresarial en el compromiso organizacional de los trabajadores en la PNP Piura.			
Variable Independiente: Responsabilidad social empresarial				
ÍTEMS	De acuerdo	Desacuerdo	Observación	
1. Cuenta la institución con un documento que detalle los valores institucionales.	✓			
2. Se aplican los valores "amabilidad y respeto" al momento de ejercer su función dentro de la institución.	✓			
3. Los directivos de la institución presentan propuestas o promociona la RSE.	✓			
4. La empresa promueve y/o realiza capacitaciones en RSE.	✓			
5. Cuenta la institución con presupuestos para formación y así mejore el rendimiento de sus colaboradores.	✓			
6. La institución realiza actividades de integración y entrenamiento sobre los servicios médicos que ofrece.	✓			

7. La empresa genera incentivos al rendimiento en sus actividades de los colaboradores.	✓		
8. Se puede ascender al puesto inmediato superior de acuerdo a las capacidades en su trabajo.	✓		
9. La empresa promueve el reciclaje para evitar el desperdicio de papel u otros productos.	✓		
10. Existen mensajes en las instalaciones que promueven el ahorro de energía y agua.	✓		
11. Los desperdicios están en un lugar apropiado para luego ser eliminados.	✓		
12. La organización tiene comités o áreas responsables para la ejecución de las acciones ambientales.	✓		
<b>Variable Dependiente: Compromiso organizacional</b>			
<b>ÍTEM</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>Desacuerdo</b>	<b>Observación</b>
1. Planeo seguir trabajando para esta organización en el futuro.	✓		
2. Creo que la institución valora y reconoce mi contribución.	✓		
3. Me veo trabajando en roles más importantes o altos dentro de la institución en el futuro cercano.	✓		
4. Me encuentro interesado en asumir mayores responsabilidades y desafíos en mi carrera dentro de la institución.	✓		
5. Estoy abierto a considerar opciones de empleo en otra institución en un futuro cercano.	✓		
6. Siento que las condiciones laborales de la organización no son lo suficientemente atractivas como para retener a los empleados.	✓		
7. Me siento identificado y parte de esta institución.	✓		
8. Siento que los valores y la cultura de la institución se alinean con mis objetivos.	✓		
9. Me involucro permanentemente con los objetivos de la institución.	✓		
10. Estoy dispuesto a hacer esfuerzos adicionales para contribuir al éxito de la organización.	✓		
11. Me identifico con los problemas que surgen en la institución y en su búsqueda de alternativas de solución.	✓		
12. Me importa el impacto que los problemas de la institución puedan generar a los usuarios.	✓		

13. Me siento comprometido y leal con la institución.	✓		
14. Haría lo necesario para defender los intereses de la institución.	✓		
15. Me siento en deuda ética y moralmente con la institución por los beneficios recibidos.	✓		
16. Me siento comprometido a retribuir a la institución por la inversión que ha hecho en mi desarrollo profesional.	✓		
<b>Resultados de ítems</b>	<b>Excelente</b>	<b>Reformular</b>	<b>Anular</b>
	X		
<b>Apellidos y Nombres</b> <b>Lecca Reaño Karla</b>  <b>DNI: 02709923</b>  <b>FIRMA</b> 	<b>Comentarios finales</b>		

**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

Datos del Experto					
Apellidos y nombres	Ugarriza Gross Gustavo Adolfo				
Profesión	Ing. Industrial				
Especialidad	Marketing				
Experiencia profesional	Gerente Regional Nabisco, Kraft				
Institución	Universidad Privada Antenor Orrego -Piura				
Fecha de Validación	03 julio 2023				
E- mail	gugarrizag@iuaa.edu.pe				
Datos del trabajo de Investigación					
Título	"La gestión de la responsabilidad social empresarial y su influencia en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Sanidad PNP PIURA-2023"				
Investigadores	Arrascue Montenegro, Néstor Julio				
	Rosas Loro, Najhelly Michelle				
Tipo de instrumento	Cuestionario - Creado				
Rangos de valoración	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
Objetivo del instrumento	El presente cuestionario, tiene como propósito obtener la validez del instrumento para medir la influencia de la responsabilidad social empresarial en el compromiso organizacional de los trabajadores en la PNP Piura.				
Variable Independiente: Responsabilidad social empresarial					
ÍTEMS	De acuerdo	Desacuerdo	Observación		
1. Cuenta la institución con un documento que detalle los valores institucionales.	✓				
2. Se aplican los valores "amabilidad y respeto" al momento de ejercer su función dentro de la institución.	✓				
3. Los directivos de la institución presentan propuestas o promociona la RSE.	✓				
4. La empresa promueve y/o realiza capacitaciones en RSE.	✓				
5. Cuenta la institución con presupuestos para formación y así mejore el rendimiento de sus colaboradores.	✓				
6. La institución realiza actividades de integración y entrenamiento sobre los servicios médicos que ofrece.	✓				
7. La empresa genera incentivos al rendimiento en sus actividades de los colaboradores.	✓				
8. Se puede ascender al puesto inmediato superior de acuerdo a las capacidades en su trabajo.	✓				
9. La empresa promueve el reciclaje para evitar el desperdicio de papel u otros productos.	✓				
10. Existen mensajes en las instalaciones que promueven el ahorro de energía y agua.	✓				
11. Los desperdicios están en un lugar apropiado para luego ser eliminados.	✓				
12. La organización tiene comités o áreas responsables para la ejecución de las acciones ambientales.	✓				
Variable Dependiente: Compromiso organizacional					
ÍTEMS	De acuerdo	Desacuerdo	Observación		
1. Planeo seguir trabajando para esta organización en el futuro.	✓				
2. Creo que la institución valora y reconoce mi contribución.	✓				
3. Me veo trabajando en roles más importantes o altos dentro de la institución en el futuro cercano.	✓				
4. Me encuentro interesado en asumir mayores responsabilidades y desafíos en mi carrera dentro de la institución.	✓				
5. Estoy abierto a considerar opciones de empleo en otra institución en un futuro cercano.	✓				
6. Siento que las condiciones laborales de la organización no son lo suficientemente atractivas como para retener a los empleados.	✓				

7. Me siento identificado y parte de esta institución.	✓		
8. Siento que los valores y la cultura de la institución se alinean con mis objetivos.	✓		
9. Me involucro permanentemente con los objetivos de la institución.	✓		
10. Estoy dispuesto a hacer esfuerzos adicionales para contribuir al éxito de la organización.	✓		
11. Me identifico con los problemas que surgen en la institución y en su búsqueda de alternativas de solución.	✓		
12. Me importa el impacto que los problemas de la institución puedan generar a los usuarios.	✓		
13. Me siento comprometido y leal con la institución.	✓		
14. Haría lo necesario para defender los intereses de la institución.	✓		
15. Me siento en deuda ética y moralmente con la institución por los beneficios recibidos.	✓		
16. Me siento comprometido a retribuir a la institución por la inversión que ha hecho en mi desarrollo profesional.	✓		
<b>Resultados de ítems</b>	<b>Excelente</b>	<b>Reformular</b>	<b>Anular</b>
	x		
<b>Apellidos y Nombres</b> Ugarriza Gross Gustavo DNI: 18181673   <b>FIRMA:</b>	<b>Comentarios finales</b>		

Anexo N°2: Cuestionario utilizado para la investigación



**ESCUELA PROFESIONAL DE  
ADMINISTRACIÓN**

**CUESTIONARIO DE PREGUNTAS PARA TRABAJADORES DE  
SANIDAD PNP**

Estimado Sr. (Sra.) le saludamos afectuosamente y alcanzamos a usted este cuestionario, donde su opinión es muy importante para el desarrollo de un trabajo de investigación, con fines netamente académicos. En tal sentido, les invocamos su colaboración y responsabilidad en las respuestas a las interrogantes planteadas. Por ello debe leerlo en forma detallada y, **luego, marcar una de las cinco alternativas**. Agradecemos anticipadamente su valiosa participación.

Datos Personales: Complete y marque donde corresponde

Edad: \_\_\_\_\_

Sexo: Femenino  Masculino

Nivel de estudio: Primaria  Secundaria  Técnico  Superior

**RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL**

	<b>DIMENSIONES</b>	<b>Siempre</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>Nunca</b>
	<b>ÉTICA EMPRESARIAL</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
<b>01</b>	Cuenta la institución con un documento que detalle los valores institucionales.					
<b>02</b>	Se aplican los valores “amabilidad y respeto” al momento de ejercer su función dentro de la institución.					

<b>03</b>	Los directivos de la institución presentan propuestas o promueven la RSE					
<b>04</b>	La empresa promueve y/o realiza capacitaciones en RSE.					
	<b>DESARROLLO DEL CAPITAL HUMANO</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
<b>05</b>	Cuenta la institución con presupuestos para formación y así mejora el rendimiento de sus colaboradores.					
<b>06</b>	La institución realiza actividades de integración y entrenamiento sobre los servicios médicos que ofrece.					
<b>07</b>	La empresa genera incentivos al rendimiento en sus actividades de los colaboradores.					
<b>08</b>	Se puede ascender al puesto inmediato superior de acuerdo con las capacidades en su trabajo.					
	<b>GESTIÓN AMBIENTAL</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
<b>09</b>	La empresa promueve el reciclaje para evitar el desperdicio de papel u otros productos.					
<b>10</b>	Existen mensajes en las instalaciones que promueven el ahorro de energía y agua.					

11	Los desperdicios están en un lugar apropiado para luego ser eliminados.					
12	La organización tiene comités o áreas responsables para la ejecución de las acciones ambientales.					

### COMPROMISO ORGANIZACIONAL

	DIMENSIONES	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
	<b>COMPROMISO DE CONTINUIDAD</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
13	Planeo seguir trabajando para esta organización en el futuro					
14	Creo que la institución valora y reconoce mi contribución					
15	Me veo trabajando en roles más importantes o altos dentro de la institución en el futuro cercano					
16	Me encuentro interesado en asumir mayores responsabilidades y desafíos en mi carrera dentro de la institución					
17	Estoy abierto a considerar opciones de empleo en otra institución en un futuro cercano					
18	Siento que las condiciones laborales de la organización no son lo suficientemente atractivas como para retener a los empleados					

	<b>COMPROMISO AFECTIVO</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
<b>19</b>	Me siento identificado y parte de esta institución					
<b>20</b>	Siento que los valores y la cultura de la institución se alinean con mis objetivos					
<b>21</b>	Me involucro permanentemente con los objetivos de la institución					
<b>22</b>	Estoy dispuesto a hacer esfuerzos adicionales para contribuir al éxito de la organización					
<b>23</b>	Me identifico con los problemas que surgen en la institución y en su búsqueda de alternativas de solución					
<b>24</b>	Me importa el impacto que los problemas de la institución puedan generar a los usuarios					
	<b>COMPROMISO NORMATIVO</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
<b>25</b>	Me siento comprometido y leal con la institución					
<b>26</b>	Haría lo necesario para defender los intereses de la institución					
<b>27</b>	Me siento en deuda ética y moralmente con la institución por los beneficios recibidos.					
<b>28</b>	Me siento comprometido a retribuir a la institución por la inversión que ha hecho en mi desarrollo profesional					

Anexo N°3: Carta de aceptación del jefe de la Sanidad PNP



PERÚ

MINISTERIO  
DEL INTERIOR

POLICIA  
NACIONAL DEL  
PERU

DIRECCION DE  
SANIDAD POLICIAL

I MACRO REGION  
SANIDAD POLICIAL  
PIURA TUMBES

POLICLINICO POLICIAL  
"AMG" PIURA

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Piura, 12 de ~~Abril~~ de 2023.

**CARTA DE ACEPTACION N° 08 -2023 COMOPPOL/DIRSAPOL/RSP PIURA/POL.POL  
"AMG" PIURA/SEG.**

SEÑOR : DR LUIS ALBERTO SÁNCHEZ PACHECO,  
ASESOR ENCARGADO  
UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO

El Suscrito, CRNL SPNP FLORES PEREZ, Felipe A, identificado con DNI: 25558907, Jefe del Policlínico Policial "AMG" Piura, ubicado en ~~Ay~~ Cayetano Heredia Cdra. 3 s/n Urb. Miraflores - Castilla, Piura. Le informamos a usted que, a los jóvenes Arrascue Montenegro Néstor Julio, con número de DNI: 75509879 e ID: 000215849, y Rosas Loro Najhelly Michelle, con número de DNI: 76077897 e ID: 000219113, estudiantes del IX (Noveno) ciclo de la carrera de Administración, de la Universidad Privada Antenor Orrego; por medio del presente, se les da autorización para recopilar información dentro del establecimiento de salud, entendiendo la importancia de la confidencialidad y el manejo adecuado de los datos, comprometiéndose a utilizar la información única y exclusivamente con fines académicos para proteger los datos y mantener la ética de nuestra institución.

Sin otro particular, me despido cordialmente.

Atentamente,



08 - 2023-  
Felipe A. FLORES PEREZ  
CORONEL SPNP  
JEFE POLPOL "AMG" PIURA