

FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Administración

“RESPONSABILIDAD SOCIAL INTERNA Y CLIMA LABORAL
EN LA EMPRESA RESURRECCIÓN E.I.R.L. - CAJAMARCA
2021”

Tesis para optar el título profesional de:

Licenciado en Administración



UNIVERSIDAD
PRIVADA
DEL NORTE

Autor:

Kristoffer Elmer Sanchez Villalobos

Asesor:

Dr. Alex Miguel Hernández Torres

Cajamarca - Perú

2022

DEDICATORIA

A mi madre Janett.

Por todo su apoyo, por sus consejos, por transmitirme sus valores, por la constante motivación que me permitió ser una buena persona, por siempre estar a mi lado, pero más que todo por su amor incondicional.

AGRADECIMIENTO

Primero, quisiera agradecer a Dios por bendecirme para cumplir este objetivo, porque solo a través de Él pude realizar este sueño.

Agradezco también a la Universidad Privada Del Norte por darme la oportunidad de estudiar y ser profesional. A cada uno de los docentes que estuvieron presentes durante toda mi carrera profesional, por su esfuerzo, dedicación, conocimiento y experiencia compartidos, paciencia y consejos, y sobre todo por su amistad y motivación que han logrado que pueda terminar mis estudios con éxito.

Hay muchas personas que formaron parte de mi formación académica, a las que quisiera agradecer por la amistad, los consejos, el aliento y el compañerismo en los momentos más difíciles de mi vida. Algunos están aquí conmigo y otros en mis memorias y en mi corazón, no importa donde estén les agradezco por ser parte de mí vida y por todo lo que soy.

¡Muchas Gracias!

Tabla de contenidos

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTO	3
ÍNDICE DE TABLAS	5
RESUMEN.....	6
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	7
CAPÍTULO II. MÉTODO	20
CAPÍTULO III. RESULTADOS	25
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	38
REFERENCIAS	43
ANEXOS	45

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Grados de correlación según coeficiente Rho de Spearman	23
Tabla 2 Nivel de Responsabilidad Social Interna	25
Tabla 3 Nivel de Clima Laboral	25
Tabla 4 Correlación entre la Responsabilidad Social Interna y el Clima Laboral	26
Tabla 5 Responsabilidad Social Interna y Clima laboral – Tabla cruzada.....	27
Tabla 6 Correlación entre las actividades educativas y el Clima Laboral.....	28
Tabla 7 Actividades educativas y clima laboral -Tabla cruzada	29
Tabla 8 Correlación entre el monitoreo socioeconómico y el Clima Laboral.....	30
Tabla 9 Monitoreo socioeconómico y Clima Laboral – Tabla cruzada	31
Tabla 10 Correlación entre las actividades internas de salud y el Clima Laboral.....	32
Tabla 11 Actividades internas de salud y Clima Laboral – Tabla cruzada	33
Tabla 12 Correlación entre las actividades recreativas y de motivación y el Clima Laboral	34
Tabla 13 Actividades recreativas y de motivación y Clima laboral – Tabla cruzada	35
Tabla 14 Correlación entre las actividades de apoyo social interno y el Clima Laboral	36
Tabla 15 Actividades de apoyo social interno y Clima laboral – Tabla cruzada	37

RESUMEN

Esta investigación se realizó con el objetivo de determinar la relación existente entre la Responsabilidad Social Interna y el Clima Laboral en la empresa Resurrección E.I.R.L., en el año 2021.

En cuanto a la metodología, la investigación es de tipo básica, nivel correlacional y diseño no experimental transversal, la población censal estuvo conformada por los 30 colaboradores de la empresa. La técnica que se aplicó fue la encuesta haciendo uso del cuestionario como instrumento, para el análisis de datos se hizo uso del estadístico de correlación no paramétrico Rho de Spearman.

Al realizar el análisis estadístico mediante la prueba de correlación de Rho de Spearman se comprobó la correlación entre la variable Responsabilidad social Interna y la variable clima Laboral, con una significancia de valor 000, menor a 0.05 y un coeficiente de correlación de $R= 0.789$, por lo cual se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alternativa concluyendo que existe relación positiva entre la Responsabilidad social Interna y el Clima Laboral en la empresa Resurrección E.I.R.L.

Palabras clave: Responsabilidad social interna, clima laboral, sector minero

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

Actualmente la Responsabilidad Social Empresarial está siendo abordada por las empresas con mayor atención, esto debido a las enormes presiones de los grupos de interés y a los beneficios que se generan a partir de la implementación de la responsabilidad social en las empresas, tanto interna como externamente (Guzmán, 2016). Al abordar la dimensión interna de la responsabilidad social empresarial se hace referencia a las acciones que las empresas deciden realizar con el fin de alcanzar el bienestar de los empleados, lo cual incluye garantizar la seguridad y salud en el trabajo, el crecimiento y desarrollo de los empleados y el fomento de la satisfacción laboral, es decir la Responsabilidad social empresarial interna tiene como idea central beneficiar a los empleados tanto a nivel psicológico como fisiológico (Yu, Tianyuan, & Jun , 2020).

A nivel mundial en el sector minero, un caso de éxito de la implementación de la Responsabilidad Social Empresarial Interna es el de la empresa líder en la extracción de cobre, Freeport, con sede central en Estados Unidos, quien a lo largo del mundo mantiene sus prácticas en torno a la Responsabilidad social empresarial interna centradas en ofrecer empleo de calidad con remuneraciones justas y equitativas, beneficios sociales y oportunidades de desarrollo profesional y crecimiento, entre otros, lo que le ha permitido atraer y retener su fuerza laboral (Freeport-McMoran, 2021). A nivel latinoamericano entre las buenas prácticas de Responsabilidad Social Empresarial Interna por parte de las empresas del sector minero se tienen: incluir la Responsabilidad social interna (RSI) en el plan estratégico, elaborar un código de ética, publicar anualmente reportes de sostenibilidad y contar con una subárea de Responsabilidad Social Interna. Además, las empresas son miembros de organizacionales nacionales e internacionales que promueven la Responsabilidad Social Empresarial (Licandro, 2020).

Para el caso del Perú las empresas mineras Cerro Verde, Poderosa y Gold Fields forman parte de la organización nacional Perú Sostenible, la cual busca promover y reconocer la responsabilidad social de las empresas en el país, y en la edición del año 2021 la empresa Gold Fields fue reconocida por este organismo con el Distintivo Empresa Socialmente Responsable por sus buenas prácticas en materia de responsabilidad social, destacando notablemente en el eje Prácticas Laborales y Trabajo Decente. Por otra parte, entre las empresas mineras que realizan Responsabilidad Social Empresarial Interna se tiene a la minera Antapaccay, quien entre sus prácticas para promover el bienestar y desarrollo de sus trabajadores durante el año 2019 desarrolló 31 horas de capacitación promedio por empleado, implementó la jornada laboral 10x10 para mejorar la calidad de vida de los trabajadores al brindarles mayor tiempo para dedicar a otras actividades y realizó 90 movimientos de ascenso de personal dentro del Procedimiento de Líneas de Carrera lo cual presentó una mejora respecto a los 70 movimientos realizados en el año 2018 (Antapaccay, 2020).

En Cajamarca, empresas como Yanacocha se han comprometido a brindar beneficios a sus colaboradores en el marco de la responsabilidad social empresarial interna, entre los cuales se tiene en temas de salud: Plan de salud EPS al 100% para colabores y dependientes, seguro oncológico y seguro de invalidez por accidentes; en temas de bienestar: canasta navideña, además de gimnasio, spa y sala de juegos en los campamentos; y finalmente, en temas financieros: asignación de gastos de sepelio y asignación por desamparo familiar.

Otra empresa del sector minero que desarrolla actividades en Cajamarca es la empresa Resurrección E.I.R.L., empresa Bambamarquina, dedicada a la producción, comercialización y transporte de óxido de calcio (Cal viva), la cual se encuentra ubicada en el Km. 8.5 de la carretera Bambamarca - Cajamarca, Caserío de Frutillo Bajo; al realizar el análisis de las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas - FODA, se determinó que en materia de

Responsabilidad social empresarial: la empresa se centra en representar sus valores corporativos tanto internamente como externamente, se evidencia la preocupación por el bienestar de los empleados, promueve la educación, la salud y el bienestar del personal y en general la empresa está invirtiendo en iniciativas de responsabilidad social interna, sin embargo el avance de las actividades establecidas es lento, debido al poco tiempo disponible, al bajo presupuesto del área para el fin y a la coyuntura actual por el COVID 19. Por otra parte, respecto al clima laboral se determinó que existe: Buena comunicación, adecuada motivación y compromiso, hay flexibilidad de horarios, no se evidencia problemas entre los empleados, sin embargo, existe la necesidad de estos por obtener mejoras en la remuneración.

En este contexto, la presente investigación pretende responder la pregunta general: ¿Cuál es la relación entre la Responsabilidad Social Interna y el Clima Laboral en la empresa Resurrección E.I.R.L.-Cajamarca 2021?, además se plantean como preguntas específicas: ¿Cuál es la relación entre las actividades educativas internas y el clima laboral en la empresa Resurrección E.I.R.L.-Cajamarca, 2021?, ¿Cuál es la relación entre el monitoreo socioeconómico de los trabajadores y el clima laboral en la empresa Resurrección E.I.R.L.-Cajamarca, 2021?, ¿Cuál es la relación entre las actividades internas de salud y el clima laboral en la empresa Resurrección E.I.R.L.-Cajamarca, 2021?, ¿Cuál es la relación entre las actividades de recreación y motivación y el clima laboral en la empresa Resurrección E.I.R.L.-Cajamarca, 2021?, ¿Cuál es la relación entre las actividades de apoyo social interno y el clima laboral en la empresa Resurrección E.I.R.L.-Cajamarca, 2021?.

Para llevar a cabo la presente investigación fue necesario realizar una búsqueda exhaustiva de estudios realizados tanto a nivel internacional como nacional y local, sin embargo, no se encontraron estudios que tomaran ambas variables de estudio, por lo cual a continuación se presentan los antecedentes que estudian las variables de manera independiente.

A nivel internacional, entre los estudios realizados respecto a la Responsabilidad Social Empresarial se tiene a Ansu, Opoku , Salia, & Oduro (2021), quienes tuvieron como objetivo determinar el proceso de responsabilidad social empresarial y el compromiso con las partes interesadas en el sector minero ghanes para el caso de estudio elegido. Como parte de la metodología se usó el muestreo intencional de bola de nieve, se recolectaron los datos a 21 encuestados de los diferentes grupos de interés y además se analizaron los informes de sostenibilidad. Concluyendo que la empresa minera Newmont Ahafo realiza asociaciones con el gobierno y ONGs para la implementación de programas de responsabilidad social, centrándose en las necesidades del personal y la comunidad, además las iniciativas que han mejorado la calidad de vida de los colaboradores y comunidad están referidas a la seguridad, protección y formación del capital humano, creando programas para la formación profesional de los jóvenes de las comunidades en el área minera, además, se brindan programas de formación para comerciantes y empresarios de las comunidades para que sus empresas puedan crecer.

Por otra parte, se tiene a Medina (2020), quien realizó la investigación “Percepción de la Responsabilidad Social Empresarial de la Minera Gran Colombia Gold en el Municipio de Segovia, Antioquia”, cuyo objetivo fue determinar la percepción de la población sobre las iniciativas de responsabilidad social de la empresa del rubro minero Gran Colombia Gold. En lo referente a la metodología se llevó a cabo un estudio de enfoque cualitativo en el que se tomó como muestra a 18 personas entre los cuales se incluyeron los empleados de la empresa a quienes se les realizó una entrevista semiestructurada. La conclusión de la investigación es que los entrevistados son conscientes de los beneficios en obras de infraestructura y vías como parte de la Responsabilidad social de la empresa Gran Colombia Gold que ha mejorado la calidad de vida de la población, percibiendo a la empresa como líder en la inversión social y ejecución de sus actividades mineras de manera responsable.

De igual manera, Godfrid (2018), desarrolló la investigación titulada “La implementación de iniciativas de responsabilidad social empresaria en el sector minero. Un estudio a partir de los casos Alumbreira y Veladero”, en la cual estableció el objetivo de analizar las iniciativas de responsabilidad social de los proyectos mineros Alumbreira y Veladero en España, para el desarrollo de la investigación la metodología incluyó el estudio de caso, en el cual se describió y analizó las unidades de estudio, como técnicas de investigación se hizo uso del análisis documental y entrevistas. Llegando a la conclusión que las iniciativas se basan en una estrategia comunicacional que, aunque imprecisa brinda información a la población y otros grupos de interés respecto a sus actividades, además el soporte y apoyo a las comunidades aledañas a su ámbito de acción mediante el suministro de insumos para agricultura, además de capacitaciones y asistencia técnica en temas agrícolas.

Por otra parte, Moncada (2016) en la tesis titulada “La responsabilidad social en el sector minero en Colombia”, tuvo como objetivo es diagnosticar la responsabilidad social del sector minero colombiano, para lo cual como parte de la metodología, se realizó un análisis documental de la situación económica del sector y del marco legal que regula al sector minero, para poder luego indagar las prácticas de las principales compañías mineras en materia de responsabilidad social, además se analizaron datos de los años 2007 al 2014. Finalmente, se llegó a la conclusión que algunas empresas empiezan a incorporar ciertos estándares en el área de responsabilidad social entre los cuales se tiene el acercamiento a las comunidades, además realizan inversiones en actividades para promover el respeto de los derechos humanos.

De igual modo, Arvizu & Velázquez (2019), en la investigación “Responsabilidad social empresarial: distintivos, prácticas y procesos del sector minero en Sonora, México”, plantearon como objetivo: evaluar la responsabilidad social empresarial en la actividad minera de Sonora, como parte de la metodología se realizaron entrevistas a cuatro grupos mineros,

para determinar la forma en que se atienden las necesidades de los grupos de interés de las empresas. Como resultados de la investigación se obtuvo que son 4 los ámbitos de responsabilidad social de las empresas mineras: tener un distintivo de RSE, desarrollar prácticas de RSE, la conducta de RSE de cada empresa y la relación con los trabajadores y comunidad.

A nivel nacional, Sáenz (2017) realizó la tesis “La responsabilidad social de una empresa minera: El caso de Inca Minerales en el distrito de San Damián”, planteando como objetivo estudiar como la responsabilidad social de la empresa Inca Minerales ha beneficiado a través de sus políticas y programas al distrito de San Damián. La metodología de la investigación fue de nivel descriptivo, tomando como población 723 habitantes y una muestra de 66 personas entre ellos colaboradores de la empresa seleccionados a partir de un muestreo aleatorio simple y como técnica se utilizó la entrevista. La investigación llega a la conclusión que la política de Responsabilidad social de la minera Inca Minerales tomo en cuenta estrategias de comunicación y discursos entendibles dentro del marco de fortalecimiento de los impactos positivos en torno a desarrollo de la sostenibilidad de la comunidad.

Caballero & Guevara (2019), realizaron la tesis “Buenas prácticas de responsabilidad social empresarial para el crecimiento de empresas mineras: una revisión de la literatura científica 2010-2019”, estableciendo como propósito de la investigación analizar la literatura científica respecto a las buenas prácticas de responsabilidad social empresarial en el rubro minero. Como parte de la metodología se realizó una revisión sistemática de artículos científicos en idiomas inglés y español procedentes de fuentes como Redalyc, Concytec y Scielo publicadas en los últimos 10 años. Concluyendo que, entre las buenas prácticas de responsabilidad social empresarial interna en el rubro minero se tiene: capacitación al personal, implementación de programas de seguridad y salud laboral, brindar compensaciones, recompensas y programas de

salud a los empleados y comunicación efectiva con los empleados atendiendo a sus dudas y necesidades.

Así mismo, respecto a la variable clima laboral, se identificó la tesis de Rosales (2019), titulada “Clima laboral en trabajadores de una empresa minera en la provincia de Oyón-Región Lima”, en la cual se planteó como objetivo determinar los niveles de clima laboral en los colaboradores de una empresa minera de la provincia de Oyón en Lima. La metodología fue de tipo descriptiva, se usó como instrumento el Inventario de Clima Organizacional el cual se aplicó a un total de 270 colaboradores. Las conclusiones a las que se llegó indican que el 40.4% de los colaboradores perciben un clima laboral deficiente, el 30% percibe un clima laboral moderado, mientras que tan solo el 29.3% de los encuestados consideran que el clima laboral es bueno en la empresa minera en estudio.

Además, Galván (2018), desarrolló la tesis denominada “Capacidades de la contrata minera Topacio para gestionar la responsabilidad social empresarial interna”, con el objetivo de determinar la capacidad institucional, así como las competencias técnicas y emocionales de los directivos de la empresa Topacio para lograr una adecuada gestión de la responsabilidad social interna. Respecto a la metodología, la investigación fue de carácter cualitativo y tomó como base el estudio de caso, se tomó como población a los empleados de la empresa, tanto directivos como empleados que pertenecen a planilla y aquellos que solo trabajan bajo la modalidad de contratos temporales. Finalmente, en los resultados se obtuvo que la contrata minera Topacio posee limitaciones en su capacidad institucional, además de escasos recursos financieros, por lo cual se considera importante dar prioridad al bienestar de los trabajadores, atendiendo sus problemas de forma ordenada y consciente, así mismo el compromiso de la gerencia para escuchar y canalizar las dudas y opiniones de los colaboradores.

Po otra parte, Du (2017), realizó la investigación titulada “La responsabilidad social empresarial en la gestión de las empresas mineras en el Perú”, planteando como objetivo determinar la relación entre la responsabilidad social y la gestión de las empresas mineras. La metodología tuvo como tipo de investigación la aplicada, con nivel descriptivo correlacional y una población de 121 colaboradores de 29 empresas mineras, a los cuales se les aplicó un cuestionario. Concluyendo que la responsabilidad social de las empresas mineras incide en la gestión de éstas.

Respecto a las investigaciones locales, se tiene la desarrollada por Bautista (2020), titulada “Responsabilidad social en el sector minero y el desarrollo sostenible de su entorno: Una revisión de la literatura científica”, en la cual se tuvo como objetivo determinar la relación entre la responsabilidad social y el desarrollo sostenible en el ámbito minero. La metodología del estudio implicó el uso de la técnica de selección bibliográfica para recolección de datos y el uso de una estrategia de búsqueda, se tomó como muestra a las publicaciones de los años 2010 al 2020 de bases como Redalyc, Renati y Proquest. Concluyendo que la responsabilidad social no solo ayuda a la sociedad sino también genera beneficios para el sector minero al permitir que las empresas puedan tener relaciones cordiales con sus distinto grupos de interés.

Así mimo a nivel local, Cáceres & Villanueva (2019), desarrollaron la investigación “Conflictos Sociales y Responsabilidad Social Empresarial, en las comunidades cercanas al Proyecto Conga, Sorochocho”, la cual tuvo entre sus objetivos analizar la responsabilidad social empresarial del proyecto minero Conga. La metodología incluyó un diseño no experimental en el cual se tomó como muestra 207 pobladores a los cuales se les aplicó un cuestionario de encuesta. Determinando como conclusión que existe una percepción favorable para la dimensiones económica, social y medioambiental de la responsabilidad social por parte del 50% de los encuestados.

Por otra parte, Cabanillas (2019), desarrolló la tesis “Incidencia de la responsabilidad social de Minera Yanacocha en la prevención de conflictos sociales en los distritos de Cajamarca, Baños del Inca y la Encañada, 2019”, la cual tuvo como parte de sus objetivos determinar la percepción de los jefes de familia en relación a los beneficios adquiridos por la Responsabilidad Social de la empresa Yanacocha. La metodología de la investigación consistió en un análisis documental, además de observación y el uso de la técnica de encuesta aplicada a una muestra de 346 jefes de familia. Concluyendo que para la gran mayoría de encuestados la Responsabilidad Social de ejecuta de manera apropiada por Minera Yanacocha y que la población es participe de los beneficios entre los cuales se tienen referidos agricultura, ganadería, agua potable y saneamiento.

Por último, Sánchez , Blanco , Gonzáles, & Noriega (2016), realizaron la tesis “Diagnóstico del Estado de la Gestión con Enfoque de Responsabilidad Social Empresarial en las Empresas del Sector Minero de la Región Cajamarca, en la cual plantearon como objetivo diagnosticar la forma en que las empresas mineras de la región Cajamarca gestionan la responsabilidad social empresarial. La metodología consistió en el uso de un enfoque cualitativo, diseño no experimental transversal y alcance descriptivo, se hizo uso de los indicadores Ethos-Perú 2021 (valores, transparencia, público interno, medio ambiente, proveedores, consumidores, comunidad y gobierno) y como población se tomó a las empresas mineras ubicadas en la región Cajamarca con ventas iguales o mayores a S/10 millones, además se encuestó a entre 3 y 6 participantes de cada empresa. Concluyendo que las empresas del sector minero de la región Cajamarca presenta un nivel medio de desempeño de la responsabilidad social empresarial, específicamente en cuanto a la responsabilidad social interna, las empresas además de cumplir con la Ley, aplican una gestión participativa de sindicatos, respecto a los derechos humanos de los colaboradores y mantienen prácticas de seguridad y salud laboral adecuadas. De igual modo se promueve la igualdad de género y se contribuye con la salud de

los colaboradores y sus dependientes al otorgarles seguros de salud adicionales que incluyen servicios de salud prenatal.

Con respecto a las bases teóricas, según el Ministerio de Asunto Exteriores de los Países Bajos, (2018), la Responsabilidad social empresarial se define como la forma en que las empresas integran los Objetivos de Desarrollo Sostenible en sus operaciones controlando sus impactos sociales e incorporando las expectativas de la sociedad. Por su parte, Valbuena & Monfort (2020) sostienen que la responsabilidad social empresarial es el compromiso que asume una empresa para aportar de manera activa al desarrollo sostenible a través de prácticas responsables ante sus empleados y sus familias, la comunidad local y demás grupos de interés con el objetivo de mejorar la calidad de vida de la sociedad en su conjunto.

Mientras que, Carneiro (2004), sostiene que la Responsabilidad Social Interna hace referencia a las prácticas de la empresa que afecta a los trabajadores, teniendo en cuenta contribuir a la promoción del bienestar de los empleados. Así mismo, González & Jiménez (2016), definen la responsabilidad social interna como aquellas acciones responsables y voluntarias de la empresa en cuanto a las relaciones laborales con los empleados, con el objetivo de favorecer el desarrollo profesional y personal de los miembros de la organización. Además, entre los beneficios para los empleados de la responsabilidad social interna se tiene el trato con respeto, condiciones dignas de trabajo, desarrollo de capacidades laborales, recibir un salario justo y suficiente, seguridad laboral y cero discriminación de cualquier tipo (Ospina & Sotelo, 2013).

Por otra parte, el clima laboral es definido según Bordas (2016), como el contexto de trabajo, el cual está conformado por aspectos tangibles e intangibles dentro de la organización y que afectan las actitudes y comportamiento de sus miembros, es decir el clima laboral se refiere a como los colaboradores de una organización describen su entorno de trabajo a partir de dimensiones referentes al individuo, el grupo y la propia organización. Por su parte, Ramos

& Tejera (2017), señalan que el clima laboral hace referencia a las percepciones de los colaboradores en cuanto a su ambiente de trabajo, estas percepciones pueden ser variables de una persona a otra, entre las características del clima laboral se tiene la percepción de como los colaboradores se sienten en la tarea que realizan.

Respecto a las teorías científicas que se relacionan a las variables de estudio se tiene la “Teoría de los grupos de interés” propuesta por Edward Freeman, la cual plantea que las empresas deben mirar al mundo para determinar que obligaciones éticas tienen, considerando que los grupos de interés que se verán afectados por las actividades de la empresa tendrán exigencias legítimas, estando en la facultad de imponer responsabilidades obligaciones justificadamente a una empresa concreta, es decir esta teoría afirma que aquellos cuyas vidas se vean afectadas por una empresa tienen el derecho y obligación de ser considerados parte en su forma de gestión (Freeman & Dmytriiev, 2017).

Por otra parte para la variable Clima laboral, se toma como referencia la Teoría del Clima Organizacional de Palma propuesta en 2004, la cual considera que el clima organizacional es la suma de la percepción del empleado respecto al entorno de trabajo tomando en consideración 5 elementos: autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales (citada por Zelada, 2015).

En tal sentido la investigación plantea como objetivo general: Establecer la relación entre la Responsabilidad Social Interna y el Clima Laboral en la empresa Resurrección E.I.R.L.-Cajamarca 2021. Además se plantean los siguientes objetivos específicos:

- Establecer la relación entre las actividades educativas internas y el clima laboral en la empresa Resurrección E.I.R.L.-Cajamarca, 2021
- Establecer la relación entre el monitoreo socioeconómico de los trabajadores y el clima laboral en la empresa Resurrección E.I.R.L.-Cajamarca, 2021.

- Establecer la relación entre las actividades internas de salud y el clima laboral en la empresa Resurrección E.I.R.L.-Cajamarca, 2021.
- Establecer la relación entre las actividades de recreación y motivación y el clima laboral en la empresa Resurrección E.I.R.L.-Cajamarca, 2021.
- Establecer la relación entre las actividades de apoyo social interno y el clima laboral en la empresa Resurrección E.I.R.L.-Cajamarca, 2021.

Por lo cual se plantean las siguientes hipótesis:

Hipótesis nula: No existe relación positiva entre la Responsabilidad Social Interna y el Clima Laboral en la empresa Resurrección E.I.R.L.-Cajamarca 2021.

Hipótesis alternativa: Existe relación positiva entre la Responsabilidad Social Interna y el Clima Laboral en la empresa Resurrección E.I.R.L.-Cajamarca 2021.

Respecto a la justificación de la investigación, ésta se justifica desde el punto de vista teórico en establecer la relación que existe entre la responsabilidad social interna y el clima laboral en la empresa Resurrección E.I.R.L., tomando para ello las dimensiones de cada variable y sus indicadores, los cuales se sustentan en las teorías científicas consideradas para cada variable. Además, se aplicó la prueba de normalidad para determinar el estadístico de correlación y luego proceder a su aplicación.

Además, desde el punto de vista práctico la investigación se justifica porque al analizar la relación entre la responsabilidad social interna y el clima laboral en la empresa Resurrección E.I.R.L., se podrán sugerir acciones para mejorar la responsabilidad social interna y el clima laboral, tomando en cuenta los hallazgos encontrados en la presente investigación, y que puedan ser aplicados a criterio de la empresa.

Finalmente, desde el punto de vista metodológico, la investigación se justifica debido a que en el presente estudio se proporcionan instrumentos de medición de las variables

responsabilidad social interna y clima laboral, los cuales fueron sometidos al análisis de confiabilidad y así mismo a la validación de expertos, instrumento que podrá ser utilizado en posteriores investigaciones.

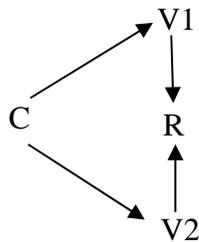
CAPÍTULO II. MÉTODO

Este estudio hace referencia al tipo de investigación básico, al respecto Baena (2014) sostiene que este tipo de investigación busca la generación de conocimiento a partir del estudio de un determinado fenómeno, partiendo de preguntas como por qué, cómo, para qué, de manera que se logre comprender el fenómeno.

En cuanto al nivel de investigación, la presente investigación es de nivel correlacional, Hernández, Fernández, & Baptista (2014) señalan que las investigaciones de nivel correlacional tienen como fin conocer la relación o asociación entre dos o más variables en un contexto en particular, en la presente investigación se cumple con los parámetros de una investigación correlacional, puesto que el propósito es encontrar la relación que existe entre la responsabilidad social interna y el clima laboral en la empresa Resurrección E.I.R.L.

La investigación sigue un diseño no experimental transversal, Hernández, Fernández, & Baptista (2014) definen el diseño no experimental como aquel que se lleva a cabo sin manipular las variables de estudio, sino que más bien se observan las variables tal como se dan en su entorno natural; así mismo señalan que las investigaciones no experimentales son transversales cuando los datos se recogen en un momento único, de manera que permiten analizar las variables en un momento determinado (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

El diseño de la presente investigación se puede expresar de la manera siguiente:



Donde:

C: Colaboradores de la empresa Resurrección E.I.R.L.

V1: Variable 1 Responsabilidad social interna

V2: Variable 2 Clima laboral

R: Relación entre las variables de estudio

Este estudio se desarrolla bajo un enfoque cuantitativo, considerando a Hernández, Fernández, & Baptista (2014), quienes señalan que este enfoque es secuencial, es decir, cada una de las etapas precede a la siguiente, además siguen un orden riguroso y parte de una idea de la cual se derivan objetivos y preguntas de investigación, se revisa la literatura y se construye un marco o una perspectiva teórica, finalmente de las preguntas se establecen hipótesis y se busca probarlas, se realizan mediciones utilizando métodos estadísticos, y se extrae una serie de conclusiones.

La población en la presente investigación es una población censal, la cual está conformada por los 30 trabajadores con los que contaba la empresa Resurrección E.I.R.L. a diciembre del año 2021. Cabe recalcar que en el presente estudio no se aplicó ninguna técnica de muestreo, puesto que al ser viable aplicar el instrumento de investigación al total de la población no se ha calculado muestra.

Por otra parte, la unidad de estudio son cada uno de los trabajadores de la empresa Resurrección E.I.R.L.

En la investigación se usó la técnica de encuesta, la cual se define como la recolección de datos dentro de un tema de opinión específico, mediante el uso de formularios aplicados a la población o a una parte de ella, que cuentan con preguntas precisas, de manera que permiten obtener datos completos y a la vez confiables (Muñoz, 2011).

En tal sentido, el instrumento empleado es el cuestionario, según Hernandez & Mendoza (2018), éste es el instrumento más utilizado para recolectar los datos mediante una serie de preguntas respecto la variable o variables a medir, las cuales deben guardar coherencia con el problema planteado e hipótesis.

El cuestionario para medir la variable responsabilidad social interna ha sido elaborado por el autor tomando como dimensiones: actividades educativas internas, monitoreo socioeconómico de los trabajadores, actividades internas de salud, actividades de recreación y motivación, actividades de apoyo social interno, y está conformado por 15 preguntas, 3 indicadores e ítems por cada dimensión. Por otra parte, el cuestionario usado para medir la variable clima laboral fue tomado y adaptado de la investigación desarrollada por Zelada (2015), que consta de las dimensiones: Autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales, considerando 4 indicadores e ítems para cada dimensión y un total de 20 preguntas (Ver anexo 3).

Ambos cuestionarios utilizaron una escala de Likert, tomando los valores del 1 al 5, siendo 1 Nunca y 5 Siempre. Además, se realizó la validación de los instrumentos mediante el juicio de expertos (Ver anexo 4), y se determinó la confiabilidad de los instrumentos mediante la prueba estadística Alfa de Cronbach, ubicando a los instrumentos en un nivel muy alto de confiabilidad al obtener un valor $\alpha = 0.983$ (Ver anexo 5).

El procedimiento para la recolección de datos implicó en primer lugar la presentación del autor ante el gerente general de la empresa Resurrección E.I.R.L., para plantearle la idea inicial y solicitar su apoyo, quien gustosamente dio todas las facilidades requeridas para el desarrollo de la misma, posteriormente y de acuerdo a una planificación se fueron desarrollando las actividades programadas como la visita a las oficinas de la empresa

Resurrección E.I.R.L., para aplicar la encuesta al total de trabajadores, para lo cual los trabajadores contaron con aproximadamente 10 minutos.

En cuanto al procesamiento de datos, este se realizó mediante la tabulación de los datos en el programa Excel versión 2016, para luego mediante el software IBM SPSS Statistics 25, en primer lugar, aplicar la prueba de normalidad y luego la prueba estadística de correlación. Se aplicó la prueba de normalidad para muestras menores a 50 individuos, siendo esta la de Shapiro Wilk, de manera que se pudiera conocer la distribución de los datos e identificar la prueba estadística idónea para correlacionar las variables, obteniéndose que los datos no se distribuyen normalmente al tener una significancia menor a 0.05 (Ver anexo 6), por ende, en esta investigación se utilizó el Coeficiente de correlación de Rho de Spearman para determinar el grado de asociación entre las variables.

Con el fin de interpretar los grados de correlación se a considerado la siguiente tabla:

Tabla 1

Grados de correlación según coeficiente Rho de Spearman

RANGO	RELACIÓN
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva mediana
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Finalmente, en cuanto a los aspectos éticos se tomó en consideración el Código de Ética del Investigador Científico UPN, en su tercera versión, de manera que la investigación se guio por los principios de: Humanidad, al considerar al investigador como persona con principios

y derechos fundamentales; Veracidad, debido a que siempre se procedió de manera imparcial y se presentó la información de manera exacta; y Originalidad, al presentar en la investigación ideas propias, además las ideas de otros autores son citadas y referenciadas correctamente (Universidad Privada del Norte, 2016).

CAPÍTULO III. RESULTADOS

Análisis de la estadística descriptiva:

Tabla 2

Nivel de Responsabilidad Social Interna

Criterio	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	2	6,7	6,7
Bueno	28	93,3	100
Total	30	100,0	

Nota. Base de datos aplicado el 20 de diciembre del año 2021

La tabla anterior muestra que del 100% de los colaboradores encuestados, el 93.33% considera que el nivel de Responsabilidad Social Interna en la empresa Resurrección E.I.R.L. es bueno, mientras que tan solo el 6.67% de los encuestados consideran que el nivel de Responsabilidad Social Interna es regular.

Tabla 3 Nivel de Clima Laboral

Criterio	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	27	90,0	90
Bueno	2	6,7	96,7
Muy bueno	1	3,3,	1000
Total	30	100,0	

Nota. Base de datos aplicado el 20 de diciembre del año 2021

De los datos obtenidos se puede observar que el 90% de los colaboradores considera que el nivel de Clima Laboral es regular, mientras que el 6,7% considera que el nivel de Clima Laboral es bueno y tan solo el 3.3% considera que el nivel de Clima Laboral es muy bueno

Objetivo general: Establecer la relación entre la Responsabilidad Social Interna y el Clima Laboral en la empresa Resurrección E.I.R.L.-Cajamarca 2021.

Contrastación de hipótesis general

H0: No existe relación positiva entre la Responsabilidad Social Interna y el Clima Laboral en la empresa Resurrección E.I.R.L.-Cajamarca 2021.

H1: Existe relación positiva entre la Responsabilidad Social Interna y el Clima Laboral en la empresa Resurrección E.I.R.L.-Cajamarca 2021.

Tabla 4

Correlación entre la Responsabilidad Social Interna y el Clima Laboral

			Responsabilidad Social Interna	Clima Laboral
Rho de Spearman	Responsabilidad Social Interna	Coeficiente de correlación	1,000	,789**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Clima Laboral	Coeficiente de correlación	,789**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

Nota. Base de datos aplicado el 20 de diciembre del año 2021.

La Tabla 1 muestra sobre la base de los resultados del análisis estadístico mediante la prueba de correlación de Rho de Spearman, un nivel de significancia igual a 0.000, el cual es menor a 0.05, y un grado de correlación de 0.789 lo que significa que se rechaza la hipótesis nula que indica que no existe correlación positiva entre la Responsabilidad Social Interna y el Clima Laboral en la empresa Resurrección E.I.R.L.- Cajamarca, 2021. Por lo tanto, se aprueba la hipótesis alternativa al demostrarse que existe una relación positiva considerable entre la Responsabilidad Social Interna y el Clima Laboral en la empresa Resurrección E.I.R.L, es decir que ante un buen desempeño de la Responsabilidad Social Interna se evidenciará

también un buen desempeño del Clima Laboral en la empresa.

Tabla 5

Responsabilidad Social Interna y Clima laboral – Tabla cruzada

			Clima Laboral			Total
			A veces	Casi Siempre	Siempre	
Responsabilidad Social Interna	A veces	Recuento	2	0	0	2
		Recuento esperado	1,8	,1	,1	2,0
		% del total	6,7%	0,0%	0,0%	6,7%
	Casi Siempre	Recuento	25	2	1	28
		Recuento esperado	25,2	1,9	,9	28,0
		% del total	83,3%	6,7%	3,3%	93,3%
Total	Recuento	27	2	1	30	
	Recuento esperado	27,0	2,0	1,0	30,0	
	% del total	90,0%	6,7%	3,3%	100,0%	

Nota. Base de datos aplicado el 20 de diciembre del año 2021

Se observa en la tabla anterior que del 100% de los colaboradores encuestados, el 93,3% considera que casi siempre se cumple con los aspectos de la Responsabilidad Social Interna, y de éstos el 83% considera que a veces se cumple los aspectos del clima laboral. Por otra parte, el 90% de los encuestados considera que a veces se cumple con los aspectos del clima laboral y de estos el 83,3% considera que casi siempre se cumple con los aspectos de la Responsabilidad Social Interna en la empresa Resurrección E.I.R.L.

Objetivo específico 1: Establecer la relación entre el desarrollo de actividades educativas internas y el clima laboral en la empresa Resurrección E.I.R.L.-Cajamarca, 2021

Contratación de hipótesis específica 1

H0: No existe relación positiva entre el desarrollo de actividades educativas internas y el clima laboral en la empresa Resurrección E.I.R.L.-Cajamarca, 2021.

H1: Existe relación positiva entre el desarrollo de actividades educativas internas y el clima laboral en la empresa Resurrección E.I.R.L.-Cajamarca, 2021.

Tabla

Correlación entre las actividades educativas y el Clima Laboral

		Clima Laboral	Actividades educativas
Rho de Spearman	Clima Laboral	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,618**
		N	,000
	Actividades educativas		30
		Coefficiente de correlación	30
		Sig. (bilateral)	,618**
		N	1,000
			,000
			30
			30

Nota. Base de datos aplicado el 20 de diciembre del año 2021

La Tabla 2 muestra los resultados del análisis estadístico mediante la prueba de correlación de Rho de Spearman entre la dimensión actividades educativas internas y la variable clima laboral, lo cuales indican que existe dicha relación al obtenerse un nivel de significancia bilateral de 0.000, menor al nivel de significancia $\alpha= 0.05$, además un coeficiente de correlación de $R= 0,618$ con esto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa al comprobarse que existe relación positiva entre las actividades educativas internas y el clima laboral en la empresa Resurrección E.I.R.L.-Cajamarca, 2021, esto significa que ante una mejora de las actividades educativas y cada uno de los indicadores que la componen, también se dará una mejora en la variable clima laboral en la empresa Resurrección E.I.R.L.

Tabla 7

Actividades educativas y clima laboral -Tabla cruzada

			Clima Laboral			Total
			A veces	Casi Siempre	Siempre	
Actividades educativas	Casi Siempre	Recuento	14	1	0	15
		Recuento esperado	13,5	1,0	,5	15,0
		% del total	46,7%	3,3%	0,0%	50,0%
	Siempre	Recuento	13	1	1	15
		Recuento esperado	13,5	1,0	,5	15,0
		% del total	43,3%	3,3%	3,3%	50,0%
Total	Recuento	27	2	1	30	
	Recuento esperado	27,0	2,0	1,0	30,0	
	% del total	90,0%	6,7%	3,3%	100,0%	

Nota. Base de datos aplicado el 20 de diciembre del año 2021

Se aprecia en la tabla anterior, que el 50% de los encuestados considera que siempre se cumple con la dimensión actividades educativas como parte de la Responsabilidad Social Interna en la empresa Resurrección E.I.R.L., y de éstos el 43,3% considera que a veces se cumplen con los aspectos del clima laboral. Así mismo, el 90 de los encuestados señalan que a veces se cumple con los aspectos del clima laboral y de éstos el 46,7% considera que casi siempre se cumplen con las actividades educativas.

Objetivo específico 2: Establecer la relación entre el monitoreo socioeconómico de los trabajadores y el clima laboral en la empresa Resurrección E.I.R.L.-Cajamarca, 2021.

Contrastación de hipótesis específica 2

H0: No existe relación positiva entre el monitoreo socioeconómico de los trabajadores y el clima laboral en la empresa Resurrección E.I.R.L.-Cajamarca, 2021.

H1: Existe relación positiva entre el monitoreo socioeconómico de los trabajadores y el clima laboral en la empresa Resurrección E.I.R.L.-Cajamarca, 2021.

Tabla 8

Correlación entre el monitoreo socioeconómico y el Clima Laboral

			Clima Laboral	Monitoreo socioeconómico
Rho de Spearman	Clima Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,589**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Monitoreo socioeconómico	Coefficiente de correlación	,589**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

Nota. Base de datos aplicado el 20 de diciembre del año 2021

En la Tabla 8 se muestra la prueba de correlación Rho de Spearman aplicada para determinar la relación entre la dimensión monitoreo socioeconómico y la variable clima laboral en la empresa Resurrección E.I.R.L. 2021, estos resultados permiten afirmar que existe dicha relación, al presentarse una significancia bilateral de valor 0.000 que es menor al nivel de significancia ($\alpha= 0.05$), además el coeficiente de correlación tiene un valor de $R= 0.589$ el que indica un grado de relación positivo considerable al ubicarse entre los rangos $+0.51$ a $+0.75$. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se aprueba la hipótesis alternativa, es decir existe relación positiva entre el monitoreo socioeconómico y el clima laboral, por lo que una mejora del clima laboral estará asociada a una mejora de las actividades de monitoreo socioeconómico.

Tabla 9
Monitoreo socioeconómico y Clima Laboral – Tabla cruzada

			Clima Laboral			Total
			A veces	Casi Siempre	Siempre	
Actividades socioeconómicas	A veces	Recuento	10	1	0	11
		Recuento esperado	9,9	,7	,4	11,0
		% del total	33,3%	3,3%	0,0%	36,7%
	Casi Siempre	Recuento	15	1	1	17
		Recuento esperado	15,3	1,1	,6	17,0
		% del total	50,0%	3,3%	3,3%	56,7%
	Siempre	Recuento	2	0	0	2
		Recuento esperado	1,8	,1	,1	2,0
		% del total	6,7%	0,0%	0,0%	6,7%
Total	Recuento	27	2	1	30	
	Recuento esperado	27,0	2,0	1,0	30,0	
	% del total	90,0%	6,7%	3,3%	100,0%	

Nota. Base de datos aplicado el 20 de diciembre del año 2021

La tabla anterior muestra que del 100% de los encuestados el 56,7% considera que a veces se cumple con las condiciones de las actividades socioeconómicas, mientras que el 90% considera que a veces se cumple con los aspectos del clima laboral. Además, se puede apreciar que el 50% de los colaboradores encuestados considera que casi siempre se cumple con las actividades socioeconómicas como parte de la responsabilidad social interna y que a veces se cumple con los aspectos del clima laboral.

Objetivo específico 3: Establecer la relación entre las actividades internas de salud y el clima laboral en la empresa Resurrección E.I.R.L.-Cajamarca, 2021

Contrastación de hipótesis

H0: No existe relación positiva entre las actividades internas de salud y el clima laboral en la empresa Resurrección E.I.R.L.-Cajamarca, 2021.

H1: Existe relación positiva entre las actividades internas de salud y el clima laboral en la empresa Resurrección E.I.R.L.-Cajamarca, 2021.

Tabla 10

Correlación entre las actividades internas de salud y el Clima Laboral

			Clima Laboral	Actividades internas de salud
Rho de Spearman	Clima Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	627**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Actividades internas de salud	Coefficiente de correlación	627**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

Nota. Base de datos aplicado el 20 de diciembre del año 2021

En la Tabla 10, se observan los resultados del análisis estadístico de la relación entre la dimensión actividades internas de salud y la variable clima laboral, bajo la prueba de correlación de Rho de Spearman, al obtenerse una significancia bilateral de valor 0.000 el cual es menor al nivel de significancia 0.05 se termina que sí existe relación, por otra parte el coeficiente de correlación es de $R= 0.627$ lo cual indica que existe una relación positiva considerable entre la dimensión actividades internas de salud y el clima laboral en la empresa Resurrección E.I.R.L., esto quiere decir que ante una mejora de los indicadores de la dimensión actividades internas de salud será asociada la mejora del clima laboral en la empresa.

Tabla 11
Actividades internas de salud y Clima Laboral – Tabla cruzada

		Clima Laboral			Total	
		A veces	Casi Siempre	Siempre		
Actividades internas de salud	A veces	Recuento	3	2	1	6
		Recuento esperado	5,4	,4	,2	6,0
		% del total	10,0%	6,7%	3,3%	20,0%
	Casi Siempre	Recuento	23	0	0	23
		Recuento esperado	20,7	1,5	,8	23,0
		% del total	76,7%	0,0%	0,0%	76,7%
	Siempre	Recuento	1	0	0	1
		Recuento esperado	,9	,1	,0	1,0
		% del total	3,3%	0,0%	0,0%	3,3%
	Total	Recuento	27	2	1	30
		Recuento esperado	27,0	2,0	1,0	30,0
		% del total	90,0%	6,7%	3,3%	100,0%

Nota. Base de datos aplicado el 20 de diciembre del año 2021

En la tabla 11 se puede apreciar que el 76 % de los encuestados considera que casi siempre se cumplen las actividades internas de salud como parte de la responsabilidad social interna pero solo a veces se cumple con los aspectos del clima laboral en la empresa Resurrección E.I.R.L. Por otra parte, tan solo el 10% de los colaboradores encuestados considera que a veces se cumple con las actividades internas de salud y que a veces se cumple con los aspectos del clima laboral.

Objetivo específico 4: Establecer la relación entre las actividades de recreación y motivación y el clima laboral en la empresa Resurrección E.I.R.L.-Cajamarca, 2021.

Contrastación de hipótesis

H0: No existe relación entre las actividades de recreación y motivación y el clima laboral en la empresa Resurrección E.I.R.L.-Cajamarca, 2021.

H1: Existe relación entre las actividades de recreación y motivación y el clima laboral en la empresa Resurrección E.I.R.L.-Cajamarca, 2021.

Tabla 12

Correlación entre las actividades recreativas y de motivación y el Clima Laboral

			Clima Laboral	Actividades recreativas y de motivación
Rho de Spearman	Clima Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	722**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Actividades recreativas y de motivación	Coefficiente de correlación	722**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

Nota. Base de datos aplicado el 20 de diciembre del año 2021

La Tabla 12 muestra los resultados del análisis estadístico mediante la prueba de correlación de Rho de Spearman entre la dimensión actividades recreativas y de motivación y la variable clima laboral, los cuales indican un nivel de significancia bilateral de 0.000, menor al nivel de significancia $\alpha = 0.05$, lo que demuestra que si existe dicha asociación, además se obtiene un coeficiente de correlación $R = 0.722$ que señala que existe una correlación positiva considerable, con esto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa al

comprobarse que existe relación positiva entre las actividades recreativas y de motivación y el clima laboral en la empresa Resurrección E.I.R.L.-Cajamarca, 2021, esto significa que ante una mejor desenvolvimiento de la Responsabilidad Social Interna en su dimensión actividades recreativas y de motivación, también se dará una mejora en la variable clima laboral en la empresa Resurrección E.I.R.L.

Tabla 13 *Actividades recreativas y de motivación y Clima laboral – Tabla cruzada*

			Clima Laboral			Total
			A veces	Casi Siempre	Siempre	
Actividades recreativas y de motivación	A veces	Recuento	5	0	0	5
		Recuento esperado	4,5	,3	,2	5,0
		% del total	16,7%	0,0%	0,0%	16,7%
	Casi Siempre	Recuento	16	2	1	19
		Recuento esperado	17,1	1,3	,6	19,0
		% del total	53,3%	6,7%	3,3%	63,3%
	Siempre	Recuento	6	0	0	6
		Recuento esperado	5,4	,4	,2	6,0
		% del total	20,0%	0,0%	0,0%	20,0%
Total	Recuento	27	2	1	30	
	Recuento esperado	27,0	2,0	1,0	30,0	
	% del total	90,0%	6,7%	3,3%	100,0%	

Nota. Base de datos aplicado el 20 de diciembre del año 2021

La tabla anterior muestra que del 100% de los encuestados el 53,3% considera que casi siempre se cumplen las actividades recreativas y de motivación de manera adecuada y que a veces se cumplen los aspectos del clima laboral. Por otra parte, el 20% de los colaboradores encuestado señalan que siempre se cumplen con las actividades recreativas y de motivación y a veces se cumple con los aspectos del clima laboral, mientras que tan solo 6,7% de los encuestados manifiestan que casi siempre de cumple con las actividades recreativas y de motivación y casi siempre se cumplen con los aspectos del clima laboral.

Objetivo específico 5: Establecer la relación entre las actividades de apoyo social interno y el clima laboral en la empresa Resurrección E.I.R.L.-Cajamarca, 2021.

Contrastación de hipótesis

H0: No existe relación positiva entre las actividades de apoyo social interno y el clima laboral en la empresa Resurrección E.I.R.L.-Cajamarca, 2021.

H1: Existe relación positiva entre las actividades de apoyo social interno y el clima laboral en la empresa Resurrección E.I.R.L.-Cajamarca, 2021.

Tabla 14

Correlación entre las actividades de apoyo social interno y el Clima Laboral

			Clima Laboral	Actividades de apoyo social interno
Rho de Spearman	Clima Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	509**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Actividades de apoyo social interno.	Coeficiente de correlación	509**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

Nota. Base de datos aplicado el 20 de diciembre del año 2021

Finalmente, en la Tabla 14 se presentan los resultados para comprobar la hipótesis de investigación haciendo uso de la prueba de correlación Rho de Spearman, con un nivel de significancia de 0.000 menor a $\alpha = 0.05$, y el coeficiente de correlación de valor $R=0.509$ se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alternativa (H1) al demostrarse que si existe asociación entre la dimensión actividades de apoyo social interno y la variable Clima laboral, además que la correlación es positiva mediana, esto significa que a mejores

actividades de apoyo social interno se dará mejor clima laboral en la empresa Resurrección E.I.R.L.

Tabla 15

Actividades de apoyo social interno y Clima laboral – Tabla cruzada

			Clima Laboral			Total
			A veces	Casi Siempre	Siempre	
Actividades de apoyo social interno.		Recuento	7	1	0	8
	A veces	Recuento esperado	7,2	,5	,3	8,0
		% del total	23,3%	3,3%	0,0%	26,7%
		Recuento	15	1	1	17
	Casi	Recuento esperado	15,3	1,1	,6	17,0
	Siempre	% del total	50,0%	3,3%	3,3%	56,7%
		Recuento	5	0	0	5
	Siempre	Recuento esperado	4,5	,3	,2	5,0
		% del total	16,7%	0,0%	0,0%	16,7%
Total		Recuento	27	2	1	30
		Recuento esperado	27,0	2,0	1,0	30,0
		% del total	90,0%	6,7%	3,3%	100,0%

Nota. Base de datos aplicado el 20 de diciembre del año 2021

En la tabla anterior se observa que de los 30 colaboradores de la empresa Resurrección E.I.R.L. el 16,7% indicaron que siempre se cumplen los indicadores de la dimensión actividades de apoyo social interno, lo que representa a 5 trabajadores, los mismos que también consideran que a veces se cumplen con los aspectos del clima laboral. Por otra parte, el 56,7% señaló estas casi siempre de acuerdo con las actividades de apoyo social interno, mientras que el 50% considera que casi siempre se cumple con estos aspectos y a veces con los aspectos del clima laboral.

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

4.1. DISCUSIÓN

El resultado del estudio en la Tabla 2 mostró la relación entre la Responsabilidad Social Interna y el Clima laboral en la empresa Resurrección E.I.R.L. El resultado reveló una significancia igual a 0.000 y un grado de correlación de $R=0.789$, lo cual significa que la responsabilidad social interna está relacionada de manera positiva con el clima laboral en la empresa Resurrección E.I.R.L., esto se relaciona con lo señalado por Caballero & Guevara (2019), quienes en su investigación concluyen que los colaboradores de una empresa minera como parte de la responsabilidad social interna deben contar con programas de salud, compensaciones, recompensas y otros, pues esto permitirá que los colaboradores realicen sus actividades con un buen clima laboral. Por otra parte Ansu, Opoku, Salia, & Oduro (2021), señalan que las acciones de Responsabilidad social interna de la empresa minera Newmont Ahafo Mines, contribuye en la mejora de la calidad de vida de los trabajadores, dentro de lo que se incluye la mejora de las condiciones laborales y por ende del clima laboral.

Respecto al objetivo específico 1, los resultados del análisis estadístico mediante la prueba de correlación de Rho de Spearman, indican que existe relación entre la dimensión actividades educativas internas y la variable clima laboral al obtenerse un nivel de significancia bilateral de 0.000, menor al nivel de significancia $\alpha=0.05$ y un coeficiente de correlación $r=0,678$ con lo cual se comprueba que existe relación positiva considerable entre las actividades educativas internas y el clima laboral en la empresa Resurrección E.I.R.L.-Cajamarca, 2021, lo cual guarda relación con Caballero & Guevara (2019), quienes señalan que los aportes de la responsabilidad social empresarial incluyen la mejora de las condiciones para el desarrollo de actividades educativas en distintos niveles como el técnico. Por su parte, Du, (2017) señala que, dentro de la responsabilidad social empresarial interna se encuentra la implementación

de programas de entrenamiento y capacitación al personal comprobando además que genera mejoras en la productividad de los colaboradores relacionada a la mejora del clima laboral.

Por otra parte, en referencia al objetivo específico 2, los resultados obtenidos permiten afirmar que existe relación positiva entre el monitoreo socioeconómico de los trabajadores y el clima laboral en la empresa Resurrección E.I.R.L.-Cajamarca, 2021, al presentarse una significancia bilateral de valor 0.000 que es menor al nivel de significancia ($\alpha= 0.05$), además el coeficiente de correlación tiene un valor de 0.589 el que indica un grado de relación positivo considerable, estos resultados se relacionan en cierta medida con lo señalado por Moncada (2016), quien señala en su investigación que la empresa minera Drummond, como parte del monitoreo socioeconómico se preocupa por generar empleos bien remunerados y así contribuir en la calidad de vida para sus trabajadores y familias.

Además, con respecto al objetivo específico 3 de esta investigación, los resultados de la Tabla 9, revelan que, bajo la prueba de correlación de Rho de Spearman, se obtiene significancia bilateral de valor 0.000 que es menor al nivel de significancia 0.05, por tanto se determina que sí existe relación entre las variables, por otra parte, el coeficiente de correlación es de $R= 0.627$ lo cual indica que existe una relación positiva considerable entre la dimensión actividades internas de salud y el clima laboral en la empresa Resurrección E.I.R.L., resultados que en cierta medida se relacionan a lo señalado por Galván (2018) en su investigación en la cual determina que en cuanto al eje salud las empresas mineras deben preocuparse por la calidad y el tiempo en que se renueva el equipo de protección personal (EPP) acorde a lo exigido por la ley, así mismo deben conocer el nivel de satisfacción de los trabajadores con condiciones de trabajo que se les brinda y aplicar medidas para preservar la salud de los trabajadores, lo cual generara adecuados niveles de clima organizacional.

Para el objetivo específico 4, la Tabla 11 muestra que existe relación positiva entre la dimensión actividades recreativas y de motivación y la variable clima laboral, al aplicar la

prueba de correlación Rho de Spearman se obtiene un nivel de significancia bilateral de 0.000, menor al nivel de significancia $\alpha= 0.05$, lo que evidencia que si existe dicha asociación, además se obtiene un coeficiente de correlación $R= 0.722$ que señala que existe una correlación positiva considerable, estos resultados coinciden con Galván (2018) que indica que en las operaciones mineras existe una relación directa entre las condiciones laborales que son parte del clima laboral y las actividades de recreación a las que se les permite acceder a los trabajadores en el campamento minero.

Finalmente, los resultados obtenidos para el objetivo específico 5, revelan que al hacer uso de la prueba de correlación Rho de Spearman, se obtiene un nivel de significancia de 0.000 menor a $\alpha= 0.05$, y un coeficiente de correlación de valor $R=0,509$ demostrándose que existe relación positiva media entre la dimensión actividades de apoyo social interno y la variable Clima laboral en la empresa Resurrección E.I.R.L., resultados que se apoyan en lo señalado por Galván (2018) concluye que al proporcionar bienestar social a los trabajadores en su centro de labores se genera un buen clima laboral, que estas implican acciones como: proporcionar servicios de guardería a los miembros de la empresa, no discriminación en la contratación, igualdad en la retribución salarial y perspectivas profesionales para las mujeres y la participación de los trabajadores en los beneficios o en el accionariado de la empresa, así mismo.

4.2. CONCLUSIONES

Existe relación positiva entre la Responsabilidad Social Interna y el Clima laboral en la empresa Resurrección E.I.R.L., al aplicar el coeficiente Rho de Spearman se obtuvo una significancia igual a 0.000 menor al nivel de significancia $\alpha= 0.05$ y un grado de correlación de $R=0.789$, lo cual significa que la responsabilidad social interna está relacionada de manera positiva considerable con el clima laboral en la empresa Resurrección E.I.R.L.

Existe relación positiva entre la dimensión actividades educativas internas y la variable clima laboral, al obtenerse un nivel de significancia bilateral de 0.000, menor al nivel de significancia $\alpha= 0.05$ y un coeficiente de correlación Rho de Spearman de $R= 0,678$ con lo cual se comprueba que existe relación positiva considerable entre las actividades educativas internas y el clima laboral en la empresa Resurrección E.I.R.L.-Cajamarca, 2021.

Existe relación positiva entre el monitoreo socioeconómico de los trabajadores y el clima laboral en la empresa Resurrección E.I.R.L.-Cajamarca, 2021, al presentarse una significancia bilateral de valor 0.000 que es menor al nivel de significancia $\alpha= 0.05$, además el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de $R=0.589$ el que indica un grado de relación positivo considerable.

Existe relación positiva entre la dimensión actividades internas de salud y el clima laboral en la empresa Resurrección E.I.R.L., con una significancia bilateral de valor 0.000 que es menor al nivel de significancia $\alpha= 0.05$, por otra parte, el coeficiente de correlación es de $R= 0.627$ lo cual indica que existe una relación positiva considerable entre la dimensión actividades internas de salud y el clima laboral en la empresa Resurrección E.I.R.L.

Existe relación positiva entre la dimensión actividades recreativas y de motivación y la variable clima laboral, al aplicar la prueba de correlación Rho de Spearman se obtiene un nivel de significancia bilateral de 0.000, menor al nivel de significancia $\alpha= 0.05$, lo que evidencia

que, si existe dicha asociación, además se obtiene un coeficiente de correlación $R= 0.722$ que señala que existe una correlación positiva considerable.

Existe relación positiva media entre la dimensión actividades de apoyo social interno y la variable Clima laboral en la empresa Resurrección E.I.R.L, con un nivel de significancia de 0.000 menor a $\alpha= 0.05$, y un coeficiente de correlación Rho de Spearman de valor $R=0,509$ lo cual corresponde a un grado de relación positivo considerable.

REFERENCIAS

- Ansu, P., Opoku, E., Salia, L., & Oduro, K. (2021). Responsabilidad social empresarial y compromiso de las partes interesadas en el sector minero de Ghana: Un caso de estudio de la Minera Newmont Ahafo. *Revista Internacional de Responsabilidad Social Empresarial*, 6(1), 2-22.
- Antapaccay. (2020). *Informe de Sostenibilidad 2019*. Lima: Antapaccay.
- Arvizu, E., & Velázquez, L. (2019). Responsabilidad social empresarial: distintivos, prácticas y procesos del sector minero en Sonora, México. *Revista Estudios Sociales*, 29(54), 2-30. doi: <https://dx.doi.org/10.24836/es.v29i54.786>
- Baena, G. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Grupo Editorial Patria.
- Bautista, M. (2020). *Responsabilidad social en el sector minero y el desarrollo sostenible de su entorno: Una revisión de la literatura científica*. Cajamarca: Universidad Privada del Norte.
- Bordas, M. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral*. Madrid: UNED.
- Caballero, M., & Guevara, D. (2019). *Buenas prácticas de responsabilidad social empresarial para el crecimiento de empresas mineras: una revisión de la literatura científica 2010-2019*. Trujillo: Universidad Privada del Norte.
- Cabanillas, M. (2019). *Incidencia de la responsabilidad social de Minera Yanacocha en la prevención de conflictos sociales en los distritos de Cajamarca, Baños del Inca y la Encañada, 2019*. Cajamarca: Universidad Privada del Norte.
- Cáceres, L., & Villanueva, C. (2019). *Conflictos sociales y responsabilidad social empresarial en las comunas cercanas al proyecto Conga, Sorochuco, 2019*. Cajamarca: Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo.
- Carneiro, M. (2004). *La responsabilidad social corporativa interna: La nueva frontera de los recursos humanos*. Madrid: ESIC.
- Du, Y. (2017). *La responsabilidad social empresarial en la gestión de las empresas mineras en el Perú*. Lima: Universidad Inca Garcilazo de la Vega.
- Enriquez, M., & Jaramillo, E. (2019). *Minería y responsabilidad social: Percepción de los pobladores sobre la responsabilidad social y la actividad minera Mallay - Lima 2015-2017*. Huancayo: Universidad Nacional del Centro del Perú.
- Freeman, E., & Dmytriiev, S. (2017). Responsabilidad social corporativa y Teoría de los grupos de interés: Aprendiendo el uno del otro. *Symphony. Emerging Issues in Management*, 1(1), 7-17. doi: 10.4468/2017.1.02freeman.dmytriiev
- Freeport-McMoran. (2021). *Reporte de Sostenibilidad 2020*. Phoenix: Freeport-McMoran.
- Galván, M. (2018). *Capacidades de la Contrata Minera Topacio para gestionar la responsabilidad social empresarial interna*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Godfrid, J. (2018). La implementación de iniciativas de responsabilidad social empresarial en el sector minero. Un estudio a partir de los casos Alumbraera y Veladero. *Megamiineria en América Latina*, 1(1), 199-228.
- González, F., & Jiménez, R. (2016). *Responsabilidad social interna en las empresas internacionales de servicios de encomiendas*. Maracaibo: Urbe.

- Guzmán, M. (2016). Dimensión interna de la responsabilidad social empresarial desde la óptica de la gestión de recursos humanos. *Saber*, 28(4), 794-805. Obtenido de <http://ve.scielo.org/pdf/saber/v28n4/art14.pdf>
- Hernandez, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México D.F.: McGraw Hill Interamericana Editores.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. México D.F.: Mc Graw Hill.
- Licandro, O. (2020). Relación entre las prácticas generales de Responsabilidad social empresarial y el desarrollo de la responsabilidad social interna. *Revista de Negocios Universidad del Pacífico*, 12(2), 2-29. doi:<https://doi.org/10.21678/jb.2020.1453>
- Medina, C. (2020). *Percepción de la Responsabilidad Social Empresarial de la Minera Gran Colombia Gold en el Municipio de Segovia, Antioquia*. Medellín: Universidad Eafit.
- Ministerio de Asunto exteriores de los Países Bajos. (2018). *La política del gobierno para estimular la conducta empresarial responsable internacional*. Amsterdam: Change in context.
- Moncada, N. (2016). *La Responsabilidad social en el sector minero en Colombia*. Bogotá: Universidad Militar Nueva Granada.
- Muñoz, C. (2011). *Como elaborar y asesorar una investigación de tesis*. México D.F.: Pearson Educación.
- Ospina, E., & Sotelo, M. (2013). *Responsabilidad social empresarial: Beneficios económicos, sociales y ambientales para los stakeholders*. Medellín: Universidad de Antioquia.
- Ramos, V., & Tejera, E. (2017). Estudio de relaciones entre cultura, clima y fuerza de clima laboral en Ecuador. *Acción psicológica*, 14(2), 225-240. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3440/344054646015.pdf>
- Rosales, M. (2019). *Clima laboral en trabajadores de una empresa minera en la provincia de Oyon- Región Lima*. Lima: Universidad Nacional Federico Villareal.
- Sáenz, E. (2017). La responsabilidad social de una empresa minera: El caso de Inca Minerales en el distrito de San Damián. *Aglala*, 8(1), 20-37. doi: 10.22519/22157360.1024
- Sánchez, R., Blanco, G., Gonzáles, S., & Noriega, Y. (2016). *Diagnóstico del Estado de la Gestión con Enfoque de Responsabilidad Social Empresarial en las Empresas del Sector Minero de la Región Cajamarca*. Cajamarca: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Universidad Privada del Norte. (2016). *Código de Ética del Investigador Científico UPN*. Lima: Universidad Privada del Norte.
- Valbuena, E., & Monfort, A. (2020). *Ética, deontología y responsabilidad social empresarial*. Madrid: ESIC.
- Yu, J., Tianyuan, L., & Jun, H. (2020). How Does Internal and External CSR Affect Employees' Work Engagement? Exploring Multiple Mediation Mechanisms and Boundary Conditions. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16, 1-17. Obtenido de <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6678673/pdf/ijerph-16-02476.pdf>
- Zelada, J. (2015). *Clima laboral y su relación con el Desempeño laboral del personal administrativo de la Oficina Central de Ejecución Presupuestaria de la Universidad Nacional de Piura-2015*. Piura: Universidad Nacional de Piura.

ANEXOS

Anexo 1 Matriz de consistencia

FORMULACIÓN DE PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>General ¿Cuál es la relación entre la Responsabilidad Social Interna y el Clima Laboral en la empresa Resurrección E.I.R.L.-Cajamarca 2021?</p> <p>Específicos ¿Cuál es la relación entre las actividades educativas internas y el clima laboral en la empresa Resurrección E.I.R.L.-Cajamarca, 2021? ¿Cuál es la relación entre el monitoreo socioeconómico de los trabajadores y el clima laboral en la empresa Resurrección E.I.R.L.-Cajamarca, 2021? ¿Cuál es la relación entre las actividades internas de salud y el clima laboral en la empresa Resurrección E.I.R.L.-Cajamarca, 2021? ¿Cuál es la relación entre las actividades de recreación y motivación y el clima laboral en la empresa Resurrección E.I.R.L.-Cajamarca, 2021? ¿Cuál es la relación entre las actividades de apoyo social interno y el clima laboral en la empresa Resurrección E.I.R.L.-Cajamarca, 2021?</p>	<p>General Establecer la relación entre la Responsabilidad Social Interna y el Clima Laboral en la empresa Resurrección E.I.R.L.-Cajamarca 2021.</p> <p>Específicos Establecer la relación entre las actividades educativas internas y el clima laboral en la empresa Resurrección E.I.R.L.-Cajamarca, 2021 Establecer la relación entre el monitoreo socioeconómico de los trabajadores y el clima laboral en la empresa Resurrección E.I.R.L.-Cajamarca, 2021 Establecer la relación entre las actividades internas de salud y el clima laboral en la empresa Resurrección E.I.R.L.-Cajamarca, 2021 Establecer la relación entre las actividades de recreación y motivación y el clima laboral en la empresa Resurrección E.I.R.L.-Cajamarca, 2021 Establecer la relación entre las actividades de apoyo social interno y el clima laboral en la empresa Resurrección E.I.R.L.-Cajamarca, 2021.</p>	<p>General Existe relación positiva entre la Responsabilidad Social Interna y el Clima Laboral en la empresa Resurrección E.I.R.L.-Cajamarca 2021.</p> <p>Específicas Existe relación positiva entre las actividades educativas internas y el clima laboral en la empresa Resurrección E.I.R.L.-Cajamarca, 2021 Existe relación positiva entre el monitoreo socioeconómico de los trabajadores y el clima laboral en la empresa Resurrección E.I.R.L.-Cajamarca, 2021 Existe relación positiva entre las actividades internas de salud y el clima laboral en la empresa Resurrección E.I.R.L.-Cajamarca, 2021 Existe relación positiva entre las actividades de recreación y motivación y el clima laboral en la empresa Resurrección E.I.R.L.-Cajamarca, 2021 Existe relación positiva entre las actividades de apoyo social interno y el clima laboral en la empresa Resurrección E.I.R.L.-Cajamarca, 2021.</p>	<p>Responsabilidad social Interna</p> <p>Clima laboral</p>	<p>Actividades Educativas</p> <p>Actividades Socioeconómicas</p> <p>Actividades Internas de Salud.</p> <p>Actividades Recreativas y de Motivación.</p> <p>Actividades de Apoyo Social interno</p> <p>Autorrealización</p> <p>Involucramiento Laboral</p> <p>Supervisión</p> <p>Comunicación</p> <p>Condiciones Laborales</p>	<p>Tipo de investigación: Básica</p> <p>Nivel de investigación: Correlacional</p> <p>Diseño: No experimental transversal</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Población: 30 colaboradores</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Análisis de datos: Coeficiente Rho de Spearman / SPSS</p>

Anexo 2 Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	Items
Responsabilidad social Interna	La responsabilidad social interna son las acciones responsables y voluntarias de la empresa en cuanto a las relaciones laborales con los empleados, con el objetivo de favorecer el desarrollo profesional y personal de los miembros de la organización.	La Responsabilidad Social Interna de la empresa Resurrección E.I.R.L., está basada en 5 actividades claves para optimizar el clima laboral y mejorar la calidad de vida de sus trabajadores, gerentes y socios.	Actividades Educativas	Desarrollo	1
				Calidad	2
				Oportunidad	3
			Actividades Socioeconómicas	Desarrollo	4
				Importancia	5
				Relevancia	6
			Actividades Internas de Salud.	Desarrollo	7
				Calidad	8
				Contribución	9
			Actividades Recreativas y de Motivación.	Desarrollo	10
				Importancia	11
				Contribución	12
			Actividades Apoyo Social interno	Desarrollo	12
				Importancia	14
				Beneficio	15

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	Items
Clima laboral	El clima laboral hace referencia a las percepciones de los colaboradores en cuanto a su ambiente de trabajo, estas percepciones pueden ser variables de una persona a otra, entre las características del clima laboral se tiene la percepción de como los colaboradores se sienten en la tarea que realizan.	El clima laboral de la empresa RESURRECCIÓN E.I.R.L. está dado por 5 dimensiones relacionadas a la autorrealización, involucramiento, supervisión, comunicación y condiciones laborales.	Autorrealización	Oportunidad de progreso	1
				Interés por el éxito	2
				Participación de objetivos	3
				Valoración de desempeño	4
			Involucramiento Laboral	Compromiso con el éxito	1
				Nivel de logro	2
				Consideración por el éxito	3
				Preocupación por la organización	4
			Supervisión	Apoyo de los supervisores	1
				Mejoramiento del método	2
				Preparación	3
				Evaluación	4
			Comunicación	Promover comunicación	1
				Comunicación con jefes	2
				Canales de comunicación	3
				Comunicación de opiniones	4
Condiciones Laborales	Tecnología	1			
	Cooperación	2			
	Herramientas laborales	3			
	Remuneración equitativa	4			

Anexo 3. Cuestionarios

ENCUESTA A TRABAJADORES SOBRE LAS ACTIVIDADES INTERNAS DEL ÁREA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA EMPRESA RESURRECCIÓN E.I.R.L.

Señor(a) trabajador(a):

La presente encuesta es anónima y forma parte de este proyecto de investigación que tiene como finalidad el acopio de información acerca del clima laboral con respecto a las actividades internas del área de responsabilidad social de la empresa.

Instrucciones:

En la siguiente encuesta se presenta un conjunto de características sobre las actividades internas del área responsabilidad social, cada una de ellas va seguida de 5 alternativas de respuesta que debe calificar. Responda marcando una X la alternativa con la cual usted se sienta identificado, teniendo en cuenta los siguientes criterios:

1 NUNCA 2 CASI NUNCA 3 A VECES 4 CASI SIEMPRE 5 SIEMPRE

N°	ITEMS	NUNCA	CASI NUNCA	AVECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
		1	2	3	4	5
Actividades educativas						
1	¿Se realizan actividades educativas tipo talleres, capacitaciones o charlas por parte del área de responsabilidad social de la empresa?					
2	¿Considera usted que los talleres, capacitaciones o charlas que realiza el área de responsabilidad social de la empresa, son de calidad?					
3	¿Considera usted que los talleres, capacitaciones o charlas que realiza el área de responsabilidad social de la empresa le ayudan en su trabajo o en su vida personal?					
Actividades socioeconómicas						
4	¿Se realizan actividades socioeconómicas por parte del área de responsabilidad social de la empresa?					
5	¿Considera usted que las actividades socioeconómicas realizadas por el área de responsabilidad social de la empresa son importantes?					
6	¿Considera usted que las actividades socioeconómicas realizadas por el área de responsabilidad social de la empresa serian de ayuda si se presentaran problemas de alto riesgo social?					
Actividades internas de salud						
7	¿Se realizan actividades de salud y/o campañas médicas por parte del área de responsabilidad social de la empresa?					
	¿Considera usted que las actividades de salud y/o campañas médicas realizadas por el área de					

8	responsabilidad social de la empresa son de calidad?					
9	¿Considera usted que las actividades de salud y/o campañas médicas realizadas por el área de responsabilidad social de la empresa contribuyen en el control y prevención de enfermedades?					
Actividades recreativas y de motivación						
10	¿Se realizan actividades recreativas y/o de motivación por arte del área de responsabilidad social de la empresa?					
11	¿Considera usted que las actividades recreativas y/o de motivación realizadas por el área de responsabilidad social de la empresa son importantes?					
12	¿Considera usted que las actividades recreativas y/o de motivación realizadas por el área de responsabilidad social de la empresa contribuyen a fortalecer las relaciones entre trabajadores?					
Actividades de apoyo social interno.						
13	¿Se realizan actividades apoyo social por parte del área de responsabilidad social de la empresa?					
14	¿Considera usted que las actividades de apoyo social realizadas por el área de responsabilidad social de la empresa son importantes?					
15	¿Usted ha sido beneficiado por alguna actividad de apoyo social por parte del are de responsabilidad social de la empresa?					

**ENCUESTA A TRABAJADORES SOBRE CLIMA LABORAL EN LA EMPRESA
RESURRECCIÓN E.I.R.L.**

Señor(a) trabajador(a):

La presente encuesta es anónima y forma parte de este proyecto de investigación que tiene como finalidad el acopio de información acerca del clima laboral con respecto a las actividades internas del área de responsabilidad social de la empresa.

Instrucciones:

En la siguiente encuesta se presenta un conjunto de características sobre el clima laboral de la empresa, cada una de ellas va seguida de 5 alternativas de respuesta que debe calificar.

Responda marcando una X la alternativa con la cual usted se sienta identificado, teniendo en cuenta los siguientes criterios:

1 NUNCA 2 CASI NUNCA 3 A VECES 4 CASI SIEMPRE 5 SIEMPRE

N°	ITEMS	NUNCA	CASI NUNCA	AVECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
		1	2	3	4	5
	AUTORREALIZACION					
1	Existen oportunidades de progresar en la empresa.					
2	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.					
3	Usted participa en definir los objetivos de su área y las acciones para lograrlo.					
4	En la empresa se valora los altos niveles de desempeño					
	INVOLUCRAMIENTO LABORAL					
5	Se siente comprometido con el éxito de la empresa.					
6	Usted se asegura sus niveles de logro en el trabajo haciendo mejor las cosas cada día.					
7	Usted se considera factor clave para el éxito de la empresa.					
8	Usted se preocupa por el desarrollo de la empresa.					
	SUPERVISION					
9	La supervisión brinda apoyo para superar los obstáculos laborales que se presentan.					
10	En la empresa se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
11	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.					
12	La evaluación que se hace en el trabajo ayuda a mejorar la tarea.					
	COMUNICACION					
13	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.					
14	En la empresa es posible la comunicación con personas de mayor jerarquía					
15	Existen. Suficientes canales de comunicación					
16	Se dan reuniones para comunicar opiniones sobre la organización					
	CONDICIONES LABORALES					



17	En la empresa se dispone de tecnología que facilita el trabajo					
18	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
19	Cuenta con los equipos y herramientas necesarias, para en cumplimiento de sus tareas					
20	La remuneración está de acuerdo con el desempeño y los logros.					

Anexo 4 Validación de los cuestionarios

MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS ENCUESTA 1				
Título de la Investigación:	"RESPONSABILIDAD SOCIAL INTERNA Y CLIMA LABORAL EN LA EMPRESA RESURRECCIÓN E.I.R.L. - CAJAMARCA 2021"			
Línea de Investigación:	DESARROLLO SOSTENIBLE Y GESTIÓN EMPRESARIAL			
Apellidos y nombres del experto:	CÉSPEDES ORTIZ, CRISTHIAN PAÚL			
Especialidad del experto:	MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN (MBA)			
El instrumento de medición pertenece a la variable:	RESPONSABILIDAD SOCIAL INTERNA			
<p>Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.</p>				
Ítems	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	X		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	X		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X		
<p>Opinión de aplicabilidad: <input checked="" type="checkbox"/> Aplicable [X] <input type="checkbox"/> Aplicable después de corregir [] <input type="checkbox"/> No aplicable []</p> <p>Sugerencia:</p>				
<p>Firma del experto:  DNI. 26732973</p>				

Título de la investigación:	"RESPONSABILIDAD SOCIAL INTERNA Y CLIMA LABORAL EN LA EMPRESA RESURRECCIÓN E.I.R.L. - CAJAMARCA 2021"			
Línea de investigación:	DESARROLLO SOSTENIBLE Y GESTIÓN EMPRESARIAL			
Apellidos y nombres del experto:	CÉSPEDES ORTIZ, CRISTHIAN PAÚL			
Especialidad del experto:	MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN (MBA)			
El Instrumento de medición pertenece a la variable:	CLIMA LABORAL			
Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.				
Ítems	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	X		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	X		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X		
Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable [] Sugerencia:				
Firma del experto:  DNI 26732973				

Anexo 5 Coeficiente Alfa de Cronbach

Resumen de procesamiento de casos			
		<u>N</u>	<u>%</u>
	Válido	10	100,0
Casos	<u>Excluido</u>	<u>0</u>	<u>.0</u>
	<u>Total</u>	<u>10</u>	<u>100,0</u>

Estadísticas de fiabilidad			
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos	
<u>.983</u>	<u>.984</u>	<u>35</u>	

Anexo 6 Prueba de normalidad

		Shapiro-Wilk		
		Estadístico	gl	Sig.
Responsabilidad Social		,826	30	,000
Interna				
Clima laboral		,838	30	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota: Se aplicó la prueba de normalidad para muestras menores a 50 individuos, siendo esta la de Shapiro Wilk, de manera que se pudiera conocer la distribución de los datos e identificar la prueba estadística idónea para correlacionar las variables, obteniéndose que los datos no se distribuyen normalmente al tener una significancia menor a 0.05, por ende, en esta investigación se utilizó el Coeficiente de correlación de Rho de Spearman para determinar el grado de asociación entre las variables.